Occupabilità e nuove tecniche di tutela: l'apprendimento come diritto post-moderno e leva del dialogo sociale

Lisa Rustico
Università di Modena e Reggio Emilia

Città del Messico, 15 Ottobre 2009

Occupabilità e nuove tecniche di tutela: l'apprendimento come diritto post-moderno e leva del dialogo sociale

1. Il *diritto* all'apprendimento continuo
2. Istruzione e formazione in Italia
3. Dialogo sociale per il *diritto* all'apprendimento continuo in Italia

1. Il *diritto* all'apprendimento continuo

- Nuovi mercati del lavoro: flessibilità, mortalità delle imprese, società della conoscenza, scambi globali, etc.
- Nuovo diritto del lavoro: per la protezione dei lavoratori e per la competitività delle imprese, nuove tipologie contrattuali (Italia: Legge n. 30/2003).
- Nuovo modello sociale (Libro Bianco, 2009): *welfare* delle opportunità, sussidiarietà, società attiva.
- Nuovi sistemi di istruzione e formazione: preparare oggi i lavoratori di domani.

Perché un *diritto* all'apprendimento continuo?

APPRENDIMENTO CONTINUO

STABILITÀ E SICUREZZA

Competenze

Orientamento

Nuova *governance*: scuola, università, imprese, parti sociali

Lavoro

Cittadinanza

Adattabilità
Occupabilità
Auto-imprenditorialità

Migliorare la qualità di istruzione e formazione e la transizione scuola-lavoro

Cosa è il *diritto* all'apprendimento continuo?

- Diritto a incrementare, migliorare, aggiornare le conoscenze e le competenze lungo tutto l'arco della vita, come garanzia di stabilità occupazionale e di espressione delle proprie potenzialità.
- Valori costituzionali in Italia: la persona, il lavoro … ma anche la comunità, l'impresa, ecc.

- Diritto all'apprendimento continuo: *lifelong, lifewide*
  1. Lavoro: parte del percorso educativo (integrazione)
  2. Impresa: contesto più idoneo per lo sviluppo delle professionalità
  3. Verifica dei risultati dell'apprendimento
- Risposte da:
  - Sistemi di istruzione e formazione
  - Mercato del lavoro (imprese, agenzie per il lavoro, ecc.)
  - Dialogo sociale

2. Istruzione e formazione in Italia

- Criticità:
  - Poca flessibilità e bassa attrattività dei percorsi di formazione professionale; diseguaglianze offerta sul territorio
  - Manca dialogo tra istruzione/formazione e mercato del lavoro, a tutti i livelli di qualificazione
  - Debole coinvolgimento del sindacato: erogazione di formazione, ma non ancora ruolo attivo nella contrattazione collettiva

- Dati

Tabella 1: Progresso verso i 5 obiettivi per il 2010 (elaborazione dati Eurostat, %)

5 Obiettivi	Obiettivo 2010	Media UE 2007	Media Italia 2007
Abbandoni scolastici	≤10	14,8	19,3
Cattive *performance di lettura*	-20	+2,8	26,4
22enni diplomati	85	78,1	76,3
Apprendimento permanente adulti	12,5	10	6,2

* dati 2006
** per l'Italia il dato è calcolato sul periodo 2000-2005

Scarsa corrispondenza tra domanda e offerta di formazione e lavoro → rischio deficit di competenze

Tabella 2: Domanda (UE) e offerta (Italia) Fabbisogni professionali

Lavoro	**Domanda (media UE)** Fabbisogni professionali mercato del lavoro	**Offerta (Italia)** Competenze fornite da istruzione e formazione	
Altamente qualificato	31,5%	17,5%	32%
Mediamente qualificato	50%	45,4%	48,5%
Poco qualificato	18,5%	37,1%	19,5%

Fonte: elaborazione dati Cedefop 2008

3. Dialogo sociale per il *diritto* all'apprendimento

- Sussidiarietà → contrattazione collettiva
- Dialogo sociale e nuova *governance* per:
  1. Integrazione tra componente attiva e passiva delle politiche del lavoro
  2. Formazione per l'apprendimento permanente
  3. Sistemi informativi per l'orientamento, l'incontro tra domanda e offerta di competenze, l'anticipazione e la previsione dei fabbisogni professionali sul territorio
- La Legge Biagi (e successive modificazioni) valorizza la contrattazione collettiva, anche per migliorare la qualità della formazione e i percorsi di transizione scuola-lavoro → apprendistato

Apprendistato

- In Italia dal 1955 (L. 25/1955): debole contenuto formativo
- Con la Legge Biagi l'apprendistato: canale per l'inserimento nel mercato del lavoro (per diritto-dovere di istruzione e formazione, professionalizzante (qualifica professionale), per l'acquisizione di un titolo di alta formazione).
- Dal 2008: l'impresa può scegliere un **canale parallelo di formazione *esclusivamente* aziendale.** La disciplina è demandata dalla contrattazione collettiva a livello nazionale, territoriale, aziendale.

- Formazione *esclusivamente* aziendale, gli accordi tra le parti sociali definiscono:
  - Nozione di formazione *esclusivamente* aziendale
  - Per ciascun profilo formativo:
    - Durata
    - Modalità di erogazione della formazione (purché non implichi l'utilizzo di fondi pubblici)
    - Modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e per la registrazione nel Libretto formativo

- Esempio: Intesa tra parti sociali (Confcommercio, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil, 23 settembre 2009) sulla formazione esclusivamente aziendale nel contratto collettivo del commercio
  - Premessa
  - Formazione esclusivamente aziendale
  - Attività formativa: durata e contenuti
  - Modalità di erogazione della formazione e referente per l'apprendistato
  - Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo
  - Contenuti formativi, competenze e profili professionali

- Criticità:
  - Qualità della formazione *esclusivamente* aziendale: verifica dei risultati dell'apprendimento
  - Coordinamento centri decisionali: una nuova centratura attorno al Ministero del Lavoro
  - Coinvolgimento Enti Bilaterali
  - Formazione nelle Piccole e Medie Imprese
  - Trasparenza, riconoscimento e mobilità delle qualifiche in Italia e in Europa

Conclusioni

- Formazione e lavoro: necessità di un dialogo
- Nuovo modello sociale, nuova *governance,* sussidiarietà
- Dialogo sociale:
  - Contratti collettivi: integrare politiche attive e passive
  - Fondi, erogazione della formazione, anticipazione dei fabbisogni professionali
- Centralità della persona

Grazie per la vostra attenzione

Lisa Rustico

Responsabile Relazioni Internazionali di

ADAPT – Centro Studi

Internazionali e Comparati Marco Biagi

(www.adapt.it – lisa.rustico@unimore.it)