

Verso un'economia della conoscenza: la certificazione delle competenze per la mobilità di persone e imprese

Martedì 23 Aprile, ore 10:00

*Ufficio d'informazione in Italia del Parlamento Europeo - Sala delle Bandiere
Via IV Novembre, 149 - Roma*

Il progetto SAVing: perché promuovere la certificazione delle competenze, oggi, in Italia

SAVing è acronimo di "Sharing Positive Actions for Valorisation of informal learning". Il progetto SAVing ha utilizzato un approccio decisamente bottom-up per costruire i suoi output conclusivi, muovendo dall'assunto che la certificazione delle competenze possa avvenire sia:

- a) A seguito di processi di **apprendimento formale** (scuola; università; formazione continua; formazione professionalizzante), dove è già stato strutturato un sistema di equipollenza e comparazione dei diversi titoli di studio;
- b) A seguito di processi di **apprendimento informali** e **non formali**. L'esempio di processo informale di apprendimento che abbiamo voluto mettere in evidenza è quello che avviene nei contesti lavorativi. Come riconoscere e mettere in trasparenza le competenze acquisite con l'esperienza?

Il progetto ha previsto una importante fase di **ascolto attivo dei principali stakeholder** interessati alla certificazione delle competenze: abbiamo sottoposto i risultati di un'analisi (condotta a partire da un campione di **55 buone pratiche** di validazione/certificazione) ad un campione significativo rappresentato di imprese, enti di formazione, rappresentanze datoriali e sindacali, università, centri per l'orientamento, centri per l'impiego, servizi di formazione professionale delle Regioni. Inoltre abbiamo realizzato **3 focus group** e **6 incontri seminari in tutta Italia** (Bari; Salerno; Roma; Firenze; Milano; Venezia) per confrontarci e raccogliere le proposte degli stakeholder.

Il mercato del lavoro – macro linee di tendenza

- ▶▶ In Europa ci sono 80 milioni di adulti con bassi livelli di qualifiche e competenze, a fronte di previsioni (di Eurostat) che prevedono come nel 2020 almeno il 35% delle professioni saranno accessibili solamente con qualifiche di livello superiore. Lo sviluppo e la diffusione dei processi di certificazione delle competenze contribuisce a **recuperare lo skill mismatch**: dove viene riconosciuto un profondo gap tra domanda e offerta di competenze, si può intervenire con percorsi formativi più mirati a soddisfare i bisogni delle imprese.
- ▶▶ In Italia, l'accresciuta aspettativa di vita e gli effetti della Riforma del Lavoro e del Sistema Pensionistico contribuiscono a determinare un evidente problema di sottoutilizzo dei lavoratori anziani, a rischio di espulsione dal mercato del lavoro. La certificazione delle competenze è

sicuramente uno strumento per **migliorare l'occupabilità** degli over 50, e può in questo senso migliorare **la flessibilità del mercato** del lavoro e **la sicurezza sociale**.

I risultati di SAVing

Il percorso di SAVing ha portato ad identificare 5 dimensioni potenzialmente critiche nei processi di validazione/certificazione delle competenze, e sulla base di queste proporre alcuni riferimenti utili per affrontarle con maggiori probabilità di successo.

a) Definire chiaramente l'oggetto della certificazione

In quali competenze si traduce l'esperienza? Tanto più è definito l'oggetto della certificazione (competenza; profilo professionale; set di competenze; abilità che compongono una competenza), tanto più la certificazione sarà trasferibile e quindi appetibile sul mercato del lavoro. Per certificare gli apprendimenti esperienziali c'è quindi bisogno di "scomporli" in:

▶▶ Abilità

Le abilità riguardano l'essere in grado di utilizzare specifici strumenti, sia che si tratti di abilità relazionali (ad es. "applicare tecniche di leadership"), sia che si tratti di abilità cognitive ("interpretare un bando di concorso") o di abilità operative in senso stretto (ad es. "utilizzare un software di fotoritocco");

▶▶ Conoscenze

Per conoscenza si intende prevalentemente l'avvenuta acquisizione, conoscenza o memorizzazione di un contenuto (concetti, teorie, fatti, regolamenti, ecc);

▶▶ Competenze

Le competenze si possono individuare partendo da un'analisi delle aree di attività di un processo di lavoro, definite in rapporto ai risultati (prodotti o servizi che siano). Le competenze raccontano la "professionalità" del soggetto, esprimendo un punto di vista diverso (anche se non separato) da quello dell'organizzazione o della specializzazione del lavoro;

▶▶ Profili

il profilo professionale è una descrizione dettagliata del lavoro e delle attività che prevede, si riferisce alla dimensione organizzativa e viene declinata in termini di competenze possedute dal soggetto. *professionali*

b) Fare ricorso a standard di riferimento riconosciuti a livello istituzionale

Quando i processi di certificazione delle competenze fanno riferimento a quadri di riferimento formalizzati e riconosciuti sul piano istituzionale, si hanno ricadute positive su tutto il sistema:

▶▶ Creando un **linguaggio comune** tra domanda di lavoro (sistema produttivo) e offerta di competenze (sistema istruzione/formazione);

▶▶ Le certificazioni diventano spendibili in contesti più ampi, **facilitando** così **la mobilità** di persone e processi produttivi a più livelli:

a) A livello regionale, se si fa riferimento ad un Quadro Regionale degli Standard Professionali (QRSP);

- b) A livello nazionale manca ancora un repertorio condiviso, ma il D. Lgs. 13/2013 ne prevede la costruzione entro 18 mesi a partire da marzo 2013;
- c) A livello europeo, utilizzando i parametri forniti dall'EQF (Quadro europeo delle qualifiche) e dall'ECVET (Sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale)

c) *Attivare le partnership più adeguate*

Il network di enti che concorrono alle varie fasi del processo di certificazione delle competenze non può rispondere semplicemente ad una necessità contingente, ma deve avere essere caratterizzato da: **trasparenza, equità, efficacia** ed adeguatezza sul piano tecnico. In linea di massima più alto è il grado di coinvolgimento attivo e in partenariato di soggetti pubblici e privati, più alte sono le possibilità di successo di un processo di certificazione. Altre caratteristiche che concorrono a determinare gli effetti positivi di un processo di certificazione sono:

- ▶▶ il coinvolgimento di **enti pubblici locali**, che può garantire un più solido e duraturo impatto dei processi sul territorio;
- ▶▶ il coinvolgimento delle **parti sociali** (datoriali e sindacali), che sono necessarie per l'analisi dei fabbisogni di competenze dei settori produttivi e che garantiscono una diffusione capillare dei risultati
- ▶▶ il coinvolgimento di **università**, che possono offrire un contributo metodologico a procedure, metodi e strumenti di riconoscimento delle competenze

d) *Definire quali sono i beneficiari della certificazione*

Una buona pratica di certificazione delle competenze non deve solo essere rigorosa e trasparente, ma anche coerente con le esigenze specifiche dei destinatari.

- ▶▶ Se a richiedere la certificazione sono individui disoccupati o in mobilità, il processo dovrà concentrarsi nel ricostruire gli apprendimenti/competenze maturati sul luogo di lavoro;
- ▶▶ Per i giovani inoccupati, la certificazione testimonierà come le competenze acquisite in contesti formali (scolastici/formativi) si sono specializzate/sviluppate attraverso altre esperienze;
- ▶▶ Per i migranti, invece, si dovrà fare attenzione alle difficoltà di conversione dei titoli di studio e alle difficoltà linguistiche mentre si approccia un test pratico;
- ▶▶ Per i soggetti diversamente abili, bisognerà fare ricorso a metodi di valutazione differenti che tengano conto delle caratteristiche di ognuno.

e) *Verificare il reale impatto dei processi*

Una buona pratica di certificazione deve prevedere alcuni strumenti che consentano di rilevare nel tempo (almeno a medio termine) il reale impatto sui beneficiari, considerando questi secondo diversi livelli

- ▶▶ I Livello: **gli individui**



SAVing

Sharing Positive Actions for
Valorisation of informal learnING

Che impatto ha avuto la certificazione delle competenze sul percorso professionale dei lavoratori? Ha migliorato la loro mobilità, occupabilità o inquadramento professionale?

▶▶ Il Livello: **le organizzazioni**

Che benefici hanno avuto i processi di certificazione sulle imprese dove operano i lavoratori? È migliorata la produttività? Si sono sviluppati modelli di knowledge management più efficienti? Conoscere le competenze delle risorse umane ha consentito di programmare una formazione più efficiente e mirata?

▶▶ III Livello: **il mercato del lavoro**

I processi di certificazione influiscono sui meccanismi di regolazione del mercato del lavoro? Quanto hanno concorso ad equilibrare i flussi e la mobilità di un settore produttivo?