

Parere del Comitato economico e sociale europeo «Il futuro dell'occupazione: l'acquisizione di conoscenze e competenze appropriate per soddisfare le esigenze dei futuri posti di lavoro»

[parere esplorativo richiesto dalla presidenza bulgara]

(2018/C 237/02)

Relatrice: **Cinzia DEL RIO (IT-II)**

Correlatrice: **Milena ANGELOVA (BG-I)**

Parere richiesto dalla presidenza bulgara del Consiglio	Lettera del 5.9.2017
Base giuridica	Articolo 304 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea
Sezione competente	Occupazione, affari sociali, cittadinanza
Adozione in sezione	23.2.2018
Adozione in sessione plenaria	15.3.2018
Sessione plenaria n.	533
Esito della votazione	218/0/3
(favorevoli/contrari/astenuti)	

1. Conclusioni e raccomandazioni

1.1. L'introduzione progressiva, e in rapida evoluzione, delle nuove tecnologie, della digitalizzazione e della robotizzazione non solo nell'attività economica, ma anche nel settore pubblico, sta esercitando un impatto enorme sui sistemi di produzione, sulle condizioni di lavoro e sui modelli organizzativi del mercato del lavoro e della società in generale.

1.2. La nuova rivoluzione industriale, se debitamente accompagnata da una corretta combinazione di politiche per una crescita inclusiva e sostenibile trainata dall'innovazione, ha le potenzialità per migliorare sia la produttività che la qualità del lavoro e della vita. L'impatto sull'occupazione sarà considerevole: verranno creati nuovi posti di lavoro, alcuni impieghi conosceranno una trasformazione e altri saranno sostituiti a ritmo veloce. Un'istruzione di base di qualità, nonché una formazione di alto livello ed efficace, l'apprendimento permanente, il perfezionamento e la riqualificazione professionali rappresenteranno gli strumenti necessari per cogliere le opportunità di lavoro del futuro e favorire la competitività delle imprese.

1.3. Per prepararsi e reagire a questi rapidi mutamenti tecnologici e digitali, il CESE, nel rispetto del principio di sussidiarietà, chiede alla Commissione europea (CE) e agli Stati membri di definire politiche mirate e di adottare misure concrete tese a migliorare e adattare opportunamente i sistemi d'istruzione e formazione, di elaborare insieme strategie nazionali per le competenze e di riconoscere il diritto a una formazione adeguata per i cittadini e i lavoratori di tutte le fasce di età e in tutti i settori, adoperandosi per:

- assicurare, in primo luogo, che tutti i cittadini dell'UE abbiano parità di accesso a un'istruzione di qualità per la prima infanzia;
- fissare nuovi parametri comuni di riferimento in materia di istruzione e formazione, per ridurre i divari tra i paesi dell'UE e rafforzare la coesione,
- riorientare l'istruzione e la formazione e rafforzare i sistemi di istruzione e formazione professionale (IFP), per assicurare la rapida acquisizione delle competenze necessarie,
- sostenere la contrattazione collettiva e il dialogo sociale, in linea con i sistemi nazionali di relazioni industriali, per poter prevedere le competenze richieste e adattarle all'evoluzione tecnologica e digitale, oltre che per poter sviluppare la formazione sul posto di lavoro,
- incoraggiare l'interazione tra gli istituti di istruzione e le imprese,
- lanciare un'offensiva per le qualifiche per sostenere la crescente digitalizzazione dei nostri mercati del lavoro,

- elaborare nuove misure (come gli incentivi basati sui risultati, la creazione di nuovi meccanismi di monitoraggio per valutare i risultati conseguiti nell'estensione della formazione digitale e permanente, lo scambio e la diffusione a livello europeo della raccolta di buone pratiche nazionali in materia di accesso e partecipazione alla formazione, congedi per motivi di formazione ecc.) allo scopo di far partecipare ai programmi di formazione tutte le persone, siano esse in cerca di lavoro o già occupate, concentrandosi in particolare sui lavoratori scarsamente qualificati e sugli adulti,
- assicurare a tutti l'offerta di formazione e la possibilità di parteciparvi in modo da migliorare al tempo stesso le prestazioni delle imprese e la crescita sia personale che professionale dei lavoratori, e da estendere tale garanzia ai lavori atipici ⁽¹⁾. Idealmente, si dovrebbe studiare più a fondo se questo diritto individuale alla formazione dovrebbe essere trasferibile, ossia se le persone dovrebbero essere in grado di trasferirlo da un datore di lavoro a un altro e tra un paese e l'altro,
- adottare iniziative per verificare se siano necessarie misure, e quali, per istituire il diritto al congedo di studio/formazione retribuito e se si dovrebbero prendere in considerazione misure a livello dell'UE al fine di generalizzare le buone pratiche sulle norme minime in materia di diritto ai congedi di studio/formazione di alcuni Stati membri ⁽²⁾,
- creare un sistema europeo omogeneo per la valutazione e la convalida dell'apprendimento non formale e informale,
- investire a livello dell'UE, con fondi specifici e mirati, per accompagnare la transizione e stabilire nuovi criteri basati sui risultati per l'assegnazione di detti fondi,
- incoraggiare lo scambio di posti di lavoro tra le imprese, per sostenere le opportunità di «scambio di cervelli» e creare piattaforme per la condivisione delle informazioni e delle buone pratiche.

1.4. La ricetta vincente per il futuro risiede nella complementarietà delle competenze, non solo di tipo digitale, ma anche di quelle basilari, tecniche e trasversali, che richiedono sistemi scolastici efficienti e insegnanti ben preparati. È tuttavia importante che nelle «nuove forme di lavoro» caratterizzate dall'integrazione dei processi di produzione materiale e delle tecnologie digitali si mantenga un approccio incentrato sulla persona.

1.5. Da ultimo ma non meno importante, il CESE invita la CE e gli Stati membri a trovare dei metodi per non lasciare indietro ma, anzi, accompagnare le persone vulnerabili che non saranno in grado di reagire ai cambiamenti e alle crescenti esigenze della nuova era tecnologica.

2. Introduzione

2.1. La digitalizzazione, l'automazione e i nuovi modelli economici, come l'industria 4.0 e l'economia circolare e della condivisione, hanno dato origine a **nuove modalità di lavoro**, caratterizzate dall'integrazione di processi fisici e di tecnologie digitali, che si applicano sia *offline* che *online* e stanno esercitando un impatto significativo sui processi di produzione delle imprese, sui modelli organizzativi del mercato del lavoro, sulle condizioni lavorative, sulla durata dei contratti di lavoro, sull'estensione della protezione sociale e sui rapporti di lavoro.

2.2. Le nuove tecnologie e la digitalizzazione hanno le potenzialità per consentire un miglioramento della vita personale e delle condizioni di lavoro, oltre che un migliore equilibrio tra queste due sfere, per far aumentare la produttività e per creare posti di lavoro complessivamente migliori, se sono debitamente accompagnate da un giusto approccio in materia di transizione e da una solida combinazione di politiche, nell'interesse di una crescita inclusiva e sostenibile trainata dall'innovazione. Taluni impieghi e settori di attività esistenti conosceranno un'evoluzione, alcune occupazioni tradizionali sono destinate a scomparire e nuove attività verranno create. In tutti i settori, in combinazioni diverse e con un'intensità differente, sono osservabili tre fenomeni e precisamente: **creazione, trasformazione e sostituzione** ⁽³⁾.

2.3. Il dibattito sugli esiti di questo cambiamento del contesto lavorativo, ovvero se risulterà in una **perdita** o in un **aumento dei posti di lavoro**, è in corso. Secondo l'OCSE, in alcuni settori (industria manifatturiera, trasporti, sanità, settore alberghiero, settore finanziario, istruzione) le trasformazioni dirompenti dei modelli occupazionali e imprenditoriali assumeranno una dimensione rilevante. Il 9 % dei posti di lavoro è a rischio di essere delocalizzato e oltre il 70 % delle

⁽¹⁾ GU C 173 del 31.5.2017, pag. 45.

⁽²⁾ GU C 13 del 15.1.2016, pag. 161.

⁽³⁾ Secondo quanto indicato dal Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (CEDEFOP). Cfr. CEDEFOP (2017). *Persone, macchine, robot e competenze* Nota informativa.

mansioni può essere automatizzato. Un ulteriore 25 % dei posti di lavoro sarebbe soggetto a un'evoluzione, dato che solo la metà delle mansioni associate può essere automatizzata⁽⁴⁾. Al tempo stesso, la digitalizzazione ha le potenzialità per creare nuovi posti di lavoro non solo nel settore della produzione industriale, ma anche nel settore dei servizi. L'esito dipenderà da un'agenda politica integrata, da decisioni pubbliche, nonché dalle politiche attuate per affrontare le sfide che i nuovi processi di produzione e i nuovi modelli imprenditoriali comportano, in particolare per quanto riguarda le competenze necessarie da fornire ai giovani, nonché la formazione, il perfezionamento e la riqualificazione professionali sia delle persone alla ricerca di un lavoro che della forza lavoro esistente. Se questi nuovi processi e la digitalizzazione porteranno in ultima analisi a un aumento dell'occupazione dipenderà dalla capacità delle imprese e dei lavoratori dell'UE di **adattarsi** con successo agli sviluppi tecnologici, da come si gestiranno in collaborazione con le parti sociali l'introduzione e l'impiego delle tecnologie, oltre che i cambiamenti nelle strutture organizzative, dal modo in cui sarà realizzata la formazione dei lavoratori, nonché dalla misura in cui l'Unione e gli Stati membri riusciranno a creare un **contesto politico e regolamentare favorevole**, volto a salvaguardare gli interessi sia delle imprese che dei lavoratori⁽⁵⁾. Il ruolo e l'esperienza delle parti sociali sarà cruciale in questo processo. Inoltre, il dialogo sociale e la contrattazione collettiva in linea con le normative e prassi nazionali avranno una funzione fondamentale.

2.4. Con le nuove forme di occupazione la sfida non è più legata alla necessità di «innovazione e digitalizzazione», ma alla necessità di assicurare che ognuno riceva **un'istruzione e una formazione appropriate e di alta qualità**, concepite in modo da permettere alle persone di acquisire **rapidamente** nuove conoscenze, abilità e competenze. La questione risiede in come rendere complementari i robot e l'intelligenza umana e mantenere un **approccio incentrato sulla persona** in rapporto all'introduzione dell'intelligenza artificiale (AI) e della digitalizzazione in tutti i settori economici, anche lungo le catene del valore aziendale⁽⁶⁾.

2.5. Di conseguenza, nel quadro delle politiche attive e della regolamentazione del mercato del lavoro, una delle questioni più importanti riguarda non solo in che modo **dare un nuovo orientamento all'istruzione, alla formazione e all'apprendimento permanente** (da un lato, in sintonia con le esigenze dei datori di lavoro e dei mercati lavorativi e, dall'altro, ai fini di una maggiore e migliore occupabilità in un mercato del lavoro in rapida evoluzione), ma anche come adattare il contenuto dei percorsi di formazione e istruzione ai fini del perfezionamento e della riqualificazione professionali, anche dei lavoratori adulti. Questa sfida riguarda allo stesso modo i datori di lavoro e i lavoratori, obbligandoli, e costringendo anche le istituzioni del mercato del lavoro, a destinare maggiori sforzi **alla previsione, alla pianificazione, al finanziamento e alla strategia**.

2.6. Il CESE invita la Commissione europea e gli Stati membri ad affrontare il grave problema del crescente numero di persone che sono prive del necessario livello di istruzione e che, di conseguenza, non sono in grado di tenere il passo con la rapidità dei cambiamenti, rischiando quindi la **marginalizzazione**.

3. Situazione attuale

3.1. Negli ultimi tempi il tema delle competenze (sia quelle apprese con l'istruzione e la formazione iniziale che quelle acquisite con l'apprendimento permanente) ha ricevuto una notevole attenzione da parte delle istituzioni dell'UE e delle organizzazioni internazionali, ed è stato esaminato a partire da angolature diverse, nel contesto dei rapidi mutamenti in atto nel mondo del lavoro. Nel presente parere, vengono utilizzati soli i dati riportati nei **documenti più recenti**.

3.2. Molti di questi documenti, discussi nel prosieguo, studiano il tema della produttività, concentrandosi su due dei suoi fattori, ossia, **le competenze e i nuovi modelli di organizzazione del lavoro**. Tutti i documenti convengono che una delle sfide principali che la quarta rivoluzione industriale implica per il mercato del lavoro sarà la **definizione delle nuove competenze** di cui i lavoratori avranno bisogno. Di recente, sono state discusse alcune proposte e talune utili buone pratiche. Il CESE si compiace per la campagna *e-Skills for Jobs* (Competenze digitali per l'occupazione) condotta nel 2015-2016 e per l'*e-Skills Manifesto* lanciato contemporaneamente dalla **Commissione europea**. Il Comitato raccomanda che i dieci principi fondamentali presentati siano considerati validi orientamenti per le future politiche digitali⁽⁷⁾ e ribadisce le conclusioni esposte nei suoi recenti **pareri**⁽⁸⁾ in materia. D'altro canto, con la nuova agenda per le competenze per l'Europa⁽⁹⁾ è stata avviata una revisione del quadro delle competenze chiave e, in tale processo, l'*e-Skills Manifesto* del

⁽⁴⁾ OCSE (2017). *Future of Work and Skills* (Futuro del lavoro e delle competenze). Contributo dell'OCSE per la seconda riunione del gruppo di lavoro sull'occupazione del G20, febbraio 2017, febbraio 2017. Cfr. pag. 8.

⁽⁵⁾ *Dichiarazione delle parti sociali europee sulla digitalizzazione*, adottata il 16 marzo 2016 in occasione del vertice sociale trilaterale.

⁽⁶⁾ Come sottolineato dal Cedefop in una delle sue note informative (cfr. la nota 1 a piè di pagina), «la disoccupazione tecnologica è un tema ricorrente, ma la possibilità di avere un lavoro nell'era digitale dipenderà dall'intelligenza umana, non da quella artificiale».

⁽⁷⁾ Sono elencate nella *Dichiarazione di Riga sulle competenze digitali* del marzo 2015, che è stata pubblicata in occasione del lancio della campagna Competenze digitali per l'occupazione del 2015-2016 e dell'*e-Skills Manifesto*; cfr. le conclusioni di Riga del giugno 2015.

⁽⁸⁾ GU C 434 del 15.12.2017, pag. 36; GU C 434 del 15.12.2017, pag. 30; GU C 173 del 31.5.2017, pag. 45; GU C 303 del 19.8.2016, pag. 54; GU C 13 del 15.1.2016, pag. 161; GU C 347 del 18.12.2010, pag. 1; GU C 128 del 18.5.2010, pag. 74; GU C 93 del 27.4.2007, pag. 38.

⁽⁹⁾ GU C 173 del 31.5.2017, pag. 45.

dicembre 2016 costituisce un elemento importante attraverso il riesame e l'aggiornamento delle competenze digitali. Il CESE valuta positivamente la recente adozione, da parte della Commissione, di due importanti iniziative (ossia la proposta di raccomandazione del Consiglio relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente e la comunicazione sul piano d'azione per l'istruzione digitale ⁽¹⁰⁾) e si attende una rapida attuazione degli orientamenti ivi contenuti.

3.3. Due recenti relazioni ⁽¹¹⁾ dell'OCSE sottolineano il legame tra disuguaglianze salariali e utilizzo del computer, vale a dire, l'impatto positivo del mutamento tecnologico sui salari dei lavoratori qualificati, situazione che tuttavia porta a un **ampliamento del divario retributivo** con i lavoratori meno qualificati. Sono altresì riportati vari esempi di nuovi lavori e delle competenze richieste, e viene ricordata la **crecente domanda** soprattutto di competenze specialistiche nel settore delle TIC necessarie per la programmazione, oltre che di competenze generiche e complementari in questo settore. Il CESE esprime inoltre apprezzamento per la recente relazione dell'OCSE sul tema *Key issues for digital transformation in the G20* («Questioni fondamentali per la trasformazione digitale nel G20»), che esamina in modo esaustivo le sfide politiche e le raccomandazioni a tale riguardo ⁽¹²⁾, e desidera sottolineare l'importanza di **relazioni industriali solide** per il successo delle politiche adottate nel quadro del G20 e a livello dell'UE. Per tale motivo il CESE ribadisce inoltre le conclusioni e raccomandazioni dei suoi recenti **pareri e studi**, in particolare di quelli dedicati agli effetti della digitalizzazione sulle imprese e sulle industrie tradizionali ⁽¹³⁾, alla necessità di un cambiamento nelle relazioni industriali ⁽¹⁴⁾, alla questione delle condizioni di lavoro dei lavoratori atipici ⁽¹⁵⁾, all'impatto dell'economia su richiesta (*on demand*) ⁽¹⁶⁾, al ruolo dei governi nelle misure strategiche e all'importanza dell'apprendimento permanente per il futuro ⁽¹⁷⁾. L'OCSE sta lavorando alla **nuova strategia per l'occupazione**, che dovrebbe essere lanciata l'anno prossimo, un capitolo della quale sarà dedicato alle competenze e ai divari digitali. Il CESE nutre preoccupazioni riguardo alla mancanza di un valore aggiunto reale nelle raccomandazioni politiche rivolte ai governi nel quadro del tema in discussione. Tuttavia, dato che l'OCSE è ancora nella fase di preparazione della suddetta strategia, il CESE seguirà il dibattito nel quadro della strategia per le competenze, anche in vista del vertice sulle competenze che l'OCSE organizzerà a giugno, e invita la Commissione europea a valutare nuove iniziative comuni.

3.4. Il **Forum economico mondiale**, pur sostenendo la quarta rivoluzione industriale, mette in guardia contro il rischio potenziale, stando ad alcune previsioni, della possibile scomparsa, entro il 2020, di circa 5 milioni di posti di lavoro nelle 15 principali economie sviluppate ed emergenti, senza che al momento se ne preveda una sostituzione, e offre alcuni spunti di discussione per quel che concerne **la stabilità delle competenze, il divario di genere nell'industria e le strategie relative al lavoro** ⁽¹⁸⁾.

3.5. Alla riunione di marzo 2016 del **vertice sociale trilaterale**, le parti sociali europee hanno chiesto alla Commissione europea di sostenere la trasformazione digitale delle economie e dei mercati del lavoro e l'hanno invitata a lavorare insieme con il vertice per assicurare che le politiche in materia di mercato del lavoro e competenze siano concepite **a favore sia delle imprese che dei lavoratori** ⁽¹⁹⁾.

⁽¹⁰⁾ COM(2018) 24 final e COM(2108) 22 final.

⁽¹¹⁾ Cfr. T. Berger e C. Frey (2016), *Structural Transformation in the OECD: Digitalisation, Deindustrialisation and the Future of Work* («Trasformazione strutturale nell'OCSE: digitalizzazione, deindustrializzazione e il futuro del lavoro»), Documenti di lavoro dell'OCSE sulle questioni sociali, l'occupazione e la migrazione, No. 193, OECD Publishing, Parigi; e *New Skills for the Digital Economy* («Nuove competenze per l'economia digitale»), Documenti dell'OCSE sull'economia digitale, No. 258, OECD Publishing, Parigi.

⁽¹²⁾ OCSE (2017). *Key issues for digital transformation in the G20 G20* («Questioni fondamentali per la trasformazione digitale nel G20»). Relazione preparata per una conferenza organizzata congiuntamente dalla presidenza tedesca del G20 e dall'OCSE. Per l'elenco delle raccomandazioni, cfr. pp. 145-149.

⁽¹³⁾ GU C 13 del 15.1.2016, pag. 161.

⁽¹⁴⁾ GU C 434 del 15.12.2017, pag. 30.

⁽¹⁵⁾ GU C 303 del 19.8.2016, pag. 54.

⁽¹⁶⁾ CESE (2017), *Impact of digitalisation and the on-demand economy on labour markets and the consequences for employment and industrial relations* («L'impatto della digitalizzazione e dell'economia a richiesta sul mercato del lavoro e le conseguenze per l'occupazione e le relazioni industriali»), studio preparato da un'équipe di ricerca del Centro per gli studi politici europei (CEPS).

⁽¹⁷⁾ GU C 173 del 31.5.2017, pag. 45.

⁽¹⁸⁾ Forum economico mondiale (2016) *The Future of Jobs. Employment, Skill and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution* («Il futuro dei posti di lavoro: strategia per l'occupazione, le competenze e la forza lavoro per la quarta rivoluzione industriale»). Global Challenge Insight Report.

⁽¹⁹⁾ Cfr. nota 2.

3.6. Il CESE appoggia la **risoluzione** del Parlamento europeo del 16 febbraio 2017 che formula all'indirizzo della Commissione delle raccomandazioni concernenti le **norme di diritto civile sulla robotica** ⁽²⁰⁾, in particolare quelle in materia di **principi etici** (sicurezza e salute delle persone, libertà, vita privata, integrità e dignità, autodeterminazione e non discriminazione, protezione dei dati personali e trasparenza; la necessità di aggiornare il quadro giuridico dell'Unione europea con una guida dei principi etici in linea con la complessità dei robot) e in materia di **istruzione e occupazione** (l'invito alla Commissione a fornire un sostegno significativo allo sviluppo delle competenze digitali in tutte le fasce di età, indipendentemente dalla situazione occupazionale; la necessità di avviare un numero maggiore di donne a una carriera nel digitale, di iniziare un'analisi e un monitoraggio più attenti delle tendenze occupazionali nel medio e lungo termine, nonché di sottolineare l'importanza di prevedere i cambiamenti nella società, soprattutto dal punto di vista dell'occupazione e della flessibilità delle competenze; il riconoscimento delle grandi potenzialità della robotica e dell'intelligenza artificiale in vari settori).

3.7. La nota informativa del **Cedefop** intitolata *Persone, macchine, robot e competenze* ⁽²¹⁾ lascia intendere che, prima di trarre conclusioni sul futuro, è importante comprendere i diversi modi in cui la tecnologia sta modificando il mondo del lavoro, cioè attraverso la sostituzione, la creazione e la trasformazione dei posti di lavoro; l'analisi per settore dei lavoratori adulti che hanno fatto **l'esperienza del cambiamento tecnologico** nel posto di lavoro durante il periodo 2009-2014 (pari in totale al 43 % dei lavoratori adulti) è importante per comprendere la portata dell'attuale sfida.

3.8. In tale contesto, il CESE desidera richiamare l'attenzione su due **recenti pareri** sulle nuove forme di lavoro ⁽²²⁾ adottati lo scorso mese di luglio. Si evidenzia in particolare l'importanza della **sicurezza sociale** per le persone occupate in queste nuove forme, di lavoro come i lavoratori che offrono le proprie competenze su piattaforme Internet («crowd worker»), e delle nuove tipologie di ambiente lavorativo; la rilevanza dell'apprendimento permanente e la necessità delle future competenze; il **ruolo fondamentale delle parti sociali e della contrattazione collettiva**, in linea con le normative e prassi nazionali, e quello della società civile in generale nel contenere gli effetti negativi di questi rapidi cambiamenti e nel rafforzare gli aspetti positivi.

3.9. La relazione di **Eurofound** del luglio 2017 sul tema *Non-standard forms of employment: recent trends and future prospects* ⁽²³⁾ («Forme atipiche di occupazione: tendenze recenti e prospettive future») è importante per l'analisi dei nuovi metodi di lavoro, ma anche (e soprattutto) perché suona il campanello d'allarme sugli aspetti della **protezione sociale**, del **reddito**, dell'**orario di lavoro** e della situazione poco chiara delle persone che lavorano con contratti atipici. Il CESE concorda con quanto proposto da Eurofound e invita i responsabili politici a prestare attenzione a tali questioni, già evidenziate dal CESE nei documenti summenzionati.

4. Il futuro è adesso: a) azioni e proposte

4.1. Nel nuovo contesto lavorativo in rapida evoluzione è difficile **definire le nuove professioni (e le competenze pertinenti)** restando sul piano teorico. In genere il mercato del lavoro, spesso con la partecipazione delle imprese e delle parti sociali, **anticipa la definizione** dei nuovi profili professionali in funzione delle sue esigenze. La **contrattazione collettiva** a tutti i livelli (in linea con le leggi e le prassi nazionali) e i **meccanismi di partecipazione dei lavoratori** a livello di impresa sono strumenti pertinenti per affrontare i mutamenti nei fabbisogni di competenze e formazione, oltre che per anticipare tali mutamenti e aumentare l'innovazione.

4.2. Inoltre, il CESE sottolinea che esistono **nuovi metodi**, come l'analisi dei megadati, che possono contribuire a cogliere **tempestivamente i segnali di cambiamento** nei fabbisogni del mercato del lavoro: queste tecniche completano gli strumenti di previsione tradizionali e altri strumenti di anticipazione delle competenze e possono contribuire a una comprensione migliore della domanda (in rapida evoluzione) di competenze nel contesto della veloce diffusione di nuove tecnologie.

4.3. Il proliferare di forme di occupazione atipiche nell'economia digitale rende necessari livelli adeguati di regolamentazione, in modo da assicurare la protezione sociale e la parità di accesso alla formazione e alla qualificazione professionale per tutti, compresi i lavoratori atipici ⁽²⁴⁾. Si dovrebbe studiare più a fondo se tale diritto individuale alla formazione dovrebbe essere trasferibile, ossia se le persone dovrebbero essere in grado di trasferirlo da un datore di lavoro a un altro e tra un paese e l'altro.

⁽²⁰⁾ Risoluzione del Parlamento europeo del 16 febbraio 2017 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti norme di diritto civile sulla robotica, A8-0005/2017.

⁽²¹⁾ Cfr. nota 3.

⁽²²⁾ GU C 434 del 15.12.2017, pag. 36 e GU C 434 del 15.12.2017, pag. 30.

⁽²³⁾ Eurofound: *Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects* («Forme di occupazione atipiche: andamenti recenti e prospettive future»), Dublino (2017).

⁽²⁴⁾ GU C 434 del 15.12.2017, pag. 30.

4.4. Il CESE ritiene inoltre cruciale migliorare la partecipazione dei lavoratori all'apprendimento permanente e determinare, di concerto con le imprese, i contenuti della formazione sul posto di lavoro in modo che sia i lavoratori che le imprese ne traggano benefici. La parità di accesso dei lavoratori all'apprendimento per il lavoro e alla formazione professionale continua dovrebbe essere assicurata investendo in una pluralità di programmi e strumenti. Si potrebbe anche sfruttare il potenziale offerto dalle piattaforme di apprendimento online e digitali, tuttavia, il loro utilizzo dovrebbe essere concordato con le parti sociali, rispettando sia le disposizioni sull'orario di lavoro che il tempo libero dei lavoratori. È importante riconoscere che l'apprendimento permanente può essere di tipo formale, non formale o informale. Tutte le forme di apprendimento possono apportare un valore aggiunto, se sono ben concepite con il concorso degli attori pertinenti. La convalida dell'apprendimento non formale e informale è importante per migliorare e dimostrare le competenze e le capacità della persona considerata.

4.5. Il **coinvolgimento dei lavoratori** nei programmi sull'uso corretto della tecnologia nell'impresa è fondamentale. In questo modo ai lavoratori saranno dati gli strumenti e la formazione che permetteranno loro di gestire la tecnologia nel loro settore, e verrà altresì assicurata la loro partecipazione al processo di innovazione, garantendo così che la **consapevolezza** trasformi la loro paura del cambiamento in opportunità di crescita professionale e personale.

4.6. Il CESE sottolinea l'importanza di intervenire in modo concreto per aiutare i sistemi nazionali d'istruzione e formazione ad **adattare i loro programmi** nel più breve tempo possibile, in modo che i piani di studio e i sistemi basati sul lavoro possano meglio corrispondere alle esigenze del mercato del lavoro, nonché per assicurare che i sistemi d'istruzione e formazione siano efficaci nel raggiungere tutte le persone, compresi i lavoratori a rischio di esclusione a causa delle nuove forme digitali di occupazione, come i **lavoratori poco qualificati**, **le persone con disabilità** e la **popolazione rurale**, che vive in territori in cui la diffusione della banda larga è molto inferiore rispetto a quella delle aree metropolitane. È pertanto essenziale **semplificare** le relative procedure amministrative negli Stati membri in cui sono gravose. Per raggiungere questi obiettivi, il CESE invita la Commissione e gli Stati membri, nel quadro del processo del semestre europeo, ad adottare misure concrete, ad esempio: la creazione di nuovi meccanismi di monitoraggio a livello dell'UE per raccogliere e valutare i dati sui risultati conseguiti a livello nazionale per quanto riguarda l'estensione della formazione digitale e permanente; la fissazione di nuovi parametri di riferimento per stabilire nuovi livelli comuni dell'istruzione di base e nuovi programmi di competenze digitali a livello dell'UE e per evitare l'ampliamento del divario tra gli Stati membri dell'UE; il rafforzamento delle sinergie tra i paesi attraverso la partecipazione a reti e a infrastrutture elettroniche; la fissazione di criteri solidi, basati sui risultati, per la ripartizione dei fondi e l'erogazione di incentivi, allo scopo di migliorare la **coesione** tra gli Stati membri per quel che concerne i loro sistemi d'istruzione e formazione.

4.7. Il CESE esprime infatti la propria preoccupazione per il futuro delle persone **scarsamente qualificate** e, più in generale, dei **gruppi vulnerabili** in Europa. Essa teme che l'iniziativa denominata «Percorso di miglioramento del livello delle competenze» nel quadro della nuova agenda per le competenze non sia sufficiente per affrontare il problema. Come recentemente indicato dal Cedefop⁽²⁵⁾, la definizione di questo vasto gruppo, formato da numerose diverse categorie di persone svantaggiate, è complessa e mal compresa, mentre le relative statistiche sono preoccupanti: per esempio, ancora nel 2015 un europeo adulto tra i 25 e i 64 anni su quattro (circa 64 milioni di adulti) disponeva soltanto di una qualifica bassa, mentre la percentuale della popolazione adulta con un basso livello di competenze cognitive nell'alfabetizzazione e nella capacità di calcolo era, rispettivamente, del 18 % e del 20 %. I dati del Cedefop indicano che questo gruppo ha minori probabilità di partecipare ad un'attività di apprendimento. Poiché lo studio ha dimostrato che investire nelle competenze ha un ritorno positivo, il CESE si aspetta che la Commissione europea si adoperi in misura maggiore per assicurare che i gruppi vulnerabili, come le **persone in età più avanzata**, possano partecipare ad **iniziative di apprendimento per adulti**, volte a evitare il rischio di una loro marginalizzazione nel mercato del lavoro, e siano incoraggiati a farlo. È inoltre importante entrare in contatto con i lavoratori nella fascia di età compresa tra i 55 e i 64 anni, dato che essi sono spesso i meno propensi a partecipare all'apprendimento permanente. Il CESE, inoltre, sottolinea l'importanza di adattare i macchinari e i software delle nuove tecnologie in modo che possano essere utilizzati anche dalle **persone con disabilità**.

4.8. Un'attenzione particolare andrebbe inoltre riservata a **misure specifiche di genere** volte a colmare i divari digitali. Il persistere di differenze di genere nel settore dell'istruzione può significare che le donne trarranno minori benefici dalle nuove opportunità di lavoro nelle professioni della scienza, tecnologia, ingegneria e matematica (STEM). Una maggiore flessibilità lavorativa può aumentare il tasso di occupazione delle donne, ma può anche avere un impatto negativo sulla qualità del loro posto di lavoro⁽²⁶⁾.

⁽²⁵⁾ CEDEFOP (2017), *Investing in skills pays off: The economic and social cost of low-skilled adults in the EU* («Investire nelle competenze paga — Il costo economico e sociale dei lavoratori adulti poco qualificati nell'UE»).

⁽²⁶⁾ OCSE (2017), *Going Digital: The Future of Work for Women* («Going digital: il futuro del lavoro per le donne»), documento strategico sul futuro del lavoro.

4.9. In questa situazione di cambiamenti rapidi e incessanti, è indispensabile mettere a disposizione di tutti un'offerta formativa ampia e differenziata che possa portare all'acquisizione di **competenze valide (utilizzabili)** per il mercato del lavoro e nel mercato del lavoro, in linea con la dimensione digitale della nuova società, proteggendo ogni lavoratore dal rischio di essere escluso dal mercato del lavoro o di essere relegato in forme di lavoro precarie. Bisognerebbe tener conto delle aspettative dei lavoratori e delle esigenze dei mercati del lavoro negli attuali programmi d'istruzione e formazione, in modo che le imprese possano espandersi e i cittadini possano trovare un posto di lavoro, oppure avere successo in quello esistente, in linea con le loro qualificazioni, attese e competenze. La **partecipazione attiva dei lavoratori** ai programmi di apprendimento permanente e alla formazione sul posto di lavoro costituisce una *condicio sine qua non* per la crescita e la competitività delle imprese, per l'occupabilità dei lavoratori e per la garanzia di posti di lavoro di qualità.

4.10. Il CESE sottolinea anche l'importanza di aumentare l'offerta di percorsi di **apprendimento permanente** e la partecipazione a tali percorsi, allo scopo di migliorare il rendimento delle imprese e la crescita personale e professionale dei lavoratori. Andrebbero adottate misure concrete volte ad assicurare a tutti⁽²⁷⁾, in funzione delle necessità individuate, l'offerta di apprendimento permanente e la possibilità di parteciparvi. L'apprendimento permanente dovrebbe essere fornito ripartendo in modo adeguato i costi e l'impegno gestionale tra i governi, i datori di lavoro e i lavoratori e in collaborazione con istituzioni pubbliche e private, oltre che con le parti sociali. A questo proposito, il CESE osserva che bisognerebbe adottare iniziative per verificare se siano necessarie misure, e quali, per istituire il diritto al congedo di studio/formazione retribuito e che occorrerebbe prendere in considerazione misure a livello dell'UE al fine di generalizzare le buone pratiche sulle norme minime in materia di diritto ai congedi di studio/formazione di alcuni Stati membri⁽²⁸⁾. Il CESE sottolinea la necessità di un'**offensiva per le qualifiche** allo scopo di sostenere la crescente digitalizzazione dei mercati del lavoro dell'UE, di fornire incentivi all'investimento sia a livello di impresa che nel settore pubblico, di promuovere gli **investimenti pubblici e privati nell'istruzione e formazione professionale**.

4.11. Il CESE sottolinea inoltre l'esigenza di assicurare la **parità di accesso ai servizi digitali** per tutti, in particolare per gli anziani e le persone con disabilità, in modo che i nuovi obiettivi tecnologici non siano un ostacolo ma una grande e reale opportunità per ciascuno, senza discriminazioni o intralci. Il Comitato invita la Commissione europea e gli Stati membri a trovare gli strumenti per assicurare a tutti un sostegno adeguato nel quadro di questa «nuova società» e, al tempo stesso, a garantire che il settore pubblico disponga delle risorse di cui necessita per far fronte a queste esigenze. In particolare, alle persone che rischiano di perdere il lavoro a causa dell'automazione andrebbe fornita una formazione che renda possibile la loro riqualificazione professionale.

4.12. Il CESE esorta la Commissione europea e gli Stati membri a sviluppare, con il coinvolgimento delle parti sociali e di altre organizzazioni della società civile, dei programmi che prevedano un accesso gratuito alle opportunità di formazione, buoni formativi oppure una condivisione dei costi per coloro che non possono sostenere le spese. Nel caso in cui i lavoratori abbiano bisogno di una formazione aggiuntiva, è importante trovare un **equilibrio tra l'orario di lavoro e gli impegni di apprendimento** che risulti accettabile sia al lavoratore che al datore di lavoro. A tale riguardo, il CESE ribadisce l'importanza di esaminare e condividere le esperienze sulle modalità applicate nei vari Stati membri per organizzare e fornire corsi di formazione, tra cui, ad esempio, le molteplici pratiche di offerta sul posto di lavoro di un apprendimento permanente per gli occupati e la pratica dei **congedi di formazione** (alcuni dei quali retribuiti) che andrebbero incoraggiate e sostenute in tutta l'UE.

4.13. La qualità degli investimenti nella **crescita inclusiva** e la creazione di **posti di lavoro di buona qualità** riveste un'importanza fondamentale. Il CESE sottolinea pertanto la necessità di fornire **risorse adeguate** per accompagnare la transizione verso il cambiamento tecnologico e la digitalizzazione, facendo fronte alla necessità impellente di acquisire le pertinenti capacità e competenze non soltanto sul posto di lavoro, ma anche attraverso lo sviluppo di sistemi di formazione efficienti, per garantire un costante adeguamento delle competenze. Il CESE considera prioritario individuare **specifiche linee di finanziamento** da destinare a questa transizione e valutare nuovi criteri basati sui risultati per la loro assegnazione.

4.14. Ai fini dell'adeguamento delle competenze, il CESE invita inoltre la Commissione europea e gli Stati membri a fare il miglior uso possibile, come strumento complementare, dei **Fondi strutturali** e, in particolare, del Fondo sociale europeo, le cui priorità per gli investimenti in capitale umano devono essere confermate e salvaguardate. La Commissione europea e gli Stati membri, insieme con le parti interessate della società civile, dovrebbero sviluppare un quadro di criteri comuni al fine di acquisire una mutua comprensione dei nuovi bisogni e obiettivi in materia di competenze, tenendo conto, da un lato, delle differenze riscontrabili nell'Unione europea e della mobilità non solo delle persone fisiche, ma anche del contenuto del lavoro e considerando, dall'altro, l'esigenza di livelli omogenei di perfezionamento e riqualificazione professionali per promuovere la coesione tra gli Stati membri dell'UE.

⁽²⁷⁾ Comunicazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo — Efficienza e equità nei sistemi europei di istruzione e formazione — COM(2006) 481 final.

⁽²⁸⁾ GU C 13 del 15.1.2016, pag. 161.

4.15. Strumenti debitamente aggiornati, come il **quadro europeo delle qualifiche**, e l'attuazione della **direttiva sul riconoscimento delle qualifiche professionali**, hanno una loro utilità ai fini della trasparenza delle qualifiche ottenute.

4.16. Le competenze digitali sono ovviamente molto importanti nel quadro della quarta rivoluzione industriale. In tale contesto, alle **competenze di base** (in particolare, la matematica, la fisica, la chimica e la biologia), che sono insegnate anche negli istituti tecnici e professionali, e alle competenze linguistiche avanzate occorre attribuire e riconoscere un nuovo valore: senza di loro non è possibile compiere il passo successivo verso le competenze avanzate nel campo della tecnologia e dell'informatica, che sono necessarie per lavorare in ambienti multiculturali in cui la digitalizzazione e la robotica rappresentano i concetti fondamentali dell'attività professionale.

4.17. Le **conoscenze fondamentali** sono essenziali, in quanto favoriscono il pensiero critico, che è necessario per selezionare le fonti di informazione e comprendere le nuove tecnologie. Andrebbe prestata una maggiore attenzione alle **competenze tecniche e specialistiche**, oltre che a quelle **trasversali**: le prime sono necessarie nei processi di produzione, ma le seconde possono aiutare i lavoratori a gestire scenari complessi e mutevoli. Una ricetta vincente per il futuro risiede, infatti, nella **complementarità delle competenze**. Per quanto riguarda in particolare le competenze trasversali, è inoltre necessario sia **formare** adeguatamente **gli insegnanti e gli operatori dei settori dell'istruzione e della formazione**, che aiutare **le famiglie** a prendere coscienza della loro importanza.

4.18. Il CESE appoggia un approccio che ponga un **forte accento sulle competenze trasversali** (come la capacità di risolvere problemi complessi, il pensiero critico, il lavoro di gruppo, la capacità di dare un senso alle cose, il pensiero innovativo e adattivo, la competenza interculturale, la collaborazione virtuale, la flessibilità cognitiva, ecc.) in quanto sono elementi fondamentali dello sviluppo umano e possono aiutare i lavoratori a pensare in modo autonomo, prima che venga chiesto loro di appropriarsi delle competenze digitali. Il CESE propone di rivolgere un'attenzione particolare allo sviluppo di queste competenze in occasione della revisione del **quadro europeo per le competenze chiave**.

4.19. Per **guidare** l'ulteriore sviluppo e il percorso professionale dei giovani, occorre fornire loro, a **scuola**, **informazioni** specifiche sul mondo del lavoro e sugli orientamenti relativi alle opportunità di istruzione, formazione e lavoro, ma per il futuro sarà essenziale anche **l'orientamento permanente**. La **scelta di una professione** rappresenta una decisione cruciale. I giovani possono compiere scelte con cognizione di causa se vengono accompagnati durante questo periodo e viene mostrato loro il ventaglio delle opportunità formative e delle carriere professionali.

4.20. A seconda del loro legame con il territorio, da un lato, e della loro missione, dall'altro, **le scuole, le università e gli istituti di formazione** offrono un insieme di nuove conoscenze e di nuove modalità di apprendimento. Il CESE ritiene importante creare **interconnessioni** tra il ruolo e le attività di questi soggetti e il ruolo dei governi e delle istituzioni a livello centrale e locale, oltre che con il mondo del lavoro. Questo processo deve essere incoraggiato e sostenuto, riconoscendo il ruolo centrale delle organizzazioni della società civile e del dialogo sociale, che deve essere sviluppato a partire dal livello locale e territoriale.

4.21. Il CESE invita la Commissione ad approfondire la questione relativa alla creazione di un **registro** aggiornato di **buone pratiche** con le potenzialità per fungere da facilitatore di un dibattito su scala europea volto a individuare orientamenti e standard basati sulle buone pratiche nel campo della formazione professionale.

4.22. Le competenze acquisite attraverso percorsi di **apprendimento non formale e informale** sono sempre più importanti. Nel suo parere del 2015⁽²⁹⁾ il CESE ha sottolineato la necessità sia di adottare le misure richieste perché i sistemi di qualifica nazionali possano garantire la loro **convalida** (in base alla raccomandazione 2012/C 398/01 del Consiglio⁽³⁰⁾) sia di mettere in evidenza il ruolo cruciale della società civile organizzata in questo processo. L'opportuna convalida (che si compone delle fasi di identificazione, documentazione, valutazione e certificazione) apporterà un valore aggiunto al mercato del lavoro, oltre a servire a mettere in evidenza la consapevolezza professionale individuale, vale a dire, la conoscenza delle proprie capacità. È pertanto cruciale incoraggiare i **servizi per l'impiego** e le «agenzie private/pubbliche» ad assumere un ruolo molto più attivo in questo processo. Per essere di beneficio sia ai lavoratori che ai datori di lavoro, la convalida dovrebbe essere accessibile e avere un costo ragionevole.

4.23. Il CESE mette in evidenza le dieci azioni prioritarie della **nuova agenda per le competenze**, ossia: l'iniziativa sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze, misure per rendere l'istruzione e la formazione professionale (IFP) una scelta di elezione, il quadro delle competenze chiave, la coalizione per le competenze e le occupazioni digitali, il quadro europeo delle qualifiche (QEQ), gli strumenti di determinazione delle competenze per i cittadini di paesi terzi, il quadro Europass, la raccolta di dati per affrontare il problema della fuga dei cervelli, il piano per la cooperazione settoriale sulle competenze e, infine, la raccomandazione sul monitoraggio dei percorsi di carriera dei laureati. Sono tutti strumenti utili per dotare le persone delle giuste competenze.

⁽²⁹⁾ GU C 13 del 15.1.2016, pag. 49.

⁽³⁰⁾ Raccomandazione del Consiglio, del 20 dicembre 2012, sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale.

4.24. Ai fini di un'equa transizione e affinché le politiche attive del mercato del lavoro funzionino, sono necessari **servizi per l'impiego** efficienti, in grado non soltanto di gestire la domanda e l'offerta di posti di lavoro, ma anche di offrire **orientamento e consulenza** a chi è in cerca di lavoro. Il CESE invita gli Stati membri a investire maggiori risorse nel rafforzare non solo l'efficacia e l'efficienza, ma anche le capacità dei servizi per l'impiego e del personale che vi lavora, oltre che nel mettere a punto strumenti volti a sostenere chi non ha ancora fatto il suo ingresso nel mercato del lavoro. In questo modo, ai lavoratori potrebbe essere offerta l'opportunità di entrare in contatto con imprenditori in grado di apprezzare le loro qualità e competenze, in un sano circolo virtuoso di crescita professionale e concorrenza tra imprese.

4.25. Per quanto riguarda le opportunità di lavoro, è molto importante che l'UE affronti la questione della cosiddetta **fuga di cervelli**, vale a dire, la perdita di capitale umano altamente qualificato subita da taluni Stati membri. In una prospettiva ideale, la mobilità in Europa dovrebbe favorire uno **scambio di cervelli** tra paesi, ossia portare a un arricchimento che vada a beneficio di tutti gli Stati membri. La realtà, tuttavia, è diversa. Alcuni Stati membri dell'UE, in particolare i paesi dell'Europa occidentale e settentrionale, esercitano un'attrattiva molto maggiore sui lavoratori mobili dei paesi più fragili e meno strutturati, che si trovano soprattutto nell'Europa orientale e meridionale, a causa della maggiore disponibilità di posti di lavoro e della loro capacità di offrire retribuzioni più alte. Si tratta principalmente dei settori legati all'Industria 4.0, che vanno dall'industria manifatturiera al settore dei servizi, ma tale fenomeno riguarda anche altri comparti, come la medicina e la ricerca, che per definizione alimentano gran parte di questo esodo. Il risultato è un consistente deflusso di persone, competenze e talenti dai paesi d'origine, che porta a una perdita non solo di competitività, ma anche dei loro investimenti nell'istruzione e di gettito fiscale nazionale⁽³¹⁾. In alcuni casi, lavoratori mobili altamente qualificati non riescono a trovare nel mercato del lavoro del paese di accoglienza un'occupazione che corrisponda alle loro qualifiche e finiscono per svolgere mansioni per le quali sono troppo qualificati. Questa situazione può essere evitata se l'Europa incoraggia **gli scambi di posti di lavoro tra imprese di Stati membri diversi**. In termini più generali, sono necessari ulteriori sforzi a livello dell'UE per promuovere la **convergenza verso una crescita economica inclusiva, trainata dall'innovazione e foriera di occupazione** e una maggiore **coesione sociale**.

4.26. Un'altra questione importante da affrontare riguarda **la salute e la sicurezza** dei lavoratori. Le innovazioni tecnologiche porteranno probabilmente alla scomparsa di lavori pesanti e pericolosi, migliorando così la qualità del lavoro, ma potrebbero fare la loro comparsa nuove patologie, in particolare per i (tele)lavoratori isolati. Il dialogo sociale a livello europeo, nazionale e settoriale è lo strumento utile per valutare se e in quale misura la salute e la vita privata dei lavoratori richieda **un'ulteriore protezione**, in un'epoca in cui si può comunicare ovunque grazie alla tecnologia mobile digitale, nonché quali misure risultino appropriate a tal fine. Di conseguenza, è necessario individuare i mezzi per prevenire eventuali nuovi patologie: un esempio a questo proposito è il cosiddetto «**diritto a scollegarsi**» che, seppure recentemente riconosciuto in Francia e applicato in altri Stati membri per effetto di accordi settoriali e a livello d'impresa, non è tuttavia ancora preso in considerazione a livello dell'UE. Tale possibilità deve essere ulteriormente valutata a livello dell'UE, alla luce della necessità di rispettare le disposizioni in materia di orario di lavoro e di mantenere la conformità al nuovo approccio in materia di equilibrio tra vita professionale e vita privata.

4.27. A tale proposito, l'Internet degli oggetti (IoT), la protezione dei dati personali e i megadati sono altri temi di grandissima rilevanza quando si tratta di familiarità con gli strumenti digitali per la formazione e l'apprendimento online e con le sfide legate alla protezione dei dati. In tale contesto, bisognerebbe porre l'accento anche sul ruolo delle **associazioni dei consumatori** perché queste possono contribuire efficacemente alla progettazione di nuovi strumenti, tesi ad affrontare le grandi sfide legate alla necessità di garantire il rispetto della vita privata quando vengono acquistati e utilizzati servizi di apprendimento online⁽³²⁾.

5. Il futuro è adesso: b) esempi di buone pratiche per la riqualificazione e il perfezionamento professionali dei lavoratori

5.1. Tra le buone pratiche riconosciute figurano le risorse didattiche aperte (RDA, vale a dire, materiale didattico digitale messo a disposizione con licenze che ne consentono il riutilizzo, la modifica e la distribuzione) e i corsi online aperti e di massa (MOOC, ossia corsi aperti disponibili in rete, concepiti per l'apprendimento a distanza). Si tratta di pratiche relativamente recenti, ma è importante potenziare i servizi di consulenza e informazione a questo proposito. Il ricorso alle RDA e ai MOOC può costituire uno strumento importante per **rendere possibile l'accesso all'istruzione e alla formazione** attraverso un impiego efficiente delle risorse che consenta alle persone di conciliare lavoro e impegni familiari.

⁽³¹⁾ Schellinger, A. (2017). *Brain Drain — Brain Gain: European Labour Markets in Times of Crisis* («Fuga di cervelli — afflusso di cervelli: i mercati del lavoro europei in periodi di crisi»). A Friedrich-Ebert-Stiftung Project 2015–2017, p. 88.

⁽³²⁾ GU C 81 del 2.3.2018, pag. 102.

5.2. Il CESE ritiene che un **quadro europeo delle competenze digitali** costituisca uno strumento utile a livello europeo: esso fornisce un riferimento per 40 competenze applicate agli ambienti di lavoro TIC, utilizzando un linguaggio comune per le competenze, le capacità, le conoscenze e i livelli di abilità che può essere compreso in tutta l'Europa, includendo anche i requisiti di competenze e conoscenze dei professionisti, delle professioni e delle organizzazioni del settore delle TIC secondo una suddivisione in cinque livelli di abilità, ed è concepito per rispondere alle esigenze dei cittadini, delle imprese e di altre organizzazioni del settore pubblico e di quello privato, in particolare degli istituti di formazione e delle aziende.

5.3. Per quanto riguarda la **formazione professionale in azienda**, i sistemi duali di formazione professionale esistenti in paesi come l'Austria, la Germania, la Danimarca e i Paesi Bassi devono essere annoverati tra le buone pratiche, dato che le parti sociali sono coinvolte nell'adattamento in corso dei sistemi di IFP al nuovo mondo del lavoro che è trainato dalla tecnologia digitale⁽³³⁾.

5.4. Secondo il CESE, la *Fundación estatal para la formación en el empleo* in Spagna, gli *Organismes paritaires collecteurs agréés* in Francia e i Fondi interprofessionali per la formazione continua in Italia rappresentano buone pratiche per quel che concerne il **finanziamento di corsi di formazione sul posto di lavoro**, contribuendo in misura significativa all'aggiornamento delle competenze digitali dei lavoratori.

5.5. Analogamente, possono risultare utili anche i **programmi di formazione rivolti ai singoli**: ad esempio, in Francia sono disponibili il conto personale di formazione (CPF), il permesso per formazione (CIF), il permesso per valutazione delle competenze (CBC) e il permesso per validazione delle esperienze acquisite (CVAE).

5.6. In Italia esistono due tipi di permessi per seguire una formazione: il primo tipo è per il completamento dell'istruzione secondaria superiore e/o universitaria e per attività di formazione diverse da quelle offerte dai datori di lavoro; il secondo tipo è rivolto sia ai lavoratori occupati che a quelli disoccupati ed è teso a garantire il **diritto dei lavoratori all'apprendimento permanente**. La **contrattazione collettiva** ha individuato i possibili beneficiari, il numero complessivo di ore lavorative che si possono dedicare alla formazione e la retribuzione percepita. Infine, in Italia esiste anche il cosiddetto **voucher formativo**, che è un tipo di finanziamento individuale per attività di formazione volto a rafforzare l'occupabilità delle persone attraverso corsi di formazione professionale a carattere innovativo.

5.7. La **Germania** è uno dei paesi con il più elevato tasso di attività al mondo e con la percentuale di disoccupazione più bassa: secondo un'indagine dell'OCSE, la percentuale di occupati non risente dell'alto livello di automazione, dato che i lavoratori ricevono una formazione per utilizzare i robot e seguono un **percorso di accompagnamento verso altre attività lavorative** se il loro posto sul lavoro è automatizzato. Tuttavia, in alcune settori è diminuita la domanda di lavoro e può accadere che le persone che fanno il loro ingresso nel mercato del lavoro non dispongano della formazione in competenze digitali che è necessaria per trovare lavoro. Le parti sociali tedesche hanno deciso di accettare la **sfida dell'innovazione** e hanno avviato le trattative sui modi per affrontare questa sfida nel mercato del lavoro.

5.8. L'anno scorso la Francia ha approvato una legge sul **diritto a scollegarsi**. In Italia è in corso il dibattito su questo tema e tale diritto è stato riconosciuto in alcuni contratti collettivi.

5.9. Il CESE ritiene che i giovani nelle prime fasi dell'istruzione scolastica e della formazione debbano ricevere un insegnamento non soltanto in funzione delle esigenze del mercato del lavoro, ma anche per una **piena cittadinanza attiva**⁽³⁴⁾. Infine, tra le buone pratiche figura anche l'inserimento di un **corso di programmazione di base** tra le materie di molte scuole elementari dell'Estonia.

5.10. La Commissione europea, in una sua recente pubblicazione intitolata *Business cooperating with vocational education and training providers for quality skills and attractive futures*⁽³⁵⁾ («Imprese che cooperano con i fornitori di istruzione e formazione professionale per competenze di qualità e un futuro attraente»), segnala numerosi esempi interessanti di buone pratiche attuate in vari Stati membri, le quali, con i necessari adattamenti, potrebbero essere utilmente seguite anche altrove:

- il progetto AQUA (in Austria), per far corrispondere le competenze dei disoccupati alle esigenze dei datori di lavoro, in particolare le PMI,
- il programma Coop Madskolen (in Danimarca), per porre rimedio alla crescente carenza di lavoratori nell'industria alimentare,

⁽³³⁾ GU C 13 del 15.1.2016, pag. 57 e GU C 143 del 22.5.2012, pag. 94.

⁽³⁴⁾ Cfr. il parere del CESE sul tema *Nuova strategia dell'UE in materia di istruzione*, punto 1.2, GU C 81 del 2.3.2018, pag. 167.

⁽³⁵⁾ Commissione europea (2017), *Business cooperating with vocational education and training providers for quality skills and attractive future* («Imprese che cooperano con i fornitori di istruzione e formazione professionale per competenze di qualità e un futuro attraente»), Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea.

- l'iniziativa Tech Partnership (nel Regno Unito), per stimolare l'offerta di manodopera nel settore digitale,
- i programmi Duales Studium (in Germania), per colmare la carenza di competenze con un approccio dal basso,
- gli Istituti tecnici superiori (in Italia), per assicurare un afflusso stabile di lavoratori qualificati a livello locale in settori strategici,
- l'iniziativa Techwise Twente (nei Paesi Bassi), che si rivolge a istituti di IFP per assicurare che le competenze insegnate siano quelle richieste dal settore dei materiali ad alta tecnologia,
- il progetto Cooperative Education (attuato in Serbia e finanziato dalla Germania), per migliorare l'offerta di manodopera in alcuni settori in cui vi è carenza di competenze,
- il progetto Educate for Business (in Lituania e Lettonia), che ha permesso di aggiornare i piani di studio dei programmi di IFP per allinearli al mercato del lavoro,
- il Campus Valkeakoski (in Finlandia) che, grazie a uno stretto dialogo con le imprese locali, permette agli studenti degli istituti di IFP di acquisire le giuste competenze digitali nei settori dell'automazione e della robotica,
- il progetto Step Ahead (attuato in Slovacchia con il contributo di attori della Repubblica ceca e del Regno Unito), che si rivolge a insegnanti di istituti di IFP per assicurare che le competenze insegnate siano quelle necessarie sul mercato del lavoro,
- la Fundación Laboral de la Construcción (in Spagna), per sviluppare le competenze dei lavoratori nel settore delle costruzioni e per fornire piani di studio al passo coi tempi nella formazione professionale iniziale,
e infine
- l'iniziativa transnazionale Nestlé needs YOUth, che crea opportunità di apprendimento duale e mette a punto piani di studio insieme alle scuole di IFP.

Ciascuna di queste iniziative è incentrata su uno o più aspetti, ad esempio, far corrispondere la domanda all'offerta, l'apprendimento basato sul lavoro, le competenze digitali e imprenditoriali, la mobilità e l'integrazione sociale.

Bruxelles, 15 marzo 2018

Il presidente
del Comitato economico e sociale europeo
Georges DASSIS
