



VAL.U.E. C.H.A.IN. Competitiveness

VALidating & Upskilling Employees
Competences Hence Accruing INdustry
competitiveness

EaSI Progress – VS/2020/0158



PER UNA STRATEGIA DELLE COMPETENZE CHE CONTRASTI LE CRESCENTI DISUGUAGLIANZE di Claudio Vitali, Coordinatore nazionale per l'Agenda europea per l'apprendimento degli adulti (INAPP)

Anche sulla base del progetto VAL.U.E. C.H.A.IN. Competitiveness (INAPP, ANPAL, Regioni, Enti di Formazione) importanti indicazioni per sviluppare le competenze degli adulti: aumentare la portata dell'azione; sviluppo anche delle competenze di base; miglioramento delle misure di sensibilizzazione, orientamento e sostegno; approccio sistemico.

La crisi pandemica ha evidenziato come la padronanza di competenze digitali, anche di base, sia determinante per i cittadini per non essere tagliati fuori dalla fruizione di servizi fondamentali. E non ci si riferisce unicamente all'accesso a quelli educativi, che pure ha dimostrato che una sua distribuzione ineguale, associata a quella che riguarda la disponibilità di dispositivi e di collegamenti internet di qualità, determina veri e propri fenomeni di potenziale esclusione dal "piano B" della DAD, con ricadute sul piano del fenomeno degli abbandoni. Riflettere sulle difficoltà sperimentate da molti nell'accedere alle diverse piattaforme per la prenotazione dei vaccini significa porre per tempo - e nella giusta dimensione problematica – ad esempio il tema di come garantire che, ad esempio, la telemedicina non sia una *"solution looking for problems"*, non essendo esplicitata da parte dei potenziali destinatari una vera e propria domanda....

Come non ripensare, in questo quadro, alle teorie degli scarti di conoscenza che determinano nuove stratificazioni e accentuano le disuguaglianze? Ecco, dunque, che l'investimento nello sviluppo delle competenze digitali assume un peso diverso, collocandosi non solo sul piano della qualificazione del capitale umano - per incrementare occupabilità delle persone e competitività dei sistemi produttivi – quanto su quello del recupero pieno di diritti di partecipazione da parte dei soggetti che, appartenendo al cluster con *"meno cultura e meno capitale"*, rischiano una marginalizzazione definitiva.

L'obiettivo posto dal nuovo benchmark comunitario riguardante il possesso di competenze digitali di base da parte di almeno il 70% dei cittadini appare quanto meno "sfidante" in un Paese che si colloca agli ultimi posti in Europa nel DESI (Digital Economy and Society Index) e che appartiene ai cluster con le più basse prestazioni.

Nel capitale umano, in particolare, l'Italia sta ottenendo risultati inferiori alla media dei paesi dell'UE: nonostante il Paese stia compiendo (scarsi) progressi in termini di capitale umano, la percentuale di utenti di Internet è passata dal 63% al 67%. Inoltre, in termini di utenti regolari di Internet, l'Italia è ben al di sotto della quota europea (79%). In Italia, il 56% degli individui di età compresa tra i 16 e i 74 anni non ha ancora competenze digitali di base rispetto a una media UE del 44%.

La mancanza di queste competenze digitali è causata da due gruppi di fattori: il basso livello di istruzione della popolazione italiana e l'importante quota di popolazione anziana. La transizione demografica in Italia sta accentuando l'invecchiamento della popolazione. L'Italia è il secondo paese più anziano del mondo, con 168,7 anziani ogni 100 giovani. Secondo le proiezioni dell'Istat, nel 2050 nell'Unione europea si prevede un aumento del 170% delle persone con più di 80 anni; in particolare, in Italia nel 2051 un italiano su tre avrà più di 64 anni. La popolazione in età lavorativa (15-64 anni) diminuisce e si prevede che diminuirà di 3,5 milioni. La quota di persone occupate con un'istruzione secondaria (livello EQF 2) è superiore al 36% e la percentuale di over 50 è ancora più elevata. Inoltre, l'età media di coloro che appartengono alla forza lavoro tende ad aumentare gradualmente, con importanti implicazioni per il mercato del lavoro.

Occorre prestare maggiore attenzione ai lavoratori di età superiore ai 50 anni e, in generale, ai lavoratori più anziani, considerando l'effetto combinato del costante invecchiamento della popolazione con l'aumento dell'età pensionabile che mantiene i lavoratori più a lungo nel mercato del lavoro.

L'invecchiamento della forza lavoro può avere una serie di effetti sui mercati del lavoro. La preoccupazione principale sono le gravi difficoltà incontrate da questa fascia di età nel reinserimento nel mercato del lavoro e, soprattutto, nel mantenimento del posto di lavoro nelle fasi di crisi o durante le ristrutturazioni aziendali.

Inoltre, la partecipazione dei lavoratori più anziani all'istruzione formale e alla formazione sul posto di lavoro è inferiore a quella dei lavoratori più giovani, perché i datori di lavoro sono più riluttanti a sostenere i costi della formazione per i lavoratori che dovrebbero rimanere per un periodo più breve con le loro imprese. In Italia, per lavoratori over 50 i tassi di disoccupazione di lunga durata sono elevati.

Formare, quindi, le competenze digitali necessarie pone il problema di definire standard di contenuti, sistemi di skills assessment in ingresso – per favorire la massima personalizzazione e flessibilizzazione dell'offerta formativa – e individuare al più presto forme di valorizzazione delle competenze digitali acquisite in esito alla partecipazione a percorsi di upskilling e reskilling.

Sono esattamente gli ambiti di intervento del progetto **VAL.U.E. C.H.A.IN. Competitiveness** che INAPP, ANPAL, Regione Lazio, Regione Lombardia, Regione Sardegna, Regione Toscana, ADL della Provincia Autonoma di Trento e diversi Enti di Formazione (Ecole, Fidia, SFC, CIOFS FP, ASEV) stanno implementando.

I suoi obiettivi sono:

1. l'adeguamento delle competenze e la riqualificazione dei lavoratori – in particolare quelli di età superiore ai 50 anni, ma più in generale dei lavoratori adulti con un basso livello di competenze digitali – che si trovano ad affrontare percorsi di trasformazione digitale nei loro contesti organizzativi;
2. la progettazione e la realizzazione di percorsi formativi personalizzati volti ad accrescere le proprie conoscenze e l'acquisizione di competenze digitali di base e trasversali;
3. la realizzazione di percorsi formativi basati sui risultati dei processi di valutazione delle competenze e sull'individuazione di obiettivi individuali: le procedure e gli strumenti di valutazione delle competenze sono essi stessi risultati innovativi del progetto;
4. lo sviluppo di processi e dispositivi di validazione e riconoscimento delle competenze acquisite, in stretta collaborazione con le Regioni e le Parti Sociali e nel pieno rispetto della legislazione vigente: ciò consente di assegnare un valore d'uso e di scambio alle certificazioni e di soddisfare le esigenze interne ed esterne del mercato del lavoro. Inoltre, sia i processi di valutazione che il contenuto dell'offerta formativa si baseranno sugli standard DGComp 2.1, per garantire riferimenti consolidati e condivisi nella validazione e certificazione delle competenze.

Alcune grandi sfide devono ancora essere affrontate.

1. Aumentare la portata dell'azione

Anche se è ovvio che una simile sfida riguarda l'Europa nel suo complesso, ciò che è chiaro è che è necessario evitare la tentazione di partire da zero e di realizzare progetti pilota su piccola scala. Una massa critica negli investimenti e una buona copertura dei settori e dei territori è fondamentale per progredire verso gli obiettivi chiaramente indicati della raccomandazione di ripresa. Gli esercizi di stock-taking possono orientare gli sviluppi utili e le lezioni apprese devono essere condivise.

2. Incorporare le competenze base nella valutazione delle competenze e nell'offerta di formazione rivolta ad adulti scarsamente qualificati

Per i lavoratori adulti poco qualificati, anche per le persone di età superiore ai 50 anni, la valutazione delle competenze e l'offerta formativa sono disponibili e sulla strada per diventare un sistema coerente e regolamentato e un'opportunità concreta per tale gruppo target di progredire in termini di posizione sul posto di lavoro e, più in generale, nella società nel suo complesso. Tuttavia, tali opportunità rimangono estremamente limitate quando si concentrano sulle competenze di base (alfabetizzazione, calcolo e competenze digitali).

3. Migliorare le misure di sensibilizzazione, orientamento e sostegno

La letteratura pertinente riconosce all'unanimità che una non sufficiente padronanza delle competenze di base è spesso associata non solo alla mancanza di autostima e fiducia in se stessi, ma anche alla tendenza a nascondersi e a sentirsi esclusi per questa fragilità: diventa davvero difficile raggiungere proprio coloro che si trovano nelle situazioni peggiori e più gravi di analfabetismo funzionale. In un ambiente di lavoro, la situazione non cambia molto: i lavoratori poco qualificati e con basse competenze di base spesso non esprimono la propria domanda di aggiornamento o riqualificazione, rischiando così di rimanere esclusi dalle opportunità disponibili. Hanno bisogno di empowerment, orientamento e consulenza, e quando raggiunti e coinvolti, il supporto del coaching.

4. Assicurare un approccio sistemico a lungo termine accompagnato da un adeguato meccanismo di risorse di finanziamento

Le lezioni apprese possono essere ragionevolmente replicate in altri territori, mantenendo invariata l'architettura complessiva (composizione del partenariato, sequenza delle attività, programma di lavoro), utilizzando risorse le cui fonti potrebbero essere:

1. contributo di fondi interprofessionali per interventi simili, in particolare a sostegno di percorsi di formazione rigorosi;
2. finanziamento ad hoc da parte delle imprese, previsto in contratti collettivi, sulla base del modello di ciò che è già stato attuato nel settore metalmeccanico;
3. contributi del PNRR e dei Piani operativi nazionali e regionali (FSE);
4. finanziamenti istituzionali (governo centrale e regioni) per il sostegno nelle fasi di IVC delle competenze.