



CONFINDUSTRIA

**ATTUAZIONE
ACCORDO
INTERCONFEDERALE
9 MARZO 2018**

INDICE GENERALE

Elenco delle azioni individuate per l'attuazione dell'Accordo Interconfederale 9 marzo 2018

Tabella sinottica degli ambiti di lavoro e dei progetti.

Testo dell'accordo di attuazione dell'Accordo Interconfederale 9 marzo 2018

INDICE DELLE AZIONI

- ① Redazione regolamento attività della Commissione per la proclamazione dati sulla rappresentanza
- ② Elaborazione di un documento comune per la definizione dei perimetri dei ccnl
- ③ Definizione dei criteri di misurazione della rappresentanza datoriale
- ④ Elaborazione di un documento con i di criteri per la misurazione della rappresentanza sindacale e datoriale
- ⑤ Condivisione di un accordo interconfederale per il coordinamento delle politiche di welfare contrattuale
- ⑥ Elaborazione di una proposta al Governo su ammortizzatori sociali e politiche attive
- ⑦ Presentazione di una proposta al Governo per il riordino di alcune misure di welfare contrattuale
- ⑧ Presentazione di una proposta al Governo su previdenza e sanità integrativa
- ⑨ **Elaborazione di una proposta al Governo su istruzione tecnica e professionale**
- ⑩ **Condivisione di un accordo interconfederale per il sistema formativo duale**
- ⑪ **Condivisione di un accordo interconfederale per l'evoluzione di Fondimpresa, di un piano sulla formazione digitale e di un'intesa per la riqualificazione delle persone in attuazione accordo 1 settembre 2016**
- ⑫ **Condivisione di iniziative comuni per il riordino del sistema dei fondi interprofessionali, elaborazione di un documento su Digital Innovation Hub e Competence Center**
- ⑬ definizione di un accordo interconfederale per l'attuazione del TU sicurezza
- ⑭ Definizione di una proposta al Governo sulle attività di INAIL
- ⑮ Avvio di un confronto sulla prevenzione nelle imprese di minori dimensioni (RLST)
- ⑯ Definizione di un accordo interconfederale sulle attività legate alla diffusione delle piattaforme digitali
- ⑰ Definizione di un accordo interconferale sui cambi d'appalto
- ⑱ Definizione di una proposta al Governo per l'incentivazione di forme di partecipazione organizzativa
- ⑲ Definizione di una proposta al Governo per il rafforzamento degli incentivi per l'Industria 4.0
- ⑳ Condivisione di un accordo interconfederale per alcune iniziative specifiche in tema di politica di coesione e di sviluppo territoriale

IL LAVORO**L'IMPRESA****LO SVILUPPO***SICUREZZA*

⑬ ⑭ ⑮

RELAZIONI INDUSTRIALI

① ② ③ ④

WELFARE

⑤ ⑥ ⑦ ⑧

CAPITALE UMANO

⑨ ⑩ ⑪ ⑫

APPALTI E PIATTAFORME DIGITALI

⑰ ⑰

COESIONE TERRITORIALE

⑳

PARTECIPAZIONE

⑱ ⑲

POLITICHE INDUSTRIALI

⑳

INDICE DEI CONTENUTI E DELLE PROPOSTE

IL LAVORO (EDUCATION E FORMAZIONE)

PREMESSA	4
PARTE PRIMA: L'ANALISI DELLA SITUAZIONE ITALIANA.....	4
1) UN NUOVO PARADIGMA PER IL LAVORO	4
2) UN NUOVO PARADIGMA PER LA SCUOLA.....	7
PARTE SECONDA: LE PROPOSTE	11
3) PRIMO AMBITO DEL PROGETTO: DUAL LEARNING.....	11
3.1) PERCORSI SECONDARI: ISTRUZIONE PROFESSIONALE E IeFP	11
3.2) L'ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE (IeFP) E LA SPERIMENTAZIONE DEL "SISTEMA DUALE"	12
3.3) L'ISTRUZIONE PROFESSIONALE(IP).....	13
3.4) LA PROPOSTA: UNA FILIERA SECONDARIA PROFESSIONALIZZANTE	14
3.5) ISTITUTI TECNICI SUPERIORI (ITS).....	16
3.6) ITS E LAUREE PROFESSIONALIZZANTI	19
4) SECONDO AMBITO DEL PROGETTO: ON JOB LEARNING.....	20
4.1) ALTERNANZA SCUOLA LAVORO.....	20
4.2) APPRENDISTATO 4.0.....	22
4.3) LA FILIERA FORMATIVA ALTERNANZA-APPRENDISTATO	23
5) IL TERZO AMBITO DEL PROGETTO: LIFE-LONG LEARNING	25
5.1) FORMAZIONE CONTINUA DI QUALITA' ATTRAVERSO I FONDI INTERPROFESSIONALI.....	25
5.2) GRANDE PIANO PER LA FORMAZIONE DIGITALE.....	27
5.3) RAFFORZARE GLI INCENTIVI PER L'INDUSTRIA 4.0	27

ATTUAZIONE ACCORDO INTERCONFEDERALE 9 MARZO 2018

Premessa

La digitalizzazione sta trasformando il mondo. Il cambiamento costante è ormai un destino. Non si tratta semplicemente di una rivoluzione scientifico-tecnologica ma di una vera e propria rivoluzione antropologica che modifica in profondità il modo di vivere e di lavorare e, in ultima istanza, la stessa società.

Alla scuola è affidato il difficile compito di preparare le nuove generazioni a gestire e non subire questo cambiamento: formare uomini e donne artefici del proprio destino, che sappiano cioè prendere saldamente le redini di un futuro di cui già si vedono significative anticipazioni, ma che va al di là di ogni possibile previsione o fantasiosa suggestione.

Alla formazione continua spetta, invece, il compito di adeguare, il più rapidamente e diffusamente possibile, soprattutto, le conoscenze e le competenze digitali di coloro che oggi già sono occupati. La questione non interessa solo il nostro Paese ma l'intera Europa che si sta mobilitando, anche con diverse iniziative finanziate dai fondi strutturali, per affrontare questa nuova e impegnativa sfida.

Parte prima: l'analisi della situazione italiana

1) Un nuovo paradigma per il lavoro

La capacità di competere di un sistema industriale è funzione diretta della capacità d'innovazione del Paese in cui opera che, a sua volta, è strettamente collegata alla qualità del capitale umano disponibile. Tutto dipende dal livello di efficienza di un sistema educativo.

Affinché l'innovazione tecnologica, frutto di ricerca e costosi investimenti, possa essere implementata all'interno del ciclo produttivo, è necessario che l'intera popolazione aziendale, attuale e futura, a partire dal personale operativo, sia in grado di recepire e gestire i fattori innovativi della produzione.

Se in passato il più importante fattore di successo era dato dal possesso del capitale fisico o di qualche materia prima, oggi la produzione del valore aggiunto è legata principalmente alla disponibilità di un capitale umano capace di creare e gestire l'innovazione e calarla continuamente all'interno dei processi aziendali. L'internet of things, la robotica, la realtà aumentata, i droni, la manifattura additiva sono solo alcune delle tecnologie che stanno cambiando sia i beni che vengono prodotti, sia il modo in cui si producono. Arrivare alla "Fabbrica 4.0" richiede un cambio di paradigma nei modelli di organizzazione dell'impresa,

che passa da una visione per reparti (singole lavorazioni valutate autonomamente) ad una gestione per flussi.

Naturalmente tutto questo ha un forte impatto sul mercato del lavoro e conseguentemente sulle competenze che devono avere le nuove generazioni. Nascono continuamente nuovi lavori e il rapido ritmo di obsolescenza delle competenze richiederà un continuo aggiornamento.

La Banca Mondiale stima che il 40% del miliardo di giovani che si affaccerà sul mondo del lavoro nei prossimi 10 anni svolgerà professioni che ancora non esistono mentre, secondo gli esperti, le competenze digitali che oggi sono tecnologicamente avanzate diventeranno obsolete entro i prossimi 5 anni. Dall'altro lato c'è la questione dell'automatizzazione delle attività produttive con il timore che le macchine possano sostituire l'uomo creando una sorta di disoccupazione tecnologica.

Il World Economic Forum ha calcolato che, entro il 2020, nelle quindici maggiori economie mondiali l'automazione taglierà 5 milioni di posti di lavoro. McKinsey stima che già con le tecnologie attuali il 45 % delle attività lavorative esistenti negli Stati Uniti siano computerizzabili, una cifra che potrebbe arrivare al 60% se migliorerà la capacità di comprensione linguistica dei software.

Lo scenario non è, tuttavia, così chiaro come appare. Lo sviluppo delle tecnologie digitali e dell'intelligenza artificiale pongono certamente un problema serio, ma l'innovazione stimola anche la creazione di nuovi posti di lavoro. Se è vero che spariranno i ruoli caratterizzati dallo svolgimento di mansioni routinarie, non potranno essere sostituite le professioni che comportano un'intelligenza creativa e sociale.

In generale l'Ocse ha stimato che solo il 9% dei posti di lavoro rischia effettivamente di soccombere all'automazione nei Paesi industrializzati, con ai due estremi la Germania (12%) e la Finlandia (6%). L'Italia si trova al centro della graduatoria, con poco più del 9% dei posti di lavoro in via di estinzione, ma oltre il 40% dei lavoratori esposti a una forte ristrutturazione. Le macchine, infatti, fanno fatica a interagire in ambienti complessi, dove ricevono stimoli diversi e devono tener conto di elementi imprevedibili.

Resta tuttavia una previsione attendibile quella che descrive il futuro mercato del lavoro come sempre più specializzato e dicotomico. Da un lato si collocheranno i professionisti high skilled, un'élite altamente professionalizzata, che opererà con una marcata autonomia decisionale e sarà fortemente richiesta dal mercato. Si tratterà di lavoratori che combineranno elevate competenze tecniche, spiccate competenze manageriali ed eclettismo relazionale. Opereranno in un ambiente di lavoro multiculturale, geograficamente diffuso, in continuo cambiamento, permeato di innovazione e trainato dalla tecnologia. Dall'altro lato si collocheranno, una schiera di lavoratori low skilled intercambiabili e dequalificati e per questo più esposti ai rischi della disoccupazione.

Per questa ragione le vere tutele del lavoro diventano le competenze. Chi ha più competenze, più sarà protetto, più saprà stare nel mercato. Abbiamo bisogno di politiche

educative e del lavoro che aiutino i giovani e i lavoratori che sono in Italia ad avere sempre più competenze per difendere non il loro posto di lavoro, ma la loro occupabilità nel mercato.

Il lavoro è diventato allora non un traguardo ma un percorso: cambia costantemente, inevitabilmente, velocemente. Stare al passo è sempre più difficile. Lo si verifica ad esempio guardando alla durata media delle competenze dopo il conseguimento di un titolo di studio, anche quelle tecnico-scientifiche, che si è abbassata notevolmente: se a fine anni '80 le competenze di un ingegnere potevano bastare per 20-30 anni, oggi non bastano per più di 5-10 senza che nel frattempo si intervenga con un buon percorso di aggiornamento.

L'Italia si trova a fronteggiare questo cambiamento senza precedenti con un capitale umano relativamente debole. Così come rilevato dall'OCSE nella "Strategia per le competenze", l'Italia ha difficoltà a trasformarsi in una economia avanzata basata sulle competenze di qualità e deve migliorare l'allineamento tra domanda e offerta: circa il 6% dei lavoratori ha competenze basse rispetto alle attività svolte, mentre il 21% dei lavoratori è sotto qualificato. Quote comunque molto più ampie degli "over educated" (sovra qualificati) che sono l'11,2% dei lavoratori totali. Un altro importante mismatch riguarda la coerenza tra domanda e offerta: il 35% dei lavoratori è occupato in settori non correlati con i propri studi. Secondo l'Istat inoltre, nel 2017 il 45% della forza lavoro italiana aveva al più un titolo di scuola media. Mentre anche a livello di numero di laureati siamo all'ultimo posto rispetto a tutti i paesi europei. Di conseguenza l'Italia arranca, specialmente nella manifattura avanzata: le persone che lavorano nei settori a più alto tasso di innovazione della manifattura e dei servizi collegati sono solo il 40% della forza lavoro totale in Italia. In Germania, nostro principale competitor, il 50%. La media UE supera il 45%.

Con un capitale umano così poco performante lo sviluppo economico italiano resta più difficile rispetto ad altri paesi e si rischia di perdere posizioni nella competizione industriale. Il problema riguarda sia le persone che si formano per entrare nel mercato del lavoro, sia chi vi è già inserito.

La chiave è dunque la formazione per tutta la vita: è infatti impossibile formare le persone *una tantum*, soprattutto i giovani, per padroneggiare tecnologie che ogni giorno sono diverse dal giorno prima. Si possono però abituare le persone, a partire dai giovani, a formarsi ogni giorno e ad avere un'attitudine fondamentale: "imparare ad imparare". Ciò presuppone che il sistema educativo e formativo (secondario e terziario) sia caratterizzato da una piena contaminazione dei saperi e delle conoscenze; da una effettiva interdisciplinarietà (non più formazione a 'silos' verticali, con impatti sia sugli indirizzi di studio secondari, sia sui corsi di laurea ancora troppo verticali); da una impostazione didattica comprensiva di pratiche ed esperienze sul campo (in azienda); dal riconoscimento delle imprese come attori fondamentali nei processi di trasferimento di competenze 'on the job' dove imprenditori e lavoratori trasmettono le loro competenze e creano una vera e propria comunità produttiva che è comunità educante.

Il lavoro, dunque, deve fare scuola.

2) Un nuovo paradigma per la scuola

Secondo recenti analisi del Cedefop negli ultimi 12 anni l'Italia è saldamente tra le 5 economie più deboli dell'Unione Europea soprattutto a causa del mismatch tra domanda e offerta di competenze e alle difficili transizioni tra la scuola e il lavoro.

Il mismatch italiano emerge costantemente da dati di Excelsior di Unioncamere che dimostrano come, in media, 1 profilo professionale su 5 in Italia è di difficile reperimento. In prospettiva nei prossimi 5 anni serviranno oltre 500mila tecnici high-skilled alla manifattura italiana di cui quasi la metà sarà introvabile. Sul fronte transizione scuola-lavoro: in Italia sono necessari dagli 8 ai 12 mesi per passare da un titolo di studio secondario ad un primo lavoro continuativo, in Germania, Austria e Paesi Bassi, ma anche Regno Unito, dove i percorsi di formazione duale sono più strutturati, le transizioni scuola-lavoro si riducono a 3-4 mesi. Ed è proprio nelle lunghe transizioni che si annidano le trappole che portano i giovani a perdere la fiducia nei loro mezzi andando a rinforzare la schiera dei NEET italiani che sono oltre 2,2 milioni (record europeo).

Queste contraddizioni di un mercato del lavoro - che presenta, simultaneamente, tassi di disoccupazione elevati, specie fra i giovani, e nel contempo denuncia gravi difficoltà nel reperire persone in possesso di specifiche competenze o professionalità - costringono a ridefinire il ruolo che deve essere affidato alla scuola italiana.

È un dibattito che ha radici profonde e lontane nel tempo e che vede contrapporsi due differenti "dottrine". Da un lato coloro che credono necessario che la scuola si orienti decisamente al lavoro e risponda puntualmente ai fabbisogni del mondo produttivo, dall'altro, coloro che ritengono che la scuola debba preoccuparsi, unicamente, di istruire e formare le coscienze delle persone, prescindendo dalla possibilità che lo studio assicuri loro un'occupazione. Dunque o "efficienti lavoratori" o "liberi cittadini": un *aut-aut* paradossale in quella che è una Repubblica fondata sul lavoro dove il lavoro è strumento indispensabile per una piena democrazia.

Questa contrapposizione ideologica, che risale alla disputa aristotelica tra virtù e utile, ha purtroppo, sino ad oggi, condizionato in modo deciso l'evoluzione del sistema scolastico italiano, impedendo ad esempio il formarsi di un doppio canale di istruzione, di livello terziario, con pari dignità, come, invece, è accaduto in molti paesi europei, ed in particolare in Germania che è un grande economia manifatturiera con una struttura produttiva molto simile alla nostra. Le tracce di questa contrapposizione sono evidenti nel dibattito che si è aperto in Italia sulle lauree professionalizzanti di cui le imprese italiane hanno grande bisogno per entrare a pieno titolo nella quarta rivoluzione industriale.

Le trasformazioni in atto, dunque, costringono a superare la logica che è implicita in questa contrapposizione perché la scuola italiana deve, certamente, continuare a formare le coscienze dei cittadini in modo che le scienze - anche quelle sociali, possano progredire ma deve anche fare i conti con lo sviluppo della società che sempre più sarà condizionato dalle innovazioni delle tecnologie. Occorre preparare le nuove generazioni a conoscere e ad

utilizzare queste nuove tecnologie perché sono entrate pesantemente nelle nostre vite, trasformando completamente i rapporti sociali e cambiando in profondità il lavoro. In questo nuovo contesto, teoria e pratica non si contrappongono ma necessariamente si completano.

La scuola italiana può fare questo salto culturale avendo già in sé entrambe queste anime: l'educazione e la formazione professionale. Serve, però, fare un passo avanti e, per farlo, occorre, anzitutto, maturare la consapevolezza della necessità di contemperare entrambe queste polarità dell'educazione. La scuola italiana deve convincersi della necessità di che entrambi questi orientamenti educativi sono necessari, ancorché, si possano avere percorsi che valorizzino massimamente l'uno e altri che, invece, guardino con maggiore attenzione all'altro. Si tratta di dosare gli ingredienti dell'uno e dell'altro percorso ma anche di saper dare ad entrambi i percorsi la stessa dignità, come avviene ad esempio, in Germania o in Svizzera dove il sapere e il saper fare hanno percorsi che consentono, in entrambi i casi, di arrivare alla laurea.

Anche il nostro Paese ha bisogno di entrambe queste dimensioni, di due percorsi ben distinti e adeguatamente strutturati. In particolare, l'università deve subire un profondo rinnovamento: con maggiore autonomia dal lato delle risorse si possono rendere i nostri atenei più internazionali attirando i migliori docenti e gli studenti più motivati. Si possono potenziare i sistemi di prestiti e di borse di studio, rendere il trasferimento tecnologico una priorità e funzione chiave degli atenei con indirizzi scientifici.

Nel contesto attuale l'abbandono precoce degli studi rappresenta un problema particolarmente rilevante sia per gli individui che per la società nel suo insieme. Dal momento che le competenze richieste dalle imprese, in linea con il continuo progresso tecnologico, richiedono un sempre maggiore livello di conoscenza, non completare gli studi significa partire in svantaggio nel mercato del lavoro.

Negli ultimi 10 anni molti sforzi sono stati compiuti ma, nel 2016 i giovani tra i 18 e i 24 anni che hanno lasciato la scuola senza aver conseguito un titolo di istruzione secondaria superiore, erano ancora 13,8% contro il 10,7% registrato a livello europeo.

Peraltro, all'interno del Paese persistono rilevanti disparità territoriali. Mentre le regioni meridionali presentano le performances peggiori (23,5% in Sicilia, 18,1% in Sardegna e Campania); le regioni settentrionali (Umbria (6,7%), Veneto (6,9%) e Friuli (8%) sono nettamente al di sotto della media europea. Anche il livello delle competenze degli studenti italiani è per alcuni aspetti problematico. I risultati dell'ultima rilevazione OCSE-PISA (Programme for International Student Assessment), l'indagine triennale condotta dall'OCSE che misura il livello di competenze dei quindicenni in matematica, lettura e scienze, confermano il basso livello di competenze degli studenti italiani ed anche in questo caso il risultato medio del nostro Paese sconta forti differenziali territoriali.

L'Italia presenta ancora un pesante deficit di capitale umano: gli effetti più evidenti sono l'abbandono scolastico precoce e il basso livello delle competenze degli studenti. Nel 2016 i giovani tra 18 e 24 anni che hanno lasciato la scuola senza conseguire un titolo sono stati il

13,8% (contro il 10,7% europeo), con forti disparità territoriali (23,5% in Sicilia, 18,1% in Sardegna). Sul piano delle competenze Ocse-Pisa l'Italia è sotto la media in scienze (481 punti), lettura (485 punti) e si attesta sulla media solo in matematica (490 punti, meglio di Spagna e USA). Forti anche in questo caso le disparità territoriali: gli studenti di Nord Est e Nord Ovest sono ben al di là delle mediane OCSE in tutti i settori di competenza. Ancora troppo alto il tasso di disoccupazione giovanile e il numero dei NEET, paradossale il mismatch domanda-offerta: nel 2016 il tasso di disoccupazione dei giovani tra i 15-24 anni è al 37,8% (Eurostat) contro l'11,9% registrato sul totale della popolazione. Sebbene ci sia stato un miglioramento rispetto al picco negativo del 42% rilevato nel 2014, nell'ultimo trimestre del 2016 la disoccupazione giovanile è tornata a salire attestandosi al 40,7%. La percentuale di NEET tra i 15 e i 29 anni è del 24,3% del totale (quasi 2 milioni di giovani), il dato più alto in Europa. Nonostante questi dati il 20% delle imprese continua a non trovare le figure professionali di cui ha bisogno.

Mancano periti meccanici, ingegneri, matematici, tecnici del legno e delle telecomunicazioni. È il paradosso del mismatch: i giovani non trovano lavoro, le imprese non trovano giovani. Nel frattempo l'impresa cambia ed è necessario riorganizzarla sia in termini di business model e processi, che in termini di ruoli aziendali, inclusa la creazione di nuove figure professionali prima inesistenti. Nuove competenze diventeranno essenziali per le imprese: come ricorda il World Economic Forum entro il 2030 avranno sempre più peso le competenze tecnologiche ma anche quelle socio-emotive, dunque l'interoperabilità delle funzioni aziendali e la connessione costante tra persone rafforzano il peso delle soft skills. Saranno sempre più decisive competenze quali comunicazione, organizzazione del lavoro e adattamento, problem solving, pensiero critico e approccio creativo, lavoro in team, leadership, project management. Competenze che la scuola, da sola, non può più fornire proprio perché tarate su un costante cambiamento che in impresa è visibile "in diretta" e che solo in un secondo momento può essere riprodotto in aula tramite schemi e teorie.

L'Italia produttiva ha allora bisogno di un sistema educativo davvero duale. Per avere un sistema educativo davvero duale è necessario riconoscere piena dignità al valore educativo del lavoro e dell'impresa. In altre parole: lavorando è possibile raggiungere un titolo di studio, dalla qualifica professionale al dottorato di ricerca.

La quarta rivoluzione industriale afferma, come mai prima, la centralità del ruolo educativo di chi lavora in impresa. Nella pratica: senza una formazione che integri scuola e lavoro rischiamo di perdere la sfida di Industry 4.0. Per questa ragione è necessario prendere spunto dai più avanzati modelli internazionali, senza tuttavia mettere in secondo piano le prerogative produttive ed educative dell'Italia.

I più recenti documenti europei, infatti, tra cui l'Alleanza Europea per gli Apprendistati, hanno innescato un cambio di paradigma nell'ambito delle politiche educative degli Stati membri e dell'Unione Europea: l'impresa è al centro dei processi di formazione, ha piena

responsabilità educativa e le parti sociali partecipano alla definizione di un sistema duale europeo (*European VET*) che metta a valore i vari modelli nazionali. Tra questi spiccano il modello di Germania e Italia, i primi due paesi manifatturieri in Europa, per il tradizionale legame tra competenze e istruzione tecnico-professionale che si lega alla forte identità manifatturiera dei due paesi. La principale distanza di competitività con la Germania riguarda, tuttavia, proprio la formazione del capitale umano.

Per raggiungere efficienti livelli di capitale umano come i nostri competitor europei e internazionali è necessario incidere direttamente sulla formazione delle nuove generazioni, con particolare alle filiere formative. La professionalizzazione dei percorsi educativi, anche quelli di livello più alto, aiuterà a rispondere alla richiesta di competenze digitali che saranno necessarie per il 90% dei lavori in Italia entro il 2025, così come alla richiesta di competenze STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematic) che aumenterà del 7% entro il 2025. Soltanto nel settore ICT avremo bisogno nei prossimi 5 anni di almeno 80mila figure professionali, principalmente tecnici. In tutta Europa ne servono 800mila.

Ma le professioni digitali saranno centrali in tutti i settori. Quelle più richieste riguarderanno la cyber security, la sensoristica e i big data, con una forte richiesta di esperti di coding, anche in tipologie di lavoro più tradizionali. Il fattore comune delle competenze 4.0 è la capacità di identificare, gestire e analizzare i dati per creare valore aggiunto all'interno di aziende e nuovi modelli di business. Per gestire questo passaggio alla c.d. "Googlenomics" è tuttavia necessario che i sistemi formativi garantiscano competenze di base (anche umanistiche) che serviranno a interpretare i fenomeni digitali e permettano la "lettura" dei nuovi linguaggi.

La scuola 4.0 dovrà, per formare i cittadini-lavoratori del futuro, insegnare i linguaggi del 4.0: leggere digitale (analizzare i dati), scrivere digitale (programmare sui dati), far di conto digitale (sviluppare dai dati).

Per ottenere questo risultato è necessario che il sistema di istruzione si contamini sempre di più con chi la rivoluzione digitale la sta utilizzando per produrre e creare valore: l'impresa e chi vi lavora. Chi vuole studiare e comprendere a pieno cosa significhi intelligenza artificiale, come funzionano i big-data, cosa possono produrre le stampanti 3D (dai microchip ai componenti degli aerei), come l'*internet of things* mette in relazione macchine-con-macchine dall'altra parte del mondo, deve entrare in azienda. Deve incontrare progettisti, ricercatori, designer, manager, tecnici, comunicatori. O farsi raccontare, direttamente dagli imprenditori, come sta cambiando l'industria e quali sono le figure che cercano.

La scuola, dunque, deve fare lavoro, deve fare impresa.

Parte seconda: le proposte

Ogni persona disoccupata è una ferita aperta della società. È un problema che direttamente o indirettamente coinvolge tutti: ciascun singolo disoccupato è un fattore di impoverimento per la nostra economia, un talento sprecato.

Non adottare azioni concrete per ridurre il livello della disoccupazione giovanile significa vanificare le capacità potenziali di una larga parte di giovani. Per contrastare la disoccupazione giovani Confindustria e Cgil, Cisl, Uil hanno condiviso un progetto di ampio respiro che, raccordando gli strumenti già presenti nell'ordinamento e introducendo piccoli correttivi, può consentire di agevolare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro.

Il progetto si articola in tre differenti ambiti per una formazione duale, integrata al lavoro e che duri tutta la vita.

1. Primo ambito del progetto: **DUAL LEARNING**. Percorsi di studio attenti più orientati alle esigenze delle imprese e del lavoro (Istruzione professionale, Istruzione e Formazione Professionale, ITS, Lauree Professionalizzanti)
2. Secondo ambito del progetto: **“ON JOB” LEARNING**. Forte collegamento tra mondo della scuola e mondo del lavoro attraverso l'alternanza scuola lavoro e il potenziamento dell'apprendistato.
3. Terzo ambito del progetto: **LIFE-LONG LEARNING**. La formazione continua di qualità attraverso i Fondi Interprofessionali.

3) Primo ambito del progetto: DUAL LEARNING

Un sistema di istruzione e formazione che funziona è un sistema che consente ai giovani di inserirsi stabilmente nel mercato del lavoro. L'occupabilità deve diventare uno degli obiettivi dei percorsi scolastici e universitari.

3.1) PERCORSI SECONDARI: Istruzione Professionale e leFP

Un primo collegamento tra istruzione e lavoro può avvenire già durante la scuola secondaria superiore. L'Italia ha un urgente bisogno che una sua parte di sistema educativo acquisisca i caratteri dei migliori sistemi VET (Vocational Education and Training) europei. Per realizzare un sistema “VET all'italiana” è necessario - a livello secondario - rafforzare la filiera dell'istruzione professionale (statale e regionale) che è l'anello debole del nostro sistema educativo. Dall'altro lato è ancora più urgente – a livello terziario – investire sugli ITS (Istituti Tecnici Superiori) che si sono dimostrati per risultati formativi e occupazionali i percorsi che meglio rispondono ai fabbisogni di competenze. Gli ITS che vanno distinti dalle lauree professionalizzanti e che, assieme a quest'ultime, potrebbero rappresentare quell'effettivo canale di formazione terziaria “professionalizzante” che manca all'Italia e la cui realizzazione è necessaria per stare al passo delle più importanti manifatture europee e internazionali.

Attualmente all'interno del canale professionale di livello secondario (14-19 anni) convivono due ordinamenti distinti. Da un lato vi è l'Istruzione Professionale di stato (IP) che offre percorsi quinquennali, erogati dagli Istituti professionali di Stato e gestiti dal MIUR che decide anche del loro ordinamento. Dall'altro vi è l'Istruzione e Formazione Professionale (leFP), finanziata e gestita dalle Regioni nel rispetto dei Livelli Essenziali di Prestazione (LEP) fissati dallo Stato, che propone percorsi di 4 anni (3 per la qualifica + 1 per il diploma professionale), erogati dai centri di formazione professionale (CFP) accreditati. A partire dal 2011, inoltre, i percorsi leFP possono essere erogati anche dagli Istituti Professionali in sussidiarietà integrativa o complementare. Nel caso della sussidiarietà integrativa gli allievi regolarmente iscritti agli istituti professionali possono conseguire i titoli dell'leFP relativi al loro percorso quinquennale sostenendo appositi esami al termine del terzo e del quarto anno. Nel caso della sussidiarietà complementare, invece, gli istituti professionali attivano apposite classi in cui erogano direttamente i percorsi di leFP con le stesse modalità garantite dal Centri di Formazione Professionale.

Il quadro dell'Istruzione Professionale e della leFP in Italia è complesso e frammentato. Difficilmente studenti e famiglie possono conoscere i vantaggi occupazionali di questi percorsi che vanno semplificati e messi a sistema per poter essere meglio identificati, supportati e collegati ai territori. Le principali criticità che interessano l'offerta di Istruzione Professionale (IP) e di Istruzione e Formazione Professionale (leFP) sono infatti principalmente tre: mancanza di un'identità definita, assenza di finanziamenti adeguati e debole rapporto con le imprese.

3.2) L'Istruzione e Formazione Professionale (leFP) interessa per i soli percorsi triennali oltre 300.000 iscritti. Di questi solo 133.600 frequentano i Centri di Formazione Professionale mentre 166.600 partecipano ai percorsi leFP erogati in sussidiarietà integrativa e 16.300 a quelli erogati in sussidiarietà complementare. Ad essi vanno aggiunti i quasi 13.000 iscritti al quarto anno per il conseguimento del diploma professionale, attivato al momento solo in 8 Regioni: Calabria, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Molise, Piemonte, Trentino Alto Adige, Sicilia e Veneto. L'leFP è stata inizialmente concepita per offrire un'opportunità a quei giovani che dopo la scuola media desideravano intraprendere un percorso chiaramente professionalizzante, che li portasse nel giro di tre anni a conseguire una qualifica. Attualmente il sistema dell'Istruzione e Formazione Professionale offre 22 percorsi di Qualifica Triennale e 21 percorsi di Diploma Quadriennale con positivi risultati occupazionali. Secondo l'Inapp il successo formativo è di circa il 70% nelle Istituzioni formative, contro il 60% dei percorsi realizzati presso le Istituzioni scolastiche in sussidiarietà complementare e il 54% dei percorsi realizzati in sussidiarietà integrativa. Nel dettaglio, il 50% dei qualificati trova il primo impiego a 3 anni dal conseguimento del titolo, con risultati migliori per gli allievi dei CFP rispetto agli alunni provenienti dai percorsi leFP svolti a scuola.

A partire da settembre 2015 questo panorama è stato arricchito ulteriormente dall'introduzione della sperimentazione del Sistema Duale (istituita con l'Accordo della Conferenza Stato Regioni del 24 settembre 2015). La sperimentazione ha permesso alle Regioni, nell'ambito della programmazione delle attività formative, di attivare specifici

percorsi per gli studenti dei corsi triennali e quadriennali dell'leFP e di progettare azioni formative volte al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore mediante un quinto anno da realizzarsi nella stessa filiera formativa e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili. I risultati della sperimentazione sono stati positivi coinvolgendo, secondo i dati INAPP, circa 24mila studenti (quasi il 10% del totale iscritti leFP), la maggior parte dei quali sono stati inseriti in percorsi di apprendistato di primo livello attivati soprattutto da PMI, facilitando l'avvio di contratti di apprendistato anche in imprese di piccole dimensioni. La Legge Finanziaria 2018 ha rifinanziato la sperimentazione con ulteriori 85 milioni di Euro, più altri 50 per le sole Regioni del Sud, ponendo le basi per rendere strutturale la sperimentazione duale all'interno dei canali leFP con effetti potenzialmente positivi anche sull'attrattività di questi percorsi.

3.3) L'Istruzione Professionale (IP) coinvolge, invece, circa 540mila studenti (oltre il 20% di tutti gli iscritti alla scuola secondaria) ma a causa dell'approccio di tipo scolastico, quindi eccessivamente teorico dei percorsi offerti presenta un'elevata dispersione tra gli studenti: il 38% degli studenti lascia prematuramente gli studi. L'alto tasso di abbandono scolastico si lega anche alla tipologia di utenza che sceglie questi istituti generalmente molto debole. Come evidenzia l'ultima indagine di AlmaDiploma sugli sbocchi occupazionali dei diplomati le caratteristiche dei diplomati dell'Istruzione Professionale si distinguono nettamente dal profilo degli studenti che conseguono il diploma di istruzione superiore nei licei o negli istituti tecnici. L'età dei diplomati professionali, infatti, è più alta rispetto ai colleghi degli altri canali scolastici, generalmente a causa delle più frequenti ripetenze. La presenza di cittadini stranieri è molto più elevata, arrivando all'11,9% del totale, contro il 3% registrato nei Licei ed il 7,9% di cittadini stranieri iscritti agli Istituti tecnici. Anche il voto conseguito negli esami di licenza media da parte dei diplomati dei Professionali è notevolmente più basso di quello conseguito dai colleghi provenienti dai Licei o dagli Istituti tecnici.

Per molti anni gli Istituti professionali hanno costituito un bacino di reperimento di capitale umano qualificato per le professionalità dell'artigianato, per il settore alberghiero e per le PMI. Tuttavia, negli ultimi quindici anni hanno subito un processo di "deprofessionalizzazione" che ha minato sensibilmente il grado di occupabilità dei diplomati. L'indispensabile accrescimento delle competenze di base e il rafforzamento delle competenze linguistiche e matematiche ha coinciso con una riduzione delle ore dedicate ai laboratori, all'alternanza scuola-lavoro e al più stretto raccordo con le imprese. A ciò si è accompagnata una significativa crescita degli abbandoni e delle bocciature e in alcuni casi una riduzione della qualità dell'offerta formativa di molti istituti professionali di Stato che hanno gradualmente ridotto la loro capacità di rispondere alla domanda di competenze dei territori. Attualmente l'Istruzione Professionale offre 6 indirizzi divisi in due settori. Sono disponibili anche 8 articolazioni e 10 opzioni.

3.4) La proposta: una filiera secondaria professionalizzante

Sintesi: Confindustria, CGIL, CISL e UIL propongono di unificare l'Istruzione Professionale di Stato (IP) con l'Istruzione e Formazione Professionale gestita dalle

Regioni (leFP) creando dei percorsi formativi inediti di durata quadriennale che prevedano l'accesso diretto agli ITS e garantiscano una puntuale risposta ai fabbisogni di Industria 4.0

I percorsi professionalizzanti secondari in Italia dovrebbero caratterizzarsi per forme di didattica incentrata sulle competenze, autonomia e flessibilità oraria, collegamento con il mondo del lavoro e robuste dosi di alternanza. Aspetti, questi, che garantirebbero una effettiva identificabilità dei percorsi a beneficio soprattutto di giovani e famiglie chiamati alla scelta del percorso di studi dopo la scuola media. Attualmente, infatti, il quadro dell'offerta secondaria professionalizzante è molto confuso e frammentato. È necessaria pertanto una riforma complessiva della legislazione vigente a partire dal Titolo V che regola le competenze di Stato e Regioni sull'Istruzione Professionale e sull'Istruzione e Formazione Professionale. I nuovi percorsi professionali dovrebbero avere una durata quadriennale, rispetto ai 5 odierni, e si articolerebbero sulla base di un numero ridotto di specializzazioni. Al completamento del ciclo di studi gli studenti riceverebbero il titolo di "Maestro del lavoro" e potrebbero scegliere se accedere direttamente agli ITS dopo 4 anni o frequentare un anno integrativo per poter conseguire una laurea professionalizzante o per poter partecipare ai concorsi pubblici. Già dopo i primi 3 anni gli studenti che non desiderano proseguire gli studi potrebbero ottenere una qualifica professionale utile ad inserirsi in modo qualificato nel mercato del lavoro. Si verrebbe così a delineare una vera e propria filiera formativa professionalizzante di cui gli ITS, come segmento di forte specializzazione per la formazione dei tecnici e dei quadri intermedi necessari al presidio dei processi strategici delle aziende, costituirebbero lo sbocco più naturale e coerente. La durata quadriennale del ciclo di studi permetterebbe, inoltre, ai giovani di anticipare il loro ingresso nel mercato del lavoro, in linea con le migliori esperienze europee.

Già oggi la grande maggioranza dei nostri competitors rilascia il titolo di baccalaureato a 18 anni e anche in Italia esistono alcuni precedenti. Se quest'impostazione fosse adottata su larga scala i ragazzi potrebbero conseguire un diploma ITS dopo soli 6 anni dalla conclusione delle scuole medie ed iniziare a lavorare già a 20/21 anni con la possibilità di rientrare successivamente in un percorso formativo anche attraverso la valorizzazione delle competenze acquisite in termini di crediti formativi. Un sistema formativo così strutturato consentirebbe di individuare due assi formativi distinti e chiaramente connotati con sbocchi verso l'alto altrettanto definiti e differenziati: uno teorico di cui farebbero parte licei e istituti tecnici e uno pratico costituito dai nuovi percorsi professionali. Per la definizione del nuovo ordinamento della filiera professionale occorrerà creare una cabina di regia con il coinvolgimento delle Regioni e delle Parti sociali. Le imprese, in particolare, oltre a partecipare attivamente alla definizione progettuale dei programmi, dovrebbero assumere un ruolo fondamentale nella ricognizione delle figure professionali di riferimento. In questa prospettiva di riforma, laddove si volesse evitare un passaggio "forzato" degli istituti professionali di stato al nuovo sistema, si potrebbe valutare - in via residuale - la possibilità di trasformarli in istituti tecnici sulla base di opportuni e stringenti criteri da definire in sede di cabina di regia.

La scelta della durata quadriennale del ciclo di studi presuppone il passaggio da una didattica prettamente teorica impostata sulle discipline ad una didattica attiva strutturata sulle competenze in cui lo studente è protagonista. La centralità della persona nei processi di apprendimento implica che la formazione in aula diventi solo una di tante modalità di insegnamento possibili trasformando il docente in un facilitatore o accompagnatore dell'apprendimento. Didattica per competenze non significa, però, eliminare completamente l'apprendimento teorico in aula, piuttosto consiste nel collegare conoscenze e abilità, pensiero e azione, sapere e saper fare tanto per le materie di indirizzo che per le discipline più generali. Proprio gli insegnamenti generali, indispensabili per formare cittadini oltre che professionisti, sarebbero ripensati e aggregati in assi culturali più ampi legati alle competenze che gli studenti devono acquisire mentre la componente professionalizzante verrebbe rafforzata già dal primo biennio fino a interessare al termine del percorso il 50% dell'orario didattico. Più in generale l'apprendimento sarebbe improntato alla massima integrazione tra istruzione e lavoro sul presupposto che il lavoro costituisce una parte essenziale di tutto il percorso educativo di una persona e l'impresa e l'ambiente produttivo sono il contesto più idoneo per lo sviluppo delle professionalità. Il nuovo modello didattico farebbe ampio ricorso a visite aziendali, lezioni di docenti provenienti dal mondo delle imprese, uso del laboratorio, affidamento di "commesse" da parte delle aziende e momenti di formazione in situazione lavorativa.

Le strutture formative che erogherebbero i nuovi percorsi professionali dovranno essere dotate di un ampio grado di autonomia sotto il coordinamento delle Regioni in modo da poter offrire percorsi formativi coerenti con le esigenze dei singoli territori in funzione delle specificità locali e dei rapidi mutamenti del mercato. Un'autonomia che si esplicherebbe anche nella possibilità di organizzare liberamente gli insegnamenti lasciando allo Stato solo la definizione degli obiettivi in termini di competenze in uscita (learning outcomes), come richiede d'altronde l'European Quality Framework (EQF). Più in generale allo Stato spetterebbe il compito di valutarne e controllarne l'operato con la possibilità di commissariare le strutture che non raggiungono gli obiettivi richiesti e di premiare le esperienze eccellenti attraverso un finanziamento premiale. La valutazione sarebbe svolta congiuntamente dal MIUR per il monitoraggio sull'acquisizione dei saperi di base e dal MLPS con riguardo alle qualifiche e ai diplomi rilasciati. L'indicatore principale sarebbe costituito dall'impiegabilità degli allievi prevedendo un finanziamento premiale in funzione dei livelli di placement ad 1 anno dal conseguimento del titolo e dell'implementazione del contratto di apprendistato di primo livello. A questo proposito sarebbe necessario dotare le nuove strutture formative di uffici di placement, collegati anche ai Poli Tecnico Professionali, che mettano in contatto scuole e imprese anche al di fuori del territorio di competenza. Anche l'alternanza può essere un'opportunità per il placement in quanto riduce il mismatch tra domanda di lavoro e offerta formativa creando relazioni stabili tra scuola e impresa.

3.5) ISTITUTI TECNICI SUPERIORI (ITS)

Gli Istituti Tecnici Superiori sono uno strumento strategico per lo sviluppo del Paese.

Nello spazio della conoscenza europea le politiche formative, nonostante il valore del Processo di Copenhagen e del Processo di Bologna, restano saldamente competenza degli Stati membri. Tuttavia, in un momento di forte cambiamento tecnologico che rivoluziona il mercato del lavoro tutti i paesi europei stanno puntando con forza sull'alta formazione professionale: la c.d. formazione terziaria non universitaria.

La formazione terziaria non universitaria è lo sbocco naturale per tutti quei giovani che, conoscendo l'impresa tramite percorsi VET presso le scuole secondarie, scelgono di continuare un percorso di professionalizzazione delle proprie competenze. La caratteristica peculiare degli ITS italiani e delle Fachhochschulen tedesche, oltre al fatto che durano 2 anni e garantiscono un titolo di studio di livello terziario (comparabile con l'università), è che le aziende sono protagoniste dell'offerta didattica e permettono ai ragazzi di formarsi nei luoghi in cui un giorno potranno lavorare. La formazione terziaria non universitaria è il percorso formativo che più rapidamente risponde al mismatch di competenze per le imprese e garantisce una più rapida risposta al fabbisogno occupazionale dei giovani. Le imprese possono essere direttamente coinvolte nell'alta formazione professionale avviando un processo di "brandizzazione" sul modello delle academy universitarie italiane e su quello, più diffuso, delle università cooperative in Germania. Ma proprio con la Germania il confronto resta imbarazzante su questo segmento del sistema educativo: la formazione terziaria non universitaria in Italia conta 10mila studenti, in Germania 800mila. Gli studenti italiani rappresentano solo lo 0,2% del totale degli iscritti all'istruzione terziaria contro il 25% registrato nel resto d'Europa.

Per restare al passo è necessario pertanto investire maggiori risorse nei percorsi degli Istituti Tecnici Superiori (ITS) che già oggi sono di gran lunga il miglior canale in termini di occupabilità (oltre l'80 per cento dei diplomati lavora ad un anno dal titolo) perché rispondono ai fabbisogni di competenze manifatturiere e permettono alle stesse imprese di partecipare in modo significativo all'attività formativa. Si tratta, di fatto, del segmento più flessibile e business-oriented del sistema educativo italiano.

Gli Istituti Tecnici Superiori costituiscono uno strumento strategico per lo sviluppo della dorsale tecnologica del Paese in quanto formano capitale umano dotato di professionalità adeguate ad affrontare le sfide del futuro, in primis quelle legate ai nuovi paradigmi produttivi connessi con Industria 4.0 e con la trasformazione digitale delle imprese. Gli ITS costituiscono il segmento formativo che garantisce le migliori chances occupazionali del sistema educativo italiano. A un anno dal conseguimento del titolo l'81,1% dei diplomati ha un'occupazione e il 90,2% degli occupati trova un lavoro coerente con il titolo di studio conseguito. Chi fa un percorso lineare scuola-secondaria-ITS arriva a 21 anni ad avere un contratto di lavoro e a potersi costruire un percorso personale e professionale di larghissima prospettiva. Considerando che un giovane in media si laurea a 27 anni alla magistrale, il vantaggio è evidente.

Le Fondazioni ITS scontano, inoltre, altre importanti criticità che ne limitano l'azione. La natura giuridica di fondazioni di partecipazione, a metà strada tra diritto privato e diritto pubblico, costituisce un limite per gli ITS che si trovano sottoposti a tutti i vincoli propri degli organismi di natura pubblicistica, pur dovendo mantenere la stessa flessibilità di un soggetto di diritto privato. In aggiunta, l'attuale modello di finanziamento rende difficile operare una qualsiasi programmazione strategica. Lo stesso ammontare complessivo del finanziamento risulta insufficiente. Mentre lo Stato spende per l'università 7 miliardi di euro ogni anno, l'investimento sugli ITS ammonta a solo 13 milioni di euro annui. Una cifra rimasta grosso modo immutata dalla loro istituzione, nonostante il numero delle Fondazioni ITS sia quasi raddoppiato. A queste difficoltà si aggiunge il problema dell'orientamento dato che sono ancora troppi i ragazzi, le famiglie e anche gli insegnanti che non conoscono gli Istituti Tecnici Superiori.

Il modello cui tendere è rappresentato dalla Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana (SUPSI) del Canton Ticino. La SUPSI è sede di un insieme complesso di attività che ne fanno un hub della conoscenza all'interno del territorio:

- Didattica: cura percorsi di istruzione tecnico-scientifica terziaria in chiave professionale ed a forte carattere multidisciplinare;
- Servizi: opera come centro di servizi per le imprese e le istituzioni locali con particolare attenzione all'innovazione dei processi e alla diffusione dell'imprenditorialità (start up);
- Ricerca applicata: sviluppa ricerca tecnico-scientifica applicata mirata sulle necessità e dei fabbisogni delle imprese e delle istituzioni del territorio;
- Formazione continua: attiva corsi di formazione continua per i lavoratori e per l'aggiornamento degli insegnanti.

La proposta: Una legge quadro per dare subito maggiore forza agli ITS

Confindustria, CGIL, CISL e UIL concordano sulla necessità di intervenire con una legge quadro che garantisca una visione più chiara rispetto a quella oggi risultante dal DPCM che colloca gli ITS come appendice dell'istruzione secondaria di secondo grado. Invece, sarebbe opportuno definire gli ITS come segmento formativo, collegato al mondo del lavoro, all'interno di un definito settore terziario professionalizzante del sistema educativo italiano.

È auspicabile che il Parlamento intervenga sollecitamente con una legge quadro che risponda alle esigenze di dare ai corsi ITS una piena dignità: maggiore stabilità giuridica, finanziamenti certi e adeguati, strumenti di gestione e governance flessibili e innovativi, ben precisa definizione dell'identità degli ITS; corsi di Alta Formazione alternativi all'università e di pari dignità secondo i seguenti principi:

- ***Istituzione di un sistema terziario professionalizzante con piena dignità:*** distinzione chiara degli ITS rispetto alle università: devono essere considerati come sistema di formazione terziaria con vocazione professionalizzante e con funzione di transito al lavoro sul modello delle SUPSI svizzere, delle Fachhochschulen tedesche e degli IUT francesi, ma con una specificità che valorizzi l'Education Made in Italy; ruolo degli Istituti tecnici superiori: rispondere ai fabbisogni di competenza e di professionalizzazione tecnica e tecnologica connessi con lo sviluppo dei nuovi

paradigmi produttivi e di servizi e con la trasformazione digitale delle imprese in tutti gli ambiti del tessuto economico.

- **Riordino complessivo degli ITS:** ITS, quali scuole specializzate di tecnologia applicata che rilasciano titoli di livello EQF 5 o 6, conseguibili in esito a percorsi di 2/3 anni co-progettati con le imprese e finalizzati a formare tecnici superiori; revisione dei livelli essenziali delle prestazioni (LEP) in capo alle Fondazioni ITS in relazione all'erogazione dell'offerta formativa; coordinamento tra l'offerta formativa ITS e le politiche del lavoro e dello sviluppo economico, in raccordo con le rappresentanze delle Regioni; continuità e qualità all'offerta formativa del sistema ITS attraverso un finanziamento stabilizzato sulla base di piani triennali di sviluppo; percorsi di internazionalizzazione per gli studenti ITS, anche attraverso la possibilità di sviluppare accordi di mobilità con analoghe istituzioni europee e internazionali; partecipazione ai percorsi ITS mediante contratti di alto apprendistato; possibilità di accesso agli ITS ai giovani in possesso del diploma professionale di tecnico quadriennale di cui al Capo III del d.lgs. 226/2005 (filiera professionalizzante), previo modulo di allineamento relativo alle competenze trasversali, in particolare per quanto concerne la lingua inglese; collaborazione tra gli istituti di formazione professionale, i centri di ricerca, le imprese, i centri di alta tecnologia (leve fiscali per la realizzazione di progetti di ricerca e sviluppo tecnologico nel sistema ITS); equiparazione studenti degli ITS a quelli delle università nell'accesso a benefici/agevolazioni fiscali (school bonus, deducibilità delle rette, deducibilità di contributi a favore di ITS, riscatto titolo di studio); possibilità di passerelle da ITS a università e viceversa; agevolazioni fiscali finalizzate all'innovazione tecnologica, all'edilizia scolastica e all'ampliamento dell'offerta formativa, al fine di equiparare gli ITS alle altre istituzioni scolastiche e formative.
- **Ridefinizione degli standard organizzativi delle Fondazioni ITS:** esplicitazione delle Fondazioni ITS quale organismo di diritto privato di interesse pubblico e possibilità - su richiesta delle singole Fondazioni - di inquadramento nel sistema delle ONLUS; autonomia compiuta (superando l'attuale collocazione nell'ambito delle regole pubblicistiche inerenti gli ordinamenti scolastici); rilascio del titolo di diploma da parte della Fondazione e non più della scuola di riferimento; semplificazione della governance; contabilità separata per la gestione delle risorse private acquisite grazie allo sviluppo di attività di mercato o da contributi privati, nonché regime fiscale ETC per la fatturazione. Eventuale creazione di Scarl controllate o partecipazione a Società con quota di capitale.
- **Ricerca e trasferimento tecnologico negli ITS:** ITS come centro di ricerca applicata e trasferimento tecnologico secondo le migliori esperienze internazionali; inserimento ITS nella rete dei soggetti del lavoro di cui all'art. 1 del D.lgs. 150/2015 (crisi aziendali); accreditamento ex lege per la formazione continua e permanente.
- **Orientamento agli ITS:** campagne nazionali di orientamento e comunicazione nei confronti degli studenti, delle famiglie e dei docenti delle istituzioni scolastiche secondarie di secondo grado finalizzate alla conoscenza della formazione terziaria professionalizzante e degli esiti occupazionali dei percorsi ITS.

3.6) ITS E LAUREE PROFESSIONALIZZANTI

Da molti anni si discute di come dotare il nostro Paese di un proprio modello di formazione terziaria professionalizzante per soddisfare la necessità espressa dai giovani di potersi qualificare rapidamente e la domanda di personale altamente formato che viene da imprese e mondo delle professioni. Si tratta di quei percorsi universitari triennali con almeno un terzo di ore dedicate a tirocini ed esperienze lavorative e di laboratorio, che dovrebbero avvicinare gli studenti (e anche gli Atenei) al mondo del lavoro.

Potenzialmente il bacino degli studenti è molto ampio: tutti coloro che decidono di non proseguire i studi, e sono la metà dei diplomati soprattutto negli istituti tecnici, tutti coloro che vogliono iscriversi ad un albo - per i periti industriali dal 2021 la laurea sarà obbligatoria - e infine per quanti cercano un percorso più «pratico» rispetto alla laurea tradizionale. Il ritardo dell'Italia è dovuto a diversi fattori, non ultimi i dubbi dentro il sistema universitario di svilire – con questi percorsi - la laurea o di finire per usare i fondi, più che per la specializzazione e la ricerca, per titoli che potrebbero risultare accademicamente non ineccepibili.

Si parte il primo ottobre 2018, i primi corsi saranno una dozzina con cinquanta studenti ciascuno. In buona sostanza, le Università potranno attivare al massimo un corso di laurea di tipo professionalizzante per anno accademico da erogare in modalità tradizionale, dunque non on line. Il corso dovrà essere attivato in stretta collaborazione con il mondo del lavoro e definito in relazione a professioni comunque disciplinate a livello nazionale, a partire da quelle `ordinistiche`. I percorsi formativi saranno sviluppati in collaborazione con gli ordini professionali. Nell'ambito delle convenzioni con gli ordini e i collegi professionali le Università potranno realizzare partenariati con le imprese.

Confindustria, CGIL, CISL e UIL concordano sull'evidenza che le lauree professionalizzanti necessarie siano necessarie soltanto se collegate alle professioni ordinistiche. Le parti sociali sono contrarie a percorsi di laurea professionalizzante che siano un semplice doppione dei corsi ITS. La proposta delle parti sociali si configura nelle LIM "Lauree Industriali Manifatturiere": un percorso 2+1, due anni "pratici" di ITS, e uno di università. Così si ha una chiara caratterizzazione professionalizzante (mantenendo la flessibilità didattica e il coinvolgimento delle imprese tipico degli ITS) ma si valorizza anche il ruolo degli atenei. In questo modo è possibile offrire percorsi di tipo duale professionalizzanti che coinvolgono attivamente le università ma si distinguono nettamente dalla offerta accademica tradizionale.

Un percorso 2+1 si adatterebbe di più anche ai fabbisogni degli studenti: dopo il diploma ITS (2 anni, livello ISCED 5) potrebbero infatti scegliere se entrare subito nel mercato del lavoro o se continuare il percorso di studi con un anno aggiuntivo per ottenere una laurea (livello ISCED 6).

- In questo schema l'ITS rappresenterebbe una **“Academy di territorio”**
 - Diploma di Tecnico Superiore conferito dalla Fondazione
 - Didattica per competenze
 - Percorso duale puro e rapido inserimento in azienda

- In questo schema l'Università rappresenterebbe una **“Academy di filiera”**
 - Diploma Universitario ISCED 6 conferito dall'Università
 - Didattica per competenze di filiera
 - Percorso duale con didattica in continuità con i primi 2 anni

4) SECONDO AMBITO DEL PROGETTO: ON JOB LEARNING

Forte collegamento tra mondo della scuola e mondo del lavoro attraverso l'alternanza scuola lavoro e la valorizzazione dell'apprendistato. Realizzazione di una filiera formativa.

4.1) ALTERNANZA SCUOLA LAVORO

L'alternanza scuola-lavoro rappresenta un'importante opportunità nel percorso scolastico dei giovani perché in questo modo possono conoscere le professioni, le aziende, i distretti produttivi del proprio territorio e capire se una certa attività risponda realmente o no alle proprie caratteristiche e attitudini.

Si tratta in effetti della miglior metodologia didattica per un orientamento scolastico efficace, la cui mancanza, nel nostro Paese, porta nella maggior parte dei casi a scelte formative sbagliate proprio perché manca un'esperienza diretta di ciò che è al di fuori dell'aula. Non è casuale, ad esempio, come rilevato da Eurostat, che in Italia nel 2016 abbiano abbandonato l'università oltre 500mila giovani, la maggior parte di loro al primo anno. Ancora meno casuale è il dato dell'indagine Almalaurea sui diplomati 2014-2016 che sancisce come il 45% dei diplomati in Italia, anche dopo aver conseguito una laurea triennale, si sia comunque pentito della facoltà scelta.

Ma oltre ad essere uno strumento indispensabile di orientamento scolastico l'esperienza diretta in azienda consente anche di acquisire, seppur in maniera basica, le competenze richieste dal mondo delle imprese, nonché sperimentare mansioni diverse facilita che permettano un più rapido inserimento lavorativo. Nei paesi europei dove i percorsi di formazione “on the job” sono più diffusi, spesso combinando alternanza e apprendistato, i tassi di occupazione giovanile sono sensibilmente più alti rispetto al nostro Paese. È così ad esempio per Germania, Austria, Paesi Bassi, Danimarca, ma anche nella stessa Italia, come ad esempio nella Provincia di Bolzano, tradizionalmente più aperta all'integrazione scuola-lavoro, che presenta i più alti tassi di occupazione per i giovani 15-24enni (33,3% nel 2017, quasi il doppio della media nazionale).

Nell'a.s. 2016/2017 circa 6.000 scuole hanno svolto progetti di Alternanza scuola-lavoro, ossia circa il 90% delle scuole superiori italiane. Sono stati coinvolti in totale circa 940 milioni di studenti che a regime diventeranno 1,5 milioni. Le regioni in cui sono stati svolti in maggior numero sono la Lombardia, il Piemonte ed il Lazio. Le imprese sono in prima linea tra le strutture in cui si svolgono i percorsi (il 43% del totale): negli istituti tecnici 1 studente su 2 fa un percorso di alternanza in impresa, negli istituti professionali quasi 2 studenti su 3.

L'esperienza dei primi anni di attuazione dell'alternanza scuola-lavoro ha evidenziato il permanere di confusione e incertezze riguardo ai temi della sicurezza e della sorveglianza sanitaria e la difficoltà di trasferire e applicare le buone pratiche nelle realtà del centro-sud ed in particolare nelle Piccole e Medie Imprese.

Per poter coinvolgere un numero sempre maggiore di imprese e assicurare ai giovani un percorso formativo di qualità occorre mettere a punto degli strumenti utili per facilitare l'incontro tra scuole e imprese specialmente nelle realtà dove è minore la collaborazione. In particolare le aree più sensibili sono: progettazione formativa, sicurezza, tutor aziendale e valutazione delle competenze acquisite.

La proposta: puntare su una alternanza di qualità coinvolgendo maggiormente studenti e imprese

In sintesi Confindustria, CGIL, CISL e UIL propongono di favorire una alternanza scuola-lavoro di qualità. Contrastare la burocratizzazione dei percorsi e le esperienze svolte senza un adeguato coinvolgimento delle imprese. Sviluppare nel mondo dei docenti la consapevolezza che l'alternanza è cultura e non addestramento lavorativo. Puntare sulle best practice, coinvolgendo le parti sociali, e fare in modo che siano replicabili su tutto il territorio nazionale

Per rendere protagonista il mondo produttivo dei percorsi di alternanza è necessario **lavorare su tre elementi chiave**: formazione degli insegnanti, incentivi, cultura d'impresa e del lavoro.

1. **Formazione insegnanti.** È necessario come primo passo una grande operazione di formazione dei docenti ai valori culturali dell'alternanza: in alcune realtà sono le stesse imprese che hanno ricevuto docenti in stage con risultati molto positivi. È un punto fondamentale: l'insegnante che ha l'opportunità di perfezionare le sue competenze pedagogiche in azienda porta l'azienda in classe e aiuta la classe a capire meglio come muoversi quando entrerà in azienda. La formazione in alternanza dei docenti in azienda è ancora molto trascurata e va puntualmente incentivata e supportata.
2. **Incentivi.** L'altro aspetto è più concreto: le imprese, specie le PMI, hanno bisogno di incentivi (economici o normativi) per essere coinvolte nelle fasi dell'alternanza che non si limitano a "ospitare" studenti, ma prevedono onerose attività di co-

progettazione, gestione e anche co-valutazione; i tedeschi hanno introdotto incentivi per le imprese con il piano Hartz nel 2003 e oggi la disoccupazione giovanile in Germania è del 7%, La nostra resta ferma al 35%. Uno strumento efficace potrebbe essere la “Dote Alternanza”, già sperimentata in Lombardia ma che può essere estesa come metodo al Paese: la Dote permette di riconoscere un contributo ai soggetti accreditati per le politiche attive del lavoro per la fornitura di un pacchetto di servizi (sicurezza specifica, assicurazione e sorveglianza sanitaria, progetto formativo, tutorship aziendale, valutazione delle competenze acquisite in azienda) a favore delle imprese, in particolare a sostegno delle PMI, per agevolare l’inserimento di giovani in alternanza. Il contributo finanziario destinato agli operatori per le politiche attive è finalizzato alla realizzazione di attività di incrocio tra domanda e offerta e supporto alle PMI in tutte le fasi di programmazione, gestione e valutazione dell’alternanza garantendo anche una maggiore coerenza delle esperienze formative in azienda con il percorso scolastico dello studente.

- 3. Cultura d’impresa e del lavoro.** Un ultimo aspetto, ma non meno rilevante, riguarda la cultura d’impresa di questo Paese: siamo il secondo paese manifatturiero d’Europa, esportiamo l’eccellenza del Made in Italy in tutto il mondo, ma molti giovani non lo sanno: solo 3 studenti di scuola superiore su 10 sanno che siamo il secondo paese manifatturiero in Europa. E non saperlo significa perdersi un’opportunità. È necessario dare i giusti messaggi: chi fa esperienze di impresa e di lavoro durante il periodo scolastico ha più possibilità di trovare (o creare) lavoro dopo il conseguimento del titolo. A partire dalla scuola c’è bisogno di un atteggiamento nuovo nei confronti dell’impresa: fabbrica non è solo produzione, ma è formazione, innovazione, bellezza. In una parola: cultura. Più riusciremo ad aprire le porte delle nostre imprese ai ragazzi, più possiamo sperare di competere in un mondo che viaggia alla velocità supersonica di Industry 4.0.

4.2) APPRENDISTATO 4.0.

Nonostante l’apprendistato sia nato, come contratto, nel nostro Paese quasi 900 anni fa, siamo ancora indietro rispetto alla Germania nella valorizzazione di questo percorso formativo, davvero duale, che permetta di imparare lavorando.

In Italia il 4% dei giovani fa apprendistato. In Germania quasi il 40%. Non si tratta soltanto di problemi di tipo burocratico e di forma giuridica ma è anche un problema di tipo culturale con famiglie spesso ostiche alla scelta di percorsi professionalizzanti per i propri figli. In Germania un apprendista è orgoglioso di esserlo, in Italia molto spesso no.

L’apprendistato anche in Italia offre ottime possibilità di formazione per i giovani consentendo un agile ingresso nel mondo del lavoro ma è uno strumento che fa ancora fatica ad affermarsi. Da un lato sconta le difficoltà riscontrate nell’integrazione tra mondo della scuola

ed mondo del lavoro di cui si è detto. Dall'altro si caratterizza per un andamento "a fasi alterne" legato agli interventi normativi messi in atto dai governi negli ultimi 12 anni.

I due contratti di apprendistato direttamente collegati al conseguimento di un titolo di studio, l'apprendistato di primo livello (o scolastico) e l'apprendistato di terzo livello (o di alta formazione e ricerca) sono, di fatto, contratti di apprendistato residuali rispetto al professionalizzante che, sì, garantisce una formazione progressiva e coerente durante il percorso di lavoro, pur tuttavia non è inserito all'interno di un percorso di studi curricolare e non è uno strumento di integrazione tra scuola e lavoro.

In Italia, secondo gli ultimi dati INAPP, ci sono poco più di 10mila apprendisti di primo livello in Italia su un totale di 381mila secondo gli ultimi dati di INAPP, cioè il 2,6% del totale. Gli apprendisti di terzo livello sono non arrivano all'1% del totale.

La proposta: contribuzione agevolata e introduzione dell'apprendistato 4.0

Confindustria, CGIL, CISL e UIL chiedono di introdurre la possibilità di trasformare un apprendistato di terzo livello in un apprendistato di secondo livello e di riconoscere un secondo anno di contribuzione agevolata per le imprese che proseguono il rapporto a tempo indeterminato al termine dell'apprendistato di secondo livello.

Confindustria, CGIL, CISL e UIL concordano inoltre nell'introdurre una quarta tipologia di apprendistato, denominata "apprendistato work up 4.0", che possa essere utilizzato dalle imprese impegnate in un piano Industria 4.0. Il contenuto del contratto di apprendistato 4.0 dovrebbero essere particolarmente orientati ad una avanzata "formazione on the Job" che si collega alla realizzazione del piano di investimenti in ammodernamento tecnologico. L'apprendistato 4.0 va accompagnato alla previsione di esonero contributivo crescente e progressivo in base al livello di istruzione che l'apprendista può conseguire dopo la fase di formazione prevista dal contratto (riduzione dell'aliquota al 4,5% per i titolari di diploma ITS e di laurea universitaria; azzeramento dell'aliquota per i titolari di dottorato di ricerca). L'obiettivo è inserire in azienda un numero sempre maggiore di super periti ITS, laureati e PhD e "abituare" l'impresa a lavorare con un capitale umano di alta qualità.

4.3) LA FILIERA FORMATIVA ALTERNANZA-APPRENDISTATO

Una filiera formativa che integri scuola e lavoro è necessaria per inserire in modo coerente e strutturato un giovane nel mercato del lavoro.

Confindustria, CGIL, CISL e UIL propongono di istituire una filiera formativa, alternanza- apprendistato, che colleghi in modo stabile le esperienze di alternanza scuola-lavoro obbligatorie ai vari percorsi di apprendistato, dal primario al terziario.

Partendo dal primo anno di triennio della scuola superiore i ragazzi inizierebbero il loro percorso con un anno di alternanza, utile a fornire le basi sulla normativa in materia di salute e sicurezza, per poi proseguire con un contratto di apprendistato di primo livello volto al conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore. Per facilitare la partecipazione delle imprese ed offrire ai giovani percorsi di elevata qualità, la formazione dei tutor per l'alternanza scuola-lavoro potrebbe essere finanziata attraverso specifici avvisi dei Fondi Interprofessionali. Al termine di questa prima fase si aprirebbero tre possibili scenari. In primo luogo, lo studente potrebbe scegliere di restare nell'impresa in cui ha svolto l'apprendistato di primo livello. In questo caso l'impresa potrebbe agganciare un contratto di apprendistato professionalizzante come già sperimentato da Enel e Eni.

Per favorire la stabilizzazione dei giovani si potrebbe riconoscere un ulteriore anno di contribuzione agevolata rispetto a quello già previsto dalla legge per le imprese che assumono con contratto a tempo indeterminato gli apprendisti. In questo modo il giovane beneficerebbe di un percorso duale di 6 anni (1 di alternanza, 2 di apprendistato di primo livello e 3 di apprendistato professionalizzante) a cui si aggiungerebbero 2 anni di contribuzione agevolata per le imprese che proseguono il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Alternativamente lo studente potrebbe scegliere di proseguire la sua formazione in un Istituto Tecnico Superiore iscrivendosi a un percorso tradizionale o a una Laurea Industriale Manifatturiera (di prossima istituzione) mantenendo il contratto con l'impresa in cui ha svolto l'apprendistato di primo livello. In questo caso l'impresa potrebbe agganciare un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sulla scorta delle esperienze di successo maturate nei territori per il conseguimento del Diploma ITS in apprendistato. Al conseguimento del titolo, il contratto di apprendistato di formazione e ricerca potrebbe essere convertito in un contratto di apprendistato professionalizzante con la previsione di un ulteriore anno di contribuzione agevolata per l'impresa che assume l'apprendista con un contratto a tempo indeterminato. In questo modo il giovane beneficerebbe di un percorso duale di 8\9 anni (1 di alternanza, 2 di apprendistato di primo livello, 2\3 di apprendistato di alta formazione e ricerca e 3 di apprendistato professionalizzante) a cui si aggiungerebbe 1 anno di contribuzione agevolata per le imprese che proseguono il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Per promuovere la diffusione di questo modello i Fondi Interprofessionali potrebbero emanare specifici avvisi volti a coprire parte dei costi. Infine, lo studente potrebbe scegliere di concludere la sua formazione in università. In questo caso sulla scorta delle migliori esperienze realizzate sui territori (Bolzano e Milano) per consentire l'integrazione con l'apprendistato di alta formazione e ricerca occorrerebbe predisporre delle lauree triennali plus aggiungendo un anno aggiuntivo al percorso di studi. L'articolazione di questi percorsi di laurea prevederebbe un primo anno di didattica tradizionale, un secondo e terzo anno di didattica mista con il 65% del tempo trascorso in impresa e il 35% in università e un quarto anno interamente svolto in università. Il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca partirebbe dal secondo semestre del secondo anno nel momento in cui lo studente entra per la prima volta in impresa. Dopo conseguimento della laurea, si potrebbero prevedere due

anni di contribuzione agevolata per le imprese che assumono gli apprendisti con un contratto a tempo indeterminato. In questo modo il giovane beneficerebbe di un percorso duale di 6 anni (1 di alternanza, 2 di apprendistato di primo livello, 3 di apprendistato di alta formazione e ricerca) a cui si aggiungerebbero 2 anni di contribuzione agevolata per le imprese che proseguono il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Per promuovere la diffusione di questo modello i Fondi Interprofessionali potrebbero emanare specifici avvisi volti a coprire parte dei costi.

Un simile modello realizzerebbe pienamente il diritto di imparare lavorando dei giovani e ridurrebbe la distanza tra mondo del lavoro e mondo delle imprese, assicurando che le competenze maturate dai ragazzi siano in linea con quelle richieste dalle imprese. Si tratta di proposte che richiederebbero degli interventi normativi alquanto limitati, trattandosi più che altro di favorire la possibilità di “agganciare” tra loro diverse tipologie contrattuali già presenti nel nostro ordinamento. Già oggi, infatti, l’art. 43, comma 9, del D. Lgs. n. 81/2015 consente la trasformazione dell’apprendistato di primo livello in apprendistato di secondo livello. Tale norma, tuttavia, ancorché non chiaramente, sembra condizionare la sua operatività all’intervento della contrattazione collettiva cui è 25 demandato il compito di stabilire la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato.

5) IL TERZO AMBITO DEL PROGETTO: LIFE-LONG LEARNING

5.1) FORMAZIONE CONTINUA DI QUALITÀ’ ATTRAVERSO I FONDI INTERPROFESSIONALI

L’Unione Europea inserisce espressamente le competenze digitali tra le “competenze chiave” *“di cui tutti hanno bisogno per la realizzazione e lo sviluppo personali, l’occupazione, l’inclusione sociale e la cittadinanza attiva”* precisando, inoltre, che tali competenze *“si sviluppano in una prospettiva di apprendimento permanente, dalla prima infanzia a tutta la vita adulta, mediante l’apprendimento formale, non formale e informale”*¹.

Se è, quindi, fondamentale che l’Italia si doti di un sistema dell’istruzione che sia in grado di fare fronte alla “rivoluzione digitale”, altrettanto importante è che i lavoratori che oggi operano nel mercato del lavoro possano acquisire le competenze necessarie per far fronte a questa profonda trasformazione.

Abbiamo già evidenziato, infatti, che l’Ocse ha stimato che se in Italia poco più del 9% dei posti di lavoro sono in via di estinzione, oltre il 40% dei lavoratori saranno comunque esposti a una forte ristrutturazione (cfr. parte prima).

¹ Cfr. Allegato della proposta di raccomandazione del Consiglio relativa alle competenze chiave per l’apprendimento permanente, Bruxelles, 17.1.2018, COM(2018) 24 final.

Il futuro è già alle porte. A parità di livelli occupazionali, infatti, si rileva un aumento trasversale della domanda di competenze ICT di tipo “generico”², come mandare/ricevere e-mail o reperire informazioni su internet o fare transazioni via web. In Italia la quota di lavoratori che utilizza quotidianamente queste competenze sul posto di lavoro è pari al 22.8%, il valore più basso tra i 23 paesi partecipanti all’indagine³ in cui mediamente la quota è del 40%. Il quadro italiano appare ancora più grave se si considera che la quota di lavoratori che non è in grado di utilizzare il PC sul posto di lavoro è pari al 31,1% (la media è 24.9%); inoltre, tra quelli che lo usano, possiedono le competenze necessarie solo il 28,5%, il valore più basso in assoluto (46% la media).

Bastano questi pochi numeri a rendere evidente come la formazione continua ed i fondi interprofessionali siano chiamati a svolgere un ruolo centrale nella sfida della digitalizzazione.

Fondimpresa – il fondo interprofessionale di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil – non parte dall’anno zero. Dal 2007 ad agosto 2017 Fondimpresa ha finanziato piani di formazione, sia tramite Avvisi sia su presentazione diretta delle imprese, per un totale di **2.550 milioni di euro**, tra cui:

- ✓ **1 miliardo per competitività e innovazione;**
- ✓ 65 milioni per sostenibilità ambientale;
- ✓ 50 milioni per riconversione e orientamento al lavoro delle persone in mobilità;
- ✓ 595 milioni per salute e sicurezza sul lavoro;
- ✓ 110 milioni per riqualificare i lavoratori in cig.

In particolare, l’ “**Avviso 2/2016 – Innovazione**” ha finanziato 104 piani formativi per 14,5 milioni di euro, destinati a **255 aziende** e **3.705 lavoratori** in formazione con interventi a sostegno dell’Innovazione tecnologica di prodotto e/o di processo nelle imprese aderenti.

I Piani formativi riguardano esclusivamente progetti o interventi di innovazione tecnologica nelle imprese aderenti che riguardano l’introduzione di **nuovi prodotti e/o processi o un notevole miglioramento di quelli già esistenti**, e che richiedono, in una o più fasi della realizzazione e/o del trasferimento, la formazione del personale interessato.

Nel rispetto della definizione contenuta nel Reg. (UE) n. 651/2014, sono compresi tutti i processi di definizione e implementazione di innovazioni tecnologiche di prodotto e di processo nell’impresa (inclusi cambiamenti significativi nelle tecniche, nelle attrezzature o nel *software*).

² Si tratta del CIS, Communication and Information Search.

³ Sono i risultati dell’indagine PIAAC condotta dall’ISFOL per conto dell’OCSE nel 2012 per quantificare le competenze degli occupati di età compresa tra i 16 e i 64 anni.

5.2) GRANDE PIANO PER LA FORMAZIONE DIGITALE

Se vogliamo restare un paese industrializzato è fondamentale e strategico impegnarsi ancora di più. Per questo motivo, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil intendono realizzare un **grande piano per la formazione digitale** che accompagni l'attuale trasformazione dei contesti produttivi legata alla quarta rivoluzione industriale adeguando le competenze dei lavoratori in forza nelle imprese.

Una sfida che occorre affrontare avvalendosi delle buone pratiche maturate in questi anni da Fondimpresa per rafforzarne il ruolo tradizionale nella formazione continua, ma anche immaginando strumenti innovativi che accompagnino la trasformazione industriale intervenendo anche nell'ambito delle politiche attive.

Confindustria e Cgil, Cisl e Uil individuano le seguenti azioni come strategiche per realizzare il **piano per la formazione digitale**:

- I. **rafforzare l'impegno di Fondimpresa e delle parti sociali** nell'ambito della formazione digitale:
 - a. emanando un avviso "Innovazione tecnologica e digitalizzazione" quale evoluzione del precedente avviso "Innovazione tecnologica" al fine di rafforzare il legame tra le azioni formative e l'innovazione tecnologica adottata dall'impresa anche nell'ambito dell'Industria 4.0.
Le parti renderanno così prontamente disponibili **10 milioni di euro** a sostegno di piani formativi qualificati promossi per i propri lavoratori dalle imprese iscritte a Fondimpresa che attuino processi di innovazione tecnologica generati o comunque collegati alla digitalizzazione ed all'Industria 4.0;
 - b. elaborare un nuovo ed ulteriore avviso rivolto alle imprese iscritte a Fondimpresa e specificamente dedicato alla formazione connessa ai temi dell'Industria 4.0 rendendo disponibili ulteriori **5 milioni di euro**.
L'avviso individuerà le materie che saranno oggetto della formazione finanziata anche al fine di garantire un elevato *standard* qualitativo e che l'acquisizione o il consolidamento delle conoscenze avvenga in sinergia con le tecnologie previste dal Piano nazionale Industria 4.0.

5.3) RAFFORZARE GLI INCENTIVI PER L'INDUSTRIA 4.0

- II. chiedono al Governo di **rafforzare gli incentivi per l'Industria 4.0**, potenziando come segue il credito di imposta a favore delle imprese che sostengono spese di formazione del personale dipendente nelle materie aventi ad oggetto le tecnologie abilitanti di "Industria 4.0":
 - a. **prorogando di almeno un ulteriore anno l'agevolazione fiscale** anche in considerazione della tardiva pubblicazione del decreto ministeriale che ha dettato la disciplina attuativa che potrebbe, con ragionevole certezza, aver "paralizzato" gli investimenti in formazione da parte delle imprese per la prima metà dell'anno in corso;

- b. prevedendo espressamente la **cumulabilità del credito d'imposta** formazione 4.0 con i piani formativi finanziati attraverso i c.d. "conti individuali" dei fondi interprofessionali come il "Conto Formazione" di Fondimpresa. Si consentirebbe così alle imprese di creare importanti sinergie tra il credito di imposta e le risorse che le imprese hanno versato a Fondimpresa ed alle quali possono attingere senza mediazioni per finanziare le proprie attività di formazione.