

ARTICOLO 6
STANDARD PROFESSIONALI, STANDARD FORMATIVI
E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

26.
CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE
LIDIA PETRUZZO

SOMMARIO: 1. Il comma 4 dell'articolo 6 del decreto legislativo n. 167/2011. – 2. La certificazione nelle esperienze regionali. – 3. Nota bibliografica.

1. Il comma 4 dell'articolo 6 del decreto legislativo n. 167/2011.

Imprese e lavoratori operano oggi in un mercato che richiede incessantemente nuove e maggiori competenze ⁽¹⁾. Centrale, in questa prospettiva, è il tema della certificazione, intesa come quel «processo di riconoscimento istituzionale attraverso il quale una struttura istituzionalmente legittimata attesta il possesso e l'esistenza di determinati “oggetti”, nel caso specifico le competenze e/o i percorsi formativi *tout court*. La certificazione delle competenze rappresenta un'evoluzione sostanziale rispetto alla più tradizionale certificazione dei percorsi formativi. A beneficiarne sono diversi soggetti: all'individuo fornisce la possibilità di vedere riconosciute e valorizzate le proprie competenze per partecipare a progetti formativi calibrati sulle sue esigenze e sulle sue aspettative di sviluppo personale e professionale e per vederle valorizzate nel lavoro; alle istituzioni permette di progettare una formazione flessibile e verificabile negli esiti che tenga conto dei saperi pregressi, che rispecchi l'effettivo fabbisogno degli individui nei tempi adeguati, agevolando le modalità per il

⁽¹⁾ La comunicazione COM(2008)868, *Nuove competenze per nuovi lavori. Prevedere le esigenze del mercato del lavoro e le competenze professionali e rispondervi*, Bruxelles, 2008 (in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Istruzione, formazione, lavoro*), mette in luce la necessità di dare alle persone i giusti incentivi per migliorare le loro competenze, correlare meglio l'istruzione, la formazione e il lavoro, sviluppare la giusta miscela di competenze e prepararsi alle competenze che saranno necessarie in futuro.

recupero dell'eventuale gap di competenze; alle imprese consente di leggere il profilo dei soggetti in un linguaggio a loro comune»⁽²⁾.

In Italia sono le leggi Biagi e Moratti a portare al centro del processo di integrazione tra scuola e lavoro il tema delle competenze. La legge n. 53/2003, infatti, dispone il riordino di tutti i livelli dell'istruzione e formazione e afferma la necessità di consolidare sia la competenza regionale in tali ambiti, sia i compiti di coordinamento nazionale, in una logica di garanzia di livelli minimi uniformi di qualità dell'offerta su tutto il territorio italiano. La legge n. 30/2003 in materia di occupazione e mercato del lavoro, invece, ribadisce e rilancia, specie nell'ambito della riforma dell'apprendistato, il valore dell'alternanza scuola/formazione/lavoro e l'esigenza di strutturare e rendere effettivo un sistema di certificazione delle competenze acquisite dagli individui in tali percorsi.

È noto tuttavia come in Italia il passaggio dalla teoria alla pratica si sia rivelato particolarmente problematico. Ancora oggi, infatti, nonostante gli impegni assunti al riguardo dal nostro Paese in ambito comunitario, poco è stato fatto per dare attuazione al dettato normativo.

Il comma 4 dell'articolo 6 del decreto legislativo n. 167/2011, ribadendo la competenza attribuita alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano proprio in materia di certificazione delle competenze, tra cui anche quelle sviluppate in apprendistato, dispone che la stessa dovrà avvenire secondo modalità definite dalle regioni, sulla base del repertorio di standard professionali e formativi di cui al comma 3 della medesima norma⁽³⁾ nonché secondo quanto stabilito dalle *Linee guida per la formazione nel 2010* condivise da Governo, Regioni e parti sociali il 17 febbraio di tale anno⁽⁴⁾.

Uno dei principali obiettivi perseguiti dalle linee guida è quello di individuare in concreto dei presupposti organizzativi e gestionali coerenti e capaci di sostenere la qualità, la trasparenza e la spendibilità della formazione per il mercato del lavoro. In questa prospettiva, diventa necessario e utile stabilire relazioni forti tra la rete pubblica e privata dei servizi al lavoro da una parte e l'insieme degli enti di formazione professionale e le agenzie di formazione presenti sul territorio dall'altra, così da realizzare una progettazione di interventi formativi maggiormente coerenti con i fabbisogni delle imprese, in una

⁽²⁾ ISFOL (a cura di), *Certificazione delle competenze e life long learning: scenari e cambiamenti in Italia e in Europa*, I libri del Fondo sociale europeo, 2004 (in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Istruzione, formazione, lavoro*).

⁽³⁾ Il comma 3 del TU dell'apprendistato, infatti, indica che presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito il repertorio delle professioni quale banca dati che permette di collegare le competenze acquisite e possedute ad una eventuale qualifica e/o mansione. Il riferimento agli standard professionali e formativi saranno elementi necessari per una buona certificazione delle competenze. Là dove dovessero mancare standard nazionali si farà riferimento ai dispositivi disponibili tenendo conto delle esperienze e sperimentazioni regionali (repertori regionali delle qualifiche e delle figure professionali) nonché dei contratti collettivi.

⁽⁴⁾ Intesa tra Governo, Regioni, Province autonome e parti sociali, *Linee guida per la formazione nel 2010*, in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Istruzione, formazione, lavoro*.

ottica di *placement* ⁽⁵⁾. È importante che questa “rete” sia in grado di recepire le esigenze e le aspettative del mercato del lavoro e dei cittadini lavoratori e, quindi, di gestire, in una fase iniziale, il bilancio delle competenze ⁽⁶⁾ e, in una fase finale, la certificazione delle stesse. Come sostenuto al quinto punto della citata intesa del febbraio 2010, la titolarità e dunque anche la responsabilità della certificazione sono sempre regionali; in concreto sarà poi ogni singola Regione a decidere se realizzarla direttamente o per il tramite di un soggetto terzo accreditato e/o autorizzato. Le linee guida, nello specifico, ribadiscono che la gestione dell'accREDITAMENTO avverrà a livello regionale, seppure sulla base di standard nazionali.

Le scelte del legislatore italiano poc'anzi descritte interpretano le priorità politiche e programmatiche dettate a livello comunitario, nell'ambito della valorizzazione dei processi cognitivi e del capitale umano, a fronte dei cambiamenti sociali ed economici che, negli ultimi anni, hanno interrogato, tra l'altro, anche le istituzioni formative chiamate a dare risposta alle esigenze degli individui, delle imprese e del territorio. Tali istituzioni dovrebbero essere in grado di leggere e di anticipare i fabbisogni professionali del mercato (la *domanda*) così da programmare e strutturare percorsi formativi adeguati e capaci di assicurare tempestività e diversificazione dell'*offerta*, in termini di efficienza, flessibilità e continuo adattamento. In tale contesto, certificare le competenze risulta essere una fase importante per i giovani scolarizzati ma, anche e soprattutto, per persone già inserite nel mercato del lavoro, in quanto favorisce la trasparenza e il riconoscimento delle qualifiche e, in definitiva, permette elevata mobilità professionale.

2. La certificazione nelle esperienze regionali.

⁽⁵⁾ Tale passaggio si nota nell'intesa del febbraio 2010. In questa prospettiva le linee guida richiamano l'apprendistato «in una logica di *placement*, volta cioè ad ottimizzare un incontro dinamico e flessibile tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rendere più efficiente il raccordo e, là dove opportuna, l'integrazione tra il sistema educativo di istruzione e formazione e il mercato del lavoro, in modo da rispondere alla domanda di competenze da parte dei settori e dei territori in cui le imprese operano». Per un commento si veda E. BELLEZZA, L. RUSTICO, *Formazione nel 2010: ecco le linee guida dell'Italia*, in *Boll. spec. Adapt*, 2010, n. 6.

⁽⁶⁾ È importante specificare che il bilancio delle competenze è un percorso di consulenza rivolto a coloro che hanno avuto esperienze di lavoro (anche se occasionali o limitate nel tempo). Attraverso questo percorso è possibile ricostruire e analizzare le competenze maturate nelle varie esperienze di vita e riconoscere altre possibili direzioni di sviluppo in ambito lavorativo. Il bilancio non è un modo per certificare le competenze, ovvero per dare un attestato. Con il bilancio si riconoscono, si descrivono e si classificano le competenze ma per certificarle è necessario che un cittadino lavoratore acceda a procedure regolate a livello regionale. Per un maggiore approfondimento si veda A. GRIMALDI, A. ROSSI, *Alla ricerca delle mie competenze. una guida per orientarsi tra servizi e pratiche di bilancio*, Isfol, 2005 (in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Istruzione, formazione, lavoro*).

Attualmente, sono poche le Regioni che, in Italia, hanno avviato sperimentazioni legate alla certificazione delle competenze. Tra queste le esperienze più significative sono quelle di Lombardia, Toscana, Marche ed Emilia Romagna, poiché hanno applicato sistemi più elaborati e complessi di certificazione. Esse, dapprima, hanno provveduto all'elaborazione di un repertorio di profili professionali, che costituisce lo standard di riferimento per la certificazione delle competenze acquisite in contesti di formazione e di lavoro. Tale standard si compone di "profili", cui corrispondono le principali mansioni e, per ognuna di queste, le conoscenze e le capacità necessarie per svolgerle.

La Regione Lombardia nel 2008 ha dato avvio alla sperimentazione con la deliberazione della Giunta Regionale lombarda n. 8/6563/2008. In tale provvedimento vengono definiti sia il concetto di "competenza", sia quello di "certificazione". L'una viene indicata come la capacità di svolgere una singola mansione tra quelle che caratterizzano una figura professionale e, quindi, ad ogni competenza corrisponde una determinata mansione. La "certificazione", invece, è definita come quel «procedimento attraverso il quale si attesta pubblicamente l'avvenuta acquisizione di competenze, rendendola certa attraverso la formalizzazione di un documento» ⁽⁷⁾. La Regione Lombardia, sempre nell'ambito di tale deliberazione, stabilisce le modalità di strutturazione dei profili professionali e, con il decreto dirigenziale n. 8486/2008 ⁽⁸⁾, approva il *Quadro Regionale degli Standard Professionali*; inoltre, con il decreto dirigenziale n. 3337/2010 ⁽⁹⁾, approva un modello per la certificazione delle competenze acquisite in ambito non formale ed informale e lo sperimenta su due figure professionali: il formatore e il giardiniere. Infine, con la deliberazione della Giunta Regionale n. 8/6563/2008 stabilisce gli standard per le attività di istruzione e formazione professionale e il loro raccordo con il repertorio regionale dei profili professionali.

Come già accennato, costituiscono esempi dei processi regionali di certificazione anche le sperimentazioni avviate dalla Regione Toscana e dalla Regione Marche ⁽¹⁰⁾. Entrambe le Regioni, la prima con la deliberazione della Giunta Regionale n. 538/2004 e la seconda con la deliberazione della Giunta Regionale n. 1465/2006, hanno aderito al progetto interregionale *Descrizione e certificazione per competenze e famiglie professionali. Standard minimi in una prospettiva di integrazione tra istruzione, formazione professionale e lavoro* ed al relativo protocollo d'intesa sottoscritto da sette Regioni e Province autonome per la definizione di un primo modello di riferimento per un sistema nazionale di standard di competenze.

⁽⁷⁾ D.G.R. Lombardia 13 febbraio 2008, n. 8/6563, *Indicazioni regionali per l'offerta formativa in materia di istruzione e formazione professionale (art. 22, comma 4, l.r. n. 19/2007)*.

⁽⁸⁾ D.d. Lombardia 30 luglio 2008, n. 8486, *Adozione del quadro regionale degli standard professionali della Regione Lombardia*.

⁽⁹⁾ D.d. Lombardia 1° aprile 2010, n. 3337, *Modello di certificazione delle competenze acquisite in ambito non formale e informale. Attuazione guidata in due aree professionali*.

⁽¹⁰⁾ Si rimanda alla d.G.R. n. 808/2011, in *BUR Marche*, 2011, n. 53.

La Regione Emilia Romagna, invece, nell'ambito di una sperimentazione in materia di apprendistato, ha previsto l'analisi delle competenze in ingresso, attraverso l'utilizzo di tre schede di lavoro. La prima sintetizza le informazioni anagrafiche dell'apprendista, dell'azienda e del tutor aziendale; in essa è riportato il percorso formativo dell'apprendista e la durata della formazione. La seconda rappresenta l'analisi delle competenze dell'apprendista tramite lo svolgimento di compiti concreti; essa riguarda la ricostruzione dell'insieme di risorse e abilità messe in campo dall'apprendista nello svolgimento delle proprie mansioni all'interno della/e fase/i di lavoro. L'ultima rappresenta la sintesi del percorso formativo personalizzato.

3. Nota bibliografica.

In ambito europeo il tema della certificazione delle competenze è da lungo tempo valorizzato e, in particolare, con le direttive n. 89/48, n. 92/51, n. 99/42, l'Unione europea definisce tre principi fondamentali: 1) la reciproca fiducia tra sistemi formativi ed educativi; 2) i meccanismi di riconoscimento interpretati nel modo più favorevole alla persona; 3) le attestazioni di competenze rilasciabili in seguito ad un apprezzamento delle qualità personali, delle attitudini o delle conoscenze del richiedente da parte di un'autorità, senza preventiva formazione.

L'importanza dell'individuazione, in tutti i Paesi europei, di competenze chiave e di strumenti per acquisirle, valutarle e certificarle è rintracciabile nel Libro Bianco su istruzione e formazione, *Insegnare e apprendere. Verso la società conoscitiva*, 1995 (in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Mercato del lavoro*). L'Europa si dava come obiettivo quello di realizzare un sistema di accreditamento delle competenze al fine del riconoscimento formale, per ogni individuo, del proprio patrimonio di competenze e conoscenze.

A livello nazionale, invece, la certificazione delle competenze si comincia a delineare nei processi di riforma del sistema formativo a partire dagli accordi di Governo con le parti sociali, dalla legge n. 196/1997, *Norme in materia di promozione dell'occupazione*, che all'articolo 1 introduceva il lavoro interinale, all'articolo 16 la riforma dell'apprendistato e all'articolo 18 i tirocini formativi e di orientamento. Con la *Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro*, ovvero con la legge n. 30/2003, sono significativi alcuni aspetti: la ripresa del valore del Libretto formativo del cittadino e l'ampliamento e la definizione del contratto di apprendistato. In particolare, all'articolo 7 della legge n. 196/1997 e nel d.lgs. n. 112/1999 le parti sociali affrontano la questione della certificazione delle competenze professionali come priorità insieme all'accREDITAMENTO delle strutture di formazione e alla ristrutturazione degli enti di formazione. Il tema della certificazione delle competenze, poi, è trattato in diverse norme del d.lgs. n. 276/2003. Le tre tipologie di apprendistato, infatti, hanno in comune il diritto al riconoscimento dei crediti formativi e la registrazione nel Libretto formativo del cittadino. Altro documento importante è rappresentato dalle *Linee guida per la formazione nel 2010* che, ancora una volta, ribadiscono l'importanza di sistemi di valutazione e certificazione delle competenze e relativa registrazione sul Libretto formativo del cittadino.

Lo scarso decollo della certificazione delle competenze si presume sia anche dovuta ad una poca formazione ed informazione da parte del personale di strutture accreditate e/o delle Regioni. La confusione, primaria, è quella terminologica: competenze, cono-

scienze, abilità sono concetti e termini differenti tra di loro che portano, ognuno, un significato ed un senso diverso. A tal proposito e per un maggiore approfondimento si veda CEDEFOP, *Terminology of European education and training policy. A selection of 100 key terms*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2008 (in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Istruzione, formazione, lavoro*). Altro aspetto di difficoltà che regioni ed enti di formazione riscontrano è quello legato alle modalità di valutazione delle competenze e, nonostante siano molti anni che si tratta il tema della certificazione delle competenze (si veda QUALITY ASSURANCE AGENCY FOR HIGHER EDUCATION, *Guidelines on the accreditation of prior learning*, 2004, in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Istruzione, formazione, lavoro*), il Cedefop nel 2009 pubblica una guida per la valutazione delle competenze in situazione di apprendimento formale e non formale, *European guidelines for validating non-formal and informal learning*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg (in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Istruzione, formazione, lavoro*). Risulta, dunque, utile analizzare e prendere in considerazione le esperienze regionali in materia di standard formativi e professionali, di valutazione e certificazione delle competenze in modo da poter elaborare delle vere e proprie *best practices* sulla base del fabbisogno formativo e professionale settoriale e territoriale.