



Certificazione delle competenze: spunti per una ricerca e per l'innovazione dell'azione sindacale

di Federico D'Addio

Tag: #certificazione #competenze #Trentin #conoscenza

L'importanza della “conoscenza” nell'attuale contesto socio-economico e produttivo è stata sottolineata, già da diversi anni, da una vasta letteratura non solo di discipline economiche ma anche sociali.

Al riguardo, è interessante rilevare che tale tema ha rappresentato, rappresenta e rappresenterà sempre di più in futuro un **terreno fertile** per la **condivisione di fini** e (auspicabilmente) **contenuti e soluzioni** da parte di tutti gli attori coinvolti, *in primis* imprese e sindacati.

Diversi sindacalisti hanno da tempo posto la loro attenzione sul ruolo che la conoscenza può giocare nella c.d. società *post-moderna*.

Tra gli altri interventi, sembra doveroso richiamare alla memoria – anche in ragione della ricorrenza della data – la bellissima *lectio doctoralis* “[Il lavoro e la conoscenza](#)” che **Bruno Trentin** tenne il **12 settembre 2002 (esattamente 14 anni fa)**, in occasione del conferimento della laurea *honoris causa* da parte della Università Ca' Foscari.

In quell'intenso e commosso intervento, Trentin individuava, con grande e lucida analisi critica, **una delle più grandi sfide che il XXI secolo** è chiamato ad affrontare: il tentativo di **far diventare il lavoro** “*sempre più conoscenza e quindi capacità di scelta e, quindi, creatività e libertà*”.

Pur consapevole dei rischi e pericoli delle trasformazioni in atto, l'ex segretario generale della CGIL riteneva che quella della conoscenza fosse la **strada per sconfiggere vecchie e nuove disuguaglianze** nonché la miseria nelle sue varie forme.

Trentin arrivava a tale conclusione partendo dalla constatazione empirica che è in corso un processo di graduale ed ineluttabile tramonto del concetto di “**lavoro astratto**”, senza qualità (di marxiana memoria). In altri termini, oggi si avrebbe a che fare con un **lavoro concreto, pensato**, in cui la **persona** che lavora diventa il **punto di riferimento** di una nuova organizzazione del lavoro. Sicché il lavoro concreto, con i suoi spazi di **autonomia** e di **creatività** e con la sua incessante **capacità di apprendere**, diventerebbe così, nelle imprese tecnologicamente avanzate, anche il metro di misura della propria **competitività**.

In particolare, Trentin, pur non negando l'esistenza di una crescente esigenza di flessibilità da parte del mondo produttivo, sottolineava, da un lato, le **potenzialità** connesse ad essa (il processo di so-

cializzazione delle conoscenze e il **continuo arricchimento delle competenze** dei lavoratori), dall'altro, i rischi (la creazione di **un secondo mercato del lavoro** composto dai c.d. *poor works*, ossia da forme di occupazione precaria a cui corrisponderebbe una regressione delle competenze dei lavoratori coinvolti).

In quell'occasione, il sindacalista della CGIL osservava altresì come la diffusa **attenzione nei confronti del tema della flessibilità** da parte di una certa letteratura abbia contribuito a consolidare le resistenze nei confronti del lavoro che cambia ed a **“nascondere” la fondamentale questione** che emerge nell'era delle trasformazioni tecnologiche: quella della **socializzazione della conoscenza** quale fattore diretto ad impedire l'acuirsi della divisione fra chi è incluso in un processo di apprendimento continuo e chi, invece, ne è escluso.

Trentin proponeva, così, di riflettere sui contenuti di un **nuovo contratto sociale**, di un nuovo statuto di base per tutte le forme di lavoro (subordinato, eterodiretto o autonomo).

Ciò in quanto il **vecchio contratto sociale**, come costruito dal Codice Civile (scambio equo tra un salario ed una quantità – tempo – di lavoro astratto, senza qualità, fondato su **due presupposti** non formalmente parte del patto: la **disponibilità passiva della persona** che lavora e la **durata indeterminata del rapporto di lavoro**), sembra ormai superato per un numero sempre più crescente di lavoratori.

Ed infatti, secondo Trentin, il **tempo** sembra **sempre meno** la **misura del salario**.

E proprio questa circostanza rappresenterebbe la **fine del lavoro astratto** giacché la **qualità** e l'**autonomia del lavoro** (capacità di selezionare le informazioni e, quindi, di decidere) assumerebbero una rilevanza sempre più consistente e, pertanto, anche i lavoratori esecutivi acquisirebbero la **responsabilità del risultato**, non più limitandosi alla mera messa a disposizione delle proprie energie psico-fisiche per otto ore al giorno.

Per l'ex segretario generale della CGIL, il nuovo **scambio** dovrebbe essere, dunque, tra un **salario** correlato ad un'**occupazione flessibile** e l'acquisizione da parte della persona del lavoratore di una **condizione di impiegabilità (c.d. occupabilità)** sostanziata da un investimento dell'impresa, del lavoratore e della collettività in **formazione permanente** e **politiche di riqualificazione**, capaci di garantire, invece che un posto fisso, in prima battuta un'occasione di **mobilità professionale all'interno dell'impresa** e, in ogni caso, una **nuova sicurezza** che accompagni il lavoratore nelle **transizioni occupazionali** e, più in generale, nel mercato del lavoro.

Ciò posto, secondo Trentin occorre trovare il modo e gli strumenti per riconoscere alla persona concreta, che diventa soggetto responsabile, e quindi attivo, del rapporto di lavoro, tale nuova sicurezza, in particolare un **“diritto allo sguardo, cioè all'informazione, alla consultazione e al controllo sull'oggetto del lavoro (il prodotto, l'organizzazione del lavoro, il tempo di lavoro, il tempo di formazione e il tempo disponibile per la vita privata)”**.

In conclusione, Trentin, da attento osservatore anche della dimensione sovranazionale delle problematiche attuali, ricordava come l'Unione Europea si sia posta, da tempo, l'obiettivo di costruire una **società della conoscenza** e di un **nuovo rapporto tra lavoro e conoscenza**.

Obiettivo, questo, che non poteva e non può, tuttora, essere ridotto ad una mera “questione economica od organizzativa”, ma presupponeva e presuppone, ancora di più, oggi la necessità di avviare una vera e propria **rivoluzione culturale** in tutti i settori della società, compreso il sindacato.

Del resto, proprio in ambito sindacale una opinione simile sembra, ancora oggi, diffusa.

Al riguardo, giova richiamare l'opinione di chi ha recentemente sostenuto la necessità di un **cambiamento delle forme e dei contenuti dell'azione sindacale**, a fronte dell'incessante sviluppo

dell'economia della conoscenza, ma anche l'opportunità di predisporre una specifica strategia di **innalzamento dei livelli delle competenze** dei lavoratori al fine di contrastare le disegualianze e promuovere coesione sociale e crescita economica sostenibile (sul punto, cfr. **F. DACREMA, *Il riconoscimento delle competenze come strategia per valorizzare il lavoro***, in M. G. BALDUCCI, S. MARCHI (a cura di), *Certificazione delle competenze e apprendimento permanente. Una pluralità di discorsi*, Carocci Editore, Roma, 2014).

Da questi spunti tratti da una parte del sindacalismo italiano più o meno recente, si trae lo stimolo e lo slancio per individuare e sperimentare soluzioni a **nuovi e vecchi problemi** quali l'**esclusione sociale**, le **disegualianze**, la **crescita sostenibile** ed il **miglioramento del mercato del lavoro**, l'**apprendimento permanente** e la **condivisione della conoscenza**.

Soluzioni che non possono essere un "ritorno al passato" né, tantomeno, un cambiamento di gattopardiana memoria (*"Se vogliamo che tutto rimanga com'è, bisogna che tutto cambi"*), ma che debbono cercare di interpretare e regolare la realtà attraverso **nuovi strumenti** che siano in concreto utili tanto per la tutela delle esigenze della persona che lavora o in cerca di un'occupazione quanto per il miglior funzionamento del mercato del lavoro.

Uno di questi strumenti può, senza dubbio, essere **il riconoscimento e la certificazione delle competenze** delle persone in tutti i contesti (educativi, formativi, lavorativi e non), **a condizione che lo si prenda sul serio, gli si dia effettiva attuazione e lo si sperimenti sul campo**, anche a costo di fronteggiare eventuali difficoltà operative e primi fallimenti che sempre accompagnano le grandi innovazioni (per una recente panoramica sullo stato dell'arte dell'istituto e sulle potenzialità dello stesso vedi [Bollettino speciale ADAPT del 23 marzo 2016 "Il futuro della certificazione delle competenze"](#), in particolare L. Casano, M. Tiraboschi, *Oltre i tecnicismi, verso un nuovo diritto del lavoro: il futuro della certificazione delle competenze*; per l'analisi del d.lgs. n. 13/2013 vedi l'[ebook ADAPT n. 6 del 2013](#) a cura di U. Buratti, L. Casano, L. Petruzzo).

Questo è il mio tema di ricerca. Ed è da questi spunti e suggestioni che sto muovendo i primi passi verso lo studio e l'approfondimento di un argomento ancora poco dibattuto che auspico possa trovare un maggiore riscontro anche nella prassi e nelle relazioni industriali.

Federico D'Addio
ADAPT Research Fellow

 [@federicodaddio](#)