

**La proposta.** L'indagine condotta dalla Commissione lavoro del Senato evidenzia la necessità di un piano straordinario rivolto agli adulti digiuni di nuove tecnologie

# Puntare sull'alfabetizzazione digitale

di **Maurizio Sacconi**

**I** professori Nannicini e Leonardi hanno utilmente avviato su questo giornale una riflessione sul modo migliore di tutelare i lavoratori nelle crisi aziendali. Gli straordinari cambiamenti indotti dal salto tecnologico nei modi di produrre hanno tuttavia evidenziato come i mercati del lavoro siano caratterizzati da transizioni professionali ricorrenti e perciò bisognose non tanto di saltuarie attività di ricollocamento quanto di permanenti ed efficaci opportunità per tutti di apprendimento da fonti formali, informali, non formali.

La occupabilità di una persona si produce infatti come conseguenza di una buona educazione e del continuo aggiornamento delle sue abilità e competenze. In Italia il problema della riqualificazione dei lavoratori è poi amplificato dalla grande dimensione delle cosiddette competenze intermedie, tipiche delle attività ripetitive nelle tradizionali manifatture, come tali destinate a progressiva sostituzione.

Lastessa indagine in corso presso la Commissione lavoro del Senato sulle conseguenze della quarta rivoluzio-

ne industriale evidenzia la necessità di un piano straordinario di alfabetizzazione digitale degli adulti. Già Michele Tiraboschi, nel suo contributo a questo dibattito, ha evocato il ruolo che potrebbero avere le parti sociali attraverso i fondi interprofessionali ove questi si aggregino in poche grandi strutture nazionali trasversali ai settori produttivi e decentrino nei territori capacità di promozione dell'integrazione tra scuola, università, formazione e lavoro.

Solo in prossimità saranno infatti praticabili efficaci attività di progettazione educativa, in funzione delle competenze richieste e spesso indisponibili, nel necessario raccordo con i sistemi territoriali e bilaterali di relazioni industriali. Il loro finanziamento non dovrebbe più essere conseguente a un obbligo di legge, con le inevitabili rigidità gestionali dovute alla assimilazione a risorse di natura pubblicistica, ma il risultato di liberi e responsabili accordi collettivi. Anche in questo ambito la norma legislativa potrebbe cedere il passo alla libera e duttile contrattazione con la quale le parti condividono la gestione del cambiamento in funzione di obiettivi di inclusione nel mercato del lavoro.

Le risorse pubbliche, soprattutto

quando derivano dal fondo sociale europeo, si dovrebbero invece concentrare sulla domanda di apprendimento dei lavoratori in modo che questi possano scegliere responsabilmente la offerta formativa ritenuta più idonea alla loro occupabilità. Al centro di ogni politica istituzionale e sociale deve collocarsi infatti la persona rimuovendo ogni forma di autoreferenzialità delle strutture pubbliche, private e privato-sociali. Un fascicolo elettronico può raccogliere tutta la vita attiva di ciascuno, dalle esperienze educative a quelle lavorative a quelle di volontariato e di cura, in modo da monitorarne bisogni e risultati.

Un'ultima annotazione. Il tanto contestato *staff leasing*, ovvero la possibilità per le agenzie private di assumere a tempo indeterminato i lavoratori da somministrare, ci consegna una buona pratica degna di essere monitorata. Quella di datori di lavoro che sono per definizione cointeressati alla continua occupabilità di questi dipendenti e che perciò praticano efficaci attività di riqualificazione professionale, in funzione della loro tempestiva somministrazione, attraverso l'ente bilaterale cui partecipano.

*Maurizio Sacconi è presidente della Commissione lavoro del Senato*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## L'OSTACOLO

Il nodo della riqualificazione dei lavoratori è reso cruciale dalle competenze intermedie, tipicamente manifatturiere e ripetitive, diffuse in Italia

