

ABKOMMEN ZWISCHEN REGIERUNG, REGIONEN, AUTONOMEN PROVINZEN UND SOZIALPARTNERN

LEITLINIEN FÜR DIE WEITERBILDUNG 2010

Einleitung

Die positive Zusammenarbeit zwischen den Institutionen begann mit dem Abkommen zu Arbeitseinkommen und Kompetenzen (Interventi a sostegno al reddito e alle competenze) vom 12. Februar 2009. Das Abkommen steht für eine große politische und finanzielle Verpflichtung der Regionen, betrifft aber auch die EU-Ebene. Mit der Maßnahme wollte man konzentriert und wirksam der Krise entgegenwirken. Regierung, Regionen, autonome Provinzen und Sozialpartner sind sich darüber einig, dass umgehend Richtlinien bestimmt werden müssen, anhand derer mittels einer anfänglichen Probephase im Jahr 2010 die Verwendung der Finanzressourcen zur Weiterbildung von Unbeschäftigten, Arbeitslosen, Arbeitern in Mobilität oder Zwangsurlaub (Lohnausgleichskasse, Empfänger von Arbeitslosengeld laut Art. 19, Ges. 2/2009, usw.) festgelegt werden soll. Dabei werden die verschiedenen Arten der Arbeitswiederaufnahme berücksichtigt, die für die Arbeiter zu einer Verlängerung der Beschäftigungslosigkeit bzw. einer Erschwerung im Übergang zu einem anderen Beruf bedeuten können.

Die Weiterbildung wird je nach den beruflichen Bedürfnissen der jeweiligen Sektoren und Unternehmen bzw. der Anstellungsfähigkeit und der sozialen Eingliederung der Betroffenen organisiert, wobei die schwachen Bereiche des Arbeitsmarktes berücksichtigt werden. Besonderes Augenmerk gilt dem kohärenten Einsatz von Sozialmaßnahmen, der von den jeweiligen Abkommenspartnern bestimmt wird, und der aktiven Arbeitsmarktpolitik.

Die Zuständigkeit der Regionen im Bereich berufliche Weiterbildung bleibt erhalten, und damit auch die sich daraus ergebende Möglichkeit, selbständig den eventuellen Einsatz eigener Finanzressourcen auszuwerten. Regierung, Regionen, autonome Provinzen und Sozialpartner verpflichten sich, gemeinsam an den zuständigen EU-Stellen das Thema der Vereinfachung und der flexibleren Verwendung des Europäischen Sozialfonds sowie offene Fragen zum Thema der automatischen Aufhebung von Mittelbindungen (auch unter Berücksichtigung der EU-Ressourcen für aktive und passive Arbeitsmarktpolitik, s. Abkommen vom 12. Februar 2009) aufzubringen. Gleichzeitig verpflichten sich die Vertragsparteien, auf nationaler Ebene keine Elemente einzubringen, die den gesetzlich zur Vermeidung von Ressourcenverlusten vorgesehenen Finanzfluss gefährden könnten.

Regierung, Regionen, autonome Provinzen und Sozialpartner verpflichten sich, die größtmögliche Vereinfachung bei der Verwaltung der Finanzierungen für die Fonds zur kontinuierlichen Weiterbildung zu begünstigen und deren völlige Selbständigkeit und Subsidiarität im Hinblick auf Eingriffe der Öffentlichkeit zu fördern. Die unterzeichnenden Sozialpartner, welche die berufsübergreifenden Fonds vertreten, verpflichten sich weiters zur sofortigen Bestimmung der Ressourcen besagter berufsübergreifender Fonds für die kontinuierliche Weiterbildung, die für Weiterbildungsbedürfnisse im Laufe des Jahres 2010 aufgewandt werden sollen.

Die Parteien verpflichten sich weiter dazu, eine Bewertung des Ressourceneinsatzes für Weiterbildung in ihrem Einzugsgebiet, überberufliche Fonds inbegriffen, vorzunehmen und für das Jahr 2010 eine wirksamere Synergie zwischen öffentlichen und privaten Mitteln für

Weiterbildung zu erwirken, um die Einstellbarkeit des Einzelnen im Rahmen der notwendigen Maßnahmen zum Erhalt des Humankapitals zu erhalten.

Die Parteien verpflichten sich außerdem, sich im ersten Semester 2011 zur qualitativen Verbesserung des Weiterbildungsangebotes zusammenzutreffen. Dabei soll auch auf die notwendige Abstimmung mit dem öffentlichen Dienst und anderen für die Arbeit zuständigen Diensten, die im Legislativdekret 181/2000 erwähnt werden, hin zu einem nationalen System beruflicher Standards und Kompetenzzertifikate als Abschluss der diesbezüglichen nationalen Gespräche hingearbeitet werden. Die Parteien werden die Hypothese einer Revision des Akkreditierungssystems der Weiterbildungseinrichtungen im Sinne des Ministerialdekretes 166/2001 prüfen.

Leitlinien

Regierung, Regionen, autonome Provinzen und Sozialpartner sind sich darüber einig, dass die Subsidiaritätsrolle der Organisationen von Arbeitgebern und -nehmern und ihrer bilateralen Organe, falls vorhanden, weiter aufzuwerten ist, um Investitionen in Weiterbildung zu begünstigen, die a) jene Personen erreichen, die am schwersten von einer Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt bedroht werden; b) nach nicht selbstbezogenen Kriterien in Produktionsbereichen oder nahe gelegenen Bereichen organisiert werden; c) auf die Nachfrage nach Qualifikation und Neuqualifikation von Arbeitern beim Übergang von einer Stelle zur nächsten, wie für 2010 vorgesehen, eingehen; d) nach dem *Placement*-Prinzip organisiert werden, damit Nachfrage und Angebot am Arbeitsmarkt dynamisch und flexibel aufeinander abgestimmt werden können und die Integration von Bildungssystem und Arbeitsmarkt wo angebracht so organisiert wird, dass die Kompetenznachfrage der Sektoren und Gebiete, in denen die Unternehmen arbeiten, befriedigt wird.

In diesem Sinne einigen sich Staat, Regionen, autonome Provinzen und Sozialpartner auf folgende Eingriffsbereiche:

1. Aktivierung einer außerordentlichen Operationseinheit am Arbeitsministerium, welche die Erhebung der Nachfrage an Kompetenzen und Berufsprofilen in den verschiedenen Gebieten und Produktionsbereichen vornimmt. Die Einheit wird sich auf die vom Arbeitsministerium gestellte nationale Führungseinrichtung, auf die bereits bestehenden regionalen Beobachtungsstellen und die zu diesem Zweck eingerichteten Stellen der Sozialpartner stützen. Zum Aufgabenbereich der Operationseinheit gehört die regelmäßige Präsentation verschiedener, meist qualitativer Erhebungen zur kurzfristigen Nachfrage auf territorialer und branchenspezifischer Ebene und deren Einbettung in die langfristigen Makrotrends auf nationaler und internationaler Ebene. Es muss eine einheitliche Erhebungsmethode bestimmt und von allen unterzeichnenden Parteien geteilt werden. Alle Parteien verpflichten sich dazu, im Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip und zur Optimierung der Ressourcen, umgehend der nationalen Führungseinrichtung alle Ausarbeitungen zukommen zu lassen, beginnend bei den von den zuständigen öffentlichen Subjekten auf territorialer Ebene erstellten. Die Operationseinheit wird die bereits bestehenden Informationen und Daten zu den vom Arbeitsmarkt verlangten Berufsprofilen vernetzen und allen zugänglich machen und all jene Subjekte, welche die Abkommen zu Sozialmaßnahmen auf regionaler/territorialer Ebene unterzeichnet haben (Regionen, autonome Provinzen, Sozialpartner), sämtliche für den Arbeitsmarkt zuständige Dienste,

die überberuflichen Fonds sowie alle anderen Betroffenen, Arbeitnehmer inbegriffen, davon unterrichten, um die Verbreitung besagter Informationen und Daten sowie deren Verwendung im Territorium und in den verschiedenen Bereichen zu fördern. Die Informationserhebung soll nicht nur die Berufsprofile, sondern vor allem Berufe und Kompetenzen betreffen: Diese werden qualitativ anhand der anfallenden Aufgaben und der jeweiligen Aufgabensituation am Markt nach den modernsten europäischen Qualifikationssystemen beschrieben. Die Erhebung der Nachfrage trägt nicht nur dazu bei, versteckte Arbeitsquellen sichtbar zu machen, sondern wird den Betroffenen vor allem genaue Informationen zu den Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen vermitteln, die es im Sinne einer qualitativen Einstellbarkeit der Person zu fördern gilt;

2. Weitläufige Anwendung der konkreten Lernmethode nach Kompetenzen. Dies setzt die Bestimmung eines nationalen Systems von Kompetenzen voraus, das den Bürgern die Einsetzbarkeit der erlernten Fähigkeiten gewährleistet. Dies bedeutet: a) Die Probephase für den Bildungspass als Dokumentation der erlernten Kompetenzen erweitern, wobei nach der Subsidiaritätslogik auch die bilateralen Organe eingebunden werden; b) den Wert der technisch-beruflichen Aus- und Weiterbildung stärken, indem die Integration mit der Arbeit durch Netzwerke und Abkommen zwischen Schulen, Bildungsinstituten und Berufsverbänden gefördert wird, um die Nachfrage an Kompetenzen zu teilen und das Weiterbildungsangebot auch mittel- und langfristig wirksam darauf abzustimmen; c) Lehrlingsverträge in ihren drei Varianten wieder einführen (Professionalisierung, zur Ausübung des Rechts/der Pflicht auf Aus- und Weiterbildung bzw. universitäre Bildung), um allen Lehrlingen einen Weiterbildungsweg zu garantieren;
3. Erweiterung und Diversifizierung der Weiterbildungsmaßnahmen zugunsten der Unbeschäftigten durch die Förderung von Eingliederungspraktika, Bildungskursen und höherer technischer Bildung (IFTS, istruzione e formazione tecnica superiore), Lehrlingsverträgen und im Allgemeinen durch die Förderung des Lernens im Unternehmen. Die unterzeichnenden Parteien verpflichten sich, eine wirksamere und rationalere Grundlage für Bildungs- und Orientierungspraktika zu schaffen, damit deren Potential im Sinne der Einstellbarkeit erhöht und Missbrauch bzw. falsche Verwendung der Maßnahme vermieden werden;
4. Erwachsenenbildung durch a) Arbeits-/Bildungsabkommen zum vorgezogenen Wiedereinstieg von Arbeitern in Lohnausgleichskasse; b) Möglichkeit der Verwendung eines Teils der Ressourcen des berufsübergreifenden Fonds für die kontinuierliche Weiterbildung zur Finanzierung der Weiterbildung von Arbeitern in Mobilitätsverfahren im Laufe des Jahres 2010 und Arbeitern in Mobilität, die im Jahr 2010 eingestellt werden sollen, wobei die Pflicht der Eintragung in die Fonds des Unternehmens, dem der Arbeitnehmer angehörte, bestehen bleibt; c) Bestimmung von Informations- und Orientierungspunkten für Arbeitnehmer jeden Alters im Rahmen der Bilateralität und der öffentlichen und privaten, berechtigten und akkreditierten Dienste für den Arbeitsmarkt. Dadurch sollen die Arbeitnehmer betreut, geführt und im Hinblick auf ihren Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt sensibilisiert werden; d) Weiterbildungsprogramme an von Güter- oder Dienstproduktionsstätten, auch wenn inaktiv, oder in Zentren zur beruflichen Weiterbildung, die zur Simulation eines tatsächlichen Arbeitsumfelds dienen, und Praktika in Unternehmen; e) Einstellungsmöglichkeit inaktiver Arbeitskräfte als Tutoren im Bereich technisch-berufliche Weiterbildung, nach vorhergehender spezifischer Ausbildung für diese Funktion auch

im Hinblick auf einen eventuellen Wechsel zwischen Arbeit und Schule und Lehrlingsverträge zur Berufsbildung; f) Neulancierung des Wiedereinstellungsvertrags für Menschen über 50, Jugendliche und Frauen mit Schwerpunkt auf der beruflichen Neuausrichtung, die mit den in den Vertrag eingebundenen Subjekten im Vorfeld entschieden wurde;

5. Probeweise Bestimmung eines Akkreditierungssystems auf regionaler Ebene für das Jahr 2010. Dabei wird von den bereits auf regionaler Ebene gesammelten Erfahrungen ausgegangen. Es werden homogene und auf nationaler Ebene geteilte Standards für Prüfer/Zertifizierer angewandt, mit denen die Rolle der Sozialpartner und ihrer bilateralen Organe aufgewertet wird. Besagte Prüfer/Zertifizierer müssen unter authentischen Aufgabenbedingungen und auf Antrag der arbeitssuchenden Person die tatsächlichen Kompetenzen, die eine Arbeitskraft aufgenommen hat, erkennen, auswerten und zertifizieren können. So sollen Transparenz und bessere Information am Arbeitsmarkt gewährleistet werden, um das Angebotspotential auszubauen und die Suche nach den besten Weiterbildungsaktivitäten zu fördern. Als angemessenes Instrument soll der mit Art. 2, Legislativdekret 276/2003, eingeführte Bildungspass dienen, der in die elektronische Akte mit allen Bildungs- und Berufstätigkeiten sowie Sozialleistungen jeder Person eingebunden werden kann.

Das Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik ruft alle das vorliegende Abkommen unterzeichnenden Parteien dazu auf, die Umsetzungsmodalitäten für die Punkte e) und f), Absatz 4, auszuwerten.

Am Ende des Jahres 2010 werden alle unterzeichnenden Parteien gemeinsam die mit dem vorliegenden Abkommen erreichten Ergebnisse auswerten und alle eventuellen weiteren Schritte daran ausrichten.

Rom, 17. Februar 2010