



## PRIMA SESSIONE: COMPETENZE

**Domanda 1:** Ritiene la comunità imprenditoriale sufficientemente coinvolta nelle politiche di formazione, ad es. nello sviluppo dei programmi di istruzione e formazione professionale?

Cosa c'è in gioco?

La mancanza di corrispondenza tra domanda e offerta di competenze trae origine da una diversa percezione che istituti di istruzione e mondo imprenditoriale hanno in materia di qualificazione e competenze; i formatori ritengono di preparare gli studenti al mondo del lavoro, ma i datori di lavoro tendono a non condividere questo punto di vista. L'obiettivo del processo formativo non si limita certamente alla preparazione dei giovani all'occupazione, ma le abilità e le competenze acquisite durante la scuola, l'università e la specializzazione, se strettamente correlate alle necessità del mercato stesso, sono un vantaggio indubbio per tutte le parti interessate.

Va altresì osservato che il rapporto istruzione-impiego è meno lineare rispetto al passato, pertanto la formazione continua e l'apprendimento permanente sono fattori essenziali per preparare la forza lavoro alle esigenze dinamiche di un'economia in rapida evoluzione.

In alcuni paesi europei la comunità imprenditoriale, pur essendo attivamente coinvolta nel processo educativo in modalità differenti, ad esempio in materia di istruzione e formazione professionale, considera tale aspetto sia come una responsabilità che come un'opportunità. In altre nazioni, invece, non vi è alcuna sinergia tra impresa e istruzione né è prevista, o incoraggiata, alcuna forma di cooperazione.

La prospettiva aziendale

In passato, l'istruzione e l'occupazione sono state ampiamente percepite come universi separati. Tuttavia, questa prospettiva lineare è sempre meno in sintonia con la realtà, che al contrario è caratterizzata da processi di formazione continua, anche durante l'impiego, e da carriere sempre più dinamiche e complesse. È necessario un impegno attivo per colmare il divario tra istruzione e lavoro, se si vuole che l'offerta di istruzione in Europa sia correlata alle opportunità lavorative ed alle esigenze dei datori di lavoro.

Le imprese, in particolare le PMI, sono spesso trascurate dagli istituti di formazione. Ciò è in parte dovuto alla resistenza del mondo accademico, ma anche i datori di lavoro devono essere proattivi, riconoscendosi come parte integrante di un processo educativo sempre più simbiotico. Tutte le parti interessate - educatori, datori di lavoro, responsabili politici - devono fornire un maggior contributo nell'ambito delle future raccolte dati in tema di competenze e tenerne conto nella redazione dei curricula oltre che nei metodi di insegnamento.



Per quanto la cooperazione tra il mondo accademico e le imprese e la previsione delle competenze siano importanti, le iniziative volte a coinvolgere i futuri lavoratori e i datori di lavoro dovrebbero iniziare molto prima. Andrebbero, quindi, incentivati legami più stretti tra le scuole e la comunità imprenditoriale locale.

**Domanda 2: È più difficile assumere personale qualificato ora rispetto a cinque anni fa?**

Cosa c'è in gioco?

La mancanza di lavoratori qualificati è un problema persistente per le imprese dell'UE. Non si tratta soltanto di un semplice rapporto "domanda e offerta", poiché il problema persiste sia in caso di livelli di disoccupazione alti o bassi, mentre le difficoltà sono di fatto più evidenti anche nei Paesi in cui è elevata la disoccupazione giovanile. La ricerca di personale qualificato è stata votata come seconda fra le sfide europee, nell'opinione degli oltre 50.000 partecipanti all'*EUROCHAMBRES Economic Survey* del 2018.

Dall'ultima edizione del Parlamento Europeo delle Imprese (2016) la disoccupazione complessiva nell'UE è scesa da 21 milioni a meno di 17 milioni. C'è una notevole disparità tra gli Stati membri: ad esempio si va dal 20% di disoccupazione in Grecia al poco più del 2% nella Repubblica Ceca. La disoccupazione giovanile rimane superiore al 30% in alcuni Stati membri.

Gran parte del peso di questa sfida grava sui responsabili politici sia a livello nazionale che regionale. Tuttavia, la mobilità dei lavoratori in tutta l'UE - e in una certa misura anche al suo esterno - è un altro aspetto da considerare per superare la mancanza delle competenze e al tempo stesso ridurre ulteriormente la disoccupazione. L'aspetto paneuropeo è quindi importante.

La prospettiva aziendale

La partecipazione al mercato del lavoro deve essere potenziata, attraverso mercati inclusivi che attingano a tutte le competenze disponibili e che includano anche gruppi poco qualificati e vulnerabili.

Anche la mobilità dei lavoratori in tutta l'UE deve essere incoraggiata e potenziata, consentendo a chi è in cerca di lavoro di stabilirsi dove vi sono maggiori opportunità e dove i datori di lavoro hanno la possibilità di valutare accuratamente le capacità e le competenze dei candidati provenienti da altri Stati. Il principio della libera circolazione è uno dei pilastri fondamentali del mercato unico e il suo potenziale deve essere realizzato se si vuole che il mercato del lavoro dell'UE funzioni in modo ottimale. Ciò andrà a vantaggio delle imprese, dei cittadini e delle finanze pubbliche.

**Domanda 3: L'occupabilità dei laureati dovrebbe assumere una maggiore importanza in fase di valutazione della performance degli istituti universitari?**



### Cosa c'è in gioco?

Il ranking delle università è vario e segue diverse modalità. Tra le migliori classificazioni riconosciute ci sono lo Shanghai Rankings o il Times Higher Education World University Rankings, le quali tengono conto di criteri come la qualità dell'insegnamento, i premi di ricerca, gli articoli pubblicati o citati, le prospettive internazionali e il reddito industriale. L'approccio U-Multirank, che è stato realizzato grazie a finanziamenti comunitari, utilizza modalità simili per consentire agli studenti di identificare le università più prestigiose.

Sempre più spesso i diplomati scelgono di andare all'università, e, di fatto, le politiche nei diversi Stati membri hanno favorito questa scelta. Se si vuole che questa tendenza continui e sia sostenibile, è necessario che i laureati trovino lavoro.

### La prospettiva aziendale

EUROCHAMBRES ha affermato per diversi anni, in particolare durante l'elaborazione del sistema U-Multirank, che il livello di occupazione dei laureati dovrebbe avere un'importanza centrale nella valutazione delle performance delle università o degli istituti di istruzione superiore. Sebbene la formazione universitaria non riguardi esclusivamente la preparazione degli studenti al lavoro, è uno strumento prezioso per i potenziali studenti e le altre parti interessate di valutare le prestazioni, l'efficacia e la rilevanza dei singoli istituti.

**Domanda 4: L'apprendimento basato sul lavoro dovrebbe essere parte integrante della fase iniziale di tutti i programmi di istruzione e formazione professionale?**

### Cosa c'è in gioco?

Vi sono forti indizi che suggeriscono che l'apprendimento basato sul lavoro aiuta a dotare i giovani di competenze che possono migliorare la loro occupabilità e facilitare il passaggio dall'istruzione a tempo pieno al lavoro.

Nonostante i suoi convincenti vantaggi per i tirocinanti/apprendisti e le imprese, l'apprendimento basato sul lavoro varia in misura considerevole nell'UE e in media solo uno studente su quattro è iscritto a programmi di formazione professionali (VET) che combinano la scuola con una significativa componente di apprendimento aziendale. In paesi come la Germania, l'Austria o il Lussemburgo, la cifra è di circa 9 su 10.

La Commissione europea riconosce l'importanza dell'apprendimento basato sul lavoro e ciò si riflette nei vari documenti di policy pubblicati negli ultimi anni. La proposta del 2018 per il programma Erasmus relativa al budget 2021-27 raddoppia la dotazione di bilancio per le misure sull'istruzione e la formazione professionale. Tuttavia, ogni paese dell'UE è responsabile dei propri sistemi di istruzione e formazione.



## La prospettiva aziendale

Le Camere sono fermamente convinte che l'acquisizione di competenze pratiche e professionali sul luogo di lavoro prepari gli studenti alla carriera professionale e possa contribuire a ridurre la mancanza di competenze. Incrementare la diffusione di apprendimento basato sul lavoro altamente qualitativo nei paesi con un'elevata disoccupazione giovanile aiuterebbe i giovani a trovare un impiego e i datori di lavoro a individuare dipendenti con le giuste capacità. Per questo motivo EUROCHAMBRES non solo ha promosso l'istituzione di obiettivi di qualità per il VET, ma anche per definire un target quantitativo per l'apprendimento basato sul lavoro: 50% tra i programmi di VET entro il 2020.

Per maggiori informazioni ([link a siti web/articoli online](#), documenti)

### [Raccomandazione del Consiglio relativa a un quadro europeo per la qualità e l'efficacia degli apprendistati:](#)

Domanda 5: I costi sono un ostacolo significativo per le imprese che offrono più opportunità di lavoro e formazione/apprendistato a migranti e rifugiati?

#### Cosa c'è in gioco?

La crisi dei rifugiati in Europa dal 2015 è innanzitutto una sfida umanitaria. Tuttavia, la storia dimostra che le civiltà che aprono le porte all'immigrazione sono prosperate. L'integrazione - sia sociale che economica - della grande ondata di migranti provenienti dal Sud del Mediterraneo e da altri paesi è fondamentale per trasformare la crisi in un'opportunità.

L'integrazione economica dei migranti può rivelarsi vantaggiosa per la comunità imprenditoriale dell'UE, nonostante la carenza di personale qualificato e la prospettiva a lungo termine di alcune delle soluzioni al problema. Questo processo è tuttavia estremamente complesso e richiede pertanto un approccio efficiente, coordinato e solido, che coinvolga una serie di attori del settore pubblico e privato a livello europeo. Anche se i rifugiati e i migranti hanno bisogno di lavoro e molti datori di lavoro sono desiderosi di assumere personale a tempo pieno, ciò non è facile date le differenze linguistiche e culturali e i diversi livelli o tipi di competenze. Affrontare queste problematiche comporta costi e dispendio di tempo.

## La prospettiva aziendale

EUROCHAMBRES ha avuto un ruolo di primo piano nei dibattiti a livello europeo sull'integrazione economica dei rifugiati e dei migranti, a conferma dell'importanza del ruolo detenuto dal mondo imprenditoriale. Oltre a sostenere un approccio paneuropeo all'integrazione economica dei rifugiati, EUROCHAMBRES ha proposto nell'aprile 2018 l'istituzione di un fondo per l'integrazione. Ciò fornirebbe un sostegno finanziario alle PMI per l'integrazione non solo dei migranti ma anche dei disoccupati di lunga durata



Emiciclo del Parlamento Europeo  
Bruxelles

MERCOLEDÌ 10 OTTOBRE 2018

provenienti da altri Stati membri dell'Ue. Questo finanziamento - parte del Fondo sociale europeo - attenuerebbe la difficoltà e i costi che per le piccole imprese devono affrontare per integrare i rifugiati o i migranti nella loro forza lavoro. In tal modo, quest'iniziativa garantirebbe all'Ue un notevole beneficio socioeconomico cumulativo.