

## Lavoro e Competenze 4.0 di Giuseppe Massafra

Per noi l'iniziativa di questa mattina ha un valore importante, perché rappresenta una sfida che chiama tutti i livelli della nostra organizzazione a cimentarsi con i profondi cambiamenti in corso. 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.

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 in cui la CGIL vuole fare la sua parte. In questo senso questa giornata rappresenta una tappa importante del percorso che la nostra organizzazione sta compiendo, sia verso l'esterno, sia verso l'interno, per posizionare tale strategia nel modo corretto a favore dello sviluppo del sistema Paese, che per noi ha un significato preciso: nelle trasformazioni in corso, al centro delle politiche pubbliche, deve esserci l'obiettivo di contrastare ogni tipo di disuguaglianza (nel mercato del lavoro, nell'offerta educativa e formativa, nei processi di inclusione sociale). Nessuno deve rimanere indietro!

Ad 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 È IL NUOVO PARADIGMA DI INDUSTRIA 4.0**, che viene definita anche **QUARTA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE**, perché i cambiamenti che introdurrà saranno pari a quelli derivati dalla prima rivoluzione industriale (che si basava sull'adozione di macchine alimentate da fonti energetiche inanimate – vapore, combustibili fossili, etc.), dalla seconda (che ha visto l'introduzione della produzione di massa) e dalla terza (caratterizzata dallo sviluppo di impianti automatizzati basati su tecnologie elettroniche e informatiche).

**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**.

Non mi soffermerò in dettaglio su quanto è stato fatto in questo primo anno in investimenti in tecnologia: i dati forniti dal MEF sui risultati del 2017 in tal senso sembrano positivi, ma a me preme sottolineare un aspetto.

Attualmente ci troviamo **NELLA FASE EMBRIONALE DI UN PROCESSO**, dunque si può dire che di fatto ancora **INDUSTRIA 4.0 NON ESISTE**; 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**).

**QUESTO EMERGE** anche da alcune indagini realizzate presso le imprese:

- 1) Ad esempio quella di Federmeccanica del 2016 proprio su Industria 4.0, da cui emerge che una su tre delle imprese intervistate non ha adottato nessuna delle tecnologie previste e che oltre la metà delle imprese ha dichiarato che non farà investimenti su nessuna delle tecnologie abilitanti; inoltre, rispetto alle competenze dei lavoratori, le necessarie competenze trasversali (cosiddette soft skills), di cui lo stesso piano di industria 4.0 richiama la necessità, sono state sviluppate di pochissimo;
- 2) Una situazione simile è fotografata anche dall'indagine STAUFEN, da cui emerge che le imprese che dichiarano di aver attivato progetti su Industria 4.0 sono il 35% delle intervistate; mentre il 25% dichiara di essere in una fase di analisi.

**Per questo la CGIL ha costruito questa giornata, perché 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**.** Nel programma di governo sono stati previsti COMPETENCE CENTER e DIGITAL INNOVATION HUB, ma su questi aspetti, è noto e lo ha dichiarato anche Calenda, si è ancora al punto 0.

Eppure senza competenze e senza nuove forme di organizzazione e regolazione del lavoro il **rischio è quello di vanificare gli investimenti**, mentre 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.

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:

- 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) **che i nostri quindicenni sono indietro su l'acquisizione di alcune competenze di base (es. lettura e scienze):** senza una buona acquisizione delle competenze di base, non si possono sviluppare competenze tecnico-specialistiche di alto livello. Poi sono ancora troppo rilevanti i DIVARI TERRITORIALI rispetto alle performance degli studenti: l'OCSE indica che uno studente dell'PA di Bolzano ha performance simili a quelle di studenti di Paesi in posizioni alte nelle classifiche internazionali (es. i coreani), mentre uno studente della Campania è ai livelli degli studenti cileni o bulgari. Il divario nelle performance in PISA tra uno studente di Bolzano e uno campano E' PARI A PIÙ DI UN ANNO SCOLASTICO.
- 3) Che solo il 20% degli italiani tra i 25 e i 34 anni è **laureato** rispetto alla media OCSE del 30%. Inoltre l'Italia occupa il 26° posto su 29 paesi OCSE a causa del deficit di competenze tra i laureati. Ancora, 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

Altri dati sul ritardo italiano li riprendo velocemente, perché sono noti:

- a) I dispersi secondo la definizione Europea: coloro che fra i 18 e i 24 anni sono fermi alla licenza media. Sono il 15 % rispetto alla media europea dell'11, con picchi che superano il 20 % nel Sud
- b) **NEET**: i giovani tra i 15 e i 29 anni, disoccupati o inattivi che non sono inseriti in un percorso formale di istruzione o formazione sono oltre 2.000.000, circa il 24% dei giovani tra i 15 e i 29 anni un target.
- c) Sulla **partecipazione degli adulti all'apprendimento permanente**, nel 2015 l'Italia si colloca al 16° posto su 28, con appena il 7,3% degli adulti impegnato in attività formative. La fascia di popolazione più giovane, più istruita e occupata in professioni qualificate è quella che partecipa maggiormente ai percorsi di apprendimento, mentre la possibilità di essere coinvolti in attività formative diminuisce tra chi è poco istruito, ha superato i 45 anni di età e svolge un lavoro poco qualificato.
- d) Tra gli **occupati** le opportunità di formazione sono concentrate sulle professioni più qualificate: LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI E' ANCORA UNA PRASSI DI NICCHIA, PER POCHI GIA' QUALIFICATI

**Il punto centrale è che quando si discute sullo sviluppo delle competenze per Industria 4.0 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.**

Nel mio intervento punterò a fare questo, dicendo che Competenze e Sapere 4.0 significano innanzitutto.

**Far leva sul nostro sistema educativo** – scuola, formazione professionale e istruzione terziaria (università e ITS) – per innalzare il livello di competenze delle nuove generazioni, a partire dai recenti strumenti di apprendimento DUALE che le nuove normative hanno messo a disposizione e che sono stati richiamati anche dall'OCSE nel rapporto sulla Strategia per le competenze, cioè ALTERNANZA SCUOLA LAVORO (L. 107) e APPRENDISTATI FORMATIVI (I e III livello – decreto n. 81 attuativo del JobsAct). A PATTO CHE VENGA NO UTILIZZATI BENE E QUINDI SIANO UN'OPPORTUNITA' PER TUTTI I GIOVANI. Su questo la posizione della Cgil è chiara.

Pensiamo all'**Alternanza** come un'opportunità FORMATIVA che arriverà a raggiungere 1.500.000 di studenti, cioè tutti gli studenti dell'ultimo triennio della scuola secondaria di II grado e non più solo alcuni, magari i migliori, come accadeva quando l'alternanza riguardava e selezionava meno del 9% della popolazione scolastica della scuola secondaria di II grado (circa 230.000 studenti). Ma, se stiamo ai nostri monitoraggi sul livello di attuazione siamo decisamente indietro: CONVIVONO esperienze di qualità con una ricaduta positiva sui livelli di apprendimento insieme ad altre poco efficaci, per niente attrattive se non dannose per i percorsi di studi, qualche volta occasione di vero e proprio sfruttamento lavorativo, come recentemente denunciato dalle associazioni studentesche.

Eppure sappiamo cosa serve per fare bene l'alternanza e cosa bisogna evitare: no all'occasionalità, all'alternanza praticata solo fuori dall'orario scolastico, alla logica del semplice adempimento per cui molti ragazzi vengono assegnati a qualsiasi tipo di struttura ospitante, pur di assolvere l'obbligo; dobbiamo invece impegnarci affinché vengano valorizzati la co-progettazione tra scuole e strutture ospitanti, la curricolarità dell'alternanza, gli accordi di lungo periodo e lungo le filiere produttive del territorio, la verifica costante della capacità formativa delle strutture ospitanti.

Per quanto riguarda **gli apprendistati formativi** (I e III livello), la sfida principale è quella di far aumentare le attivazioni di questi contratti nel mercato del lavoro, attualmente decisamente residuali. L'apprendistato professionalizzante è la forma contrattuale più frequente con il 95% dei contratti di apprendistato.

I cambiamenti tecnologici e di filiera produttiva che Industria 4.0 riuscirà a introdurre potrebbero rappresentare un fattore che contribuisce a questa crescita, a patto che vengano valorizzati e messi a sistema i nuovi fabbisogni di produzione delle imprese, le esigenze curricolari dei percorsi formativi interni al sistema dell'istruzione tutto e le istanze provenienti da famiglie e giovani di sperimentare apprendimenti duali.

Secondo noi, il successo degli apprendistati formativi e in generale degli strumenti per l'apprendimento duale dipenderà, tra l'altro come indicato anche dall'OCSE, dalla capacità di auto-riforma del nostro sistema educativo in particolare su due versanti:

- Integrare gli apprendimenti duali nei curricoli scolastici, in stretta connessione quindi con le specifiche discipline e i loro contenuti, nonché con le prove di valutazione intermedie e finali. Si imboccherebbe in questo modo la strada di quella didattica per competenze, di cui si parla da tanto ma che resta poco praticata.
- Puntare a creare un sistema dell'alternanza formativa in senso ampio e non lasciare l'utilizzo di questa modalità alla frammentarietà e alla buona volontà di alcune scuole, di qualche impresa, di qualche regione.

In ogni caso per la Cgil le transizioni scuola-formazione-lavoro dei giovani devono avere come perno l'apprendistato, perché: 1) è uno strumento che punta a formare le persone 'integralmente', ovvero attraverso un percorso di apprendimento che collega il sapere teorico e quello legato al fare; 2) è un contratto ed è quello che offre maggiori tutele a un giovane lavoratore; 3) è l'unico strumento realmente praticabile per la transizione generazionale in quei settori produttivi (es. il manifatturiero o i settori legati al made in Italy), in cui è strategica la contaminazione, ovvero il recupero delle lavorazioni tradizionali contaminandole con la tecnologia avanzata. Solo l'apprendistato inoltre può garantire quei percorsi in cui il lavoratore esperto e il giovane creano uno scambio virtuoso di saperi: il giovane fornisce competenze legate a un'alfabetizzazione digitale avanzata di seconda o terza generazione e il lavoratore esperto competenze e saperi che rischiano di estinguersi se non vengono adeguatamente trasmessi.

Competenze e Sapere 4.0 significano poi **Garantire l'attivazione di un sistema di certificazione delle competenze**

La capacità del nostro Paese di dotarsi di un sistema valido a livello nazionale di certificazione delle competenze è un altro dei temi cruciali su cui secondo la CGIL bisogna far leva per rinnovare verso l'alto la dinamica tra domanda e offerta di lavoro.

Come detto in apertura, il dibattito pubblico sulle competenze, che ha preso avvio con Industria 4.0, tende a concentrarsi sulla questione del loro CONTENUTO. In estrema sintesi, il nuovo corso aperto dalle più recenti filiere produttive legate alla digitalizzazione, richiede competenze sempre più specialistiche, in continua evoluzione e che richiedono quindi una capacità adattiva ‘in tempo reale’ da parte dei sistemi di produzione (e quindi da parte delle imprese e dei lavoratori); il confronto si è quindi concentrato su QUALI competenze sono necessarie per affrontare la sfida dell’economia globale e con quali tempi. Solo di rado, invece, si è ragionato sugli aspetti di METODO legati al tema delle competenze e in particolare a COME rendere le nuove competenze CERTIFICABILI e quindi SPENDIBILI da parte dei lavoratori in un mercato del lavoro che richiede sempre più mobilità e capacità di attivazione.

Il riconoscimento di queste competenze per la CGIL è una sfida importante, che ha preso avvio con il decreto legislativo n. 13 del 2013, in cui è prevista la costituzione di un repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni. Un primo repertorio è stato costituito nel 2015, in cui, le diverse qualificazioni regionali valgono finalmente sull’intero territorio nazionale. Questo quadro nazionale è stato costruito sulla base di un sistema di lettura del mercato del lavoro che si chiama “Atlante lavoro”: per individuare le equivalenze tra le diverse qualificazioni regionali, invece di partire dai contenuti formativi, si è scelto di considerare una descrittiva del mondo del lavoro in termini di possibili sbocchi occupazionali, attività e processi lavorativi. In questo modo si cambia radicalmente prospettiva: quello che diventa centrale non sono più solo i contenuti formativi specifici, ma il tipo di lavoro a cui quei percorsi formativi sono destinati.

#### MA NON BISOGNA FERMARSI QUI

L’attuale versione dell’Atlante del Lavoro rappresenta un buon punto di partenza per puntare verso il FASCICOLO ELETTRONICO DEL LAVORATORE, previsto dal decreto 150. Uno strumento secondo la CGIL **strategico**, che, attraverso un’effettiva capacità di raccogliere e mettere a sistema le informazioni sulle carriere professionali e sui percorsi formativi dei cittadini, può garantire la certificazione delle competenze acquisite in diverse occasioni formative, in ogni fase della propria vita e in qualunque contesto.

Si tratta di un vero cambiamento di paradigma, su cui anche la CGIL si sta cimentando nella contrattazione collettiva nazionale, che mette al centro il soggetto in apprendimento e ne valorizza il suo diritto ad avere opportunità e occasioni formative in ogni fase della propria vita e in qualunque contesto – scuola, lavoro, tempo libero.

Inoltre attraverso il fascicolo elettronico si può sostenere finalmente la messa a sistema della formazione continua per i lavoratori a finanziamento pubblico con quella dei Fondi Interprofessionali, per migliorare la qualità dell’offerta, accrescere le possibilità di accesso ed estendere quindi la platea dei formati. E QUINDI UTILIZZARE MEGLIO I FONDI INTERPROFESSIONALI, attualmente ancora utilizzati IN MODO NON COORDINATO, rispetto al resto dell’offerta di istruzione e formazione per gli adulti.

Il punto per la Cgil QUINDI è proprio di affrontare l'esigenza fondamentale di un SISTEMA DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE, riconosciuto a livello nazionale e che consenta, quindi, a un lavoratore con una specializzazione specifica, acquisita tramite un percorso lavorativo in un'azienda e/o una formazione specialistica, di vedere riconosciute le sue competenze in qualunque contesto lavorativo e/o ambito territoriale. E' abbastanza evidente come le organizzazioni datoriali e le imprese abbiano decisamente meno interesse a garantire questa spendibilità; e anche per questo fino ad oggi è stato molto lento il processo di definizione di questo sistema da parte dei decisori pubblici che secondo la norma nazionale dovrebbero occuparsi proprio di questo. Viceversa è abbastanza chiaro come la possibilità di vedersi certificate le competenze acquisite in ogni ambito renda un lavoratore più "forte" nel mercato del lavoro.

### **Infine , Competenze e sapere 4.0 significa Promuovere politiche di attivazione per i giovani nel mercato del lavoro**

Come detto, secondo la CGIL, lo strumento principale di inserimento nel mercato del lavoro dei giovani è l'apprendistato anche nella sua forma PROFESSIONALIZZANTE, MA per valorizzarlo occorre tener conto attentamente delle motivazioni che di fatto fino ad oggi ne hanno decretato l'insuccesso in termini di quantità e qualità di utilizzo. Ci sono delle ragioni interne e esterne allo strumento. Sul versante di quelle interne, le analisi disponibili segnalano: 1) la progressiva riduzione della capacità da parte degli apprendisti di conservare l'impiego nel lungo periodo e una instabilità dei loro percorsi professionali; 2) la durata breve dei rapporti di lavoro che, nonostante sia prevista da contratto pluriennale, spesso non supera l'anno o i 6 mesi. Le dimissioni del lavoratore sono la causa prevalente della cessazione; 3) le poche trasformazioni degli apprendistati in contratti a tempo indeterminato.

Sul versante delle ragioni esterne occorre evidenziare il dumping di: a) tirocini, con la promozione del Programma Garanzia Giovani, che nella prima fase della sua attuazione è stata la misura più utilizzata, con oltre il 60% dei casi in media nazionale, e punte di oltre l'80% dei casi in alcune regioni, soprattutto del Sud; b) contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti: con decontribuzioni agevolate alla pari dell'apprendistato.

Per superare queste disfunzionalità occorre operare su diversi aspetti:

a) ridurre l'effetto 'fuga' dei giovani apprendisti attraverso un controllo effettivo dei percorsi di apprendistato nelle aziende (spesso di fatto oggi lasciati a loro stessi) anche valorizzando la componente formativa del contratto in chiave di certificazione delle competenze acquisite: oggi un apprendista che conclude il proprio percorso con un'azienda non ha alcuna certificazione di quanto acquisito e non può quindi valorizzare il proprio apprendistato al di fuori di una determinata impresa. Questo è ovviamente disincentivante. Lo sforzo richiesto riguarda la contrattazione collettiva nazionale, perché la norma affida alle parti sociali la definizione delle qualificazioni in uscita e delle relative modalità di certificazione.

b) non pensare che basti incentivare l'apprendistato in fatto di decontribuzione, ma valorizzarne veramente la componente di formazione. Su questo aspetto c'è un ritardo delle amministrazioni regionali a cui fa capo la formazione esterna all'azienda, ma occorrerebbe anche un maggiore sforzo da parte dei Fondi Interprofessionali.

c) incentivare l'utilizzo dell'apprendistato nei settori produttivi avanzati, chiedendo alle istituzioni pubbliche una co-programmazione tra chi si occupa di politiche di sviluppo produttivo e chi ha delega sulle politiche di sostegno dell'occupazione: ad esempio nella programmazione integrata dei fondi FESR e FSE.

IL PIANO NAZIONALE IMPRESA 4.0 cita Garanzia Giovani come una delle azioni di supporto alla crescita delle competenze, MA sappiamo come è andata GG nella sua prima fase di attuazione. Sinteticamente: troppi tirocini (come ho già detto) con effetti di dumping rispetto a tutte le altre misure, mancata intercettazione dei NEET più svantaggiati, investimenti sugli incentivi che però risultano più uno strumento nelle mani delle aree più sviluppate del paese...

Ora sta ripartendo la II fase di GG, MA DEVE RIPARTIRE CON UN NUOVO PASSO, anche in collegamento con le istanze di sviluppo di competenze qualificate. E su questo la Cgil vuole fare la sua parte sul versante della contrattazione di GG nei territori e punterà a far in modo INNANZITUTTO che le misure per favorire l'accesso al lavoro siano strettamente connesse a percorsi di istruzione e formazione.

In questo modo i giovani coinvolti nel Programma Garanzia Giovani saranno accompagnati e sostenuti non solo permettendo loro di fare un'esperienza di lavoro, ma anche consentendogli di migliorare le loro competenze di base e professionali, portando chi tra loro è fermo alla licenza media all'acquisizione di una qualifica professionale o di un diploma. Potenziare le competenze per consentire ai giovani di muoversi in autonomia nel nuovo mercato del lavoro sempre in trasformazione: questa è la chiave per il successo della futura Garanzia Giovani secondo la CGIL.

## **CONCLUSIONE**

Tutto questo sfida la Cgil sul tema della contrattazione nazionale e territoriale e sarà approfonditamente affrontato da Franco Martini nelle sue conclusioni.

Qui a conclusione del ragionamento, voglio dare soltanto alcune suggestioni. **La prima:** per la Cgil innovazione significa promuovere, anche attraverso gli strumenti di contrattazione, la crescita delle competenze, che rappresentano il discrimine tra chi starà dentro e chi starà fuori dai processi in corso. **La seconda:** dal punto di vista della Cgil, che è di inclusione a 360°, poter accrescere le competenze deve diventare un diritto esigibile da tutti, lungo l'intero corso della vita e in qualunque contesto. **La terza:** puntare su una strategia delle competenze significa anche orientare il modello di sviluppo futuro.