



Certificazione delle competenze: un esempio di come le parti sociali possano intervenire nella costruzione del sistema

di Federico D'Addio

Tag: #certificazione #competenze #partisociali

In una recente nota dell'**Istituto di studi sulle relazioni industriali e di lavoro (Isril)** (A. Fracca-
roli, *Professioni in banca... certificate*, nota Isril on line n. 2-2016, disponibile al seguente indirizzo
http://www.isril.it/images/newsletter/2016/isril_newsletter_2016_02.pdf) è stata sottolineata
l'importanza di avere una **mappa dei profili professionali nel settore bancario** ed un efficiente e
dinamico **sistema di certificazione delle competenze e delle qualifiche**.

Nell'attuale dibattito sul futuro del mercato del lavoro e sulle problematiche del lavoro a livello na-
zionale e comunitario, infatti, uno dei temi più originali – ed ancora non sondato appieno in tutti i
suoi profili giuridici, economici e sociali – è, senza dubbio, quello della **individuazione, validazio-
ne e certificazione delle competenze**.

In questa sede è appena il caso di ricordare che, con la **Raccomandazione sulla convalida
dell'apprendimento non formale e informale del 20 dicembre 2012**, il Consiglio dell'Unione
Europea ha invitato gli Stati membri ad **istituire, entro il 2018, un sistema nazionale di certifica-
zione**.

In particolare, sulla base delle indicazioni (peraltro non vincolanti ai sensi dell'art. 288 TFUE) del
Consiglio ed in ossequio al principio di sussidiarietà di cui all'art. 5 TUE, gli Stati membri sono sta-
ti esortati a realizzare un sistema che permetta a tutte le persone di conseguire: a) una **convalida**
delle conoscenze, abilità e competenze acquisite mediante l'apprendimento non formale e informa-
le; b) una **qualifica, completa o parziale**, a seguito della convalida di esperienze di apprendimento
non formale e informale (cfr. par. n. 1.1 della Raccomandazione del 20 dicembre 2012).

Nel processo di edificazione del sistema, il Consiglio dell'Unione Europea ha individuato espres-
samente quali «**parti interessate fondamentali**» aventi un «**ruolo importante da svolgere**», fra gli
altri, le **organizzazioni sindacali e datoriali** ed i singoli **datori di lavoro** (cfr. il considerando n. 3
della Raccomandazione del 20 dicembre 2012).

Pertanto, sempre ad avviso del Consiglio, gli Stati membri, al fine di attuare le indicazioni ed i prin-
cipi espressi nella Raccomandazione di cui trattasi, «**dovrebbero [...] promuovere il coinvolgi-
mento di tutte le parti interessate**» (cfr. par. n. 1.4 della Raccomandazione del 20 dicembre 2012).
Nel contesto normativo descritto, ed esercitando la delega contenuta nell'**art. art. 4, commi 58 e 68
della legge n. 92 del 2012**, il governo Monti ha adottato il **decreto legislativo 16 gennaio 2013, n.
13**, con cui è stata predisposta una disciplina quadro del sistema nazionale di certificazione (per un

primo commento del citato testo normativo cfr. M. Tiraboschi, *Validazione degli apprendimenti e certificazione delle competenze per il mercato del lavoro*, in 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, Adapt University Press, 2013, pp. 18-25).

Quello che in questa sede preme evidenziare è che il Consiglio dei Ministri, con il summenzionato decreto legislativo, è intervenuto in una materia alquanto delicata – in quanto ricompresa in molteplici e diversificate aree di competenza (educazione, formazione, mercato del lavoro, inquadramento del personale, ecc.) – con un *modus operandi* non pienamente conforme alle indicazioni fornite dal Consiglio UE nella Raccomandazione del 20 dicembre 2012, pervenendo così ad un esito normativo che rischia di tradursi in una **regolazione eteronoma di *hard law***, da alcuni definita, in senso negativo, «di matrice burocratico-pubblicistica» (cfr. M. Tiraboschi, *Validazione degli apprendimenti e certificazione delle competenze per il mercato del lavoro*, cit., p. 20), **lontana dalla realtà e dalle esigenze economico-sociali del singolo settore produttivo nonché dagli obiettivi che il legislatore intendeva raggiungere.**

Ed infatti, il legislatore delegato, acquisita l'intesa con la Conferenza unificata Stato-città ed autonomie locali e semplicemente “sentite” le parti economiche e sociali, ha stabilito che tutti gli standard delle qualificazioni e competenze certificabili sono raccolti in appositi **repertori codificati a livello nazionale o regionale e riuniti in un repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali (art. 8 d.lgs. n. 13/2013).**

In altri termini, nel citato decreto legislativo n. 13 non è contenuto **alcun meccanismo di coinvolgimento dei soggetti interessati** (come individuati dalla Raccomandazione del Consiglio UE del 20 dicembre 2012) **né alcun riferimento** al ruolo che le imprese, le parti sociali, la contrattazione collettiva ed altri operatori possono proficuamente svolgere nella costruzione del sistema nazionale di certificazione delle competenze e delle qualifiche.

Nel descritto quadro normativo, e proprio al fine di ovviare ai rischi ad esso connessi, il **Fondo Banche Assicurazioni (FBA)**, ente paritetico istituito «al fine di favorire la qualificazione professionale dei lavoratori, lo sviluppo occupazionale e la competitività delle imprese» (art. 2 dello Statuto), insieme all'**Associazione Bancaria Italiana (ABI)** e con la collaborazione delle **organizzazioni sindacali del settore**, ha intrapreso spontaneamente un progetto innovativo volto a porre le basi metodologiche per la costruzione di un sistema di certificazione delle competenze e delle qualifiche **efficiente ed attuale perché vicino alla realtà socio-economica di riferimento.**

Ritenuto, infatti, ormai «necessario procedere rapidamente [...] alla definizione delle competenze dei lavoratori bancari e alla conseguente certificazione», stante «il rischio che il settore creditizio debba recepire acriticamente quanto deciso in ambito ministeriale per effetto degli input comunitari, con conseguente superamento delle realtà e specificità del settore», ABI e FBA hanno pubblicato un ***Manuale di certificazione delle qualifiche delle banche commerciali. I principi dell'European Qualifications Framework (EQF)*** (a cura di G. Durante e A. Fraccaroli, **Bancaria Editrice, 2013**) che raccoglie al suo interno un **Repertorio delle figure professionali del settore del credito.**

L'**obiettivo del progetto** è stato quello di definire il livello di **competenze** – inteso quale insieme di **conoscenze tecnico-professionali** e di **capacità (o abilità)**, ossia le specifiche modalità d'azione (comportamenti) che facilitano la realizzazione delle attività lavorative – richieste al singolo lavoratore in relazione alla **responsabilità** e **autonomia** proprie della posizione ricoperta all'interno dell'organizzazione aziendale (**c.d. “ruolo organizzativo”**).

Una volta esaminati i ruoli professionali caratterizzanti la compagine organizzativa nell'attuale contesto di settore, sono state individuate le **qualifiche delle banche commerciali**.

Tale operazione è stata il frutto di un **processo articolato in diverse fasi**: in un primo momento, le imprese hanno fornito un elenco di tutte le posizioni ricomprese nei propri organici accompagnato da specifiche *job description*; successivamente, il gruppo di lavoro ha, dapprima, analizzato tali elenchi e, poi, eliminato i ruoli rinvenuti soltanto in specifiche realtà aziendali ed accorpato quelli simili o ridondanti.

Il risultato di questa seconda fase è stato, poi, nuovamente condiviso con le imprese, per pervenire così alla definitiva stesura dell'elenco delle **qualifiche delle banche commerciali** suddivise in specifiche **Aree di riferimento** (ad es. Area Filiali, Area Legale, Area Risorse Umane e Organizzazioni, ecc.).

Più nello specifico, ABI e FBA, seguendo le indicazioni provenienti dall'ordinamento UE, nell'elaborazione del Repertorio hanno fatto riferimento alle **tre variabili** sopra descritte (**conoscenze, abilità e competenze**) misurandole secondo una **scala** che va **dal livello minimo (pari a 1) al livello massimo (pari a 8) di EQF** (c.d. Quadro europeo delle qualifiche come descritto dalla **Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio sulla costituzione del Quadro Europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente, 23 aprile 2008**).

Il progetto realizzato da ABI e FBA costituisce un esempio (virtuoso) di come le parti sociali possano intraprendere iniziative proattive, nel rispetto del **principio di sussidiarietà**, in una materia, quale quella della certificazione, che difficilmente può essere relegata ad uno specifico ambito di competenza.

L'istituto della certificazione, difatti, non inerisce soltanto a *policies* di educazione e formazione, ma tocca (o ben potrebbe toccare in futuro) anche temi, più o meno classici, del diritto del lavoro quali l'**inquadramento del personale**, l'**individuazione delle mansioni**, il **funzionamento del mercato del lavoro**, ma anche il **diritto alla formazione quale diritto sociale di libertà** ed il **diritto all'occupabilità**.

ABI e FBA, cimentandosi per primi su questo terreno con l'iniziativa in commento, hanno dimostrato di essere consapevoli dell'attuale contesto economico, sociale e normativo nonché del ruolo che le parti sociali possono svolgere all'interno del processo in atto. Basti osservare, al riguardo, che nel Manuale è stata manifestata con chiarezza l'esigenza (e la volontà) di definire autonomamente le competenze dei lavoratori bancari **«anche nella prospettiva di una possibile armonizzazione tra gli attuali sistemi contrattuali e lo schema dell'Ue»** (cfr. pag. 8 del Manuale).

Il **Repertorio delle figure professionali del settore del credito**, a differenza dei repertori previsti dall'art. 8 del d.lgs. n. 13 del 2013, è, in definitiva, il frutto di un **articolato e condiviso processo** che ha coinvolto non solo le **aziende del settore** ma anche le **organizzazioni sindacali** e l'**ISFOL** (l'Ente pubblico di ricerca sui temi della formazione e delle politiche sociali del lavoro, il quale ha fornito il proprio supporto tecnico-scientifico) e che ha permesso l'**allineamento dell'impianto metodologico e dei contenuti del Repertorio alle specifiche tecniche in uso a livello nazionale ed europeo nonché alla realtà del settore**.


Di questi risultati – si augurano espressamente ABI e FBA – **il sistema pubblico di certificazione istituito dal d.lgs. n. 13 del 2013 «non potrà non tener conto»** (cfr. pag. 12 del Manuale).

In attesa di valutare l'evoluzione della vicenda – al riguardo, occorre segnalare che dopo la pubblicazione del Manuale, FBA ha collaborato con l'**Ente italiano di normazione (UNI)** per l'elaborazione della **prassi di riferimento UNI/PdR 10:2014, Profili professionali presenti nelle**

banche commerciali – Requisiti di conoscenza, capacità e competenza, che ha sostanzialmente recepito il contenuto del Manuale e sulla cui base è stato costruito un **sistema di certificazione mediante verifica informatica accreditato dall’Ente italiano di accreditamento (Accredia)** – resta che la successiva (e vera) sfida per le parti sociali sarà quella di **modernizzare ed aggiornare l’attuale sistema contrattuale di inquadramento del personale**, anche attraverso l’inserimento all’interno dello stesso dell’istituto della certificazione delle competenze e l’adeguamento dell’intero sistema al Quadro europeo delle qualifiche.

Federico D’addio

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

 [@federicodaddio](https://twitter.com/federicodaddio)