

Per una strategia sulle competenze degli adulti

di Aviana Bulgarelli

1. Un nuovo paradigma: l'outcome e i benefici dell'apprendimento

L'impostazione concettuale e i risultati dell'indagine dell'OCSE sulle competenze degli adulti¹, realizzata dall'Isfol per l'Italia², costituisce un cambiamento di paradigma nell'approccio e nei modi di misurazione del capitale umano. I tradizionali modelli di misura del bagaglio di conoscenze delle persone si sono prevalentemente concentrati su indicatori di **input** (anni di istruzione) e di **output** (livelli di istruzione) che permettono analisi comparative all'interno dei Paesi e tra Paesi, ma che fotografano l'istruzione delle persone in un unico punto della loro vita. Nelle definizioni internazionali più recenti di capitale umano (OCSE 2001)³ invece, questo viene concepito come l'insieme di "conoscenze, competenze e attributi degli individui che facilitano la creazione di benessere personale, sociale ed economico". Il concetto stesso di competenza/skills include le "conoscenze e le competenze cognitive e specialistiche per svolgere dei compiti"⁴. **La competenza quindi costituisce l'outcome del percorso di apprendimento, percorso che si snoda in modo dinamico durante la vita delle persone.** Le competenze sono il risultato di un **processo cumulativo**, tuttavia come vedremo in seguito, non sono acquisite per sempre ma possono atrofizzarsi, divenire obsolete o addirittura declinare se non vengono attivate e utilizzate.

Con l'indagine sulle competenze degli adulti si sono invece misurate, attraverso test uguali a tutti i Paesi partecipanti, le **information processing skills** degli adulti tra i 16 e i 65 anni. Queste competenze sono considerate i pilastri fondativi non solo per l'acquisizione di ulteriori competenze di tipo trasversale e specifico, ma come base per poter vivere e lavorare nel XXI secolo. *Literacy* e *numeracy* non vanno confuse con le semplici capacità di lettura e di calcolo, il modo con cui vengono misurate e i livelli di performance che gli individui mostrano in **queste skills rappresentano la capacità delle persone (e le conoscenze sottese) di cercare, acquisire, analizzare, gestire, utilizzare e comunicare le informazioni e, nel caso di numeracy, che implicano calcoli.** Gestire informazioni in contesti di vita reale significa poterne valutare il significato e le potenzialità di utilizzo nella propria vita professionale, sociale, personale. Chi performa ai livelli 1 o meno è al massimo in grado di leggere testi molto semplici, ma non di elaborarne e utilizzarne le informazioni ivi contenute, si trova quindi in condizione di analfabetismo funzionale.

Misurare gli outcome dei percorsi di apprendimento ha permesso di verificare **come le competenze si sviluppano, o si perdono, e come vengono utilizzate nel lavoro e in alcuni aspetti della vita sociale e personale.** I risultati possono essere considerati intuitivi, ma ora si dispone di una misura

¹ OECD (2013), *OECD Skills Outlook 2013. First Results from the survey of Adult Skills*, Paris, OECD <<http://skills.oecd.org/skillsoutlook.html>>

² ISFOL (2013), *Le competenze per vivere e lavorare oggi*, a cura di Gabriella Di Francesco (Isfol Research Paper ; 9), Roma, Isfol <<http://bw5.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=ISFL&IDS=19566>>

³ OECD (2001), *The Well-being of Nations: the role of Human and Social Capital*, Paris, OECD

⁴ Utilizzo la definizione adottata dal gruppo di esperti che ha preparato il rapporto *New Skills for New Jobs: Action Now* per la Commissione Europea, questa definizione è stata mutuata dallo European Qualification Framework. European Commission, *New Skills for New Jobs: Action Now*, 2010 <<http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=it>>

robusta e più completa rispetto a quella dei livelli di istruzione. Le conclusioni sono rilevanti non solo a fini analitici, ma per disegnare azioni di policy volte a incrementare le competenze degli adulti. **Le competenze fondative infatti si acquisiscono non solo attraverso i percorsi formali di istruzione, ma anche attraverso percorsi informali di formazione nella vita adulta, attraverso il lavoro e la partecipazione alla vita attiva e nello svolgimento di compiti complessi e stimolanti nel lavoro e nella vita.** Viceversa, la non attivazione delle skills quando le persone si trovano in condizione di inattività o di disoccupazione comporta atrofia e perdita di capitale umano. L'atrofia delle competenze dei giovani fuori dal mercato del lavoro può avvenire in tempi molto brevi rendendo ancora più difficile la loro occupabilità⁵. I giovani che non lavorano e non studiano (NEET) costituiscono in tutti i Paesi Ocse il gruppo a maggior perdita di competenze, più elevato è il periodo in tale condizione, maggiore è il declino delle foundation skills e il rischio di emarginazione dal mercato del lavoro. È positivo che l'Unione Europea abbia lanciato la Youth Employment Initiative e che gli Stati membri abbiano adottato misure di Youth Guarantee, in particolare l'Italia, focalizzate sul target dei NEET.

Un utilizzo inadeguato delle competenze sul lavoro e il mismatch delle competenze tra domanda e offerta di lavoro comporta inoltre perdita di produttività e inibisce un accumulo incrementale di conoscenze e skills a tutto svantaggio dell'innovazione e della crescita del Paese.

Un'altro importante vantaggio per i decisori politici, così come per le scelte private di persone e imprese, delle nuove evidenze mostrate da PIAAC, consiste nel verificare i benefici delle *foundation skills*: i) sull'occupabilità delle persone e le loro retribuzioni ; ii) sulla produttività (ad es. l'utilizzo delle competenze di lettura sul lavoro, controllato per i risultati di proficiency in literacy e numeracy, spiega più del 37% della variazione della produttività del lavoro tra Paesi - fig. 4.2⁶) ; iii) sulla percezione del proprio stato di salute, la partecipazione alla vita associativa e civica, la sensazione di poter influenzare le scelte politiche, la tolleranza e la fiducia negli altri. In PIAAC, tutti questi fattori risultano fortemente correlati (anche se con gradazioni diverse tra Paesi). In Italia è minore il beneficio di alte competenze sulle retribuzioni rispetto agli altri paesi, effetto sia della composizione dell'occupazione che della struttura delle retribuzioni che privilegia l'anzianità aziendale sulla produttività, ma è maggiore il beneficio sull'occupabilità. Rispetto alle esternalità delle skills, molto interessanti sono i benefici sulla salute. D'altronde se prendiamo ad esempio la cura del diabete (una delle principali cause di mortalità), maggiori competenze di comprensione e gestione dell'informazione (sia *literacy* che *numeracy*) permettono alle persone di controllare la propria dieta (dosare gli zuccheri contenuti negli alimenti, che vuol dire saper comprendere i testi scritti sulla composizione dei cibi) e calcolare e dosare quotidianamente l'insulina necessaria da prendere in relazione alla quantità di zucchero nel sangue.

La multidimensionalità che caratterizza lo sviluppo delle competenze, dall'istruzione e formazione formale al lavoro e alla partecipazione alla vita sociale, e l'impatto che queste hanno sulle opportunità di vita e di lavoro delle persone e sulla crescita del Paese costituisce una sfida chiave per l'Italia, sfida che va affrontata in modo sistemico attraverso più dimensioni di policy mirate a un obiettivo comune. **Una strategia che agisca sui tre aspetti delle competenze (acquisizione,**

⁵ Pissarides C.A. (1992), *Loss of Skills During Unemployment and the Persistence of Employment Shocks*, Quarterly Journal of Economics, Vol.107, No. 4, pp. 1371-1391.

⁶ Tutte le figure e i dati citati nel presente articolo sono disponibili su <http://www.oecd.org/site/piaac/publicdataandanalysis.htm>. Si vedano inoltre le pubblicazioni ed i dati disponibili su <http://www.isfol.it/piaac>

attivazione e utilizzo) può permettere di fare del capitale umano un fattore chiave di sviluppo per l'Italia.

Seguendo l'approccio della OECD Skills Strategy (approvata dall'Italia nel 2012)⁷, una strategia nazionale sulle competenze per l'innovazione e la crescita potrebbe includere non solo le politiche di istruzione e formazione, ma anche politiche attive dell'occupazione e del welfare, così come politiche di promozione della concorrenza e politiche industriali che stimolino un maggior valore aggiunto del sistema produttivo italiano e, a livello micro, strategie e pratiche di reclutamento, sviluppo e gestione delle risorse umane nelle imprese e dei sistemi retributivi. Il Piano di implementazione italiano della Youth Guarantee già costituisce un esempio positivo di mix di policies per conseguire l'obiettivo dell'occupabilità dei giovani. Il lavoro della Commissione di esperti nominata dai Ministri dell'Istruzione e del Lavoro si è mosso in questa direzione, con un focus sullo "sviluppo" delle competenze degli adulti, così come richiesto dai Ministri⁸.

⁷ OECD (2011), *Towards an OECD Skills Strategy*, Paris, OECD; OECD (2012), *Better Skills, Better Jobs, Better Lives : A Strategic Approach to Skills Policies*, Paris, OECD Publishing <<http://dx.doi.org/10.1787/9789264177338-en> >

⁸ Il Rapporto della Commissione di esperti *Migliorare le competenze degli adulti italiani* verrà pubblicato nell'Osservatorio Isfol dedicato a PIAAC in corso di pubblicazione .