

Competenze e politiche del lavoro

Una riflessione a partire dalla sperimentazione in Piemonte

di Concetto Maugeri

Dal punto di vista delle politiche del lavoro la questione della valutazione dell'occupabilità è una questione centrale. Si tratta della valutazione da parte dei servizi delle professionalità offerte dalle persone e di quelle richieste dalle imprese al fine di favorirne il collegamento.

Un concetto di professionalità basato su competenze, acquisibili in diversi contesti, sembra essere necessario a fronte del mercato del lavoro di oggi sottoposto a grandi e veloci cambiamenti, e richiede dal punto di vista operativo una strumentazione che metta veramente in grado i servizi al lavoro di agire in questo contesto.

Il profilo professionale completo così come risulta da titoli di studio, da qualifiche specifiche oppure da esperienze professionali di mestiere o legate a ruoli tayloristicamente standardizzati non è più sufficiente per affrontare in termini adeguati il postfordismo. Non abbiamo bisogno operativamente di abbandonare l'idea del profilo, quanto piuttosto la sua rigidità. Ogni profilo professionale può essere articolato in aree relativamente omogenee di competenze professionali¹.

In particolare il mercato del lavoro attuale ci mette di fronte ad esperienze lavorative (ed alle corrispettive competenze professionali) spesso molto frammentate che richiedono di essere ricomposte (o aiutate a ricomporsi) in percorsi lavorativi e professionali che abbiano una loro coerenza e relativa compiutezza.

La transizione da un posto di lavoro ad un altro necessita di una ricostruzione adeguata delle competenze già acquisite dalla persona principalmente nei suoi percorsi scolastici e formativi e nelle sue esperienze lavorative

— **Concetto Maugeri** *Servizi alle Politiche per l'occupazione e promozione sviluppo locale Regione Piemonte*

quaderni

I
S
S
E
S
S
I
O
N
E

perché questo bilancio di competenze sia messo in relazione con le competenze richieste dalle imprese.

Pertanto l'organizzazione della strumentazione tecnica, che metta in grado i servizi al lavoro di agire sulla dimensione delle competenze professionali richieste ed offerte, richiede uno sforzo considerevole che coinvolge gli attori dei tre sistemi (formazione professionale, istruzione, lavoro).

La nostra legislazione, per la prima volta, ha dato impulso all'organizzazione unitaria delle competenze secondo un modello comune, seppur molto flessibile e adattivo alle esigenze diverse di persone, imprese, servizi di varia natura. Il D.lgs. 276 del 2003, attuativo della Legge Biagi, confermando e integrando quanto previsto dai precedenti provvedimenti, ha avviato il percorso di definizione e condivisione socio-istituzionale del Libretto Formativo. Questo percorso è ulteriormente avanzato con il Decreto Interministeriale del 10 ottobre 2005 "Approvazione del modello di Libretto Formativo del Cittadino".

Questo istituto incide in modo significativo anche sulle connessioni fra i sistemi, visti non più come autoreferenziali, ma come strettamente interconnessi. Si tratta di agevolare passaggi anche ricorrenti tra un sistema e un altro secondo modalità che servano all'individuo per transitare dall'uno all'altro, mantenendo sempre per tutti i sistemi interessati un riconoscibile e unitario riferimento al suo bagaglio di competenze.

Ad ogni cittadino corrisponde un luogo, il libretto formativo, nel quale sono raccolte tutte le competenze variamente acquisite dalla persona nella sua storia attraverso la scuola, la formazione professionale e il lavoro.

Il percorso di approvazione è stato realizzato tramite il tavolo di lavoro promosso dal Ministero del Lavoro e composto dai rappresentanti di Ministeri coinvolti (Ministero del Lavoro e della Pubblica Istruzione), delle Regioni e delle Parti Sociali, si è concluso con un accordo su:

- il Format del Libretto Formativo;
- un documento tecnico di accompagnamento del format;
- l'intesa di un percorso di sperimentazione, da avviarsi nel 2006, in cui coinvolgere direttamente le Regioni interessate a sperimentare il Libretto nel loro contesto territoriale sulla base di modalità di applicazione differenziate, ma secondo un piano di lavoro comune e condiviso.

Le Regioni, con l'Interregionale competenze, di cui il Piemonte è capofila, hanno più volte sottolineato la necessità di un tavolo unico sull'argomento (Ministeri, Regioni, Parti Sociali) per unificare i linguaggi e rendere effettivamente possibili i passaggi fra i sistemi. L'avvio dei lavori di questo tavolo è stato concentrato sulla formazione professionale e sulla scuola, ma è

evidente come questo approccio sia fondamentale per le politiche e per i servizi al lavoro. Nel prossimo futuro questa componente dovrà, dunque, essere maggiormente rappresentata ai tavoli interistituzionali e con le parti sociali.

L'impegno delle Regioni è volto non solo a costituire un quadro di sistema complessivo di riferimento per formazione, istruzione e lavoro, ma anche a rendere reciprocamente leggibili gli standard formativi di loro esclusiva competenza.

La Regione Piemonte ha approvato una delibera sugli standard formativi, già nell'ottica di questa trasversalità tra i sistemi e facendo riferimento alla costruzione nazionale degli standard professionali. Inoltre ha intrapreso un percorso di elaborazione e implementazione di strumenti operativi in rete che consentono contemporaneamente sia la descrizione e certificazione (per i contesti formali della scuola e della formazione) con modalità comuni, sia la diversificazione rispetto alle differenti utenze. Su questa base si è avviata anche in Piemonte la sperimentazione del libretto formativo.

Infatti coerentemente con quanto proposto dalle Regioni, la sperimentazione nel paese si sta svolgendo secondo modalità diversificate per tempi, dimensioni, target group e soggetti coinvolti. Tuttavia in ognuna delle realtà sperimentali si sta procedendo tramite le seguenti fasi operative:

1. Predisposizione del contesto di sistema (anche tramite un processo di consultazione e condivisione sul territorio).
2. Informazione / Formazione degli Operatori.
3. Erogazione.
4. Valutazione.

La descrizione per competenze dei profili professionali di riferimento per la formazione professionale, la descrizione per competenze degli apprendimenti certificati nella scuola e nella formazione, che si sta approfondendo nella sperimentazione del libretto, fornirà con il tempo una base dati essenziale per consentire il lavoro sull'occupabilità da parte dei servizi al lavoro.

Questo lavoro di approfondimento sarà completato dagli apporti provenienti dall'analisi delle concrete esperienze di lavoro che i servizi al lavoro effettuano sulle persone che si rivolgono loro.

Infatti l'identificazione delle competenze professionali delle persone che si rivolgono ai servizi del lavoro per essere aiutate nella ricerca di una nuova o di una migliore occupazione significa non solo tener conto delle competenze formali riconosciute (e poi certificate) come emergono da titoli di studio e da qualifiche professionali, ma anche e soprattutto valorizzare le

esperienze professionali (competenze informali e non formali) che costituiscono la storia lavorativa delle persone.

Lavorare nella prospettiva, necessaria e non eludibile, di riconoscere le competenze acquisite attraverso i processi lavorativi implica difficoltà di non poco conto.

In questa direzione un primo apporto dei servizi del lavoro ad una corretta identificazione delle competenze acquisite nel corso di specifiche esperienze di lavoro consiste nel tentativo di descrivere queste esperienze secondo un approccio ed un linguaggio standardizzati.

Occorre che:

- la descrizione delle esperienze avvenga secondo modalità standardizzate che aiuti la loro comprensione da parte dei diversi attori del sistema, uscendo dall'uso puro e semplice dei codici Istat previsti nella compilazione della scheda anagrafica e professionale, abbinato talvolta dall'uso libero di campi memo deciso autonomamente da parte del singolo operatore;
- questa descrizione consenta un'analisi di secondo livello per verificare la riconducibilità di queste descrizioni a competenze esistenti o che richiedano la identificazione di nuove competenze.

Nella prima fase di sperimentazione del libretto formativo i servizi del lavoro sono interessati innanzitutto a portare un contributo in questa direzione. Sul tema della descrizione dei profili professionali per competenze, dell'utilizzo di modelli basati sulle competenze per la valutazione dell'occupabilità, della sperimentazione del libretto formativo, sono in corso in Piemonte numerose significative esperienze riconducibili alle politiche del lavoro. Di tali esperienze sono particolarmente degne di nota quelle sperimentate nel quadro dell'iniziativa comunitaria Equal, quelle relative alla realizzazione di alcune esperienze di ricollocazione di lavoratori provenienti da aziende industriali in crisi, ad alcune esperienze pilota di mobilità interregionale, all'apprendistato e infine alla formazione degli operatori dei servizi al lavoro e al riconoscimento agli operatori delle competenze acquisite sulla base del Quadro unitario regionale delle competenze degli Operatori dei servizi per l'impiego e degli operatori pubblici e privati accreditati all'erogazione dei servizi al lavoro. Naturalmente a queste esperienze altre potranno aggiungersi successivamente.

Per varietà di ambiti e di approcci adottati, il confronto tra le diverse esperienze in corso offre certamente una preziosa opportunità di riflessione e delinea possibili percorsi di raccordo tra quanto viene realizzato "sul campo" e il quadro tecnico e istituzionale che viene delineandosi.

I progetti Equal

La descrizione delle competenze nell'ambito dell'esperienza realizzata nel quadro dell'iniziativa Equal in Piemonte viene affrontata secondo due differenti prospettive:

1. la prima riguarda l'individuazione e la descrizione delle competenze al fine della valutazione del grado di occupabilità dei destinatari finali: sono 12 i progetti interessati di cui 8 relativi alla seconda fase di Equal appena conclusa. Si tratta di iniziative differenziate che da una parte si sforzano di migliorare l'aiuto alla persona per l'identificazione delle proprie competenze, dall'altra cercano di migliorare la valutazione delle competenze ai fini di un nuovo o più soddisfacente inserimento lavorativo della persona in rapporto con le richieste delle imprese;
2. la seconda attiene invece all'individuazione e descrizione delle competenze degli operatori che erogano gli interventi a favore dei beneficiari finali.

La Regione Piemonte ha adottato, con DGR 54-14984 del 7/3/2005, il Quadro unitario regionale delle competenze degli Operatori dei servizi per l'impiego e degli operatori pubblici e privati accreditati all'erogazione dei servizi al lavoro (art. 2 e 7 D.lgs. 276/03). Tale Quadro Unitario ha come modello di riferimento per la costruzione dei profili professionali, quello utilizzato nell'ambito della formazione professionale.

Nell'ambito Equal il Quadro Unitario Regionale è stato assunto, a sua volta, a riferimento per la descrizione delle competenze necessarie agli operatori delle PS per l'erogazione delle attività di servizio previste nella realizzazione dei progetti.

Il percorso di descrizione delle competenze degli operatori, che ha visto coinvolte tutte le 19 PS, può essere così sinteticamente descritto:

- ciascuna PS è stata invitata ad individuare, nell'ambito dei processi di erogazione delle attività di servizio previste, le figure professionali/funzioni chiave dell'attività di servizio stessa (e quindi considerate "caratterizzanti" il progetto ed i relativi interventi);
- per ciascuna figura/funzione, è stata chiesta la formulazione di una proposta di profilo strutturato per attività e competenze attingendo dal repertorio del Quadro Unitario. Nel caso in cui tale repertorio non fosse stato sufficiente per un efficace modellamento del profilo, la PS avrebbe proceduto all'individuazione di nuove attività e competenze;
- la proposta di profilo presentata è stata infine oggetto di confronto tra PS ed esperti; da tale confronto è scaturito infine un profilo "completo" e condiviso, strutturato secondo il modello regionale.

Un aspetto innovativo di utilizzo del modello in ambito Equal che riteniamo sia importante segnalare, è stato l'associare ad ogni attività (o singole azioni o gruppo di azioni), gli strumenti operativi utilizzati per l'erogazione degli interventi. Ciò con l'intento di dare maggiore "concretezza" al modellamento del profilo e consentire:

- da un lato di avvicinare ulteriormente tale modellamento alle descrizioni che abitualmente vengono utilizzate nella quotidianità dei servizi;
- dall'altro di evidenziare con maggiore chiarezza il collegamento tra strumenti e attività con le competenze necessarie per l'erogazione delle attività e l'utilizzo dei relativi strumenti; ossia "contestualizzare" capacità e competenze anche in ragione delle prassi operative nell'ambito dei processi di erogazione degli interventi.

I progetti di tirocinio in mobilità Sud-Nord-Sud

Il Ministero del lavoro e le regioni hanno sviluppato un progetto sulla mobilità territoriale da una regione all'altra del territorio nazionale con particolare riferimento a progetti di tirocinio che coinvolgono ragazzi delle regioni del Sud d'Italia presso imprese in regioni del Nord. Questi tirocini dovrebbero essere orientati, laddove possibile, a favorire l'acquisizione di competenze professionali da spendere in imprese o in progetti di sviluppo locale al Sud.

Nello svolgimento di questi tirocini i Centri per l'impiego svolgono un ruolo centrale nello sviluppo e nella organizzazione del progetto di tirocinio, in collaborazione con i servizi del Sud, ed una componente del tirocinio è appunto quella di riconoscere alla fine dello stesso quali esperienze lavorative sono state condotte nell'ottica di riconoscergli specifiche competenze connesse a tale esperienza.

In Piemonte è stato effettuato un numero volutamente ridotto di tirocini in mobilità interregionale proprio perché si è voluta sottolineare l'importanza della definizione delle procedure pilota di costruzione e di regolazione di questi progetti nel tentativo di passare ad una fase successiva nella quale le regole per la loro effettuazione vengono definite strutturalmente e per l'intero sistema dei servizi a livello nazionale, relativamente ad Alcune procedure di base.

All'interno di questa sperimentazione uno spazio significativo è rappresentato dalla corretta descrizione delle esperienze effettuate nel tirocinio ai fini del loro riconoscimento nel curriculum della persona e quindi della sua valorizzazione nella ricerca di lavoro presso le imprese.

Progetti di apprendistato

Anche nei progetti di apprendistato, che dovrebbe diventare un fondamentale elemento di collegamento tra la domanda e l'offerta di lavoro, il contratto a causa mista prevede sia una attività lavorativa vera e propria sia una attività di formazione ad essa fortemente connessa.

Anche in questo caso si tratta di certificare alla fine del contratto le competenze acquisite sia attraverso la formazione formale effettuata sia attraverso la specifica attività lavorativa svolta.

Anche in questo caso si verifica il problema di una definizione più precisa dell'esperienza lavorativa svolta e dell'accertamento delle competenze professionali ad essa riconducibili.

Progetti di ricollocazione

Nell'ambito di alcuni progetti di ricollocazione, con particolare riferimento ad alcune esperienze condotte dalle Province di Vercelli e di Biella, è emersa l'esigenza di utilizzare per la sperimentazione di bilanci di prossimità informazioni utili all'identificazione delle competenze dei lavoratori provenienti in particolare dal settore tessile.

La descrizione dei profili professionali riconosciuti con qualifica dalla Regione avviene seguendo un approccio per competenze, ma queste informazioni non sono sufficienti a dar conto del complesso delle competenze professionali di un intero settore.

L'esigenza pratica e la collaborazione con Italia Lavoro sulle iniziative di ricollocazione nell'ambito del programma PARI hanno spinto a utilizzare alcune banche dati sulle competenze professionali costruite a livello nazionale da Italia Lavoro. L'approccio di Italia lavoro presentava alcune fondamentali similarità di approccio con quello regionale. In particolare ambedue gli approcci trovano nell'analisi e nella descrizione delle attività e dei processi produttivi il riferimento centrale per l'identificazione delle competenze professionali.

Il bilancio di prossimità è uno strumento di supporto all'operatore per l'analisi delle competenze, l'individuazione dei gap formativi, e l'incrocio domanda/offerta basato non sulle qualifiche professionali ma sulle competenze possedute/richieste. Alla base c'è una banca dati profili professionali mappati da Italia Lavoro sulla base di interviste dirette in impresa, su metodologia condivisa con l'ISFOL.

Lo strumento viene utilizzato da operatori esperti nell'orientamento (in colloqui di approfondimento con l'utente), in raccordo con chi gestisce la preselezione e il rapporto con le imprese.

Il riconoscimento agli operatori dei servizi per l'impiego delle competenze acquisite tramite la formazione effettuata

Il Quadro unitario regionale delle competenze degli Operatori dei servizi per l'impiego e degli operatori pubblici e privati accreditati all'erogazione dei servizi al lavoro (art. 2 e 7 D.lgs. 276/03), adottato dalla Regione Piemonte con DGR 54-14984 del 7/3/2005, ha come modello di riferimento per la costruzione dei profili professionali, quello utilizzato nell'ambito della formazione professionale del Piemonte.

Il provvedimento stabilisce che il Quadro Unitario:

- debba contenere indicazioni relative alla corrispondenza delle competenze con le attività di servizio prestate dagli operatori addetti ai servizi per l'impiego al fine di realizzare, nell'ambito delle funzioni regionali di programmazione, indirizzo, coordinamento e valutazione, interventi formativi che assicurino omogeneità, unitarietà e livelli ottimali di qualità;
- debba essere predisposto in base a una Matrice di incrocio tra attività e competenze;
- possa essere oggetto di modifica e di integrazione relativamente all'evoluzione della normativa inerente il mercato del lavoro nonché alle eventuali proposte avanzate dai soggetti facenti parte della rete regionale dei servizi al lavoro.

Le indicazioni contenute nel Quadro Unitario consentono la definizione di modelli per l'adeguamento, il rafforzamento, il completamento delle competenze possedute dagli operatori dei servizi per l'impiego e degli operatori dei servizi pubblici e privati accreditati ai sensi del D.lgs. 276/03.

Inoltre il Quadro Unitario costituisce il riferimento metodologico e di merito per le attività di progettazione e sviluppo degli interventi di formazione degli operatori (dei Cpi e, in futuro, dei servizi al lavoro accreditati).

Il Quadro Unitario è nato dall'individuazione delle attività e competenze (e dei relativi descrittori da inserire secondo le "regole" per il modellamento dei profili) effettuata attraverso l'analisi della documentazione prodotta in concomitanza dello sviluppo delle attività formative che hanno coinvolto i servizi per l'impiego e le verifiche condotte con le Province. In particolare è stata esaminata la documentazione relativa al progetto OPLA.

Sulla base degli esiti delle attività formative è stata costruita la definizione delle competenze corrispondenti ai processi di lavoro e delle unità formative necessarie per il loro conseguimento, secondo l'impostazione della progettazione formativa per competenze sul modello del software regionale "Collegamenti".

Nello studio si è provveduto a declinare i processi di lavoro in Aree di attività (Ada) e in Azioni e, a partire dai processi di lavoro e dalle Ada, sono state individuate le Competenze utili a presidiarli.

L'obiettivo dello studio è stato quello di arrivare alla definizione di un modello formativo complessivo, con particolare riferimento alle competenze strategiche per il funzionamento dei Cpi (competenze "chiave"), il cui rafforzamento è fondamentale per dare al sistema nel suo insieme la necessaria omogeneità e rispetto alle quali si ritiene sia necessario un coordinamento a livello regionale.

Ad ogni competenza "chiave" è stata fatta corrispondere un'unità formativa e per ciascuna di esse sono stati indicati gli Argomenti e i Focus di valutazione.

Ad oggi, a partire da OPLA, sono stati elaborati 6 profili tipo:

- Tecnico dei servizi per l'impiego
- Agente di sviluppo locale
- Orientatore
- Responsabile Cpl
- Progettista delle politiche attive del lavoro
- Supervisore delle politiche attive del lavoro

A questi profili si sono poi aggiunti 2 profili sperimentati in ambito Equal:

- Case manager (Equal "Sonar")
- Operatore dell'inserimento e del mantenimento lavorativo (Equal "Abilita")

Le attività formative che hanno coinvolto gli operatori almeno nella fase post riforma (D.lgs.469) implica che agli operatori siano riconosciute le competenze connesse a tale formazione. In questo senso la regione pensa di organizzare un'azione specifica da sviluppare con le risorse del POR 2007/2013 per costruire per ogni singolo operatore dei servizi uno specifico e personale libretto formativo che dia conto delle competenze acquisite e di quelle acquisibili attraverso formazione ad essi specificamente dedicata.

Modalità di sviluppo della sperimentazione per i servizi al lavoro

Prendendo come riferimento le attività succitate si è chiesto agli operatori coinvolti di lavorare alla sperimentazione:

- 1) attraverso una descrizione "concordata" delle esperienze lavorative (progetti Equal, tirocini Sud-Nord-Sud, apprendistato);
- 2) attraverso la sperimentazione di modalità di utilizzo in ingresso per i bilanci di competenza delle persone delle banche dati disponibili (progetti ricollocazione).

Sulla *sperimentazione della descrizione delle esperienze lavorative* si è adottato un approccio che implicava:

- 1) elaborazione da parte della struttura regionale, supportata dall'assistenza tecnica Equal e FSE, in collaborazione con gli operatori locali (con la presenza centrale delle Province e dei centri per l'impiego, nonché delle PS di Equal) di uno strumento pilota connesso al software collegamenti che gestisce la banca dati per competenze della regione all'interno del suo sistema informativo;
- 2) raccolta delle informazioni, relativamente ad un certo numero di casi attraverso questo strumento prototipo;
- 3) confronto su tutta la problematica del libretto e delle competenze in brevi corsi di formazione dedicati agli operatori partecipanti alla sperimentazione, con uno spazio significativo di laboratorio volto a discutere la strumentazione prototipo al fine di rilevarne sia gli aspetti positivi che le eventuali criticità;
- 4) sulla base della valutazione dei passaggi precedenti indicare successive modalità di sviluppo da riportare sia nel contesto locale sia nel contesto nazionale.

Lo strumento elaborato nel quadro del complessivo approccio regionale alla problematica delle competenze consiste in una Scheda "Esperienze Lavorative" organizzata in 3 articolazioni:

1. Descrizione delle Attività/Azioni.
2. Individuazione delle Conoscenze necessarie allo svolgimento delle Attività/Azioni.
3. Descrizione del Processo aziendale nel quale le Attività/Azioni sono inserite.

La prima sezione della scheda è destinata ad accogliere, oltre ad alcune sintetiche informazioni di carattere generale relative all'esperienza lavorativa in esame (profilo, azienda, settore economico, periodo di occupazione, mansione,...), la descrizione dettagliata delle attività relative all'esperienza lavorativa in esame. L'operatore sostiene la persona nell'"esplosione" delle attività in azioni e nell'individuazione degli input e degli output specifici. Particolare attenzione è riservata all'individuazione di altri ruoli coinvolti nell'attività descritta e, soprattutto, all'esplicitazione dei livelli di autonomia operativa e decisionale riconosciuti alla persona nell'esecuzione dell'attività stessa.

La descrizione delle attività deve essere fatta a partire dalla declinazione delle azioni. Una volta definite le azioni necessarie e sufficienti a descrivere l'operatività della persona, l'operatore sostiene la persona nel raggruppare le azioni elencate in attività.

Per descrivere le attività ogni operatore del sistema dei servizi deve osservare alcune semplici, ma generali, regole di composizione:

- i descrittori che identificano Attività/Azioni sono verbi declinati all'infinito;
- ad ogni descrittore è associato un referente (i sostantivi che seguono il verbo), che contestualizzano al meglio il verbo;
- ogni Attività/Azione viene descritta utilizzando un solo descrittore (verbo);
- i verbi utilizzati a livello di azione non possono essere presentati anche a livello di Attività e viceversa.

La seconda sezione della scheda è destinata ad accogliere le informazioni relative alle conoscenze riconducibili alle attività descritte. Per conoscenza si intende l'insieme strutturato del sapere acquisito e sviluppato dalla persona anche nell'ambito della specifica esperienza lavorativa.

La scheda si conclude con la descrizione del complessivo “processo di produzione di prodotti o di erogazione di servizi” dell'azienda presso la quale la persona ha operato (o opera). La compilazione della terza sezione della scheda restituisce all'intervistato la rappresentazione della “mappa” delle attività del processo all'interno del quale si colloca le attività (o l'attività) specifiche svolte dall'intervistato. La descrizione del processo aziendale ha il fine di consentire all'operatore di verificare, da un lato, il livello di conoscenza/consapevolezza della persona degli aspetti organizzativi e produttivi generali e, dall'altro, di condurre l'intervistato ad individuare la sua esatta collocazione nel processo di trasformazione degli elementi in ingresso in output. L'operatore accompagna la persona nel lavoro di “esplosione” del processo nelle attività principali in cui esso si articola e per ciascuna di esse, attraverso specifiche domande, ha cura di metterne in evidenza input, output e ruoli coinvolti.

Questo strumento è stato utilizzato dagli operatori che hanno provato a raccogliere le informazioni richieste. Successivamente gli operatori dei Centri per l'impiego e delle PS Equal coinvolti hanno partecipato ad un'attività di formazione (Marzo 2008) unitamente ad operatori di agenzie formative che ha discusso ed approfondito le modalità di analisi, di descrizione e, laddove possibile (percorsi formali), di certificazione delle competenze, con particolare riferimento alla sperimentazione del libretto formativo in Piemonte.

In questo contesto è stato dato ampio spazio ad attività di laboratorio che hanno fatto emergere indicazioni positive ed aspetti critici derivanti dalla prima sperimentazione.

Attualmente la struttura regionale è impegnata:

- 1) a valorizzare al meglio le osservazioni emerse per ritrarre lo strumento per una descrizione standardizzata delle esperienze lavorative; si tratta di considerare i risultati di questa prima fase anche per considerare in che modo implementarlo nella strumentazione ordinaria dei servizi per l'impiego (anche per quanto riguarda il collegamento con il Sistema informativo lavoro del Piemonte) e per contribuire al tavolo nazionale;
- 2) verificare se sulla base delle informazioni disponibili è possibile immaginare un'analisi di secondo livello sulle descrizioni delle esperienze per ricondurle a competenze già descritte o formulare nuove competenze ad hoc;
- 3) verificare se in riferimento ad alcune esperienze professionali che rimandano a competenze relativamente poco complesse sia possibile sperimentare un meccanismo di validazione di competenze acquisite su base esperienziale rifacendosi agli approcci francesi o svizzeri². Un terreno che si sta preparando in questa direzione riguarda una sperimentazione (Ministero del lavoro/Regione Piemonte) sull'emersione del lavoro nero delle "badanti" (che si avvarrà e a sua volta darà ulteriore respiro ad un certo numero di progetti sperimentali avviati nel recente passato in Piemonte da parte di Province Piemontesi, PS Equal, progetti sull'asse E del POR);
- 4) verificare in che modo aiutare i servizi del lavoro nella loro attività di diagnosi delle competenze offerte e richieste avvalersi delle banche dati sulle competenze della Regione e di altri attori nazionali "compatibili";
- 5) verificare in quale modo raccordarsi con le analisi dei fabbisogni professionali avviate in Piemonte;
- 6) mettere meglio a fuoco le implicazioni derivanti dagli sviluppi in corso (sull'analisi, sulla valutazione delle competenze e sulla loro certificazione) sulle competenze e sulla formazione degli operatori.

bibliografia

Parlier M., *La compétence. Nouveau modèle de gestion des ressources humaines*, revue *Personnel* n°366, 1996.

Le Boterf G., *Construire les compétences individuelles et collectives*, Edition d'organisation, 2000.

Reggio P., *Validazione degli apprendimenti non formali ed informali e formazione esperenziale*, *Professionalità*, n.99, 2008.

Salini D., *Le procedure di validazione degli apprendimenti esperenziali in Svizzera. Evoluzione delle pratiche e del quadro legislativo*, *Professionalità*, n. 99, 2008.

note

¹ M.Parlier attribuisce alla competenza quattro caratteristiche:

- la competenza è *operatoria* e *finalizzata*: è sempre «competenza ad agire», è indissociabile da un'attività;
- la competenza è *appresa*: il lavoratore diviene competente per costruzione personale e per costruzione sociale;
- essa è *strutturata*: combina saper fare, voler fare e poter fare;
- infine, essa è *astratta* e *ipotetica*: non si può osservare direttamente la competenza *reale* (da non confondere soprattutto con la competenza *richiesta* o *prescritta*), ma si possono osservare le sue manifestazioni, le sue conseguenze.

Per Guy Le Boterf le competenze sono le risultanti di tre fattori: il *saper fare* che «suppone di saper combinare e mobilitare risorse pertinenti», il *voler fare* che si riferisce alla motivazione dell'individuo ed al contesto più o meno stimolante, il *poter fare* che «rinvia all'esistenza di un contesto, di una organizzazione del lavoro, di scelte di management, di condizioni sociali che rendano possibili e legittime l'assunzione di responsabilità e l'assunzione di rischi dell'individuo». Se arrischiamo una analogia musicale, si potrebbe dire che le modalità prescritte dalle organizzazioni lavorative costituiscono una sorta di *partitura* (è la competenza *richiesta*). La competenza *reale* degli attori sarà d'interpretare questa partitura. Di conseguenza non c'è che un solo modo per risolvere un problema con competenza.

² Si segnalano su questi argomenti due interventi interessanti su validazione di apprendimenti non formali ed informali di Piergiorgio Reggio e di Deli Salini.