

## RICERCHE

## Il mercato del lavoro digitale e i contesti di apprendimento.

### Digital Labour Market and Learning contexts.

Manuela Bonacci, Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche.

#### ABSTRACT ITALIANO

Nello scenario emergente della *digital transformation* appare strategico l'approccio che valorizza tutti i contesti di apprendimento (formali, non formali, informali), per migliorare il livello delle competenze immediatamente spendibili nel mercato del lavoro. A fronte dei cambiamenti dell'occupazione, dell'innovazione e internazionalizzazione di professioni e mestieri, la valorizzazione degli apprendimenti, acquisiti anche nei contesti lavorativi, costituisce una ipotesi risolutiva, in termini di occupabilità e spendibilità di esperienze e competenze. Il tema dell'apprendimento e dei suoi descrittori (conoscenze, abilità e competenze) è una risorsa per individui e organizzazioni e per lo sviluppo e l'innovazione del sistema economico. Le esperienze svolte in contesti lavorativi forniscono le competenze professionali per svolgere un compito, indipendentemente dal titolo o dalla qualifica posseduti. L'obiettivo è adattare le competenze individuali ai bisogni del mercato del lavoro digitale.

#### ENGLISH ABSTRACT

In the emerging scenario of the digital transformation, the approach enhancing learning acquired in all contexts (formal, non-formal, informal) is strategic to improve the level of skills directly linked to the needs of the labour market, and therefore immediately usable. Due to the growing changes in employment and the continuous innovation and internationalization of professions, sectors and industries, the recognition of learning acquired in working contexts, represents a resolute hypothesis in terms of improved employability. The concept of learning and its descriptors (knowledge, skills and competences) represents a key resource for individuals and organizations, for the development and innovation of the economy. The experiences carried out in working contexts provide those professional skills necessary to perform a task, regardless the title or qualification owned by individuals. The aim is to adapt individual skills to the needs and characteristics of the digital labour market.

#### Introduzione

Nella transizione dall'assetto tradizionale, fondato sulle "politiche dell'occupazione", a quello più attuale, legato alle "esigenze del mercato del lavoro globale", il processo di valorizzazione degli apprendimenti assume un ruolo centrale, in linea con i crescenti cambiamenti dell'occupazione e la continua innovazione e internazionalizzazione di professioni, mestieri, settori commerciali ed industrie.

In Italia la situazione economica e sociale post-crisi non appare rassicurante, sia in termini di occupazione, sia in termini economici (Istat, 2019). Il sistema italiano risente della frenata dell'economia globale, a cui si aggiungono cause interne legate alle disponibilità economiche di famiglie e imprese ed al cambiamento del generale clima di fiducia, dovuto all'incertezza e a sistemi istituzionali e politici discontinui.

Organizzazioni e imprese si trovano a dover superare molti ostacoli nel posizionarsi e/o mantenersi sul mercato, che vanno dall'elevata incertezza dei mercati, agli assetti istituzionali rigidi, alla carenza di manodopera qualificata, fino alla persistenza di condizioni finanziarie sfavorevoli. Presupposto che scoraggia le imprese ad effettuare nuovi investimenti e, quindi, anche la creazione di posti di lavoro rimane limitata. La poca flessibilità delle istituzioni e del mercato del lavoro implica costi troppo elevati per il personale.

Anche gli individui devono affrontare le radicali trasformazioni che li coinvolgono, sotto ogni aspetto della vita personale e professionale, e che richiedono azioni di innovazione, anche sociale. Le competenze richieste per entrare (o rimanere) nel mercato del lavoro si sono modificate, in molti casi, in tempi veloci, implicando condizioni di accesso più rigide in alcune professioni, rispetto agli operatori tradizionali, generalmente protetti da condizioni anche contrattuali migliori e più stabili. Il bisogno globale nei prossimi anni appare quello di colmare la mancanza di competenze digitali disponibili, rispetto a quelle richieste dal mercato del lavoro - *digital skills gap* (Cedefop, 2016).

Rispetto alla complessità e all'urgenza delle sfide digitali, i governi sono chiamati ad introdurre nuove strategie rivolte all'individuo ed al suo benessere, affinché recessioni anche prolungate non cristallizzino *pool* di disoccupati.

La presente analisi intende fornire un quadro ampio e strutturale, utile a chiarire la complessità degli attuali scenari del mercato del lavoro e proporre una ipotesi risolutiva, quale l'investimento sugli apprendimenti non formali ed-informali, anche a supporto della sempre più ampia necessità di adeguate competenze.

Nella prima parte viene descritto il contesto digitale nel quale governi, organizzazioni e individui operano.

Nella seconda parte viene analizzato il processo di apprendimento ed i contesti nei quali si possono acquisire, riconoscere e certificare competenze e qualificazioni, anche attraverso un'analisi di alcune esperienze di valorizzazione e convalida nei contesti lavorativi.

## Un contesto digitale

### *Crisi economica, sfida climatica e nuove tecnologie*

Complessivamente, dal 2008, si assiste ad un rallentamento deciso delle principali economie del pianeta, seguito dall'aggravarsi della crisi finanziaria, che ha determinato un aumento verticale della disoccupazione. La crisi economica e finanziaria si trasforma ben presto in una crisi dell'economia reale. Si trovano in difficoltà industrie, commercio e famiglie. Molti paesi finiscono in recessione ed è la prima volta che accade su scala mondiale.

Nel 2010 inizia una modesta ricrescita per molti paesi, ma l'Italia presenta comunque il dato peggiore di tutti, fatta eccezione della Grecia, destinata assieme al Portogallo ad essere il fanalino di coda del continente.

Gli eventi che caratterizzano il periodo di crisi, in Italia, non vanno inquadrati come le vere cause della crisi, ma come fattori di squilibrio economico che hanno fatto emergere le

contraddizioni di un sistema già appesantito da problemi strutturali, che da tempo ne frenavano la crescita e che hanno impedito un'adeguata reazione alle turbolenze provenienti dalle ripercussioni della crisi finanziaria internazionale.

La crisi stessa sembra essere in grado di rigenerarsi con fasi alterne, senza che si verifichi una ripresa decisa e stabile. Ulteriori scossoni si stanno rivelando dall'improvviso attuale *lockdown* (dovuto all'interruzione delle attività lavorative ed educative) che ha richiesto modalità di lavoro e studio quasi totalmente digitali e in remoto.

Il contesto globale presenta anche un'altra importante sfida, quella legata alla lotta al cambiamento climatico (1), che prevede obiettivi ambiziosi da perseguire investendo in soluzioni tecnologiche, armonizzando settori fondamentali, come la politica industriale, la finanza o la ricerca, ma anche coinvolgendo i cittadini, non solo come individui, ma come lavoratori del futuro in grado di sollecitare il cambiamento e l'innovazione, in risposta alle istanze esterne.

In questo contesto il mercato del lavoro non è solo travolto dalla crisi, ma si muove nell'ambito di un modello globale in evoluzione, a cui deve dare risposte.

È necessario tenere conto dell'evoluzione, negli ultimi decenni, delle dinamiche produttive e commerciali dovute alle classiche variabili dei mercati, ma anche del costante progresso tecnologico, che ha importanti contraccolpi sull'economia.

L'impatto del progresso tecnologico sul mercato del lavoro, da una parte sembra minacciare inesorabilmente la forza lavoro con la sostituzione di personale con macchine e/o processi automatizzati che diviene causa diretta della disoccupazione tecnologica. Dall'altra promette vantaggi, in termini di migliori condizioni di vita e di lavoro (si pensi alle potenzialità delle stampanti 3D, alla coesistenza di negozi fisici con quelli virtuali o allo sviluppo di computer sempre più potenti per gestire la complessità), e di aumento della produttività e relativa diminuzione di lavori pericolosi o usuranti (che potranno essere svolti dalle macchine). Non solo, costituisce una risorsa fondamentale per sostenere l'equilibrio generale dell'economie dagli effetti negativi di improvvisi e forzosi cambiamenti di modalità e procedure di studio e lavoro dovuti a emergenze pubbliche.

Alla luce dell'evoluzione tecnologica, della digitalizzazione e dell'industria del futuro (*Industry 4.0*) (2) e della sua costante accelerazione, si affiancano due grandi cambiamenti nel mondo del lavoro: nuove forme di organizzazione del lavoro e l'aggiornamento dei profili professionali.

Si assiste, infatti, allo sviluppo di nuove forme di organizzazione del lavoro, inteso come un modo radicalmente nuovo di progettare i processi produttivi e di lavoro, in funzione di tecnologie avanzate e processi spesso digitali, che facilitano lo snellimento delle attività, la possibilità di riconfigurazioni rapide, la gestione, il coordinamento ed il controllo delle attività anche su contesti remoti.

L'innovazione nell'organizzazione del lavoro e la valorizzazione delle risorse umane sono la ragione primaria della creazione di nuovi profili professionali e nuovi mestieri, legati a nuove capacità, in linea con le caratteristiche tipiche dei "nativi digitali" e in risposta alla quarta rivoluzione industriale. Nuove categorie di lavoratori, quindi, con *competenze* diverse dai precedenti. Così come la modifica sostanziale degli attuali che debbono adeguare le proprie competenze alle esigenze di digitalizzazione delle attività.

Il cambiamento delle modalità di lavoro e dei processi produttivi comporta anche un cambiamento qualitativo nella natura e forma dei modelli di lavoratori, con conseguente difficoltà per le dinamiche di creazione dei nuovi posti di lavoro e dell'eliminazione dei meno necessari.

Anche nella dimensione della sostenibilità ambientale, gli occupati nella cosiddetta *green economy*, intorno al 13,1% dell'occupazione complessiva in Italia (Fondazione Symbola e Unioncamere, 2017), rappresentano un cambiamento inevitabile. I *green jobs*, che incorporano chiaramente competenze *green*, direttamente finalizzate a produrre beni e servizi eco-sostenibili o a ridurre l'impatto ambientale dei processi produttivi, pur considerati importanti e di crescente interesse per il sistema produttivo, sono figure di difficile reperimento per le imprese, per le quali è richiesta più esperienza e un livello di qualificazione più elevato.

Ai vantaggi apportati dalla trasformazione digitale e dall'evoluzione dell'Industria 4.0, si affianca il pericolo che milioni di lavoratori potrebbero aver bisogno di riqualificazione. La necessità di forza lavoro adeguata appare fondamentale per le imprese che intendono rimanere competitive. Imprese che devono risolvere la sfida delle competenze, vale a dire colmare il divario di competenze (*skills gap*) dei lavoratori, dovuto ai nuovi processi e lavori, sempre più basati su competenze digitali che sembrano emergere come elemento chiave in tutti i mestieri, vecchi e nuovi.

Infatti, a fronte di una domanda crescente di risorse con *skill* adeguate alle nuove esigenze, l'offerta risulta ampiamente insufficiente. Un deficit che rischia di divenire un'emergenza globale nei prossimi anni: il *digital skills gap*, la mancanza di competenze digitali disponibili rispetto a quelle richieste dal mercato del lavoro.

Per queste ragioni, in Europa, oltre alle azioni dei singoli Paesi, la Commissione Europea, già dal 2008, ha raccomandato ai Paesi membri, di adottare un'architettura tecnologica in grado di consentire l'innovazione e creare una cultura in cui l'apprendimento e lo sviluppo delle competenze siano parte dell'organizzazione e, rendere l'offerta formativa, appetibile e adeguata alle nuove esigenze del mercato del lavoro.

A fronte di questi scenari è indispensabile, per un Paese come l'Italia, trovare risposte che salvaguardino contemporaneamente i livelli di sviluppo macroeconomico, le sfide *green*, la coesione sociale e la qualità del mercato del lavoro, superando le barriere esistenti.

### *Le barriere del mercato del lavoro digitale*

Contesti instabili ed economicamente complessi stanno intaccando le possibilità per molti cittadini di entrare o rimanere nel mercato del lavoro e per molte aziende di adeguarsi ai nuovi modelli di *business* (ad esempio la tendenza delle attività economiche ad orientarsi verso il "modello piattaforma" (Dagnino, 2015) (3) come risposta all'emergere dell'economia *on-demand* di servizi e beni su richiesta). I cambiamenti che impattano sulle dinamiche del lavoro sono diversi e superare le barriere diventa un compito particolarmente arduo per l'Italia, caratterizzata da fenomeni economici e sociali diventati sistemici, alcuni dei quali sono descritti di seguito.

- Mercato del lavoro rigido: in Italia il mercato del lavoro è caratterizzato da eccessivi formalismi, con tutele dei lavoratori con contratti a tempo indeterminato ed elevata

frammentazione (anche legislativa), a discapito dei lavoratori con contratti atipici, spesso i lavoratori più giovani. Tra i primi provvedimenti il Jobs Act (Legge 10 dicembre 2014, n. 183), che si configura come una proposta di “stabilità” del contratto a tempo indeterminato (seppure a tutele crescenti) e una deregolamentazione dei contratti a termine, per introdurre maggiore flessibilità e successivamente il decreto “dignità” (Decreto legge 12 luglio 2018, n. 96) si pongono l’obiettivo di arrestare la crescita dei contratti a tempo determinato.

- Investimenti nella conoscenza e nel capitale umano insufficienti: l'incidenza sul PIL di questi investimenti è molto eterogenea tra i paesi dell'area dell'OCSE, oscillando tra l'11 per cento negli Stati Uniti e il 2 per cento in Grecia. L'Italia si colloca nelle ultime posizioni, con un valore di poco superiore al 4 per cento (Visco, 2013).

- Altissimo numero di giovani inattivi: circa un terzo dei giovani italiani si trova in una condizione di disagio ed esclusione sociale, che può loro precludere di intravedere possibilità di futuro lavorativo. Secondo i dati Istat, riferiti al 2018, in Italia i giovani inattivi, definiti NEET (*Not in Education, Employment or Training*), vale a dire giovani adulti che non studiano, non lavorano e non seguono alcun percorso di formazione, nella fascia d’età 15-29 anni, rappresentano il 23,4% del totale dei giovani della stessa età presenti sul territorio. L'Italia continua purtroppo a posizionarsi al primo posto nella graduatoria europea, seguita da Grecia (19,5%), Bulgaria (18,1%), Romania (17%) e Croazia (15,6%). La media UE si attesta al 12,9%.

- Carico fiscale sulle imprese elevato: in Italia il complesso di tasse e costo del lavoro (total tax rate) rimane tra i più elevati nei paesi UE, con un peso del 64,8% contro la media europea del 40,6% (Banca Mondiale, 2016). Ed è proprio il costo del lavoro a pesare di più sul carico fiscale complessivo, con la componente lavoro che pesa per 43,4 punti sul total tax rate per le imprese italiane.

- Incentivi finanziari all’occupazione inadeguati: gli incentivi al lavoro (quali le agevolazioni per i giovani, gli incentivi per le assunzioni nel Mezzogiorno, i diversi “bonus”) sono troppo spesso di difficile fruizione o rimangono in attesa delle norme per stabilirne le modalità di erogazione e quindi risultano inadeguati a sostenere la complessità del sistema.

- Sviluppo dei sistemi di istruzione e formazione professionale lento rispetto ai cambiamenti: se il mercato è alla ricerca di forza lavoro con adeguati *saperi* (digitali, tecnologici, sostenibilità ambientale, ecc.) e corrispondenti abilità, i percorsi di istruzione e formazione rincorrono la necessità di adeguare e sostenere l’aggiornamento di milioni di lavoratori, attraverso percorsi flessibili, modulari e personalizzabili, per sostenere giovani (mancanza di competenze esperienziali) e adulti (obsolescenza delle competenze possedute). Tale fenomeno è maggiormente evidente laddove si richieda un uso avanzato di metodologie digitali anche per superare emergenze pubbliche.

- Competenze dei lavoratori inadeguate, numero elevato di *low-skilled* e di *analfabeti funzionali*. Le persone con bassi livelli di competenze hanno maggiori difficoltà nella ricerca di un nuovo lavoro o di rimanere occupati oppure di avanzare nella carriera nel lavoro che ricoprono. In questo ambito l’indagine PIAAC del 2012 ha fornito informazioni sulle competenze fondamentali degli adulti - definite dall’OCSE



*foundations skills* - e in particolare sulla lettura (*Literacy*), sulle abilità logico-matematiche (*Numeracy*) e sulle competenze collegate alle tecnologie dell'informazione e comunicazione (ICT) (4). L'Italia, rispetto ad altri Paesi partecipanti, evidenzia un *gap*: sia nelle competenze di *Literacy* nelle quali il punteggio medio degli adulti italiani è pari a 250, significativamente inferiore rispetto alla media OCSE dei Paesi partecipanti all'indagine (273 punti); sia nelle competenze di *Numeracy* dove il punteggio medio degli adulti italiani è pari a 247, mentre la media OCSE dei Paesi partecipanti all'indagine è di 269 punti (Bonacci, 2016).

- Incapacità di innovare in particolare per le piccole e medie imprese, che riscontrano problemi nella ricerca sistematica e pianificata dell'innovazione perché, spesso, non hanno strutture e mezzi finanziari sufficienti a supportare questo tipo di investimenti. In molti casi l'innovazione è casuale ed informale, per cui le imprese perdono l'opportunità di guadagnare un vantaggio competitivo, perché non sono ancora pronte a gestire il cambiamento (anche per mancanza di profili professionali adeguati).
- Servizi di domanda e offerta di lavoro (o formazione): sempre più spesso questi servizi sono attivi solo *on-line* o attraverso piattaforme digitali, con la conseguente riduzione nell'uso delle tradizionali modalità di ricerca e offerta. Se da una parte le funzionalità digitali garantiscono velocità ed efficacia nel servizio, dall'altro potrebbero costituire un ostacolo per i *low-skilled* digitali, con un livello di competenze informatiche non sufficienti per usufruire del servizio o esserne raggiunti. È altresì vero che i servizi di orientamento destinati proprio ai gruppi svantaggiati appaiono spesso inadeguati.
- Aging: il mix tra l'invecchiamento della popolazione, la tendenza ad assumere chi è già dotato di competenze e l'aumento dell'età pensionabile, non è una caratteristica solo dell'Italia. Molte nazioni sviluppate ed economie avanzate hanno una popolazione che invecchia, a causa del calo dei tassi di natalità e della maggiore aspettativa di vita. Il mercato del lavoro è quindi sempre più composto da lavoratori anziani, a volte con competenze obsolete o inadeguate, mentre tra i più giovani permangono difficoltà per entrare in un mercato del lavoro saturo (5).

Questi fenomeni, in parte condivisi con altre economie avanzate, sono stati oggetto di interventi di *policy* sia a livello europeo sia con politiche nazionali con numerose riforme nelle quali appare strategico l'approccio teso a valorizzare i "contesti lavorativi" come fondamentali per migliorare il livello delle competenze, direttamente utili al mercato del lavoro e quindi immediatamente spendibili.

## **Apprendimento e contesti lavorativi**

### *Il processo ed i contesti di apprendimento*

Il tema dell'apprendimento e dei suoi descrittori (conoscenze, abilità e competenze) ha acquisito un ruolo strategico, come risorsa cruciale per gli individui, le organizzazioni e per lo sviluppo e l'innovazione dell'economia e del sistema produttivo.

L'apprendimento avviene nell'ambito dei sistemi di istruzione e formazione professionale, ma può e avviene anche in situazioni meno strutturate, in contesti non

formali, come quelli lavorativi, oppure informali, come quelli della sfera più personale, relativi alla vita quotidiana.

È importante distinguere le caratteristiche del “processo di apprendimento” con quelle dei “contesti” e/o “ambienti” in cui si acquisiscono conoscenze, abilità e competenze. Infatti, l’apprendimento è un processo attraverso il quale un individuo assimila informazioni, idee e valori e acquisisce conoscenza (*knowledge*), conoscenza applicata (*know-how*), abilità e competenze (*skills and competences*), che può aver luogo in *contesti* formali, non formali e informali.

Applicare al concetto di “contesto” le tre caratteristiche di “formale, informale, non formale” dell’apprendimento significa, non solo riferirsi agli “ambienti di/per l’apprendimento”, ma soprattutto dare evidenza empirica della possibile compresenza in ogni *contesto*, anche se con diverso peso, di forme distinte di apprendimento.

È da notare che quando ci si riferisce a “contesti/ambienti di apprendimento” questi vengono immediatamente collegati ad un luogo fisico o virtuale, intenzionalmente attrezzato per rispondere ad esigenze formative, attraverso strategie pedagogiche e dispositivi didattici mirati ad erogare processi di apprendimento (quali *un’aula scolastica o universitaria*, anche tecnologicamente attrezzata). Difficilmente, però, si è portati a pensare ad un *laboratorio didattico di un museo, un esercizio commerciale o una bottega di un artigiano* come un contesto di apprendimento, perché troppo vicino ai contesti specificatamente lavorativi.

In realtà, nell’ottica di favorire l’apprendimento permanente, sempre più globale e digitalizzato, diventa vitale valorizzare gli apprendimenti acquisiti durante tutto l’arco della vita, sia nei percorsi iniziali – formali - legati ai sistemi educativi e formativi (*context of education*), nei quali si acquisiscono le informazioni disciplinari, prevalentemente sotto forma di conoscenze teoriche (*saperi*), sia nei percorsi legati a contesti meno formali, principalmente pratiche lavorative (*context of work*), dove le conoscenze (di tipo teorico) vengono messe in pratica (*abilità e competenze*), fino ad incentivare anche i contesti più informali (*context of life*), legati alla sfera personale e sociale della vita quotidiana, così come indicato anche dal Cedefop (2014) (6).

Lo sviluppo di pratiche di valorizzazione e certificazione delle competenze, acquisite in tutti i contesti sono pratiche importanti a supporto della sfida economica e sociale, connessa all’alto tasso di disoccupazione nazionale. Considerando i dati sulla disoccupazione (l’Italia è la terza più alta tra i paesi europei nel periodo 2007-2016 tra i giovani e gli adulti dai 20 ai 64 anni) e la conferma del fenomeno Neet (il cui tasso in Italia è il più alto a livello dell’UE), le pratiche che migliorano la transizione verso il mercato del lavoro devono essere aggiornate, monitorate e migliorate.

Inoltre, diversi studi hanno dimostrato un sostanziale divario tra le competenze dei giovani italiani e le esigenze di competenze delle imprese italiane, che nega sia la mancanza di competenze richieste specifiche sia l’esperienza pratica (McKinsey & Company 2014).

In Italia è importante garantire un’ulteriore espansione delle interrelazioni tra i sistemi di istruzione e formazione e il mercato del lavoro, che rimangono troppo deboli. Inoltre, il riconoscimento dell’apprendimento esperienziale deve ancora essere migliorato.

In questo ambito, tutti i cambiamenti nell'ultimo decennio in Italia (e in molti altri paesi europei) hanno influenzato sia le teorie che le strategie di apprendimento permanente ed il mercato del lavoro (7).

I percorsi teorici e metodologici attraverso i quali le esperienze lavorative durante i percorsi formali di "studio", nonché le pratiche di riconoscimento e convalida dell'apprendimento acquisito in attività di formazione-lavoro, rappresentano azioni innovative per l'intero sistema nazionale, inteso ad attuare un processo globale di ripensamento e miglioramento del passaggio dallo studio al lavoro, oppure migliorare i percorsi di carriera o facilitare il re-ingresso nel mondo del lavoro.

In questo senso, sono fondamentali le azioni di accompagnamento per il riconoscimento e la validazione degli apprendimenti, nonché l'esame critico degli approcci metodologici e degli strumenti operativi fino ad ora utilizzati. Emerge il valore dei metodi e strumenti funzionali per la certificazione delle competenze, in una prospettiva di collocamento, e ricollocamento dei lavoratori, per i quali è fondamentale riuscire a valorizzare competenze acquisite nelle esperienze lavorative piuttosto che nei percorsi formali di studio.

Nell'attuale *digital transformation society*, l'orientamento dovrebbe accompagnare le persone per tutta la vita, poiché le fasi di transizione si sono moltiplicate. Ciò implica lo sviluppo di nuove metodologie e una nuova visione dell'orientamento permanente, con nuovi strumenti e processi; che fornisca servizi accessibili a tutti, senza alcuna distinzione tra i vari tipi di orientamento (scolastico, accademico, professionale e personale). Vivere e lavorare nella società della conoscenza richiede cittadini attivi che vogliono gestire autonomamente la propria carriera personale e professionale.

### **La valorizzazione ed il riconoscimento degli apprendimenti nei contesti lavorativi**

Il ruolo possibile ed auspicabile dei contesti di lavoro e delle esperienze che in esse le persone possono maturare, in relazione all'apprendimento, può risultare una ipotesi risolutiva, nella persistente criticità sul piano occupazionale e sociale.

Poter valorizzare ogni apprendimento, anche quello che si svolge fuori dai luoghi tradizionalmente deputati a questo (scuola e università), ha l'obiettivo di sostenere la competitività del sistema economico e la flessibilità dei percorsi lavorativi, facilitare il reingresso in formazione, agevolare la mobilità geografica e professionale, abbattere le barriere per l'accesso o il reingresso nel mondo del lavoro di giovani e adulti.

Stage, tirocini, esperienze di lavoro, contratti di apprendistato e/o di formazione-lavoro sono soltanto alcune delle più note e diffuse forme integrate di apprendimento in contesti lavorativi (8). Ma la molteplicità e la specificità delle esperienze riconducibili alla dimensione dell'apprendimento nel (e tramite il) contesto di lavoro è assai più ricca, articolata ed eterogenea e necessita di maggiore valorizzazione.

Considerato che tutti gli apprendimenti acquisiti in ambiti formali (riferiti a titoli e qualifiche del sistema educativo o formativo) sono immediatamente e legalmente riconosciuti nel mercato del lavoro del sistema Italia, fondamentale appare migliorare tutte le pratiche di riconoscimento e validazione degli apprendimenti e delle competenze acquisiti in tutti i contesti per sviluppare e mantenere occupabilità.



Le pratiche di riconoscimento e validazione dell'apprendimento mirano a identificare, accreditare e certificare l'apprendimento acquisito in contesti non formali e informali. Dalla metà degli anni '90 pratiche formali e informali hanno cercato di acquisire pari dignità rispetto all'istruzione formale. Queste procedure sono aumentate negli ultimi anni in tutti i settori educativi: nell'istruzione generale, nell'istruzione superiore e nella formazione professionale.

Ad esempio, nell'ambito dei percorsi di istruzione secondaria superiore (così come nel cosiddetto duale per la formazione professionale) le esperienze di 'alternanza scuola-lavoro' hanno costituito, in alcuni casi, dei momenti esperienziali all'interno di aziende e organizzazioni utili a far acquisire ai partecipanti (studenti) le competenze professionali necessarie per applicare saperi.

Le esperienze di alternanza scuola-lavoro possono essere un potente strumento per motivare e stimolare i giovani a confrontarsi con il mercato del lavoro, mentre sono ancora nei loro percorsi di studio. Se questa pratica trovasse una posizione appropriata nel sistema, avrebbe le potenzialità per migliorare la transizione dal sistema educativo al mercato del lavoro.

Infatti, l'alternanza scuola-lavoro è un percorso condiviso tra il sistema di istruzione-formazione e le imprese, in cui è fondamentale identificare obiettivi comuni e condivisi per lo sviluppo delle competenze dei partecipanti. In questo incontro non sempre convergente, tra le diverse aspettative (mercato del lavoro versus istruzione e viceversa) appare opportuno definire una collaborazione condivisa tra scuole e imprese e allo stesso tempo sviluppare meccanismi incentrati sull'orientamento e il sostegno alla convalida delle competenze. Tale opportunità non dovrebbe essere sottovalutata, ma sono ancora molte le criticità del sistema.

Ma vi sono altri esempi interessanti a livello nazionale. Una delle pratiche più significative e più recenti del riconoscimento degli apprendimenti acquisiti attraverso il lavoro, riguarda la convalida delle competenze acquisite durante il servizio civile (nell'ambito del programma nazionale di Garanzia giovani 2015/2016).

Queste esperienze pilota sono svolte in undici regioni nelle quali sono state messe in trasparenza le competenze acquisite dai volontari (9). Un mix tra conoscenze tecnologiche e "soft skill" che appare una concreta soluzione alla digital transformation sia per gli individui che per le organizzazioni con la finalità di sviluppare nuove competenze e professionalità.

Questi processi rappresentano gli standard minimi per garantire la convalida delle competenze, intesa come la conferma del raggiungimento di risultati di apprendimento misurati in relazione a standard appropriati.

In questo senso, l'apprendimento attraverso il lavoro supera la dimensione connessa a una singola occupazione o contesto lavorativo. Rappresenta una serie di negoziazioni tra l'aspetto personale e sociale, costituite da progressi dell'apprendimento teorico e pratico. Le esperienze lavorative acquisiscono significato e autenticità come parte del lavoro e della vita individuali. Il contesto di lavoro risulta essere un "mediatore didattico" a sostegno dell'apprendimento permanente individuale.

Un altro esempio sono i tirocini extra curriculari per l'inserimento lavorativo, esperienze svolte al di fuori di un corso di studio o di formazione e sono destinati a disoccupati, inattivi e giovani che hanno completato i loro percorsi di istruzione o formazione. Il loro scopo è quello di facilitare il passaggio dall'istruzione al lavoro e promuovere un più facile accesso al mercato del lavoro.

È importante notare che il potenziale del sistema potrebbe creare un nuovo modello per regolare il mercato del lavoro, in particolare per i giovani disoccupati o gruppi svantaggiati (come i migranti, ad esempio). Le competenze acquisite e convalidate possono essere direttamente collegate a un pieno riconoscimento nel mercato del lavoro o all'acquisizione di una qualifica all'interno del sistema di istruzione e formazione. In questa direzione, la convalida dell'apprendimento non formale e informale può fungere da ponte tra le debolezze dei sistemi di istruzione e formazione e la rapida innovazione e i cambiamenti dei processi lavorativi.

Infine, a livello locale nell'ambito del sistema della formazione professionale, in molte regioni sono stati sviluppati molti modelli e azioni pilota sul riconoscimento dell'apprendimento, in alcuni casi è stata avviata una strategia formalizzata in un sistema regionale di validazione e certificazione che ha generato concretamente servizi a regime, con elenchi di esperti e framework per la certificazione.

I deboli segnali di miglioramento registrati negli ultimi anni nel mercato del lavoro - con una leggera diminuzione del tasso di disoccupazione complessivo - hanno solo leggermente modificato la situazione dei giovani e degli adulti. Il mercato del lavoro soffre ancora di una carenza di offerta di lavoro ed essere giovani o senza esperienze lavorative è uno svantaggio.

In questo contesto, qualsiasi collocamento lavorativo, anche per un breve periodo, è un'opzione molto utile. I tirocini sono azioni a supporto di questa debolezza del sistema e molto spesso rappresentano il passo adeguato per iniziare un percorso di carriera all'interno delle imprese.

La distanza tra istruzione, formazione e lavoro è una delle principali cause della distanza tra domanda e offerta di lavoro, il che implica percorsi di transizione molto lunghi e difficili, non solo per i giovani.

## Conclusioni

Sulla base di queste esperienze, appare opportuno promuovere l'integrazione tra apprendimenti formali, non formali e informali, senza obbligatoriamente utilizzare un processo che tradizionalmente si sposta dal formale al non formale sino all'informale, ma optare per un'inversione. Rovesciare l'impostazione metodologica, creare sistemi in grado di riconoscere anche pratiche ed esperienze comunicativo-sociali individuali (lavoro e vita quotidiana) come conoscenze, abilità e competenze da utilizzare e riconoscere in tutti i contesti.

In questo senso, il maggior potenziamento delle competenze comunicative-sociali rispetto a quelle attinenti a singole occupazioni o contesti lavorativi, rappresenta un ampliamento del patrimonio di conoscenza di individui e organizzazioni e costituisce il nuovo punto di partenza di ulteriori evoluzioni, per migliorare competitività,

occupazione, coesione sociale e la piena realizzazione degli individui in termini di benessere sociale.

Oltrepassare i confini dell'apprendimento formale costituisce un passo avanti per essere più vicini anche ai bisogni delle imprese, mantenendo competitive le competenze degli adulti e aumentando l'occupabilità dei giovani, per adeguare le capacità individuali ai bisogni e alle specificità del mercato del lavoro globale.

La messa in trasparenza, il riconoscimento e la valorizzazione di apprendimenti acquisiti in contesti non formali e informali, rappresenta quindi una ipotesi costruttiva per rispondere alle esigenze di competenze sempre più innovative.

Infine, è necessario considerare la componente digitale come elemento essenziale di tutti i mestieri e professioni. In questo senso, studenti e lavoratori devono adeguare il proprio portafoglio di competenze, e le aziende devono poter reperire profili sempre più aggiornati in chiave digitale. È necessario quindi mantenere aggiornati tutti i percorsi di istruzione e formazione in ottica digitale.

## Note

- (1) La lotta al cambiamento climatico ha avuto una decisa accelerazione a seguito dello storico accordo di Parigi (dicembre 2015), siglato a conclusione della Conferenza delle Parti della Convenzione Quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici che definisce un piano d'azione globale. L'Unione Europea è stata la prima, tra le maggiori economie, ad aderire all'accordo e in un orizzonte temporale di lungo termine con la strategia “*2050 long-term strategy*” nella quale l'Unione Europea ribadisce il proprio impegno a guidare l'azione internazionale per il clima.
- (2) Industria 4.0 prende il nome dall'iniziativa europea Industry 4.0, promossa dal governo tedesco, in particolare da Henning Kagermann, Wolf-Dieter Lukas e Wolfgang Wahlster che impiegarono il termine per la prima volta nel 2011, in cui preannunciarono lo Zukunftsprojekt Industrie 4.0, concretizzatosi poi alla fine del 2013. Il termine è stato poi collegato alla quarta rivoluzione industriale in cui le fabbriche sono sempre più digitali e interconnesse, la produzione industriale del tutto automatizzata e i modelli di business sono diversi. Nel 2016 in Italia il Ministero dello Sviluppo economico avvia il piano per l'Industria 4.0, contenuto all'interno della legge di Bilancio 2017, approvata definitivamente dal Senato il 7 dicembre 2016. Nel 2019 l'attuale governo ha in parte confermato e in parte ridimensionato il piano Industria 4.0 varato nel 2016.
- (3) Il modello dell'*on-demand economy* comprende tutte le attività economiche basate sull'utilizzo di piattaforme internet che permettono l'incontro tra un utilizzatore che richiede un bene o un servizio e un altro che è in grado di fornirlo “condividendo” il patrimonio di beni, competenze, tempo di cui è in possesso. Sebbene questo fenomeno sia interconnesso a quello della *Sharing Economy*, i due modelli rimangono distinti sul piano concettuale (Dagnino, 2015).
- (4) PIAAC (*Programme for the International Assessment of Adult Competencies*) è un'indagine internazionale promossa dall'OCSE, l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo, destinata alla valutazione delle competenze della popolazione adulta tra i 16 ed i 65 anni. Si noti che l'Italia non ha testato le competenze ICT.
- (5) In Italia anche il pacchetto di riforme del mercato del lavoro emanato negli anni 2013-2015 (Jobs Act) non sono state sufficienti per interrompere il *loop* tra lavoratori tutelati e non tutelati, tra padri con contratti con altissime tutele e figli con contratti ultra-flessibili. In questo caso la crisi economica non è stata l'unica responsabile. I sistemi produttivi si sono evoluti verso una maggiore flessibilità, e così anche le legislazioni sul lavoro. Molte imprese, anche quelle italiane, per rimanere competitive, si sono aperte ai mercati internazionali e, quindi, a una maggiore volatilità anche delle forme contrattuali.

- (6) Il Cedefop fornisce delle definizioni contenute sia nel Glossario multilingue che nelle Linee Guida europee per la convalida dell'apprendimento non formale e informale. Secondo il Cedefop:

*L'apprendimento formale* è erogato in un contesto organizzato e strutturato (per esempio, in un istituto di istruzione o di formazione o sul lavoro), appositamente progettato come tale (in termini di obiettivi di apprendimento, tempi e risorse per l'apprendimento). È intenzionale dal punto di vista del discente e di norma porta ad una certificazione.

*L'apprendimento non formale* è erogato nell'ambito di attività pianificate, non specificamente concepite come apprendimento (in termini di obiettivi, di tempi o di sostegno all'orientamento), pur comportando importanti elementi di apprendimento. Anche l'apprendimento non formale è intenzionale dal punto di vista del discente. Talvolta l'apprendimento non formale è denominato "apprendimento semi-strutturato". I risultati dell'apprendimento possono essere convalidati e sfociare in una certificazione.

*L'apprendimento informale* è l'apprendimento risultante dalle attività della vita quotidiana legate al lavoro, alla famiglia o al tempo libero. Non è strutturato in termini di obiettivi di apprendimento, di tempi o di risorse per l'apprendimento. Nella maggior parte dei casi non è intenzionale dal punto di vista del discente. L'apprendimento informale è detto anche apprendimento "esperienziale". Nella maggior parte dei casi i risultati dell'apprendimento possono essere convalidati e certificati.

- (7) In questo ambito è necessario tenere in conto alcuni interventi legislativi:
- La legge n. 92/2012 sull'apprendimento permanente;
  - Il Decreto legislativo n. 13/2013, nel quale si individuano gli elementi e le procedure del sistema nazionale di certificazione delle competenze e della validazione dell'apprendimento non formale e informale;
  - Il Decreto interministeriale 30 giugno 2015 che fornisce l'infrastruttura e la base operativa per l'istituzione del sistema di certificazione delle competenze;
  - La legge n. 107/2015 (c.d. della "Buona Scuola") di riforma del sistema dell'istruzione.
- (8) Sono numerose le dimensioni dell'apprendimento in contesti di lavoro; tra le principali: apprendimento sul posto di lavoro (Eraut, 2004), apprendimento basato sul lavoro (Raelin, 1997), apprendimento attraverso l'esperienza lavorativa (Guile & Griffiths, 2001), apprendimento esperienziale (Kolb, 1984 - Mayers & Christopher, 2009), conoscenza tacita (Eraut, 2000).
- (9) Le Regioni che hanno utilizzato Vali.Co. (<http://librettocompetenze.isfol.it>), il sito INAPP dedicato alla validazione delle competenze, uno spazio che offre informazioni su questo tema, ma anche risorse per progettare e realizzare pratiche coerenti con la cornice europea e nazionale, sono: Abruzzo, Basilicata, Campania, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Molise, Piemonte, Puglia, Sardegna, Sicilia e Umbria.

## Bibliografia

- Banca Mondiale (2016). *Rapporto 'Paying taxes 2016*. <https://www.pwc-tls.it/it/publications/paying-taxes-2016.html> (ultima data accesso: 03/07/2020)
- Bonacci M. (2012). *Experience Networking in the TVET System to Improve Occupational Competencies*, elearning papers n. 31. ISSN: 1887-1542 • Novembre 2012. <https://pt.slideshare.net/elearningpapers/experience-networking-in-the-tvet-system-to-improve-occupational-competencies?smtNoRedir=1> (ultima data accesso: 03/07/2020)
- Bonacci M. (2016). Cap. 1.2 Nuovi orientamenti dei tool europei rispetto alle priorità del mercato del lavoro (pagg 26-48). In *Trasparenza delle qualificazioni e delle competenze*, Sperimentazioni e pratiche di attuazione della Raccomandazione ECVET. ISFOL - ISBN 978-88-543-0119-1
- Bonacci M. (2018), *Understanding Italian experiences on learning recognition*. Prior Learning Assessment (PLAIO), International Journal, 6, ISSN: 2333-3588. <http://www.plaio.org/index.php/home/article/view/152> (ultima data accesso: 03/07/2020) (ultima data accesso: 03/07/2020)
- Bonacci M. (2018) Guidance and outreach for inactive and unemployed - Italy Cedefop ReferNet. [https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2018/guidance\\_outreach\\_Italy\\_Cedefop\\_ReferNet.pdf](https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2018/guidance_outreach_Italy_Cedefop_ReferNet.pdf) (ultima data accesso: 03/07/2020)
- Cedefop (2014). *Terminology of European education and training policy, second edition*, Cedefop Publications Office of the European Union, 2014. <https://www.cedefop.europa.eu/publications-and-resources/publications/4117> (ultima data accesso: 03/07/2020)
- Cedefop (2015). *Linee guida europee per la convalida dell'apprendimento non formale e informale*. Cedefop reference series 104 Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2016. [https://www.cedefop.europa.eu/files/3073\\_it.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/3073_it.pdf) (ultima data accesso: 03/07/2020)
- Cedefop (2016), *The great divide: Digitalisation and digital skill gaps in the EU workforce*, #ESJsurvey Insights, No 9, Thessaloniki: Greece.
- Dagnino, E. (2015). *Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie*. Labour & Law Issues, 1(1), 86-106.
- Eraut M. (2000), *Non-formal learning and tacit knowledge in professional work*, British Journal of Educational Psychology, 70(1), pp. 113-136
- Eraut M. (2004), *Informal learning in the workplace*, University of Sussex, UK, Studies in Continuing Education, 26(2), July 2004, <https://doi.org/10.1080/158037042000225245> (ultima data accesso: 05/07/2020)
- Fondazione Symbola e Unioncamere. (2017). *GreenItaly 2017: il Rapporto annuale*. <http://www.unioncamere.gov.it/P42A3878C310S144/greenitaly-2017--il-rapporto-annuale-di-fondazione-symbola-e-unioncamere.htm> (ultima data accesso: 05/07/2020)
- Guile David, Griffiths Toni, (2001) *Learning Through Work Experience*. Journal of Education and Work, 14(1),
- Isfol (2014). *PIAAC-OCSE Rapporto nazionale sulle competenze degli adulti*. Temi e Ricerche n. 5. ISSN: 2038-7067. [https://www.isfol.it/piaac/Rapporto\\_Nazionale\\_Piaac\\_2014.pdf](https://www.isfol.it/piaac/Rapporto_Nazionale_Piaac_2014.pdf) (ultima data accesso: 05/07/2020)
- Istat (2018). *Rapporto sulla conoscenza*. <https://www.istat.it/storage/rapporti-tematici/conoscenza2018/Rapportoconoscenza2018.pdf> (ultima data accesso: 05/07/2020)



Istat (2019). *Rapporto annuale 2019. La situazione del Paese*. <https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2019/Rapportoannuale2019.pdf> (ultima data accesso: 05/07/2020)

Kolb, David A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ:Prentice-Hall.

Mayer, R. Christopher G. (2009). *Failing to learn: The effects of experiential learning on knowledge transfer in management education*. In Mayer, R. (Cur) *Multimedia learning*. New York, Cambridge University Press. Paper presentation at the State of North Carolina Undergraduate Research and Creativity Symposium, Wilmington, NC

McKinsey & Company, (2014), *Studio ergo Lavoro, Come facilitare la transizione scuola-lavoro per ridurre in modo strutturale la disoccupazione giovanile in Italia, Gennaio 2014*. McKinsey & Company <https://www.mckinsey.it/idee/la-ricerca-mckinsey-studio-ergo-lavoro> (ultima data accesso: 05/07/2020)

Raelin, J. (1997). A Model of Work-Based Learning. *Organization Science*. 8(6), pp. 563-578. doi: 10.1287/orsc.8.6.563

Visco, I. (2013, 20 ottobre). *Investire nella conoscenza*, Il Sole 24 ore. [https://st.ilsole24ore.com/art/commenti-e-idee/2013-10-19/investire-conoscenza-160800.shtml?uuid=ABlPLsX&p=2&refresh\\_ce=1](https://st.ilsole24ore.com/art/commenti-e-idee/2013-10-19/investire-conoscenza-160800.shtml?uuid=ABlPLsX&p=2&refresh_ce=1) (ultima data accesso: 05/07/2020)

## Riferimenti normativi

Legge 28 giugno 2012, n. 92, *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita* (in GU 03707/12, n.153)

Decreto Legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, *Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92*. (in GU 15/02/2013, n. 39)

Legge 10 dicembre 2014, n. 183, *Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro* (in GU 15/12/2014, n. 290)

Decreto Ministeriale. 30 giugno 2015, *Definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze, nell'ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13* (in GU 20/07/2015, n. 166)

Legge 13 luglio 2015, n. 107, *Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti*, (in GU 15/07/2015, n. 162)

Decreto Legge 12 luglio 2018, n. 87, *Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96* (in G.U. 11/08/2018, n. 186).