

COMPETENZE PER LA TRANSIZIONE

La strategia lombarda

26 febbraio 2024, Palazzo della Regione Lombardia

Santo Darko Grillo, Direttore generale dell'Inapp e Coordinatore nazionale dell'Anno europeo delle competenze

Il dibattito e gli approfondimenti scientifici sui lavori e le competenze per la sostenibilità digitale hanno accompagnato il mio impegno come Coordinatore per l'Italia delle iniziative dell'Anno europeo delle competenze.

Le tematiche relative alle trasformazioni del mercato del lavoro e all'evoluzione delle professioni alla luce del fenomeno della *twin transformation* pongono importanti questioni da affrontare da un punto di vista scientifico, ma anche di governance dei sistemi che dovranno occuparsi e rendere riconoscibile il legame nella società, nell'economia e nel lavoro tra digitalizzazione, sviluppo sostenibile e diritto all'apprendimento permanente.

I megatrend relativi alla transizione digitale, transizione ambientale e transizione demografica rilevano effetti sul mercato del lavoro lungo due dimensioni: la prima riguarda la modificazione, o addirittura la scomparsa, di alcune occupazioni e la creazione di nuovi lavori; la seconda riguarda la trasformazione e l'evoluzione delle competenze.

È proprio su questo secondo punto che vorrei porre l'attenzione in questo mio breve intervento, richiamando l'importante lavoro avviato nell'ambito della strategia italiana per l'apprendimento permanente.

A distanza di 40 anni dal primo Anno europeo, l'obiettivo attuale riguarda l'ampliamento delle opportunità di accesso alle competenze e lo sviluppo delle competenze per poter realizzare appieno il potenziale delle transizioni verde e digitale. Un obiettivo che si declina in quattro direttrici di intervento, che possono sintetizzarsi:

- **nella promozione di investimenti nella formazione e nella riqualificazione dei lavoratori** (sia reskilling, sia upskilling);
- **nel rafforzamento di una offerta di competenze**, che sia determinata dal *matching* domanda-offerta, in stretta cooperazione e in sinergia tra centri per l'impiego, imprese, organismi della società civile e attori dell'istruzione e della formazione;

- **nell'incontro tra le aspirazioni e le competenze delle persone e i fabbisogni e le opportunità del mercato del lavoro;**
- **nella capacità di attrazione di persone** (con competenze preziose) **provenienti da Paesi terzi, agevolando il riconoscimento di competenze e qualifiche.**

Questi fronti di azione pongono enfasi e si ancorano a tante iniziative già in corso a livello europeo, come ad esempio i partenariati strategici che si sono formati nell'ambito del Patto per le competenze, o quanto si sta realizzando sulla linea delle Raccomandazioni sui conti individuali di apprendimento e sulle microcredenziali (per aiutare le persone ad aggiornare le loro competenze in modo più flessibile e mirato); si collegano poi ai tanti strumenti, come **ESCO, Europass, Digcomp, Entrecomp, Lifecomp...** e si sostanziano dei finanziamenti e dell'assistenza tecnica già prevista ad esempio nell'ambito del Fondo sociale europeo Plus, del dispositivo per la ripresa e la resilienza o del programma Europa digitale.

Degli interventi europei sopra citati vorrei evidenziare in particolare **due aspetti**.

Il primo: come si intreccino con forza, da un lato, **le aspirazioni, le potenzialità, i diritti, le necessità di sussistenza e sicurezza delle persone nelle diverse fasi della vita**, e, dall'altro, **le funzionalità organizzative e informative, e le dimensioni di qualità dei sistemi di istruzione/formazione, validazione/certificazione e del lavoro.**

La mancata connessione tra questi livelli crea sistematicamente nel nostro Paese, nei nostri territori, una perdita di valore umano ed economico di enorme portata e problemi di sopravvivenza e redditività delle imprese.

Volendo esemplificare in modo concreto, rientrano in questo grave processo di disvalore:

- le scelte sbagliate di quei giovani che non sono aiutati a riconoscere le proprie inclinazioni e aspirazioni, e che non sono accompagnati verso il talento e l'iniziativa imprenditoriale;
- la condizione di quei lavoratori che vedono invecchiare le proprie competenze e spegnersi le proprie motivazioni, non messi nella condizione di accedere a forme di apprendimento in grado di mobilitare risorse creative, per coniugare ad esempio l'expertise artigiana con la cultura digitale o le pratiche tradizionali con nuovi materiali sostenibili;
- la condizione dell'imprenditore che non riconosce l'importanza di fare investimenti in formazione e in sviluppo, così come la condizione di persone che non hanno la possibilità di vedere le proprie competenze identificate e valorizzate.

Quest'ultimo è un nodo fondamentale, perché per il buon funzionamento del mercato del lavoro, come sottolineato dal **Parlamento europeo nella Decisione del 10 maggio 2023**, le competenze devono essere comprese e valorizzate, siano esse acquisite in contesti formali, non formali o informali, e devono essere rafforzati i processi di identificazione e documentazione delle competenze stesse e l'orientamento, per una maggiore trasparenza e portabilità di "tutte le competenze, incluse le competenze trasversali, come le competenze linguistiche, il pensiero critico, l'attitudine imprenditoriale, la creatività, le competenze interculturali, la capacità di lavorare in gruppo e l'alfabetizzazione mediatica".

Un secondo importante aspetto a mio avviso da sottolineare, che emerge dagli obiettivi della Commissione, è quello della **dimensione collettiva e dell'importanza del dialogo sociale tra tutti i portatori di interesse**, al fine di anticipare le esigenze del mercato del lavoro in termini di competenze, perché, come detto nella richiamata Decisione europea, sono i portatori di interesse quelli che "sanno meglio quali sono le competenze richieste nei loro ecosistemi industriali", per questo "la soluzione deve passare per il rafforzamento delle loro azioni collettive in materia di sviluppo delle competenze".

Se dai sistemi e dalle politiche scendiamo su un piano di interesse concreto e quotidiano di ogni persona, dobbiamo porci una domanda: **nella vita di ognuno di noi, cosa richiede prioritariamente la prospettiva dell'apprendimento permanente?**

In grande sintesi potrei dire che la richiesta fondamentale è quella relativa al *formarsi* di un comportamento strategico rispetto alle sfide che i ruoli biologici, sociali e professionali ci propongono nel corso della vita, inerenti, dunque, non solo alle nuove *performance* professionali, ma anche ai compiti dei ruoli in cui si definisce socialmente l'essere adulti nei diversi contesti, richiedendoci l'assunzione di una responsabilità diretta nell'apprendimento, nella decisione di che cosa, come, dove e quando apprendere.

La qualificazione del diritto all'apprendimento permanente richiede, in particolare, l'acquisizione della "competenza delle competenze", quella di **"apprendere ad apprendere"** che consente la mobilitazione delle risorse del soggetto lungo tutto il corso della sua vita, mobilitando l'agire strategico e riflessivo nelle società complesse. L'apprendere ad apprendere nella Raccomandazione europea del 2018 è diventata, non a caso, parte di un'unica competenza chiave (*Competenza chiave personale, sociale e capacità di imparare ad imparare*) che tiene insieme anche lo sviluppo personale e quello sociale.

Queste tre componenti declinate a loro volta nel Quadro europeo *Lifecomp* in **nove competenze** (*Autoregolazione, Flessibilità-Adattabilità (Adaptability), Benessere, Empatia, Comunicazione, Colla-*

borazione, *Mentalità orientata alla crescita, Pensiero critico e Gestione dell'apprendimento*) divengono strumento essenziale per essere consapevoli delle proprie strategie cognitive ed emotive, dei processi di autoregolazione di esperienza e relazione e di come essi retroagiscono nella costruzione del sé e nell'ampliamento delle proprie capacitazioni, e per imparare ad esercitare la collaborazione e il lavoro di squadra come amplificatori della capacità di problem solving, della creatività e della produttività.

Parliamo di competenze che possono sostenere ogni soggetto, persona, cittadino e comunità, impresa dei nostri Paesi globali a essere e a diventare più capace di resilienza, trasformazione, cambiamento.

Se tutto questo riguarda ognuno di noi, allora **la sfida di essere capaci a gestire il divenire, anche improvviso, è una questione sociale, non più individuale.**

Si tratta dunque di porre sia la nostra attenzione - sia quella dei *policy* e dei *decision makers* - sull'apprendimento come fatto umano, individuale e collettivo, che rinforza le scelte informate e che, come processo attivo, ha delle implicazioni profonde su come ogni individuo costruisce la propria vita e trasforma le proprie azioni per indirizzare e sostenere i propri obiettivi.

Nei passaggi della vita o transizioni, che rappresentano cambiamenti considerevoli associati a miglioramenti o a peggioramenti dei comportamenti culturali, sociali, sanitari e così via, sostenere lo sviluppo delle **competenze chiave** diviene elemento centrale per riuscire a cogliere le diverse opportunità che si presentano nel percorso di crescita. Nei nostri periodi di cambiamento nell'apprendimento, nel lavoro e nelle circostanze personali esse ci consentono di **navigare orientati** all'interno di una miriade di transizioni complesse.

Solo in una tale traiettoria di apprendimento permanente i momenti di transizione possono divenire occasioni per migliorare la salute e il benessere di bambini, giovani e adulti in una prospettiva di sviluppo trasformativa, capace di promuovere atteggiamenti, valori, comportamenti, competenze indispensabili per ottenere e mantenere una situazione di equilibrio psico-fisico adeguato, di salute culturale e sociale, di benessere educativo e di occupabilità.

Le sfide che ci attendono, in tal senso, investono diversi possibili fronti di intervento.

Nodi concreti riguardano l'inderogabilità di un **chiarimento** complessivo, in senso interistituzionale, **del linguaggio e dei requisiti minimi della valutazione delle competenze** chiave in funzione sia formativa e orientativa, sia di una conseguente **ri-definizione dei format di documentazione dei risultati di apprendimento**, con rinvio alla **certificazione e ai dispositivi di IVC**, da adottare sulla base e nel rispetto di **standard e indicatori di valutazione condivisi**.

Un quadro, questo, di possibili iniziative strategiche ai fini di un effettivo e sostenibile **trattamento delle competenze chiave**, cui gioverebbe, come indicazione finale, la dotazione di un dispositivo in grado di assicurare una funzione di *bridging* tra i territori dell'attività e del saper agire umano, attraverso una *tecnologia di raccordo*, una *struttura-ponte* per l'interconnessione tra - da un lato - la pluralità *delle competenze chiave* e dei *framework europei* disponibili e - dall'altro - i modelli di rappresentazione dei contenuti del lavoro, come configurato in *Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni*.

Naturalmente la natura tecnica di un tale dispositivo necessita, al di là di un imprescindibile rigore tecnico-scientifico, di mantenere alto il livello di attenzione epistemologica e di riflessione sulle sue implicazioni in termini di costruzione democratica e sostenibilità sociale, alle sue coerenze e conseguenze in termini di un effettivo esercizio del diritto all'apprendimento.

Auspicio, **concludendo**, che l'incontro di oggi ci conduca a costruire insieme delle iniziative mirate, che ci portino a riflettere - ad esempio sugli ostacoli da affrontare per lo sviluppo delle competenze nei territori, o sulle esperienze positive/critiche di utilizzo dei fondi europei - e ci offrano l'occasione di valorizzazione storie e progetti di successo nell'ambito delle competenze, che la Commissione chiede espressamente di mettere al servizio di tutti.