

Trasparenza e riconoscimento delle Competenze per lo sviluppo professionale del Cittadino

di **Luigi Taccone**, *Ingegneria Organizzativa e Tecnologia per l'Impresa*

Il Sistema Regionale delle Competenze è ormai divenuto un fatto compiuto per la Toscana. Con la delibera di giunta regionale n. 532 del 22.06.09 è stato infatti approvato il disciplinare per l'attuazione del sistema regionale delle competenze che stabilisce le principali linee operative del nuovo sistema, un'autentica rivoluzione per l'attuale modo di operare nel settore dell'orientamento e della formazione professionale.

Prima di provare ad addentrarci nell'analisi di questo nuovo sistema, può essere utile fare un passo indietro anche per apprezzare pienamente il significato e la portata di questa innovazione, guardando ad esempio a cosa succede in un contesto più ampio, sia nazionale che europeo.

Nel nostro paese sono molte le regioni - dall'Emilia al Piemonte, alla Sardegna fino alla provincia di Trento e qualcuna sicuramente l'abbiamo dimenticata - in cui iniziative di queste tipo sono orientate a consolidarsi progressivamente, anche se il filo del dialogo istituzionale - costituito già nel 2006 con il tavolo interministeriale di confronto con parti sociali, regioni e province autonome - sembra, almeno per il momento, interrotto.

E comunque la situazione complessiva nazionale continua ad evidenziare un sensibile ritardo rispetto a quello che sta avvenendo in molti altri paesi europei sulla base dell'evoluzione della Strategia di Lisbona fissata nel 2000: un'analisi comparata che già dallo scorso anno risulta ben delineata dalla relazione biennale congiunta - della Commissione e del Consiglio Europeo - relativa ai risultati del programma "Istruzione e Formazione 2010", il cosiddetto ET 2010.

Questo rapporto ci presenta peraltro un quadro europeo tutt'altro che ottimistico: accanto a problemi ancora irrisolti (come il tasso di abbandono scolastico difficile da contenere) e che tendono a cronicizzarsi, si affacciano anche nuove problematiche, particolarmente acute oggi in questo difficilissimo periodo di crisi economica, come la scarsa partecipazione all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita da parte dei lavoratori in età avanzata e di quelli con scarse competenze.

Qualità del sistema deve voler pertanto anche dire facilità di accesso e semplicità di utilizzo, tenendo presente che la formazione, al pari della tecnologia con il suo *digital divide*, può senz'altro provocare effetti addirittura negativi, contribuendo ad aumentare la frattura generazionale e ad evidenziare le disuguaglianze sociali (problematicità di orientamento o di qualificazione per le categorie più deboli, stranieri, donne, portatori di handicap).

Un altro aspetto molto critico, peraltro evidenziato già nel 2006 dal processo di Copenaghen come una delle priorità di intervento principali, è rappresentato dalla scarsa qualità ed attrattività del settore dell'IFP (Istruzione e Formazione Professionale).

Un problema quindi sempre all'ordine del giorno per la comunità europea, anche se in diversi paesi (Danimarca, Regno Unito, Germania, Irlanda, Norvegia, Svezia, Finlandia) sono stati oggi creati sistemi moderni e completi di garanzia della qualità, mentre in altri (Francia, Spagna, Bulgaria, Slovenia, Repubblica Ceca) siamo ancora in fase di elaborazione.

Le strategie di sviluppo in questo settore stanno comunque seguendo alcune linee comuni, basate soprattutto sulla valorizzazione dei risultati dell'apprendimento nei programmi formativi e nelle qualifiche per rendere il sistema più pertinente rispetto al mercato del lavoro.

Particolare attenzione viene dedicata anche all'apprendistato, alla cooperazione tra scuola ed

impresa ed all'apprendimento basato sul lavoro, anche se non viene fatto ancora abbastanza per prevedere le esigenze in termini di competenze e qualifiche.

Ed insufficiente appare anche il livello di integrazione dell'IFP con il resto dell'*Education*: il settore può contribuire a contenere i potenziali insuccessi a patto che nei livelli scolastici inferiori vengano fornite le competenze fondamentali necessarie per potervi accedere, così come occorre ridurre gli ostacoli al passaggio tra IFP ed i livelli successivi dell'istruzione.

Ma accanto a problematiche che restano abbastanza comuni a livello europeo, il rapporto fornisce anche un'analisi comparata basata su alcuni indicatori scelti per caratterizzare il grado di sviluppo del sistema di Istruzione e Formazione dei vari paesi: la presenza di strategie nazionali esplicite per l'educazione permanente, la composizione di un quadro nazionale delle qualifiche - ovviamente coerente all'EQF, il famoso meta quadro europeo - e la definizione di un sistema di convalida delle esperienze e competenze acquisite in contesti non formali ed informali.

| PAESE | dispone di strategie esplicite per il LLL | dispone di Quadro Nazionale delle Qualifiche | dispone di sistema di Convalida delle esperienze |
|-----------------|---|--|--|
| ISLANDA | solo politiche | no | in elaborazione |
| SVEZIA | si | no | in elaborazione |
| NORVEGIA | si | no | si |
| FINLANDIA | si | in elaborazione | si |
| IRLANDA | in elaborazione | si | si |
| REGNO UNITO | si | si | in elaborazione |
| DANIMARCA | si | in elaborazione | si |
| BELGIO | si | in elaborazione | si |
| PAESI BASSI | solo politiche | in elaborazione | si |
| LUSSEMBURGO | solo politiche | in elaborazione | in elaborazione |
| LIECHTENSTEIN | solo politiche | no | no |
| GERMANIA | si | in elaborazione | no |
| FRANCIA | solo politiche | si | si |
| SPAGNA | si | in elaborazione | in elaborazione |
| PORTOGALLO | solo politiche | in elaborazione | si |
| ITALIA | solo politiche | in elaborazione | in elaborazione |
| MALTA | in elaborazione | si | no |
| CIPRO | si | no | in elaborazione |
| GRECIA | si | no | in elaborazione |
| TURCHIA | in elaborazione | in elaborazione | no |
| CROAZIA | si | in elaborazione | no |
| SLOVENIA | in elaborazione | in elaborazione | si |
| SLOVACCHIA | si | in elaborazione | in elaborazione |
| REPUBBLICA CECA | si | in elaborazione | in elaborazione |
| BULGARIA | in elaborazione | in elaborazione | in elaborazione |
| ROMANIA | in elaborazione | in elaborazione | in elaborazione |
| UNGHERIA | si | in elaborazione | no |
| POLONIA | in elaborazione | in elaborazione | in elaborazione |
| LITUANIA | si | in elaborazione | in elaborazione |
| LETTONIA | si | in elaborazione | in elaborazione |
| ESTONIA | si | in elaborazione | in elaborazione |

Nella tabella qui riportata appare evidente - e non tragga in inganno il posizionamento dell'Italia a centro classifica, fatto solo per evidenziare una certa contiguità geografica - come, oltre al ritardo cronico che accusiamo nei confronti del nord europa, in realtà rischiamo fortemente di essere superati anche dai paesi dell'est.

Pur potendo anche condividere a livello politico molte delle linee di sviluppo delineate a livello europeo, le trasformazioni ed i cambiamenti necessari evidentemente si scontrano con le situazioni di maggiore articolazione organizzativa presenti nel nostro sistema educativo e certe innovazioni, anche apprezzate ed auspiccate da più parti, necessitano probabilmente di un tempo maggiore per produrre i loro effetti.

La resistenza al cambiamento d'altronde è spesso intrinsecamente connessa ai sistemi più complessi

e la cosiddetta inerzia organizzativa un male tipico della burocrazia: anche qui il concetto chiave sembra essere quello della ricerca della semplificazione.

E guardando ancora alla tabella precedente, appare anche evidente come la nostra regione potrebbe essere addirittura da primissimi posti della classifica potendo far leva, addirittura dal 2002, su una legge regionale - la 32 - totalmente ispirata al Diritto all'Apprendimento del Cittadino, alla quale oggi è stato affiancato un repertorio regionale delle figure professionali basato sulle competenze insieme ad un sistema di convalida distribuito sul territorio.

Certo in Toscana è stato comunque compiuto il grande passo ma ora si dovrebbe anche dire che il successo dell'innovazione, in termini di una ritrovata efficacia e qualità del sistema complessivo, dipende moltissimo da quanto tutti gli operatori del sistema riusciranno a calarsi in questa nuova logica operativa.

Il nuovo sistema introdotto dalla regione Toscana presenta in effetti una notevole complessità ma non potrebbe essere altrimenti: passare da un ciclo formativo basato essenzialmente sulla progettazione / erogazione / rendicontazione di percorsi formativi ad una dinamica che parte dalla domanda di professionalità del territorio e la trasforma, secondo un modello strutturato di *performance* e processi organizzativi, in unità di competenze livellate per risultati di apprendimento peraltro non solo formali, rappresenta certamente un bel salto concettuale.

Un po' come avvenne, giusto per fare un'analogia, nel mondo dell'impresa quando entrò in crisi il primo modello produttivo con la scoperta abbastanza improvvisa dell'importanza del marketing.

Ed un cambiamento radicale si prospetta anche nelle componenti del sistema dedicate alla valutazione o al controllo: cambia totalmente il focus di queste attività, da una valutazione soprattutto di efficienza a cui siamo da tempo abituati (quanto spendiamo, come spendiamo, quante attività svolgiamo), all'analisi in termini di efficacia e di risultati effettivi per l'utente finale (ad esempio misurando l'incremento di professionalità acquisita).

Dall'analisi delle attività alla logica di servizio per il territorio: un cambiamento che richiede di assumere necessariamente un altro punto di vista, quello del Cittadino che si troverà ben presto ad essere l'utente principale di questo nuovo sistema.

Da questo punto di vista - e tralasciando ovviamente l'articolata struttura del sistema delle competenze (leggi Repertorio delle Figure Professionali), un argomento sicuramente di maggior interesse per l'operatore più che per il cittadino - diventa essenziale comprendere e valutare la fluidità e la linearità di funzionamento dei processi principali tracciati dal nuovo sistema e che qui sono schematicamente riportati in figura.

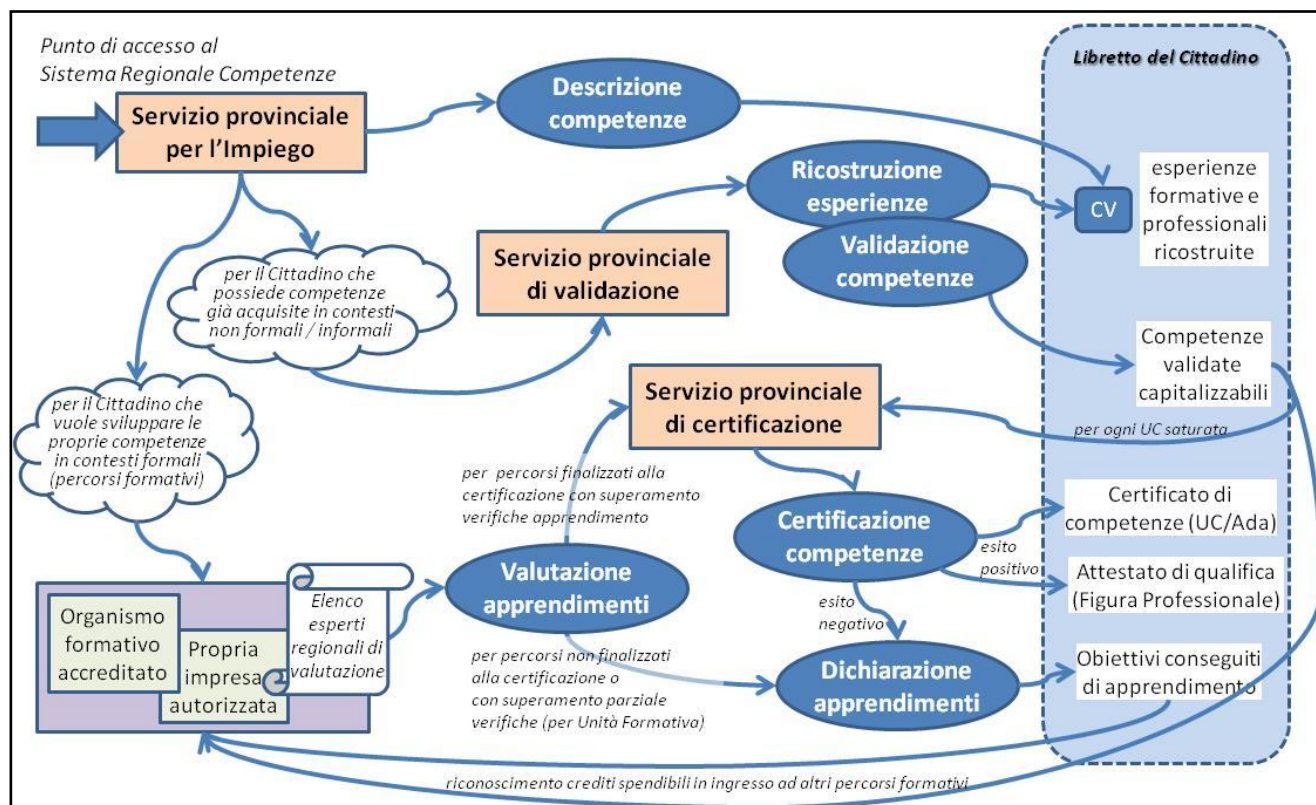
Le linee di sviluppo regionale prefigurano intanto per il Cittadino un unico punto di accesso al sistema complessivo di servizio, già identificato con la rete dei Servizi per l'Impiego così come espressamente indicato nella recente delibera istitutiva.

Da qui si avvieranno i vari processi di servizio per il cittadino, in funzione del suo status professionale e delle sue esigenze di crescita: le attuali funzioni di orientamento dovranno necessariamente arricchirsi con altre componenti operative, sia per integrarsi più efficacemente con le funzioni di sviluppo delle competenze, sia per supportare azioni di valutazione delle esperienze già maturate.

Prendono infatti corpo altri processi chiave - alcuni completamente nuovi, altri da riposizionare o ridefinire - in un contesto che si snoda attraverso una nuova configurazione che dovranno

verosimilmente assumere i servizi per l'impiego, dovendo prevedere specifiche funzioni organizzative relative alle fasi sia di certificazione che di validazione.

Novità sono previste anche per il contesto del sistema dell'offerta formativa, dove potranno operare non solo le agenzie e le altre strutture di istruzione-formazione ma sarà possibile coinvolgere anche il mondo della formazione interna dell'impresa.



E qui diventa determinante il ruolo degli esperti regionali di valutazione e certificazione delle competenze, chiamati sostanzialmente a fornire un valore aggiunto qualificando i vecchi processi erogativi, introducendo nuove metriche e criteri di valutazione idonei per la misurazione dei vari livelli di apprendimento.

Provando a tracciare le interazioni possibili di questi nuovi processi, possiamo anche vedere come ogni processo è sostanzialmente finalizzato a valorizzare specifici elementi funzionali per la composizione di una nuova entità che sta riuscendo progressivamente a prender forma ed alla quale potremmo dare il nome di **Libretto del Cittadino** (tralasciando ovviamente il termine formativo, chiaramente oramai troppo superato).

Un contenitore appunto per tutti gli elementi valoriali di professionalità acquisiti dal cittadino, che si incrementa progressivamente secondo il proprio percorso individuale di sviluppo e di crescita professionale e che deve essere messo in trasparenza con metodiche standard ed omogenee su tutto il territorio per assicurarne il riconoscimento e la piena spendibilità sul mercato del lavoro.

Da sottolineare infine le diverse dinamiche esistenti tra i vari processi, come ad esempio dalla validazione alla formazione o alla certificazione: l'obiettivo finale per l'insieme dei processi, e quindi per tutto il sistema, resta pertanto la progressiva capitalizzazione delle competenze in modo da massimizzare il valore della professionalità di ogni Cittadino.

La strada obbligata per stare al passo con l'Europa.