

Nel dibattito sul lavoro agile, come spesso accade, una posizione marginale è riservata alla riflessione sul ruolo della formazione e delle competenze. Eppure se una cosa è certa – al di là delle visioni in campo e delle diverse opinioni sui migliori strumenti di regolazione per le forme di lavoro che ricadono sotto questa etichetta – è che **le trasformazioni in atto hanno una dimensione unificante nell'esistenza di nuovi strumenti e processi che superano i confini dei luoghi di lavoro per abbracciare la vita delle persone**. Dominare tali asset dovrebbe essere il primo obiettivo dei lavoratori e delle imprese che si affacciano a questo scenario.

Non si tratta, a ben vedere, di padroneggiare esclusivamente strumenti e tecnologie, ma soprattutto informazioni e conoscenza, e qui la riflessione sul *lavoro agile* come modalità di organizzazione di tempi, spazi, modelli operativi e gestionali incrocia inevitabilmente quella sui *lavori* e sui *lavoratori della conoscenza*, categoria sempre più importante sul piano sociologico e che accomuna i lavoratori per cui la qualità della prestazione è sempre più determinata dalla capacità di comprendere e risolvere problemi, proporre idee e innovare, costruire relazioni.

Lavoratori a cui è richiesto di sviluppare **nuove abilità e competenze, che non sono ancora formate nei sistemi di istruzione e formazione** e, se appaiono connaturate agli schemi cognitivi dei cosiddetti “nativi digitali”, pongono una grossa sfida ai lavoratori di oggi. Come garantire l'accesso dei lavoratori ad opportunità di apprendimento coerenti con i cambiamenti organizzativi in atto? Come formare le nuove competenze? Come riconoscerle? La personalizzazione dei metodi, dei tempi, dei luoghi e un ripensamento degli obiettivi e degli strumenti per un diritto alla formazione sostanziale appaiono cruciali.

La dimensione delle **competenze indispensabili per accompagnare l'evoluzione del lavoro agile** – assente nello schema di disegno di legge presentato dal Governo, appena accennata nel precedente disegno di legge Mosca che all'art. 3 includeva tra i diritti del lavoratore lo sviluppo delle opportunità di carriera e la formazione – viene valorizzata agli artt. 5 e 7 del Disegno di legge N. 2229 comunicato alla Presidenza il 3 febbraio 2016 “Adattamento negoziale delle modalità di lavoro agile nella quarta rivoluzione industriale”.

L'art. 5 (**Diritto all'apprendimento continuo e certificazione delle competenze**) al comma 1

prevede che ai lavoratori coinvolti in forme di lavoro agile sia riconosciuto un diritto all'apprendimento continuo, in modalità formali, non formali o informali, regolato dall'accordo tra le parti o dal contratto collettivo applicabile. Tale diritto in ogni caso dà luogo, ogni dodici mesi, a carico del datore di lavoro o del committente, a una certificazione competenze sviluppate dai lavoratori ai sensi della legislazione vigente. L'obiettivo è, da un lato, **promuovere e riconoscere opportunità di crescita personalizzate**, per adattarsi alle diverse situazioni di lavoro e di apprendimento; dall'altro, quello scongiurare eventuali ostacoli che potrebbero insorgere per questi lavoratori, legati ad una appartenenza *fluida* all'organizzazione di riferimento, che potrebbe scoraggiare gli investimenti in formazione e il riconoscimento delle competenze, come dimostrato dalla tradizionale discriminazione dei lavoratori atipici nell'accesso alle opportunità formative e dalla retrosia delle imprese a certificarne le competenze. La **previsione, ogni 12 mesi, di momenti di confronto, verifica e riconoscimento delle competenze maturate** – oltre a costituire uno strumento di tutela nella prospettiva della mobilità interna o esterna del lavoratore – costituisce una opportunità di allineamento periodico degli obiettivi individuali e aziendali che argina il rischio di frammentazione potenzialmente insito in tali forme organizzative.

Il comma 2 prevede che, in attesa della messa a regime del sistema di cui al decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13 (si rimanda ai diversi contributi pubblicati sul tema dal nostro gruppo di ricerca e raccolti alla voce [Certificazione delle competenze](#) dell'Indice AZ su www.adapt.it), la certificazione delle competenze sia resa su base volontaria da una delle **commissioni di cui all'articolo 76, comma 1, lettera a) e c) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276**, a condizione che operino in convenzione con uno o più **fondi interprofessionali per la formazione continua** di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni. Si valorizza dunque il ruolo delle commissioni di certificazione collegando non solo idealmente ma anche sul piano operativo il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze dei lavoratori al superamento delle asimmetrie informative connesse ai rapporti di lavoro e alla promozione di una flessibilità regolata e sostenibile (vedi [F. Pasquini, G. Bubola, Autonomia, subordinazione, parasubordinazione: guida pratica alla costruzione di un contratto di lavoro e alla sua certificazione, in Bollettino Certificazione n. 2/2013](#)). Altrettanto valorizzato ne risulta il ruolo dei fondi interprofessionali per la formazione continua, in questi giorni al centro di un importante dibattito che riguarda la natura stessa dei fondi e le loro funzioni, dibattito il cui esito non potrà eludere il dato di fatto dell'urgenza di una rinnovata centralità di tali attori e di un loro ri-allineamento alle sfide in atto.

Da sempre ritenuto marginale nelle logiche di intervento dei fondi, l'impegno sul

versante della certificazione delle competenze sembra un obiettivo imprescindibile a fronte di una sempre più pressante richiesta di aumentare l'efficacia e la portata degli interventi di formazione continua, non da ultimo garantendo la trasferibilità delle competenze maturate dai lavoratori.

Proprio in tale direzione il comma 3 dell'articolo in commento prevede che per il finanziamento dei servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze dei lavoratori agili, a carico del datore di lavoro o del committente, siano mobilitabili le risorse disponibili a titolo di conto aziendale ovvero stanziare dai fondi mediante appositi avvisi. **Ai servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze è inoltre riconosciuto il più alto valore, assimilandoli agli interventi di *formazione generale*** ai sensi dell'articolo 38 del Regolamento (CE) n. 800/2008 ([REGOLAMENTO \(CE\) N. 800/2008 DELLA COMMISSIONE del 6 agosto 2008 che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato comune in applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato](#)) i quali godono di particolare favore in relazione alla intensità dell'aiuto concedibile alle imprese che investono in formazione.

L'articolo 7 (**Misure promozionali e incentivanti e piano nazionale per l'alfabetizzazione digitale degli adulti**) prevede che per il biennio 2016 – 2017 sia destinata una somma di 100 milioni di euro al fine di promuovere un piano nazionale per l'alfabetizzazione digitale degli adulti disciplinato con apposito decreto del Ministero dell'economia e delle finanze di concerto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Le risorse, secondo quanto previsto dall'art. 7, opererebbero in termini di cofinanziamento al 35 per cento con riferimento a piani formativi promossi dal sistema dei fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni.

Con tale previsione il disegno di legge Sacconi colma il vuoto al momento esistente relativo agli investimenti in formazione degli adulti e al coinvolgimento delle imprese nello sforzo di attuazione dell'Agenda digitale, dando nuova linfa progettuale e propulsiva ai fondi bilaterali messi al margine dalle più recenti riforme (vedi Casano, "Il sistema della formazione: fondi interprofessionali, certificazione delle competenze", in (a cura di) M. Tiraboschi, [Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act](#), *Commento sistematico dei decreti legislativi nn. 22, 23, 80, 81, 148, 149, 150 e 151 del 2015 e delle norme di rilievo lavoristico della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di stabilità per il 2016)*, Giuffrè, Milano, 2016) ora chiamati a gestire, in una virtuosa logica di cofinanziamento, le somme dello 0,30 destinate ma non utilizzate per la

formazione continua in assenza di una precisa iniziativa da parte della singola azienda.

A fronte di numerose iniziative in corso nel nostro Paese e riassumibili sotto l'etichetta di Agenda digitale, volte a innovare in particolare infrastrutture, servizi, pubblica amministrazione e a creare "ecosistemi digitali" (dalla scuola, alla sanità, alla giustizia, all'agricoltura, al turismo), i livelli di analfabetismo digitale nel nostro Paese restano allarmanti e **non emerge un piano strutturato di interventi per promuovere l'innovazione nelle imprese** (fatta eccezione per il sostegno a start-up e PMI innovative). Le imprese italiane hanno tradizionalmente espresso una bassa domanda di competenze digitali: **a fronte di un cambiamento dei modelli organizzativi incentrato sull'utilizzo di nuove tecnologie anche il profilo delle competenze su cui le imprese investono deve cambiare**, per consentire ai lavoratori di sottrarsi a un rischio di analfabetismo che supera di gran lunga quello connesso alle competenze "informatiche". Si rivelano necessari, cioè, interventi di più ampio respiro, volti a promuovere l'utilizzo delle tecnologie di informazione e comunicazione (TIC) per il lavoro, per comunicare e per partecipare attivamente alla società, o, citando la [Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa a competenze chiave per l'apprendimento permanente, \(2006/962/CE\)](#) *"per reperire, valutare, conservare, produrre, presentare e scambiare informazioni nonché per comunicare e partecipare a reti collaborative tramite Internet"*. Seguendo ancora il testo della Raccomandazione *"le persone dovrebbero anche essere capaci di usare le TSI a sostegno del **pensiero critico**, della **creatività** e dell'**innovazione**"*; nella stessa direzione di sostegno a uno sviluppo integrale della persona, si rileva poi come l'uso delle TSI comporti *"un'attitudine critica e riflessiva nei confronti delle informazioni disponibili e un uso responsabile dei mezzi di comunicazione interattivi"* e si sottolinea la correlazione tra competenze digitali e *"**interesse a impegnarsi in comunità e reti a fini culturali, sociali e/o professionali**"*.

L'investimento in alfabetizzazione digitale si pone dunque come **un tassello importante** a fronte di modelli di organizzazione del lavoro orientati al risultato, svincolati dalla logica della "presenza fisica" sul luogo di lavoro, incentrati sull'utilizzo di piattaforme e strumenti tecnologici. La padronanza di tali strumenti rappresenta del resto una condizione imprescindibile per la tutela del lavoratore non solo in relazione ai profili di salute e sicurezza, ma anche a quelli legati allo sviluppo della **professionalità**.

Lilli Casano

ADAPT Research Fellow

@lillicasano

Scarica il PDF 