



COMPETENZE E
INCLUSIONE
NELL'INDUSTRIA
4.0

4.0 Cambia il paradigma



- Innovazione radicale e dirompente
 - totale: processo, prodotto, organizzazione, modello competitivo
 - rapida
 - spiazzante e traumatica
 - continua
- Il lavoro al bivio: rischi e opportunità (distruzione/creazione, esclusione/inclusione, ...)
 - Politiche di anticipo: Formazione e Competenze decisive per una via inclusiva all'innovazione
 - Occorre salto culturale, una nuova visione per nuove politiche del rapporto tra formazione e lavoro

Competenze e inclusione



- Il livello di istruzione e di competenza è la principale determinante dei livelli di
 - occupazione
 - retribuzione
 - salute
 - partecipazione sociale
- L'innalzamento dei livelli di competenza è la via principale per contrastare i processi di esclusione e per riattivare la mobilità sociale...a condizione che
 - ci sia sviluppo economico
 - cresca la domanda di lavoro qualificato

Quale modello di sviluppo



- Nel sistema produttivo italiano la domanda di competenze è bassa/offerta di competenze è scarsa: circolo vizioso
 - Basse qualifiche 36% contro 22% di media UE
 - Alte qualifiche 17% contro 29 di media UE
- La crescita domanda di lavoro qualificato non è automatica e lineare
 - aumenta la domanda di lavoro cognitivo
 - permane e si sviluppano una moltitudine di lavori dequalificati e precari

Competenze e sviluppo



- Per un circolo virtuoso tra crescita competenze e sviluppo economico e sociale
 - possibile in economia e società aperta che cresce nella globalizzazione puntando su innovazione e qualità del lavoro
 - impossibile con protezionismo e svalutazione competitiva
 - possibile con politiche fondate sull'attivazione delle persone e su investimenti pubblici trainanti in settori strategici per la creazione diretta di lavoro
 - impossibile con politiche sociali che puntano esclusivamente sulla protezione e il reddito di cittadinanza

Competenze 4.0



- Apprendimento permanente
 - Ripensare il sistema formativo
 - formazione iniziale: assicurare a tutti la capacità di apprendere lungo tutto il corso della vita
 - realizzare il diritto all'apprendimento permanente
 - Azioni
 - Riforma cicli scolastici ((obbligo a 18 anni/diploma istruzione), didattica delle competenze e contrasto dispersione
 - Sistema integrato dell'apprendimento permanente (Legge di iniziativa popolare CGIL/2010 e legge 92/2012)

Competenze 4.0



- Sapere nel lavoro
 - nel lavoro c'è conoscenza e si apprende anche attraverso il lavoro (apprendimento non formale e informale)
 - le competenze apprese nel lavoro
 - riconosciute e certificate
 - pari dignità rispetto all'apprendimento formale
 - utilizzabili per proseguire gli studi o per il lavoro
 - Azioni: riconoscere, certificare e valorizzare le competenze dei lavoratori
 - nel rapporto di lavoro: retribuzione, carriere, inquadramenti
 - nelle transizioni: politiche attive di inserimento/reinserimento lavorativo

Competenze 4.0



- Sapere per il lavoro 4.0
 - Quali competenze
 - Impossibile prevedere competenze specialistiche, nuove generazioni si dovranno qualificare più volte
 - Soft skills: flessibilità mentale, autonomia decisionale, team working, autonoma capacità di apprendimento permanente
 - Interazione e co-progettazione tra scuola/università e mondo del lavoro:
 - formazione alta (aperta e critica) e arricchita di competenze utili per il lavoro: si impara ad apprendere lavorando
 - le imprese si aprono alla conoscenza, all'innovazione, all'assunzione di giovani diplomati e laureati
 - Azioni
 - promuovere la qualità dell'alternanza, dell'apprendistato 1 e 3, ITS, ...
 - Contrattazione, cabine di regia
 - Impegno diretto del sindacato nei percorsi di alternanza
 - Formazione e riconversione attuali lavoratori con priorità a chi rischia più rapidamente l'obsolescenza

Un piano per le competenze: le sfide



- Il deficit cognitivo italiano (dati OCSE-PIAAC 2013)
 - Il 70% della popolazione 16-65enne si colloca al di sotto del livello di competenze linguistiche, matematiche e digitali considerate necessarie per rispondere efficacemente alle esigenze di vita e di lavoro del mondo attuale
 - Ultimi in graduatoria in literacy e penultimi in numeracy
 - Giovani 25-34enni: 27% solo con la licenza media contro il 12,5% della media Ocse
 - Adulti in formazione: 8% (dati 2014) rispetto al 10,7% della media UE

Un piano per le competenze: le sfide



- Diseguaglianze formative: ultrafallimento del mercato
- ISFOL: *“Tutte le tipologia di offerta, anche quelle promosse e/o gestite dal pubblico tendono a curvarsi sulla domanda del più forte,*
 - *più consapevole, più capace di individuare i propri bisogni professionali e personali,*
 - *meglio in grado di informarsi, orientarsi, scegliere”.*
- Effetto San Matteo: *“Perché a chiunque ha sarà dato e sarà nell'abbondanza; ma a chi non ha sarà tolto anche quello che ha” (Matteo 25,29)*

Un piano per le competenze: criteri guida



- Rimuovere ostacoli economici e di tempo
 - diritto allo studio
 - defiscalizzazioni
 - permessi formativi
- Integrazione e Governance partecipata
 - Risorse: Stato, Regioni, Fondi Interprofessionali, Fondi Europei, ...
 - Offerta formativa: CPIA, Scuole, Agenzie private, Formazione Professionale, IFTS/ITS, Università, Terzo Settore, ...
- Personalizzazione
 - riconoscimento competenze e certificazione
 - accompagnamento e orientamento
- Non solo informatica e inglese, ... non solo formazione piegata ai bisogni aziendali...
 - literacy, numeracy... competenze di base

Piano per le competenze: obiettivi



- Competenze Chiave per il lavoro e la cittadinanza
 - Livello 2 EQF (certificazione obbligo di istruzione/primo biennio secondaria superiore)
 - Livello 3 Qualifica Professionale
 - Livello 4 Diploma di istruzione e professionale
- Percorsi modulari flessibili e Certificazioni
 - anche parziali: crediti spendibili
 - personalizzazione e abbreviazione dei percorsi

Piano per le competenze: strumenti



- Reti territoriali dei servizi dell'apprendimento permanente (legge 92/2012, Intesa in C.U. Stato Regioni/2014)
 - informazione e orientamento
 - certificazione delle competenze
 - offerta formativa integrata
- Centri Istruzione degli Adulti (CPIA)
 - vera e propria scuola per l'istruzione degli adulti
 - accordi di rete territoriali con enti locali, parti sociali e terzo settore per ampliamento offerta formativa
- Repertorio Nazionale delle Qualificazioni: spendibilità in Italia e Unione Europea (legge 92/2012, Dlgs 13/13)
- Contrattazione di categoria e territoriale

Un piano per le competenze: lo spirito delle 150 ore



- Una storia di successo nella formazione degli adulti con bassi livelli di istruzione
- Cooperazione e mobilitazione di tutti gli attori: sindacato, scuole, studenti, regioni, enti Locali, associazionismo, volontariato...
- Far leva sulla motivazione delle persone: una formazione non solo adattiva ma basata su interessi e partecipazione attiva...la "voglia di libertà e conoscenza"

Il paradosso del clavicembalo

- **” ...nel corso della vertenza dei metalmeccanici si era realizzata una radicale contrapposizione. Federmeccanica e le altre associazioni datoriali erano disponibili per un istituto che fosse inserito nel quadro tradizionale dell'arricchimento della professionalità dei singoli lavoratori in rapporto alle esigenze aziendali; il sindacato si batteva al contrario per conquistare una piena libertà di fruizione di questo pacchetto di ore retribuite, come riconoscimento di un diritto permanente allo studio da parte di tutti i lavoratori, indipendentemente da ogni finalizzazione professionale. La polemica si snodò lungo tutto l'arco della vertenza e la parte padronale, per ridicolizzare le posizioni sindacali e dimostrarne**

