

## Intervento Massafra

Punto 1 - contesto

Ci troviamo nel mezzo di una trasformazione irreversibile a cui servono risposte tempestive, non più rinviabili e concrete. Occorre quindi approfondire la direzione da dare al cambiamento e il significato da attribuire al concetto di innovazione. Uscire da quella condizione che ci porta ad affrontare, come spesso avviene, il tema dell'innovazione sul piano accademico e provare a costruire risposte efficaci, caratterizzate da scelte politiche precise e da una chiara volontà da parte di tutti gli attori in campo.

Di fronte alla stagnazione del nostro Paese appunto in tema di innovazione e richiesta di domanda e offerta di competenze qualificate, **noi crediamo che la sfida si persegua costruendo una precisa e concreta strategia delle competenze.**

### Rischi e opportunità

Dal punto di vista sindacale i processi di innovazione in corso presentano rischi (polarizzazione del lavoro e ulteriore aumento disuguaglianze) e opportunità (riposizionamento del nostro sistema produttivo su qualità e innovazione, crescita della produttività e del valore aggiunto, maggiori opportunità di redistribuzione della ricchezza, aumento dei posti di lavoro high skill, ...)

Noi vogliamo cogliere le opportunità e contrastare i rischi!

È stato già detto, anch'io voglio riprendere il tema di **industria 4.0**

A più di un anno dal lancio del Piano nazionale Industria 4.0, cosa si può dire?

Il piano è stato costruito su **due pilastri principali.**

Il primo pilastro è quello degli **INVESTIMENTI IN TECNOLOGIE** per introdurre nuove modalità organizzative della produzione di beni e servizi che fanno leva sull'integrazione degli impianti con le tecnologie **DIGITALI..QUESTO E' IL NUOVO PARADIGMA DI INDUSTRIA 4.0**, che viene definita anche **QUARTA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE**

**Obiettivo** della quarta rivoluzione industriale (che al contrario delle altre non è legata a una precisa tecnologia/invenzione) è **INTEGRARE LE TECNOLOGIE** che in industria 3.0 venivano adottate singolarmente, creando **SISTEMI IBRIDI**, cioè sistemi in cui le informazioni governano i processi produttivi a tutti i livelli.

Si va **VERSO LA FABBRICA INTELLINGENTE.**

Questo processo evidentemente sconvolge tutto: I nuovi modelli produttivi non hanno sortito effetti solo a livello di struttura di impresa ma hanno portato pesanti trasformazioni anche sul piano dell'organizzazione del lavoro. Trasformazioni sulla qualità e sulla quantità di lavoro ma anche sul concetto di lavoro stesso.

Attualmente ci troviamo **NELLA FASE EMBRIONALE DI UN PROCESSO**; e il rischio maggiore è che si riduca questo cambio di paradigma ad una semplice digitalizzazione dei processi produttivi esistenti (**QUALCUNO DICE: SI STA SOLO CAMBIANDO IL PARCO MACCHINE**).

**Crediamo che la sfida di Industria 4.0 si vince puntando sul **SECONDO PILASTRO di Industria 4.0, ovvero sugli INVESTIMENTI SU CRESCITA DELLE COMPETENZE, in grado di governare i nuovi processi e modelli produttivi introdotti dagli investimenti in tecnologie digitali.****

**Senza competenze e senza nuove forme di organizzazione e regolazione del lavoro il rischio non è solo quello di vanificare gli investimenti, ma soprattutto se non governata si proseguirebbe in**

**quel processo di polarizzazione, di aumento delle disuguaglianze che stanno caratterizzando la struttura della società.**

**Viceversa** la combinazione tra investimenti in tecnologia e competenze in grado di governarli può essere un'opportunità per rompere quel circolo vizioso, segnalato anche dal RAPPORTO OCSE e tutto italiano, di BASSE COMPETENZE DELL'OFFERTA E SCARSA DOMANDA DI COMPETENZE SPECIALISTICHE E QUALIFICATE e contribuire così a invertire la rotta della produttività stagnante e rispondere alla necessità, sul piano sociale, di ridurre lo squilibrio, che come è stato ricordato, è frutto di un generale impoverimento culturale.

Sebbene il capitale umano e la crescita delle competenze siano il volano principale dell'innovazione, l'Italia E' però INDIETRO:

Proprio Dal rapporto OCSE sulla Strategia per le competenze emerge una situazione preoccupante nel nostro Paese:

1. un basso livello di competenze generalizzato per cui la scarsa offerta di competenze si accompagna a una debole domanda da parte delle imprese
2. son o ancora troppo rilevanti i DIVARI TERRITORIALI rispetto alle performance degli studenti
3. I tassi di OCCUPAZIONE dei laureati italiani sono BASSI rispetto alla media europea a fronte di imprese che dichiarano di non trovare profili professionali idonei ai loro fabbisogni e l'Italia è il Paese in cui si determinano più occasioni di **sottoinquadramento**
4. che più di 13 milioni di adulti di età compresa fra 25 e 65 anni ha un livello basso di competenze di base e solo il 14% partecipa alla formazione per gli adulti
5. Che non basta solo sviluppare le competenze, MA occorre ANCHE ATTIVARLE nel mercato del lavoro: su questo in Italia c'è tanto da fare visti i tassi di disoccupazione, specialmente giovanile, tra i più alti nella UE

**Il punto centrale è che quando si discute sullo sviluppo delle competenze, nel contesto generale di innovazione, non bisogna solo parlare di quali nuove competenze servono, per quali imprese e quali percorsi formativi occorre attivare, MA bisogna utilizzare un approccio di sistema e mettere insieme i molteplici fattori di contesto che dovrebbero governare l'incontro tra domanda e offerta nel mercato del lavoro, i percorsi di formazione e riqualificazione professionale, le politiche di attivazione e le transizioni interne al sistema educativo e al mondo del lavoro.**

• Per una innovazione 4.0 inclusiva occorre

○ **ripensare il sistema educativo e in particolare il sistema educativo iniziale perché assicurari a tutti i giovani autonomia capacità di apprendimento permanente. Noi infatti proponiamo l'innalzamento dell'obbligo a 18 anni e un riordino dei cicli scolastici.**

○ **promuovere un piano nazionale di miglioramento delle competenze** come indicato dalla Raccomandazione Europea "Upskilling pathways" e dal Rapporto Ocse per l'Italia "Strategia per le Competenze"

- Per noi un piano efficace e credibile deve prevedere
  - **utilizzo coordinato e integrato delle risorse esistenti, che vanno utilizzate bene (e un sistema integrato lo consentirebbe), e investimento di nuove risorse** superando i limiti delle politiche di austerità, attualmente prevalenti nell'Unione Europea, che hanno impedito la previsione di investimenti pubblici all'altezza della sfida posta da "Upskilling Pathways"
  - **costruzione del sistema integrato dell'apprendimento** permanente come strumento indispensabile

Punto 2 – limiti e difficoltà da superare

Le norme per la costruzione del sistema dell'apprendimento permanente sono vigenti da ormai sei anni (Legge 92/2012) e non sono nemmeno mancati i necessari accordi in Conferenza Unificata (luglio 2014), in cui peraltro fa riferimento alle OOSS come leve strategiche.

**Continua invece a mancare una visione a lungo termine** delle prospettive di sviluppo del Paese, indispensabile per un investimento impegnativo e complesso come il superamento del deficit cognitivo italiano, per costruire e sedimentare, come veniva definita prima, **una cultura delle competenze**.

Lo stallo in cui versano le politiche per l'apprendimento permanente è inoltre il risultato del diffondersi dell'ideologia della **disintermediazione** sociale più che mai dannosa in queste materie.

E' noto, infatti, lo stiamo sistematicamente ripetendo da questa mattina, che tutte le azioni di successo nel campo della formazione degli adulti vedono il protagonismo degli enti locali, delle parti sociali, del volontariato, dell'associazionismo.

Le reti territoriali integrate (pubblico e privato sociale; apprendimento formale e non formale; formazione di base, digitale e professionale) sono lo strumento più adatto a intercettare i soggetti con bassi livelli di competenze e a realizzare percorsi utili e motivanti per la popolazione adulta.

Per un Paese come il nostro, così poco propenso all'azione sistemica, la spinta necessaria alla realizzazione di una strategia nazionale delle competenze non può che venire dalle forze sociali, come avvenne con le 150 ore, non a caso, una delle poche esperienze italiane di successo di formazione degli adulti. Lo stesso spirito deve tornare ad aleggiare per un'innovazione 4.0 che metta al centro dignità e qualità del lavoro.

Punto 3 - Ci vogliono 2 cose:

- 1) piano delle competenze: come ci dice OCSE e come dicevo poco fa
- 2) Strumenti per L'attuazione - reti territoriali
  - sistema di certificazione

Su questo versante il sindacato, proprio in quanto leva strategica come indicato dalla Conferenza Unificata, quale contributo può offrire, promuovendo esso stesso un processo innovativo.

1. assicurare la certificazione delle competenze anche acquisite in modo non formale e informale per la loro spendibilità in tutti i successivi percorsi formativi e per la loro **valorizzazione nel posto di lavoro** (retribuzione, carriera, inquadramenti) e nelle sempre più frequenti transizioni lavorative. Questa certificazione, affinché abbia un effetto positivo in termini propulsivi in direzione della qualità dell'offerta, va ricondotta al ruolo che possono esercitare i soggetti pubblici in tal senso (a partire dai CPIA)

2. Questa possibilità che si determina a valle, ci consente di determinare a monte una più efficace azione progettuale sul piano dell'offerta formativa che intanto può vedere una migliore integrazione fra la formazione a finanziamento pubblico è la formazione dei fondi interprofessionali (spesso non contrattati, e non sempre rispondenti alle sfide necessarie).
3. capacità di contrattare la qualità e la personalizzazione dei percorsi formativi e di garantire percorsi adatti ai lavoratori con bassi livelli di competenze, non addestrativi ma capaci di riattivare la loro capacità cognitiva ed evitare che invece l'offerta formativa sia rivolta solo **quasi esclusivamente alla domanda più forte** e consapevole: diplomati, laureati, alte qualificazioni professionali. In tal senso, secondo noi, tutti i percorsi formativi dei lavoratori, in particolare quelli con bassi livelli di competenze, devono prevedere i tre step indicati dalla raccomandazione europea:
  - un bilancio delle competenze in ingresso;
  - un percorso formativo personalizzato e basato sull'integrazione delle competenze di base, digitali e professionali;
  - una certificazione conclusiva della competenze utile per la prosecuzione dei percorsi di istruzione e spendibile nel mondo del lavoro
4. il diritto dei lavoratori ad accedere all'apprendimento permanente: diffondere il diritto soggettivo nella contrattazione (permessi formativi retribuiti, congedi formativi, periodi sabatici, risorse contrattuali per abbattere i costi della formazione e della certificazione)

Quindi, per concludere...

Siamo di fronte ad un bivio:

I processi d'innovazione in corso nel sistema produttivo, come ha ben spiegato la Ministra nell'introduzione,

- potranno farci fare il salto di qualità che serve al Paese per ripartire

Oppure

- allargheranno e approfondiranno ancora di più le disuguaglianze già rese insopportabili dalla crisi, dai processi di globalizzazione

Si tratta dunque di recuperare il giusto senso dell'urgenza, quindi crederci davvero (sono molto d'accordo col professor Palumbo), perché in gioco non è solo l'idea di quale sia il modello di sviluppo che vogliamo affermare, ma anche la stessa democrazia.