



NEWSLETTER

Milano, 1-2 luglio 2019

Seminario “Certificazione delle competenze, costruire e consolidare identità professionali”

Si è tenuto a Milano il seminario “Certificazione delle competenze, costruire e consolidare identità professionali” organizzato da Regione Lombardia, in collaborazione con Assolombarda, nel quadro degli eventi di disseminazione del progetto E.Q.U.A.L. È stata l'occasione per discutere i risultati, i punti di forza e di debolezza e le prospettive future del protocollo per la sperimentazione dei certificati delle competenze nell'ambito del sistema di leFP regionale firmato nel 2010 dai principali sindacati (CGIL, CISL, UIL), Assolombarda e Regione Lombardia.

Chiara Manfreda e Massimo Bottelli di Assolombarda hanno introdotto il seminario e gli elementi caratterizzanti del protocollo che, firmato del 2010, istituisce un sistema di accreditamento degli enti erogatori dei corsi di formazione, fino ad allora non previsto da Fondimpresa, prendendo a modello lo schema di convalida previsto dalla Regione Lombardia. I rappresentanti di Assolombarda hanno sottolineato come le parti sociali abbiano favorito gli enti accreditati aventi tutte le competenze necessarie al loro interno e si siano liberate dalla “logica burocratica della firma”, per iniziare ad orientare l'offerta di formazione, incrementando il numero di accordi riguardanti questo tema. Il protocollo ha permesso di sviluppare

una procedura informatica per caricare tutte le informazioni utili al fine della certificazione (nomi di partecipanti, corsi, ecc.) e ha altresì permesso di portare dal 2% al 5% le ore di formazione da certificare obbligatoriamente, sia sul mercato che tramite lo schema regionale, al fine di ottenere il finanziamento. Andrea Fioni del Centro Studi di Assolombarda ha fornito una lettura dettagliata dei dati riferiti alla formazione erogata ai lavoratori milanesi, frutto del monitoraggio effettuato dal 2010 al 2018. L'analisi individua quattro tendenze principali: la diminuzione del numero di addetti per corso, prevedendo una maggiore intensità informativa, la riduzione della durata dei corsi (grazie all'ottimizzazione del tempo impiegato). l'incremento di formazione per il personale direttivo e tecnico e la prevalenza di formazione su competenze trasversali. Per quanto riguarda la scolarità, appare evidente il legame tra utilizzo delle nuove tecnologie ed un alto tasso di scolarità (il 30% dei laureati svolge mansioni tradizionali, contro il 50% con competenze digitali). Tuttavia, attribuendo al titolo di studio di ogni lavoratore una cifra pari al numero di anni di formazione successivo al conseguimento della licenza media, emerge che il gap tra i due profili si è ridotto nel tempo, soprattutto in seguito all'aumento dell'età media di chi possiede competenze digitali.

The document reflects only the author's view and the Commission is not responsible for any use that may be made of the information it contains

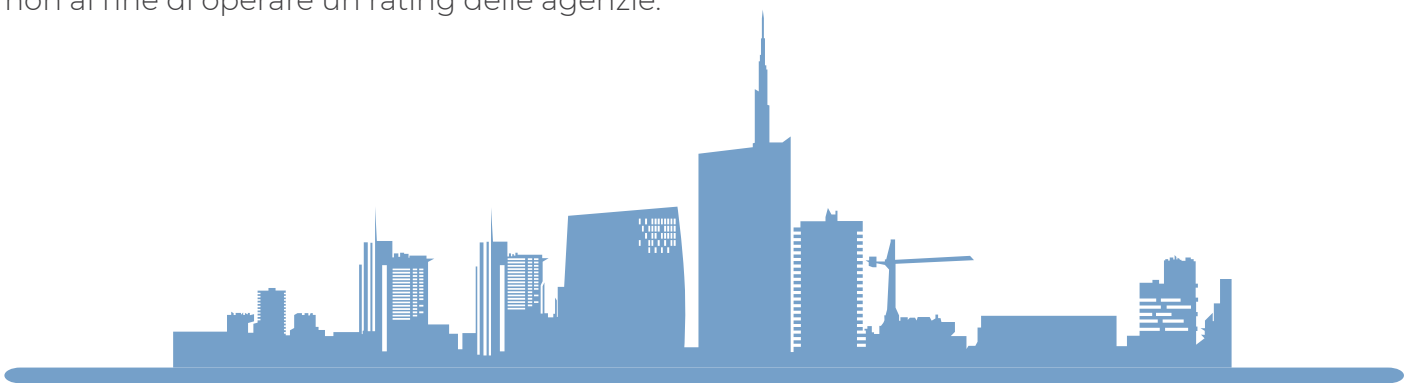


Infine, si evidenzia come la differenza salariale tra lavoratori con/senza le competenze 4.0 sia aumentata (dal 2% del 2018 al 4% del 2019). Sembra, dunque, evidente come il monitoraggio della formazione erogata attraverso la certificazione delle competenze possa migliorare il livello delle iniziative formative e consenta di accelerare il processo di qualificazione della forza lavoro, con evidenti benefici per il sistema economico e per i lavoratori. I rappresentanti sindacali hanno ribadito che l'accordo del 2010 tenta di fornire una risposta alla preoccupazione derivante dall'aumento delle disuguaglianze generato dalla crisi economica e, soprattutto, dalla rivoluzione tecnologica. Per favorire l'adesione dei sindacati a questa procedura occorrerebbe, tuttavia, rafforzare gli strumenti di partecipazione dei lavoratori alla definizione dei fabbisogni formativi delle aziende. In relazione ai punti sollevati dai rappresentanti dei sindacati, Antonello Rodriguez (Regione Lombardia) riferisce che la Lombardia ha inserito nel quadro regionale delle professioni nuove figure, come il disability manager ed il welfare manager, sostenendo lo smartworking.

La rappresentante dell'azienda MGAHR, società multinazionale che si occupa di sviluppare sistemi digitali di gestione delle risorse umane, ha evidenziato la centralità di rendere le certificazioni "portabili" a livello europeo. In proposito, il direttore dell'ente di formazione che si occupa della certificazione nell'ambito del protocollo (Ecole), ha suggerito di creare un sistema di rating delle società che rilasciano certificazioni di competenze. In risposta, Rodriguez ha espresso la propria opinione al riguardo: esternalizzare il servizio di valutazione permetterebbe di evitare conflitti di interesse. Al riguardo, Bucalossi (Regione Toscana) specifica che la propria Regione utilizza degli indicatori solo in fase di accreditamento, ma non al fine di operare un rating delle agenzie.

Tornando al tema della certificazione delle competenze, Guglielmino (Regione Lazio) ha portato all'attenzione dei partecipanti il progetto mirato allo sviluppo di un sistema di accreditamento per i servizi per il lavoro grazie a Garanzia Giovani, ispirandosi ad una logica collaborativa con il terzo settore.

Claudio Vitali ha sottolineato come il progetto di Fondimpresa offra delle possibilità inedite di progresso nell'ambito della certificazione, dal momento che la debolezza dei percorsi di formazione è spesso da ricercare in una governance fragile e associata ad un policy making di carattere incrementale. Si sottolinea inoltre, la necessità di una referenziazione solida, basata su learning outcomes e non sulle mansioni tradizionali. Andrea Simoncini di Anpal, in apertura del suo intervento, ha sottolineato la fisiologica "fatica" - dovuta ad una governance complessa e multi-attoriale - dei processi in atto a livello nazionale per l'aggiornamento del sistema di qualificazioni e per lo sviluppo di un sistema di certificazione. È stato, altresì, evidenziato anche che un accordo siglato nel marzo 2018 dai tre sindacati confederali sulle contrattazioni future riconosce il diritto individuale alla formazione. Inoltre, le Linee guida del 2013 recitano "le competenze non coincidono con i profili contrattuali, in termini di categorie, di livelli di inquadramento o rapporti di lavoro e non prefigurano automatismi di utilizzo contrattuale", riconoscendo, dunque, autonomia alle relazioni industriali in materia di certificazione delle competenze. Chiara Manfreda, in conclusione, ha affermato che la sfida dell'intero sistema consiste nell'ancorare il re-skilling sulle competenze digitali ad un meccanismo di certificazione efficace, per evitare il rilascio di finanziamenti in favore di enti eroganti corsi di formazione scadenti.



Marsiglia, 5-6 settembre 2019

I partner di E.QU.A.L. riuniti a Marsiglia per una visita di studio

Il 5 e 6 settembre i partner E.QU.A.L. sono stati ospitati a Marsiglia da CE.RE.Q. Il 5 luglio, il Direttore e i Ricercatori del CEREQ hanno presentato gli studi e le attività riguardanti le persone con basse qualifiche e scarse competenze di base in Francia. Nel pomeriggio, i partner di E.QU.A.L. hanno potuto conoscere le attività svolte dall'ONG "Parcours le Monde" per fornire un sostegno su misura alle persone a più alto rischio di esclusione sociale e del mercato del lavoro (prevalentemente NEET residenti nelle aree urbane e suburbane più critiche ed ex reclusi). Il 6 settembre i partner di E.QU.A.L. hanno visitato l'Agenzia di Marsiglia Paradis Pole Emploi e hanno potuto vedere in prima persona come i servizi sono organizzati e erogati alle persone in cerca di lavoro.

Nel pomeriggio i partecipanti hanno visitato la Direzione Regionale di Pole Emploi e sono stati introdotti all'offerta di formazione e alle metodologie e ai risultati delle analisi volte a valutare l'efficacia e l'impatto dei servizi.

Presentazioni e materiali raccolti e discussi nel corso della Visita di studio sono disponibili sul Sito del progetto.



Bruxelles, 29-30 settembre 2019

Annual conference of the Employment and Social Innovation Programme
 "From EaSI to ESF+: Supporting the sustainability of social and employment projects"

A seguito di una selezione di esperienze pertinenti e significative da parte della Commissione europea, attività e risultati del progetto E.QU.A.L. sono stati condivisi con oltre 150 partecipanti provenienti da tutta Europa in occasione della Conferenza Annuale del Programma EaSI, tenutasi a Bruxelles il 30 settembre 2019. A nome dell'intera partnership, Claudio Vitali è intervenuto durante la tavola rotonda

dedicata all'Asse Progress di EaSI, spiegando che il tema della sostenibilità è stato preso in piena considerazione nelle fasi di pianificazione, progettazione di dettaglio e implementazione del progetto. Le lezioni apprese durante la realizzazione di EQUAL hanno consentito di individuare e isolare alcuni fattori di successo e condizioni abilitanti per garantire risultati duraturi e, almeno parzialmente, replicabili e trasferibili.

Sono state presentate anche le criticità e le sfide rimanenti, rispetto alle quali sono stati forniti alcuni suggerimenti. Al termine della comunicazione in plenaria sono stati avviati i gruppi di lavoro che hanno approfondito i contenuti della relazione. Sul Sito del progetto sono disponibili i materiali presentati e la lista degli intervenuti.



Roma, 30 ottobre 2019

Conferenza finale E.Q.U.A.L.: “Costruire percorsi di miglioramento delle competenze della popolazione adulta: le azioni possibili, le decisioni necessarie”

La Conferenza si è collocata in una fase del processo di programmazione 2021-2027 che vede l'intensificarsi dei negoziati sulle future priorità di intervento: appariva quanto mai utile che, a partire dalla presentazione dei risultati delle azioni sviluppate nel corso del progetto, partecipanti e relatori presentassero le proprie riflessioni in merito alle criticità e problematiche evidenziate, contribuendo ad individuare soluzioni e a suggerire linee di intervento nel medio-lungo periodo. Proprio in esito ad una riflessione generale, che converge sull'evidenza che l'analfabetismo funzionale non rappresenta solo una criticità che colpisce la popolazione adulta italiana, ma riguarda molti Stati membri e, di conseguenza, richiede una risposta che vada anche oltre i confini nazionali, la scelta del luogo dove realizzare l'evento non è stata affatto casuale: riunirsi allo Spazio Europa, presso la sede di rappresentanza del Parlamento europeo e della Commissione europea testimonia la profonda convinzione che sia necessario ampliare il più possibile lo spettro delle alleanze e delle intelligenze al servizio di politiche e strategie di contrasto del fenomeno olistiche e pluriennali. Il bisogno di confrontarsi anche al livello internazionale, non per trasferire meccanicamente prassi, ma per interrogarsi sulla sostenibilità dei processi e delle policies anche a partire dall'osservazione di quanto c'è in campo, è testimoniato anche

dalla scelta di realizzare il progetto con il coinvolgimento attivo del CE.RE.Q. francese, che ha consentito di conoscere i meccanismi di governance di una delle più profonde riforme di un sistema nazionale per lo sviluppo delle competenze dell'intera cittadinanza.

Dopo la presentazione di Balduini, che delineato la dimensione del problema degli adulti low skilled e low qualified in Italia, Vitali ha sinteticamente presentato i principali risultati e prodotti del progetto, focalizzando l'intervento sulle 12 raccomandazioni che sono emerse. Ed è proprio rispetto a queste raccomandazioni che Claudio di Bernardino, Assessore al lavoro della Regione Lazio, ha preso la parola ribadendone e condividendone specialmente alcune. In primo luogo, quelle relative alla necessità di rendere più concreta la cooperazione tra i diversi soggetti presenti nei territori e di migliorare le prestazioni dei centri per l'impiego soprattutto nell'erogazione di servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro. È necessario incentivare la personalizzazione dell'offerta di tali servizi per garantire che gli individui trovino risposte congrue e pertinenti rispetto ai propri bisogni. Ed è proprio a partire dalle politiche già in atto nelle regioni, dispositivi che il progetto EQUAL ha descritto e analizzato, che possono essere attivati tali percorsi personalizzati. Gli interventi successivi hanno



sviluppato soprattutto l'analisi dei sistemi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze in essere nei diversi territori regionali. Per gli adulti con basse competenze e qualifiche, la validazione delle capacità e delle conoscenze acquisite in contesti informali e non formali è un passaggio fondamentale per avviare interventi educativi e formativi mirati e realmente accessibili. Infine, hanno preso la parola i rappresentanti dei Ministeri del lavoro e dell'Istruzione. Entrambi hanno concordato sulla necessità di superare la frammentazione degli interventi e di ricondurre quelli esistenti in un quadro più organico e strategico fi ad arrivare all'elaborazione di un Piano strategico nazionale sul miglioramento delle competenze della popolazione adulta.

Ed è esattamente sulla stesura di questo Piano che il tavolo interistituzionale per l'apprendimento permanente è attualmente impegnato anche supportato sia dalle indicazioni che sono emerse nel progetto sia da alcuni degli attori che hanno preso parte alla sua implementazione e che ne sono membri: ciò a testimonianza della correttezza della scelta di garantire la massima sostenibilità dei risultati progettuali attraverso la costituzione di un partenariato istituzionale in grado di continuare ad operare insieme anche a conclusione delle attività progettuali.

Presentazioni, interviste e materiali distribuiti e discussi nel corso della Conferenza sono disponibili sul Sito del progetto.



www.upskillingitaly.eu

The document reflects only the author's view and the Commission is not responsible for any use that may be made of the information it contains



With Financial Support
from the European Union

