



## NOTA PER IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO INCARICATO SEN. PROF. MARIO MONTI

Ai fini dei prossimi provvedimenti del Governo sul tema della “**crescita**” desideriamo formulare, maturate dalle categorie che rappresentiamo alcune proposte connesse all'internazionalizzazione ed al nuovo mercato del lavoro.

### INTERNAZIONALIZZAZIONE E FORMAZIONE CONTINUA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITA' NEL MERCATO DEL LAVORO DELLA CRESCITA.

La vita lavorativa sarà oggetto di un cambiamento enorme nei prossimi anni: ciò è dovuto, fra l'altro, al mutamento numerico all'interno della forza lavoro (il 35% sarà costituito da alte professionalità nell'Unione Europea entro il 2020), connesso con l'evoluzione demografica, all'aumento del livello di formazione dei prestatori d'opera, alle ripercussioni dell'avanzamento della ricerca sulla speranza di vita e sulla durata della vita lavorativa, alla crescente digitalizzazione della produzione e dei servizi, alla concorrenza globale e alle esigenze dello sviluppo sostenibile.

Una questione fondamentale per la competitività italiana ed europea, che oggi si pone, riguarda l'organizzazione del lavoro nonché le modalità di gestione del personale di professionalità elevata, nella guerra delle imprese per il suo reperimento sul mercato europeo e non solo.

Il processo di internazionalizzazione del sistema delle imprese e della Pubblica Amministrazione deve avere come obiettivo il passaggio dal “Made in Italy” al “**Made by Italy**”.

Tutti i Paesi europei, peraltro, si stanno muovendo nella stessa direzione.

I compiti del quadro e delle professionalità medio-alte si svolgono sempre di più in un ambito internazionale, alla conquista dei nuovi mercati e con una Pubblica Amministrazione che dovrebbe essere adeguatamente internazionalizzata per supportare gli operatori economici.

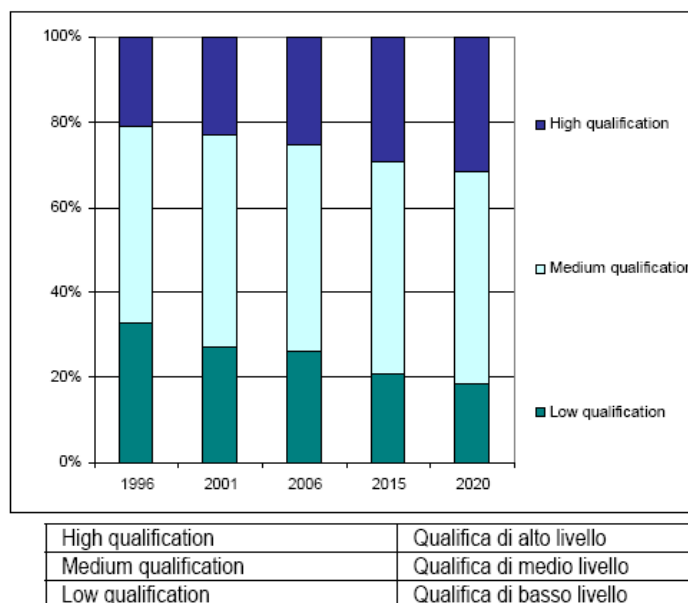
Bisognerebbe dare maggiore riconoscimento all'importanza della libera circolazione dei lavoratori e dell'incentivazione della mobilità alle categorie ad elevata professionalità nel promuovere le esperienze in altri mercati del lavoro. Come altresì disporre di più informazioni sui mercati del lavoro, le tendenze che vi si manifestano e le competenze richieste, nonché di migliori servizi di orientamento e sostegno alle persone in cerca d'impiego.



Risulta importante comprendere i vari elementi del processo di rinnovamento: il più delle volte il successo dell'innovazione dei prodotti o dei servizi presuppone anche un'innovazione organizzativa o dell'ambiente di lavoro, da qui il ruolo fondamentale dei quadri e dei professionals.

In Italia viene ancora dato valore alle prerogative tradizionali connessi alla staticità di un mercato chiuso alle frontiere, tra cui l'obbedienza, la fedeltà aziendale, la diligenza. Ma in un contesto di globalizzazione e di avanzamento tecnologico rapido diminuisce sensibilmente l'importanza di queste prerogative in quanto la concorrenzialità sul mercato nazionale e soprattutto internazionale richiede fattori dinamici come la mobilità professionale, le esperienze accumulate in Italia e all'estero, la propensione professionale all'internazionalizzazione, etc.

Ma anche i temi contrattuali sono cambiati in Europa, dove, in relazione alle mobilità ed al formarsi di un mercato del lavoro per specificità professionali sono privilegiati: la formazione continua, l'aggiornamento professionale delle esperienze, la sanità integrativa, forme di assicurazione contro la disoccupazione, la portabilità delle pensioni, la certificazione delle esperienze acquisite, il riconoscimento dei titoli di studio e di quelli per l'esercizio di una professione liberale, etc...



Fonte: CEDEFOP

Infatti i dati del CEDEFOP (Centro studi dell'Unione Europea), mettono chiaramente l'accento sull'aumento generale, a lungo termine, del livello di qualifiche richiesto per molti/gran parte dei posti di lavoro. In base a tali previsioni, sul totale di posti di lavoro disponibili nel periodo 2006-2020 quasi il 91% richiederà un



livello di istruzione superiore oppure medio. Nel corso del prossimo decennio bisognerà modificare l'attuale struttura delle qualifiche della forza lavoro, poiché per un numero sempre crescente dei posti di lavoro disponibili (fino a 55 milioni) saranno richieste qualifiche di livello medio (il che comprende la formazione professionale). Saranno meno di 10 milioni i posti di lavoro disponibili per i candidati con un livello di istruzione basso o nullo.

I dati del CEDEFOP trovano un riscontro in Italia dove la categoria, presa a campione, dei quadri, unico settore del lavoro dipendente ad avere un aumento numerico, al 31 dicembre 2010 ha registrato un incremento del 20% (475.007), tendenza proseguita nel 2011.

Nei primi 4 mesi del 2011 i quadri delle aziende sono aumentati di più di 30.000 unità. Il maggiore incremento si è avuto al Nord (+9%) mentre il Centro Italia è aumentato solo del 2% ed il Sud di poche centinaia di unità.

Guardando alle fasce d'età, a maggio 2011, poco meno di 4.000 unità sono sotto i 25 anni di età; di questi oltre 3.200 lavorano nel nord Italia. Su un totale di oltre 504.498 solo 108.000 quadri hanno tra i 31 ed i 40 anni e quasi 400.000 ha più di 41 anni di età.

Un sensibile aumento del numero dei quadri, anche nel 2011, si registra pure in Francia dove vi è una previsione di crescita a, fine anno, tra il 10 e il 20%.

**Tabella 1. Distribuzione per fasce d'età e aree geografiche quadri aziendali Italia (2011) in valori assoluti**

area/età	0-30	31-40	41-50	>50	Totale
<b>Nord</b>	3.214	80.611	141.439	112.092	337.356
<b>Centro</b>	580	24.396	52.822	66.683	144.481
<b>Sud</b>	165	3.277	8.745	10.474	22.661
<b>Italia</b>	<b>3.959</b>	<b>108.284</b>	<b>203.006</b>	<b>189.249</b>	<b>504.498</b>

**Fonte: INPS Maggio 2011 - Elaborazione CIU**

Questa ripartizione anagrafica testimonia, nell'era dell'innovazione continua, la differenza di "bisogni professionali" da soddisfare in relazione all' "area decennale" di età.



### RIPARTIZIONE NAZIONALE DEI QUADRI PER FASCE DI ETA' A MAGGIO 2011

0-30		31-40		41-50		>50		TOTALI	
Cifra fissa	% sul totale	Cifra fissa	% sul totale	Cifra fissa	% sul totale	Cifra fissa	% sul totale	Totale	%
3.959	0,78%	108.284	21,46%	203.006	40,23%	189.249	37,51%	504.498	100%

Fonte: INPS Maggio 2011 - Elaborazione CIU

Infatti l'“invecchiamento” professionale di questa importante categoria pone l'obbligo di una **disciplina legislativa obbligatoria sulla formazione continua**, per le ragioni già elencate, come già in atto da tempo in Francia nonché richiesta dalle direttive comunitarie.

### LA FORMAZIONE CONTINUA DA ATTUARE IN ITALIA

La risposta all'esigenza di specializzazione e di elevata professionalità, pretesa dall'attuale organizzazione del lavoro, è diffondere ed applicare la cultura della formazione continua che deve accompagnare quadri e professionisti per l'intera vita lavorativa.

Ciò anche al fine di promuovere la “rivendibilità” professionale delle esperienze sul piano nazionale ed internazionale, multidisciplinare e multisettoriale, soprattutto dei lavoratori in carriera e di quelli più giovani.

Si propone allora, d'investire sulle persone cui riconosce ampia delega nell'attuazione delle proprie direttive, favorendo loro la frequentazione annuale di corsi di perfezionamento delle lingue estere, di specializzazione manageriale e di master brevi formula “week end”, tramite l'accesso ai diversi livelli di formazione gratuita e agevolata, coordinata a livello nazionale dal Ministero del Lavoro e a livello regionale dagli Assessorati alla formazione, nonché un collegamento con le Università.

Si intende così favorire inoltre una rete di interscambio formativo circolare delle professionalità negli ambienti di lavoro: in pratica le aziende dovrebbero permettere ai propri quadri di lavorare durante periodi determinati dell'anno in altre imprese di diverso settore merceologico, sul territorio nazionale e all'estero, ricevendone reciproco ritorno in entrata di risorse e competenze.

L'attuazione Comunitaria, una volta uscita dalla fase di stallo, del “ Quadro europeo delle qualifiche”, con il riconoscimento all'estero di titoli di studio e qualifiche professionali conseguite consentirà peraltro la mobilità virtuosa dei nostri manager all'estero.



Va tenuto presente, secondo i dati dell'Unione Europea, che l'età media del cittadino europeo ed italiano che lavora è oggi di 38 anni ma nel 2015 salirà a 50, pertanto la formazione iniziale dell'Università o degli Istituti Superiori diventa obsoleta in pochissimo tempo ed a maggior ragione si volatilizza negli anni, man mano che sale l'età e avanza l'innovazione tecnologica, informatica e organizzativa.

Ecco allora che hanno riscontro le parole del Presidente dell'Unione Europea Emanuel Barroso in cui la formazione deve durare nel corso di tutta la vita lavorativa in quanto diventa una chiave fondamentale per conservare l'occupazione e il reddito.

Lo Stato italiano dovrà necessariamente investire nella formazione continua vera, non in forma fittizia come stipendio, dato sinora quasi sempre verificatosi, anche perché cambierà il regime di vita lavorativa non più ancorata alla stessa azienda, ente o amministrazione ma entrerà in campo il "regime di trasferibilità" da settore a settore produttivo, dei servizi, del lavoro autonomo, d'impresa nonché la mobilità territoriale, nazionale, comunitaria e non solo comunitaria. Cioè per avere un'occupazione sarà opportuno andare laddove lì si collocherà la nuova offerta per continuare a lavorare.

La carriera sarà legata ad un sistema di mobilità nel corso di tutta la vita. Carriere condizionate però dai livelli di formazione ed esperienze, che il singolo professionista (quadri, dirigenti, liberi professionisti, etc) saprà offrire.

### **Formazione e crescita**

Si chiede pertanto che l'istruzione e la formazione siano integrate nella vita reale, in modo da avvicinarle alle esigenze dei cittadini e alle abitudini della nuova generazione che si accosta all'apprendimento. Gli strumenti innovativi di insegnamento, come la formazione a distanza, offrono l'opportunità di investire efficacemente nell'istruzione e di avvicinare le possibilità di apprendimento alle esigenze delle imprese.

Occorre, altresì, passare da una formazione basata sull'erogazione di corsi a una formazione orientata ai risultati dell'apprendimento, secondo una logica di responsabilizzazione e di rafforzamento della capacità dell'individuo e la necessità di passare dal concetto di competenza a quello di prestazione.

Nella società della conoscenza, tutte le forme di apprendimento sul posto di lavoro vanno incoraggiate.

Il rafforzamento della motivazione individuale all'apprendimento e l'impegno delle imprese a motivare i lavoratori dovrebbero essere delle priorità in questo senso.

Il fattore più importante della crescita e dello sviluppo della prosperità è la capacità di un Paese di creare opportunità occupazionali di qualità elevata. Una politica tesa a creare opportunità di lavoro e a promuovere la crescita deve essere basata su alcuni fondamenti essenziali. Un mercato del lavoro moderno, inclusivo, flessibile e competitivo comprende un'ampia gamma di attività e funzioni. Oltre a ciò,



uno dei pilastri principali dell'UE è la libera circolazione dei lavoratori. L'obiettivo è consentire ai cittadini di lavorare in un altro Stato membro e migliorare l'offerta di opportunità di lavoro, ma anche mettere a disposizione delle imprese una forza lavoro più ampia e più flessibile che sia più adeguata alle esigenze del mercato del lavoro.

Al Consiglio dei ministri europei dell'Istruzione del 12 maggio 2009, gli Stati membri si sono impegnati a cooperare più strettamente nel campo dell'istruzione e della formazione. Le priorità adottate mettono in evidenza il ruolo importante che l'istruzione e la formazione devono svolgere nel più ampio dibattito sulle politiche economiche e sociali. Le sfide comuni sono: 1) la forza lavoro, che dovrà disporre delle competenze adeguate per i posti di lavoro di domani, 2) l'adeguamento alle esigenze di una società che invecchia, 3) una più intensa concorrenza globale.

Quanto al finanziamento della formazione continua, argomento spesso posto a sbarramento, oltre ad un più oculato e dedicato utilizzo dei fondi tradizionali (es. 0,30 per mille) si può pensare a stornare tutti o parte dei contributi a fondo perduto alle imprese sostituendo il contributo finanziario con quello dell'aggiornamento della conoscenza, favorendo così la vera innovazione.

Pertanto le Confederazioni scriventi chiedono al nuovo Governo interventi legislativi per un diritto alla formazione continua, per un numero di ore da individuare nella contrattazione aziendale o in accordi individuali.

Presidente Nazionale CUQ  
Mario Vigna

Presidente Nazionale CIU  
Corrado Rossitto

Roma, 15 novembre 2011