

## **L'Agenda Europea per le Competenze ed il Patto tra gli attori che sviluppano ed utilizzano competenze**

*di Siria Taurelli\**

L'Agenda Europea per le Competenze 2020-2025 ha l'obiettivo di sviluppare, aumentare e rinnovare le competenze degli adulti giovani e meno giovani attraverso la partecipazione in attività di formazione, siano esse strutturate ed organizzate da enti formativi o da aziende, o intraprese sulla base di iniziative individuali.

L'Agenda è uno stimolo ad agire in concreto affinché lo sviluppo di competenze sia orientato ad accrescere tutte le competenze che permettono una vita attiva sul piano lavorativo e personale.

Gli obiettivi di lungo termine che si prefigge sono:

- la competitività delle imprese e al tempo stesso la sostenibilità, secondo le linee del "Green Deal" europeo (il Piano europeo per un'economia verde a basso utilizzo di energie fossili)
- l'equità sociale secondo i principi del Pilastro europeo dei diritti sociali, che pone al primo posto l'accesso ad istruzione e formazione continua per chiunque, a qualunque età e ovunque nell'Unione Europea
- la capacità di fronteggiare le crisi, o resilienza, anche sulla base di quanto appreso dalla pandemia di Covid-19.

Va tenuto presente che l'Agenda Europea per le Competenze si iscrive nella strategia che l'UE si è data per il proprio futuro. Ovvero, la scelta di puntare ad un'economia priva di impatto negativo sull'ambiente naturale (Green Deal) e altamente digitalizzata (Agenda Digitale). I target del Green Deal sono molto ambiziosi – come quello di avere un'economia indipendente dalle fonti fossili e ad emissioni di CO2 molto vicine a zero entro il 2050, ma pur sempre in linea con gli impegni sottoscritti nell'accordo di Parigi.

Il passaggio ad un'economia digitale e sostenibile per l'ambiente impone profonde trasformazioni nell'ambito della produzione, la gestione dei processi, l'organizzazione ed erogazione dei servizi, i trasporti, la ricerca e lo sviluppo, l'innovazione, i modelli di business, lo smaltimento dei rifiuti e così via. Il modo in cui lavoriamo, impariamo, prendiamo parte alla vita sociale, organizziamo la vita lavorativa e quotidiana sta anch'esso cambiando e si modificherà ulteriormente. Pertanto lo sviluppo delle competenze di ciascuno, ad ogni livello e in ogni territorio non è un progetto a se stante, bensì fa parte delle misure che sostengono la trasformazione dell'economia e della società, in particolare gli investimenti produttivi.

La pandemia di Covid-19 ha significato perdita di occupazione per milioni di cittadini europei o precarizzazione ed in entrambi i casi perdita di reddito e protezione sociale (welfare). Per molti l'acquisizione di nuove competenze apre ad un nuovo lavoro, per altri permette di conservare il proprio e migliorarne la qualità. Cambiare mansioni, imparare tecniche diverse e gestire nuovi apparati rientrano nell'ordinario in un'economia in grande trasformazione.

Migliorare le proprie competenze (upskilling) ed apprendere di nuove (reskilling) richiede formazione, sia in contesti formali come quelli offerti da istituzioni scolastiche, sia in contesti non formali, come avviene nel caso di formazioni organizzate dai datori di lavoro. Per le persone giovani, il cui passaggio dallo studio al lavoro è in troppi casi non scontato, l'accesso alla formazione su base

continua è un fattore ancora più importante. Attraverso la formazione in azienda, pubblica o privata, le persone giovani si impadroniscono di competenze che l'istruzione da sola non può offrire loro.

Per metterne in pratica i contenuti, l'Agenda promuove dodici azioni concrete, di cui il Patto per le Competenze è la prima. Gli attori che sviluppano e creano le competenze, da un lato, e coloro che utilizzano le competenze per sviluppare l'azienda, innovare, rimanere sul mercato, offrire nuovi prodotti, dall'altro, sono invitati a costruire un'alleanza per innalzare i livelli di formazione in termini sia qualitativi che quantitativi.

A livello europeo, il Patto per le Competenze è in fase operativa in settori chiave come l'aerospazio e la difesa, l'automotive, l'energia, il turismo ed altri. Nei singoli stati membri, il Patto per le Competenze può iniziare a livello nazionale o locale per facilitare sinergie e relazioni più efficaci e fare ponte tra chi analizza i bisogni del mercato del lavoro, chi pianifica ed offre formazione e chi crea occupazione. I partecipanti ad un Patto per le Competenze si impegnano al rispetto di alcuni principi di base (Charter):

- Promuovere la cultura dell'apprendimento continuo (lifelong learning) per tutti
- Costruire partenariati forti incentrati sulle competenze
- Monitorare la domanda e offerta di competenze ed anticipare i nuovi bisogni formativi
- Attivarsi contro le discriminazioni e in favore dell'uguaglianza di genere e delle opportunità.

Coloro che aderiscono ad un Patto per le Competenze si impegnano a far sì che le opportunità formative siano adeguate ed accessibili ad un numero sempre maggiore di adulti (giovani e meno giovani), sia per quanto riguarda le competenze di base e quelle trasversali, sia quelle tecniche e professionali o comunque orientate ad uno specifico profilo occupazionale.

I Patti per le Competenze fanno parte delle azioni suscettibili di finanziamento attraverso i fondi del Next Generation EU. Inoltre i Patti, che sono forme di partenariato tra attori pubblici e privati che condividono un obiettivo comune ben identificato, beneficeranno della messa in rete con esperienze analoghe di altri Paesi, di occasioni di scambio e consulenza tecnica ed altre azioni promosse dalla Commissione europea.

## I target dell'Agenda Europea per le Competenze 2020-2025

Indicatori	Obiettivi per il 2025	Livello corrente (ultimo anno disponibile)	Incremento atteso
Partecipazione di adulti in età 25-64 ad attività di formazione negli ultimi 12 mesi	50%	38% (2016)	+32%
Partecipazione di adulti in possesso di qualifiche basse in età 25-64 ad attività di formazione negli ultimi 12 mesi	30%	18% (2016)	+67%
Porzione di disoccupati in età 25-64 che hanno preso parte ad attività di formazione di recente	20%	11% (2019)	+82%
Porzione di adulti in età 16-74 in possesso di competenze digitali almeno a livello base	70%	56% (2019)	+25%

## **Come si posiziona l'Italia**

L'accesso ad opportunità di formazione per accrescere e rinnovare le proprie competenze in Italia rimane in percentuale sotto le due cifre. Nel 2019, solo l'8.1% degli adulti in età 25-64 anni sono stati in formazione secondo l'indagine sulle forze lavoro. La media europea in quell'anno era 10.8%, un dato che nasconde la grande diversità tra paesi: in alcuni stati membri gli adulti che si sono formati nel 2019 erano anche il 35%.

Non deve sorprendere che l'Unione Europea ponga l'apprendimento permanente tra le priorità per la ripresa, considerando che ci sia bisogno di rinnovate competenze per: 1. trasformare i lavori e le economie verso la sostenibilità ambientale e la digitalizzazione senza escludere o marginalizzare nessuno; 2. permettere a chi ha perso un lavoro di trovarne un altro; 3. rafforzare il benessere, la coesione, l'uguaglianza delle opportunità e la resilienza di ognuna ed ognuno.

Il Piano di ripresa e resilienza dell'Italia (PNRR, Next Generation Italia) riconosce priorità all'apprendimento permanente. Si trovano riferimenti alla formazione degli adulti diverse componenti chiave del Piano, tra cui la modernizzazione della pubblica amministrazione, la digitalizzazione dell'economia, il sistema di istruzione scolastica, il sostegno all'occupazione e al mercato del lavoro.

Il Piano dovrebbe al tempo stesso mettere a fuoco la necessità di un sistema di formazione permanente, con attenzione per l'apprendimento non-formale ed informale che sono le modalità più diffuse tra gli adulti. Un tale sistema deve prevedere funzioni chiave tra cui, per citarne alcune:

- Analisi dei fabbisogni formativi – servono analisi puntuali per settori e territori, ripetute nel tempo – indispensabili per migliorare i contenuti dell'offerta formativa, ai sistemi di qualità nella certificazione dei centri di formazione;
- Certificazione di percorsi di apprendimento anche brevi e non-formali;
- Orientamento per accompagnare la trasformazione nel mondo del lavoro;
- Adeguate attrezzature, laboratori e ambienti consoni all'apprendimento presso i centri di formazione;
- Formazione formatori e garanzia di qualità;
- Meccanismi di finanziamento, sia individuali che per organizzazioni.

## **Cosa fare a Torino**

Il sistema formazione è ben sviluppato a Torino, come messo in evidenza dalle interviste-video effettuate da PartecipaTo. Al tempo stesso si può e si deve fare di più, alla luce della situazione occupazionale che la pandemia di Covid-19 ha aggravato.

Alcune iniziative fattibili sulla base delle disponibilità riscontrate attraverso le interviste, di cui discutere:

1. Connessione più stretta tra le analisi del fabbisogno di competenze e l'erogazione dei servizi di formazione. Il costante allineamento tra le tendenze del mercato del lavoro (quali settori, quali specifici indirizzi, quali nuovi lavori, ecc) e l'offerta di formazione deve servire l'obiettivo di aumentare l'occupazione.

2. Collaborazione sistematica tra chi offre formazione e le aziende. I dati mostrano che il dialogo tra centri di formazione ed imprese è il mezzo principale per favorire lo sbocco occupazionale per studenti giovani e non.

3. Messa in rete tra tutti coloro che operano nel settore, o Patto per le Competenze, a livello locale. La formazione e l'occupazione non sono settori distinti ma parte di una stessa politica. Sulla base di una visione condivisa tra gli attori che di questa politica fanno parte, è possibile ambire a fare passi in direzione di una maggiore occupazione, non a qualunque costo ma occupazione di qualità

*\*Team leader, esperta di Apprendimento permanente.*

### **Linkopedia essenziale**

[European Skills Agenda - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission \(europa.eu\)](#)

[Communication 30June v2 \(1\).pdf](#)

[SkillsAgenda 2July EN.pdf](#)

[Launch event of the Pact for Skills - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission \(europa.eu\)](#)

[Pact for Skills - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission \(europa.eu\)](#)

[Pact for Skills and Charter v7 \(1\).pdf](#)

[Commitments under the Pact for Skills - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission \(europa.eu\)](#)

[Commitments under the Pact for Skills - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission \(europa.eu\)](#)

[Short clips – SUPPORT FOR THE PACT FOR SKILLS - YouTube](#) (v. ENAIP al minuto 3'10")

[Companies video – FIRST COMMITMENTS UNDER THE PACT FOR SKILLS - YouTube](#) (v. ENEL al minuto 7'40")