

Lavoro

Il sistema nazionale di certificazione delle competenze tra obiettivi, linee guida e sperimentazioni

di Marco Gianese e Marco Destro*

24 Marzo 2022

Obiettivo è sostenere un concreto incremento della partecipazione dei lavoratori alla formazione e una spendibilità delle competenze acquisite anche in contesti informali e non formali del mercato del lavoro - L'innovazione nella contrattazione si traduce nello "scatto di competenza", in sostituzione del tradizionale principio degli scatti di anzianità



Il quadro normativo

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale n. 13 del 18 gennaio 2021 del [Decreto Ministeriale 5 gennaio 2021](#) del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali recante "*Disposizioni per l'adozione delle linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze*" sono state emanate le Linee guida che rendono operativo nell'ordinamento italiano il "**Sistema nazionale di certificazione delle competenze**" di cui al *D.Lgs. 16 gennaio 2013, n. 13 e alla Legge 28 giugno 2012, n. 92*.

Le Linee guida si articolano in diverse sezioni:

- **definizioni normative** degli strumenti che compongono il Sistema nazionale di certificazione delle competenze (competenza, repertorio, certificazione, attestazione, ecc.);
- identificazione degli standard minimi del **servizio di individuazione e validazione delle competenze e del servizio di certificazione** delle stesse;
- definizione dei criteri per l'implementazione del **repertorio nazionale** e per il suo aggiornamento periodico;
- realizzazione e raccordo funzionale della **dorsale unica informativa**.

L'obiettivo

Obiettivo primario del Sistema nazionale di certificazione delle competenze è sostenere un concreto incremento della **partecipazione dei lavoratori alla formazione**, nonché una **spendibilità delle competenze acquisite** anche in contesti *informali e non formali all'interno del mercato del lavoro*.

Con l'avvio di servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze sarà infatti

possibile, nelle intenzioni del legislatore, **l'innalzamento dei livelli di qualificazione e d'imputabilità**, per la competitività e produttività delle imprese e delle professioni e per l'ammodernamento e l'efficacia dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro.

Per la realizzazione di tale obiettivo, tuttavia, è necessaria la convergenza sul tema "**competenze**" di diversi soggetti del mondo del lavoro: lavoratori, aziende, parti sociali e formazione continua.

Affinché si realizzi un **mercato delle competenze**, come evoluzione dell'attuale mercato della formazione, ognuno dei suddetti soggetti deve trovare un vantaggio oggettivo che possa spingere al cambiamento.

La sperimentazione contrattuale

Qualche prima sperimentazione, finalizzata alla valorizzazione del Sistema di Certificazione nel mondo del lavoro, vede nei **nuovi CCNL** l'inserimento della "**certificazione contrattuale**" (es. *Contratti CIFA-CONSAL*).

Tali modelli contrattuali ruotano attorno alle competenze e al loro costante aggiornamento attraverso l'introduzione di un nuovo sistema classificatorio del personale in cui si inserisce la **certificazione contrattuale delle competenze**.

L'innovazione nella contrattazione introduce infatti lo scatto di competenza, assicurando un aumento della retribuzione per quei lavoratori che svolgano attività formative anche fuori dall'azienda, e che con l'**acquisizione di nuove competenze** migliorano la **performance professionale**.

L'incremento della retribuzione, nei modelli analizzati, è condizionato alla possibilità di dimostrare l'**acquisizione nel triennio** di almeno una **competenza tecnica specifica di profilo**, una **competenza digitale** e una **trasversale** inerenti alla propria **qualifica professionale di inquadramento**.

Si tratta di una **sostituzione del tradizionale principio degli scatti di anzianità** con quello degli **scatti di competenza** in modo da legare gli aumenti periodici della retribuzione ad effettivi incrementi di professionalità e competenza del lavoratore, favorendo così la cultura dell'**aggiornamento professionale continuo**.

La "**certificazione contrattuale**" può divenire quindi la leva che aggrega intorno a sé lavoratore, parti sociali e mondo della formazione continua. Per dare concreta efficacia al sistema e mettere in moto il cambiamento, resta, però, da definire il possibile vantaggio per le aziende.

La sperimentazione aziendale: il caso Verbatim

Al fine di dare risposta all'interrogativo proposto, si riporta di seguito l'esperienza concreta di *Verbatim Società Cooperativa a r.l.*, operante nell'ambito delle trascrizioni foniche forensi, che nell'anno 2020 ha proceduto alla **Certificazione delle competenze** dei propri lavoratori per tre profili professionali: *fonici, stenotipisti e trascrittori*.

Verificata **l'assenza di tali profili** all'interno di *Atlante Lavoro e Qualificazioni*, si è proceduto a una analisi degli stessi e dei processi aziendali di competenza. Ogni profilo è stato quindi descritto in elementi di competenza e indicatori di performance utilizzando il modello di atlante lavoro. Sono stati identificati **processi e attività**, e definiti gli indicatori di performance attesi. Ogni profilo descritto in elementi di competenza e **indicatori di performance**, è stato quindi caricato all'interno della piattaforma cloud "**Competio**", una soluzione digitale che permette la messa in trasparenza, certificazione e valorizzazione delle competenze dei lavoratori (*www.competio.it*).

Successivamente, i lavoratori interessati sono stati formati su strumenti e metodologie per la messa in trasparenza delle competenze e, seguiti da un tutor aziendale, hanno predisposto, sulla piattaforma, il proprio portfolio delle competenze.

La **fase di certificazione** ha visto il coinvolgimento di un ente terzo per il rilascio dell'attestazione: in assenza di una legge regionale attuativa è stato sottoscritto un **accordo con O.P.I.CERT**, un organismo intercategoriale presente su tutto il territorio nazionale con attività di promozione, formazione e sensibilizzazione sui temi della sicurezza, della prevenzione e della salute nei luoghi di lavoro, che assolve ai compiti e alle finalità previste dalla normativa vigente per gli organismi paritetici ed enti bilaterali.

Per l'attuazione del protocollo di **certificazione di O.P.I.CERT** sono stati condivisi i portfolio individuali contenenti le evidenze attraverso la **piattaforma Competio** (*messa in trasparenza*), quindi, per ogni lavoratore sulla base del profilo e delle competenze attese per il profilo, Verbatim ha messo a disposizione cinque prodotti realizzati dal lavoratore nel periodo di due mesi successivo alla messa in trasparenza.

Per l'esecuzione del protocollo, O.P.I.CERT ha incaricato una commissione formata da un esperto tecnico e un metodologo: il primo ha effettuato una valutazione di ogni prodotto sulla base degli indicatori di performance precedentemente definiti; il secondo ha invece vigilato sulla corretta modalità di applicazione del protocollo.

Per ogni lavoratore è stato quindi prodotto un **verbale di valutazione** esprime un punteggio in

centesimi relativamente alla **congruità degli output valutati (esperto tecnico)** e di **congruità della prova (metodologo)**.

Sono infine stati emessi **due certificati per ogni lavoratore**:

- 1) certificato su *competenza core*;
- 2) certificato su una *competenza trasversale*, intesa come la capacità di mettere in trasparenza la competenza.

Per capitalizzare il progetto aziendale, **le competenze sono state inserite nella nota integrativa al bilancio di esercizio**.

L'inserimento delle competenze in nota integrativa può tradursi per l'azienda in *plurimi vantaggi* in termini di:

- 1) immagine della società,
- 2) garanzia nei confronti delle banche,
- 3) Due Diligence,
- 4) valorizzazione dell'asset capitale umano,
- 5) competitività in caso di gare d'appalto che richiedano la certificazione,
- 6) vantaggi commerciali e di garanzia nei confronti dei clienti e
- 7) adempimento alla mission societaria.

Conclusioni e prospettive de iure condendo

È opportuno evidenziare che, sebbene la sperimentazione abbia tracciato la strada per la capitalizzazione delle competenze, per il completamento del processo a livello normativo pare opportuno un intervento legislativo che disciplini **l'inserimento delle competenze nello stato patrimoniale del bilancio** come vero e proprio **asset aziendale**. Questo permetterebbe la generazione di alcuni effetti positivi:

- 1) maggiore patrimonializzazione delle aziende, con benefici anche in termini di accesso alle fonti di finanziamento e, dunque, di maggiore competitività;
- 2) incremento dell'occupazione derivante dalla possibilità di traslare parte del costo del lavoro a patrimonio;
- 3) aumento delle competenze aziendali e, di nuovo, della competitività.

*A cura degli Avv.ti Marco Gianese, Partner 24 ORE Avvocati e Marco Destro - Studio GD LEX

