



INFORM@TORE SINQUADRI

Anno XXV N°1 (Febbraio 2012)

Notizie di questo numero:

CONTRATTO NAZIONALE FIAT:

L'Associazione Quadri e Capi Fiat riconosciuta in tutti i siti Fiat S.p.A. e Fiat Industrial

RIFORMA DEL LAVORO E DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI:

Proposte della nostra Confederazione

PROVVEDIMENTI DEL GOVERNO SULLA CRESCITA:

Proposte CUQ e CIU

Contattaci attraverso il nostro sito
[www. Sinquadri.it](http://www.Sinquadri.it)
oppure al nostro indirizzo di posta elettronica
coordina.sinquadri@libero.it

NOTA DELLA REDAZIONE

Da questo numero l'INFORMATORE cambia veste tipografica, dando diretta e immediata visibilità alle notizie, rimandando i commenti e l'approfondimento degli argomenti all'effettiva lettura.

Anche con l'attuale Governo la nostra Confederazione conferma la sua attiva presenza ai Tavoli Istituzionali, con la richiesta dei fondi integrativi per il sostegno al reddito dei Quadri e proponendo l'obbligatorietà della formazione continua, l'internazionalizzazione delle Alte Professionalità e delle Imprese e norme contro la precarietà.

Il pieno riconoscimento, assolutamente paritario nei confronti di tutti gli altri firmatari, dell'Associazione Quadri e Capi Fiat come stipulante del CCNL Fiat, con uno specifico inquadramento per i Quadri e le Alte Professionalità e relativa Indennità Funzioni Direttive, giunge a compimento di un lungo percorso iniziato negli anni '80 con la marcia dei quarantamila, premia la coerenza e la costanza dei Quadri che hanno caparbiamente sostenuto la loro specifica rappresentanza anche nei momenti più difficili, è prova tangibile dei notevoli risultati a cui può arrivare la ns. Categoria con il supporto e la massiva adesione della Base.

Auspichiamo che questo successo di grande rilievo sia di stimolo ai Quadri di tutti i settori dell'industria e dell'intero mondo del lavoro per il sostegno ed il rafforzamento di Siquadri e delle altre Associazioni aderenti alla CUQ, sì da conseguire analoghi risultati anche in altri CCNL.

La ferma convinzione che solo le rappresentanze dei Quadri, per il fatto stesso di comprenderne appieno i problemi, ne possono efficacemente sostenere le rivendicazioni, dare voce alle legittime aspirazioni e tutelare le professionalità, ci porta a credere che supereremo la miope posizione agnostica o addirittura avversa di molte amministrazioni, che ancora trovano più conveniente trattare con le organizzazioni generaliste, magari blandendo singolarmente qualche Quadro al fine di romperne il fronte. Il successo, però, sarà tanto più forte e rapido quanto più esteso e convinto sarà il sostegno della base, che parta da una nuova mobilitazione della Categoria e che ci consenta di riprendere, come già avvenuto in altri momenti difficili, quel ruolo attivo ed importante che ci è proprio nel contesto sociale.

In questa che è probabilmente la più grave crisi economica della storia moderna, i Quadri sono una risorsa insostituibile, forse la più grande, per la ripresa delle Aziende e del Paese tutto. È bene ricordarlo a gran voce.

L'ASSOCIAZIONE QUADRI E CAPI FIAT FIRMA IL CONTRATTO NAZIONALE

L'Associazione Quadri e Capi FIAT, unitamente a FIM, UILM, FISMIC e UGL, ha sottoscritto il Contratto Nazionale per FIAT S.p.A. e FIAT Industrial, che presenta aspetti estremamente innovativi nelle relazioni sindacali.

Dal corrente anno in tutte le unità produttive della FIAT il rapporto di lavoro non sarà più regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'industria metalmeccanica, ma esclusivamente dal nuovo Contratto.

Esso si caratterizza per il miglioramento di alcuni trattamenti economici quali:

- premio straordinario di 600 euro erogato a luglio 2012
- scatto di anzianità aggiuntivo oltre ai 5 già maturati
- aumento della maggiorazione dello straordinario del sabato
- aumento dello 0,5% della contribuzione ai Fondi Pensione Quadri e Cometa.

Il nuovo Contratto, oltre a salvaguardare completamente i diritti fondamentali ed i trattamenti retributivi di tutti i dipendenti FIAT, realizza un vero e proprio salto di qualità nella normativa che riguarda i Quadri e le Alte Professionalità, in quanto viene formalizzato uno specifico inquadramento per tutti i Professional e ne viene contrattualizzata la voce della retribuzione relativa all'indennità Funzioni Direttive, che ora diviene non più revocabile.

Dopo gli importanti successi ottenuti nelle precedenti elezioni delle RSU, con questo CCNL l'Associazione Quadri e Capi FIAT viene riconosciuta come Organizzazione rappresentativa per tutti i siti FIAT S.p.A. e FIAT Industrial, acquisendo i diritti di rappresentanza contrattuale e di libertà sindacale previsti dalla legge 300, portando così a compimento un lungo percorso che le consentirà di rappresentare anche ai tavoli nazionali le necessità e le aspettative dei Quadri e dei Professional FIAT.

Questo Accordo rappresenta uno strumento importantissimo per aumentare significativamente la competitività dell'Azienda in una sfida decisiva per il suo futuro, garantendo al tempo stesso maggiori certezze e migliori tutele per tutti i dipendenti.



CONFEDERAZIONE UNITARIA QUADRI

CONFEDERQUADRI

COMUNICATO

LA CUQ INCONTRA AL MINISTERO DEL LAVORO IL VICE MINISTRO MANUEL MARTONE

Nell'ambito delle consultazioni tra le Parti Sociali promosse dal Governo in preparazione della riforma del mercato del lavoro e degli ammortizzatori sociali, si è svolto, nella giornata di ieri, presso il Ministero del Lavoro un incontro tra il Presidente della Confederazione Unitaria Quadri, Mario Vigna, ed il Vice Ministro del Lavoro, professor Martone.

Nel corso dell'incontro il Presidente della CUQ, oltre ad illustrare la posizione della Organizzazione sulla impostazione generale sulla quale dovrà muoversi la riforma e sugli obiettivi che dovrà perseguire, si è soffermato in maniera particolare sugli aspetti che riguardano più direttamente la categoria dei Quadri e, in generale, le alte professionalità.

Sulle questioni riguardanti il mercato del lavoro la Confederazione Unitaria Quadri ha espresso il suo apprezzamento sulla impostazione del Governo di intervenire in maniera significativa sulle tipologie dei contratti atipici per i quali si prevede un forte disboscamento ed un ritorno alla loro funzione di strumenti di flessibilità e di accompagnamento attivo dei giovani all'ingresso nella loro vita lavorativa.

In questa prospettiva, ad avviso della CUQ, per evitare che nel futuro la necessaria flessibilità possa continuare a trasformarsi in precarietà, sarà necessario introdurre normative che rendano il lavoro flessibile più remunerativo per i lavoratori e più costoso per i datori di lavoro, specificando altresì modalità di utilizzo di questo strumento, diverse per settori merceologici e per tipologia di impiego.

Particolare attenzione, inoltre, è stata richiesta al Governo in merito alla riforma degli ammortizzatori sociali per evitare che la nuova normativa continui a penalizzare pesantemente la categoria dei Quadri.

In particolare si è formalizzata con lettera specifica, la richiesta di riconoscere a tutti i lavoratori in mobilità, l'accesso alla pensione con le regole in vigore al momento della firma delle rispettive transazioni.

A questo riguardo la CUQ ha chiesto al Governo che la nuova normativa preveda anche la possibilità di istituire attraverso la contrattazione collettiva la costituzione di fondi integrativi, per il sostegno al reddito dei Quadri, adottando le stesse modalità previste per i fondi integrativi pensionistici.

Sugli aspetti del mercato del lavoro, inoltre, la CUQ ritiene indispensabile porre particolare attenzione alla ricollocazione dei lavoratori che perdono il lavoro in età matura, attraverso una particolare attività di formazione e di riqualificazione, anche attraverso specifici incentivi.

Infine, a conclusione dell'incontro, il Presidente della CUQ Mario Vigna ha voluto esprimere l'apprezzamento della Confederazione alle più recenti iniziative intraprese dall'amministrazione per contrastare il fenomeno non più tollerabile dell'elusione e della evasione fiscale, sollecitando il Governo a rafforzare gli strumenti legislativi per battere definitivamente quella che rappresenta la principale forma di iniquità che si perpetua nel nostro Paese.

Analoga sollecitazione, inoltre, è stata espressa dalla CUQ in tema di liberalizzazioni e di semplificazioni, dalle quali nessun comparto produttivo e professionale può essere escluso, in quanto esse rappresentano uno degli strumenti principali per elevare la competitività italiana e per creare le condizioni di nuova occupazione.

Torino, 17 gennaio 2012



NOTA CIU - CUQ

INCONTRO GOVERNO – PARTI SOCIALI

PALAZZO CHIGI 4 DICEMBRE 2011 ORE 9,30

Ai fini dei prossimi provvedimenti che verranno adottati dal Governo desideriamo formulare alcune proposte connesse all'invecchiamento attivo, all'internazionalizzazione e mercato del lavoro nonché alla formazione continua.

La CIU e la CUQ ritengono che gli interventi del Governo vadano ricollocati, nel tempo, nel contesto globale dell'economia sociale di mercato. La crisi incide negativamente sulla crescita, sull'occupazione e sulle pensioni. Per assolvere ai suoi compiti di sostegno l'Italia dovrebbe quindi affiancare alle sue proposte una politica di rilancio strutturata mirante a rafforzare la crescita e orientarla alla qualità attraverso una politica attiva del mercato del lavoro, la formazione continua, gli investimenti, innovazione e ricerca.

1. INVECCHIAMENTO ATTIVO E PENSIONI.

Riteniamo non salvifica la possibilità che un aumento puro e semplice dell'età legale di pensionamento risolva i problemi legati alle sfide demografiche. Ciò che occorre realmente è un aumento dell'età effettiva di pensionamento, grazie a misure atte a promuovere il prolungamento della vita attiva, integrate da efficaci politiche per la crescita e l'occupazione. Soltanto una reale politica per l'"invecchiamento attivo", che punti a una maggiore partecipazione alla formazione e all'apprendimento permanente, può far crescere in modo sostenibile e di produttività il tasso di occupazione delle persone più anziane.

Non è certo se sia sufficiente innalzare l'età legale di pensionamento senza attuare politiche attive del mercato del lavoro, adeguate relazioni industriali, strategie per l'invecchiamento attivo e misure volte a rafforzare la solidarietà nei sistemi pensionistici. Solo una politica deliberata a favore dell'invecchiamento attivo, che promuova il perfezionamento professionale e l'apprendimento permanente, può incrementare il tasso di occupazione delle persone che rimangono al lavoro dopo una certa età con risultati positivi anche sul piano della produttività.

Per offrire nuove possibilità ai lavoratori anziani, oltre alla formazione professionale permanente, a politiche attive del mercato del lavoro, a incentivi finanziari per chi continua a lavorare, compresi i lavoratori



autonomi, e a un nuovo atteggiamento delle imprese verso i lavoratori anziani, occorrerebbe promuovere le misure seguenti:

- introdurre un sistema di bonus per incentivare i lavoratori a continuare a lavorare oltre l'età legale del pensionamento: i benefici maturati dopo il raggiungimento dell'età della pensione dovrebbero essere più allettanti di quelli acquisiti in precedenza;
- offrire una consulenza e un'assistenza completa a chi cerca lavoro autonomo o dipendente nonché adottare misure di riconversione ai fini di un reinserimento duraturo nel mercato del lavoro;
- adottare misure finalizzate ad alleviare gli oneri fisici e mentali del lavoro, consentendo così ai lavoratori di rimanere occupati più a lungo;
- incoraggiare i lavoratori anziani a migliorare le loro competenze;
- sensibilizzare i lavoratori anziani e le imprese, in particolare le PMI, alle pratiche innovative di gestione del personale e di organizzazione del lavoro volte a favorire i lavoratori anziani.

Infine si dovrebbe incoraggiare la mobilità transfrontaliera dei lavoratori eliminando le barriere alla mobilità, in particolare quelle fiscali e amministrative, con la portabilità dei diritti pensionistici acquisiti nell'ambito di un sistema a capitalizzazione.

Il tasso di prolungamento dell'attività lavorativa è salito in tutti i Paesi comunitari industrializzati, con una media europea del 42,5% nel 2005.

Tra il 2001 e il 2005 il tasso di coloro che rimangono a lavoro tra i 55 e i 64 anni è salito dal 32 al 38% in Francia, dal 52 al 57% in Gran Bretagna, dal 58 al 60% in Danimarca e dal 46 al 53% in Finlandia.

Nei Paesi dell'Unione Europea, attualmente il 25% della popolazione è costituita da pensionati ma si pensa di arrivare, entro il 2020, a raggiungere un tasso di occupazione globale sino al 75% della popolazione attiva.

In sostanza occorre introdurre un sistema di "bonus" per incentivare i lavoratori dipendenti ed autonomi a continuare a lavorare, seppur in ambiti diversi, oltre l'età legale del pensionamento.

2. INTERNAZIONALIZZAZIONE PROFESSIONALE E MERCATO DEL LAVORO.

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.

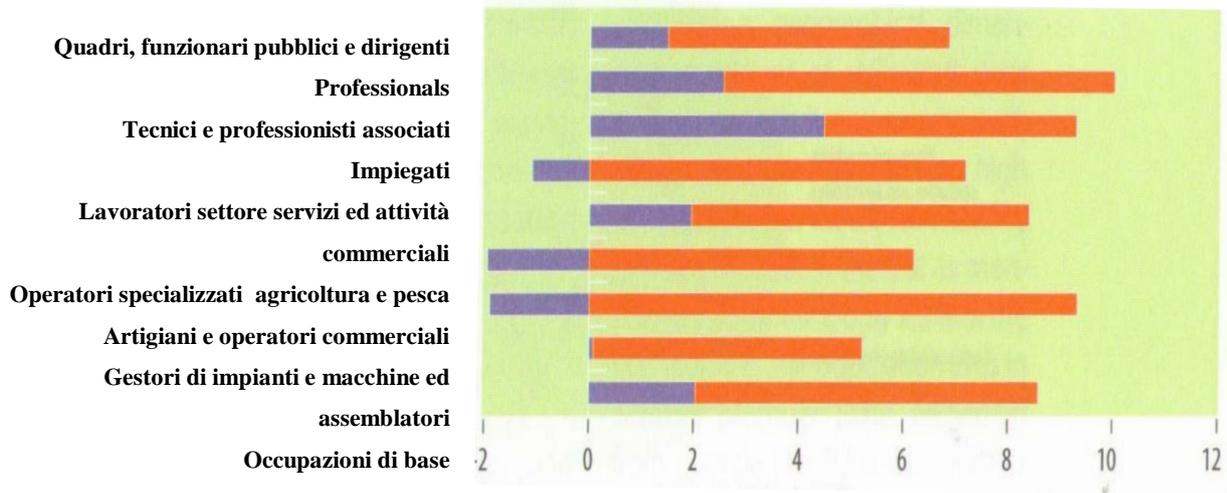
Ma anche i temi contrattuali sono cambiati in Europa, dove, in relazione alle mobilità ed al formarsi di un mercato del lavoro per specificità professionali sono privilegiati: la formazione continua, l'aggiornamento professionale delle esperienze, la sanità integrativa, forme di assicurazione contro 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...



Future opportunità lavorative nei Paesi dell'Unione Europea per gruppi occupazionali per il periodo 2010 – 2020 (EU 27 + Norvegia e Svizzera)

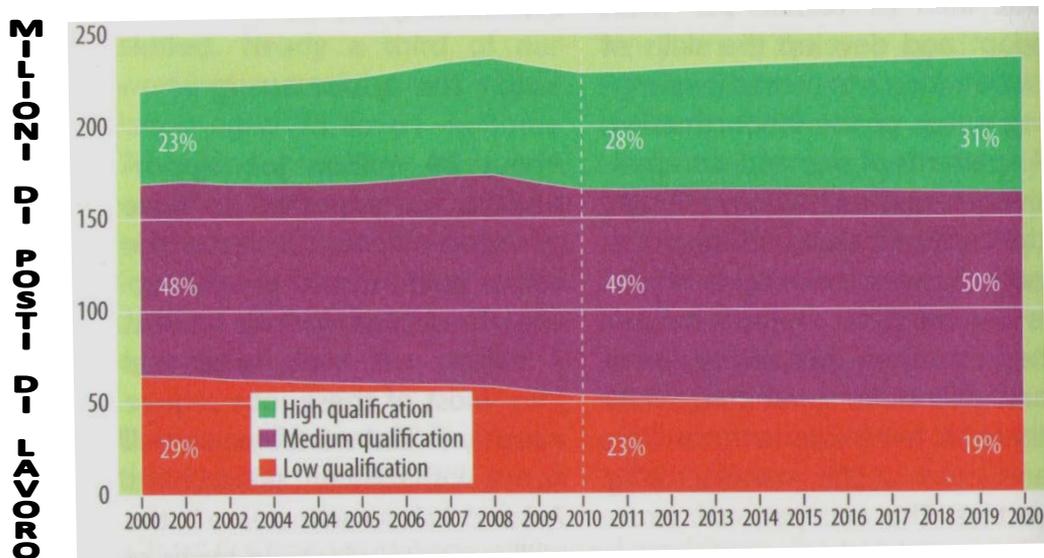
Legenda:

- = Cambio netto di impiego (violetto)
- = Ricambi necessari (arancione)



Milioni

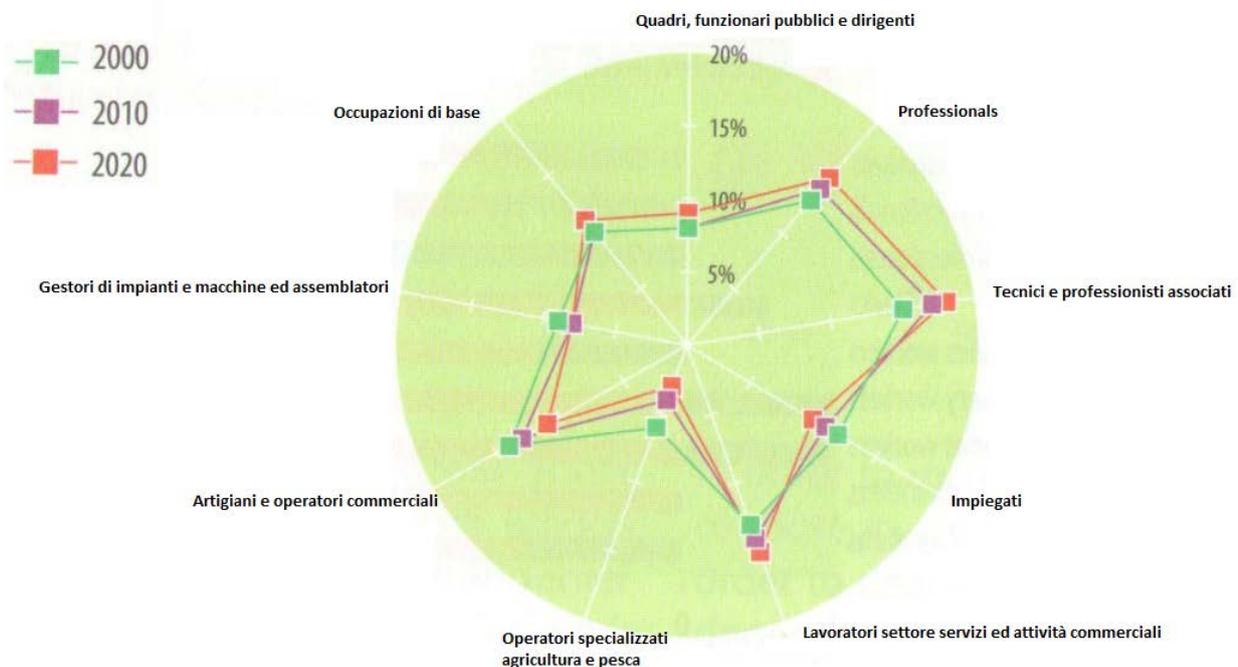
Tendenze sull'occupazione per livello di qualifica per il periodo 2000 – 2020 (EU 27 + Norvegia e Svizzera)



High qualification	Qualifica di alto livello	(quadri e dirigenti)
Medium qualification	Qualifica di medio livello	(impiegati e tecnici)
Low qualification	Qualifica di basso livello	(operai e similari)



Cambiamenti nella struttura dell'occupazione



Fonte: Cedefop 2011

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 2010-2020 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
Nord	3.214	80.611	141.439	112.092	337.356
Centro	580	24.396	52.822	66.683	144.481
Sud	165	3.277	8.745	10.474	22.661
Italia	3.959	108.284	203.006	189.249	504.498

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 ETÀ A MAGGIO 2011

0-30		31-40		41-50		>50		TOTALI	
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.



3. FORMAZIONE CONTINUA E CRESCITA

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 multisetoriale, 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.

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.

Il Presidente CUQ
Mario Vigna

Il Presidente Nazionale CIU
Corrado Rossitto