

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino speciale ADAPT 25 febbraio 2021, n. 1

La transizione digitale è uno dei principali trend che la contrattazione collettiva si troverà a governare nei prossimi anni. La trasformazione del lavoro prodotta dalle innovazioni tecnologiche e dai processi sociali che hanno caratterizzato gli ultimi anni richiede un potenziamento delle competenze dei lavoratori finalizzato da una parte all'incremento della competitività delle imprese e dall'altra alla valorizzazione dei lavoratori e a garantire loro l'occupabilità nel lungo periodo.

L'emergenza pandemica e le conseguenti limitazioni agli spostamenti hanno fortemente accelerato la transizione digitale rendendo necessario il ricorso al telelavoro per un gran numero di lavoratori. In Italia la percentuale di lavoratori che hanno iniziato a svolgere la propria prestazione lavorativa a distanza per via delle misure di contrasto alla diffusione del contagio è di oltre il 40%, di poco superiore alla media europea (Eurofound, *Living, working and COVID-19. First findings*, April 2020).

Lavorare a distanza, utilizzando strumenti informatici software e hardware anche per le attività che in passato potevano essere svolte in forma "analogica", **presuppone il possesso di competenze digitali di base che nel nostro Paese sono poco diffuse soprattutto, ma non solo, tra la popolazione di età più avanzata.** In Italia, infatti, meno di un lavoratore su due possiede le competenze di base necessarie per utilizzare software per la produzione di contenuti digitali (European Commission, *Digital Economy and Society Index (DESI)*, 2020).

Per affrontare la transizione digitale, l'Ipotesi di Accordo di rinnovo del CCNL metalmeccanici rimarca l'importanza di garantire la formazione continua come diritto

soggettivo del lavoratore. In particolare, all'articolo 7 si legge che "le parti considerano strategico l'investimento delle imprese e dei lavoratori in materia di formazione continua, finalizzata ad aggiornare, perfezionare o sviluppare conoscenze e competenze professionali **a partire da una campagna diffusa di recupero del gap sulle competenze digitali, in stretta connessione con l'innovazione tecnologica e organizzativa del processo produttivo e del lavoro** di sensibilizzazione sui temi ambientali e dell'economia circolare".

L'Ipotesi di Accordo fa riferimento al **Verbale di intesa del 12 luglio 2018** siglato dalla Commissione Nazionale per la Formazione Professionale e l'Apprendistato "al fine di orientare le aziende e i lavoratori su aree tematiche da considerarsi prioritarie e su esemplificazioni sui percorsi formativi". Le aree tematiche sono state determinate secondo una logica bottom-up attraverso analisi dei fabbisogni territoriali finalizzate ad individuare le esigenze formative di aziende e lavoratori.

La denominazione "competenze digitali" è utilizzata nel Verbale di intesa esclusivamente in riferimento a competenze hard relative alla area tematica "Industry 4.0" quali "Big data analysis", "Cyber security" o "Linguaggi di programmazione". **Tuttavia, alcune competenze afferenti all'ambito digitale sono state ricondotte anche alle "competenze trasversali"**. È questo il caso, ad esempio, della comunicazione digitale, attribuita all'area tematica "soft skills" e delle competenze relative ai software per la produzione di contenuti digitali (programmi di videoscrittura, posta elettronica, presentazioni) ricondotte all'"area informatica".

Quello che emerge, dunque, è che nel settore metalmeccanico alcune competenze relative all'ambito digitale sono considerate hard skill mentre altre sono indicate come competenze trasversali. Questo fenomeno si inserisce in un quadro più ampio, descritto nell'[Agenda per le competenze per l'Europa per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza](#), per cui la diffusione delle tecnologie comporta un aumento delle competenze digitali necessarie a tutti i livelli.

Nelle more dell'aggiornamento delle aree tematiche definite dal Verbale di intesa, cui l'Ipotesi di Accordo di Rinnovo rimanda in modo esplicito, l'ambiguità di fondo tra

competenze digitali “hard” e “soft” permane. Un particolare elemento innovativo, tuttavia, è riscontrabile nel fatto che **l’ipotesi di Accordo non prende in considerazione esclusivamente le competenze digitali spendibili sul luogo di lavoro**, infatti **“al fine di sviluppare le competenze digitali di base e di agevolare la costruzione dell’identità digitale**, le Parti si impegnano ad avviare una attività progettuale **partendo dal percorso di alfabetizzazione digitale** individuato nel Verbale di Intesa del 12 luglio 2018”.

L’alfabetizzazione digitale, ovvero la capacità di utilizzare strumenti tecnologici per lo svolgimento di attività quotidiane, è sempre più centrale nel contesto della transizione digitale non solo per i lavoratori ma per ogni singolo cittadino.

La **Strategia nazionale per le competenze digitali**, approvata dal Ministero per l’Innovazione Tecnologica e la Digitalizzazione il 21 luglio 2020, dedica un intero capitolo alla strategia per lo sviluppo delle competenze digitali dei cittadini perché **“cultura informatica e competenze digitali sono requisiti essenziali della cittadinanza”**. **Sebbene la digitalizzazione dei servizi renda generalmente più semplice l’esercizio dei relativi diritti, in un Paese con una forte carenza di competenze digitali di base essa può rappresentare una barriera all’ingresso che limita l’accesso alle prestazioni.** È per via del valore delle competenze digitali per il lavoro, l’apprendimento e l’interazione sociale che l’Agenda per le competenze per l’Europa fissa l’obiettivo di raggiungere entro il 2025 una quota di 230 milioni di adulti, pari al 70% della popolazione adulta dell’UE, in possesso di competenze digitali almeno di base.

Il Verbale d’intesa del 12 luglio 2018, in maniera lungimirante, evidenzia la connessione tra competenze digitali di base e fruizione dei servizi erogati in via informatizzata tanto che il modulo **“Alfabetizzazione digitale”** è erogato **“anche ai fini della fruizione degli istituti contrattuali: Fondo Cometa, Fondo metàSalute, Welfare contrattuale”**.

Attraverso la previsione della formazione sulle competenze digitali di base, il CCNL metalmeccanici produce i propri effetti oltre il luogo di lavoro. La tutela del beneficiario della formazione, anche e soprattutto per lo sviluppo delle competenze digitali, interessa il lavoratore non solo in quanto facente parte dell’organizzazione aziendale ma anche come cittadino

poiché le competenze digitali di base rappresentano uno strumento necessario per la fruizione sia degli istituti previsti dal contratto collettivo nazionale che per l'esercizio di un numero sempre crescente di diritti intermediati dall'utilizzo delle tecnologie.

Gaetano Machi

Scuola di dottorato in Apprendimento e Innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

@Gae95