

I fondi interprofessionali e la certificazione delle competenze: un nuovo orizzonte d'azione

di Gaia Gioli e Marina Zanga

Mobili e competenti. Sono queste le caratteristiche che i lavoratori dovranno avere in futuro per muoversi liberamente nel mercato del lavoro nazionale ed internazionale ed ampliare le opportunità di formazione.

Per rendere concreta questa possibilità in Italia si sta lavorando da tempo alla costruzione del sistema di *lifelong learning* ed ad un quadro condiviso di criteri e requisiti, nonché ad un metodo omogeneo di certificazione delle competenze comunque acquisite (istruzione, formazione, attività professionale, vita privata), sulla scia delle indicazioni dell'Unione europea, che già dagli anni '90 ha affrontato questi argomenti.

La validazione e certificazione delle competenze rientra tra le raccomandazioni sia dell'OCSE che della Commissione Europea, che già a partire dal 1989 hanno posto la questione del mutuo riconoscimento delle qualifiche professionali.

Nonostante queste sollecitazioni, la scarsa diffusione della formazione continua nelle imprese italiane e la sporadica certificazione delle competenze (è presente solo in alcune realtà regionali, senza *standard* riconosciuti a livello nazionale) fanno dell'Italia un fanalino di coda rispetto ad altre realtà europee, come evidenziato dalle elaborazioni dell'Isfol su dati Unioncamere. La concreta visibilità dei vantaggi della formazione attraverso la certificazione degli esiti dell'apprendimento può però rappresentare un elemento motivante, soprattutto per i lavoratori, per promuovere la formazione continua, con l'obiettivo dello sviluppo professionale delle forze di lavoro.

Non è un caso che la promozione della validazione e la certificazione degli esiti dell'apprendimento rientrino tra gli obiettivi condivisi da Governo, Regioni, enti locali e Parti sociali nelle Linee guida per la formazione nel 2010. Il quinto punto delle Linee guida, in particolare, rompe i ponti con il passato ed introduce una nuova garanzia: la formazione potrebbe in futuro non essere più solo l'esito di un processo puramente meccanico di riconoscimento di competenze acquisite in contesti di formazione formale. E' prevista infatti l'attivazione di «un sistema di accreditamento su base regionale e secondo standard omogenei condivisi a livello nazionale di “valutatori/certificatori” » che valorizza «il ruolo delle parti sociali e dei loro organismi bilaterali».

La bilateralità è indicata come la sede privilegiata per realizzare questi compiti. Governo, Regioni, enti locali e Parti sociali hanno voluto garantire l'efficacia dell'attività formativa e, di conseguenza, la terzietà ed onestà della valutazione ed in quest'ottica hanno voluto includere gli enti bilaterali ed i Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua come espressioni della bilateralità, nella validazione e certificazione degli esiti della formazione.

Occorre però sottolineare l'opportunità di ridefinire le modalità operative e gli strumenti a loro disposizione per realizzare pienamente questo nuovo ruolo.

Tra i vari strumenti che enti bilaterali e fondi interprofessionali hanno a disposizione per svolgere il nuovo ruolo di promotori della certificazione a cui sono stati chiamati, va annoverato il Libretto formativo. Istituito nell'ambito del percorso attuativo della Legge Biagi con il Decreto legislativo n. 276/2003, il Libretto formativo, il cui modello è stato approvato con Decreto ministeriale del 12 ottobre 2005, è uno strumento pensato per registrare, sintetizzare e documentare le diverse esperienze di apprendimento dei cittadini lavoratori nonché le competenze da essi comunque

acquisite (con l'istruzione, la formazione, il lavoro, la vita quotidiana).

Il Libretto formativo, il cui rilascio è demandato alle Regioni, è stato rilanciato dalle Linee guida quale strumento necessario per migliorare la leggibilità e la spendibilità delle competenze dei lavoratori e favorirne così l'occupabilità ed il riconoscimento di un percorso formativo che si traduca in adeguati profili professionali e contrattuali.

Certo è che il libretto formativo è essenziale perché le competenze acquisite da parte dei lavoratori in contesti formali, informali e non formali siano riconosciute, riconoscibili e quindi spendibili dai lavoratori nella transizione dal sistema dell'istruzione al mercato del lavoro e nel ricollocamento.

L'obiettivo di Governo, Regioni, parti sociali è d'altronde quello di raggiungere una certificazione a 360 gradi delle competenze comunque acquisite.

A tal fine, la promozione della certificazione delle competenze può concretamente avvenire anche tramite le iniziative formative di carattere generale che vengono realizzate da parte dei Fondi interprofessionali tramite avvisi pubblici. Questi potrebbero porre quale preconditione per il finanziamento dei piani formativi una valutazione finale degli esiti della formazione di tipo qualitativo e non puramente quantitativa, obbligando le aziende a ricorrere al bilancio delle competenze e al Libretto formativo.

A tal fine potrebbe essere interessante il confronto con l'esperienza francese della VAE, *validation des acquis de l'expérience*, o il *recognition of prior learning* per validare le competenze raggiunte in modo formale o informale nel Regno Unito che in Irlanda ammette anche l'esperienza lavorativa come esperienza formativa e, in quanto tale, è valutata e certificata. Anche i CCNL potrebbero contribuire a sostenere l'attività di certificazione dei Fondi ad esempio esplicitando le caratteristiche che le figure professionali devono possedere in termini di capacità, abilità, competenze.

Infine, Per sviluppare il sistema di accreditamento su base regionale e secondo standard omogenei condivisi a livello nazionale di "valutatori/certificatori" formativo previsto nelle Linee guida sarà quindi indispensabile individuare commissioni di valutatori /certificatori che includano anche rappresentanti delle parti sociali, degli enti bilaterali e dei Fondi Paritetici Interprofessionali, oltre che professionisti e formatori.

La presenza delle parti sociali nelle commissioni di valutazione sarà oltremodo importante per la valorizzazione dell'azienda come luogo formativo, secondo quanto richiesto anche dalle citate Linee guida che valorizza «il ruolo delle parti sociali e dei loro organismi bilaterali».

Resta comunque da chiarire come i Fondi potranno gestire e garantire l'efficacia e la terzietà della loro certificazione. E' certo però che il loro nuovo ruolo potrà essere centrale per le imprese e per i lavoratori. Unica condizione è che i Fondi interprofessionali non si riducano a strumenti di mero beneficio per i soggetti preposti alla offerta formativa o alla certificazione di tale formazione con l'obiettivo di ottenere il finanziamento di un progetto formativo, ma come leve strategiche per la crescita reciproca di imprese e lavoratori.

Gaia Gioli

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Adapt - CQIA
Università degli studi di Bergamo

Marina Zanga

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Adapt - CQIA
Università degli studi di Bergamo