



**PIANI FORMATIVI.** Il valore della nuova normativa sulla certificazione delle competenze

# Uno strumento per favorire l'occupazione

**L'avvio di un sistema di certificazione delle competenze europeo può aiutare ad ampliare i confini del mercato del lavoro, dando la possibilità di accedere a più ampie opportunità di impiego**

di **Sergio Carbone**

**U**no degli ambiti su cui sembra si stia concretizzando l'impegno dell'Unione Europea per stimolare la mobilità dei lavoratori nello spazio comunitario è quello della certificazione delle competenze rispetto al quale anche il nostro paese ha iniziato a muoversi dal punto di vista normativo.

L'avvio di tale processo, in verità, trova le sue basi nella cosiddetta Strategia di Lisbona e nella successiva Dichiarazione di Copenaghen del 2002, che ha dato forma a un articolato sistema basato su:

- Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (Eqf), corredato da un sistema di livelli di riferimento.
- Quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze, diretto a riunire in un unico formato i vari strumenti di trasparenza (cv europeo, supplementi ai certificati e ai diplomi, Europass-Formazione e i punti di riferimento nazionali).
- Sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale, ispirato al successo del sistema europeo Ects per il trasferimento di crediti nell'istruzione superiore (Ecvet).
- Quadro europeo di riferimento per l'assicurazione della qualità dell'istruzione e della formazione professionale.

- Principi comuni europei per l'individuazione e la convalida dell'apprendimento non formale.

## Il quadro di riferimento

Si è stabilito in seguito che, a partire dal 2012 in poi, tutte le nuove qualifiche e i titoli di studio dovranno riferirsi al Quadro Europeo delle Qualifiche in modo che siano così riconoscibili e comparabili a livello europeo in quanto "I diversi processi di riconoscimento e certificazione delle competenze acquisite nell'ambito dei percorsi di apprendimento di tipo formale, non formale e informale, mirano alla valorizzazione e alla messa in trasparenza delle competenze degli individui in relazione ai diversi sistemi di istruzione e formazione, sistema dei servizi per l'impiego e al sistema delle imprese. Il tutto anche in un'ottica di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione centrale di tale strategia ai fini della competitività, dell'occupabilità, dell'inclusione sociale, della cittadinanza attiva e dello sviluppo personale".

Sul finire del 2012, il Consiglio Europeo ha emanato, infine, la Raccomandazione 2012/C 398/01 in tema di convalida dell'apprendimento non formale e informale sollecitando gli stati membri a intervenire con strumenti adeguati per la convalida delle conoscenze, delle abilità e delle

competenze possedute dai lavoratori al fine di concorrere "al miglioramento del funzionamento del mercato del lavoro, alla promozione della mobilità e al rafforzamento della competitività e della crescita economica".

## Un aiuto per contrastare la crisi

D'altro canto, la situazione di perdurante crisi ha inciso in maniera significativa sui livelli occupazionali, raggiungendo picchi davvero allarmanti soprattutto tra i giovani lavoratori in molti paesi. Il dato medio sulla disoccupazione giovanile in Europa, infatti, definito come il rapporto tra il numero dei giovani disoccupati, di età compresa fra i 15 e i 24 anni e la forza lavoro nella stessa fascia d'età, ha registrato un aumento considerevole nell'area dell'euro nel volgere di soli sei anni, passando dal 15% circa del 2007 al 24% del 2013. I valori più elevati sono stati registrati in Grecia, Spagna, Portogallo e nel nostro paese con un dato che oggi ha già ampiamente superato la soglia del 40 per cento. È chiaro che in una situazione di tal genere, sono gli interventi di natura strutturale *in primis* che possono incidere significativamente sull'inversione dei trend e su questo fronte il varo di un sistema di certificazione delle competenze può, comunque, concorrere prioritariamente a esten-



dere i confini del mercato del lavoro, ponendo i cittadini europei di fronte a un orizzonte di opportunità di impiego più ampio rispetto al passato.

### Il punto sull'Italia

Sul tema della certificazione delle competenze, il nostro paese ha posto di recente le basi per l'avvio del percorso, prima attraverso la legge n. 92 del 28 giugno 2012, in tema di riforma del mercato del lavoro e poi, più specificamente, con il decreto legislativo n. 13 del 16 gennaio 2013, sulla "Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze".

Il decreto definisce le attività e gli attori coinvolti nel sistema di certificazione nazionale, identifica i livelli essenziali delle prestazioni e i livelli minimi di servizio, le caratteristiche delle attestazioni, le azioni di monitoraggio e valutazione del sistema, il repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali. Rispetto agli standard minimi che l'ente titolare del processo di certificazione deve avere, vengono citati:

- l'identificazione delle competenze delle persone rispetto a una o più qualificazioni;
- la valutazione, ossia l'accertamento del possesso delle competenze anche attraverso specifiche metodologie valutative nel caso di apprendimenti non formali e informali;
- l'attestazione, ovvero il rilascio di documenti di validazione o certificati che attestano il possesso di determinate competenze.

Coerentemente con lo spirito e le finalità delle disposizioni comunitarie, il decreto mira pertanto a valorizzare il patrimonio professionale del singolo lavoratore e a renderlo spendibile e riconoscibile sul mercato del lavoro europeo.

### La trappola burocratica

Qualche perplessità, tuttavia, emerge dalla lettura degli articoli che identificano gli attori coinvolti nel sistema di certificazione e, in particolare, rispetto al ruolo che verrà poi concretamente affidato, nell'applicazione della normativa, rispettivamente ai soggetti pubblici e a quelli privati. Le remote riguardano, principalmente, le modalità con le quali si perverrà ai modelli di identificazione, valutazione e certificazione delle competenze e alla loro attendibilità e aderenza sia rispetto alle caratteristiche dei lavoratori che alle esigenze, attuali e future, di un mercato del lavoro in fibrillazione continua.

In altri termini, un approccio di tipo burocratico, prioritariamente orientato a privilegiare aspetti di natura formale, potrebbe compromettere l'efficace funzionamento di uno strumento che dispone, invece, di tutte le potenzialità per incidere non solo sull'occupabilità dei lavoratori e sulla competitività delle imprese, ma anche su una differente e più attuale visione del mondo del lavoro, meno legata a livelli e ruoli e più orientata a valorizzare il reale patrimonio di competenze possedute dal singolo lavoratore.

### Le migliori esperienze regionali

Potrebbe rivelarsi utile, sotto questo profilo, anche un'indagine sugli esiti di misure che, parallelamente agli interventi nazionali, alcune regioni hanno già promosso e varato per favorire il processo di riconoscibilità delle competenze. È il caso del Borsino delle Professioni della Regione Veneto, della legge regionale L.R. 12/03 dell'Emilia Romagna, che sancisce il diritto delle persone alla certificazione e al riconoscimento delle competenze acquisite in diverse situazioni di apprendimento, affiancata al Sistema Regionale di Formalizzazione

e Certificazione delle competenze (Srfc) e al repertorio del Sistema Regionale delle Qualifiche o della costituzione in Toscana, del Repertorio Regionale delle Figure Professionali, elaborato nell'ambito del progetto per la costruzione del sistema regionale degli standard per il riconoscimento e la certificazione delle competenze e il sistema di certificazione delle competenze istituito in Lombardia con il decreto del 31 ottobre 2012.

### Due best practices dei Fondi Interprofessionali

E sul fronte delle imprese e delle organizzazioni sindacali? In questo ambito, degne di nota a mio avviso, due distinte iniziative condotte da altrettanti Fondi Interprofessionali: Fondo Banche Assicurazioni (Fba) e Fondir. Il primo, sta realizzando un progetto che vede coinvolte anche Abi, Ania e Cgil, Cisl e Uil, volto a incentivare i processi di analisi, mappatura, valutazione e certificazione delle competenze rispetto alla predisposizione e alla realizzazione di piani formativi. Fba ha già pubblicato il Manuale di certificazione delle qualifiche della banche commerciali, correlato ai principi Eqf, e si appresta a pubblicarne un altro riguardante le compagnie di assicurazioni. Entrambi i manuali definiscono le capacità e le conoscenze richieste al singolo lavoratore in relazione alla responsabilità e al livello di autonomia connessi con un determinato ruolo professionale, graduati in base a una scala di livelli da 1 (minimo) a 8 (massimo). Fondir, invece, ha avviato la sperimentazione di un sistema finalizzato al riconoscimento della qualità della progettazione formativa basata sul ciclo delle competenze. ■



**Sergio Carbone** è direttore generale Projectland