

Apprendimento permanente e competenze nella riforma del lavoro

di Gaia Gioli, Lidia Petruzzo

L'articolo 66 della proposta di riforma del mercato del lavoro contiene importanti previsioni su apprendimento permanente e competenze. L'obiettivo dichiarato è il riconoscimento del capitale umano delle persone documentato tramite un sistema informativo unico, uniforme e condiviso.

Conoscenze, abilità, assunzione di competenze personali rappresentano in effetti uno dei cardini utili ad affrontare i cambiamenti del mercato del lavoro, forse molto di più di quanto possano fare le regole sulla flessibilità del lavoro tanto in entrata che in uscita. La formazione e l'istruzione divengono, infatti, indispensabili per contribuire al miglioramento, allo sviluppo e all'aggiornamento delle professionalità. Per questo, riprendendo l'art. 66, appare necessario valorizzare le persone e le competenze nel loro contesto di apprendimento formale, non formale ed informale.

Il successivo art. 67 vede coinvolti nell'offerta formativa anche i centri provinciali per l'istruzione degli adulti, le strutture formative accreditate dalle Regioni, la Scuola superiore della pubblica amministrazione, le Parti sociali, in particolare i Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua e l'apprendistato. Questi soggetti si dovranno coordinare, affinché si possano costituire dei sistemi integrati territoriali, «caratterizzati da flessibilità organizzativa e di funzionamento, prossimità ai destinatari, capacità di riconoscere e certificare le competenze acquisite dalle persone». Tali sistemi, con durata triennale, avranno l'obiettivo di assicurare la fruizione del diritto all'apprendimento permanente e dovranno essere capaci di progettare percorsi formativi, compresi quelli di lavoro, rispondenti al reale fabbisogno professionale e di competenze espresso dal mercato del lavoro e dal territorio di riferimento, evidenziando, quindi, l'importante ruolo in mano alle Parti sociali e alla bilateralità, inevitabilmente, connessa a questi attori. Le competenze linguistiche ed informatiche sono quelle che dovranno essere maggiormente risaltate dalle articolazioni territoriali alle quali si potranno aggiungere, nella loro piena autonomia, anche le Università attraverso «un'offerta formativa flessibile e di qualità capace di adattarsi ad una popolazione studentesca variegata, utilizzando anche strumenti innovativi come la formazione a distanza».

Con l'art. 68, poi, si pongono le premesse per realizzare una formazione che valorizzi effettivamente gli esiti degli apprendimenti, acquisiti anche in contesti non formali ed informali, e in ambiti produttivi, come già nel 2010 avevano fatto le *Linee guida per la formazione*. Esso contiene, infatti, una delega al Governo finalizzata alla definizione di norme generali per l'individuazione e la validazione degli apprendimenti non formali ed informali e la certificazione delle competenze.

Il legislatore guarda con occhio attento anche all'azienda come sede formativa, nonostante il rischio di una "deriva aziendalistica" e di un elevato onere che potrebbe scoraggiare l'imprenditore non – formatore o, quantomeno, non organizzato per ricoprire tale ruolo, dal formare i lavoratori.

L'art. 68 sposa i principi comuni europei sulla validazione (2004) e le linee guida per la validazione dell'apprendimento non formale e informale (2009), ovvero quelli di opportunità di accesso e di

trattamento per tutti i lavoratori, di coinvolgimento dei vari *stakeholders* nella costruzione del sistema di validazione, della qualità, della trasparenza e dell'equità del sistema di formazione, ed, infine, della professionalità e competenza da parte di chi svolge la validazione.

Le lett. a e d del medesimo articolo dettagliano i criteri di cui sopra, riprendendoli in toto ed integrandoli con il riconoscimento e la validazione dei saperi acquisiti a distanza, nonché la previsione di sistemi di garanzia della qualità. Peraltro, il comma 1 della norma, condivide un elemento strategico per la crescita del Paese: sulla scorta dell'art. 6 del decreto legislativo n. 167/2011, implementa la definizione di *standard* nazionali e procedure per la certificazione con un riferimento alle competenze teorico-pratiche e ai risultati conseguiti durante i percorsi di apprendistato. In tal senso, suggerisce la realizzazione di metodologie uniformi che facilitino il dialogo tra i sistemi dell'istruzione e del lavoro (lettera b). Si propone, inoltre, un ampliamento della sfera di attività governativa relativamente alla ponderazione di crediti e all'accreditamento dei soggetti che appartengono al sistema nazionale di certificazione delle competenze (i soggetti cd. certificatori abilitati al rilascio delle certificazioni degli apprendimenti). Il Governo è chiamato a svolgere un ruolo attivo nel garantire equità e parità di trattamento tra tutti i lavoratori a livello nazionale attraverso la ponderazione dei crediti formativi e a promuovere un maggior dialogo tra scuola e università nell'ambito del rientro nei percorsi di istruzione.

Il Capo VII del Ddl di riforma non si limita a far riferimento al sistema di certificazione, ma lo disciplina in modo compiuto all'art. 69. Per realizzare compiutamente un *Sistema pubblico nazionale di certificazione delle competenze* è centrale la previsione di *standard* minimi nazionali di servizio da rispettarsi durante l'intero processo di certificazione ad opera dei certificatori, così come la definizione di competenze certificabili, quali un insieme strutturato di conoscenze e abilità, acquisite anche nei contesti non formali di cui al comma 3 dell'art. 66, e riconoscibili come crediti formativi. Allo stesso modo, si specifica il concetto di certificazione come un processo che conduce al rilascio di un certificato, diploma o titolo, che accerta e convalida quanto appreso.

L'attività di valutazione e certificazione – come già anticipavano le *Linee guida per la formazione* del 2010 – persegue, quindi, l'obiettivo di rendere più trasparente, dinamico ed efficiente l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e le attività formative coerenti con le necessità di lavoratori e imprese.

A tal fine, il Governo ha previsto che le certificazioni riguardanti l'istruzione e la formazione facciano riferimento ad un sistema di figure professionali definite a livello nazionale (in altre parole, un repertorio di riferimento ideato al fine di rendere comparabili tali figure su tutto il territorio nazionale) e a profili regionali intesi come «standard regionali definiti anche in termini di declinazione territoriale delle predette figure nazionali», ovvero dei profili che rispondano a dei fabbisogni territoriali, ma coerenti con lo *standard* nazionale.

A questo proposito, la relazione illustrativa del Ministero nulla aggiunge rispetto a quanto previsto dall'art. 69. Qualche perplessità è legittima, soprattutto se si considera che gli *standard* professionali nazionali sono da sempre oggetto di dibattito, anche a livello europeo, e che il nostro Paese non è ancora riuscito ad elaborare progetti che si siano poi realizzati compiutamente.

Il dialogo tra tali *standard* potrebbe presentare non poche difficoltà, ma potrebbe avere tempi di realizzazione molto rapidi, dal momento che si inserisce nella scia del Repertorio nazionale, istituito con l'intesa Stato-Regioni del 27 luglio 2011, ed integrato con l'accordo del 19 gennaio 2012. Inoltre, la compresenza degli *standard* assicurerebbe un migliore *placement* dei giovani che si affacciano sul mondo del lavoro, nonché la possibilità di concludere un percorso di istruzione, ad esempio, nell'ambito di un contratto di apprendistato.

In questa ottica, il libretto formativo (ex art. 2, comma i, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276) è riconfermato come lo strumento di registrazione dei diversi percorsi di apprendimento formale, non formale ed informale dei lavoratori e delle competenze da essi derivanti.

La sfida alla crescita e alla creazione di occupabilità di qualità è stata, nuovamente, lanciata: uno degli strumenti di attacco è la formazione, intesa in senso moderno. Dovranno essere tutti i soggetti in gioco a cogliere e a far sviluppare le potenzialità che la formazione e le competenze annesse sono in grado di

dare al mondo dell'istruzione e al mercato del lavoro. Solo il tempo saprà svelare la bontà e le criticità delle previsioni.