

🕒 10/07/23 🔍 Ricerca

Pubblicazione del libro "Validazione di competenze acquisite non formalmente e informalmente"

Quanto è vantaggiosa la validazione degli apprendimenti acquisiti?

Le persone prive di un titolo formale possono utilizzare la validazione degli apprendimenti acquisiti per rendere visibili e per far riconoscere le proprie competenze professionali. Un'analisi economica di questo strumento mostra che, da un punto di vista individuale, non sono tanto gli stimoli di carattere economico a motivare le persone a procedere alla validazione delle proprie competenze, in quanto non si osservano aumenti retributivi significativi successivamente al completamento della procedura. Piuttosto, ciò ha una funzione segnaletica sul mercato del lavoro, che può svolgere un ruolo importante se si vuole cambiare posto di lavoro o ridurre il rischio di disoccupazione. Un titolo di livello secondario II reca con sé diverse opportunità di realizzazione: maggiore mobilità sul mercato del lavoro, possibilità di ottenere ulteriori qualifiche e riconoscimento sociale e professionale.

1. Introduzione

Circa la metà delle persone che ricevono aiuto sociale in Svizzera non ha alcun titolo di studio di livello secondario II (formazione professionale di base o scuola di formazione generale di secondo grado).

La validazione degli apprendimenti acquisiti è stata introdotta in Svizzera nel 2004 con la revisione della Legge sulla formazione professionale al fine di consentire alle persone prive di un titolo di formazione post-obbligatorio di rendere visibili e utilizzabili le proprie competenze sul mercato del lavoro. I candidati possono dimostrare il possesso delle proprie competenze professionali attraverso un portfolio e recuperare le eventuali competenze mancanti frequentando determinati corsi. L'attestato federale di capacità (AFC) o il certificato federale di formazione pratica (CFP) vengono rilasciati senza ulteriori esami se il portfolio è completo. Le forme d'esame includono relazioni di riflessione e compiti pratici. Pertanto, per dimostrare di possedere le competenze della corrispondente professione è necessario disporre di un

posto di lavoro.

La validazione degli apprendimenti acquisiti è uno dei quattro modi in cui gli adulti in Svizzera possono ottenere un titolo di qualifica professionale. Essa è stata introdotta, tra l'altro, come strumento per combattere la carenza di personale qualificato. Inoltre, il Dipartimento federale dell'interno (DFI) ha definito le qualifiche professionali per gli adulti come una priorità, insieme al sostegno alla prima infanzia e all'inizio della professione, nell'ambito della strategia nazionale di lotta alla povertà (DFI 2018 (https://www.bsv.admin.ch/dam/bsv/de/dokumente/fgg/andere/BR_Bericht_Ergebnisse%20Nationales%20Programm%20gegen%20Armut.pdf.download.pdf/BR-Bericht_Ergebnisse_Nationales_Programm_Praevention_und_Bekaempfung_von_Armut.pdf)). Circa la metà delle persone che ricevono aiuto sociale in Svizzera non ha alcun titolo di studio di livello secondario II (formazione professionale di base o scuola di formazione generale di secondo grado, Städteinitiative Sozialpolitik (Iniziativa delle città per una politica sociale) 2022 (<https://www.bfh.ch/de/forschung/forschungsprojekte/2022-638-990-177/>)). La mancanza di formazione è considerata uno dei maggiori fattori di rischio di povertà. Ciò ha peraltro spinto la Conferenza svizzera delle istituzioni dell'azione sociale e la Federazione svizzera per la formazione continua a redigere un documento di posizione intitolato "Lavoro grazie alla formazione", che si concentra non soltanto sul completamento della formazione professionale di base, ma anche sulla promozione delle competenze di base e sull'acquisizione di titoli di qualifica professionale al di sotto della soglia della formazione professionale di base (COSAS e FSEA, 2018).

Una prospettiva economica relativa alla validazione degli apprendimenti acquisiti è importante sotto due aspetti: in primo luogo, la copertura del fabbisogno di personale qualificato garantisce in Svizzera la produttività; in secondo luogo, il tenore di vita degli individui può essere garantito o addirittura aumentato. Il seguente articolo esamina il ruolo degli stimoli di carattere economico alla validazione degli apprendimenti acquisiti a livello individuale e sociale.

2. Segnalazione o capitale umano?

La formazione può essere intesa economicamente come un segnale sul mercato del lavoro recante la promessa di una certa produttività (Spence, 1973 (<https://www.jstor.org/stable/1882010>)). Se i lavoratori possiedono un titolo di studio che consente loro di svolgere un determinato impiego, possono aspettarsi, a parità di altre condizioni, di guadagnare di più rispetto a chi non lo possiede. I loro posti di lavoro si distinguono per maggiore produttività rispetto a quelli per i quali non è richiesto un titolo. Oltre a ciò, la retribuzione è influenzata da altre risorse della persona come la sua salute, le sue competenze linguistiche, le sue reti sociali e

soprattutto la sua esperienza lavorativa. Mincer (1974) (<https://www.nber.org/books-and-chapters/schooling-experience-and-earnings>) ha sviluppato una formula che calcola la retribuzione di una persona in funzione delle sue risorse personali e delle sue caratteristiche invarianti (anno di nascita, sesso, origine).^[1]

Il modello alla base della teoria della segnalazione assume che la produttività differenziale delle persone venga resa visibile grazie all'acquisizione di titoli di studio; essi sono associati a determinati "signaling costs" più bassi per gli individui più produttivi, in quanto l'apprendimento risulta loro più facile. La validazione degli apprendimenti acquisiti, in base a tale teoria, ha il carattere di un segnale, tramite cui i candidati possono dimostrare di possedere competenze corrispondenti a una certa qualifica professionale. Tramite il processo di validazione la persona dimostra la propria equivalenza a un lavoratore dotato di un corrispondente certificato o attestato.

Nella teoria del capitale umano di Becker (1964) (<https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-third-edition>), la formazione è invece intesa come un investimento che promette un ritorno in futuro. Un investimento in capitale umano è conveniente per gli investitori – ossia l'individuo, l'azienda formatrice e la società – se il suo tasso di rendimento è superiore a quello di opportunità d'investimento alternative. I rendimenti privati e pubblici dei titoli di livello secondario II sono pubblicati dall'OCSE su base continuativa in modo da rendere possibile confronti fra i diversi Paesi (OECD 2021, indicatorA5 (<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/b35a14e5-en/index.html?itemId=/content/publication/b35a14e5-en>)). Il rendimento privato della formazione si riferisce all'aumento di reddito da lavoro ottenuto dalle persone in possesso di un titolo di formazione (vedi anche OECD 2022, indicatorA4 (<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/3197152b-en/index.html?itemId=/content/publication/3197152b-en>)). Il rendimento pubblico si riferisce invece al gettito fiscale più alto che viene generato da retribuzioni corrispondentemente più alte nonché alla riduzione delle spese sociali che lo Stato deve sostenere per assistere le persone disoccupate.

In sede di calcolo dei rendimenti, nel caso di qualifiche professionali conseguite dopo la consueta età di laurea (fino a 25 anni), si deve tenere conto del fatto che essi possono maturare durante un arco temporale relativamente breve fra il loro conseguimento e il raggiungimento della pensione da parte dei loro titolari. Cunha & Heckman (2007) (<https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.97.2.31>) hanno mostrato che le competenze acquisite relativamente tardi nella vita hanno un impatto minore sulla produttività e sulle successive retribuzioni. Essi descrivono questo fenomeno come "skills beget skills": sulla base delle competenze già acquisite, si possono sviluppare ulteriori competenze. Ciò risulta tra l'altro evidente dal fatto che più

persone con una qualifica di livello secondario II accedono a ulteriori formazioni (a volte di livello terziario). I calcoli sulla redditività della validazione presentati di seguito si riferiscono a persone che non hanno conseguito successivi titoli di livello terziario.

3. Titoli e potenziali di validazione

Nel 2016, 554 persone hanno ottenuto un AFC o un CFP attraverso una procedura di validazione. Nel 2022 sono state 526.

Il numero potenziale di persone che potrebbero ottenere un primo titolo professionale attraverso la validazione è stimato tra 52.000 e 170.000, il che corrisponde a un quarto delle persone prive di formazione di età compresa tra 25 e 64 anni (Fritschi et al., 2012 (<https://edudoc.ch/record/102017?ln=it>)). La procedura di validazione e l'ammissione diretta all'esame finale richiedono cinque anni di esperienza professionale pregressa, di cui almeno due nel settore professionale corrispondente alla qualifica desiderata. I dati relativi ai completamenti annuali tramite una procedura di validazione mostrano che si tratta di un potenziale ancora lungi dall'essere esaurito. Nel 2016, 554 persone hanno ottenuto un AFC o un CFP attraverso una procedura di validazione (SEFRI 2019 (https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/de/dokumente/webshop/2018/Fakten%20und%20Zahlen%20BB%202018.pdf.download.pdf/Fakten_Zahlen_BB2018_dt.pdf)). Nel 2022 sono state 526 (tabella).

		Totale	Fino a 25 anni	Oltre 25 anni	% oltre 25 anni
	Totale	65791	56792	8999	14%
AFC	Totale	58696	51034	7662	13%
	FP regolare (incl. Art. 15)	50721	47339	3382	6%
	FP abbreviata	5231	3564	1667	3%
	Art. 32_2 (Validazione)	487	1	486	1%
	Art. 32_1 (Procedura di qualificazione)	2257	130	2127	4%
CFP	Totale	7095	5758	1337	19%
	FP regolare	6447	5435	1012	14%
	FP abbreviata	355	315	40	1%
	Art. 32_2 (Validazione)	40	0	40	1%
	Art. 32_1 (Procedura di qualificazione)	253	8	245	3%

Ottenimento di AFC/CFP da parte di persone maggiori di 25 anni per tipologia, Statistica della formazione professionale di base 2022. Esempio: Nel 2022, 1667 persone di età superiore a 25 anni hanno ottenuto un AFC attraverso una formazione professionale abbreviata (FP). Ciò corrisponde al 3% di tutti i titoli di formazione professionale con AFC. Nota: tali cifre includono anche i secondi titoli di studio. Delle 486 validazioni AFC, 448 sono primi titoli e 38 secondi titoli; le validazioni CFP sono esclusivamente primi titoli. Fonte: UST

Più della metà di queste validazioni sono state conseguite da persone di età superiore ai 40 anni. La durata di una procedura di validazione può essere leggermente superiore a cinque anni, a seconda della necessità di una formazione supplementare. La procedura di validazione è disponibile solo per dodici professioni.^[2] All'inizio, le occupazioni più comuni erano quelle di operatore sociosanitario, impiegato di commercio e impiegato in logistica (AFC). Negli anni seguenti, fino al 2021, sono state aggiunte le professioni di addetto alle cure sociosanitarie con certificato federale di formazione pratica (CFP), cuoco (AFC) e meccanico di produzione (AFC). Tenendo conto di tutti e quattro i percorsi aperti agli adulti per ottenere un titolo professionale, nel 2016 sono stati rilasciati 8593 titoli, inclusi quelli ottenuti con procedura di validazione. Tale cifra è stata di 8999 nel 2022 (SBFI 2019 (https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/de/dokumente/webshop/2018/Fakten%20und%20Zahlen%20BB%202018.pdf.download.pdf/Fakten_Zahlen_BB2018_dt.pdf) e tabella). Ciò significa che circa un titolo della formazione professionale su sette è stato conseguito da una persona di età superiore ai 25 anni.

4. Rendimenti privati e pubblici della validazione di apprendimenti acquisiti

Un aumento retributivo previsto del 6% sembra in ogni caso costituire un incentivo economico relativamente basso per intraprendere uno sforzo di apprendimento di mezza giornata o due giorni alla settimana per un periodo che va da uno a tre anni.

La scelta delle persone prive di una qualifica di conseguire un titolo di formazione professionale per adulti dipende, tra l'altro, dal suo rendimento privato. Nel 2012 il reddito lordo medio delle persone con un titolo professionale per adulti era superiore del 9,5% rispetto a quello delle persone con un mero potenziale di ottenerlo (Fritschi 2018) (<https://archive-ouverte.unige.ch/unige:107223>). Questa differenza retributiva è in parte dovuta anche ad altri fattori come il genere, il background migratorio o il settore di attività. Tenendo conto di queste influenze, rimane tuttavia una differenza di 2879 franchi nel reddito annuo da lavoro – e questa può essere attribuita soltanto al fatto di possedere un titolo professionale. Un aumento retributivo previsto del 6% sembra in ogni caso costituire un incentivo economico relativamente basso per intraprendere uno sforzo di apprendimento di mezza giornata o due giorni alla settimana per un periodo che va da uno a tre anni (Fritschi 2023 (<https://www.wbv.de/shop/Handbuch-Validierung-non-formal-und-informell-erworbener-Kompetenzen-171640>), 125).

Se si considera il reddito standardizzato a un grado di occupazione del 100%, si evidenziano chiare differenze tra i gruppi di età negli otto anni successivi al

conseguimento di un titolo di livello secondario II (vedi figura 1). Le persone che hanno conseguito un titolo di formazione professionale a meno di 30 anni hanno un reddito lordo da lavoro significativamente più basso al momento del conseguimento, a cui segue tuttavia un forte aumento negli anni successivi. Per le persone che hanno conseguito un titolo di formazione professionale tra i 30 e i 39 anni, il reddito lordo da lavoro aumenta solo leggermente negli otto anni successivi, mentre rimane costante per le persone che hanno conseguito il titolo a 40 anni e oltre.^[3]

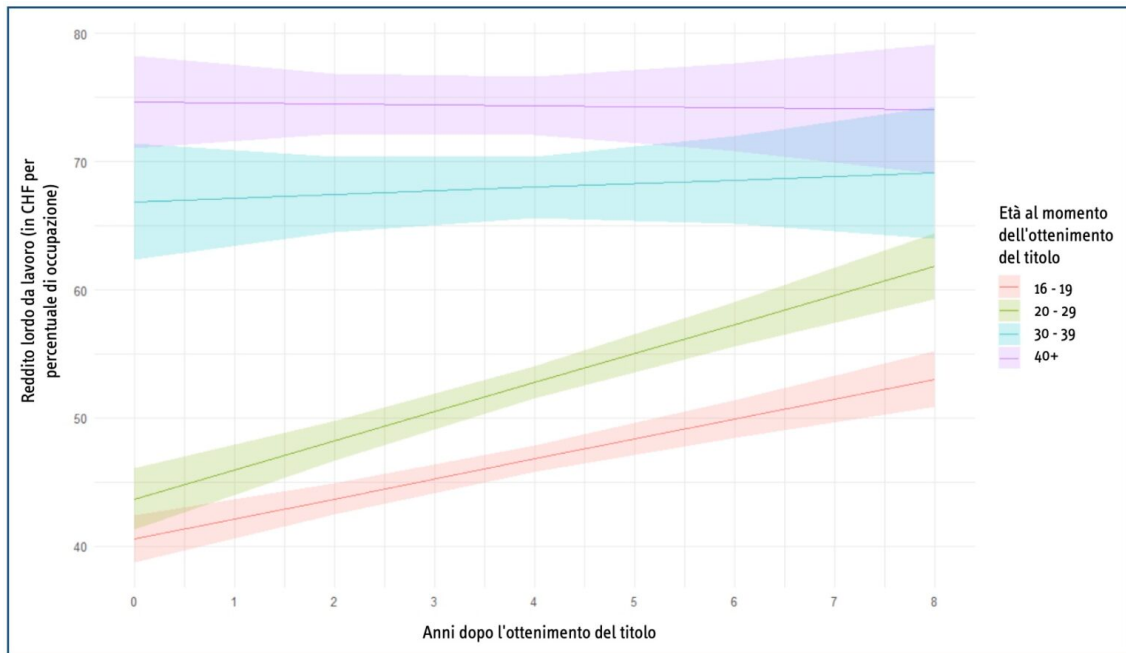


Figura 1: andamento del reddito dopo l'ottenimento di un titolo di formazione professionale per categoria di età. Fonte: RIFOS SISOMEL 2012, 2015 (Gepoolt, n= 4'436), Regressione OLS, R2 = 0.16, Intervallo di confidenza 95%. Il grafico mostra l'evoluzione del reddito per diversi gruppi di età negli otto anni successivi all'ottenimento di un titolo di formazione professionale. Il gruppo di persone di più di 40 anni non fa registrare alcuna evoluzione positiva a causa dell'ottenimento tardivo del titolo.

La figura 2 mostra che le persone che hanno ottenuto una validazione degli apprendimenti acquisiti spesso lavorano a tempo parziale. Ciò è tipico soprattutto nei settori della sanità e socialità, nonché dell'economia e dell'amministrazione, dove le validazioni sono più comuni. Al contrario, chi dispone di un apprendistato abbreviato o di un'autorizzazione diretta all'esercizio della professione mostra per lo più un grado di occupazione costante (a tempo pieno), che in alcuni casi viene brevemente ridotto durante la formazione. Per tali persone non soltanto il reddito standardizzato ma anche quello lordo aumenta di circa il 20%.

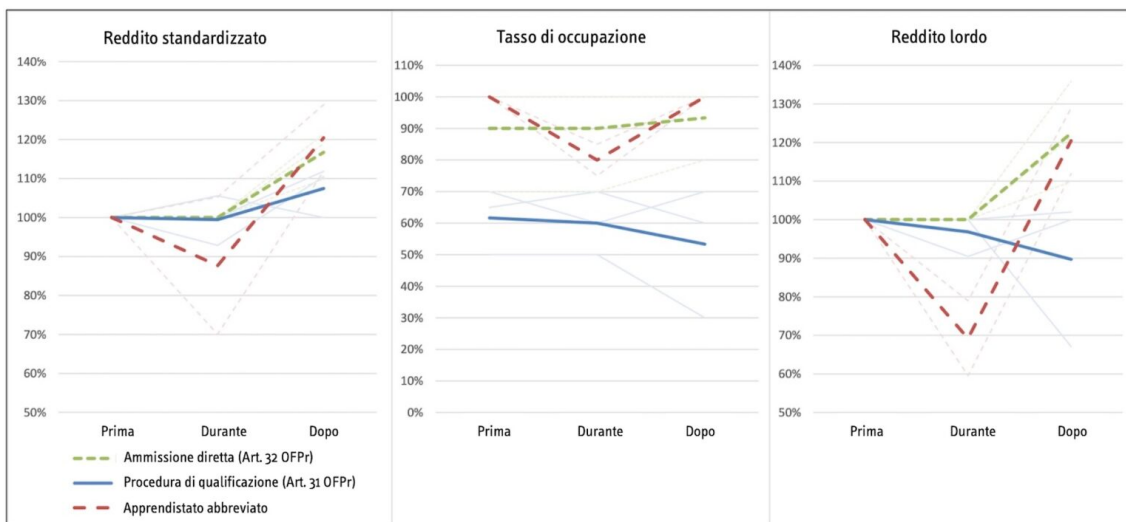


Figura 2: indicatori dell'evoluzione del reddito dopo il conseguimento di un titolo di formazione professionale per adulti. Fonte: Fritschi (2018). Raccolta dati dei Cantoni BE e ZG, n = 10, mancanti = 2. Linee grigie = casistica individuale; linee colorate = media per tipo di formazione

A motivare le persone a conseguire un titolo professionale per adulti, soprattutto nel caso della validazione, non sembrano essere in primo luogo stimoli di carattere economico. La validazione ha semmai più la funzione di un segnale sul mercato del lavoro che quella di aumentare il capitale umano.

A motivare le persone a conseguire un titolo professionale per adulti, soprattutto nel caso della validazione, non sembrano essere in primo luogo stimoli di carattere economico. La validazione ha semmai più la funzione di un segnale sul mercato del lavoro che quella di aumentare il capitale umano. Questo segnale può svolgere un ruolo importante in caso di cambiamento del posto di lavoro, riducendo così il rischio di disoccupazione. Tuttavia, se il lavoro rimane lo stesso, spesso non c'è da aspettarsi alcun grande aumento di reddito. Dal punto di vista della capacità (Capability Approach) (Sen 1999) (<https://global.oup.com/academic/product/development-as-freedom-9780198297581?lang=en&cc=no>) un titolo di livello secondario II reca in ogni caso con sé diverse opportunità: maggiore mobilità sul mercato del lavoro, possibilità di ottenere ulteriori qualifiche e riconoscimento sociale e professionale.

Al contrario, un investimento nella formazione professionale degli adulti comporta un vantaggio per lo Stato. Fritschi (2018) (<https://archive-ouverte.unige.ch/unige:107223>) calcola il valore del rendimento pubblico dei titoli di formazione professionale conseguiti dagli adulti in Svizzera al 2,7%. Si tratta di un valore più basso rispetto a quello calcolato per il conseguimento di analoghi titoli da parte di persone giovani (4,7%,

OECD 2021, indicatorA5 (<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/b35a14e5-en/1/3>

[/2/5/index.html?itemId=/content/publication/b35a14e5-](#)

[en&csp_=9689b83a12cab1f95b32a46f4225d1a5&itemIG0=oeed&itemContentType=book#annex-d1e8761](#))^[4]. Ciò è dovuto al fatto che, nel caso degli adulti, tali vantaggi possono

maturare durante un arco temporale più breve fra il loro conseguimento e il raggiungimento della pensione da parte delle singole persone. In un mercato del lavoro caratterizzato dalla carenza di personale qualificato come quello svizzero, le qualifiche professionali degli adulti sono in ogni caso un investimento utile per lo Stato in quanto nel lungo periodo consentono un risparmio sulla spesa sociale.

Versione completa di questo contributo

Una versione completa di questo articolo è comparsa in: Schmid, M. (Hg.) (2023). Handbuch Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen. Bielefeld: wbv (open access (<https://www.wbv.de/shop/Handbuch-Validierung-non-formal-und-informell-erworbener-Kompetenzen-I71640>)). Il manuale contiene una panoramica dell'intera esperienza sulle procedure di riconoscimento e di validazione degli apprendimenti acquisiti in modo non formale e informale nei Paesi di lingua tedesca. Autori di fama vi presentano aspetti teorici e pratici, processi e metodi, approcci disciplinari, obiettivi, gruppi target e prospettive future. Vi vengono inoltre discusse posizioni critiche e controverse sulla soluzione di questa sfida formativa. Un'intervista con il direttore Martin Schmid è disponibile qui (https://www.linkedin.com/posts/daniel-fleischmann_validierungsverfahren-zu-wenig-attraktiv-activity-7071430338798882817-DYRO?utm_source=share&utm_medium=member_desktop).

[1] Questa formula viene utilizzata ancora oggi per misurare l'uguaglianza salariale nel mercato del lavoro e per identificare eventuali comportamenti discriminatori da parte dei datori di lavoro (UST 2021). I segnali rilevanti per la produttività, come il livello di formazione e l'esperienza lavorativa, sono distorti da caratteristiche non rilevanti per la produttività, come il genere o l'origine.

[2] Tale dato si riferisce ai Cantoni di lingua tedesca (vedi <https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/26870>). In Ticino la validazione è al momento possibile per una sola professione (vedi <https://www.orientamento.ch/dyn/show/26870>).

[3] Colgo l'occasione per ringraziare Olivier Lehmann (Scuola specializzata superiore di Berna, BFH) per i calcoli e la creazione del grafico.

[4] Valore medio ponderato per donne (3,3%) e uomini (6,2%) per l'anno 2018, sulla base di Webtables.

Citazione

Fritschi, T. (2023). Quanto è vantaggiosa la validazione degli apprendimenti acquisiti?. *Transfer. Formazione*

professionale in ricerca e pratica 8(7).

Questo lavoro è protetto da copyright. È consentito qualsiasi uso, tranne quello commerciale. La riproduzione con la stessa licenza è possibile, ma richiede l'attribuzione dell'autore.