



Comitato economico  
e sociale europeo

# PARERE

Comitato economico e sociale europeo

## **Impatto dell'istruzione sui salari e sulla produttività del lavoro**

---

Impatto dell'istruzione sui salari e sulla produttività del lavoro  
(parere d'iniziativa)

**SOC/769**

Relatrice: **Linda ROMELE**

[www.eesc.europa.eu](http://www.eesc.europa.eu)

**IT**



[www.eesc.europa.eu/facebook](https://www.facebook.com/eesc.europa.eu)



[www.eesc.europa.eu/twitter](https://www.eesc.europa.eu/twitter)



[www.eesc.europa.eu/linkedin](https://www.eesc.europa.eu/linkedin)



[www.eesc.europa.eu/instagram](https://www.eesc.europa.eu/instagram)

Decisione dell'Assemblea  
plenaria

25/01/2023

Base giuridica

Articolo 52, paragrafo 2, del Regolamento interno

Parere d'iniziativa

Sezione competente

Occupazione, affari sociali e cittadinanza

Adozione in sezione

04/10/2023

Adozione in sessione plenaria

25/10/2023

Sessione plenaria n.

582

Esito della votazione

(favorevoli/contrari/astenuti)

207/3/7

## 1. Conclusioni e raccomandazioni

- 1.1 **Il CESE accoglie con favore l'Anno europeo delle competenze**, il cui obiettivo è promuovere la competitività, la partecipazione e il talento, e favorire l'incontro tra domanda e offerta di competenze. Inoltre, concorda sul fatto che i lavoratori qualificati beneficeranno di migliori opportunità di lavoro e parteciperanno pienamente alla società. I livelli di istruzione, e in particolare l'istruzione superiore, offrono agli individui migliori opportunità in termini di occupabilità. Esiste una forte relazione tra livello di istruzione e partecipazione al mercato del lavoro, indipendentemente dal fatto che essa sia misurata in base ai tassi di occupazione, disoccupazione o inattività.
- 1.2 Il CESE sostiene pienamente l'agenda per le competenze per l'Europa per la competitività sostenibile, l'equità e la resilienza e chiede un piano d'azione per la sua corretta attuazione. A tale riguardo, accoglie con favore la **dichiarazione di Porto adottata dai capi di Stato nel 2020 e confermata in occasione del suo anniversario nel 2023**, nonché l'impegno a porre l'istruzione e le competenze al centro di tutte le politiche.
- 1.3 Il CESE concorda sul fatto che il principale motore della crescita economica sostenibile sia costituito dalle competenze, in particolare quelle digitali, verdi e trasversali, in vista della duplice transizione. Il CESE ritiene che per affrontare le sfide connesse alle competenze saranno necessari **sforzi politici significativi e riforme sistemiche nel settore dell'istruzione e della formazione e investimenti intelligenti nel capitale umano da parte di fonti sia pubbliche che private**. Il successo dipende dall'impegno di numerosi attori: i governi nazionali, le regioni, gli enti locali, le imprese, i datori di lavoro, i lavoratori e le persone stesse.
- 1.4 Il CESE ribadisce l'invito agli Stati membri a collegare le iniziative sui conti individuali di apprendimento (ILA) e le microcredenziali (MC) all'attuazione della [raccomandazione del Consiglio, del 19 dicembre 2016, sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze: nuove opportunità per gli adulti](#)<sup>1</sup>. I conti individuali di apprendimento e sistemi finanziari simili devono sostenere l'accesso a corsi di formazione riconosciuti e convalidati, e permettere ai lavoratori di partecipare ai processi per far convalidare le loro competenze ed esperienze lavorative.
- 1.5 Secondo il CESE, tenuto conto dell'impatto dell'istruzione sui salari e sulla produttività, vi sono tre importanti criteri di base da prendere in considerazione: **la qualità dell'istruzione disponibile, l'accesso all'istruzione e il tasso di occupabilità**. Per soddisfare tali criteri servono investimenti adeguati per rispondere al fabbisogno di competenze. In Europa esistono numerosi strumenti e buone pratiche (stabiliti per legge o mediante accordi collettivi): congedo per motivi di studio e formazione, conti personali di formazione o fondi per la formazione (intersettoriali o settoriali), voucher, una determinata percentuale dello stipendio destinata alla formazione, ecc., che hanno tutti obiettivi e gruppi destinatari specifici<sup>2</sup>. Questi esempi potrebbero essere inclusi nell'elenco delle misure, elaborate in consultazione con le parti sociali, che gli Stati membri

---

<sup>1</sup> [GU C 323 del 26.8.2022, pag. 62](#).

<sup>2</sup> Raccomandazioni delle parti sociali europee sulle competenze, l'innovazione, l'offerta di formazione e l'accesso alla stessa (2021) - Capitolo sugli incentivi finanziari per la ricerca e lo sviluppo e gli investimenti nelle competenze.

devono presentare alla Commissione europea conformemente alla proposta di raccomandazione sul rafforzamento del dialogo sociale<sup>3</sup>. Questo permetterebbe di illustrare degli esempi dei numerosi possibili regimi di finanziamento a sostegno dell'istruzione e della formazione per tutti. Vanno anche citati gli incentivi per i datori di lavoro, ad esempio i crediti d'imposta per le imprese che forniscono formazione. Devono essere migliorate le iniziative dell'UE e degli Stati membri, con il coinvolgimento delle parti sociali, in materia di formazione dei lavoratori sul luogo di lavoro, creando i giusti incentivi affinché i datori di lavoro continuino a investire nella formazione della loro forza lavoro, nel rispetto dell'autonomia del dialogo sociale e dei contratti collettivi a livello nazionale, settoriale e aziendale.

- 1.6 Le parti sociali, gli erogatori di istruzione e le organizzazioni della società civile (OSC) dovrebbero collaborare maggiormente per elaborare strategie in materia di competenze che rispondano al meglio alle esigenze del mondo del lavoro e della società in generale. Il coinvolgimento e i ruoli di ciascuna parte dovrebbero essere ben definiti. Allo stesso tempo, occorre garantire che le PMI possano accedere più facilmente ai finanziamenti, dal momento che la maggior parte dei dipendenti si concentra in tali imprese.
- 1.7 Sebbene le discussioni e la misurazione dei rendimenti riguardino principalmente l'istruzione terziaria, anche l'istruzione iniziale svolge un ruolo fondamentale, dato che i frutti delle fondamenta che costruiamo oggi li raccoglieremo nei prossimi livelli di istruzione. È quindi importante garantire un'istruzione iniziale di buona qualità, sostenuta da un migliore orientamento scolastico, per accompagnare e preparare i discenti nella transizione verso il mondo del lavoro, utilizzando, se del caso, sistemi di apprendimento duale. È importante continuare a rafforzare il ruolo e il profilo dell'istruzione e della formazione professionale per sviluppare ulteriormente i sistemi duali come modalità per formare le persone nelle competenze di base, trasversali e STEM.
- 1.8 Il CESE raccomanda che il nuovo paradigma per lo sviluppo delle competenze in Europa si rifletta in modo coerente nelle politiche in materia di diversità, parità di genere, gioventù e disabilità.
- 1.9 Il CESE chiede che la politica dell'UE in materia di migrazione legale si trasformi in un modello basato sul coordinamento delle politiche nazionali in materia di immigrazione. Tale approccio consentirebbe agli Stati membri di far fronte alle loro diverse esigenze di lavoratori migranti qualificati, operando secondo una procedura ampiamente coordinata a livello dell'UE.

## 2. Osservazioni generali

- 2.1 Sebbene non sia opinione diffusa, la concorrenza per i posti di lavoro esiste e riguarda soprattutto i lavoratori altamente qualificati. Inoltre, stanno entrando nel mercato nuovi posti di lavoro, in particolare quelli legati all'intelligenza artificiale, che richiedono elevati livelli di competenze digitali per nuovi modelli d'impresa. Nonostante questa tendenza, vi è anche un elevato squilibrio tra domanda e offerta di competenze, specie nei settori verde e digitale. Quest'ultimo aspetto ha un impatto sulla concorrenza e sulle retribuzioni dei lavoratori esperti ed altamente qualificati rispetto a quelli scarsamente qualificati.

---

<sup>3</sup> Proposta di raccomandazione del Consiglio sul rafforzamento del dialogo sociale nell'Unione europea, 25.1.2023.

- 2.2 Il CESE rileva l'esistenza di una forte domanda tra i gruppi altamente qualificati<sup>4</sup>. È stato osservato che le persone con livelli più elevati di qualifiche e competenze sono anche maggiormente coinvolte nell'istruzione e nella formazione negli anni successivi. Questa correlazione suggerisce che quanto più a lungo le persone studiano, tanto più elevate sono le probabilità che partecipino ad altre forme di istruzione continua e attività di apprendimento permanente, il che, a sua volta, aumenta le loro possibilità di ottenere retribuzioni più elevate. Tuttavia, i dati mostrano che coloro che beneficiano della formazione sono già qualificati e che non vengono intercettate le persone che non si trovano nei circuiti di istruzione e nel mercato del lavoro o i lavoratori non qualificati. L'agenda europea per le competenze<sup>5</sup>, in quanto piano quinquennale per aiutare le imprese e i singoli a sviluppare maggiori e migliori competenze, è uno strumento che dovrebbe rafforzare la competitività e garantire l'equità sociale.
- 2.3 Il CESE ritiene che tra la forza lavoro manchino non solo lavoratori altamente qualificati, ma anche lavoratori poco qualificati, che sono pure essenziali. La comunicazione della Commissione europea sulla nuova agenda per le competenze per l'Europa sottolinea chiaramente che "affrontare le sfide connesse alle competenze richiederà notevoli sforzi a livello programmatico e riforme sistemiche nel settore dell'istruzione e della formazione. Richiederà investimenti intelligenti in capitale umano da fonti pubbliche e private [...]. Il successo dipende dall'impegno [...] di numerosi attori: i governi nazionali, le regioni, gli enti locali, le imprese e i datori di lavoro, i lavoratori [...] e le persone stesse"<sup>6</sup>. Gli investimenti dei datori di lavoro nella formazione dei lavoratori variano notevolmente tra gli Stati membri dell'Unione europea: ad esempio, vi sono paesi in cui i datori di lavoro non investono in misura sufficiente nella formazione dei lavoratori. In altri paesi, invece, i datori di lavoro sono fortemente coinvolti nella formazione dei lavoratori e sostengono pienamente l'obiettivo di riqualificare e migliorare le competenze per rispondere alla duplice transizione e allo squilibrio tra domanda e offerta di competenze<sup>7</sup>. Le imprese e i lavoratori sanno meglio di tutti come cambiano i compiti dei lavoratori.
- 2.4 La percentuale della popolazione nella fascia di età compresa tra i 25 e i 64 anni con un livello di istruzione superiore aumenta ogni anno. Ciò incide anche sul mercato del lavoro, aumentando la concorrenza per i posti di lavoro che richiedono qualifiche professionali. Tuttavia, la percentuale di occupati con un'istruzione superiore varia a seconda dei paesi e dei settori e si può affermare che l'offerta non corrisponde alla domanda in tutti i settori.
- 2.5 Le retribuzioni risultano inferiori di un terzo per i lavoratori con livello di istruzione secondaria di secondo grado e postsecondaria non terziaria rispetto ai lavoratori con livello di istruzione terziaria. La possibilità di guadagnare di più durante la carriera può costituire un importante incentivo per gli individui a proseguire l'istruzione e la formazione. Il vantaggio in termini di retribuzione dei lavoratori con un diploma di istruzione terziaria varia notevolmente a seconda

---

4 GU [C 486 del 21.12.2022, pag. 161](#).

5 L'agenda europea per le competenze, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=it>

6 Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - *Una nuova agenda per le competenze per l'Europa - Lavorare insieme per promuovere il capitale umano, l'occupabilità e la competitività*. [COM\(2016\) 381 final](#).

7 Secondo Eurostat (dati del 2020), i paesi in cui il costo dei corsi di formazione professionale continua in percentuale del costo totale del lavoro è superiore alla media UE sono: Francia, Irlanda, Italia, Estonia, Germania, Svezia e Lussemburgo: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TRNG\\_CVT\\_16S/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TRNG_CVT_16S/default/table?lang=en)

dei diversi livelli di istruzione terziaria nei vari settori in Europa. Un elevato tasso di rendimento dell'istruzione superiore può essere l'indicazione di differenze significative a livello di retribuzioni.

- 2.6 Le ricerche dimostrano che il tasso medio globale di rendimento privato di un anno supplementare di istruzione è di circa il 9 % all'anno e molto stabile nel corso dei decenni: "I rendimenti privati dell'istruzione superiore sono aumentati nel tempo, sollevando problemi di finanziamento e di equità. Il rendimento sociale dell'istruzione rimane elevato, al di sopra del 10 % a livello di istruzione secondaria e superiore"<sup>8</sup>.
- 2.7 Le differenze salariali non possono essere spiegate con il solo livello di istruzione. Le disuguaglianze di genere e di età hanno altresì un impatto significativo, che diminuisce per lo più con l'aumento del livello di istruzione. Anche le differenze tra i paesi influenzano fortemente le differenze salariali, persino all'interno dell'Europa: le regioni meridionali e orientali dell'Europa offrono redditi inferiori a parità di livello di istruzione<sup>9</sup>.

### 3. Le competenze come motore della competitività, dell'equità e della resilienza

- 3.1 Secondo le previsioni del Cedefop vi sono segnali di un crescente squilibrio tra domanda e offerta di competenze in Europa a causa della pandemia di COVID-19. Il 77 % delle imprese dell'UE segnala difficoltà a trovare lavoratori con le competenze necessarie, mentre l'OCSE rileva che il 15,3 % della forza lavoro nell'UE è sovraqualificata e il 16,8 % è mediamente sottoqualificata. Questa situazione ha un impatto sulla crescita e sulla competitività dell'UE. Secondo il CEDEFOP<sup>10</sup>, dovremmo considerare non solo il reddito percepito, ma anche le condizioni di lavoro; il congedo di formazione retribuito e pertinente al lavoro è estremamente importante nel caso dei conti individuali di apprendimento e delle microcredenziali. Si potrebbe prevedere un congedo di formazione transnazionale retribuito e pertinente al lavoro per offrire opportunità di formazione a coloro che vivono in prossimità delle frontiere dei paesi limitrofi; tuttavia, la partecipazione a corsi di formazione online non è ancora adeguata. Si dovrebbe però innanzitutto porre l'accento sull'ulteriore rafforzamento degli approcci esistenti in materia di formazione da parte degli Stati membri, compreso il ruolo dei fondi per la formazione, o altre soluzioni nazionali preferite.
- 3.2 Secondo il Cedefop, nel 2019 il 25 % dei giovani laureati dell'istruzione terziaria nell'UE risultava sovraqualificato e la percentuale di lavoratori dell'UE con competenze che non corrispondevano

---

<sup>8</sup> Psacharopoulos, George & Patrinos, Harry Anthony, 2018, *Returns to investment in education: a decennial review of the global literature* [Rendimenti degli investimenti nell'istruzione: analisi decennale della letteratura mondiale], Policy Research Working Paper Series 8402, Banca mondiale.

<sup>9</sup> Retribuzioni medie annue per sesso, attività economica e livello di istruzione  
[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN\\_SES18\\_30/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_SES18_30/default/table?lang=en)

<sup>10</sup> Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop) (2018). Definizione di carenza di competenze: la domanda di competenze supera l'offerta al tasso di retribuzione e alle condizioni di lavoro prevalenti. *Insights into skill shortages and skill mismatch: Insights into skill shortages and skill mismatch CEDEFOP* [Approfondimenti sulle carenze di competenze e sullo squilibrio tra domanda e offerta di competenze].

al loro posto di lavoro era pari al 45 % (2019). Sempre nel 2019 la perdita di produttività per l'economia dell'UE dovuta al disallineamento delle competenze era pari al 2 %<sup>11</sup>.

- 3.3 Un'altra iniziativa è la bussola per il digitale 2030, che prevede di dotare l'80 % degli adulti almeno delle competenze digitali di base e impiegare 20 milioni di specialisti delle TIC nell'UE. Inoltre mira a dotare le imprese e le persone delle competenze necessarie per un futuro digitale incentrato sull'uomo, sostenibile e più prospero. Si ritiene che ciò contribuisca allo sviluppo delle competenze, ma soprattutto tra i lavoratori qualificati.
- 3.4 Secondo Eurostat, vi è una differenza significativa tra le persone, in termini di retribuzione e di occupazione, a seconda che esse abbiano conseguito un livello di istruzione superiore o secondaria<sup>12</sup>. La politica in materia di istruzione e l'agenda per le competenze dovrebbero essere in grado di sfruttare il progresso tecnologico. Di conseguenza, la crescita di ciascuno Stato membro dell'UE dipende dalla capacità di creare una politica in materia di competenze che risponda alle esigenze dell'economia nazionale e all'idoneità dei lavoratori ad attuare la politica in materia di competenze.
- 3.5 La risoluzione del Consiglio su *Una nuova agenda europea per l'apprendimento degli adulti 2021-2030* (in prosieguo la "risoluzione del Consiglio") riconosce che "una nuova cultura dell'apprendimento dovrebbe porre l'accento sulla rilevanza delle competenze di base per tutti e dell'acquisizione continua delle pertinenti conoscenze, abilità e competenze"<sup>13</sup>.
- 3.6 La risoluzione del Consiglio afferma che l'apprendimento degli adulti può contribuire alla produttività e all'inclusione sociale, alla parità di genere, alla creatività, all'innovazione e all'imprenditorialità. Tuttavia, la risoluzione del Consiglio non fa esplicito riferimento alle parti sociali, pur richiamando l'attenzione sulla cooperazione degli Stati membri con i portatori di interessi pertinenti per far tornare all'apprendimento adulti disinteressati appartenenti a gruppi specifici, né rafforza il ruolo e la responsabilità delle parti sociali in materia di istruzione degli adulti. Ciò consentirebbe anche di promuovere la cultura dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e il coinvolgimento degli adulti nell'istruzione, oltre a rafforzare il ruolo e la responsabilità delle parti sociali nella governance dei sistemi di istruzione e formazione, anche per quanto riguarda l'aggiornamento dei programmi di studio in modo che rispondano maggiormente all'evoluzione delle esigenze del mercato del lavoro, tenendo conto delle prassi nazionali esistenti.
- 3.7 La cultura dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita dovrebbe riflettere anche le esigenze della società a breve e a lungo termine. Ad esempio, le iniziative dei governi nazionali o i contratti collettivi potrebbero conferire ai dipendenti il diritto a uno o più giorni retribuiti all'anno per

---

11 <https://www.cedefop.europa.eu/it/themes/matching-skills-and-jobs>

12 Secondo i dati Eurostat, le retribuzioni medie mensili dei lavoratori dipendenti con istruzione superiore (livello ISCED 5-8) sono superiori del 48 % rispetto alle retribuzioni medie mensili dei lavoratori dipendenti con istruzione superiore (livello ISCED 3-4). Inoltre, nel 2021 il tasso di occupazione tra le persone con un'istruzione secondaria di secondo grado e postsecondaria non terziaria era pari al 71 %. A titolo di confronto, nello stesso anno, il tasso di occupazione nell'UE-27 per i cittadini con un livello di istruzione terziaria era in media dell'84,9 %.

[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN\\_SES18\\_23/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_SES18_23/default/table?lang=en)

13 [GU C 504 del 14.12.2021, pag. 9.](#)

partecipare a corsi di formazione professionale collegati all'attività lavorativa. Le imprese hanno bisogno di un sostegno efficace per rafforzare e finanziare le loro strategie di miglioramento delle competenze e riqualificazione professionale dei lavoratori al fine di promuovere l'innovazione. **Nel loro programma di lavoro 2022-24 le parti sociali europee intendono realizzare un progetto sull'incontro tra domanda e offerta di competenze.**

- 3.8 Hanushek (2016)<sup>14</sup> suggerisce che la qualità delle competenze di base è fondamentale e che non risulta vantaggioso aumentare l'istruzione superiore in assenza di buone competenze di base. Gli anni supplementari di istruzione superiore non hanno un effetto altrettanto importante degli anni supplementari nell'istruzione di base.
- 3.9 Sebbene uno dei metodi per misurare la qualità dell'istruzione comprenda il numero di anni di scolarizzazione, negli ultimi anni la qualità dell'istruzione e il tasso di occupabilità sono risultati più importanti del numero di anni di scolarizzazione, in quanto i sistemi scolastici e la qualità dell'istruzione variano non solo da paese a paese, ma anche all'interno dello stesso paese<sup>15</sup>.
- 3.10 Il CESE auspica che i conti individuali di apprendimento promuovano lo sviluppo delle capacità dei lavoratori nella giusta direzione, vale a dire tenendo conto delle esigenze del mercato del lavoro e delle capacità del lavoratore. Non dobbiamo dimenticare i desideri, le esigenze e le responsabilità degli individui stessi. Lo sviluppo personale dei dipendenti può contribuire alla loro soddisfazione e produttività.
- 3.11 Gli investimenti nel capitale umano sono fondamentali e possono essere sfruttati da più datori di lavoro. I conti individuali di apprendimento offriranno agli adulti maggiori opportunità di partecipare alla formazione, oltre alla possibilità di tenere traccia della cronologia e dei contenuti della loro formazione, con la possibilità di essere utilizzati da più datori di lavoro. La Francia è l'unico Stato membro in cui vengono aperti e gestiti tali conti di formazione, mediante accordi di cooperazione tra datori di lavoro e sindacati. Tuttavia, disporre di tali conti di apprendimento non basta, devono esserci informazioni su tale opportunità e su come accedervi e deve essere fornita consulenza in merito. Inoltre, per quanto riguarda i conti di formazione, vi sono anche difficoltà relative al modo di avvicinare la formazione alle esigenze del mercato del lavoro che dovrebbero essere prese in considerazione.
- 3.12 L'apprendimento permanente e lo sviluppo delle competenze sono elementi essenziali per la crescita economica e la coesione sociale. L'apprendimento può avvenire in ambienti diversi, siano essi spazi di istruzione formale, non formale e informale, che sono altrettanto importanti e hanno un impatto positivo sugli individui. Tuttavia, è importante distinguere tra competenze trasversali e competenze specifiche connesse al lavoro o tecniche. È pertanto essenziale continuare a rafforzare il ruolo e il profilo dell'istruzione e della formazione professionale per sviluppare ulteriormente i sistemi duali, anche per formare le persone nelle competenze di base, trasversali e STEM. Sebbene per il mercato del lavoro siano necessarie competenze specifiche relative

---

<sup>14</sup> Hanushek, E.A., (2016), *Will more higher education improve economic growth?* [Aumentare l'istruzione superiore migliorerà la crescita economica?] Oxford Review of Economic Policy 32, no. 4, pag. 538.

<sup>15</sup> Hanushek, E.A., (2016), *Will more higher education improve economic growth?* [Aumentare l'istruzione superiore migliorerà la crescita economica?] Oxford Review of Economic Policy 32, no. 4, pag. 538.

all'attività lavorativa, le competenze generali possono contribuire ad accrescere la motivazione e l'autostima di una persona in modo tale da influenzare indirettamente i risultati del suo lavoro a favore dello sviluppo economico. Entrambi i tipi di competenze si integrano a vicenda e contribuiscono allo sviluppo generale di un individuo.

- 3.13 Il coinvolgimento delle parti sociali è essenziale per promuovere la partecipazione degli adulti alle attività di istruzione e formazione, ad esempio attraverso i conti individuali di apprendimento in Francia, i fondi per le competenze in Danimarca o il congedo per l'istruzione in Belgio. Le parti sociali possono tuttavia includere un riferimento al diritto dei lavoratori alla formazione a livello aziendale nella negoziazione dei contratti collettivi. Le parti sociali sono molto importanti, ma purtroppo, soprattutto nell'istruzione non formale, manca un dialogo sociale strutturato e in alcuni paesi gli educatori sono per lo più lavoratori autonomi, in alcuni casi con condizioni di lavoro inappropriate e senza la possibilità di aderire a un sindacato. L'obiettivo è capire come migliorare non solo le condizioni di lavoro degli erogatori di istruzione e del loro personale, ma anche la qualità dei servizi che essi forniscono. Inoltre, vanno migliorati i finanziamenti, dato che in alcuni paesi l'istruzione si basa principalmente su progetti, ma non beneficia né di prestazioni sociali né di infrastrutture.
- 3.14 Le organizzazioni della società civile svolgono un ruolo significativo nell'erogazione dell'istruzione non formale. Inoltre, contribuiscono non solo all'attuazione dell'istruzione non formale, ma anche alla sua promozione, in particolare tra le organizzazioni giovanili, nonché al raggiungimento dei soggetti più distanti e più difficili da intercettare. Oggi l'istruzione e la formazione non formali stanno acquistando sempre più consensi, soprattutto tra i giovani. Sono state anche le forme di istruzione preferite dagli adulti con esperienze negative nell'istruzione formale. Di conseguenza, occorre promuovere il riconoscimento dell'istruzione non formale in generale, in particolare per i giovani.
- 3.15 Anche le autorità locali e tutti i diversi erogatori di istruzione sono parti interessate importanti. È evidente che l'istruzione funziona se tutte le parti interessate collaborano: enti locali, servizi sociali, servizi abitativi, datori di lavoro e organizzazioni delle parti sociali che sanno chi ha bisogno di formazione. Pertanto, i centri comunitari per l'apprendimento permanente potrebbero essere uno strumento utile. Essi esistono in alcuni Stati membri e dovrebbero essere promossi e finanziati in tutta Europa, utilizzando gli strumenti finanziari dell'UE e nazionali disponibili. Un altro valido esempio sono le *cités des métiers*, ossia partenariati pubblico-privato multilivello a livello locale che sostengono il miglioramento delle competenze e la riqualificazione della forza lavoro<sup>16</sup>.
- 3.16 Il CESE invita a prestare attenzione alle piccole e medie imprese, che hanno minori opportunità di istruzione per i propri dipendenti. Tuttavia, la situazione non è chiara, poiché con il sostegno dei fondi strutturali dell'UE le piccole e medie imprese sono sostenute anche da associazioni che creano programmi di istruzione speciali. Tali opportunità devono essere meglio integrate in tutta Europa, meglio comunicate alle PMI e meglio sfruttate.

---

<sup>16</sup> <https://lllplatform.eu/news/briefing-paper-community-lifelong-learning-centres/>

#### 4. **Rendimento degli investimenti e produttività**

- 4.1 Visto che l'istruzione è sempre più considerata un investimento per le persone, il desiderio di misurare empiricamente il rendimento degli investimenti è logico. Pertanto, dovrebbero essere promossi investimenti nel capitale umano da parte di tutte le parti coinvolte: lo Stato, i datori di lavoro e gli stessi adulti. Gli investimenti pubblici dovrebbero aumentare la produttività del lavoro, affrontando nel contempo questioni che riguardano, ad esempio, la demografia.
- 4.2 Le persone che lavorano nel settore delle TIC guadagnano quasi il 150 % in più rispetto a coloro che lavorano nel settore dell'istruzione<sup>17</sup>. Sebbene gli investimenti nelle opportunità di apprendimento possano essere equivalenti e tenere conto di parametri quali il tempo investito nell'apprendimento, il reddito non percepito durante lo studio, le spese di studio, i premi salariali durante la pandemia di COVID-19, ecc., nel primo caso il rendimento degli investimenti, calcolato in euro, è notevolmente superiore rispetto al secondo caso.
- 4.3 Se si considera la ripartizione per genere, il tasso di occupazione è più compreso del tasso di retribuzione, vale a dire che il tasso di retribuzione delle persone con istruzione secondaria e superiore è in media leggermente superiore al 32 % nell'UE, il che riflette una disuguaglianza molto elevata tra donne e uomini<sup>18</sup>. Sebbene vi siano il 5,4 % in più di donne con un livello di istruzione superiore rispetto agli uomini, nell'UE le retribuzioni delle donne sono mediamente pari al 79 % di quelle degli uomini<sup>19</sup>.
- 4.4 "Secondo un recente studio commissionato dal Comitato economico e sociale europeo, il disallineamento delle competenze fa sì che l'economia europea perda ogni anno oltre il 2 % di produttività. Ciò significa una perdita di 80 centesimi di euro per ora di lavoro. Se non saranno introdotte riforme, in futuro la situazione peggiorerà ancora di più a causa delle tendenze demografiche e degli sviluppi tecnologici in corso"<sup>20</sup>. Il successo dello sviluppo industriale e della crescita è determinato dalla qualità delle risorse umane. Gli studi dimostrano che l'istruzione ha un effetto diretto sulla produttività del lavoro, il che a sua volta provoca una reazione a catena, in base alla quale l'aumento della produttività del lavoro incide sulle prestazioni complessive di un'industria. Dal punto di vista del mercato del lavoro, gli investimenti nell'istruzione dovrebbero concentrarsi sui settori che offrono i maggiori rendimenti.
- 4.5 Salari più elevati incoraggiano i giovani ad acquisire livelli di istruzione superiore e a partecipare ad attività di formazione continua. Secondo l'OCSE, il divario salariale è aumentato nel tempo, influenzato anche dagli sviluppi tecnologici e dalla globalizzazione<sup>21</sup>.

---

17 Stima dell'autrice basata su dati Eurostat  
[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN\\_SES18\\_20\\_custom\\_7099054/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_SES18_20_custom_7099054/default/table?lang=en)

18 Retribuzioni medie mensili per sesso, attività economica e livello di istruzione  
[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN\\_SES18\\_23/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_SES18_23/default/table?lang=en)

19 Popolazione per livello di istruzione, sesso, età e grado di urbanizzazione (%)  
[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT\\_LFS\\_9913\\_custom\\_6585685/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT_LFS_9913_custom_6585685/default/table?lang=en)

20 <https://www.eesc.europa.eu/it/news-media/press-releases/skills-mismatches-eu-businesses-are-losing-millions-and-will-be-losing-even-more>

21 OCSE, 2021, *Does Inequality Matter?* [La disuguaglianza conta?] <https://www.oecd.org/wise/does-inequality-matter-3023ed40-en.htm>

- 4.6 La competitività sostenibile può essere conseguita attraverso investimenti nelle persone; nel 2020 i datori di lavoro hanno sostenuto circa l'1,5 % del costo totale del lavoro di tutte le imprese per l'istruzione e la formazione, ossia lo 0,2 % in meno rispetto all'anno di ricerca precedente (2015). A questo proposito, i Paesi Bassi (2,4 %), la Francia (2,1 %) e l'Irlanda (1,9 %) hanno svolto un ruolo guida rispetto a Grecia (0,3 %), Lettonia, Polonia e Romania (0,6 %). Secondo la sopramenzionata risoluzione del Consiglio, gli Stati membri sono invitati a potenziare il collegamento efficace tra i pertinenti ministeri come pure con i portatori di interessi, quali le parti sociali, le imprese, le organizzazioni non governative e le organizzazioni della società civile ai fini di una maggiore coerenza tra le politiche a favore dell'apprendimento degli adulti e le politiche socioeconomiche più generali. Approcci di finanziamento basati sulla responsabilità condivisa dei portatori di interessi pubblici e privati possono contribuire ad aumentare e potenziare le risorse<sup>22</sup>.
- 4.7 L'agenda europea per le competenze fissa tra le sue priorità il rafforzamento della competitività sostenibile. "Le competenze e l'apprendimento permanente sono fondamentali per una crescita, una produttività e un'innovazione sostenibili e a lungo termine" e la ricerca sottolinea che i titoli d'istruzione hanno un impatto ancora più forte sulla produttività che non sui costi salariali. I risultati della ricerca indicano che gli utili orari aumentano in media del 6,2 % nel lungo periodo (3,4 % nel breve periodo) se la percentuale di lavoratori altamente istruiti all'interno di un'impresa aumenta del 10 % (ed è compensata da una riduzione proporzionale della percentuale di lavoratori con un basso livello di istruzione)<sup>23</sup>.
- 4.8 In un momento in cui la tecnologia sta cambiando rapidamente, il modo migliore per tenersi al passo con i tempi è acquisire conoscenze sul posto di lavoro. I datori di lavoro dovrebbero essere incoraggiati a sviluppare o migliorare ulteriormente le strategie aziendali in materia di competenze, in modo che ogni dipendente abbia l'interesse, la responsabilità e la motivazione per essere coinvolto nel miglioramento delle competenze o nella riqualificazione professionale.
- 4.9 Secondo le stime dell'OCSE, circa il 30 % delle variazioni tra paesi della produttività aggregata del lavoro può essere giustificato dal livello di competenze utilizzate dai lavoratori nello svolgimento delle loro attività e questo conferma l'importanza, ai fini della produttività, sia di una maggiore competenza sia della massimizzazione dell'impiego di tali competenze sul posto di lavoro.
- 4.10 Secondo i risultati ottenuti in Spagna, un aumento del 10 % dell'istruzione secondaria si traduce in un aumento dell'1,5 % della crescita economica, mentre un aumento del 10 % dell'istruzione terziaria innalza la crescita economica dello 0,9 % se tutti gli altri fattori rimangono invariati<sup>24</sup>.

---

22 Secondo Eurostat, tra gli Stati che hanno speso di più a favore dell'istruzione (spesa pubblica dall'istruzione prescolare all'istruzione terziaria) in percentuale del PIL figurano Svezia (7,34 %), Danimarca (6,86 %), Belgio (6,81 %) e Finlandia (6,27 %), mentre Romania (3,14 %), Croazia (3,80 %), Ungheria (3,83 %) e Lussemburgo (3,84 %) figurano tra quelli che hanno speso di meno.

23 Rycx F., Saks Y., Tojerow I. *Does Education Raise Productivity and Wages Equally? The Moderating Roles of Age, Gender and Industry* [L'istruzione aumenta allo stesso modo produttività e salari? I ruoli di moderazione di età, genere e industria], 2015. Documento di riflessione dell'IZA. Disponibile all'indirizzo: <https://docs.iza.org/dp9043.pdf>.

24 Marquez-Ramos, L. and Mourelle, E. (2019), *Education and economic growth: an empirical analysis of nonlinearities* [Istruzione e crescita economica: un'analisi empirica delle non linearità], *Applied Economic Analysis*, Vol. 27 N. 79, pag. 21-45. <https://doi.org/10.1108/AEA-06-2019-0005>.

- 4.11 Secondo la pubblicazione *Going for Growth*, nel 2019 la quota più elevata di priorità di riforma (16,9 %) per settore nei paesi OCSE riguardava il capitale umano, mentre venivano trascurate priorità quali la regolamentazione dei mercati dei prodotti, la concorrenza, l'apertura a commercio e investimenti esteri diretti (14,9 %), la struttura e l'efficienza fiscale (10,4 %)<sup>25</sup>.
- 4.12 Sebbene gli economisti considerino da tempo le competenze come un fattore di crescita della produttività e un motore della crescita economica, il CESE ritiene che occorrano ulteriori ricerche su come conseguire una crescita ancora maggiore dei settori industriali facendo leva sugli investimenti in competenze e conoscenze.
- 4.13 Il CESE ritiene che solidi partenariati tra governi, enti regionali e locali, erogatori di istruzione e formazione, imprese e parti sociali, organizzazioni della società civile, servizi pubblici per l'impiego e servizi sociali possano creare le giuste competenze necessarie nel mercato del lavoro. A seguito della nuova agenda per le competenze per l'Europa per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza, il CESE raccomanda un piano d'azione per attuare correttamente le sue dodici azioni proposte per affrontare le principali soluzioni necessarie per rispondere alle sfide attuali.

Bruxelles, 25 ottobre 2023

Oliver RÖPKE

Presidente del Comitato economico e sociale europeo

---

---

<sup>25</sup> [Going for Growth 2019 Executive Summary](#) [Strategia per la crescita 2019 - Sintesi].