

## 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](http://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.PI.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

