

La riforma della formazione professionale in Spagna: un nuovo modello per il secolo XXI

ADAPT – Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 17 ottobre 2022, n. 35

Lo scorso 7 ottobre 2022 si è tenuto, presso la Facoltà di Relazioni di lavoro dell'Università di Santiago de Compostela, un seminario internazionale sulla riforma della formazione professionale in Spagna, al quale hanno preso parte, in modalità sia presenziale che virtuale, partecipanti da diversi paesi. L'evento è stato organizzato nell'ambito del progetto di ricerca finanziato dalla Agenzia Spagnola di Ricerca (AEI): [“L'apprendimento permanente in una società digitale: formazione e riqualificazione per le nuove professioni del mercato di lavoro globale”](#). Coordinatrici del progetto sono la Prof.ssa Lourdes Mella Méndez¹ e la Prof.ssa Consuelo Ferreiro Rigueiro². Nel corso della giornata si è dibattuto circa l'impatto e le implicazioni della riforma legislativa recentemente introdotta in Spagna con la [Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional](#).

La sessione inaugurale, alla quale hanno preso parte il Prof. Antonio López, il Rettore della Universidad de Santiago, la Prof.ssa Mella Méndez e Domingo A. Rodríguez Agulleiro, Vicedirettore Generale del dipartimento Organizzazione e Innovazione della Formazione Professionale presso il Ministero dell'Istruzione e della Formazione Professionale del Governo spagnolo, ha avuto ad oggetto la LO 3/2022, approvata con grande consenso politico. **L'obiettivo di tale legge era quello di integrare il sistema di formazione professionale, che sino ad ora era stato diviso in due sottosistemi: quello del sistema educativo e quello del lavoro.** Si tratta una legge quadro che fissa alcune linee guida per il nuovo sistema della formazione professionale che viene a crearsi. La LO 3/2022 mette al centro la persona, cui viene concessa una maggiore flessibilità per delineare ed accrescere la propria formazione professionale durante l'intero arco della vita lavorativa. A questo scopo, definisce e regola l'offerta formativa e le modalità di

La riforma della formazione professionale in Spagna: un nuovo modello per il secolo XXI

erogazione della formazione, nonché la certificazione delle competenze acquisite attraverso esperienze lavorative o percorsi non formali.

La flessibilità cui tende la LO 3/2022 si ottiene attraverso la definizione di un Repertorio Nazionale di standard e competenze professionali, regolato dagli articoli 8 e 9 della legge. La LO 3/2022, inoltre, semplifica il processo di certificazione delle competenze attraverso l'introduzione di un sistema concepito per gradi: certificazione parziale delle competenze (Grado A); certificato di competenza (Grado B); certificato professionale (Grado C); cicli formativi (Grado D) e corsi di specializzazione (Grado E). Inoltre, con la LO 3/2022 è stato possibile adattare la terminologia spagnola a quella utilizzata nell'ambito dell'Unione Europea.

La nuova legge stabilisce che tutta la formazione professionale sarà duale. Di conseguenza, tutti gli studenti dovranno svolgere una parte -più o meno ampia- della loro formazione in azienda. Questo comporta non solo una stretta collaborazione con le imprese, ma anche l'opportunità di avere un feedback e di adattare la formazione alle reali esigenze del mercato del lavoro, dal punto di vista tanto qualitativo che quantitativo.

Dopo la sessione inaugurale si è svolta una tavola rotonda nella quale, ad analizzare la LO 3/2022, sono state le parti sociali. Nello specifico, ad essa hanno preso parte Belén López Martínez, in rappresentanza dei sindacati³, José Antonio Neira Cortés, in rappresentanza delle organizzazioni datoriali⁴, e Antonio de Luís Acevedo, Direttore Generale della Fondazione Statale per la Formazione al Lavoro (FUNDAE). **Nel corso della tavola rotonda sono state riprese idee emerse nella sessione inaugurale, tra cui la necessità di rispondere all'abbandono scolastico e di creare una formazione che sappia rispondere ai bisogni reali del mercato del lavoro,** nonché adattarsi al modello produttivo che la Spagna ha, o vuole avere. Questo è l'unico modo per tendere ad una più piena occupabilità.

Dal punto di vista dei sindacati, rappresentati nella tavola rotonda da CC.OO., **il diritto alla formazione** (previsto dall'articolo 27 della Costituzione spagnola e al quale fa riferimento la LO 3/2022) **deve avere riflesso nel mercato del lavoro.** Il riconoscimento dell'importanza di una formazione efficace rappresenta un passaggio fondamentale per trattenere, da un lato,

La riforma della formazione professionale in Spagna: un nuovo modello per il secolo XXI

l'investimento nell'istruzione e, dall'altro, il talento di un paese. La contrattazione collettiva e il dialogo sociale svolgono un ruolo essenziale nel raggiungimento di questo obiettivo. Altresì, è necessario un orientamento adeguato durante l'intero arco della vita lavorativa, ed è questo uno dei compiti svolti dalla FUNDAE.

Per altro verso, José Antonio Neira ha evidenziato **l'importanza delle associazioni datoriali nel rapporto tra aziende e centri formativi, per cercare di integrare non solo le grandi aziende, ma anche le piccole imprese**, che spesso risultano essere le grandi dimenticate, mentre è enorme l'importanza che rivestono nel mercato del lavoro, se si considera che costituiscono la parte più estesa del tessuto produttivo della Spagna.

La LO 3/2022, tuttavia, rappresenta soltanto il punto di partenza e certamente ha bisogno di un ulteriore sviluppo normativo. Ciò non vuol dire che debba intendersi come un intervento isolato, giacché la formazione professionale è una materia trasversale e interessa molti altri ambiti dell'ordinamento. López Martínez, ad esempio, ha richiamato il Real Decreto 902/2020, di 13 ottobre, sulla parità retributiva tra uomini e donne, giacché bisogna tener conto delle qualifiche delle persone poter garantire il pieno rispetto del principio della parità retributiva contenuto nell'articolo 28 dello Statuto dei Lavoratori.

Nella terza delle sessioni la riforma attuata con la LO 3/2022 è stata letta sotto la lente degli agenti educativi. In qualità di rappresentanti degli Istituti di Formazione Professionale, vi hanno preso parte Nicolás Espasadín Gerpe e Enrique Pazo López. Per quanto riguarda il contesto universitario, invece, sono intervenuti D. Antonio F. Rial Sánchez⁵ e D. Fernando Marhuenda Fluixá⁶.

Come si è già detto, la LO 3/2022 ha fissato il principio secondo cui tutta la formazione professionale debba essere duale, prevedendone due tipi, in funzione della durata del periodo che la persona dovrà svolgere in azienda: 1) la formazione duale generale, la quale si avrà quando la formazione in azienda sarà tra il 25 e il 35% di quella complessiva, senza, però, che vi sia un contratto di lavoro tra le parti, e 2) la formazione duale intensiva, con una percentuale superiore al 35% di formazione in azienda, la quale prevede la formalizzazione di un contratto di lavoro tra lo studente e la azienda.

La novità rispetto al sistema precedente, che già preveda l'obbligatorietà del tirocinio in

La riforma della formazione professionale in Spagna: un nuovo modello per il secolo XXI

azienda, è che la LO 3/2022 definisce il concetto di formazione professionale duale e aumenta la durata dei tirocini. Secondo Espasadín Gerpe è indiscutibile che, se un maggior peso della formazione ricade sulle aziende, questo richieda un esercizio di corresponsabilità e impegno nei confronti dell'istruzione e del sistema. Al fine di adeguare il periodo di tirocinio aziendale al nuovo standard, è previsto un periodo di transizione fino al 31 dicembre 2024.

A parere di Enrique Pazo, il nuovo sistema è costruito attorno a 3 figure: 1) **le Amministrazioni Pubbliche**, che devono, da un lato, fornire i mezzi e il finanziamento per farlo funzionare, e, dall'altro, assicurare che la formazione sia appropriata e di qualità; 2) **l'azienda**, che deve mettersi in gioco, e disporre di professionisti che abbiano tempo da dedicare ai tirocinanti e competenze adeguate a poter formare futuri lavoratori, non solo nel proprio ambito professionale, ma fornendo loro anche le competenze pedagogiche necessarie; 3) **gli Istituti di Formazione Professionale**, che devono disporre di un corpo docente formato, particolarmente attento al cambiamento, aggiornato e in costante contatto con l'azienda e con il territorio, al fine di offrire competenze, conoscenze e abilità utili nel mondo reale.

Per quanto riguarda l'Università, il fatto che la LO 3/2022 nel suo Titolo VIII faccia riferimento all'innovazione, alla ricerca applicata e all'imprenditorialità, ha portato alcuni dei partecipanti a domandarsi quale sarà il loro ruolo d'ora in avanti, poiché questo è stato tradizionalmente l'ambito operativo dell'Università. Nel dibattito al termine della sessione è emerso come non esista un'unica risposta a questa domanda, quanto piuttosto un unico bisogno, quello di costruire ponti e collaborazioni tra le due istituzioni per raggiungere il comune obiettivo dello sviluppo, giacché la partecipazione dell'una non esclude l'altra.

Marhuenda Fluixá, ha poi proposto diverse aree che, a suo avviso, sono rilevanti come possibile oggetto di ricerca, quali, ad esempio, l'impatto della digitalizzazione sull'insegnamento e le nuove occupazioni, la sostenibilità o la questione di genere.

Nella sessione conclusiva, nella quale è stato relatore Jesús Manuel Rodríguez Buján⁷, **sono stati evidenziati i pilastri della formazione professionale in Galizia**, territorio con caratteristiche uniche rispetto al resto del territorio nazionale, tanto nel suo tessuto produttivo quanto nella sua dispersione della popolazione.

La riforma della formazione professionale in Spagna: un nuovo modello per il secolo XXI

La conclusione generale emersa dal seminario internazionale è che la LO 3/2022 ha contribuito a rivalutare la formazione professionale in Spagna, il che rappresenta il punto di partenza del processo di riforma di un sistema che si vuole incentrare ora sulla persona, affinché sia lo stesso lavoratore colui che, nel corso della propria vita, possa adattare il proprio curriculum alle proprie esigenze e a quelle del mercato del lavoro in modo flessibile attraverso la formazione continua. Come ogni legge-quadro, tuttavia, richiederà uno sviluppo normativo ulteriore, che la renda una legge utile ed efficace per gli obiettivi che persegue. Occorrerà, pertanto, attendere questo sviluppo normativo, per constatare, realmente, come si tradurrà in pratica il cambiamento di sistema auspicato dalla legge.

Cristina Díaz Bermúdez

Stagista di collaborazione Diritto del lavoro,

Università di Santiago de Compostela (Spagna)

Silvia Fernández Martínez

Prof. di Diritto del lavoro,

Università di Santiago de Compostela (Spagna)

¹ Ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università di Santiago de Compostela.

² Prof. Associato di Diritto del lavoro presso l'Università di Santiago de Compostela.

³ Rappresentante della Federazione di Servizi di CC.OO. (Comisiones Obreras)

⁴ Rappresentante della CEG (Confederación de Empresarios de Galicia).

La riforma della formazione professionale in Spagna: un nuovo modello per il secolo XXI

⁵ **Professore *ad honorem* dell'Università di Santiago de Compostela.**

⁶ Ordinario di Didattica dell'Università di Valencia.

⁷ Responsabile del Servizio del Programma di Formazione Professionale. Governo della Galizia.