

Alla certificazione delle competenze non serve un sistema burocratico | Bertagna & Buratti & Tiraboschi

La certificazione delle competenze maturate in ogni situazione formativa formale, non formale e informale è oggi un asse portante delle politiche del lavoro. Ma così come è stata istituita in Italia fa riferimento a un repertorio lontano dalla realtà produttiva e lavorativa. Il modello tedesco.

PERCHÉ CERTIFICARE LE COMPETENZE

L'attuale crisi economica ha accelerato due processi già noti fin dagli anni Novanta del secolo scorso. Il primo, quello di un **sistema formativo** sempre più afflitto dallo strutturale *mismatch* tra le competenze promosse e quelle invece richieste dalla vita e dal lavoro. Il secondo, quello della destrutturazione in senso post-fordista dei processi produttivi e del mercato che li regola. In questo contesto, la **certificazione delle competenze** maturate in ogni situazione formativa formale, non formale e informale diviene un asse portante per le politiche del lavoro. Essa permette di vedere riconosciuta la dote di esperienze che ogni persona porta con sé. Dote che in quanto certificata può essere particolarmente preziosa per i molti giovani italiani che ancora abbandonano precocemente gli studi o per gli adulti con una bassa scolarizzazione, ma non solo. Nella ricerca di lavoro o nella transizione da un'occupazione all'altra a costoro, infatti, è data la possibilità di esibire una sorta di "carta di identità" circa il bagaglio di competenze che hanno comunque maturato così da favorire il loro possibile (re)ingresso nel **mercato del lavoro**. La recente approvazione di un provvedimento sulla certificazione delle competenze è dunque una buona notizia. Bisogna però comprendere se il decreto legislativo n. 13/2013, entrato in vigore a marzo, sia o meno adeguato alle aspettative. La risposta, purtroppo, sembra negativa come dimostrano alcune analisi del provvedimento. **(1)** A un primo livello perché è scritto in un **burocratese** incomprensibile ai più. Tuttavia, se al centro della certificazione delle competenze vi è, come recita il decreto, la persona, allora la *conditio sine qua non* è che questa possa almeno capire in che cosa consista il processo e come vi possa partecipare. Secondariamente, perché la normativa non valorizza tutte le metodologie di apprendimento attivo. Nelle definizioni, infatti, per apprendimento formale si intende unicamente quello collegato al rilascio di un titolo di studio o di una qualifica/diploma professionale. All'interno di questa categoria si ricomprende l'apprendistato di primo e terzo livello, ma viene escluso l'apprendistato professionalizzante operando così un passo indietro rispetto alla legge Biagi del 2003, ma, soprattutto, riproponendo la tradizionale separazione tra scuola e lavoro che va sanata. In terzo luogo, perché, per essere una norma che riconosce la centralità della persona anche a livello sociale (sussidiarietà), viola non poco questo principio. Infatti, se il decreto riconosce tra i soggetti che possono procedere alla individuazione, validazione ed eventuale certificazione delle competenze gli "enti pubblici titolari" (ministeri e Regioni) e gli "enti titolari" (i soggetti pubblici o privati autorizzati o accreditati dai precedenti per operare al posto loro), **esclude** da questi ultimi – o per lo meno non cita espressamente – i fondi interprofessionali, gli enti bilaterali e le agenzie del lavoro, cioè proprio chi quotidianamente si interfaccia con coloro che sono alle prese con una transizione occupazionale.

IL NODO DELLA SPENDIBILITÀ

La debolezza più forte del decreto legislativo n. 13/2013, tuttavia, si ritrova in un punto centrale per l'intero processo di certificazione delle competenze. Il sistema funziona, infatti, se queste sono realmente spendibili nel mercato del lavoro permettendo, così, di passare con agilità da una situazione

occupazionale a un'altra. Perché ciò si realizzi occorre che le competenze certificabili siano ricavate direttamente dal mondo reale e dalle dinamiche produttive quotidiane, come indicavano *Le linee guida sulla formazione* del 2010. Ma è proprio questo l'elemento che manca nel decreto legislativo n. 13/2013. Al suo posto si (ri)propone l'ennesimo **repertorio nazionale** dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali costruito a tavolino all'interno delle stanze ministeriali o riprendendo materiale già disponibile. Così facendo, dunque, il nodo della spendibilità delle competenze certificabili non è sciolto. Come potranno, infatti, aiutare un giovane o un disoccupato a rientrare nel mercato del lavoro delle competenze sì certificate, ma avendo come riferimento un repertorio lontano dalla **realtà produttiva** e lavorativa oggi particolarmente in movimento? Perché il legislatore non ha seguito la metodologia, condivisa anche con le parti sociali, del testo unico dell'apprendistato che all'articolo 6 prevedeva la costituzione di un repertorio frutto del dialogo reticolare tra istituzioni formative e mondo del lavoro? Oltre a tali interrogativi, di certo rimane solo che con un simile **centralismo regolatorio** non si va da nessuna parte. Il rischio è che la certificazione delle competenze rimanga per lungo tempo sulla carta. A danno dei giovani e di chi è in cerca di occupazione. Anche in questo caso il metodo tedesco pare lontano. La **Germania**, impegnata in un progetto analogo a quello italiano, ha deciso di lasciare ampio spazio al mondo del lavoro e ai suoi rappresentanti. Per risolvere infatti il problema della mancanza di un sistema nazionale delle qualifiche il governo tedesco si è affidato proprio a costoro. Quattro sono i gruppi formati da datori di lavoro, sindacati e membri dell'istruzione superiore che operano per procedere a elaborare una cornice di riferimento nazionale. **(2)**

(1) Si veda U. Buratti, L. Casano, L. Petruzzo (a cura di), *Certificazione delle competenze. Prime riflessioni sul decreto legislativo 16 gennaio 2013, n.13*, ADAPT LABOUR STUDIES e-Book series n. 6, scaricabile liberamente a questo link

<http://www.bollettinoadapt.it/site/home/pubblicazioni/adapt-labour-studies-e-book-series/documento20583.h>
)

(2) Sul caso tedesco si veda quanto riportato in: Isfol (a cura di E. Perulli), *Validazione delle competenze da esperienza: approcci e pratiche in Italia e in Europa*, 2012, www.isfol.it.

, , ,

Giuseppe Bertagna Direttore del Dipartimento di scienze umane e sociali dell'Università di Bergamo è ordinario di Pedagogia generale. Si occupa di epistemologia pedagogica, pedagogia del lavoro e pedagogia della scuola. Partecipa all'attività scientifica della Siped e del Cirped, coordina la Scuola Internazionale di Dottorato in «Formazione della persona e mercato del lavoro», ha diretto il Centro per la Qualità dell'Insegnamento e dell'Apprendimento dell'Università degli Studi di Bergamo. Dirige la rivista on-line Cqia rivista. Formazione, lavoro, persona e il mensile Nuova secondaria.

Umberto Buratti Laureato in filosofia e dottore di ricerca, con una tesi sulla gestione del personale nella P.A, presso la Scuola Internazionale di Dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro, promossa da Adapt e dal Centro per la qualità dell'insegnamento e l'apprendimento dell'Università di Bergamo. Da luglio 2013 è assegnista di ricerca presso l'Ateneo di Bergamo con un progetto di studio dedicato all'alta formazione in apprendistato. È membro dello staff di www.fareapprendistato.it e per Adapt segue i temi dell'alta formazione e del lavoro pubblico, collaborando con diverse riviste di settore.

Michele Tiraboschi Direttore del Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi dell'Università di

Modena e Reggio Emilia e Coordinatore del Comitato Scientifico di Adapt. È Ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università di Modena e Reggio Emilia e Visiting professor dell'Università Panthéon-Assas (Paris II), della Middlesex University (Londra) e della Universidad Nacional de Tres de Febrero (Buenos Aires). Dirige le riviste Diritto delle Relazioni Industriali. È editorialista de Il Sole 24 Ore e Avvenire e autore di numerosi studi e saggi sulle tematiche del lavoro e delle relazioni industriali.

Diventa sostenitore de lavoce.info. Con il tuo contributo possiamo migliorare la qualità degli interventi e offrire nuovi servizi a voi lettori.