

Promuovere la formazione professionale, la riqualificazione e il miglioramento delle competenze di tutti i lavoratori

Raccomandazioni ai coordinatori e ai membri del CAE/CAE-SE per l'azione sindacale nelle multinazionali

Bruxelles, gennaio 2024

Il presente documento fornisce informazioni e orientamenti ai rappresentanti dei lavoratori nei comitati aziendali europei [CAE], nei comitati aziendali transnazionali delle società ai sensi dello statuto delle società europee - *Societas Europaea* [SE], nonché ai coordinatori di industriAll Europe che li assistono, sul ruolo che possono svolgere nella promozione del dialogo sull'istruzione e la formazione professionale [IFP] e delle politiche di riqualificazione e miglioramento delle competenze nelle multinazionali.

IFP, riqualificazione e miglioramento delle competenze: perché è necessaria un'azione sindacale adesso?

In tutta Europa, i nostri settori devono affrontare una trasformazione ad un ritmo e un livello mai visti prima, sotto gli effetti combinati delle transizioni verde e digitale, della feroce concorrenza commerciale a livello globale, mentre si stanno riprendendo dai duri impatti della pandemia di COVID-19. Si stima che 25 milioni di posti di lavoro e competenze industriali subiranno cambiamenti, trasferimenti o scompariranno nei prossimi anni¹, mentre le carenze di competenze di lunga data (ad esempio saldatori, esperti in TIC, ingegneri) rimangono irrisolte in settori che, inoltre, incontrano difficoltà ad attirare le giovani generazioni di lavoratori (altamente qualificati).

Una forza lavoro qualificata, con lavoratori dotati del know-how strategico necessario per soddisfare le esigenze del futuro, è tuttavia il fondamento dell'occupabilità a lungo termine dei lavoratori e di imprese solide e competitive che offrono posti di lavoro di qualità e buoni salari. Non investire nello sviluppo delle competenze ostacolerebbe la produttività e la competitività delle industrie europee. Le politiche di riqualificazione e miglioramento delle competenze, basate sull'istruzione e la formazione professionale continua per tutta la durata della carriera, devono essere intensificate con urgenza per garantire che nessuno rimanga indietro quando le industrie affrontano il cambiamento².

La richiesta di azioni a livello transfrontaliero in materia di politiche di formazione e di sviluppo delle competenze potrebbe sembrare inusuale, in quanto le politiche in materia di competenze sono di fatto concepite e disciplinate a livello nazionale. Ad esempio, il Trattato UE non attribuisce alcuna competenza

¹ Si veda il [Manifesto Just Transition](#) di industriAll Europe.

² Si veda la posizione di industriAll Europe del 2023 "Urgency to invest in workers, training and quality jobs to loosen the tight labour market and meet the shortages", in [inglese](#), [francese](#), [tedesco](#).



per l'adozione di una legislazione comunitaria vincolante in questo settore, che rimane una prerogativa degli Stati membri. I sistemi nazionali di IFP e sviluppo delle competenze, compresi i loro finanziamenti, differiscono notevolmente da un Paese all'altro. Le parti sociali, compresi i sindacati, svolgono già un ruolo nella progettazione, attuazione e governance dei sistemi di istruzione e formazione professionale in molti Paesi dove le politiche in materia di competenze e formazione sono guidate dal dialogo sociale, ad esempio, quando le competenze e l'IFP sono un argomento di negoziazione a livello settoriale e/o aziendale tra datori di lavoro e sindacati.



SUGGERIMENTO!

Il Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale [CEDEFOP] fornisce una descrizione di ciascun sistema nazionale di IFP esistente nell'UE sul suo sito web, in tutte le lingue dell'UE.

Si veda: <https://www.cedefop.europa.eu/en/countries>

Nonostante questa prerogativa nazionale, e a causa delle crescenti preoccupazioni circa il rischio di perdere una delle principali risorse competitive europee nel caso la sfida delle competenze non dovesse essere raccolta, l'Unione europea ha drasticamente aumentato la propria attività negli ultimi anni per promuovere e sostenere politiche più efficaci e ambiziose in materia di competenze. Nel 2017, il pilastro europeo dei diritti sociali ha ribadito che il diritto alla formazione e all'accesso all'istruzione e alla formazione professionale continua è un diritto fondamentale.



RIFERIMENTO

(2017) PILASTRO EUROPEO DEI DIRITTI SOCIALI

Capitolo I - Pari opportunità e accesso al mercato del lavoro

- 01- Istruzione, formazione e apprendimento permanente

Ogni persona ha diritto a un'istruzione, a una formazione e a un apprendimento permanente di qualità e inclusivi, al fine di mantenere e acquisire competenze che consentono di partecipare pienamente alla società e di gestire con successo le transizioni nel mercato del lavoro.

Nel 2020, la Commissione europea ha pubblicato la sua nuova "agenda europea per le competenze per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza"³, che comprendeva 12 azioni volte a sostenere le strategie nazionali in materia di competenze e sviluppare l'IFP con l'obiettivo di conseguire i seguenti ambiziosi obiettivi entro il 2025:

- 50% degli adulti che seguono corsi di formazione ogni anno (rispetto al 38% nel 2016)
- 70% degli adulti con almeno competenze digitali di base (rispetto al 56% nel 2019)

³ Informazioni sull'agenda europea per le competenze sono disponibili sul [sito web della Commissione europea](#).



Per tale piano d'azione dell'UE è previsto un bilancio consistente di oltre 80 milioni di euro a disposizione degli Stati membri, a complemento delle risorse finanziarie stanziata nei fondi del Dispositivo per la ripresa e la resilienza, finalizzati a sostenere gli investimenti nelle strategie nazionali in materia di competenze. L'UE ha inoltre adottato diverse raccomandazioni (non vincolanti) per guidare gli Stati membri attraverso politiche e strumenti efficaci per riqualificare e migliorare le competenze dei lavoratori⁴. Oltre all'azione dell'UE rivolta agli Stati membri, sono stati messi a disposizione fondi dell'UE anche per sostenere gli sforzi dei soggetti interessati a livello settoriale, volti a promuovere la riqualificazione e il miglioramento delle competenze nelle loro regioni e imprese (si veda il [EU Pacts for Skills](#) che riunisce associazioni industriali, erogatori di IFP, esperti in formazione e parti sociali per mappare le esigenze in materia di competenze e attuare azioni di formazione in 14 settori). La [Alleanza europea per l'apprendistato](#) (avviata dalle parti sociali europee e ospitata dal 2013 dalla Commissione europea) mira a sostenere le azioni di tali parti interessate verso lo sviluppo specifico di programmi di apprendistato in Europa. Per dimostrare ulteriormente l'impegno dell'UE ad accogliere la sfida delle competenze, la Presidente della Commissione europea ha dichiarato il [2023 the 'European Year of Skills'](#).

Nonostante la moltiplicazione degli sforzi e dei finanziamenti dell'UE, nonché delle strategie nazionali in materia di competenze, l'attuazione della riqualificazione e del miglioramento delle competenze nelle imprese rimane tuttavia troppo limitata in pratica. L'apprendimento permanente non è ancora pienamente ancorato al modo di pensare, con appena un adulto su cinque che ha partecipato alla formazione nel 2022⁵. I tassi di formazione sono costantemente bassi, e certamente al di sotto degli obiettivi fissati nell'agenda europea per le competenze. Le aziende non investono in politiche di formazione nella misura delle loro esigenze in termini di competenze, mentre i lavoratori non sono necessariamente consapevoli delle possibilità di formazione o non se ne avvalgono.

La situazione si sta evolvendo lentamente, con le stesse grandi imprese che continuano a investire in formazione, mentre altre non investono altrettanto, e la stessa percentuale di lavoratori già altamente qualificati che seguono formazioni, mentre quelli più bisognosi di riqualificazione e miglioramento delle competenze (lavoratori vulnerabili e precari, donne, genitori single, anziani, ...) non rientrano nell'ambito delle azioni di formazione. Sebbene le esigenze di formazione siano enormi, i bilanci per la formazione sono tra i primi a essere tagliati quando le imprese incontrano difficoltà economiche (come illustrato durante la pandemia di COVID-19). La maggior parte delle imprese preferirebbe assumere lavoratori con le qualifiche richieste dal mercato del lavoro, anche al di fuori del loro mercato del lavoro nazionale o europeo, piuttosto che investire in ampi programmi di riqualificazione e miglioramento delle competenze⁶.

I sindacati europei insistono sull'urgente necessità di intensificare la formazione professionale e l'apprendimento permanente dei lavoratori dell'industria, in tutti i settori, regioni e imprese. I responsabili politici europei e nazionali hanno un ruolo da svolgere: garantire che le strategie nazionali, regionali e

⁴ Si veda la Raccomandazione del Consiglio del 2020 relativa all'"[istruzione e formazione professionale \(IFP\) per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza](#)", completata dalla Dichiarazione di Osnabrück relativa all'"[istruzione e alla formazione professionale come fattore abilitante della ripresa e delle transizioni giuste verso l'economia digitale e verde](#)". Sono state inoltre adottate raccomandazioni dell'UE più attuali sugli strumenti IFP quali [i conti individuali di apprendimento](#) o [le microcredenziali](#).

⁵ Fonte: [Eurostat's adult learning statistics](#).

⁶ Fonte: [Eurostat's statistics on continuing vocational training in enterprises](#).



locali in materia di competenze siano sviluppate e attuate con i sindacati per garantire finanziamenti adeguati e l'accesso a una formazione di qualità per tutti i lavoratori. Anche i datori di lavoro hanno un ruolo da svolgere: investire nei lavoratori, pianificare e formare la forza lavoro per anticipare le loro esigenze in termini di competenze, stanziare i fondi necessari e fornire accesso a una formazione pertinente⁷.

Raccomandazione 1 Decidere una strategia sindacale coordinata

Come rappresentanti dei lavoratori in una multinazionale, avete un ruolo chiave da svolgere: siate proattivi! Non aspettate che la direzione vi informi o consulti sulle politiche di formazione che potrebbe aver (o meno) deciso unilateralmente. Decidete voi stessi, valutate la situazione e le esigenze di riqualificazione e miglioramento delle competenze nella vostra azienda, e decidete una strategia sindacale al fine di sviluppare un'IFP pertinente per tutti i lavoratori.

Tenere i rapporti e coordinarsi con i sindacati nazionali ed europei

Le organizzazioni sindacali hanno elaborato richieste e strategie per promuovere la formazione e lo sviluppo delle competenze in molti Paesi, anche nel quadro della contrattazione collettiva settoriale. Le organizzazioni sindacali possono inoltre informarvi meglio sugli ultimi sviluppi in materia di competenze e politiche di formazione discusse con i datori di lavoro e/o con i responsabili politici a livello nazionale ed europeo. Entrando in contatto con la vostra organizzazione sindacale nazionale o europea, potrete imparare dai diritti (derivanti dalla legislazione o dai contratti collettivi), dalle pratiche e dalle iniziative a sostegno dell'IFP, e della riqualificazione e il miglioramento delle competenze, esistenti nel vostro Paese, ma anche nell'UE e nelle aziende del vostro settore.

Inoltre, i sindacati hanno concluso accordi quadro europei con la direzione di diverse multinazionali che prevedono disposizioni per la pianificazione strategica e lo sviluppo delle competenze. Il vostro sindacato può informarvi su come negoziare tali accordi con un mandato sindacale e consigliarvi su approcci innovativi e standard comuni da promuovere in tali accordi aziendali transnazionali.

⁷ Si veda la posizione di industriAll Europe del 2023 *“Urgency to invest in workers, training and quality jobs to loosen the tight labour market and meet the shortages”*, in [inglese](#), [francese](#), [tedesco](#).



ESEMPIO

SAFRAN

Settore aerospaziale

CAE dal 2008.

Presidente: Corinne Schievenne (CFDT FGMM)

Coordinatore industriAll Europe: Philippe Gotti (CFE-CGC Métallurgie)

Nel 2015, su mandato di un gruppo negoziale europeo istituito dai sindacati nazionali di SAFRAN e in coordinamento con il CAE, industriAll Europe ha concluso un [accordo quadro europeo con SAFRAN sullo sviluppo delle competenze e la sicurezza dei percorsi di carriera](#), rinnovato nel 2021. Ispirati dalle politiche strategiche di pianificazione delle competenze in vigore in Francia (dove le grandi imprese sono obbligate a concordare con i sindacati le competenze strategiche e la pianificazione della forza lavoro ogni tre anni), la direzione e i sindacati di SAFRAN volevano elaborare standard e principi europei comuni su come adattare le competenze alle esigenze derivanti dalla strategia aziendale o dai cambiamenti del mercato. L'accordo europeo stabilisce norme da applicare in ciascun Paese sulla previsione delle esigenze in materia di competenze, lo sviluppo di percorsi di carriera e la formazione dei lavoratori, nonché opzioni di mobilità professionale all'interno del Gruppo.

SUGGERIMENTO!

Se doveste riscontrare un interesse a negoziare un accordo europeo con il management in materia di competenze e formazione, contattate immediatamente il vostro sindacato nazionale e il segretariato industriAll Europe!

Tenere i rapporti e coordinarsi con i rappresentanti sindacali della propria azienda, a livello nazionale e locale

È importante che vi sia un forte coordinamento tra i livelli europeo e nazionale. Le politiche in materia di formazione e sviluppo delle competenze devono essere discusse sia a livello nazionale che di CAE. Se i sindacati avviano politiche o concludono accordi a livello nazionale, assicuratevi di informare il CAE/CAE-SE. E viceversa: se a livello europeo vengono adottate politiche o principi in materia di competenze e formazione, è importante coinvolgere quanto prima i sindacati nazionali.



I motivi per stabilire un forte legame e garantire un buon flusso di informazioni tra il CAE/CAE-SE e i rappresentanti sindacali a livello nazionale e locale sono molteplici:

- **Questo è il modo migliore per individuare tempestivamente misure relative alle competenze e all'IFP**, che possono essere pianificate in un Paese prima di diventare transnazionali.
- **Questo è il modo migliore per imparare gli uni dagli altri, condividere e scambiare le migliori pratiche** (ad esempio, apprendere che è stato concluso un contratto collettivo dai sindacati e dal management in un Paese al fine di migliorare l'orientamento professionale e l'accesso alla formazione di tutti i lavoratori, potrebbe avere un effetto di ricaduta se divulgato ampiamente nella vostra rete).

Da notare che i CAE possono avvalersi dell'obbligo di riferire in merito alle loro attività o al loro diritto di visitare siti locali, per stabilire relazioni e collegamenti a livello nazionale e locale. Il collegamento dovrebbe comprendere contatti con i rappresentanti sindacali della formazione sul posto di lavoro, se del caso.

Sviluppare le competenze e alimentare le conoscenze in materia di IFP e sviluppo delle competenze

Il vostro CAE/CAE-SE ha anche il diritto alla formazione e può richiedere una sessione di formazione specifica dedicata alle politiche di sviluppo delle competenze nei diversi Paesi in cui opera la vostra azienda.

Il vostro CAE/CAE-SE ha anche il diritto di essere assistito da esperti sindacali e in materia che possono aiutarvi a valutare in modo critico la pertinenza delle politiche di formazione della vostra azienda e a formulare le richieste sindacali nei confronti della direzione. Questo faciliterà le discussioni con la direzione.

Raccomandazione 2 Impegnarsi in azienda

La pianificazione strategica delle competenze e le politiche di IFP sono un argomento per il dialogo sociale nelle imprese! Le politiche di formazione e lo sviluppo delle competenze sono tradizionalmente un argomento di negoziazione tra datori di lavoro e sindacati:

- **A livello nazionale**, nel quadro della contrattazione collettiva settoriale e/o intersettoriale.

SUGGERIMENTO!

Controllare la banca dati online industriAll Europe Collective Bargaining [CB], che raccoglie informazioni sui contratti collettivi in materia di competenze e formazione conclusi nei Paesi e nelle imprese europee. Si veda: <https://news.industrialall-europe.eu/p/collective-bargaining-database>

- **A livello aziendale**, soprattutto quando si negoziano piani strategici di sviluppo delle competenze con i sindacati, è un obbligo legale. È il caso della Francia, dove le imprese con più di 300 dipendenti, o che operano in diversi Paesi, devono condurre tali negoziati con i sindacati ogni tre anni.

 **SUGGERIMENTO!**

In diversi Paesi dell'UE sono in vigore approcci negoziati per anticipare le esigenze in materia di competenze e concordare politiche di formazione a livello nazionale, settoriale o aziendale.

Sul sito web del CEDEFOP si possono trovare informazioni dettagliate per ogni Paese: <https://www.cedefop.europa.eu/en/data-collections/skills-anticipation-countries>

- **A livello europeo**, attraverso accordi quadro europei conclusi con multinazionali (si veda l'esempio SAFRAN), o attraverso accordi quadro europei attuali, conclusi dalle parti sociali intersettoriali dell'UE (CES, Business Europe, SME United, SGI Europe) che contengono disposizioni in materia di formazione/sviluppo delle competenze.

 **RIFERIMENTO**

(2020) EUROPEAN SOCIAL PARTNERS' FRAMEWORK AGREEMENT ON DIGITALISATION

Disponibile online in 11 lingue dell'UE:

<https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-digitalisation>

Capitolo 1 - Digital skills and securing employment

L'obiettivo principale è preparare la forza lavoro attuale e futura e le imprese con le competenze appropriate attraverso l'apprendimento continuo, per cogliere le opportunità e affrontare le sfide della trasformazione digitale nel mondo del lavoro.

(2017) EUROPEAN SOCIAL PARTNERS' AUTONOMOUS FRAMEWORK AGREEMENT ON ACTIVE AGEING AND AN INTER-GENERATIONAL APPROACH

Disponibile online in 9 lingue dell'UE:

<https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-active-ageing-and-inter-generational-approach>

Capitolo 4 – Social partners' tools, measures and actions

C) Skills and competence management

L'approccio dovrebbe sostenere lo sviluppo delle competenze e l'apprendimento permanente, promuovendo così l'occupabilità dei lavoratori e massimizzando il capitale umano delle imprese in termini di capacità e know-how.



(2010) EUROPEAN FRAMEWORK AGREEMENT ON INCLUSIVE LABOUR MARKETS

Disponibile online in 12 lingue dell'UE:

<https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-inclusive-labour-markets>

Capitolo 5 – Social partners' actions

[...] le misure specifiche comprendono, ad esempio:

- Divulgazione di informazioni sulla disponibilità di posti di lavoro e programmi di formazione
- Cooperazione con i sistemi di istruzione e formazione al fine di rispondere al meglio alle esigenze individuali e del mercato del lavoro, anche affrontando i problemi delle competenze di base (alfabetizzazione e numerazione), promuovendo l'istruzione e la formazione professionale, e misure volte ad agevolare la transizione tra l'istruzione e il mercato del lavoro
- Introduzione di piani di sviluppo delle competenze individuali
- Promozione di un numero maggiore e migliore di contratti di apprendistato e tirocinio

Oltre al ruolo svolto dai sindacati nella negoziazione delle politiche in materia di formazione e sviluppo delle competenze, i CAE/CAE-SE hanno anche un ruolo da svolgere utilizzando i loro diritti di informazione sulle politiche in materia di formazione e sviluppo delle competenze e di consultazione con la direzione. Sebbene non sia esplicitamente elencata nelle direttive CAE/SE come argomento di dialogo con la direzione, la formazione professionale figura all'ordine del giorno della metà (54%) dei CAE esistenti⁸.

Potete ragionare con la direzione sul fatto che il vostro CAE/CAE-SE ha il diritto di avviare un dialogo sulle politiche di formazione e sviluppo delle competenze, facendo riferimento al nuovo obbligo imposto alle grandi imprese di riferire sulle loro politiche di formazione. La [direttiva del 2022 per quanto riguarda la rendicontazione societaria di sostenibilità](#) obbliga le grandi imprese a divulgare al pubblico le informazioni relative alla formazione e allo sviluppo delle competenze specificando, tra l'altro, la percentuale e la ripartizione dei lavoratori che partecipano alla formazione.



SUGGERIMENTO!

Se non è ancora previsto nell'accordo del CAE, **aggiungete la formazione professionale e lo sviluppo delle competenze all'elenco degli argomenti di informazione e consultazione** in occasione della rinegoziazione dell'accordo.

⁸ Si veda il sondaggio ETUI del 2019 sui CAE/CAE-SE "Can anybody hear us?", disponibile [online](#) in inglese, francese, tedesco, polacco, ceco e spagnolo.



ESEMPIO

Eni

settore energetico

CAE dal 1995

Coordinatore industriAll Europe: Antonio Parisi (Uiltec)

art. 10 dell'accordo del CAE del 2022

Il comitato aziendale europeo e, se necessario, il comitato ristretto, sono informati e consultati in merito alle prestazioni e alle attività di Eni, in particolare per quanto riguarda: [...]

- Formazione professionale iniziale e continua

Raccomandazione 3 Discutere con la direzione

Promuovere l'IFP, la riqualificazione e il miglioramento delle competenze nel lavoro del CAE/CAE-SE e discuterne con la direzione! Attenzione: non si tratta di una discussione una tantum, ma di una discussione che deve svolgersi regolarmente.

In qualità di membri del CAE/CAE-SE, dovrete dedicare del tempo alle vostre riunioni per condividere gli sviluppi nei diversi Paesi, anche quando si tratta delle politiche aziendali in materia di formazione e competenze. Durante le riunioni con la direzione centrale, è necessario assicurarsi che vengano affrontate sia la pianificazione e lo sviluppo delle competenze strategiche, nonché le politiche in materia di IFP.

Si consiglia ai membri del CAE/CAE-SE di interrogare la direzione centrale e **avviare attività di informazione e consultazione**, se del caso con il sostegno di esperti, sui seguenti argomenti.

La strategia aziendale

- Qual è la **strategia industriale** a breve, medio e **lungo termine** dell'azienda e il suo potenziale impatto sui posti di lavoro e le competenze?
- Qual è l'**evoluzione prevista delle attività commerciali** in ciascun Paese? Alcune filiali verranno cedute, create o sostituite? Sono previste fusioni/scorpori?
- In che modo la direzione intende **adattare la strategia aziendale per affrontare i cambiamenti nel contesto in cui opera**, siano essi cambiamenti del mercato, evoluzione del quadro normativo, adattamento ai cambiamenti climatici e digitalizzazione...?



Intelligenza delle competenze

- Come cambieranno i posti di lavoro** in ogni sito? Quali competenze saranno necessarie in futuro?
- Vi sono carenze di competenze** nell'azienda? Se sì, dove e quali? In che modo l'azienda intende colmare la carenza di competenze (programma di riqualificazione e miglioramento delle competenze o assunzione di lavoratori al di fuori del mercato del lavoro nazionale o dell'UE)?
- In che modo l'azienda **svolge attività di intelligenza delle competenze** in ogni sito o regione in cui opera? Sono in atto collaborazioni con parti interessate esterne (ad esempio, servizi pubblici locali per l'impiego) per analizzare l'evoluzione delle esigenze in materia di competenze?

Investimenti finanziari in formazione

- Qual è il **bilancio** stanziato per la formazione e lo sviluppo delle competenze? Qual è stato l'andamento del bilancio negli ultimi 5 anni?
- L'azienda **beneficia di fondi pubblici o utilizza fondi bipartiti** per finanziare i propri programmi di formazione?
- Quale parte del bilancio per la formazione è destinata alla formazione a beneficio dei lavoratori della catena di approvvigionamento (subappaltatori delle PMI)?

Statistiche sulla formazione

- Qual è il **numero e il profilo (occupazione, età, sesso) dei lavoratori formati**? Qual è stato l'andamento di questi dati negli ultimi 5 anni? Qual è l'obiettivo dei corsi di formazione futuri?
- Quante ore all'anno** i lavoratori dedicano in media alla formazione?
- Qual è il **numero e il profilo (occupazione, età, sesso) dei lavoratori che partecipano a revisioni periodiche di sviluppo professionale**? Qual è stato l'andamento di questi dati negli ultimi 5 anni? Qual è l'obiettivo per il futuro?
- Qual è il **numero e il profilo (per quali professioni) degli apprendisti**? Qual è stato l'andamento di questi dati negli ultimi 5 anni? Qual è l'obiettivo per il futuro? Qual è il tasso di assunzione degli apprendisti?
- Qual è il **numero e il profilo (per quali professioni) dei tirocinanti**? Qual è stato l'andamento di questi dati negli ultimi 5 anni? Qual è l'obiettivo per il futuro? Qual è il tasso di assunzione dei tirocinanti?



Offerta di formazione

- Quale tipo di formazione** viene impartita: microformazione, formazione a lungo termine, formazione collettiva, formazione individuale?
- Su quali argomenti/contenuti** si concentrano i programmi di formazione?
- Come vengono convalidati i risultati dell'apprendimento?** Per quali certificazioni o qualifiche vengono offerti programmi di formazione dall'azienda? Come vengono riconosciuti i risultati dell'apprendimento in termini di sviluppo salariale e professionale?
- Quando si tratta di formazione necessaria per svolgere lavori in azienda, quali **condizioni di formazione** vengono fornite (formazione durante l'orario di lavoro, senza perdita di salario)?
- Con quali erogatori di IFP collabora l'azienda?**

Se pertinente e possibile, chiedere alla direzione di istituire un sottocomitato del CAE/CAE-SE dedicato alla strategia aziendale in materia di formazione e competenze. L'assistenza di un esperto esterno potrebbe essere estremamente preziosa a causa della natura abbastanza tecnica della discussione.



SUGGERIMENTO!

Se la formazione e le competenze sono un argomento particolarmente importante nella vostra azienda per garantire il futuro e l'occupabilità dei lavoratori, **richiedete l'istituzione di uno specifico gruppo di lavoro del CAE** sull'argomento.

industriAll Europe e le sue organizzazioni affiliate sono qui per assistervi. In caso di domande o suggerimenti, o se desiderate condividere le vostre esperienze, contattate:

- ⇒ **La vostra organizzazione sindacale nazionale**
- ⇒ **Il coordinatore industriAll Europe che assiste il vostro CAE o CAE/SE**
- o
- ⇒ **Il vostro team dedicato industriAll Europe**

Aline Conchon
Capo dipartimento
Punto di contatto su IFP e competenze
aline.conchon@industriall-europe.eu
+32 488 881 937

Bruno Demaître
Consulente senior per le politiche
Esperto in materia di CAE
bruno.demaître@industriall-europe.eu
+32 476 540 990



Per saperne di più...

Per saperne di più sul nostro approccio sindacale alla formazione e allo sviluppo delle competenze, qui di seguito è riportata una raccolta delle posizioni di industriAll Europe, che può essere utile per le vostre discussioni a livello di CAE/CAE-SE.

Posizioni generali di industriAll Europe

<i>Urgency to invest in workers, training and quality jobs to loosen the tight labour market and meet the shortages</i>	Documento di posizione (2023) in inglese , francese , tedesco
<i>Ensuring lifelong employability through training for future-proof occupational pathways</i>	Documento di posizione (2021) in inglese , francese , tedesco
<i>Training and Education - Boosted EU initiatives on skills</i>	Documento informativo (2020) in inglese , francese , tedesco
<i>First common demand for an individual right to training</i>	Documento sulla campagna (2005) in inglese

Posizioni di industriAll Europe per settore

Aerospaziale	<i>Demographic change, personnel work and skilled employment in the European aerospace industry</i> Relazione di industriAll Europe e affiliate (2017) inglese
Chimica	<i>Europe needs to make its STEM strategy a reality now</i> Dichiarazione congiunta industriAll Europe – ECEG (2022) inglese <i>Sustainable employment and career development in the European chemical sector</i> Quadro d'azione industriAll Europe – ECEG (2017) inglese <i>European Alliance for Apprenticeships' pledge</i> industriAll Europe – ECEG (2015) inglese <i>Framework agreement on competence profiles for operators and first line supervisors in the chemical industry (addendum)</i> Accordo industriAll Europe – ECEG (2015) inglese
Energia elettrica	<i>Rafforzare il ruolo dei partner sociali nazionali e degli erogatori di IFP per sviluppare un'intelligenza delle competenze nel settore dell'energia elettrica</i> Relazione industriAll Europe – EPSU – Eurelectric (2021) inglese Sintesi in EN , ES , FR , HU , IT , RO , SE <i>Skills needs developments, vocational education and training systems in the changing electricity sector</i>



	<p>industriAll Europe – EPSU – Eurelectric (2018) inglese</p> <p><i>European Alliance for Apprenticeships' pledge</i></p> <p>industriAll Europe – EPSU – Eurelectric (2018) inglese</p> <p><i>A quality framework for traineeships in the European electricity sector</i></p> <p>Accordo industriAll Europe – EPSU – Eurelectric (2016) inglese</p>
Gas	<p><i>Challenges and opportunities for employment in the gas sector in the context of the European energy transition: ensuring a Just Transition for workers</i></p> <p>Rapporto industriAll Europe – EPSU – Eurogas (2023) inglese</p> <p>Sintesi EN SV DE ES FR GR NO PL PT RO</p>
Industrie metallurgiche, metalmeccaniche e tecnologiche	<p><i>Boosting continuing vocational education & training in the MET industries</i></p> <p>Posizione comune industriAll Europe – Ceemet (2021) inglese, francese, tedesco</p> <p><i>European Alliance for Apprenticeships' renewed pledge: Robust MET industries require future-proof apprenticeships</i></p> <p>industriAll Europe – Ceemet (2021) inglese, francese, tedesco</p> <p><i>Joint priorities on skills/education/training for the new legislative term</i></p> <p>Posizione comune industriAll Europe – Ceemet (2019) inglese</p> <p><i>A Skills Agenda for Europe: no need for New but for Swift action</i></p> <p>Posizione comune industriAll Europe – Ceemet (2017) inglese</p> <p><i>Rethink education, but do it together with industry</i></p> <p>Posizione comune industriAll Europe – Ceemet (2013) inglese</p> <p><i>On permeability between vocational education and training (VET) and higher education</i></p> <p>Posizione comune industriAll Europe – Ceemet (2011) inglese</p> <p><i>Strong focus on high quality vocational education and training requisite for a competitive and sustainable European industrial base</i></p> <p>Posizione comune industriAll Europe – Ceemet (2010) inglese</p>
Industria cartaria	<p><i>Recommendations and best practices to attract and retain young people to the pulp and paper industry (EU-funded project "Turn the Page")</i></p> <p>industriAll Europe – CEPI (2022) inglese</p>
Cantieristica navale	<p><i>Upskilling shipbuilding workforce in Europe</i></p> <p>Progetto finanziato dall'UE industriAll Europe – SEA Europe (2021) inglese</p>

Inoltre, industriAll Europe partecipa ai partenariati delle parti interessate europee su competenze quali:

- I Patti per le competenze nei settori [aerospaziale](#), [automobilistico](#), [industrie ad alta intensità energetica](#), [microelettronica](#), [energia rinnovabile offshore](#), [cantieristica navale](#), [tessile-abbigliamento-pelle-calzature](#).
- E progetti finanziati dall'UE (denominati "progetti pilota per la cooperazione settoriale in materia di competenze") nei settori [industrie ad alta intensità energetica](#), [idrogeno](#), [forniture ferroviarie](#), [cantieristica navale](#), [acciaio](#).

