

Dal bilancio di competenze alla certificazione

di Raffaella Cozzani

«Se facessimo tutto ciò che siamo capaci di fare, rimarremmo letteralmente sbalorditi...»

Thomas A. Edison

quaderni

I
S
E
S
S
I
O
N
E

Siamo di fronte a uno scenario complesso e alquanto articolato, ricco di opportunità quanto di incertezze: il mondo del lavoro di oggi.

La precarietà dei rapporti di lavoro, la frammentarietà dei percorsi professionali delle persone, la sempre maggiore necessità di mantenersi competitivi attraverso percorsi di formazione continua lungo tutto l'arco della vita, l'alternanza tra momenti di lavoro e momenti di non lavoro, costringe tutti noi a una costante disponibilità alla flessibilità, a sviluppare capacità di adattamento al contesto, di fronteggiamento, gestione, governance dei cambiamenti. La complessità del mondo del lavoro ci richiede costantemente di riorganizzare consapevolmente, e a seconda delle necessità esterne, il nostro progetto formativo e professionale senza perdere la nostra identità personale, professionale e sociale, allo scopo di conservare attrattività per il mercato del lavoro.

Tra le possibili conseguenze di tanta complessità, troviamo il senso di inadeguatezza professionale, la perdita di punti cardine, il calo della stima di sé e il rischio di innescare processi di *dis-empowerment* e immobilizzazione sociale. All'interno di uno scenario così articolato, assume rilevanza il ruolo dell'orientamento professionale che, nella sua accezione di favorire l'*autonomizzazione* e l'*autodeterminazione* personale, mira a fornire agli individui la "cassetta degli attrezzi" utile per prendere coscienza di sé e della realtà del mondo del lavoro, di compiere scelte efficaci, consapevoli, autonome e coerenti con il contesto in cui si opera: è il soggetto che, opportunamente aiutato con azioni orientative, decide il proprio progetto futuro.

Nelle situazioni di *transizione* personale e professionale, l'orientamento rappresenta un importante strumento di politica del lavoro che accompagna

— **Raffaella Cozzani** *Psicologa del Lavoro, Consigliere di Bilancio di Competenze Enaip Piemonte*

gli individui in ogni fase della loro vita per aiutarli non, a compiere scelte sagge ma a compiere scelte saggiamente e a fronteggiare eventi critici relativi alla propria carriera lavorativa nel *continuo* processo personale di ridefinizione del profilo di competenze e professionalità.

In questo modo gli individui sviluppano capacità e acquisiscono strumenti per porsi in maniera sempre più consapevole e critica di fronte alla realtà che li circonda e di compiere delle scelte più responsabili sia dal punto di vista personale che professionale.

L'utenza tipica del passato a cui si rivolgeva l'orientamento, soprattutto le fasce giovanili, oggi si è ampliato e differenziato, coinvolgendo la fascia adulta che si trova in diverse situazioni lavorative, disoccupati o in fase di cambiamento di occupazione. Ovviamente, sebbene l'intervento orientativo sia prioritario per le fasce deboli, non va dimenticato che l'orientamento è un processo che riguarda ogni persona e non solo chi vive momenti problematici o di transizione.

Risulta strategico quindi, anche nella prospettiva del *Life Long Learning*, l'utilizzo di strumenti metodi e percorsi di "auto-apprendimento" tesi a rendere i soggetti maggiormente consapevoli di ciò che hanno appreso e praticato nel corso della propria vita professionale e non, al fine di favorire, attraverso una riflessione strutturata e assistita da un esperto, processi di conoscenza, di *autoconsapevolezza*, di *self-empowerment*.

Da questo punto di vista il dispositivo del Bilancio di Competenze e le procedure che portano all'identificazione, riconoscimento e certificazione delle competenze acquisite dall'esperienza condividono la stessa valenza formativa, poiché rappresentano luoghi di apprendimento, di costruzione della propria storia di vita, della propria identità con gli obiettivi di progettare un *planning* di sviluppo personale e professionale da realizzare, e di ottenere riconoscimenti sociali della propria professionalità attraverso la validazione formale delle acquisizioni.

Nell'ottica che ogni adulto di ogni cultura e società è portatore di *Life Skills* non necessariamente acquisite attraverso canali di apprendimento istituzionali, risulta altresì determinante, per efficaci politiche del lavoro, intraprendere azioni politiche che normalizzino l'insieme articolato e variegato dei saperi che gli individui hanno acquisito nel corso della vita lavorativa.

Bilancio di Competenze: uno strumento per le politiche attive del lavoro

Il dispositivo Bilancio di Competenze può essere considerato uno strumento di politica del lavoro in grado di sostenere e migliorare la capacità degli individui di gestire la propria storia professionale in relazione alle modificazioni del mercato del lavoro.

L'obiettivo è permettere ai beneficiari del percorso, già occupati o alla ricerca di un lavoro, di fare il punto e conoscere meglio le proprie competenze, interessi, motivazioni, punti di forza e aree di miglioramento, e a partire da questo, elaborare strategie di *coping* per la costruzione di un progetto di sviluppo personale e professionale realistico e realizzabile contemplando mezzi e fasi per la sua realizzazione.

Il beneficiario è posto al centro del proprio percorso, diviene protagonista attivo del proprio Bilancio autovalutando le competenze maturate, le potenzialità e i nodi critici del percorso professionale svolto, rafforzando in questo modo la capacità di *auto-orientarsi* e acquisire gli strumenti più idonei a progettare un piano di vita e di sviluppo professionale.

Il Bilancio di Competenze è anche un dispositivo di gestione delle risorse umane, efficace per esempio nell'ambito dei piani di formazione delle aziende che mirano ad avere una visione completa delle competenze disponibili al loro interno al fine di una riorganizzazione del personale.

Sebbene in Italia l'utilizzo in chiave organizzativa del Bilancio sia ancora molto limitata, non mancano sperimentazioni in ambiti regionali che allontanano dall'idea che questo strumento sia esclusivamente un intervento di tipo sociale in seno a strategie di *outplacement*.

Enaip Piemonte, da sempre molto sensibile alle politiche dell'orientamento, ha costantemente mostrato apertura nei confronti di strumenti e metodologie innovative che le permettessero di rispondere con maggiore efficacia ed efficienza alle richieste diversificate dei propri utenti.

Ed è nella pratica del Bilancio di Competenze che Enaip Piemonte già dal 2000, periodo in cui questo dispositivo muoveva ancora i primi passi in Italia, ha riconosciuto un valore aggiunto al proprio bagaglio operativo di strumenti e metodi di consulenza orientativa già presenti al suo interno.

Dal 2002, dopo un periodo di formazione in Francia, e a seguito di un audit da parte dei CIBC - Centri Interistituzionali di Bilancio di Competenze francesi, un gruppo di operatori interni di Enaip Piemonte ha ottenuto la Certificazione di qualità per realizzare percorsi di Bilancio di Competenze.

Enaip Piemonte continua a credere e investire in questa tecnica di orientamento professionale promuovendola e applicandola non solo come un modo di gestire le difficoltà personali degli individui, in qualità di intervento specialistico sulle problematiche connesse alla ricerca del lavoro o a politiche attive di re-inserimento lavorativo, ma altresì come strumento valido al servizio di quanti, già in possesso di lavoro, desiderano avere l'occasione di riflettere su di sé, esplorando le proprie competenze e potenzialità personali e professionali in vista di una ristrutturazione organizzativa,

evoluzione di carriera o sviluppo di managerialità (*innovare e crescere; tele-lavoro e managerialità al Comune di Chieri*).

Le esperienze maturate in questi anni dal Servizio di Bilancio di Enaip Piemonte sono molteplici e non si rivolgono esclusivamente ad una popolazione adulta di occupati e non occupati, ma sono state effettuate diverse sperimentazioni di Bilancio di Competenze con target di giovani e fasce deboli, a seguito chiaramente di alcuni adattamenti del modello resi necessari sia per quello che riguarda la strutturazione e la durata del percorso che gli strumenti.

Le numerose esperienze che da più parti si susseguono a livello nazionale e locale sul Bilancio di Competenze e l'abbondanza di contributi specialistici di settore sull'argomento mostrano l'elevato interesse e l'attenzione che questa metodologia suscita in quanti a diverso titolo si occupano di orientamento, formazione e politiche attive del lavoro.

Ritengo che tali sperimentazioni rappresentino un buon punto di partenza per favorire momenti di riflessione e confronto tra gli addetti ai lavori per arrivare a costruire un percorso efficace e universalmente condiviso di Bilancio di Competenze attraverso scambi metodologici e azioni comuni.

È questa una tra le mission della *FECBOP* – Federazione Europea dei Centri di Bilancio e Orientamento Professionale, costituitosi nel mese di Giugno del 2005 e di cui Enaip Piemonte fa parte sin dalla sua nascita.

La *FECBOP* riunisce organismi che a livello europeo erogano percorsi di Bilancio e orientamento con riferimento alla “Carta Qualità Europa Bilancio di Competenze”, all'interno della quale sono descritti gli standard operativi relativi sia agli aspetti metodologici sia a quelli legati alla struttura che eroga il servizio di bilancio.

La certificazione “Qualità Europa Bilancio di Competenze” mira ad evitare il fraintendimento circa l'utilizzo del termine Bilancio di Competenze e supervisiona la professionalizzazione dei centri e dei gruppi di lavoro.

Obiettivo della rete europea è promuovere il Bilancio di Competenze presso le Istituzioni politiche ed economiche e sviluppare ricerche ed azioni in linea con le priorità europee.

La Federazione è composta da *membri associati*, strutture che operano nel campo dell'orientamento professionale e della gestione delle carriere, come centri di ricerca ed esperti del settore, rappresentanti delle parti sociali e rappresentanti istituzionali, e da *membri di diritto*, strutture erogatrici di percorsi di Bilancio di Competenze (organismi certificati secondo la Carta qualità Europa).

I Paesi che oggi fanno parte della *FECBOP* sono: l'Italia, con 9 strutture aderenti distribuite sul territorio nazionale, la Francia, rappresentata dai 92 CIBC, la Germania, il Belgio, la Polonia, la Grecia e il Portogallo con un rappresentante per ciascun paese.

Le origini del Bilancio di Competenze

Il Bilancio di Competenze nasce in Canada ma si sviluppa principalmente, a cavallo degli anni Ottanta-Novanta, in Francia dove viene realizzato attraverso i CIBC e applicato nell'ambito di una normativa specifica (L. 91-1405 del 31 dicembre 1991) relativa alla formazione professionale che stabilisce il diritto dei lavoratori (ogni 5 anni) di ottenere un congedo retribuito per realizzare un percorso di Bilancio di Competenze allo scopo di definire un progetto professionale e se necessario un progetto di formazione.

Il Bilancio si definisce come una pratica *volontaria, attiva e auto-valutativa, accompagnata*, che permette di fare il punto su se stessi, sulle proprie competenze e interessi, attitudini e motivazioni, di riconoscere le proprie priorità, punti di forza e aree di miglioramento.

È una pratica *volontaria*, perché è il beneficiario che richiede di attivare un percorso di Bilancio o comunque il percorso viene realizzato con il suo consenso;

attiva e auto-valutativa, in quanto il beneficiario è al centro del percorso e assume un ruolo attivo auto-valutando le proprie capacità, competenze, motivazioni, interessi, obiettivi personali e professionali, potenzialità e vincoli;

accompagnata (guidata), nell'ottica di favorire l'autonomia e l'autodeterminazione del beneficiario.

Il consigliere di Bilancio di Competenze si mette al suo servizio per consentirgli di esplorare e conoscere le sue competenze attraverso l'ausilio di strumenti e tecniche concordate che facilitano l'auto-analisi, l'auto-riflessione e potenziano il senso di *self-empowerment* del soggetto.

In quest'ottica, il dispositivo si inserisce a pieno titolo nel quadro più ampio dell'orientamento continuo e nasce proprio dal bisogno di individuare metodiche più adeguate al sostegno di utenti adulti con un bagaglio di competenze spesso implicite e non riconosciute.

In Francia il Bilancio nasce come dispositivo per la gestione delle carriere e serve ai lavoratori per costruire un progetto di sviluppo professionale da utilizzare in sede contrattuale con l'azienda di appartenenza in vista di spostamenti e/o avanzamenti di carriera.

In Italia siamo ancora lontani dall'applicazione del modello in questi termini, ma molto si sta muovendo negli ultimi anni nel campo dell'Orientamento e delle politiche attive del lavoro.

È in questa prospettiva che il Bilancio, eventualmente collocato all'interno di una procedura finalizzata alla validazione e alla certificazione delle competenze, si qualifica come un servizio consulenziale finalizzato a favorire e sostenere la progettazione di percorsi di sviluppo professionale, che tengano conto da una parte delle esperienze e delle competenze maturate dalle persone nel corso dell'intera vita lavorativa ed extra lavorativa e dall'altra delle esigenze dell'azienda al fine di ottimizzare la gestione delle risorse umane.

Chiaramente il vantaggio principale per le aziende, in fase di riprogettazione dei percorsi di carriera, è di poter contare su risorse maggiormente consapevoli rispetto allo sviluppo delle proprie potenzialità.

Obiettivi e fasi del Bilancio di Competenze

Il Bilancio è un servizio specialistico per adulti (occupati, disoccupati, che sono in cerca di una ricollocazione o di una prima collocazione stabile) che abbiano maturato esperienze e competenze professionali o che vivano situazioni di cambiamento e di transizione sul lavoro.

Le finalità che ne contraddistinguono la funzione specifica rispetto ad altre metodiche di orientamento si possono così sintetizzare:

- *identificazione* di competenze e potenzialità che il beneficiario può investire nella elaborazione/realizzazione di un progetto d'inserimento sociale e professionale;
- *acquisizione* di autonome capacità di autovalutazione, di attivazione personale e di scelta;
- *sviluppo* rispetto a sé e al mercato del lavoro, di quadri di riferimento socio-culturali e di registri emotivi appropriati per reggere situazioni di *transizione/cambiamento* e per investire/reinvestire sulla propria progettualità;
- *costruzione* di un progetto di sviluppo professionale.

Secondo le indicazioni della *Carta Qualità del Bilancio di Competenze*, peraltro recentemente oggetto di analisi della *FECBOP*, un Bilancio di qualità deve rispettare delle caratteristiche specifiche riguardanti la strutturazione del percorso, la durata, la metodologia.

Un percorso di Bilancio di Competenze individuale si sviluppa in uno spazio temporale di circa 3 mesi e ha una durata media di 18 ore.

Si possono individuare 3 fasi fondamentali (vedi Tabella 1):

- Accoglienza preliminare – esplorazione

- Investigazione
- Sintesi, restituzione conclusione del Bilancio

Nella prima fase vengono fornite al beneficiario tutte le informazioni sul percorso, sugli obiettivi e le tappe, affinché sia totalmente consapevole dell'impegno necessario nello svolgimento dello stesso.

Questo momento iniziale si sviluppa attraverso un primo colloquio di accoglienza individuale o eventualmente in gruppo.

Segue, a livello individuale, la fase di adesione e formalizzazione durante la quale il consigliere verifica la *volontarietà* del beneficiario a partecipare al percorso; si procede con l'analisi della domanda, momento cruciale poiché l'espressione verbale delle aspettative da parte del beneficiario orienta lo svolgimento del Bilancio rendendo più chiari quali sono gli obiettivi che si intendono raggiungere e verificandone inoltre la fattibilità.

Dall'analisi delle aspettative e dei bisogni del beneficiario può emergere l'inadeguatezza dello strumento per il raggiungimento dei suoi obiettivi e quindi configurarsi la possibilità di suggerire al partecipante di rivolgersi verso altri strumenti o servizi più adatti alle sue esigenze.

Verificate le condizioni per intraprendere il percorso, questa fase si conclude con la sottoscrizione di un contratto tra il beneficiario e l'organismo che eroga il servizio, il quale impegna entrambe le parti e le corresponsabilizza nell'azione (sarà invece in forma tripartita se è l'azienda di appartenenza a richiedere per i propri dipendenti il Bilancio di Competenze).

A partire dai bisogni emersi, nella seconda fase si procede alla ricostruzione e all'analisi del percorso personale e professionale del beneficiario attraverso l'ausilio di schede e griglie che permettano di strutturare la "storia di vita" del soggetto, le competenze acquisite, i suoi interessi, motivazioni caratteristiche di personalità e gli avvenimenti significativi dal punto di vista personale e professionale.

Obiettivo è accompagnare il beneficiario ad una maggiore presa di coscienza delle proprie caratteristiche personali, risorse psico-sociali, competenze tecnico-professionali, potenzialità e punti di miglioramento, in vista di una prima ipotesi di progetto professionale da esplorare (*Area conoscenza di sé*). Attraverso l'ausilio di test psicometrici e metodi di autovalutazione della personalità si indagano in modo più approfondito caratteristiche di personalità lavorativa, interessi professionali, i valori associati al lavoro e alle attività lavorative.

Dall'*Area conoscenza di sé*, si passa all'*Area conoscenza e interazione con l'ambiente e le professioni*, che mira a fornire al beneficiario chiavi di lettura del sistema delle professioni, informazioni sulle tendenze del mercato del la-

voro, prospettive occupazionali locali, professioni e percorsi di formazione utili al raggiungimento delle ipotesi progettuali elaborate.

A questo scopo si organizzano sessioni di verifica esterna attraverso contatti diretti con i professionisti del settore.

Infine l'*Area del progetto e piano d'azione* il cui obiettivo è individuare gli assi di sviluppo e le competenze spendibili in funzione del progetto da elaborare.

Prima di giungere al *Documento di Sintesi*, uno dei prodotti finali del percorso di Bilancio di Competenze, si procede in questa terza fase, alla raccolta di tutte le informazioni acquisite durante le fasi operative precedenti, si analizzano gli elementi a favore e/o che ostacolano la realizzazione del progetto personale e professionale o del percorso di formazione ipotizzato e si costruisce un vero e proprio *piano d'azione* e le principali tappe per il raggiungimento degli obiettivi professionali.

Questo momento finale rappresenta una tappa fondamentale dell'intero percorso poiché il beneficiario attraverso la lettura, la condivisione e l'integrazione di parti del Documento ha la possibilità di confrontare l'immagine personale che possedeva all'inizio del percorso a quella emersa dal Bilancio: ancora una volta il beneficiario protagonista attivo nella costruzione e implementazione del Documento e dell'intero percorso effettuato.

Il *Documento di Sintesi*, redatto dal consigliere di Bilancio, è accompagnato dal *Progetto Professionale* e dal *Portfolio delle Competenze*. Quest'ultimo si definisce come «un dossier personale, documentato e sistematico, costruito per riconoscere personalmente le proprie acquisizioni – formative ed esperienziali – o per farle riconoscere da altri organismi di formazione o ambienti professionali».

Attraverso il *Documento di Sintesi*, il beneficiario attiva una vera e propria azione promozionale delle proprie competenze ed è il solo destinatario dei risultati che ne scaturiscono: l'esito non può essere comunicato ad altri senza il suo consenso e anche l'organismo che lo realizza è tenuto al rispetto del carattere confidenziale delle informazioni.

A queste 3 fasi può seguire, se richiesto dal beneficiario, un'ulteriore fase di *Suivi* che si svolge solitamente a distanza di 6 mesi circa dalla fine del percorso di Bilancio per verificare ed eventualmente mettere a punto il progetto professionale costruito precedentemente.

Tabella 1

Le fasi di un percorso di BdC strutturate per obiettivi, contenuti affrontati, metodologia e strumenti utilizzati

	Obiettivi	Contenuti	Metodologia	Strumenti
Esplorazione	Sviluppare consapevolezza sul percorso di Bilancio Effettuare analisi della domanda Individuare altro servizio di orientamento Verificare volontarietà al percorso	Informazioni approfondite sul Bilancio, durata, impegno richiesto Bisogni e aspettative del beneficiario Informazioni su servizi più adeguati alle esigenze del soggetto	Colloquio individuale e/o gruppo Plenaria	Materiale illustrativo sul Bilancio Scheda di primo contatto Griglie di rilevazione
	Definire obiettivi del percorso Approfondire l'analisi della domanda Porre le basi per il contratto	Motivazioni e aspettative Impegni reciproci e firma del contratto Pianificazione del calendario delle attività	Colloquio individuale	Domande-stimolo Scheda contratto Scheda rilevazione attività
Investigazione	Ricostruire la propria storia personale e professionale Identificare ed approfondire i propri interessi professionali, motivazioni, caratteristiche di personalità	Percorso formativo e professionale Locus of control, risorse psico-sociali Interessi, motivazioni al lavoro	Colloquio individuale	Tecniche autobiografiche Carta delle competenze Schede e griglie strutturate di auto-valutazione Test di interessi professionali, valori personali e professionali, questionari di personalità Prove di valutazione competenze
	Identificare e auto-valutare le competenze acquisite in termini di conoscenze, abilità, risorse Individuare prime ipotesi di progetto	Conoscenze generali e tecnico professionali Punti di forza e punti di miglioramento Abilità professionali e trasversali	Colloquio individuale	Schede e griglie strutturate di auto-valutazione Questionari Portfolio delle competenze

Investigazione	Acquisire chiavi di lettura del mercato del lavoro e delle professioni e delle possibilità di formazione Analizzare e autovalutare le competenze e potenzialità in funzione dell'ipotesi progettuale elaborata Verificare fattibilità progetto	Informazioni sul mercato del lavoro, prospettive occupazionali, sistema delle professioni Percorsi formativi Ipotesi di progetto	Colloquio individuale Atelier ricerca guidata in gruppo Confronto con esperti	Banche dati e materiali di documentazione sulle professioni (cartacei e on line) Schede mestiere Questionario di intervista sul campo
	Definire un progetto di sviluppo personale e professionale Costruire piano d'azione	Competenze acquisite Aree di sviluppo Fasi, tempi e modalità di messa in opera del progetto	Colloquio individuale	Ipotesi di progetto Schede di sintesi del progetto e piano d'azione
Conclusione	Confrontare e discutere il Documento di Sintesi Mettere a punto Portfolio delle competenze	Motivazioni e articolazione del percorso Attestazioni relative al percorso formativo e professionale	Colloquio individuale	Documento di Sintesi Portfolio delle competenze
	Valutare il percorso di Bilancio	Risultati raggiunti con il percorso di Bilancio effettuato	Colloquio individuale	Questionario soddisfazione beneficiario

Bilancio di Competenze e Certificazione

Appare evidente, da quanto detto finora, come il Bilancio di Competenze rappresenti un percorso di “auto-apprendimento” e, in virtù della dimensione *riflessiva* che lo caratterizza, sposi totalmente la prospettiva del *Life Long Learning* e del *Lifewide Learning*: apprendimento permanente lungo tutto l'arco della vita e apprendimento in contesti diversi da quelli formalmente strutturati a questo scopo (scuola o formazione professionale). Oggi si acquisiscono competenze sui luoghi di lavoro (*non formal learning*) e in contesti di vita privata, tempo libero e volontariato (*informal learning*).

Si delinea dunque, la necessità di riconoscere e certificare tali apprendimenti anche in funzione della loro trasferibilità in contesti professionali diversi da quelli in cui sono stati acquisiti.

Nel Libro Bianco *Insegnare ad apprendere* del 1995, l'Unione Europea ha incoraggiato gli Stati membri a sostenere e sviluppare il riconoscimento degli apprendimenti acquisiti in contesti *non formali* ed *informali* attraverso pratiche e sperimentazioni tese alla validazione e la certificazione delle competenze maturate.

Di rilievo in tal senso l'esperienza francese, che a partire dalla diffusione del Bilancio di Competenze è approdata alla VAE (*validation des acquis experientielles*), dispositivo fondamentale per la valorizzazione di quanto acquisito nell'ambito dei diversi contesti di vita e di lavoro.

Sebbene in Francia il Bilancio di Competenze sia nato originariamente come un intervento rivolto ai lavoratori, nel corso degli anni questo dispositivo ha subito evoluzioni e differenziazioni in base alle richieste ed esigenze degli attori del Bilancio. Oggi risulta essere uno strumento efficace di politiche attive del lavoro e dell'orientamento per sostenere le persone che vivono momenti di difficoltà o di incertezza e *transizione* professionale.

Sotto questo aspetto, il suo valore sarebbe limitato se non permettesse un passaggio ulteriore al processo di crescita personale, e cioè la convalida delle competenze che gli individui hanno maturato con l'esperienza, partendo eventualmente dal *Portfolio delle Competenze* messo a punto in seno al percorso di Bilancio.

L'Isfol individua 2 funzioni del Bilancio: una *soggettiva*, legata allo sviluppo della capacità del soggetto di orientarsi nella odierna società complessa e cioè, la capacità di analisi e lettura della realtà interna ed esterna al soggetto stesso; una *oggettiva*, come strumento di valutazione delle competenze acquisite in funzione del loro riconoscimento/certificazione.

Poiché oggi molte persone acquisiscono e/o sviluppano competenze specialistiche non necessariamente attraverso percorsi di formazione classici, risulta prioritario dare visibilità a queste acquisizioni attraverso metodiche che le descrivano e le riconoscano formalmente finalizzando queste azioni anche all'obiettivo primario di reinserimento lavorativo dei soggetti usciti dal mercato.

Se il Bilancio di Competenze concorre a soddisfare la prima necessità, occorre individuare modalità e strumenti che permettano la certificazione delle competenze. Su questa linea la stessa pratica di Bilancio ha fornito il suo contributo, individuando il *Portfolio delle Competenze* come strumento che in modo strutturato ed efficace evidenzia le competenze acquisite sia in contesti formali che in contesti meno formali.

Inoltre, alla luce delle importanti implicazioni socio-economiche legate allo stato di disoccupazione di molti adulti, in ambito europeo l'attuale emer-

genza è far fronte alla disoccupazione in età matura e diversi paesi europei hanno avviato politiche incisive capaci di attivare reali processi di cambiamento. Ciò ha portato all'elaborazione di numerosi programmi ed interventi a livello nazionale, regionale e locale.

Queste azioni di riforma devono trasformarsi in iniziative e azioni concrete correlate da strumenti, regole e procedure precise per la costruzione e la messa a regime di un sistema nazionale di validazione delle competenze acquisite nei diversi contesti di apprendimento formale, non formale e informale, in grado di adattarsi altresì alle specificità regionali presenti sul territorio italiano. I pre-requisiti fondamentali riguardano in prima battuta la definizione di un sistema nazionale di *standard* professionali, di *standard* formativi e un sistema di certificazione e riconoscimento dei crediti.

Molti sono i tavoli di discussione aperti sull'argomento, alcuni dei quali coordinati dall'Isfol, altri attivati soprattutto a livello regionale e locale successivamente al Decreto 174/2001 del Ministero del Lavoro che, in adempimento a quanto previsto dall'Accordo Stato Regioni del 18 febbraio 2000, ha definito le procedure per l'avvio di un sistema nazionale di certificazione di competenze nella formazione professionale, al fine di garantire la trasparenza dei percorsi formativi e di permettere la realizzazione delle "passerelle" tra i diversi sistemi.

La funzione della certificazione delle competenze acquisite in contesti non istituzionali è svolta dalle Regioni che, nell'ambito della loro autonomia normativa e regolamentare, ne disciplinano le procedure di attuazione a seguito di atti deliberativi della giunta regionale. Ne sono esempio la Regione Piemonte, Emilia-Romagna, Valle d'Aosta, Toscana.

La Regione Piemonte ha sviluppato strategie per la sistematizzazione e la formalizzazione di un sistema regionale di certificazioni e di crediti formativi supportato da una maggiore permeabilità tra i sistemi della formazione professionale, dell'istruzione scolastica ed universitaria e dei servizi per l'impiego.

Con la DGR n. 152-3672 del 02/08/2006 la Regione Piemonte ha approvato il *Sistema Regionale degli Standard Formativi declinato per competenze*, descrivendo principi e modalità relative alla certificazione degli apprendimenti informali e non formali da parte dei soggetti erogatori dei servizi formativi, e alla registrazione della certificazione sul *Libretto Formativo del Cittadino*, attualmente oggetto di sperimentazione in molte regioni italiane.

Nello specifico, il *Sistema di certificazione – Operazioni* della Regione Piemonte affida agli operatori della formazione professionale, appositamente formati, il compito di certificare le competenze acquisite dagli individui in

contesti non formali e informali relative al percorso formativo di interesse del soggetto, e a garanzia della trasparenza della certificazione, essa avviene sulla base del repertorio di profili professionali e formativi declinati per competenze/capacità e attività/azioni descritti da “*Collegamenti*” che fa parte del sistema informativo integrato regionale attraverso il quale è possibile l’erogazione di prove finali e di modalità valutative per l’accertamento delle competenze acquisite nei percorsi non formali ed informali.

Il sistema di certificazione-Operazioni presenta i seguenti modelli:

- *Attestazione di credito in ingresso*: consente sia l’ingresso ad un percorso formativo già avviato, sia l’esonero dalla frequenza su alcune parti del percorso, di cui le competenze risultano già acquisite. In parte ciò veniva già fatto dalle agenzie formative.
- *Certificato di competenze*: contiene la descrizione del percorso formativo svolto, delle competenze acquisite, le attività che l’allievo è in grado di svolgere/padroneggiare e le modalità con cui sono state valutate. Questo certificato viene rilasciato o in caso di interruzione del percorso formativo prima del conseguimento della qualifica e qualora l’allievo lo richieda o in funzione del passaggio da percorsi dell’istruzione ai percorsi della formazione professionale.

Alcuni dei principali vantaggi di un sistema di certificazione degli apprendimenti non formali ed informali è la trasparenza e la maggiore leggibilità delle competenze maturate dagli individui come condizione di un miglior rapporto tra domanda e offerta di lavoro, la possibilità di favorire la mobilità professionale nelle aziende, di costruire percorsi personalizzati più efficaci di inserimento, re-inserimento e outplacement, di ri-motivare, ri-orientare gli individui migliorando la loro autostima, la fiducia in sé e favorendo l’attivazione ad una maggiore progettualità formativa e professionale.

Si tratta di fornire agli individui gli strumenti più adatti per costruire o ricostruire il proprio futuro allontanandoci dalla logica socio-assistenziale delle politiche passive del lavoro.

Nonostante il tanto lavoro fatto in materia di certificazione delle competenze acquisite in contesti informali e non formali, rimane tuttora una priorità definire sistemi più precisi e modalità più concrete di certificazione che si avvicinino per impianto metodologico/operativo al sistema francese della validazione delle conoscenze acquisite dall’esperienza (VAE).

Il tentativo ivi perseguito è fornire ulteriore sostegno all’ipotesi che il Bilancio di Competenze e il sistema di certificazione di competenze rappresentino strumenti integrativi e complementari l’uno all’altro; il primo, sebbene strumento a forte valenza auto-valutativa con funzioni di riconosci-

mento e non certo di validazione e certificazione delle competenze acquisite dall'esperienza, può tuttavia assumere, proprio in virtù dell'auto-riflessione che stimola e per la sua valenza formativa, un ruolo propedeutico e di preparazione a sessioni sistematiche di certificazione di competenze nonché di acquisizione di titoli ufficiali.

bibliografia

- Castelli C., Venini L., a cura di, *Psicologia dell'orientamento scolastico e professionale – teorie, modelli e strumenti*, Franco Angeli, Milano, 2003.
- Di Fabio A., Majer V., a cura di, *Il Bilancio di Competenze – prospettive di approfondimento*, Franco Angeli, Milano, 2004.
- ISFOL, *Certificazione delle competenze e life long learning – scenari d e cambiamenti in Italia e in Europa*. A cura di Gabriella Di Francesco, Roma 2004.
- ISFOL, *Il sistema integrato di certificazione e riconoscimento delle competenze per l'innovazione sociale e istituzionale*, documento di lavoro Isfol. Gabriella Di Francesco, in *Professionalità*, ottobre-dicembre 2007, Editrice La Scuola.
- Lemoine C., *Risorse per il Bilancio di Competenze – percorsi metodologici e operativi*, Franco Angeli, Milano, 2003.
- Pombeni M.L., *Il colloquio di orientamento*, La Nuova Italia Scientifica, Roma, 1996.
- Pombeni M.L., *Orientamento scolastico e professionale*, Il Mulino, Bologna, 2002.
- Selatici A., D'Angelo M.G., *Il Bilancio di Competenze*, Franco Angeli, Milano, 1999.