

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro*  
*Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)*  
*Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto Fabbrica dei talenti*  
*scrivi a: [selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)*

*Bollettino ADAPT 25 gennaio 2021, n. 3*

**I processi di innovazione tecnologica, influenzando i modelli organizzativi delle imprese, pongono le basi per un profondo e progressivo rinnovamento delle modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative.** Come diretta conseguenza, **la domanda di competenze delle imprese è molto variabile e sempre più incentrata sulle *soft skill***, come le capacità di organizzare e svolgere in autonomia i compiti assegnati, di adattarsi ai cambiamenti e di risolvere imprevisti.

**Soprattutto negli ultimi anni, inoltre, si assiste a nuovi trend dal punto di vista sociale che impattano anche nei contesti lavorativi.** Mutamenti climatici, globalizzazione e trend demografici che delineano un incessante invecchiamento della popolazione fanno emergere con sempre maggiore insistenza la necessità di un adattamento reciproco tra imprese e lavoratori con esigenze sempre più diversificate.

**Oggi la velocità delle transizioni dentro, fuori e all'interno del mercato del lavoro e le complesse esigenze di lavoratori ed imprese rendono inadeguate e poco attuali le politiche di istruzione, formazione e lavoro, che intervengono solo in maniera reattiva e senza fotografare in modo accurato le necessità dei destinatari e i trend in atto nel mercato del lavoro. Diventano molto importanti in questo contesto "la personalizzazione degli interventi a fronte del diversificarsi dei rischi di "fragilizzazione delle carriere e di esclusione", e "la valorizzazione delle attività fuori mercato in termini di *transitional employments*"** (L. Casano, *La riforma del mercato del lavoro nel contesto della "nuova geografia del lavoro"*, in *Diritto delle Relazioni Industriali* n. 3/2017).

**I percorsi di formazione si stanno adeguando ai nuovi bisogni delle imprese e dell'utenza** anche a causa della necessità di trasferire online gran parte delle attività didattiche in adempimento della disciplina emergenziale emanata nell'ultimo anno al fine di contrastare la diffusione del contagio. Grazie alla **didattica a distanza**, infatti, è più semplice parcellizzare i corsi di formazione, renderli più personalizzati, specifici e allo stesso tempo più brevi e accessibili superando le barriere geografiche. **A riprova di ciò vi è la crescente diffusione di MOOC (Massive Open Online Courses), moduli online e materiale didattico pubblicato in Rete in forma gratuita dalle università.**

In questo senso va, in ambito europeo, l'**Agenda per le competenze per l'Europa per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza** che propone l'utilizzo delle c.d. microcredenziali per assicurare la valorizzazione di tutte le esperienze di apprendimento che studenti e lavoratori si trovano ad affrontare durante il corso della propria vita.

Tale strategia è stata declinata, ad esempio, nell'ambito dell'Istruzione e Formazione Professionale con la **Raccomandazione del Consiglio del 24 novembre 2020**, che mira a **"rimuovere gli ostacoli al riconoscimento dei titoli di istruzione superiore e dell'istruzione e della formazione secondaria superiore"**.

La Raccomandazione evidenzia che **il sistema di formazione professionale è incentrato sul discente, e che la personalizzazione e la flessibilità sono punti cardine dei percorsi di formazione di IFP**, e in particolare:

**Al paragrafo 5** della norma si legge che **"I programmi di istruzione e formazione professionale... offrono accesso a forme di apprendimento in presenza, digitale o misto, percorsi flessibili e modulari basati sul riconoscimento dei risultati dell'apprendimento non formale e informale e aprono alla progressione della carriera e dell'apprendimento"**.

**Il paragrafo 6** approfondisce il concetto di **modularità dei percorsi**: "I

programmi di istruzione e formazione professionale si basano su moduli o unità di risultati dell'apprendimento e sono previsti meccanismi di convalida che consentono il trasferimento, il riconoscimento e l'accumulazione dei risultati dell'apprendimento acquisiti da una persona in vista dell'ottenimento di una qualifica, di una qualifica parziale, se del caso nel contesto nazionale. Nell'IFP iniziale l'obiettivo principale è progredire fino al conseguimento di una qualifica completa”.

**La certificazione di brevi percorsi modulari**, come quelli previsti dalla Raccomandazione, **può essere realizzata attraverso l'utilizzo del protocollo blockchain e degli Open Badge**, questi ultimi definiti come strumenti di attestazione digitale della propria identità professionale, cioè di presentazione del quadro di competenze che il titolare possiede e del supporto documentale che ne garantisce l'effettività (Pellerey *et al.*, [Progetto di ricerca-intervento sul ruolo del portfolio digitale](#), Rapporto finale, 2019).

L'utilizzo degli Open Badge può essere un punto di partenza per la **creazione di un'identità del lavoratore che rappresenti una forma di tutela della professionalità**. Allo stato attuale, infatti, il compito di definire l'identità del lavoratore è stato attribuito senza successo al **Fascicolo Elettronico del Lavoratore**, regolato dall'art. 14, D.Lgs. 150/2015 e che dovrebbe raccogliere “le informazioni relative ai percorsi educativi e formativi, ai periodi lavorativi, alla fruizione di provvidenza pubbliche e ai versamenti ai fini contributivi della fruizione di ammortizzatori sociali”.

**Con gli Open Badge le informazioni resterebbero nella piena disponibilità del lavoratore**, che potrà decidere, ad esempio, di pubblicarle sui propri *social media* o di allegarle al proprio Curriculum Vitae. I dati relativi a conoscenze, abilità, competenze ed esperienze acquisite dal lavoratore **potranno essere inoltre trasferiti ad operatori pubblici e privati del mercato del lavoro** affinché le utilizzino per ottenere in breve tempo un quadro descrittivo del lavoratore che, a seconda dei casi, potrebbe essere il destinatario di una politica attiva o passiva o il candidato per una *vacancy*.

Le informazioni che vanno a comporre l'identità professionale del lavoratore, infine, laddove

adeguatamente anonimizzate, potrebbero rappresentare uno degli elementi costitutivi delle **attività di monitoraggio e anticipazione delle competenze professionali** - a livello nazionale, regionale e settoriale - e rafforzare in maniera significativa i convenzionali sistemi di Labour Market Information, anche attraverso l'impiego di vere e proprie attività di **labour market and skills intelligence** descritte dall'European Training Foundation come "the design and use of Artificial Intelligence algorithms and frameworks to analyse data related to the labour market for supporting policy and decision-making" ([European Training Foundation, Big data for labour market: an introductory guide, 2019](#)), rilevazioni recentemente descritte dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro come strategiche per la *governance* delle dinamiche di incontro tra domanda e offerta di lavoro e competenze (ILO, [The feasibility of using big data in anticipating and matching skills needs, 2020](#)).

Il presente contributo introduce i temi trattati nell'articolo G. Machì, [Open badge e identità nel mercato del lavoro](#), in S. Ciucciovino, M. Faioli, A. Toscano (a cura di), [Blockchain, politiche pubbliche, regole. Dalle semplificazioni amministrative alla digitalizzazione](#), Federalismi.it, Fascicolo n. 2/2021.

### **Gaetano Machì**

Scuola di dottorato in Apprendimento e Innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

@Gae95