

**IL SISTEMA NAZIONALE DELLA CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE E
L'APPRENDIMENTO PERMANENTE**

**INTERVISTA REALIZZATA PER CONTO DELL'ISTITUTO LUIGI STURZO A
RICCARDO MAZZARELLA**

**RICERCATORE AREA METODOLOGIE E STRUMENTI PER LE COMPETENZE E LE
TRANSIZIONI**

INAPP (GIA' ISFOL)

(aggiornata a ottobre 2017)

Ci può dare una visione d'insieme sul processo di validazione e di certificazione delle Competenze Chiave Europee (CCE) in Italia e sui progressi che il nostro Paese ha compiuto negli ultimi anni, nel percorso verso un nuovo paradigma di valutazione dei saperi (saperi non formali e informali ed educazione degli adulti, lifelong learning)?

Con la riforma del mercato del lavoro del 2012 (la riforma Fornero), è stata presa in considerazione la questione dell'apprendimento permanente, a cui sono dedicati, nell'ambito della stessa riforma, alcuni commi specifici. E importante sottolineare che è la prima volta che in Italia viene normato questo segmento, infatti fino al 2017 non era mai stato emesso nessun provvedimento legislativo che organicamente definisse come si può sviluppare, supportare e incrementare, l'apprendimento permanente.

Dalla riforma del mercato del lavoro è seguito il decreto attuativo n.13/2013 che istituisce il Sistema Nazionale di Certificazione delle competenze, andando a cogliere i due *asset* fondamentali.

1 **La tracciabilità**, cioè la possibilità di tracciare le esperienze di apprendimento in ambito lavorativo, o comunque in contesti di apprendimento non strutturati, o in attività di formazione successive ai titoli di studio e in ingresso sul mercato del lavoro, attraverso l'istituzione di un Repertorio unico nazionale.

2 La validazione degli apprendimenti acquisiti in contesti non formali e informali, per la quale tra il 2012 e il 2013 sono stati creati gli strumenti normativi di supporto.

Nel decreto n. 13 non si parla di competenze formali e informali, ma piuttosto di contesti di apprendimento non formali e informali; infatti una competenza, oltre che attraverso un percorso formativo tradizionale, può essere appresa anche in contesti non formali o informali, come ad esempio attraverso il volontariato, il lavoro o altre esperienze di vita.

In questo senso, il decreto n. 13/13 è fondativo, perché stabilisce, rispetto al processo di validazione, quali sono i soggetti che svolgono questi servizi, in quale modo essi possono essere svolti e fissa alcuni standard di riferimento (LEP - Livelli Essenziali di Prestazioni) su tutto il territorio nazionale.

Il sistema prevede che siano le reti territoriali a gestire i servizi di validazione; all'interno delle reti territoriali oltre alla fondamentale presenza della Regione, possono operare anche i diversi attori dell'apprendimento, quali Università, Centri di Formazione accreditati presso la Regione, Servizi per l'Impiego. Tutti questi soggetti che operano sul territorio, fanno parte della rete a regia regionale. La Regione, attraverso un Comitato Tecnico Regionale, definito dal decreto, prevede che il sistema di validazione messo in atto sia condiviso a livello nazionale e che siano definiti insieme i parametri con cui operare a livello territoriale.

I parametri individuati sono di due tipi:

1. Uno è il percorso di validazione così com'è sviluppato e i relativi passaggi previsti, i c.d. standard di percorso: come si presenta un'istanza per la validazione, come si svolge un incontro di *scouting* e di analisi delle competenze di cui la persona è portatrice, come si riconducono i racconti di cui la persona è protagonista a qualcosa di effettivamente o potenzialmente certificabile.
2. L'altro è la costituzione di un Repertorio Nazionale di qualificazioni, quindi di oggetti potenzialmente certificabili.

A partire dall'Aprile 2013 è stato avviato un importante lavoro che ha portato ad un primo esito, condiviso dal Comitato Tecnico Nazionale

istituito ai sensi del Decreto 13 del 2013, formalizzato nel decreto interministeriale (MLPS – MIUR) del 30 giugno 2015, in cui i criteri generali in ordine di principio, citati dal decreto 13/13, diventano più operativi e quindi più puntuali. Si tratta di un decreto la cui firma è stata preceduta da un Accordo Stato – Regioni.

Di fronte a questa situazione legislativa, come è stata implementata la legge nazionale nel territorio dello Stato a partire da ogni singola regione, ad un anno dall'uscita dell'ultimo decreto?

Per quanto riguarda i processi per la validazione, la situazione in Italia è ancora a macchia di leopardo. La competenza è delle Regioni che quindi devono attivare questi servizi sul territorio. Ci sono regioni che avevano attivato questi servizi ancora prima del decreto 13/13, e ci sono regioni che sono ancora ben lontane dal metterli in atto.

Attualmente si sta lavorando all'implementazione dei parametri comuni (LEP) che con il decreto del 30/6 le Regioni si sono date. Attraverso questi parametri comuni, le Regioni stanno elaborando una normativa attuativa e applicativa del decreto 30/6/15 a livello territoriale; laddove questi servizi di validazione esistevano già come in Trentino, Emilia Romagna, Piemonte, Lombardia, si procede alla verifica che i provvedimenti già adottati rispettino gli standard minimi previsti. Laddove, invece, non è stato attivato ancora alcun servizio di validazione, le Regioni stanno procedendo ad emanare delibere istitutive del sistema e dei servizi necessari.

Riguardo invece agli oggetti certificabili, quindi alla “partita repertorio”, è stato pubblicato in versione testing il sito web Atlante del lavoro e delle qualificazioni al cui interno è possibile consultare il Repertorio Nazionale, che comprende quattro sezioni.

I le qualificazioni rilasciate dall'Università,

II le qualificazioni rilasciate dalla Scuola Secondaria Superiore,

III le qualificazioni rilasciate nell'ambito dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale ai diversi livelli.

IV Il Quadro nazionale delle qualificazioni regionali, quindi i repertori regionali.

Come funziona il sistema di certificazione delle competenze? E quali obiettivi concreti si pone?

Con il decreto 13/13, la stagione della “certificazione fai-da-te” se così possiamo dire, è andata in pensione. Oggi chi è chiamato a certificare lo deve fare sulla base di ciò che è definito nel decreto: la qualificazione deve essere rilasciata da un ente titolato (regolarmente accreditato da un Ente titolare), in base ad un referenziale custodito nel Repertorio nazionale, e il certificatore che rilascia la certificazione deve essere autorizzato dall’ente titolato a farlo.

Il lavoro che si sta facendo sul Repertorio Nazionale, ha un esito immediato anche in chiave europea. La raccomandazione europea del 2008, che è stata recentemente aggiornata (2017), sull’European Qualification Framework, ha l’obiettivo “di istituire un quadro di riferimento comune che funga da dispositivo di traduzione tra i diversi sistemi delle qualifiche e i rispettivi livelli, sia per l’istruzione generale e superiore, sia per l’istruzione e la formazione professionale”. Quasi tutti i paesi hanno risposto all’EQF con un NQF (National Qualification Framework).

Per quello che riguarda l’Italia, il Repertorio Nazionale, di cui all’art.8 del decreto 13/13 e il Decreto Interministeriale del 2015, con l’istituzione del Quadro Nazionale delle Qualificazioni Regionali come quota parte del Repertorio nazionale, hanno consentito di svolgere un lavoro preparatorio di allestimento di un NQF italiano, in risposta all’EQF, e di arrivare alla definizione di uno schema di decreto per la sua istituzione. Nel NQF entrano in modo abbastanza stabile anche tutta una serie di oggetti che finora erano rimasti intangibili, i quali vengono richiamati e categorizzati. Ad esempio questo avviene per le competenze chiave o competenze trasversali, o ancora le soft skills.

Nei prossimi mesi, con l’uscita del NQF, potremo avere informazioni cogenti e più chiare su questi oggetti, non direttamente definibili come competenze tecnico professionali.

Come riuscire ad individuare e ad inquadrare le CCE, che hanno una natura trasversale e “fluida” ai fini di una valutazione e certificazione?

Per quanto riguarda le CCE e le difficoltà che sorgono nell'individuare e valutarle, si tratta di una questione di tangibilità degli oggetti.

Il repertorio è la raccolta di oggetti che da intangibili diventano tangibili e sono descritti in un certo modo all'interno di un registro che li ricomprende tutti. All'interno di un repertorio non ci sono solo le competenze tecnico-professionali, il nostro intento è di raccogliere anche oggetti che possano ricevere una qualche forma di certificazione, che siano potenzialmente certificabili, al di là delle competenze tecnico-professionali.

Come viene considerata e trattata la realtà di acquisizione di competenze della società civile, ai fini della certificazione

Riguardo a questo tema, il discorso è piuttosto complesso. Abbiamo collaborato in tempi recenti, con la Presidenza del Consiglio dei Ministri e il Ministero del Lavoro, per svolgere un lavoro di modellizzazione e di certificazione delle competenze acquisite nell'ambito del Servizio Civile, finanziato con il piano "Garanzia Giovani"; è stato quindi creato un gruppo di lavoro *ad hoc* che ha ragionato su questi temi, anche se le declinazioni tassonomiche di queste competenze non sono ancora ben definite. Entriamo comunque in un discorso molto tecnico che è difficilmente trattabile in un'intervista telefonica.

In che misura è entrato in Italia il principio di educazione permanente, inteso come processo di apprendimento continuo, ai fini dell'integrazione o riconversione sul mercato del lavoro, attraverso la valorizzazione di tutti i saperi compresi quelli acquisiti in ambito non formale e informale e attraverso l'autoformazione?

Non è un caso che noi per la prima volta in Italia, abbiamo normato l'apprendimento permanente, dandogli uno statuto giuridico, attraverso una riforma del mercato del lavoro, perché chiaramente dal punto di vista anche politico l'obiettivo è quello di rinforzare le competenze dell'adulto in vista di una qualificazione o riconversione o comunque di un consolidamento professionale.

In Italia ci si è attivati per rinforzare le competenze del cittadino-lavoratore; è su questo principio che si basa tutta la normativa e anche

la strumentazione che a livello istituzionale si sta creando intorno al tema dell'apprendimento permanente.

Nel consolidare questo obiettivo entrano in gioco tanti sistemi di competenze, non solo quelle tecnico-professionali: non è importante solo "insegnare gli strumenti del mestiere", ma bisogna prendersi carico della persona a 360°, sapendo che anche le risorse meno spendibili direttamente sul mercato del lavoro, come le CCE o soft skills, oggi sono assolutamente strategiche per poter agire nell'ambito professionale, sono il retroterra che consente di costruire percorsi di maggiore flessibilità, di maggiore possibilità futura di riconversione/riqualificazione.

E' ormai evidente a tutti che oggi la persona che non ha quest'orizzonte, è difficilmente ricollocabile in futuro. "Transitare" le persone, farle trasferire da una posizione lavorativa a un'altra, in contesti in cui possono intervenire anche cambiamenti significativi in termini di competenze tecnico-professionali da agire, è possibile solo se la persona cresce complessivamente e non solo applicando in modo rigido le così dette competenze tecnico-professionali.

Tutti questi saperi e queste competenze acquisite, inseriti in un contesto che presenta difficoltà oggettive a collocarsi nel mercato del lavoro, richiedono un sistema che permetta di metterle a frutto e renderle spendibili. Come viene garantito questo percorso?

Quando parliamo di spendibilità, dobbiamo riuscire a capire chi è l'interlocutore che potrebbe apprezzare queste certificazioni. La domanda da cui dobbiamo necessariamente partire è: chi riconosce il valore della "moneta" che stiamo, come sistema di certificazione, facendo circolare? Questo è un punto cruciale della riforma Fornero, perché trattando la questione delle competenze dal punto di vista della certificazione, spinge la questione stessa delle competenze verso ambiti di riflessione forse fino a questo momento meno trattati sul tema. Per la Riforma tutto quello che ha a che fare con le risorse del soggetto (competenze chiave, soft skills, competenze di base, di cittadinanza,...), il suo patrimonio insomma, deve essere valorizzato, ma al contempo non tutto può, o deve, essere oggetto di certificazione. E' necessario iniziare a distinguere ciò che è compiuto, spendibile, trasferibile, sul

mercato del lavoro (competenze), da ciò che costituisce strumento, risorsa, supporto al soggetto e al suo agire competente (abilità funzionali).

Facendo un esempio, una cosa è essere abile nella negoziazione all'interno di una riunione di lavoro, un'altra cosa è essere negoziatore in un contesto internazionale. Stiamo sempre parlando di negoziazione, però il contesto d'uso di tale abilità incide notevolmente sullo "spessore", la misura, del suo valore. L'abilità del negoziare deve essere contestualizzata per essere apprezzata, ed è proprio nel momento in cui la contestualizziamo, cioè la finalizziamo ad un obiettivo, che "trasformiamo" una abilità funzionale in una competenza anche potenzialmente certificabile.

Quando si parla di competenze, soprattutto quando lo facciamo in funzione di una loro possibile certificazione, non si può ragionare in modo del tutto sganciato dal terreno d'azione, ma bisogna fare uno sforzo di contestualizzazione. E' questo, in ultima analisi, il vero punto di caduta del "discorso" sulle competenze: la spendibilità reale di ciò che certifichiamo.

Nel nostro paese si tratta soprattutto di rafforzare questo punto finale e cruciale del processo che porta alla certificazione delle competenze anche delle CCE: è necessario creare le condizioni tecniche in ambito certificatorio per una loro reale spendibilità.

Chiaramente nulla ci vieta di avere uno standard di una competenza che chiamiamo "negoziare": la corrediamo di un descrittivo, la rendiamo oggetto certificabile... Ma la domanda che ci dobbiamo fare arriva subito dopo: che spendibilità ha in sé questa competenza? Chi le deve attribuire valore, è in grado di farlo?

Perché le si possa attribuire valore è necessario innanzitutto comprendere che in assenza di un output tangibile stiamo parlando di risorse, di abilità, che per essere valorizzate attraverso una certificazione devono essere contestualizzate, cioè messe in correlazione con le competenze di cui il soggetto è portatore. E' per questo che parliamo di abilità funzionali, perché queste rappresentano le risorse che permettano al soggetto un "agire competente".

Dunque è necessario un passaggio ulteriore alla certificazione di queste competenze che da sole non hanno valore sul mercato del lavoro, è

necessaria una messa in relazione con le competenze tecnico professionali?

Perché queste risorse siano certificate bisogna che siano state identificate, che siano chiare a tutti, che abbiano un valore, una struttura descrittiva, che siano riconosciute e condivise socialmente. Se ad esempio io dichiaro di avere una laurea in ingegneria, sono capito da tutti, ma se affermo di avere abilità negoziali non sono sicuro che tutti mi capiscano, a meno che queste abilità negoziali non siano inserite in un contesto di risorse che danno luogo ad un agire competente potenzialmente certificabile. Facciamo un esempio, se affermiamo che un soggetto è in grado di gestire le trattative sindacali, a partire dall'illustrazione dei piani strategici della direzione, negoziando soluzioni e mediando istanze conflittuali; stiamo dando un senso alle sue abilità negoziali, identificando un contesto entro cui sono agite e un obiettivo da raggiungere. In assenza di un riferimento di contesto e di un obiettivo esplicito, ci dobbiamo necessariamente chiedere quale indicazioni di spendibilità stiamo dando, e quale apprezzamento può suscitare il "semplice": essere in grado di negoziare soluzioni.

Tutte le istituzioni che sono coinvolte nella costruzione del Repertorio Nazionale hanno deciso che gli oggetti inclusi sono significativi, certificabili e riconoscibili in termini di spendibilità, sia verso il mercato del lavoro, sia in termini di apprendimento attraverso i crediti per il rientro in formazione.

C'è poi in questo discorso una intrinseca difficoltà verso il termine stesso di "competenza", un concetto di per sé irrisolto, che peraltro assume significati diversi rispetto all'uso che ne facciamo. Se parlo di competenze in un contesto come quello della "certificazione", il significato è diverso da quello che può assumere in una progettazione formativa, o dal concetto di competenze che trovo nelle organizzazioni del lavoro nell'ambito delle funzioni di HR. Nel contesto della Riforma Fornero e nei successivi Decreti, parliamo di competenze certificabili. L'uso che possiamo farne in altri contesti può essere vario, anche più ricco e più articolato rispetto al contesto più "asciutto" della certificazione. Sicuramente le CCE, una volta definite in modo più chiaro e completo, potranno essere valorizzate anche nell'ambito di un processo di riconoscimento e certificazione nei diversi contesti professionali o formativi, ma è necessaria una loro chiara trascrizione

all'interno del Repertorio nazionale, sempre a partire, prima di ogni altra considerazione, dalla loro effettiva e diretta spendibilità.