

Bruxelles, 19 febbraio 2016
(OR. en)

6166/16

SOC 71
EMPL 46
EDUC 33
JEUN 18

NOTA

Origine:	presidenza
Destinatario:	Comitato dei rappresentanti permanenti/Consiglio
n. doc. prec.:	5927/16 SOC 56 EMPL 34 EDUC 13 JEUN 15
Oggetto:	Collegare il mondo dell'istruzione, il mercato del lavoro e la società - Verso una nuova agenda per le competenze per l'Europa

In vista del dibattito orientativo sulla nuova agenda per le competenze nel Consiglio EPSCO del 7 marzo 2016, si allega per le delegazioni il documento di riflessione della presidenza.

Informazioni sul follow up:

anche il *progetto di risoluzione sulla promozione dello sviluppo socioeconomico e dell'inclusività nell'UE attraverso l'istruzione: il contributo dell'istruzione e della formazione al semestre europeo 2016*, che il Consiglio "Istruzione, gioventù, cultura e sport" deve adottare il 24 febbraio, contiene una serie di dichiarazioni sulle competenze che sono pertinenti al dibattito in questione.

Il presidente del Consiglio "Istruzione, gioventù, cultura e sport" e il presidente del Consiglio EPSCO riassumeranno le conclusioni dei due dibattiti.

**Collegare il mondo dell'istruzione, il mercato del lavoro e la società
Verso una nuova agenda per le competenze per l'Europa**

Documento di riflessione della presidenza per il dibattito orientativo

Consiglio EPSCO del 7 marzo 2016

La **nuova agenda per le competenze per l'Europa** di prossima pubblicazione, annunciata nel Programma di lavoro della Commissione per il 2016¹, si occuperà dello sviluppo di competenze e della carenza di competenze, concentrandosi sull'occupabilità, la mobilità, la competitività e una crescita equa ed equilibrata. Esaminerà in particolare le esigenze future in termini di competenze, a tutti i livelli, per far fronte alle sfide e sfruttare al meglio i più recenti sviluppi, soprattutto nel settore digitale, e per garantire che le persone possano sviluppare e aggiornare le proprie competenze per stare al passo con un mercato del lavoro e una società in costante evoluzione. Proporrà specifiche azioni dell'UE e sosterrà gli sforzi politici congiunti degli Stati membri volti a promuovere il coinvolgimento attivo delle parti in causa nei settori dell'istruzione e della formazione e sul mercato del lavoro.

In tale contesto la presidenza dei Paesi Bassi organizza i dibattiti orientativi della sessione di febbraio del Consiglio "Istruzione, gioventù, cultura e sport" e il Consiglio EPSCO di marzo, con l'obiettivo di sensibilizzare e sottolineare la forte urgenza delle questioni in gioco relativamente alle competenze in senso ampio. **Ciò consentirà ai ministri di discutere il ruolo dell'Unione europea, al fine di promuovere il livello delle competenze negli Stati membri. I ministri sono invitati a sollevare questioni e considerazioni che ritengono necessario affrontare nell'ambito dell'agenda per le competenze. I dibattiti contribuiranno a dar forma a questa importante e strategica iniziativa europea.**

¹ 13486/15

La promozione del talento e delle competenze è una forza motrice dell'innovazione e della competitività e offre una base solida per un'elevata produttività. È anche il modo migliore per ridurre disoccupazione, povertà ed esclusione sociale². Ciò è tanto più importante alla luce delle sfide strutturali e a lungo termine che deve affrontare l'economia europea. Osserviamo tendenze prevalenti che trasformano le nostre economie e le nostre società. La globalizzazione e il progresso tecnologico, in particolare la robotizzazione e le TIC, **stanno cambiando la nostra vita, il nostro lavoro e il suo contenuto, così come il modo in cui comunichiamo e cooperiamo**. Stanno emergendo nuovi modelli aziendali e opportunità di imprenditoria, oltre che forme di lavoro innovative e atipiche.

Benché la globalizzazione e il progresso tecnologico tendano ad aumentare la crescita economica e il benessere, possono creare una nuova epoca di incertezza economica e sociale. Il lavoro e il suo contenuto stanno cambiando anche nel tempo. Le competenze necessarie per avere successo sul mercato del lavoro mutano rapidamente, abbracciando **le competenze digitali, le competenze tecniche di alta gamma e le competenze sociali**. Allo stesso tempo, sono necessarie **competenze interpersonali e analitiche per i lavori non routinari**. I lavori nel segmento intermedio del mercato del lavoro, che tendono ad essere caratterizzati da un alto livello di competenze routinarie, sono esposti alla sostituzione tecnologica. Le loro quote di occupazione sono diminuite in molti paesi europei.³ Una sfida fondamentale è tener conto delle esigenze del mercato del lavoro in termini di competenze più elevate e migliorate, fornendo nel contempo sostegno a chi rischia di perdere il lavoro.

² Commissione europea, Analisi annuale della crescita 2016, COM(2015) 690 final.

³ Goos, Manning e Salomons (2009), Job polarization in Europe, *American Economic Review*, 99(2), pagg. 58-63.

Una larga percentuale della popolazione dell'UE **non dispone del livello sufficiente di competenze di base** per coprire posti di lavoro e prendere parte alla vita sociale. Quasi 70 milioni di adulti europei non hanno competenze alfabetiche o matematiche sufficienti. Un quindicenne su cinque ha basse prestazioni in queste competenze di base. Il livello di competenze digitali di una notevole percentuale dei cittadini dell'UE è basso o nullo, malgrado esse siano essenziali per partecipare pienamente alla società di oggi.⁴

Trova sempre maggiore riconoscimento non solo la rilevanza delle conoscenze e delle competenze cognitive nella società, ma anche la cruciale importanza delle cosiddette **competenze "trasversali" (da alcuni denominate "del 21° secolo") e delle competenze socio-emotive** per il successo economico e sociale. La creatività, la capacità di risolvere i problemi, il pensiero critico, lo spirito imprenditoriale, la capacità di lavorare insieme e di imparare a imparare sono sempre più considerate competenze per il futuro⁵. Inoltre, anche quelle digitali sono competenze vitali per essere in grado di operare in un'economia e in una società digitali. Idealmente, anziché limitarsi a preparare le persone a una professione specifica, gli istituti di istruzione e formazione dovrebbero fornire loro le competenze richieste da carriere in evoluzione.

Le carenze di competenze e gli squilibri tra domanda e offerta di competenze sono aumentati in molti settori e in molte regioni in Europa e sono fonte di seria preoccupazione.⁶ Ciò frena l'occupabilità, la crescita, la competitività e il benessere individuale. Quasi il 40% delle imprese riferisce difficoltà nel trovare personale con le giuste competenze, comprese le *competenze digitali*.⁷ Queste difficoltà potrebbero essere il risultato di anni di crisi economica, ma probabilmente anche della rapida evoluzione dell'organizzazione del lavoro nell'era dell'economia digitale.

⁴ Cfr. anche la pubblicazione "Skills for Social Progress" dell'OCSE del 2015.

⁵ Vedasi anche la relazione congiunta 2015 sull'"ET2020" e la pubblicazione "Skills for Social Progress" dell'OCSE del 2015.

⁶ Es. "Skill Shortages and gaps in European enterprises - Striking a balance between vocational education and training and the labour market", Cedefop, 2015.

⁷ Terza indagine sulle imprese europee (2013), Eurofound

Anche laddove le competenze sono presenti, non sempre sono individuate e utilizzate correttamente.⁸ Allo stesso tempo, a causa della crisi economica le persone sono più inclini ad accettare lavori al di sotto del loro livello di qualifica o di competenze. Si stima che circa il 25% dei giovani lavoratori dipendenti adulti altamente qualificati sia sovraqualificato per il proprio lavoro.⁹ Di conseguenza, ciò ha implicazioni per le opportunità di occupazione delle persone con le qualifiche più basse, che devono affrontare una concorrenza più agguerrita sul mercato del lavoro.

Infine, **il notevole afflusso di migranti** nella società e nell'economia rappresenta una **sfida per l'Unione europea**. L'integrazione nel mercato del lavoro dei migranti già presenti nell'Unione e la necessità di affrontare le conseguenze del crescente afflusso di rifugiati crea sfide che interessano in particolare alcuni Stati membri.¹⁰

Prospettive future

Occorre agire urgentemente per migliorare le competenze delle attuali generazioni, attivandole e utilizzandole appieno per sbloccare il potenziale di crescita dell'Europa e rafforzare l'inclusione sociale.¹¹

In primo luogo, è necessario un forte impegno dei soggetti del mercato del lavoro per garantire una migliore transizione dal mondo dell'istruzione al mercato del lavoro. Istituti di istruzione, servizi pubblici per l'impiego, parti sociali, datori di lavoro, lavoratori e amministrazioni (locali) - ciascuno nell'ambito dei rispettivi settori di responsabilità - svolgono un ruolo essenziale nell'affrontare le sfide (future) in termini di competenze. Gli istituti di istruzione dovrebbero lavorare in stretta collaborazione con le imprese non soltanto per offrire un'istruzione che corrisponda alle esigenze del mercato del lavoro, ma anche per fornire agli studenti le competenze generiche necessarie per partecipare pienamente alla società e acquisire nuove competenze in un momento successivo della loro carriera (ossia imparare ad imparare). Gli stessi datori di lavoro e i lavoratori dovrebbero assumersi la responsabilità creando **ambienti di lavoro in cui lo sviluppo continuo di competenze attraverso l'apprendimento formale e informale sia una componente naturale del lavoro**. Le amministrazioni a tutti i livelli dovrebbero sostenere tale aspetto, creando sistemi efficienti per sviluppare, attivare e utilizzare le competenze.

⁸ "Matching skills and jobs in Europe, insights from Cedefop's European skills and jobs survey", 2015.

⁹ Ibid.

¹⁰ Relazione comune sull'occupazione 2016.

¹¹ Relazione comune sull'occupazione 2016.

In secondo luogo, è necessario un fermo impegno dei soggetti del mercato del lavoro per assicurare che siano identificati gli sviluppi delle competenze e, di conseguenza, che la forza lavoro sia in possesso delle competenze adeguate in tutto il ciclo della vita lavorativa. Ciò contribuisce ad un'economia europea più competitiva e resiliente, nonché a una maggiore inclusione sociale. L'investimento nelle competenze non può interrompersi una volta abbandonata l'istruzione formale. Per migliorare l'occupabilità e far fronte alle sfide future, le società dovrebbero diventare più reattiva. L'apprendimento, la formazione professionale e lo sviluppo delle competenze dovrebbero essere parte integrante del lavoro. Le stesse imprese e i lavoratori svolgono un ruolo fondamentale, poiché, in larga misura, colgono i benefici in prima persona. Le imprese devono rimanere creative e rafforzare le proprie capacità innovative, con differenze a seconda della natura e delle dimensioni delle società e della necessità di competenze e conoscenze specifiche ("perizia"), oltre a quelle più generiche.

Tuttavia, solo una persona su dieci partecipa attualmente all'**apprendimento permanente**. Per i lavoratori dipendenti dovrebbe diventare prassi comune **investire costantemente nella propria occupabilità** e, se necessario, anche per la transizione verso altri compiti e posti di lavoro. Non è sufficiente che solo una persona su dieci partecipi all'**apprendimento permanente**. Dobbiamo intensificare gli sforzi per coinvolgere più lavoratori nell'apprendimento permanente.

La partecipazione all'apprendimento permanente e alla formazione successiva non è equamente distribuita nella società, infatti partecipano molto meno, in particolare, i lavoratori e i dipendenti più anziani e con basso livello d'istruzione aventi contratti temporanei. Per creare società inclusive e reattive, in cui le persone possano lavorare più a lungo, lo sviluppo continuo delle competenze dovrebbe costituire una priorità sia per i lavoratori che per le imprese.

In terzo luogo, se le competenze e le qualifiche sono comprese e utilizzate in modo efficace, si tradurranno in maggiore mobilità del lavoro, migliore corrispondenza tra offerta e domanda sui mercati del lavoro dell'UE e, infine, migliori risultati economici e sociali. Tuttavia vi è scarsa comprensione e, in una certa misura, **fiducia nella qualità delle qualifiche** acquisite in un altro Stato membro o al di fuori dell'UE. Ciò crea degli ostacoli alla mobilità dei lavoratori nell'UE e all'integrazione di lavoratori provenienti da paesi terzi, ostacolando il funzionamento del mercato interno e scoraggiando i lavoratori dell'UE dall'entrare nei mercati del lavoro degli altri Stati membri.

Le competenze si tradurranno in migliori risultati economici e sociali solo se vengono utilizzate con efficacia. Una sfida particolare per le politiche in materia di competenze è **collegare diversi ambienti di apprendimento**. In fondo, non impariamo solo a scuola, ma anche durante e/o dopo aver terminato la formazione iniziale, in ambienti di apprendimento informali (ad es. con l'apprendimento attraverso la pratica) al lavoro, a casa, nella comunità, con i propri pari. Sono stati compiuti progressi per quanto riguarda la **convalida dell'apprendimento non formale e informale**.¹² Ciò ha particolare rilevanza per le persone poco qualificate, disoccupate o a rischio di disoccupazione, e per coloro che hanno bisogno di cambiare percorso professionale, di individuare esigenze di sviluppo o di accedere a programmi di riqualificazione. Tra gli Stati membri variano tuttavia considerevolmente le opportunità e i livelli di convalida dell'apprendimento non formale e informale.¹³

Le competenze svolgono inoltre un ruolo importante nel far fronte all'attuale situazione dei migranti. **Promuovere l'inclusione dei migranti nel mercato del lavoro** è essenziale per garantirne l'effettiva integrazione nelle società di accoglienza e l'impatto positivo sull'economia dell'UE. A tale riguardo possono rivelarsi utili politiche mirate in materia di competenze.

Benché esistano una serie di **iniziative e di strumenti** a livello di UE, è importante valutare se siano idonei allo scopo e quali miglioramenti e adeguamenti possano essere apportati a livello europeo, nazionale e regionale.

¹² Raccomandazione del Consiglio del 20 dicembre 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale.

¹³ Inventario europeo 2014 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale

Organizzazione del dibattito

Si invitano i ministri a condividere le loro aspettative e fornire contributi e orientamenti in merito alla futura agenda delle competenze, rispondendo a uno o più dei quesiti elencati in appresso.

1. **Definizione dell'agenda per le competenze**

Su cosa dovrebbe concentrarsi l'UE e qual è il miglior aiuto che la Commissione europea può offrire al riguardo? Sarebbe utile elaborare criteri di riferimento per valutare i risultati degli Stati membri e tali criteri dovrebbero essere utilizzati nel quadro del semestre europeo?

2. **Transizione dal mondo dell'istruzione a quello del lavoro**

In che modo le politiche per l'impiego e i datori di lavoro possono contribuire a migliorare il ventaglio di competenze per le persone che entrano nel mercato del lavoro? Che ruolo potrebbero svolgere le organizzazioni dei lavoratori, i datori di lavoro, gli istituti di istruzione e le amministrazioni per facilitare la transizione dal mondo dell'istruzione a quello del lavoro?

3. **Mantenere i lavoratori nel mercato del lavoro**

Tenendo conto delle tendenze della robotizzazione e della digitalizzazione e dei loro effetti sul segmento intermedio del mercato del lavoro (polarizzazione del lavoro), in che modo potrebbero (partenariati tra) imprese, mondo dell'istruzione e amministrazioni rispondere all'evoluzione dell'economia e investire costantemente e di concerto per mantenere aggiornate le competenze per la forza lavoro? In che modo si dovrebbero incentivare ulteriormente i datori di lavoro ad assumere le loro responsabilità nell'investire costantemente su tutti i lavoratori, compresi i temporanei e gli autonomi?

4. **Sfruttare appieno il potenziale della forza lavoro**

In che modo le competenze acquisite attraverso l'apprendimento non formale e informale potrebbero essere meglio riconosciute e utilizzate? Come sviluppare strategie efficaci per ottenere una maggiore partecipazione dei lavoratori e dei dipendenti più anziani e con basso livello d'istruzione aventi contratti temporanei?