

Oltre i tecnicismi, verso un nuovo diritto del lavoro: il futuro della certificazione delle competenze

di Lilli Casano e Michele Tiraboschi

Tag: #lavoro #formazione #futuro #certificazione #competenze #tutele

Il tema della **certificazione delle competenze** ha conosciuto recentemente una rinnovata attenzione (¹). Da un lato per via dei **progressi registrati sul fronte istituzionale** e legati alla implementazione del d.lgs. 13/2013. Dall'altro per le **molteplici connessioni** tra certificazione delle competenze e sviluppi registratisi in aree contigue quali la **regolazione delle professioni** a livello nazionale e comunitario, da ultimo a seguito del recepimento nel nostro Paese della Direttiva 2013/55/UE del Parlamento europeo e del Consiglio sul riconoscimento delle qualifiche professionali, con il **DECRETO LEGISLATIVO 28 gennaio 2016, n. 15**.

Sul fronte della implementazione del sistema istituito dal d.lgs. 13/2013 i progressi riguardano la **progressiva definizione della “infrastruttura” che dovrebbe rendere possibile la concreta attuazione del sistema**: la costruzione del **Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali** e la **proceduralizzazione del sistema di individuazione, validazione e certificazione delle competenze**, affidata a un Comitato Tecnico Nazionale che ha il compito di predisporre le linee guida attuative del d.lgs. 13/2013.

Nel difficile percorso verso la costruzione del Repertorio nazionale, l'avanzamento più significativo è stato il **Decreto interministeriale del 30 giugno 2015** riguardante la definizione di un quadro operativo di riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali, condizionalità ex-ante per l'avvio della programmazione del Fondo sociale europeo 2014-2020 e base istruttoria per il completamento di quanto previsto all'art. 8 del d.lgs.13/2013.

Il Decreto definisce, infatti, la **procedura tecnica attraverso cui giungere alla classificazione delle attività professionali in termini di competenze**, in un processo che si vuole partecipativo perché si basa (anche) sulla consultazione periodica del partenariato economico e sociale, degli osservatori settoriali, delle associazioni professionali.

La complessità tecnica di tali operazioni (evidente già all'indomani della pubblicazione del d.lgs. 13/2013, vedi i commenti contenuti nell'e-book a cura di **U. Buratti, L. Casano, L. Petruzzo, Certificazione delle competenze. Prime riflessioni sul decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, ADAPT e-Book series, 2013, n. 6**) non è taciuta né sottovalutabile, a maggior ragione in vista del **necessario (e ancora non chiaro) collegamento con quanto previsto dal d.lgs. 150/2015 in merito alla dorsale informativa unica e al fascicolo elettronico del lavoratore**.

¹ Si rimanda ai diversi contributi pubblicati sul tema e alla documentazione raccolta dal nostro gruppo di ricerca alla voce *Certificazione delle competenze* dell'Indice AZ su www.adapt.it per una ricostruzione degli interventi in tale ambito.

Al contempo, è in atto un processo volto al **collegamento tra sistema pubblico di certificazione e sistema della normazione tecnica (norme UNI/EN)**, relazione che in passato non aveva mancato di destare perplessità in virtù del rischio di scollamento o di spiazzamento del primo sistema ad opera del secondo (vedi [L. Casano, La certificazione delle competenze per le professioni non ordinistiche: prospettive e criticità](#), ora in questo *Bollettino Speciale*).

Non a caso il sistema in via di attuazione in Italia guarda al modello americano di **O*NET, la portentosa infrastruttura informatica che negli Stati Uniti rappresenta e classifica le professioni** mediante una serie di categorie informative quali i requisiti del lavoratore, i requisiti di esperienza o le necessarie credenziali per svolgere una professione, censiti da esperti attraverso complesse survey. Un “sistema esperto” e senza dubbio efficace, ma non per questo scevro da criticità, come dimostra il contributo di **Gina Simoncini** in questo *Bollettino Speciale (Il modello americano dell’Occupational Information Network e dell’Occupational Licensing)*, che evidenzia i rischi di modelli metodologicamente validi ma culturalmente lontani da istanze sociali centrali nel nostro contesto, pur se portatori di elementi di innovazione importanti. È il caso del sistema americano delle *occupational licensing* (su cui si rimanda allo stesso contributo della Simoncini), il cui significato e valore potrebbe essere rinnovato e amplificato in un contesto di maggiore regolazione quale quello europeo, incentrato sul riconoscimento e la trasferibilità delle qualifiche.

Se i progressi compiuti sul fronte dell’implementazione del decreto 13/2013 sono da salutare con favore perché segnalano la **possibilità di superare un’inerzia istituzionale perdurata per un decennio**, essi non sembrano ancora offrire una risposta a interrogativi più profondi che chiamano in causa i presupposti del sistema (e non solo le possibilità di una sua concreta attuazione sul piano operativo). Permane cioè l’impressione che l’impianto in via di perfezionamento lasci inevase le **ben più strategiche connessioni con la trasformazione del lavoro e dei suoi strumenti di regolazione**.

Il primo nodo da sciogliere è ancora quello del ruolo della **contrattazione collettiva**, fin da subito individuata quale chiave di volta dell’intero sistema (vedi il commento, a ridosso della pubblicazione del d. lgs 13/2013, di [Michele Tiraboschi, Certificazione delle competenze: un castello di carta](#), in *Bollettino ADAPT* del 18 gennaio 2013).

Se si segnala qualche cenno di dinamismo nell’azione delle **parti sociali a livello europeo**, che hanno presentato una proposta di istituzione di una *Professional skills guarantee* ispirata all’idea del riconoscimento delle competenze certificate come diritto soggettivo, non è ancora chiaro come le parti sociali nazionali intendano giocare questa partita – al di là del coinvolgimento in veste consultiva nella costruzione dell’impianto pubblico – ad esempio sul fronte del collegamento tra sistema di certificazione delle competenze e rinnovamento degli inquadramenti contrattuali.

Si guarda adesso a best practice come il modello del **Fondo Banche Assicurazioni (FBA)**, che insieme all’**Associazione Bancaria Italiana (ABI)** e con la collaborazione delle **organizzazioni sindacali del settore** ha creato il *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** (si rimanda al contributo di **Federico D’Addio, Certificazione delle competenze: un esempio di come le parti sociali possano intervenire nella costruzione del sistema**, in questo *Bollettino Speciale*). Anche in tale positiva esperienza resta tuttavia molta strada da fare per far sì che dal piano delle buone pratiche si passi a quello della costruzione di diritti sostanziali per i lavoratori: ciò tanto sul fronte del riconoscimento della professionalità, quanto su quello della costruzione di tutele che accompagnino i lavoratori nei loro percorsi di mobilità.

Sempre dal settore bancario e in continuità con l'esperienza sopra descritta è stato di recente avviato un innovativo progetto europeo (“[I diritti di informazione e consultazione e il ruolo del CAE nello sviluppo di un sistema di qualifiche professionali. Apprendimento permanente e modelli di lavoro nel contesto di una più ampia mobilità transnazionale nel settore della finanza](#)” VP/2015/003/0051 – VS/2016/0064) che ha l’obiettivo di concorrere alla formazione di **un quadro giuridico comunitario certo e univoco in materia di contrattazione collettiva transnazionale nell’ambito del riconoscimento delle competenze**. Il progetto mira a sensibilizzare gli attori sindacali e a valorizzare il ruolo dei CAE attivando un nuovo “circolo virtuoso” nell’esercizio dei diritti di informazione e consultazione per arrivare a un processo condiviso di validazione dei percorsi formativi. Un importante tassello in vista di una maggiore responsabilizzazione e di un maggiore protagonismo delle parti sociali in tale ambito.

Tra le sfide ancora da affrontare c’è poi quella della **integrazione del dispositivo della certificazione negli importanti processi di trasformazione che stanno interessando il segmento dell’istruzione e della formazione iniziale e continua**: da un lato, il rinnovato slancio dato dalla riforma dell’istruzione al tema dell’**alternanza scuola lavoro** rappresenta una nuova grande occasione (dopo quella – persa – dell’apprendistato) per fondare il rapporto tra scuola e mercato del lavoro sul lessico delle competenze. Dall’altro, sono ancora tutti da costruire i ponti e le passerelle “invocati” dalla Riforma Fornero (le **reti territoriali per l’apprendimento**, in primis) che rappresentano elementi di contesto cruciali per la concreta attuazione del sistema, insieme alla **rete dei servizi delle politiche attive** che, però, non sembra “leggere” e intercettare il percorso di attuazione sopra descritto.

Oggetto di **un’opera monumentale di ingegneria istituzionale** la certificazione delle competenze non è ancora, in definitiva, quell’istituto innovativo in grado di sostenere, tutelare e valorizzare i lavoratori e favorire la qualificazione delle imprese e dei mercati, perché ancora debole è il suo collegamento con le vicende legate al rapporto di lavoro e alle transizioni nel mercato del lavoro e ancora inesplorato il tema del peso e del *valore* che la certificazione delle competenze può assumere all’interno delle relazioni (individuali e collettive) di lavoro.

Un primo passo verso tale innovativa prospettiva è sicuramente rinvenibile nell’art. 5 del Disegno di legge N. 2229 comunicato alla Presidenza il 3 febbraio 2016 “Adattamento negoziale delle modalità di lavoro agile nella quarta rivoluzione industriale” (vedi Lilli Casano, [Al cuore del lavoro agile: certificazione delle competenze e alfabetizzazione digitale degli adulti](#), ora in questo *Bollettino Speciale*). Il comma 2 prevede che, in attesa della messa a regime del sistema di cui al decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, la certificazione delle competenze sia resa su base volontaria da una delle **commissioni di cui all’articolo 76, comma 1, lettera a) e c) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276**, a condizione che operino in convenzione con uno o più **fondi interprofessionali per la formazione continua** di cui all’articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni.

Per la prima volta con tale previsione si collega il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze a una innovativa forma di tutela del lavoratore di fronte alle asimmetrie informative nel rapporto e nel mercato del lavoro, prefigurando uno scenario di possibile integrazione tra diversi strumenti accomunati da **una visione moderna della regolazione del lavoro**, ispirata al contempo a **istanze di libertà, di tutela e di valorizzazione della persona** del lavoratore. Come già sottolineato in un precedente contributo, inoltre, la disposizione valorizza il ruolo dei **fondi interprofessionali per la formazione continua**, il cui impegno sul versante della certificazione delle competenze sembra rappresentare una frontiera di rinnovamento cruciale.

Un nuovo spazio sembra dunque aprirsi, per gli interpreti e gli studiosi attenti alle trasformazioni del lavoro e alla necessità di una modernizzazione delle sue forme di regolazione, con riferimento a

un tema che da corollario delle politiche formative ed educative si è trasformato in tassello fondamentale delle politiche del lavoro e potrebbe ambire a rappresentarne il futuro (vedi [Michele Tiraboschi, Lilli Casano, Diritto alla occupabilità e competenze: la riforma del lavoro che ancora non c'è](#), e per uno sguardo alle politiche europee Lilli Casano, [Are we going informal? Validation of informal and non-formal learning in Europe, between new regulation paths and occupational transitions' organization](#), European Labour Law Network Blog, November 2015, ora in questo *Bollettino Speciale*).

Michele Tiraboschi

Coordinatore scientifico di ADAPT

 [@Michele_ADAPT](#)

Lilli Casano

ADAPT Senior Research Fellow

 [@lillicasano](#)