



Una formazione per la crescita economica e l'occupazione giovanile

Premessa

In un momento di profonda trasformazione del sistema produttivo, la formazione è per imprese e lavoratori un fattore di sviluppo decisivo e un *driver* di crescita economica e sociale.

Nel mettere al centro delle politiche di sviluppo la persona con le sue competenze Confindustria, CGIL, CISL e UIL ritengono assolutamente necessario l'incremento degli investimenti per la scuola, la formazione professionale, l'università e la ricerca, una migliore allocazione delle risorse, l'eliminazione di sprechi, duplicazioni o sovrapposizioni di iniziative.

Per questo è indispensabile confrontarsi sul funzionamento del nostro sistema d'istruzione e formazione professionale e sul suo ridisegno per individuare obiettivi di miglioramento, sia sul versante dell'inclusione sociale che delle fonti di vantaggio competitivo, in una prospettiva di apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

Ponendo un particolare accento sulle ricadute in termini di occupabilità e di occupazione con la firma dell'Accordo, Confindustria e CGIL, CISL, UIL, vogliono ribadire, anche e soprattutto in un momento di difficoltà del nostro sistema produttivo, quanto sia strategico lo sviluppo sul territorio di reti tra sistema formativo e impresa, con particolare attenzione alle PMI per il miglioramento delle competenze coerenti con i processi di innovazione del sistema produttivo.

Certamente, non a caso, la recente Riforma del mercato del lavoro ha ampliato la platea di interlocutori per un sistema di apprendimento permanente anche alle università, imprese, rappresentanze sindacali, Camere di Commercio, Industria, Artigianato, Agricoltura e all'Osservatorio della migrazione interna per concorrere alla realizzazione di questi obiettivi.

Una programmazione formativa in sinergia con quella produttiva, finalizzata all'occupazione, all'occupabilità e alla creazione di impresa può essere sostenuta anche attraverso lo sviluppo di specifici poli settoriali in una logica di *network* tra istruzione e lavoro. Apprendistato, alternanza scuola lavoro, tirocini e ITS possono rappresentare importanti leve per lo sviluppo di queste relazioni.

Nell'ambito delle collaborazioni reticolari, i nuovi poli del sapere dovranno fare perno sulla centralità dei processi di innovazione e *knowledge management* per far emergere la domanda delle persone e delle imprese e sviluppare l'offerta formativa per il nuovo *LifeLong Learning*. I Paesi più avanzati hanno già preso a modello l'obiettivo delle tre LLL per affrontare il futuro delle persone, sempre più attenti all'apprendimento permanente ed alle esigenze dell'individuo giovane e adulto. Coerentemente con gli obiettivi della Strategia Europa 2020 è necessario innalzare i livelli complessivi di conoscenze e competenze anche per stimolare e porre le condizioni per la diffusione dei processi di innovazione nel sistema produttivo italiano.

In quest'ottica sarà necessario definire un piano di intervento sia per assicurare la finanziabilità dei progetti che ne accompagneranno lo sviluppo che per individuare nuove opportunità di *fundraising*.

La formazione per tutto l'arco della vita è un fattore decisivo per lo sviluppo dell'innovazione e per la crescita della produttività e della qualità del lavoro. E l'impresa è un contesto idoneo per lo sviluppo delle professionalità, come gli istituti d'istruzione e quelli formativi lo sono per acquisire conoscenze e metodi d'apprendimento. Competenze, conoscenze e esperienze sono gli elementi da testare e sviluppare per certificare le capacità reali del giovane assunto, come del lavoratore già in forza, con la chiara consapevolezza del valore dello strumento formativo e dell'efficacia di questo investimento. Per questo la formazione deve assumere un ruolo più significativo nelle relazioni industriali e deve essere comunque un riferimento nello sviluppo delle politiche per il lavoro.

Un ritardo che dobbiamo recuperare per proiettarci immediatamente verso il *LifeLong Learning*, rendendo l'offerta formativa meno autoreferenziale e più orientata ai bisogni delle persone e delle imprese, in un quadro di regole semplici - sostanziali più che formali - condivise e rispettate in quanto capaci di contribuire a cementare i rapporti collaborativi tra lavoratore e impresa.

Un segnale forte per i giovani

Confindustria e CGIL, CISL, UIL ritengono fondamentale dare risposte efficaci al malessere dei giovani causato da alti livelli di disoccupazione, scoraggiamento e inattività.

Tra tutti gli indicatori del mercato del lavoro quello dell'occupazione giovanile registra la crisi più profonda anche a causa del ruolo residuale in cui è troppo spesso relegata l'Istruzione e Formazione Professionale. Lo attesta l'Istat, lo conferma la Banca d'Italia, lo ricorda Unioncamere, lo certifica il Ministero del Lavoro. I dati di tutte le fonti d'osservazione convergono nello stabilire che in Italia un giovane (15/29 anni) su tre non studia e non lavora. Si tratta del 23,4% della relativa popolazione (2,2 milioni di individui). Di questi oltre la metà possiede al massimo la licenza media.

Le "opportunità di lavoro" a disposizione dei giovani sono troppo spesso occasioni di lavoro di breve durata. Queste situazioni possono convertirsi in esperienze di apprendimento e di crescita solo per un giovane che disponga di un solido bagaglio culturale e di una specifica competenza tecnica. In caso contrario il rischio è di passare attraverso di esse senza imparare nulla, accumulando scoraggiamento e frustrazioni.

Sono quindi troppi i giovani italiani cosiddetti NEET (*Not in Education, Employment or Training*) e specularmente sono troppo pochi i giovani italiani che studiano e lavorano contemporaneamente. Il contributo dei giovani alla crescita dell'Italia è frenato in vario modo dai nodi strutturali che soffocano la nostra economia.

Le proposte avanzate in questo documento hanno come primario obiettivo fornire risposte concrete ai giovani e alle loro famiglie: favorire la crescita delle loro competenze professionali, potenziare la capacità del sistema produttivo di impiegare giovani qualificati, valorizzare l'immagine del lavoro e delle imprese nei confronti dei giovani, ridurre il *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro.

Orientamento e tirocini

Riteniamo indispensabile operare un riordino ed un sostanziale potenziamento dei servizi per l'orientamento, partendo dalle buone pratiche già esistenti in funzione della costruzione di un sistema a rete (sistema nazionale di orientamento permanente) i cui nodi siano gli enti locali, le istituzioni scolastiche, i servizi pubblici e privati per l'impiego, le reti telematiche per l'incontro domanda-offerta, le agenzie formative accreditate, le Università e in cui l'orientamento rientri come parte integrante del piano di studi di ogni studente.

Durante l'anno scolastico e formativo, nel pieno rispetto dell'autonomia scolastica, saranno promosse alcune giornate destinate all'orientamento in cui i ragazzi possano anche incontrare le imprese ed i rappresentanti del mondo del lavoro.

L'orientamento è uno strumento fondamentale per i giovani, ma valido per tutto l'arco della vita, necessario per realizzare bilanci di competenze e per accompagnare le scelte di istruzione, formazione e lavoro, i cui risultati dovranno essere veicolati e messi in rete. In tale contesto la realizzazione di un sistema capace di avviare i giovani ad un serio bilancio di competenze, che sia in grado di valorizzarne tutti gli apprendimenti comunque acquisiti – cioè formali, non formali ed informali – potrebbe dimostrarsi uno strumento vincente a fronte di curricula spesso con ancora poche o nessuna esperienza lavorativa. Insieme andrebbero valorizzate anche eventuali esperienze maturate nel volontariato.

E' importante contemporaneamente promuovere, all'interno dei percorsi educativi, l'integrazione tra formazione formale e formazione non formale al fine di favorire nei giovani lo sviluppo di competenze trasversali – sia di tipo applicativo dei saperi, sia di tipo socio-relazionale – funzionali alla loro occupabilità, favorendo in essi la maturazione di scelte formative e professionali pienamente consapevoli.

Per questo i tirocini e i progetti di alternanza scuola-lavoro durante i percorsi di istruzione e formazione dovranno essere promossi e incentivati in ogni ordine di scuola.

Istruzione tecnica e professionale

Confindustria e CGIL, CISL, UIL nel condividere che una maggiore interazione tra sistema educativo e mondo del lavoro debba coinvolgere tutto il nostro sistema di istruzione, individuano nell'innovazione e nel potenziamento del settore tecnico e professionale una priorità fondamentale per l'Italia, pertanto ritengono necessario sviluppare una maggiore collaborazione tra sistema educativo di Istruzione e Formazione Professionale e mondo del lavoro nel rispetto delle reciproche competenze.

L'istruzione tecnica ha favorito il boom economico del nostro Paese e da sempre rappresenta la linfa per lo sviluppo del tessuto produttivo italiano, costituito per il 70% circa da imprese manifatturiere. La ripresa economica non potrà prescindere dalla rinascita del settore manifatturiero e del *Made in Italy*, storicamente collegati agli istituti tecnici.

Oggi il sistema produttivo italiano incontra difficoltà ad assorbire i giovani qualificati nonostante la percentuale della popolazione giovanile che incide sul totale della popolazione e la percentuale dei giovani diplomati e laureati siano

sensibilmente inferiori alla media europea. Inoltre, mancano all'appello molti profili tecnici che le industrie cercano, ma non trovano.

È necessaria una politica industriale che promuova e sostenga le imprese che puntano su innovazione, ricerca e alta tecnologia.

Inoltre occorre favorire una maggiore interazione tra sistema educativo e mondo del lavoro migliorando l'offerta formativa attraverso una razionalizzazione della filiera tecnica e professionale concepita come risorsa strutturale a supporto dello sviluppo di tutti i settori produttivi anche in considerazione delle loro preventivabili evoluzioni future.

Per favorire una buona occupazione, Confindustria CGIL, CISL e UIL si rendono disponibili per esperienze di orientamento all'istruzione tecnica e professionale, anche con attenzione alla parità di genere, valorizzando le reti e i *network* già realizzati da scuole e imprese virtuose sul territorio.

Insegnanti e formatori: un patrimonio per il Paese

L'Italia non può crescere senza validi educatori: i nostri 800mila insegnanti e i nostri formatori sono un patrimonio di tutto il Paese che va valorizzato.

La professionalità degli insegnanti è fattore centrale per ripartire, così come la valorizzazione del ruolo del dirigente scolastico.

Occorre promuovere effettive forme di crescita e di valorizzazione professionale degli insegnanti.

Per rafforzare e favorire il dialogo scuola-impresa, inoltre, è opportuno prevedere percorsi di aggiornamento anche con il diretto coinvolgimento delle imprese in grado di trasferire competenze specifiche, soprattutto per quelli a vocazione tecnica e coinvolti nelle esperienze didattiche di ITS e IFTS e agenzie formative accreditate.

Poli tecnico-professionali

Ispirati alla logica dell'integrazione, i Poli tecnico-professionali (Legge n.40/07, ripresi nel DPCM 25 gennaio 2008 e dall'art.52 della Legge sulla semplificazione, che prevede Linee Guida) si configurano come "contenitori" territoriali stabili e specializzati dell'intera filiera formativa per il lavoro, dalla formazione iniziale alla formazione continua, e della ricerca applicata finalizzati a integrare risorse e soggetti dell'offerta formativa e di ricerca in relazione a piani di sviluppo territoriali e/o settoriali.

Nel quadro delle politiche nazionali e sovranazionali, i Poli hanno la caratteristica di essere collegati strettamente al distretto produttivo territoriale e di costituire un ponte privilegiato nei confronti del mondo del lavoro anche attraverso la collaborazione con le Regioni, gli Enti Locali e le Parti Sociali.

Confindustria, CGIL, CISL, UIL sono impegnati sul territorio a promuovere lo sviluppo di Reti scuola-università-impresa, mettendo in valore le migliori esperienze finora realizzate per favorire l'occupazione giovanile e la competitività delle imprese.

ITS

L'Italia soffre della carenza di percorsi universitari, o non universitari, professionalizzanti, focalizzati sulla formazione tecnico-scientifica che facilitino la transizione dei giovani nel mercato del lavoro. E gli Istituti Tecnici Superiori, nuovissime Scuole di Alta Specializzazione Tecnologica Post-Secondaria (di durata biennale), costituiscono una valida risposta alla necessità di colmare questa carenza.

Recentemente è stata erogata la seconda tranche di finanziamenti per gli ITS che consta di 14 milioni di euro.

Ad un anno dalla fase di *start up* è fondamentale, però, fare una scelta rigorosa degli ITS che funzionano e danno occupazione ai giovani, selezionando per i finanziamenti, in prospettiva, esclusivamente gli ITS che collaborano sinergicamente, efficacemente e proficuamente con le imprese e offrono occupazione ai giovani.

Puntare su ITS di qualità significa monitorare l'offerta formativa degli istituti tecnici superiori affinché questa sia coordinata con le filiere produttive essenziali per la crescita del territorio di riferimento. A tale proposito occorre valorizzare la collaborazione multiregionale e multisettoriale dei vari soggetti coinvolti nelle Fondazioni ITS e l'integrazione delle risorse disponibili.

A questo fine è necessario un tavolo di confronto stabile con le Parti Sociali.

Valorizzare il lavoro nel processo formativo

Nel nostro Paese manca una valorizzazione forte delle forme di alternanza scuola-lavoro che costituisce un importante strumento di transizione scuola-lavoro ed è essenziale per la competitività del sistema produttivo. Le imprese, che, a questo proposito, andrebbero riconosciute da tutti gli attori come principale interlocutore, possono offrire ai giovani opportunità di crescita culturale, di conoscenze di tecnologie e di acquisizione di competenze spendibili sul mercato del lavoro.

Per la diffusione di questa modalità didattica, occorre valorizzare e diffondere in modo capillare i diversi strumenti formativi a disposizione ridisegnando i confini dell'esperienza studio-lavoro.

Le Parti si impegnano a stimolare le istituzioni competenti e le realtà produttive, inoltre, affinché vengano realizzate nuove esperienze per consentire agli studenti di acquisire competenze *on the job*.

Riconoscere le competenze

La realizzazione di un sistema nazionale di riconoscimento delle competenze formali, informali e non formali oltre che di un sistema nazionale di orientamento permanente (art.4 Legge 92/2012) può favorire una maggiore trasparenza del mercato del lavoro e dei meccanismi di incrocio di domanda e offerta ed essere valorizzata dalle Parti Sociali. È necessario offrire a tutti maggiori possibilità di occupazione e mobilità, raggiungere una maggiore consapevolezza da parte delle persone delle proprie capacità, così da favorirne la crescita non solo professionale, ma anche personale.

Apprendistato

Nel nostro Paese oggi solo 1.723 apprendisti su circa 570.000 hanno avuto l'opportunità di avere un contratto di apprendistato per l'acquisizione di un titolo di studio o di una qualifica. Di questi 570.000 solo il 2,8% ha meno di 18 anni e il 33% ha addirittura più di 25 anni.

I nostri studenti conoscono il mondo del lavoro circa tre anni più tardi dei loro coetanei europei, molti male orientati, e il risultato è che abbiamo transizioni dalla scuola al lavoro più lunghe e più difficili.

Si tratta di semplificare lo strumento, snellendo l'iter ancora troppo burocratico, creando un'offerta formativa su misura e offrendo nuovi incentivi.

Le migliori esperienze europee ci insegnano che, per contrastare la dicotomia del nostro mercato del lavoro (giovani versus meno giovani), è particolarmente efficace la valorizzazione dell'apprendistato.

Purtroppo l'apprendistato risulta ancora troppo poco utilizzato e merita di essere ulteriormente valorizzato in ragione della sua componente formativa che è il vero tratto distintivo di una formula contrattuale, strumento di *placement* fondato sull'integrazione dei sistemi lavoro/formazione senza rigide separazioni tra formazione "interna" e formazione "esterna" all'impresa.

I progetti di collaborazione tra le Parti Sociali dovranno puntare a realizzare azioni per accrescere il numero di apprendisti.

Per quel che riguarda l'apprendistato successivo all'adempimento dell'obbligo di istruzione per il conseguimento di una qualifica o diploma professionale, nell'ottica di rafforzare un servizio pubblico essenziale per i nostri giovani a partire dalle fasce più deboli e di combattere la dispersione scolastica, riteniamo che le somme stanziare dalle Regioni e dalle Province destinate all'assolvimento del diritto dovere all'istruzione-formazione non debbano essere computate ai fini del conseguimento degli obiettivi previsti dal patto di stabilità interno.

Alto apprendistato, Lauree Triennali e Dottorato di ricerca

In relazione all'alto apprendistato (T.U. 167/2011) occorre favorire, sul territorio, collaborazioni - a partire da ITS, Lauree Triennali, Master e Dottorato industriale - più in linea con le esigenze delle imprese di minori dimensioni, che hanno sempre più bisogno di managerialità altamente qualificata.

Per dare maggiori opportunità occupazionali occorre promuovere accordi, per ampliare la possibilità di ricorrere all'apprendistato di alta formazione (art. 5 T.U. 167/2011) per i laureandi.

In Italia, ogni anno mediamente 12mila ricercatori entrano in un ciclo di dottorato e di loro soltanto 1 ricercatore su 4 verrà assorbito nelle carriere accademiche. Dei rimanenti $\frac{3}{4}$ di ricercatori si disperdono le competenze e le conoscenze con uno spreco enorme di sapere.

Occorre rifinanziare i corsi di dottorato di ricerca, metà dei quali oggi è sprovvisto di borsa, e riformarli anche per favorire un'interazione stabile tra attività di formazione e attività di ricerca e sviluppo tecnologico e industriale.

Il contratto di apprendistato di alta formazione per il dottorato di ricerca in impresa è uno strumento importante per dare ai giovani migliori opportunità di formazione e di ricerca per contenuti disciplinari, per competenze di specifica

specializzazione dell'impresa. Al tempo stesso offre maggiori possibilità di occupazione altamente qualificata anche extra-accademica e mette a disposizione delle imprese italiane un profilo di cui già possono avvalersi le imprese straniere. L'idea di far svolgere a giovani ad alto potenziale un PhD in azienda sul modello dei nostri *competitor* internazionali risponde all'esigenza di non disperdere quel patrimonio di competenze che i giovani hanno accumulato, mettendole da subito al servizio delle imprese intenzionate a fare innovazione sulla base di convenzioni stipulate ad hoc con le università.

Fondi Interprofessionali

I Fondi sono partiti da quasi 10 anni in una grande incertezza del quadro di riferimento che non si è ancora risolta. Le parti, nel ribadire la natura bilaterale e non pubblicistica, ritengono che gli stessi, nel rispetto dell'autonomia delle parti costituenti, costituiscano una gamba importante del più ampio sistema delle tre LLL (*LifeLong Learning*).

I Fondi sono uno strumento che, nel perseguire l'obiettivo dell'aumento di produttività e competitività delle imprese, devono porsi il cruciale obiettivo della crescita professionale dei loro occupati, offrire ai giovani opportunità formative in contesti innovativi ed organizzati (anche con l'estensione ad iniziative rivolte all'apprendistato), favorire la mobilità.

Si tratta di consentire la costruzione di un vestito su misura per ogni azienda, soprattutto per le PMI che hanno difficoltà ad accedere a questi strumenti, avanzando verso un modello di relazioni industriali moderno in grado di riconoscere le capacità e il merito dei lavoratori in un quadro di obiettivi di crescita aziendale e professionale condivisi e al fine di introdurre modelli organizzativi adatti a promuovere l'innovazione tecnologica.

Conclusioni

Garantire il diritto allo studio e valorizzare il merito: fa crescere l'uguaglianza e l'economia

Nel nostro Paese la piena "parità di accesso" al sistema educativo e delle professioni è ostacolata dal mancato riconoscimento del valore delle competenze e delle capacità, a vantaggio del rapporto fiduciario e clientelare che finisce per frenare sia lo sviluppo della democrazia che la crescita economica.

In questo modo si deprime la crescita e la miglior allocazione delle competenze e delle capacità e si mortificano i contesti organizzativi e le loro possibilità di innovazione.

La mobilità sociale basata sulla valorizzazione delle competenze è frenata ed occorre ogni sforzo per rimuovere le ragioni che ne sono alla base, nel sistema formativo come nelle organizzazioni pubbliche e private. Questo è il compito del *LifeLong Learning*, della formazione iniziale e della formazione continua che insieme devono intervenire affinché mobilità sociale e merito siano la leva della crescita democratica, sociale ed economica.

La parità di accesso alla formazione è un potente strumento per ridurre le disuguaglianze, favorire l'inclusione sociale, soprattutto per le categorie più

svantaggiate, e creare i presupposti per pari opportunità di accesso al lavoro e di crescita professionale ed economica di ogni individuo.

Per questo dobbiamo garantire un'istruzione ed una preparazione di qualità alle future generazioni, collaborando nella realizzazione di una scuola e una università capaci di garantire al tempo stesso inclusione e valorizzazione dei talenti.

Diritto allo studio e merito vanno sostenuti da tutte le migliori energie del Paese affinché la questione dei giovani e la valorizzazione delle nostre capacità ritornino al centro, perché un capitale umano innovativo e competente è l'arma vincente per uscire dalla crisi.

Per intervenire rapidamente è necessario, soprattutto in questo momento di crisi, che tutte le risorse disponibili, pubbliche e private, compresi i Fondi interprofessionali, siano destinate verso finalità ed obiettivi congiunti e condivisi.

Sono certamente necessarie le riforme, ma il cambiamento culturale è la prima e la più importante di esse.

Cambiamento culturale significa ricostruire una dimensione di rete che abbia le caratteristiche di un'alleanza educativa territoriale e nazionale per la formazione e il "buon lavoro" dei giovani.

Il Paese non può permettersi di perdere altre occasioni: conoscenza, merito, mobilità sociale, riduzione delle disuguaglianze devono diventare una priorità condivisa del Paese.

Roma, 13 Febbraio 2013

CONFINDUSTRIA

CGIL

CISL

UIL