

Spada: necessario valorizzare il sapere per favorire l'incontro tra domanda e offerta

# Lavoratori mobili e competenti

## Capacità certificate anche con i fondi interprofessionali

**D**a trent'anni il nostro paese discute di strategia dell'occupazione e parla della necessità di un intervento normativo organico che integri meglio i sistemi di istruzione, formazione e lavoro. Questi propositi si sono in parte realizzati passando anche attraverso la certificazione delle competenze e la validazione degli apprendimenti previsti dalla legge Fornero (art. 4, commi 58 e 68 della legge 92/2012) e meglio delineati nel decreto legislativo del 16 gennaio 2013 n. 13. Per la certificazione delle competenze i fondi interprofessionali hanno (o potrebbero avere) un ruolo decisivo. Su questo abbiamo intervistato Rossella Spada, direttore del Fondo Formazienda.

**Domanda. Direttore, cosa significa certificare le competenze di una persona?**

**R.** Certificare le competenze di una persona significa far emergere l'insieme delle sue conoscenze e delle sue abilità per renderle spendibili nel contesto occupazionale e sociale.

**D. Perché è tanto importante la certificazione delle competenze?**

**R.** Perché fa emergere tutto

il know how dell'individuo, un sapere prezioso che troppo spesso viene disperso con l'effetto di ritardare il rilancio della produttività che, com'è noto, necessita di saperi specialistici, oggi tanto difficili da reperire. In questo senso il decreto legislativo n. 13/2013, nato a fronte della delega conferita al governo dalla riforma del mercato del lavoro, è frutto della volontà del legislatore di favorire e di accrescere quel capitale rappresentato dalle competenze acquisite in tutti i contesti e finora scarsamente valorizzato. Vengono individuate, validate e certificate tutte le qualità, siano esse acquisite in contesti formali (a scuola) o in contesti non formali e informali (al lavoro, nei corsi di aggiornamento e nella vita in generale).

**D. Qual è il principale obiettivo del decreto in questione?**

**R.** Realizzare un rigoroso sistema di riconoscimento delle competenze personali allo scopo di garantirne il livello, la trasparenza e la spendibilità nel mercato del lavoro. Pertanto, esso contribuisce anche a promuovere la mobi-



Rossella Spada

lità geografica e professionale dell'individuo in ambito nazionale ed europeo. La Comunità europea ha molto a cuore il tema. Tant'è che il percorso che giunge alla certificazione delle competenze parte da lontano: nasce, infatti, come diritto alla formazione con l'obiettivo di favorire l'incontro tra domanda e offerta. Già il Libretto formativo, istituito nell'ambito del percorso attuativo della legge Biagi, è uno strumento pensato per registrare e documentare le diverse esperienze di apprendimento. L'articolo 4 della legge 92/2012 (la cosiddetta riforma Fornero) sottolinea proprio come «un moderno sistema di tutela e promozione

del lavoro non possa che essere incentrato sulla formazione e sulla competenza delle persone». Il decreto ha il compito di rendere operative queste disposizioni.

**D. Che ruolo viene dato ai fondi interprofessionali nella certificazione delle competenze?**

**R.** A parole un ruolo determinante. Già nel 2010, nelle linee guida per la formazione emanate dal ministero del lavoro, la bilateralità era stata indicata come sede privilegiata per realizzare la certificazione delle competenze e, quindi, per creare la base d'incontro tra domanda e offerta. In realtà, sia nella riforma del mercato del lavoro sia nel decreto legislativo 13/2013, i fondi non sono stati coinvolti nel processo di validazione degli esiti - così come ci saremmo aspettati - e al momento concorrono in modo marginale alla sua valorizzazione. Il nostro auspicio, invece, è che i fondi interprofessionali siano davvero coinvolti come attori di rilievo nella certificazione delle competenze. Chiederemo, quindi, al governo, di attribuire a noi

fondi un ruolo maggiormente strategico, anche perché a oggi rappresentiamo circa 770 mila imprese attive corrispondenti a 8.400.000 lavoratori. Comunque, per quanto ci riguarda, stiamo contribuendo da tempo a finanziare piani formativi particolarmente attenti a questo tema.

**D. Cioè?**

**R.** Formazienda finanzia già piani formativi senza prevedere un numero massimo di ore finanziabili. Questo con l'obiettivo di finanziare anche corsi di formazione che prevedono l'acquisizione di competenze che fanno riferimento a reperi nazionali o regionali. In questo periodo stiamo anche lavorando a un nuovo avviso in cui prevediamo l'attribuzione di una premialità qualora, all'esito del percorso formativo finanziato dal Fondo, sia prevista la certificazione delle competenze acquisite. La scelta di riconoscere una premialità è stata fatta anche per piani che contengano percorsi formativi certificati.

Pagina a cura di  
**FONDO FORMAZIENDA**  
TEL. 0373472168  
info@formazienda.com  
www.formazienda.com

### CONFSAL

## Parla Marco Paolo Nigi

Per Confsal la formazione è lo strumento più valido, insieme con l'apprendistato, per rilanciare occupazione e produttività. Ce ne parla Marco Paolo Nigi, segretario generale della confederazione autonoma.

**Domanda. L'Italia possiede già un proprio sistema di certificazione delle competenze?**

**Risposta.** Purtroppo no. Pensi che già nel 1999 (Processo di Bologna), con il concetto di formazione permanente si includeva il sistema della certificazione dei percorsi formativi mediante il credito formativo universitario. Da allora nessun modello di certificazione convalidato è diventato una buona prassi.

**D. Eppure dalle linee guida per la formazione 2010 si evincono regole per certificare e rendere spendibili le competenze.**

**R.** Confermo, avendo la Confsal contribuito alla loro stesura. Anzi, siamo stati noi a dire che i fondi interprofessionali sono gli ambienti più adatti a sperimentare modelli di certificazione di competenze spendibili. Il motivo? Il fondo è l'unico ambiente «plurale» in cui datori di lavoro, lavoratori, docenti e direttori di corsi costruiscono insieme progetti formativi di utilità produttiva.

**D. Perché l'impresa deve rivolgersi a Formazienda se vuole lavoratori con competenze certificate e spendibili?**

**R.** Perché i corsi offerti, in questo caso da Formazienda, contengono obiettivi formativi che, pur concorrendo al miglioramento continuo delle competenze individuali e professionali, sono finalizzati all'ottimizzazione delle performance da spendere in quella specifica catena produttiva. Non a caso si tengono in ambienti di apprendimento formale - per esempio la scuola - non formale e informale. Eppure, quando siamo stati chiamati dal ministero dell'Istruzione a dare il nostro parere,

non è stato facile inserirli nell'ambito dell'istruzione professionale e tecnica superiore. Vede, il governo non può chiederci di fare sperimentazione e di attuare i provvedimenti legati alla certificazione delle competenze e poi decurtare del 50% la contribuzione. Fa bene il direttore del Fondo a insistere sul fatto che la catena della valutazione non deve fermarsi alla verifica al termine del corso ma proseguire con la misurazione dei valori di ritorno della formazione, come spendibilità, trasferibilità e utilità della singola competenza nel processo produttivo aziendale.



Marco Paolo Nigi

### SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA

## Il parere di Berlino Tazza

Berlino Tazza, presidente di Sistema Commercio e Impresa, ci illustra l'importanza della certificazione delle competenze per il datore di lavoro.

**Domanda. Presidente, perché la certificazione delle competenze è dunque strumento così importante per le imprese?**

**R.** La certificazione delle competenze individuali è senz'altro una delle vie da perseguire per il rilancio delle politiche attive del lavoro nel nostro paese. Oggi che le imprese faticano ad assumere, le poche aziende che possono farlo vanno messe nelle condizioni di intercettare le competenze di cui realmente necessitano. Attualmente, gli imprenditori non hanno strumenti adeguati per riconoscerle, poiché non sempre i curricula sono pienamente rappresentativi del know how reale dei lavoratori. La certificazione delle competenze, invece, colma il gap informativo tra chi cerca e chi offre lavoro. Le certificazioni, poi, dovrebbero rifarsi a uno standard europeo per creare un linguaggio comune da spendere in contesti territoriali più ampi e, di conseguenza, facilitare la mobilità di persone e processi produttivi.

**D. La nuova normativa rispetta le reali esigenze delle aziende?**

**R.** Non esattamente. A nostro avviso, il successo del processo di certifi-

cazione delle competenze dipende dal coinvolgimento attivo sia dei soggetti pubblici che di quelli privati. La partecipazione delle parti sociali non è esplicitata nei dlgs 13/2013 che attua il percorso di certificazione nonostante le buone intenzioni iniziali. Dispiace, perché le parti sociali possono svolgere un ruolo fondamentale. Creiamo che la bilateralità, in quanto luogo di sintesi tra mondo datoriale e mondo sindacale, sia la sede più opportuna da cui possono emergere contributi significativi alla certificazione sia in termini di contenuto che di strumenti.

**D. In che modo la bilateralità può contribuire alla certificazione delle competenze?**

**R.** Il sistema associativo che rappresenta, vivendo quotidianamente i problemi delle imprese, fornisce efficaci soluzioni attraverso i propri strumenti operativi: il fondo interprofessionale per la formazione continua, Formazienda, e l'ente bilaterale del terziario, Ebiten. I due enti sono qualificati per la certificazione. L'Ebiten perché è nella sua natura asseverare processi; Formazienda perché è il naturale promotore e finanziatore del lifelong learning che sta alla base della certificazione delle competenze.



Berlino Tazza