



## **La formazione continua e la certificazione delle competenze**

**a cura di Roberto Pettenello**

### **SCHEDA 1 – APPRENDIMENTO PERMANENTE E FORMAZIONE CONTINUA**

L'**apprendimento permanente** comprende qualsiasi attività svolta dalle persone nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze (quello che uno sa), le abilità (quello che uno sa fare, applicando le conoscenze che ha) e le competenze (la capacità di utilizzare conoscenze e abilità in situazioni di lavoro o di studio o nel percorso di vita).

Viene denominato **permanente** perché deve accompagnare la persona in tutto il suo percorso di vita e non è esclusivamente legato alla frequenza scolastica o universitaria, ma anche a quello che si impara attraverso esperienze di lavoro o di vita.

La **formazione continua** comprende tutte le attività formative erogate a chi lavora per:

- Aggiornare le conoscenze (ad es. su nuove tecnologie)
- Sviluppare nuove competenze (anche per i lavoratori a rischio di perdita del posto di lavoro)

Gli **strumenti** che in Italia consentono di realizzare e finanziare la formazione continua derivano da:

- **Leggi**
- **Contratti nazionali** (diritto alla formazione, modalità del suo utilizzo ecc.)
- **Contrattazione di 2° livello** (contenuti dei corsi, tempi, criteri di partecipazione, valutazione ecc.)

## SCHEDA 2 – I FONDI INTERPROFESSIONALI

I Fondi interprofessionali sono associazioni costituite da sindacati e associazioni imprenditoriali con il compito di finanziare azioni formative aziendali, settoriali, territoriali, individuali.

Sorgono in base a una Legge frutto di un Accordo tra Governo, Sindacati e imprenditori e sono finanziati dallo 0,30% del monte salari di ciascun lavoratore con contratto a tempo indeterminato, a tempo determinato, apprendista, qualora l'azienda richieda esplicitamente all'INPS, cui viene versato lo 0,30%, di devolgerlo ad uno dei Fondi a sua scelta.

Dei 20 Fondi finora costituiti i seguenti vedono la presenza di CGIL, CISL e UIL:

- FONDIMPRESA** (Confindustria, CGIL, CISL, UIL)
- FORTE** (Confcommercio, Confetra, CGIL, CISL, UIL)
- FONDARTIGIANATO** (Confartigianato, CNA; CASA, CLAIL, CGIL, CISL, UIL)
- FONCOOP** (Lega delle Cooperative, Confcooperative, AGCI, CGIL, CISL, UIL)
- FONTER** (Confesercenti, CGIL, CISL, UIL)
- FONDER** (Agidae, CGIL, CISL; UIL)
- FONDO FORMAZIONE PMI** (Confapi, CGIL, CISL, UIL)
- FONDOPROFESSIONI** (Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa, CGIL, CISL, UIL)
- FORAGRI** (Confagricoltura, Coldiretti, CIA, Confederdia, CGIL, CISL, UIL)
- FONDO BANCHE ASSICURAZIONI** (ABI, ANIA, CGIL, CISL, UIL)
- FONDO FORMAZIONE SERVIZI PUBBLICI INDUSTRIALI** (Confservizi, CGIL, CISL, UIL)

I Fondi rispondono ad una Assemblea, composta da rappresentanti sindacali e imprenditoriali, in misura paritetica. Un Consiglio di Amministrazione, pure paritetico, gestisce le attività del Fondo, col supporto di tecnici ed esperti.

Solo alcuni Fondi prevedono delle articolazioni nelle Regioni o nelle P.A., che esercitano alcuni poteri (ad es. a Trento il Fondo Artigianato e Fondimpresa).

I Fondi emanano periodicamente degli AVVISI, mettendo a disposizione una quota di risorse per progetti formativi che devono essere presentati con un accordo tra sindacati e aziende. Ogni fondo ha definito in modo diverso le modalità di questi accordi, ma nessun progetto può essere finanziato se non presenta un accordo sottoscritto dalle due parti.

A fine 2013 sono iscritti ai diversi Fondi circa 900.000 aziende per un totale di circa 9 milioni di dipendenti. Attualmente (2013) i Fondi gestiscono circa 600 milioni di euro l'anno, due terzi del totale dello 0,30%. Il rimanente viene utilizzato dalle Regioni e dalle Province Autonome, e costituisce parte del cofinanziamento italiano alle risorse del Fondo Sociale Europeo

### SCHEDA 3 – LA CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

La Commissione Europea è impegnata da anni affinché, per consentire fino in fondo la libera circolazione delle persone tra i paesi dell'U.E. prevista dal Trattato europeo, sia garantito anche il pieno riconoscimento sia dei titoli di studio che delle conoscenze e delle abilità derivate da esperienze di lavoro o di vita, a prescindere dal luogo dell'U.E. dove si fossero acquisiti.

Per molto tempo si è provato senza successo a lavorare sulla costruzione di contenuti comuni in tutti i paesi che permettessero di valorizzare percorsi di studi omogenei; poi, fallito questo tentativo, perché molti paesi ritenevano inaccettabile riconoscere lo stesso valore a un percorso di studi di un altro paese su cui non avevano alcun potere decisionale, si è praticata un'altra strada. Si è cercato di individuare dei possibili esiti di un percorso di studi o anche di conoscenze acquisite da esperienze di lavoro e di vita e, lasciando ai singoli Stati il modo per realizzarne i passaggi intermedi, trovare un metodo per condividere e riconoscere reciprocamente questi esiti.

La Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 2008 sulla costituzione del Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (EQF)<sup>1</sup> costituisce finora il passaggio più rilevante di questa scelta.

L'EQF è costituito da otto livelli di riferimento, definiti in base ai risultati dell'apprendimento, sul versante delle conoscenze, delle abilità e delle competenze che la persona deve aver acquisito alla fine di un percorso sia nei sistemi formativi formali (scuola, università, formazione professionale ecc.) sia nei sistemi non formali (ad es. in corsi che non rilasciano un titolo formale) o informali (ad es. nelle attività della vita quotidiana legate alle esperienze di lavoro o al tempo libero).

Le conoscenze sono il risultato dell'assimilazione di informazioni acquisite attraverso l'apprendimento; le abilità indicano la capacità di utilizzare e applicare conoscenze per portare a termine dei compiti e risolvere dei problemi. La competenza viene intesa come la "comprovata capacità di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e personale". In base alla Raccomandazione ciascuna competenza acquisita sarà riferita, tenendo conto della sua valenza in termini di responsabilità e di autonomia, a uno degli otto livelli dell'EQF.

Questa scelta può costituire un'importante opportunità per i lavoratori e per un sindacato lungimirante. Prima di tutto perché sancisce, per tutti gli Stati dell'Unione Europea, il valore forte del lavoro e delle competenze acquisite nel lavoro, con pari dignità rispetto a quelle acquisite a scuola o nella formazione professionale o all'università. Inoltre perché consentirebbe a un lavoratore che voglia o sia costretto a cercare lavoro in un altro paese di non disperdere il riconoscimento di quello che sa e sa fare, attraverso modalità condivise da tutti i paesi. Infine perché favorirebbe per le categorie sindacali, nell'ambito della contrattazione, forme di revisione delle modalità di descrizione delle declaratorie professionali e della struttura degli inquadramenti contrattuali che tengano conto non solo dell'anzianità ma anche dei livelli di conoscenza acquisiti dentro e fuori dell'ambiente di lavoro, consentendo di rendere in modo esplicito il sapere un mezzo fondamentale per sviluppare le carriere e incrementare il salario.

---

<sup>1</sup> Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio sulla costituzione del Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente del 23/4/2008 (2008/C111/01)

Ma la cosa dovrebbe interessare anche le imprese più innovative, perché il fatto che i lavoratori con livelli di conoscenza riconoscibili a livello europeo, oltre a rendere più fluide forme di mobilità condivise nei diversi paesi europei, permetterebbe di rendere più esplicite e riconoscibili in tutta Europa le competenze dei dipendenti, costituendo una parte fondamentale delle capacità di prestigio e di “marketing” delle stesse imprese.

Inoltre dovrebbe interessare molto anche i sistemi formativi formali, per lavorare su curricula più orientati in direzione di professionalità più trasparenti e più “europee”, e gli organismi bilaterali della formazione, ad es. in Italia i Fondi interprofessionali, che, superando le (rare) sperimentazioni in atto, potrebbero finanziare più ampiamente e prioritariamente percorsi formativi che alla fine attestino l’acquisizione di competenze riconoscibili in tutta Europa.

In Italia, in seguito alle sollecitazioni dell’U.E., I Ministeri competenti, a partire dal Ministero del Lavoro e dal MIUR, e le Regioni e Province Autonome, sono impegnati da tempo a definire il sistema degli standard professionali, di certificazione e riconoscimento delle competenze e di individuazione di standard formativi e a garantirne la manutenzione, l’aggiornamento e la verifica.

Ma la difficoltà di conciliare punti di vista diversi anche fra i differenti soggetti istituzionali ha ritardato l’attuazione del progetto, anche se nel frattempo alcune Regioni hanno normato dispositivi di definizione dei profili professionali e degli standard formativi e alcune anche modalità per riconoscere le competenze acquisite, naturalmente con un valore riferito solo all’ambito della singola Regione.

Anche il MIUR ha definito, anche attraverso un confronto con le parti sociali, gli standard formativi minimi relativi alle competenze tecnico professionali di 22 figure relative alle qualifiche di Istruzione e Formazione Professionale di durata triennale e di 21 figure relative ai diplomi professionali di durata quadriennale. Questo impianto è stato validato successivamente dalla Conferenza Stato- Regioni<sup>2</sup> Ciò significa che un pezzo del sistema formativo italiano ha già onorato l’impegno fissato dall’U.E. e che i certificati di diploma o di qualifica di questa parte del sistema sono già definiti per competenze e devono contenere il riferimento esplicito a uno dei livelli dell’EQF.

Ma la svolta, almeno dal punto di vista formale, per arrivare al traguardo è stata prodotta dall’approvazione della Legge 92 del 28 giugno 2012<sup>3</sup> sulla Riforma del lavoro, che contiene alcuni articoli importanti sul riconoscimento e la certificazione delle competenze coerenti con gli orientamenti comunitari e prevede una Delega al Governo per definire norme generali per l’individuazione e la validazione anche degli apprendimenti formali, non formali e informali e le relative modalità per certificare le competenze.

E il 16 gennaio 2013 è stato pubblicato il Decreto Delegato che consente di dare l’avvio alle indicazioni previste dalla norma.

I punti più rilevanti del Decreto riguardano:

- a) L’affermazione importantissima che l’apprendimento permanente costituisce un “diritto della persona”, per cui la Repubblica è impegnata ad assicurare a tutti “pari opportunità di riconoscimento e valorizzazione delle competenze comunque acquisite” (art.1).
- b) La conferma che il sistema nazionale per arrivare a certificare le competenze deve riguardare sia gli apprendimenti formali, che quelli non formali e informali, quindi compresi quelli acquisiti grazie alle esperienze di lavoro.

---

<sup>2</sup> V. Accordi in Conferenza Stato-Regioni del 27 luglio 2011 e del 19 gennaio 2012

<sup>3</sup> V. Art.4.51 e segg.

- c) L' impegno a definire "repertori codificati a livello nazionale o regionale", omogenei in tutto il paese e referenziabili con i livelli dell'EQF.
- d) L'affermazione che gli attestati o i certificati rilasciati a conclusione del processo "costituiscono atti pubblici", e saranno quindi enti pubblici (Ministero del Lavoro, MIUR, Regioni, Province Autonome) che guideranno il sistema, e saranno loro ad accreditare eventualmente "soggetti pubblici o privati a erogare in tutto o in parte servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze".
- e) La definizione di standard minimi di servizio che devono essere assicurati dall'ente pubblico, relativamente alle fasi di identificazione (messa in trasparenza delle competenze), valutazione (accertamento del possesso delle competenze), attestazione (rilascio di attestati o certificati) e – fatto fondamentale – di informazione e orientamento personalizzati per tutti i destinatari del servizio.
- f) L'istituzione di un "Comitato tecnico nazionale", costituito da MdL, MIUR, Ministero dello Sviluppo, Regioni e Province Autonome, con il compito di elaborare delle Linee Guida per garantire la costruzione di un sistema che dovrà garantire una forte azione sinergica di tutti i soggetti pubblici e privati coinvolti. Sarà il Comitato a organizzare periodici incontri con le parti sociali per garantire la loro partecipazione all' delle Linee Guida, rinunciando a un coinvolgimento più formale e stabile delle parti, cosa molto contraddittoria soprattutto per un percorso che dovrà garantire anche le modalità di riconoscimento delle competenze acquisite sul lavoro, terreno prioritario proprio delle parti sociali.
- g) L'istituzione fin d'ora di una prima parte del sistema, costituito dal "Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali" finora certificabili, che periodicamente dovrà essere aggiornato.
- h) L'impegno di MdL, MIUR, Regioni e P.A. a monitorare e valutare l'attuazione del processo, avvalendosi della collaborazione tecnica di ISFOL( Istituto per lo sviluppo della formazione professionale del lavoratori), INVALSI (Istituto nazionale per la valutazione del sistema educativo di istruzione e formazione), INDIRE (Istituto nazionale di documentazione, innovazione e ricerca educativa), ANVUR (Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario) e dell'Unione Nazionale delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura.

In base alla legge 92 e al Decreto attuativo, nonostante la Legge imponga che queste operazioni debbano avvenire senza "nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica", Ministeri, Regioni e parti sociali stanno riprendendo il percorso, certo molto complesso, che dovrebbe portare anche l'Italia a dotarsi di un sistema di riconoscimento e certificazione delle competenze.