

IL FONDO NUOVE COMPETENZE: POTENZIALITÀ E PROFILI APPLICATIVI

**La formazione continua e le pratiche di certificazione delle
competenze nel mondo del lavoro
18 novembre 2020**

ANTONIO COCOZZA

**PROFESSORE ORDINARIO DI SOCIOLOGIA DEI PROCESSI
ECONOMICI, DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI ROMA TRE**





INDICE

- 1. Lo scenario: il quadro normativo nazionale di riferimento**
- 2. Le potenzialità del Fondo nuove competenze**
- 3. Competenze: un concetto polisemico**
- 4. Le competenze chiave e le Top 10 Skills**
- 5. Criticità e potenzialità del ruolo delle competenze nelle politiche di valorizzazione delle persone**

1. Lo scenario: il quadro normativo nazionale di riferimento

Legge 28 giugno 2012, n. 92

“Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita” -

Attuata con D.L. 13 del 2013

(Art. 4 - Apprendimento Permanente)

DECRETO 30 giugno 2015 - Definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze, nell'ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13. (15A05469) (GU n.166 del 20-7-2015)

Accordo tra Stato, Regioni ed enti locali sul documento recante: “Linee strategiche di intervento in ordine ai servizi per l’apprendimento permanente e all’organizzazione delle reti territoriali. Accordo ai sensi dell’articolo 9, comma 2, lett. c) del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Repertorio atti n. 76/CU **del 10 luglio 2014**

DECRETO 8 gennaio 2018 - Istituzione del Quadro nazionale delle qualificazioni rilasciate nell'ambito del Sistema nazionale di certificazione delle competenze di cui al decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13. (18A00411) (GU n.20 del 25-1-2018)

I compiti della Commissione nazionale per le Politiche attive - CCNL Metalmeccanici

- **Predisposizione e promozione di linee guida per la definizione di specifiche iniziative formative per la riqualificazione e l'aggiornamento professionale dei lavoratori interessati dal ricorso agli ammortizzatori sociali favorendo, a tali fini, anche la promozione dell'adozione del bilancio delle competenze;**
- **Sviluppare la raccolta dei dati riguardanti le competenze richieste sul territorio per acquisire elementi di orientamento per la riqualificazione professionale del personale.**

2. Le potenzialità del Fondo nuove competenze

- Il fondo si attiva sulla base di un Accordo sindacale (rimodulazione dell'orario di lavoro) deve contenere il Progetto per lo sviluppo delle competenze e deve indicare : gli obiettivi di apprendimento, i lavoratori coinvolti, il soggetto formatore, i costi, le modalità di svolgimento e la durata della formazione.
- Il progetto formativo deve esplicitare: l'individuazione e validazione delle competenze dei lavoratori coinvolti, il percorso formativo, la attestazione delle competenze che si acquisiscono nello specifico percorso formativo.
- Le competenze che il lavoratore già possiede e le nuove competenze che deve acquisire con il progetto formativo dovranno essere certificate e/o validate. La certificazione delle competenze spetta alle regioni.
- **Allo stato questa procedura è operativa solo in Emilia Romagna, Toscana e Lombardia, le altre regioni hanno definito esclusivamente una procedura di validazione.**

Quali considerazioni critiche ?

1. Quadro normativo avanzato, progettualità e implementazione delle prescrizioni scarse
2. Non esistono vincoli di tipo politico o tecnico, manca una cultura adeguata
3. Gli attori sociali (imprenditori, OOSLL e sistema universitario e della formazione) hanno assunto un atteggiamento di «attesa»

Bisogna investire sul versante culturale, per contrastare la cultura burocratica, quella attendista e quella del *laissez faire, laissez passer*

3. Competenze: un concetto polisemico

Il termine *competenze*, inteso come capacità di gestione delle risorse interne ed esterne alla persona in contesti differenziati, assume di volta in volta il significato di attributo professionale delle persone, di modalità di gestione delle risorse umane nelle organizzazioni, di tecnica per individuare i bisogni di formazione, di risorsa per avviare le azioni di riqualificazione e altre ancora.

La polisemia del termine ne permette un utilizzo in diversi ambiti del lavoro, della formazione, della vita organizzativa. Ma proprio questa sua caratterizzazione lo espone a rischi di ambiguità, a interpretazioni e declinazioni soggettive ed estemporanee.

La definizione di competenze

«Un insieme, riconosciuto e provato, delle rappresentazioni, conoscenze, capacità e comportamenti mobilizzati e combinati in maniera pertinente in un contesto dato».

Le Boterf (1990)

«Comprovata capacità di utilizzare, in situazioni di lavoro, di studio o nello sviluppo professionale e personale, un insieme strutturato di conoscenze e di abilità acquisite nei contesti di apprendimento formale, non formale o informale»

D.Lgs. 13/2013, art. 2, comma 1, lett. e

4. LE COMPETENZE CHIAVE

1. TRATTARE L'INFORMAZIONE
2. ORGANIZZARE
3. RISOLVERE PROBLEMI
4. LAVORARE IN ÉQUIPE
5. INQUADRARE
6. COMUNICARE
7. SPIRITO D'INIZIATIVA
8. CULTURA GENERALE
9. CAPACITÀ CIVICHE E DI RELAZIONE

Le Top 10 Skills

in 2020

in 2015



Source: *The Future of Job Report*, World Economic Forum, 2016

5. Criticità e potenzialità del ruolo delle competenze nelle politiche di valorizzazione delle persone

Le pratiche di certificazione delle competenze non incidono quanto potrebbero sulle Politiche di gestione delle risorse umane (salvo alcuni recenti Progetti Fondimpresa), relativamente a:

1. le procedure di selezione del personale;
2. lo sviluppo di politiche di employer branding;
3. la progettazione di percorsi di formazione innovativa per l'acquisizione di nuove competenze;
4. lo sviluppo delle core competence e della cultura della qualità;
5. la sperimentazione di sistemi di valutazione delle Performance, delle Posizioni organizzative e del Potenziale;
6. l'implementare di piani di valorizzazione e di sviluppo delle risorse strategiche (piani di carriera);
7. La revisione del sistema d'inquadramento professionale e dei sistemi di classificazione previsti nel CCNL e negli accordi aziendali (da mansione a ruolo).

Le conclusioni alle quali giungono la ricerca empirica e la riflessione scientifica, assumono un importante valore euristico e possono aiutare a comprendere meglio le luci e le ombre in cui versa il sistema universitario italiano, rispetto all'evoluzione dei due fenomeni (FC e CC), di importanza strategica per lo sviluppo in un'ottica europea. Soprattutto se paragonati ai risultati raggiunti nelle positive esperienze maturate in Francia, nel Regno Unito e in Spagna.

Occorre delineare la distinzione tra il “saper fare”, e cioè la capacità di un individuo di eseguire un’operazione prescritta, in situazioni semplici, in modo ripetitivo e meramente esecutivo e il “saper agire” descritto come la capacità di gestire situazioni complesse e imprevedute (L’agire inatteso) in cui l’individuo prende iniziative che presentano carattere di novità.

Le Boterf (2000)

La sfida non è politica o tecnica, ma culturale: la nuova frontiera delle politiche di Direzione delle risorse umane nelle *organizzazioni innovative*:

dal know-how → *efficienza*
al know-why → *efficacia*
al think positive → *motivazione*
ad agire

**Non è la specie più intelligente
a sopravvivere**

e nemmeno quella più forte.

E' quella più predisposta ai cambiamenti.

Charles Darwin