

LO SVILUPPO DEL SISTEMA DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI

RAPPORTO FINALE

A cura di:

Eugenio Gotti

Responsabile scientifico

Isabella Medicina, Cristina Venuleo

Ricercatori

Supervisione:

Mauro Boati

Tutti i diritti riservati
© 2017 Ebitemp

Grafica e stampa: Digitalia Lab
Via Giacomo Peroni, 130 - Roma



BOOKLAB

Edizioni Booklab
www.booklab.it

ISBN: 9788897401513

LO SVILUPPO DEL SISTEMA DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI

La ricerca è stata realizzata da Noviter s.r.l. con la supervisione di Mauro Boati.

Équipe di ricerca:

Eugenio Gotti, responsabile scientifico

Isabella Medicina e Cristina Venuleo, ricercatori.

Sommario

Prima parte (abstract della ricerca)	5
1.1. Obiettivi e contenuti	5
1.2. Uno sguardo di insieme.....	7
1.2.1. Lo stato dell'arte della normativa e le esperienze regionali.....	7
1.2.2. Altre esperienze di interesse	8
1.3. Le prospettive di sviluppo per le Agenzie per le Agenzie per il Lavoro.....	10
1.3.1. La certificazione delle competenze per lo sviluppo dei servizi di incontro domanda-offerta di lavoro	10
1.3.2. La certificazione delle competenze nel quadro delle politiche attive per il lavoro	11
Seconda Parte	14
Il quadro delle regole.....	14
1.1. Da dove partiamo: il quadro normativo europeo	15
1.2. L' Europa: un flash su esperienze di valore	26
1.3. E in Italia?.....	28
1.4. L'ultima tappa – in ordine temporale	33
Terza parte	39
Le Regioni: dove sono e dove vanno	39
2.1. Lo stato dell'arte della normativa in Italia	40
2.2. Focus su alcune Regioni	43
2.3. Le politiche attive e le risorse per la certificazione.....	54
Quarta parte	62
4.1. La certificazione dei profili professionali realizzata dal Fondo Banche Assicurazioni.....	64
4.2. Gli open badge.	67
Quinta parte	71
5.1. La certificazione delle competenze nel quadro dei processi di selezione e gestione del personale: quali prospettive di sviluppo.....	72
5.2. Le prospettive di sviluppo del sistema di certificazione delle competenze nell'ambito delle politiche attive del lavoro	75

Allegati

Allegato 1 - Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 29 gennaio 2008 sulla costituzione del Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente

Allegato 2 - Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008 sulla costituzione del Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente

Allegato 3 - Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 giugno 2009 sull'istituzione di un sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET)

Allegato 4 - Raccomandazione del Consiglio del 20 dicembre 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale

Allegato 5 - Decreto Legislativo 16 gennaio 2013 , n. 13

Allegato 6 – Decreto 30.06.2015

Prima parte (abstract della ricerca)

1.1. Obiettivi e contenuti

Questa ricerca ha l'obiettivo di analizzare lo stato dell'arte del sistema di certificazione delle competenze nel nostro Paese e di individuare alcune possibili linee di sviluppo particolarmente funzionali a valorizzare il ruolo delle Agenzie per il Lavoro e a favorire il coinvolgimento delle aziende. Il punto di partenza della ricerca è quindi la ricostruzione del quadro di regole di livello europeo e nazionale in materia di riconoscimento degli apprendimenti in qualunque contesto prodotti, e delle relative prassi attuative; norme e prassi sono oggetto di un'analisi critica incentrata sulla funzionalità del sistema di certificazione delle competenze, così come viene delineandosi in attuazione del d.lgs. 13/2013¹, rispetto alla finalità cui è improntato: garantire il riconoscimento e la spendibilità delle competenze in una prospettiva occupazionale.

La certificazione delle competenze può infatti essere uno strumento particolarmente utile per sostenere la mobilità delle persone all'interno del mercato del lavoro: rendendo trasparenti e riconoscibili le competenze sviluppate attraverso la formazione, sul lavoro o nelle situazioni della vita quotidiana, la certificazione può facilitare il passaggio da un da un posto di lavoro ad un altro, anche nell'ambito dei percorsi di reinserimento conseguenti all'uscita dal mercato del lavoro; inoltre, la certificazione delle competenze può sostenere anche il reingresso nel sistema formativo, nei casi in cui le competenze già acquisite dalla persona siano parte integrante del percorso formativo che si vuole intraprendere.

Tuttavia, costruire un sistema di riconoscimento e certificazione delle competenze coerente con le esigenze del mercato del lavoro ed effettivamente in grado in grado di sostenere percorsi professionali e formativi flessibili è un'operazione particolarmente complessa: non si tratta soltanto di mettere a punto procedure di valutazione e attestazione delle competenze che siano il più possibile semplici, accessibili e adeguate ai diversi contesti di apprendimento; occorre anche affrontare il tema del reale valore di mercato delle competenze certificate, della loro effettiva spendibilità. In una prospettiva occupazionale, il nodo centrale diventa quello del valore "di scambio" che le competenze certificate hanno per gli attori forti del mercato: un certificato di competenza aumenta il valore di un candidato agli occhi di un'azienda? Ne rende più facile l'inserimento in una mansione coerente con ciò che sa e sa fare? Favorisce il passaggio da una mansione ad un'altra, se il lavoratore deve riqualificarsi dopo avere perso il posto di lavoro? Ad oggi, se si prescinde dal riconoscimento delle competenze certificate in termini di crediti formativi e dai casi in cui il possesso di una certificazione è prescritto dalla normativa come requisito per lo svolgimento di una determinata mansione, le certificazioni sono in realtà poco spendibili nel mercato del lavoro. Quello che si profila è dunque il rischio di un disallineamento tra il sistema pubblico di certificazione delle competenze che si sta costruendo e il mercato del

¹ Definizione delle norme generali e dei i livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

lavoro: si tratta di un aspetto trattato in modo approfondito dalla ricerca, nello svolgimento della quale sono state anche individuate alcune possibili linee di sviluppo del sistema nella direzione di una maggior coerenza con le esigenze di imprese e individui, rispetto alle quali le Agenzie per il Lavoro sono un punto di incontro e di sintesi.

La ricerca si è quindi sviluppata lungo tre direttrici, ricostruendo il quadro normativo quale è stato delineato dagli interventi più recenti; analizzando le esperienze regionali per individuare prassi e strumenti di particolare interesse; individuando casi di utilizzo o soluzioni innovative, anche non direttamente riconducibili al sistema nazionale di certificazione delle competenze di cui al d.lgs.13/2013, che possono fornire spunti di riflessione sui bisogni che il sistema produttivo esprime e sulle risposte che elabora autonomamente.

L'obiettivo di identificare nel modo più completo possibile i potenziali ambiti di sviluppo del sistema della certificazione delle competenze e di ricostruire in relazione ad essi i punti di forza e di debolezza, i rischi e le opportunità connesse all'azione delle Agenzie per il Lavoro ha determinato, in fase di realizzazione della ricerca, alcune scelte operative. Da un lato, si è esplorata la possibilità di valorizzare non tanto l'output dell'attività di certificazione (il certificato) quanto piuttosto singole fasi del processo di certificazione, in particolare la costruzione dei repertori delle competenze da certificare e la valutazione delle competenze stesse, perché si tratta di temi rispetto alle quali il coinvolgimento delle imprese appare più agevole e le Agenzie per il Lavoro possono far valere un ruolo specifico. Dall'altro lato, sono state prese in esame le prospettive di sviluppo del sistema anche dal punto di vista della possibile apertura di un mercato per le Agenzie per il Lavoro.

Nelle pagine seguenti di questo capitolo vengono presentati i risultati della ricerca, esposti più dettagliatamente nei capitoli seguenti.

1.2. Uno sguardo di insieme

1.2.1. Lo stato dell'arte della normativa e le esperienze regionali

La ricostruzione del quadro normativo ha inteso soprattutto mettere a fuoco gli sviluppi successivi al d.lgs.13/2013, che disciplina l'attuazione del sistema pubblico nazionale di certificazione delle competenze, approfondendo in particolare il quadro operativo definito dal D.I. 30 giugno 2015². Due sono le linee di intervento prioritarie, in funzione delle quali si è mosso il legislatore: la costituzione del repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali, che rappresenta il riferimento dell'attività di certificazione in termini di contenuti professionali ed è funzionale a mettere tra loro in relazione, standardizzandole, le qualificazioni rilasciate dalle singole Regioni; la definizione degli standard minimi di sistema e processo e dei requisiti di attestazione, funzionale a disciplinare le modalità di erogazione del servizio.

Dall'analisi del decreto e degli atti che declinano operativamente le disposizioni in esso contenute emergono alcuni nodi critici³. Innanzitutto, l'aderenza dei profili professionali contenuti nel repertorio nazionale alla realtà del mercato del lavoro e l'aggiornamento del repertorio stesso: l'iter di costruzione e sviluppo del repertorio quale è ad oggi definito⁴, teso soprattutto a salvaguardare le esigenze di uniformità e di generalizzazione a livello nazionale e di referenziabilità al Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF)⁵, non garantisce dal rischio che il sistema di certificazione delle competenze si fondi su profili professionali lontani dalle esigenze del sistema produttivo e soggette a rapida obsolescenza; ad oggi, inoltre, la procedura per l'aggiornamento dei profili appare lunga e farragginosa, quindi poco funzionale a coinvolgere il sistema delle imprese e le loro rappresentanze e non in grado di supportare la definizione di profili flessibili e modulari, che più facilmente si adeguano ai cambiamenti del mercato del lavoro.

² 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.

³ Per un approfondimento si rinvia a Casano L., *Transizioni occupazionali e certificazione delle competenze*, Formazione Lavoro Persona Anno IV Numero 12. L'autrice sottolinea anche il "rischio di una deriva formalista, derivante da un recepimento acritico di definizioni e procedure codificate a livello europeo, senza un reale adattamento degli elementi essenziali del sistema al contesto nazionale e senza un adeguato raccordo con altre riforme in atto, non solo sul piano dei principi e delle finalità ma anche su quello operativo".

È stato poi messo in evidenza come possibile elemento critico (Tessaroli, 2014) anche il rapporto tra il repertorio nazionale in corso di formazione e i repertori regionali, in quanto le norme prevedono la correlabilità dei due livelli, nazionale e regionale, senza intervenire sul ruolo dei repertori regionali una volta costituito il repertorio nazionale. Pertanto, interpretando letteralmente la norma, ogni regione mantiene la potestà di individuare e definire le nuove qualificazioni professionali e le relative competenze non presenti nel repertorio nazionale, che tuttavia potrebbero non ricevere riconoscimento da parte di altre regioni.

⁴ Nota Tecnica del 23 luglio 2015.

⁵ L'EQF (*European Qualifications Framework*) è lo strumento che consente di ricondurre le qualifiche esistenti nei diversi Stati ad una comune griglia di riferimento di 8 livelli, definiti sulla base della complessità degli apprendimenti raggiunti (espressi in termini di conoscenze, abilità e competenze). In questo modo è possibile collegare i sistemi nazionali di qualificazione di paesi diversi e ad agevolare la comunicazione fra loro.

In secondo luogo, è un elemento critico la sostenibilità del sistema nel suo complesso: l'onerosità della procedura, fortemente burocratizzata, unita all'assenza di risorse pubbliche specificamente dedicate⁶ pone infatti a rischio l'attuazione stessa del sistema definito dal d.lgs.13/2013.

Occorre poi considerare che le norme impattano su realtà territoriali molto differenziate, in quanto a Regioni ancora prive di una strategia formalizzata e normata in materia di certificazione, in cui la validazione viene applicata nell'ambito di specifici progetti o programmi, se ne affiancano altre che dispongono di sistemi regionali di validazione e certificazione delle competenze completi di repertori di qualifiche e procedure per gli operatori, nelle quali però permane la problematicità legata alla mancanza di risorse sufficienti a coprire i costi del servizio.

A ciò si aggiunge anche la difficoltà legata ai differenti modelli di *governance*, in quanto in alcuni contesti la regia è affidata al sistema della Formazione Professionale, in altri al sistema dei Servizi per il Lavoro e in nessun caso può dirsi costruito un sistema che faccia proprie le funzioni e le caratteristiche e i punti di forza di entrambi.

Sembrirebbe che le amministrazioni regionali ad oggi interpretino la certificazione come un servizio accessorio ovvero opzionale, non come parte integrante ed essenziale delle proprie politiche. Si rilevano alcune "buone pratiche" che però sovente rimangono tali e non diventano sistema: è il caso, ad esempio, di quelle agite in Emilia-Romagna e in Toscana in ambito socio sanitario, nate per valorizzare e certificare le competenze acquisite in contesti informali e non formali e ridurre l'attivazione di moduli formativi non realmente *necessari*.

Dato questo scenario non è probabile, almeno nel breve periodo, che la certificazione delle competenze nell'ambito del sistema pubblico definito dal d.lgs. 13/2013 possa costituire per le Agenzie per il Lavoro l'occasione di diversificare l'offerta dei servizi e di aprire un nuovo mercato; tuttavia, la certificazione delle competenze può rappresentare un'opportunità per qualificare ulteriormente i processi di incontro domanda-offerta di lavoro, che rappresentano il *core business* aziendale, e di aumentare la redditività di alcune azioni o interventi specifici, ad esempio in materia di politica attiva del lavoro.

1.2.2. Altre esperienze di interesse

Sono state approfondite due esperienze molto diverse tra loro quanto a caratteristiche e livello di consolidamento, la certificazione dei profili professionali del settore bancario realizzata dal Fondo Banche Assicurazioni (FBA) e il progetto di sviluppo degli *open badge* in Italia, gestito da Cineca attraverso la piattaforma *.Bestr*. L'obiettivo non è evidentemente quello di proporre

⁶ Per quanto riguarda la sostenibilità finanziaria, a fronte di esperienze e sperimentazioni che hanno ampiamente dimostrato come la messa a punto di sistemi efficienti di validazione degli apprendimenti non formali e informali sia un processo oneroso, l'art. 11 c.3, nel ribadire che dall'adozione del decreto non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, riconosce la facoltà degli enti pubblici titolari (ossia il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, le Regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Ministero dello Sviluppo Economico) di stabilire costi standard a carico dei beneficiari. Il fatto che il costo dei servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze sia posto direttamente a carico del soggetto che ne fa richiesta potrebbe di fatto limitare l'accessibilità al servizio stesso.

un'alternativa al sistema nazionale di certificazione delle competenze quale viene configurandosi in attuazione del d.lgs. 13/2013, ma di coglierne meglio i punti di forza e di debolezza, rileggendolo alla luce di quanto emerge dai progetti e dalle iniziative che si stanno sviluppando parallelamente ad esso. Da questi progetti si ricavano infatti informazioni importanti sui bisogni che le aziende esprimono e sulle risposte che esse giudicano adeguate, e di questo si può tenere conto per individuare possibili piste di lavoro. In particolare, le esperienze individuate forniscono indicazioni sulle componenti del processo di certificazione che le aziende valorizzano in modo particolare, in relazione all'utilità che esse annettono alla certificazione.

Se si esamina il sistema di certificazione delle competenze sviluppato da FBA in relazione al sistema nazionale di certificazione delle competenze definito dal d.lgs. 13/2013, si osserva che la scelta strategica di FBA è di garantire la correlazione delle certificazioni rilasciate al *Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione professionale e delle qualificazioni professionali* in corso di realizzazione, rimanendo però al di fuori del sistema pubblico definito dal decreto: FBA rilascia infatti le certificazioni in attuazione di una prassi di riferimento del sistema UNI. Da questo punto di vista, l'esperienza conferma che le attività di individuazione delle competenze richieste dalle aziende (costruzione e aggiornamento di repertori di profili professionali) e di definizione delle modalità di *assessment* di tali competenze hanno una rilevanza e un valore autonomo rispetto alla certificazione in senso stretto, e quindi possono essere un ambito specifico su cui investire. L'esperienza di FBA è utile anche a fare emergere il punto di vista delle aziende rispetto al sistema di certificazione, a mettere a fuoco quali sono, dal loro punto di vista, i vantaggi che la certificazione produce. Per le aziende del settore bancario la certificazione è utile perché c'è una normativa che la prescrive come adempimento; perché consente di aumentare l'efficienza dei processi di inserimento, qualificazione e riqualificazione dei lavoratori; perché è uno strumento di promozione dell'azienda nei confronti dei clienti e dei lavoratori da fidelizzare maggiormente.

A differenza del modello di FBA, che è compiutamente definito quanto a strumenti e procedure e sta per essere applicato su più larga scala tra le aziende aderenti, *.Bestr* è un esempio delle prospettive che si stanno aprendo in materia di certificazione grazie soprattutto all'impulso dei sistemi *open source*, ed è interessante per le potenzialità che esprime. *.Bestr* è il progetto di sviluppo in Italia degli *open badge*, che in estrema sintesi possono essere definiti come una rappresentazione digitale di competenze acquisite o di risultati raggiunti da una persona, differenti dalle rappresentazioni puramente visive o dagli attestati perché contengono al loro interno informazioni strutturate che qualificano il *badge* indicando l'ente che lo ha rilasciato, i criteri adottati per la valutazione delle competenze, le evidenze che portate a supporto, l'eventuale data di scadenza della certificazione. Quello degli *open badge* è un sistema aperto e dinamico, in cui qualunque azienda o ente pubblico o privato può rilasciare *badge* definendone liberamente i contenuti (gli standard attengono alla struttura e alla leggibilità).

Se le esperienze straniere evidenziano come gli *open badge* vengano utilizzati dalle aziende soprattutto per motivare dipendenti e collaboratori, favorendo il senso di appartenenza ad una comunità professionale, la piattaforma *.Bestr*, una volta a regime, ha l'ambizione di operare come punto di incontro tra aziende, individui ed istituzioni formative, come *marketplace* in cui le competenze sono rese visibili, ricercate e valorizzate, sviluppate.

1.3. Le prospettive di sviluppo per le Agenzie per il Lavoro

1.3.1. La certificazione delle competenze per lo sviluppo dei servizi di incontro domanda-offerta di lavoro

Lo sviluppo della certificazione delle competenze nell'ambito del *core business* delle Agenzie per il Lavoro, l'attività di incontro domanda-offerta di lavoro e di qualificazione delle risorse umane, passa attraverso il riconoscimento dell'utilità della certificazione stessa da parte delle aziende e dei lavoratori.

Dal punto di vista dell'azienda la certificazione, non importa se di apprendimenti formali, non formali o informali, ha valore quando è prescritta da una norma, come è ad esempio per la figura del mulettista oppure per alcune tipologie di operatori finanziari; quando un cliente la impone come requisito o comunque la apprezza come elemento distintivo del fornitore, come accade nella filiera dell'*automotive* o nel sistema bancario; quando può essere utilizzata a supporto dei processi di HR management per gestire lo sviluppo di carriera e la riqualificazione dei lavoratori oppure per fidelizzarli, aumentandone la motivazione e favorendo il senso di appartenenza ad una comunità professionale. Si possono poi fare due ulteriori osservazioni. Da un lato, il riconoscimento e la valorizzazione aziendale della certificazione non dipende dal fatto che questa sia stata emessa nell'ambito di un sistema pubblico; dall'altro lato, ad avere valore per le aziende non è soltanto la certificazione come documento formale (il certificato), ma anche il repertorio condiviso dei profili professionali e gli strumenti di valutazione: questo perché il repertorio è un riferimento comune a tutto il settore, utile soprattutto alle aziende che ancora non dispongono di un sistema di gestione del personale organizzato per competenze, mentre gli strumenti di valutazione possono essere utilizzati anche per la misurazione dei gap di competenze e in funzione della progettazione formativa.

Dal punto di vista dell'individuo, la certificazione è utile nei casi in cui favorisce l'accesso al mercato del lavoro o la mobilità all'interno di esso, ossia quando costituisce un requisito per svolgere una determinata professione oppure un fattore di differenziazione della persona - che, essendo certificata, viene considerata più qualificata ovvero più affidabile - rispetto agli altri potenziali candidati per una stessa posizione.

È sulla base di queste considerazioni che si possono individuare le linee di azione per promuovere un utilizzo della certificazione delle competenze più coerente con le esigenze delle aziende e degli individui. Un aspetto su cui si può puntare è la costruzione e l'aggiornamento di repertori di competenze coerenti con le esigenze aziendali, vale a dire in grado di fotografare l'insieme delle conoscenze e capacità necessarie per ricoprire i ruoli chiave ma sufficientemente flessibili da accompagnare l'evoluzione del sistema economico. Questo è dunque uno spazio di azione potenzialmente interessante per successivi approfondimenti.

Collegato al tema dell'individuazione è quello dell'*assessment* delle competenze, altra attività essenziale per il miglioramento della qualità e dell'efficienza dei servizi di incontro domanda - offerta di lavoro. Questo è un ambito su cui le Agenzie per il Lavoro, facendo valere una competenza specifica, potrebbero apportare un contributo qualificato anche nell'ambito di processi di certificazione gestiti da altri enti: in questo modo le Agenzie potrebbero entrare nel

sistema di certificazione delle competenze senza accollarsi tutti gli oneri organizzativi e procedurali da esso previsti.

La certificazione delle competenze ha valore, agli occhi delle aziende, come strumento di marketing nei confronti dei clienti: questo potrebbe essere un altro elemento su cui puntare per lo sviluppo del sistema, in particolare rispetto al *core business* delle Agenzie per il Lavoro, la somministrazione. Si potrebbe quindi promuovere, in via sperimentale, il ricorso da parte delle Agenzie alla certificazione delle competenze, e in particolare di quelle non formali e informali, con l'obiettivo di aumentare la qualificazione di alcuni gruppi di lavoratori somministrati o candidati a missioni di lavoro e di rafforzare l'immagine aziendale sul mercato. La certificazione potrebbe essere finanziata nel quadro delle azioni rivolte allo sviluppo della professionalità dei lavoratori, e quindi avvalendosi dei fondi interprofessionali dedicati ai lavoratori in somministrazione (ad esempio, Forma. Temp). Più in generale, i fondi interprofessionali potrebbero essere già oggi una leva per lo sviluppo della certificazione degli apprendimenti acquisiti nei diversi contesti, da utilizzare soprattutto per i lavoratori occupati: le Agenzie per il Lavoro potrebbero quindi avvalersene sia nei confronti dei propri dipendenti che a vantaggio delle aziende clienti.

1.3.2. La certificazione delle competenze nel quadro delle politiche attive per il lavoro

Quello delle politiche attive del lavoro finanziate mediante fondi pubblici è ad oggi l'ambito in cui i servizi di validazione e certificazione degli apprendimenti non formali e informali trovano più frequentemente e diffusamente la loro collocazione. Per quanto, come si è detto in più occasioni, sia riduttivo affrontare il tema della certificazione esclusivamente in termini di servizio da garantire al cittadino, senza considerarne la reale spendibilità (e quindi il valore di mercato), pure le politiche pubbliche rimangono un ambito da presidiare, per ragioni sia di natura economica che istituzionale. Da questo punto di vista, l'individuazione delle possibili piste di sviluppo del sistema della certificazione non può fare a meno di considerare l'impatto che avrà il d.lgs. 150/2015⁷, che modifica la disciplina dello stato di disoccupazione e ridefinisce contenuti e articolazione delle politiche attive del lavoro. Tenendo quindi conto del fatto che le modalità attuative del decreto di riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive sono in corso di definizione e che il processo di attuazione coinvolge una pluralità di soggetti, prendiamo in esame il quadro definito dal d.lgs. 150/2015 e proviamo a individuare che spazio potrebbe esserci per la certificazione.

L'art. 18 definisce i servizi e le misure di politica attiva del lavoro destinati ai disoccupati, ai beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro (cassa integrazione) e ai lavoratori a rischio di disoccupazione; i servizi cui la norma fa riferimento, tra gli altri, sono: l'orientamento di base e specialistico; l'ausilio alla ricerca di una occupazione e l'orientamento individualizzato all'autoimpiego; la formazione ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale; la promozione di esperienze lavorative ai fini di un incremento delle competenze, anche mediante lo strumento del tirocinio.

⁷ Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

L'art. 23 prevede la possibilità, per i percettori della nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASPI) con disoccupazione di durata superiore a quattro mesi, di richiedere un "assegno di ricollocazione" spendibile anche presso gli operatori accreditati e finalizzato ad ottenere un "servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro". In base al c.7, è compito dell' Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), definire le modalità operative e l'ammontare dell'assegno di ricollocazione, sulla base di alcuni principi stabiliti dalla norma stessa, in particolare: a) riconoscimento dell'assegno di ricollocazione prevalentemente a risultato occupazionale ottenuto; b) definizione dell'ammontare dell'assegno in maniera da mantenere l'economicità dell'attività, considerando una ragionevole percentuale di casi per i quali l'attività non fornisca il risultato occupazionale; c) graduazione dell'ammontare dell'assegno di ricollocazione in relazione al profilo personale di occupabilità.

Né l'art. 18 né l'art. 23 fanno esplicito riferimento alla certificazione degli apprendimenti non formali e informali anche se, stando alla lettera del decreto, non sembrano esserci elementi sulla base dei quali sostenere che vi sia stata l'intenzione di escludere questo servizio dal novero di quelli erogabili. Lo sviluppo del sistema di certificazione delle competenze nell'ambito delle politiche attive del lavoro passa dunque attraverso la sua inclusione tra i servizi di cui all'art. 18 ovvero all'art. 23; la decisione di sostenere questa linea, tuttavia, richiede un'accurata valutazione preliminare delle opportunità e dei vincoli che ne potrebbero derivare.

Proviamo quindi a identificare gli elementi su cui fondare tale decisione: ipotizziamo cioè che la certificazione delle competenze venga inserita tra i servizi di politica attiva del lavoro e proviamo a individuare, rispetto a questa situazione e assumendo il punto di vista di un'Agenzie per il Lavoro, quali potrebbero essere i vantaggi e gli svantaggi, le opportunità e i rischi che potrebbero presentarsi. Questi elementi sono sintetizzati nella Tabella Certificazione delle competenze e d.lgs.150/2015, sotto riportata. Si tratta ovviamente di una prima identificazione dei fattori più rilevanti, che dovrebbe essere ulteriormente approfondita anche nel confronto con le Agenzie per il Lavoro stesse.

Tabella - Certificazione delle competenze e d.lgs.150/2015

vantaggi	svantaggi
<ul style="list-style-type: none"> • maggiore redditività del servizio (se il costo standard è più alto rispetto ad altri servizi a processo); • diversificazione della gamma di servizi offerti; • sviluppo di partnership sul territorio e qualificazione dell'apporto delle Agenzie per il Lavoro (coinvolgimento soltanto in alcune fasi del processo di certificazione) 	<ul style="list-style-type: none"> • onerosità (articolazione del processo e funzioni da garantire) • necessità di figure professionali con una qualificazione specifica
opportunità	rischi
<ul style="list-style-type: none"> • maggiore qualificazione professionale dei lavoratori (aumento delle possibilità di reinserirsi nel mercato del lavoro e spendibilità della certificazione rispetto ai percorsi formativi); • ritorno di immagine per le Agenzie per il Lavoro agli occhi delle aziende clienti 	<ul style="list-style-type: none"> • mancato conferimento di risorse incrementali (diminuzione dei fondi per altri servizi a processo ovvero a risultato); • migliore posizionamento dei competitor (enti di formazione e centri per l'impiego pubblici)rispetto ad un'attività con una forte componente burocratica; • mancata percezione del valore della certificazione da parte delle aziende-clienti

Seconda Parte

Il quadro delle regole

In questa sezione sono declinate le principali indicazioni e riforme avvenute in ambito Europeo al fine di fornire un quadro chiaro e puntuale dei punti cardine del sistema di Certificazione, ricostruendo le regole che sostengono il sistema degli apprendimenti. La cornice europea è essenziale per comprendere i passaggi normativi, e la maturazione dei suddetti passaggi, che hanno caratterizzato il recepimento dei dettami in Italia. Il focus della sezione è la certificazione delle competenze informali e non formali, poiché è su queste che è possibile immaginare una attivazione delle Agenzie per il Lavoro, un loro coinvolgimento nel sistema pubblico delle politiche attive o, eventualmente, definire un “prodotto” privato dedicato alle imprese (tema trattato successivamente). Dall’EQF che definisce le competenze chiave, passando dall’Ecvet che istituisce un sistema di trasferimento di crediti per approdare nel 2012 alla Raccomandazione del Consiglio sulla validazione delle competenze acquisite al di fuori dei sistemi formali, si forniscono alle Agenzie gli *items* per navigare nel sistema, ognuna potrà scegliere se e come affrontare il viaggio.

La certificazione delle competenze formali, incanalata nel sistema dell’istruzione/formazione ad oggi, risulta seppur apparentemente più avanti, ancora legata al riconoscimento di crediti derivanti da percorsi strutturati piuttosto che alla reale acquisizione di competenze dei cittadini, meno quindi rilevante rispetto ad un ruolo delle Agenzie per il Lavoro poiché non riconducibile al sistema del lavoro ma piuttosto a percorsi didattici.

Per quel che riguarda la normativa europea si è deciso di affrontare i punti cardine dello sviluppo della norma e alcune esperienze realizzate in alcuni Stati Europei che possono fornire spunti per la costruzione di modelli di intervento anche in Italia, soffermandosi poi sugli aspetti ritenuti maggiormente rilevanti per le Agenzie per il Lavoro.

Per quel che riguarda l’Italia, il focus è principalmente sul decreto 13/13 che costituisce lo spartiacque tra la frammentazione regionale e il tentativo di costruire un sistema nazionale: attori, standard, processi, definizioni univoche delle fasi di attività sono declinate e si individuano gli *step* di implementazione sino al decreto del 22 gennaio 2015.

Anche se è da rilevare che già nel 2007 in Italia si è tentato di avviare un’azione organica sul tema, con la legge Fornero si sono poi poste le basi concrete per la strutturazione del sistema nazionale, è con il decreto 13/13 e con l’intesa del 2015 che la norma può dirsi sostanzialmente completa: definizioni, attori, responsabilità e ruoli di ognuno, cosa certificare e con quali strumenti impianto del repertorio nazionale.

Sono accennate anche alcune connessioni tra le regole definite per il sistema e lo sviluppo a più velocità che ha caratterizzato i diversi contesti regionali. Si cominciano a delineare temi quali la relazione tra certificazione e politiche attive, il ruolo dei diversi soggetti agenti sul sistema, che sono poi sviluppati nelle parti successive della ricerca.

1.1. Da dove partiamo: il quadro normativo europeo

«Ogni cittadino deve essere dotato delle abilità necessarie per vivere e lavorare nella nuova società dell'informazione» e «un quadro di riferimento europeo dovrebbe definire le nuove abilità fondamentali da acquisire mediante l'apprendimento nel corso della vita: *abilità relative a tecnologie informatiche, lingue straniere, cultura tecnologica, imprenditorialità e abilità sociali*»: così il Consiglio Europeo del 2000 poneva l'attenzione degli Stati Membri sulla necessità di costruire strumenti e modelli di apprendimento che agevolassero il movimento di cittadini, sia studenti che lavoratori, nei paesi europei. Già nel 2006, con la Raccomandazione sulle competenze chiave per l'apprendimento permanente del Parlamento europeo e del Consiglio⁸, si individuano otto ambiti di competenze imprescindibili per la realizzazione e lo sviluppo personale, la cittadinanza attiva, l'inclusione sociale e l'occupazione.

- ✓ Comunicazione nella madrelingua;
- ✓ Comunicazione nelle lingue straniere;
- ✓ Competenza matematica e competenze di base in scienza e tecnologia;
- ✓ Competenza digitale;
- ✓ Imparare ad imparare;
- ✓ Competenze sociali e civiche;
- ✓ Spirito di iniziativa e imprenditorialità;
- ✓ Consapevolezza ed espressione culturale.

La definizione delle competenze chiave costituisce un punto di arrivo di quanto era stato indicato dal Consiglio di Lisbona nel 2000 ma, soprattutto, è il volano per la definizione del Quadro Europeo di riferimento nei diversi sistemi nazionali: l'*European Qualification Framework - EQF* del 2008. Con l'EQF i Paesi europei decidono di puntare insieme sullo sviluppo dei propri sistemi di istruzione e formazione per accrescere il livello di competitività dell'Europa e di favorire i cittadini il trasferimento delle proprie competenze da un sistema ad un altro. Con l'idea guida di realizzare uno spazio europeo dell'apprendimento permanente (*lifelong learning*), le linee di principio definite a Lisbona vengono tradotte in obiettivi concreti:

a. incoraggiare la mobilità e l'apprendimento permanente attraverso la messa in trasparenza di titoli, qualifiche e competenze; b. migliorare la qualità dei sistemi di istruzione e formazione professionale; c. favorire l'accesso personalizzato di tutti i cittadini ai percorsi di istruzione e formazione superiore attraverso il riconoscimento e la validazione dell'apprendimento non formale e informale; d. facilitare il trasferimento dei risultati dell'apprendimento da un sistema all'altro; e. definire un codice di riferimento comune per i sistemi di istruzione e formazione basato sui risultati dell'apprendimento.

L'*European Qualification Framework (E.Q.F.)* è un quadro comune di riferimento che collega fra loro i sistemi di qualificazione dei Paesi dell'Unione Europea, fungendo da dispositivo di traduzione utile a rendere le qualifiche omogenee tra paesi e sistemi formativi differenti. Si

⁸RACCOMANDAZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 18 dicembre 2006 relativa a competenze chiave per l'apprendimento permanente (2006/962/CE).

fonda sulla convinzione che l'unico modo per allineare la diversità e permettere ai sistemi di istruzione e formazione ed ai sistemi settoriali di dialogare tra loro sia quello di adottare un approccio basato sui risultati dell'apprendimento, in uscita da un percorso di apprendimento (*learning outcomes*) e sulla dimensione dell'apprendimento permanente (*lifelong and lifewide learning*).

Si tratta di una griglia di conversione e lettura, che consente di mettere in relazione e posizionare, nell'ambito di una struttura ad otto livelli, i diversi titoli e le qualifiche professionali rilasciati nei singoli Paesi membri dell'Unione.

Quale strumento per la promozione dell'apprendimento permanente, gli otto livelli dell'EQF prendono in considerazione l'intera gamma di qualifiche acquisite nell'ambito dell'istruzione generale, professionale e accademica nonché della formazione professionale.⁹

Ogni livello all'interno del quadro è, poi, declinato orizzontalmente in un insieme coerente di conoscenze, abilità e competenze (*Knowledge, Skills, Competence*).

L'EQF "traduce" le qualifiche europee attraverso i risultati dell'apprendimento (*learning outcomes*), valutati e certificati dagli enti competenti a livello nazionale e settoriale.

L'Unione Europea, tramite la Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio "Sulla costituzione del Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente del 23 aprile 2008" ha richiesto agli Stati membri di riportare i propri sistemi di qualifiche all'EQF entro il 2010 e di raggiungere l'obiettivo, entro il 2012, di rilasciare tutti i certificati di qualifica, i diplomi ecc. con il riferimento al livello EQF corrispondente. Il percorso avviato a livello europeo ha previsto la costituzione, all'interno di ogni paese, di un gruppo di lavoro in grado di stabilire le corrispondenze tra i diversi titoli riconosciuti a livello nazionale con il nuovo quadro europeo.

Quadro Europeo delle Qualifiche: le definizioni fondamentali

Per risultato dell'apprendimento si intende ciò che un discente conosce, capisce ed è in grado di realizzare al termine di un processo d'apprendimento. I risultati sono definiti in termini di conoscenze, abilità e competenze.

Conoscenza: il risultato dell'assimilazione di informazioni attraverso l'apprendimento. Le conoscenze sono un insieme di fatti, principi, teorie e pratiche relative ad un settore di lavoro o di studio.

Abilità: la capacità di applicare conoscenze e di utilizzare know-how per portare a termine compiti e risolvere problemi. Nel contesto del Quadro europeo delle qualifiche le abilità sono descritte come: *cognitive* (comprendenti l'uso del pensiero logico, intuitivo e creativo) o *pratiche* (comprendenti l'abilità manuale e l'uso di metodi, materiali, strumenti).

Le **Competenze** vengono definite come la comprovata capacità di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e personale. Nel contesto del Quadro europeo delle qualifiche le

⁹ Cfr. allegati.

competenze sono descritte in termini di responsabilità e autonomia.

L'apparente semplificazione presente nelle declinazioni degli otto livelli è dovuta ad una lunga concertazione tra Commissione e Stati membri (e con essi le parti sociali) per fare sì che in ogni Paese i livelli previsti per tutte le qualifiche nazionali siano rapportabili a quelli dell'EQF.

Se da un lato, questo ha facilitato la definizione dell'Accordo tra i diversi Paesi, dall'altro ha permesso ad ognuno di andare alla "propria velocità", o di fermarsi ai box!

Vi sono Paesi che, forti anche di un sistema politico centralizzato sono riusciti a costruire un proprio impianto nazionale, altri che, come l'Italia, hanno subito rallentamenti e cambi di passo, dovuti anche alla necessità di "trovare accordi" a più livelli. E indubbio, infatti, che lo spaccettamento nel nostro paese delle competenze tra amministrazioni nazionali e amministrazioni territoriali sul tema lavoro e la competenza delle regioni sulla formazione non hanno agevolato il processo verso un sistema nazionale. Anche la necessità di una governance orizzontale tra MLPS E MIUR per tutto ciò che riguarda istruzione ha alimentato ritardi e poca chiarezza sul Cosa certificare e soprattutto su Chi avesse la responsabilità di costruire e regolare il Sistema.

Ma alcuni *step* sono stati comunque raggiunti: i primi anni ci si è concentrati esclusivamente sulle competenze in contesti formali, lavorando intensamente sulle modalità di riconoscimento dei crediti, mentre sono stati tralasciati gli strumenti per valorizzare esperienze e abilità acquisite nel lavoro e nella vita quotidiana. Le esperienze e le competenze acquisite in contesti professionali sono rimaste inizialmente ai margini dei tavoli di discussione nazionali e allo stesso modo sono rimasti fuori le imprese che non sono state riconosciute e non si sono riconosciute come soggetti attivi e partecipi del sistema. Con lo sviluppo della formazione continua e del concetto chiave di apprendimento lungo l'arco della vita, si è cominciato a tratteggiare la possibilità di un maggior coinvolgimento delle imprese e dei loro rappresentanti nelle fasi di sviluppo del capitale umano e quindi delle competenze del lavoratore.

Nel 2009 con la Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 giugno è stato istituito l'*Ecvet* un sistema di trasferimento di crediti messo a punto per facilitare il riconoscimento e il trasferimento dei risultati di apprendimento in vista dell'acquisizione di una qualificazione o di una sua parte. Si applica a tutte le qualificazioni dei sistemi di istruzione e formazione non accademica mentre per i titoli accademici si applica l'*Ects* (*European credit transfer and accumulation system*). Entrambi gli strumenti hanno una rilevante connessione con i processi di validazione poiché si basano appunto sulla possibilità di valorizzare l'apprendimento avvenuto in altre istituzioni al di fuori del proprio paese di provenienza.

Gli obiettivi

Nell'ambito della strategia che sta operando per la crescita e l'occupabilità dei cittadini nello Spazio e nel mercato del lavoro europeo, Ecvet ha il duplice obiettivo di:

- Facilitare la mobilità di studenti e lavoratori (Ecvet per la mobilità)
- Rendere i sistemi nazionali delle qualificazioni più flessibili e adatti al riconoscimento e trasferimento (Ecvet per l'apprendimento permanente)

Ecvet per la mobilità. Ecvet, a partire da un approccio e da un linguaggio comune basato sui risultati di apprendimento (Learning Outcome - LO) favorisce il riconoscimento dei risultati di apprendimento conseguiti durante periodi di mobilità, all'estero e non solo. Inoltre contribuisce a rendere la mobilità parte integrante del percorso di apprendimento, favorendola la spendibilità delle esperienze di formazione e lavoro e la fiducia reciproca tra scuole, enti di formazione e imprese a livello nazionale ed europeo.

Ecvet per l'apprendimento permanente. Ecvet, oltre a facilitare e migliorare la mobilità, stimola innovazioni nei sistemi di qualificazioni. Gli input di innovazione sono sul fronte della trasparenza descrittiva delle qualificazioni, della loro flessibilità attraverso l'articolazione in Unità di LO, nonché dal punto di vista del rapporto più diretto ed esplicito tra risultati di apprendimento da raggiungere e modalità per la loro valutazione. I principi Ecvet possono avere un forte impatto migliorativo sulle operazioni di:

- progettazione delle qualificazioni
- progettazione e realizzazione dei percorsi formativi
- valutazione, validazione e certificazione dei LO.

Il meccanismo di facilitazione del riconoscimento dei risultati di apprendimento conseguiti dalle persone in molteplici contesti formativi, siano essi formali, non formali e informali, fa di Ecvet uno strumento di supporto dei sistemi nazionali di istruzione e formazione e, più in generale, dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

Con il rafforzarsi di Europa 2020 il tema della certificazione delle competenze acquisisce sempre più spazio nei tavoli di confronto internazionali, così come la consapevolezza degli Stati membri che non sia più sostenibile far riferimento alla competenze formali ma di come sia necessario migliorare le procedure per la validazione e il riconoscimento dell'apprendimento in contesti informali e non formali.

Con l'iniziativa *"New skills for new jobs"* lanciata nell'ambito di Europa 2020 dalla UE, si evidenzia il ruolo dell'apprendimento non formale e informale nel contribuire a garantire che i cittadini acquisiscano le competenze necessarie per il proseguimento della formazione e per lo sviluppo della loro professionalità nel mercato del lavoro.

La sfida per gli Stati membri è fare sì che le persone abbiano le competenze "giuste", non soltanto rispetto all'occupazione attuale o a breve termine, ma soprattutto in vista della capacità di rispondere alle esigenze dei posti di lavoro di domani.

Ma come è noto le Raccomandazioni e un quadro di regole definito sono sicuramente essenziali per costruire sistemi definiti ma non sono condizione sufficiente affinché le regole dei sistemi e (dei soggetti che in essi agiscono) rispondano alle istanze reali dei cittadini.

In primis il termine “Certificazione delle Competenze” non aiuta l’avvicinamento al tema da parte del cittadino: Certificare può essere percepito come un controllo e Competenze si associa allo studio: pertanto non si agevola l’attivazione di un qualsiasi cittadino per richiedere un tale servizio.

Negli ultimi anni, ormai chiara la difficoltà di costruire dei percorsi di studio omogenei e comparabili tra gli Stati, si è scelto di provare a lavorare sulla condivisione degli esiti di un’attività di studio o professionale, o di vita: ogni Paese ha quindi la libertà di costruire il proprio sistema di riconoscimento e le competenze acquisite in ambito lavorativo hanno pari dignità rispetto a quelle acquisite a scuola o nella formazione professionale o all’università.

Alcuni elementi che sono stati alla base della discussione per sostenere la costituzione di un Sistema Europeo per la certificazione:

- il lavoratore che desidera o sia costretto a cercare lavoro in altro paese non disperde il proprio bagaglio;
- il valore di lavoratori qualificati e “certificati” può essere un biglietto da visita per le aziende e per i loro prodotti;
- il sistemi formativi formali potrebbe orientarsi verso percorsi più spendibili nel mercato del lavoro e attivare in maniera più corposa i fondi interprofessionali per costruire percorsi di formazioni che attestino le competenze realmente acquisite e riconoscibili;
- le imprese potrebbero essere agenti stessi loro dell’attestazione delle competenze dei propri lavoratori e costruire su un sistema obiettivo percorsi di qualificazione e crescita professionale;
- la validazione degli apprendimenti non formali e informali garantisce specifici *benefits* quali: *benefici economici* (riduzione dei costi attribuibili alla formazione formale in quanto la validazione riduce i costi necessari per acquisire una qualifica, riduzione dei tempi di accesso al mercato del lavoro da parte di persone realmente qualificate), *benefici educativi* (sviluppo di autostima e consapevolezza delle proprie competenze e di un approccio al *lifelong learning*), *benefici sociali* (la validazione aumenta le opportunità di accesso equo e trasparente ai diritti civili, all’istruzione e al mercato del lavoro per le persone più svantaggiate, i giovani disoccupati e i lavoratori anziani che non hanno avuto opportunità di istruzione e formazione adeguate), *benefici psicologici* (aumento dell’autostima e della motivazione individuale);
- la validazione degli apprendimenti non formali e informali risulta ancora non abbastanza diffusa e sviluppata anche a causa di problemi legati alla promozione e diffusione di dispositivi ad essa finalizzati ma anche perché essa prevede dei costi a volte non facilmente giustificabili¹⁰;

A livello europeo passi da gigante nella costruzione di una cornice unica erano stati fatti con un lavoro congiunto e serrato della Commissione Europea e del Cedefop con la definizione nel 2009 delle “*European guidelines for validating non-formal and informal learning*” che

¹⁰Sugli ultimi due punti si veda il Rapporto Ocse “*Recognising Non-Formal and Informal Learning: Outcomes, Policies and Practices*”.

costituiscono uno strumento pratico per costruire sistema di validazione degli apprendimenti nei diversi stati membri e individuano come connettere l'apprendimento non formale ed informale a quello formale.

Nel 2012 con la Raccomandazione del Consiglio sulla validazione si richiede agli Stati che la validazione delle competenze acquisite al di fuori dei sistemi formali possa diventare una concreta possibilità per tutti i cittadini e sia possibile utilizzarla a fini occupazionali e di apprendimento.

I punti cardine della Raccomandazione:

- Istituire, entro il 2018 — in conformità alle circostanze e alle specificità nazionali e nel modo da essi ritenuto appropriato — modalità per la convalida dell'apprendimento non formale e informale che consentano alle persone di:
 - a) ottenere una convalida delle conoscenze, abilità e competenze acquisite mediante l'apprendimento non formale e informale, compreso, se del caso, mediante risorse educative aperte;
 - b) ottenere una qualifica completa o, se del caso, una qualifica parziale, sulla base della convalida di esperienze di apprendimento non formale e informale;
- Attivare sinergie tra i regimi di convalida e i sistemi di crediti applicabili nei sistemi formali di istruzione e formazione professionale, quali ECTS e ECVET;
- Promuovere il coinvolgimento nello sviluppo e nell'attuazione degli elementi e dei principi di tutte le parti interessate, quali organizzazioni dei datori di lavoro, sindacati, camere di commercio, industria e artigianato, enti nazionali coinvolti nel processo di riconoscimento delle qualifiche professionali, servizi per l'impiego, organizzazioni giovanili, operatori socio educativi, istituti di istruzione e formazione e organizzazioni della società civile.

Con la Raccomandazione del 2012 la UE ha delineato il suo percorso: linee guida, procedure, strumenti ad uso dei principali attori sono stati costruiti: il sistema dell'istruzione e della formazione fanno la parte dei leoni nella gestione dei processi di certificazione, con un ruolo crescente dei Servizi per il lavoro. Ciò che però sembra essere in secondo piano è il ruolo delle imprese. Le imprese di fatto costituiscono il principale beneficiario di un lavoratore consapevole delle proprie competenze, di percorsi di qualificazione del proprio personale, eppure non hanno ancora un ruolo proattivo nel percorso, possono coadiuvare la costruzione dei percorsi di qualificazione ma non sono ascoltate né dalle istituzioni che definiscono le regole né dalle Istituzioni formative che progettano l'offerta e la gestiscono. Su questo ancora molto c'è da fare. L'insufficiente coinvolgimento delle imprese ha di fatto rallentato i meccanismi di recepimento effettivo delle norme.

Il quadro comunitario poteva dirsi comunque definito, anche senza un ruolo portante delle imprese. Era compito dei diversi Paesi Europei allinearsi.

Dove siamo arrivati...?

Ad oggi, come già accennato, permane la disomogeneità tra i diversi Paesi Europei nella implementazione dei Sistemi Nazionali. Ogni Sistema tra l'altro, risulta essere centrato su se stesso, concentrato, ad organizzarsi al proprio interno, arduo il "riconoscimento" tra paesi

diversi. Molto si è fatto per il riconoscimento delle esperienze maturate per accedere a percorsi formativi, tanto ancora da fare per la valorizzazione in ambito lavorativo dell'attestazione delle competenze.

I vari modelli sino ad ora definiti, si sono incentrati sul ruolo forte del sistema della formazione e/o del sistema pubblico dei servizi: il primo si è concentrato nel rafforzare il proprio sistema di crediti, il secondo ad immaginare un servizio suppletivo per i lavoratori spesso più vulnerabili. In entrambi i casi la certificazione non diventa strumento appetibile per le aziende e per le sue rappresentanze. Il debole raccordo con il sistema del lavoro non ha di fatto favorito l'attivazione da parte delle aziende né come beneficiari del servizio né come erogatori di parte di esso. Il mancato coinvolgimento delle aziende indebolisce le potenzialità del sistema: meno consapevolezza dello strumento = più difficoltà, anche da parte delle Agenzie per il Lavoro, di prevedere un servizio per i propri clienti di attestazione delle competenze. Le aziende infatti, non individuano benefici nel richiedere il servizio, non lo considerano un valore per l'individuazione delle expertise dei lavoratori ma, nella migliori delle ipotesi, una opportunità per i soggetti più deboli del mercato del lavoro.

L'ISFOL ha classificato in due macro gruppi i paesi europei¹¹ sulla base dello stato di avanzamento della regolamentazione della certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali ed informali:

- nel primo confluiscono i paesi nei quali ad oggi la strategia di formalizzazione degli apprendimenti non formali e informali è già consolidata: Danimarca, Francia, Norvegia, Finlandia, Regno Unito, Spagna, Portogallo e Islanda.
- nel secondo confluiscono gli Stati nei quali la formalizzazione degli apprendimenti non formale ed informali non è ancora definita con norme puntuali: vi sono però progetti e sperimentazioni che intendono porre le basi per un approccio sistemico. Di questo secondo gruppo fanno parte: Italia, Polonia, Germania, Ungheria, Repubblica Ceca, Estonia e Slovenia. Di seguito la rilevazione riportata dall'Isfol sullo stato delle norme di ogni singolo Paese e sulle criticità rilevate, Il quadro di sintesi può senza dubbio offrire una panoramica sintetica dello stato della norma ma per poter offrire un eventuale contributo allo sviluppo del nostro sistema, occorrerebbe una analisi di dettaglio delle norme dei diversi paesi, un approfondimento dello stato reale di implementazione e non da ultimo, un focus sulla efficacia di quanto agito.

¹¹ Validazione delle Competenze da esperienza: approcci e pratiche in Italia e in Europa, Isfol, 2013

Stati membri che hanno una strategia formalizzata di validazione degli apprendimenti non formali ed informali

PAESE	Strategia nazionale	Ambiti di applicazione			Stakeholders coinvolti	Eventuali criticità
		Education	Impresa	Terzo settore		
BELGIO	Struttura federale in cui la VNFL-IFL si è sviluppata a diversi livelli e a diversi gradi di formalizzazione	Università, formazione professionale, Educazione degli adulti	Progetti pilota	Attività socio-culturali e sportive	<ul style="list-style-type: none"> Parti sociali Agenzie formative Scuole Università 	Diffidenza e resistenza da parte del sistema educativo ma anche delle parti sociali
DANIMARCA	VNFL-IFL normato attraverso l'Atto n°556 del 2007	Educazione degli adulti, Formazione continua, Incontro domanda/offerta	Valutazione delle competenze dei lavoratori nelle imprese	Progetti per la valorizzazione apprendimento informale	<ul style="list-style-type: none"> Scuole Università Agenzie formative Centri per l'impiego Imprese Privato sociale Parti sociali 	Nessuno in particolare. Il sistema è abbastanza consolidato
FINLANDIA	Formalizzazione del sistema di VNFL-IFL attraverso appositi Piani governativi	Università, Istruzione superiore, Formazione professionale, Educazione degli adulti	Progetti di sviluppo e certificazione delle competenze	Validazione competenze trasversali e di base, validazione apprendimento informale	<ul style="list-style-type: none"> Scuole Università Agenzie Formative Terzo settore Imprese medio-grandi 	Nessuno in particolare. Il sistema è abbastanza consolidato

PAESE	Strategia nazionale	Ambiti di applicazione			Stakeholders coinvolti	Eventuali criticità
		Education	Impresa	Terzo settore		
FRANCIA	Formalizzazione del sistema VNFL-IFL attraverso la legge sulla Validazione delle esperienze del 2002	Università, Istruzione superiore, Formazione professionale, Educazione degli adulti	Imprese coinvolte nel VAE	Progetti di validazione apprendimenti informali	<ul style="list-style-type: none"> Scuole Università Agenzie Formative Terzo settore Imprese medio-grandi Parti sociali 	Manca una formalizzazione della validazione per l'apprendimento informale, alcune resistenze da parte delle imprese nel riconoscimento delle competenze attestate attraverso il VAE
ISLANDA	Esiste una strategia nazionale dal 2002	Formazione continua, Apprendistato, Istruzione	Progetti pilota nel settore della cura alla persona e nel settore bancario	Progetti per la creazione di un Portfolio per soggetti svantaggiati	<ul style="list-style-type: none"> Scuole Agenzie formative Imprese Parti sociali 	Creazione di un sistema permanente di collaborazione tra stakeholders
LUSSEMBURGO	Esiste una strategia nazionale attraverso la Legge sull'educazione del 2008	Istruzione e formazione professionale, Apprendistato	-	-	<ul style="list-style-type: none"> Scuole Agenzie formative Imprese Associazioni datoriali 	L'implementazione del sistema è ancora in fase sperimentale e non valutabile
MALTA	Esiste una strategia nazionale dal 2005	Istruzione e formazione professionale, Istruzione superiore, Università, Educazione degli adulti	Progetti per lo sviluppo di competenze e mobilità professionale dei lavoratori	Progetti per i giovani e nel settore dello sport	<ul style="list-style-type: none"> Scuole Università Agenzie formative Imprese Associazioni giovanili e sportive 	Il sistema non coinvolge totalmente gli stakeholders e le parti sociali

PAESE	Strategia nazionale	Ambiti di applicazione			Stakeholders coinvolti	Eventuali criticità
		Education	Impresa	Terzo settore		
OLANDA	Esiste una strategia nazionale sviluppata nel 2005 relativa all'APL (Accreditation of prior learning)	Educazione degli adulti, Formazione continua, Incontro domanda/offerta	Progetti per la mobilità professionale e la riconversione all'interno delle imprese	Progetti per soggetti svantaggiati, over 50 e a bassa scolarizzazione, progetti nel volontariato	<ul style="list-style-type: none"> • Scuole • Agenzie formative • Parti sociali • Imprese • Volontariato e privato sociale • Centri per l'impiego 	Problemi soprattutto nella promozione e diffusione di informazioni sulla validazione
NORVEGIA	La VNFL-IFL è strategia nazionale dal 1999	Istruzione superiore, istruzione professionale, formazione professionale, formazione continua, educazione degli adulti, incontro domanda/offerta	Progetti per la mobilità e lo sviluppo professionale dei lavoratori	Progetti per soggetti svantaggiati fondati sull'auto-valutazione e la costruzione di percorsi professionali personalizzati, progetti per il volontariato	<ul style="list-style-type: none"> • Scuole • Agenzie formative • Imprese • Parti sociali • Privato sociale e volontariato • Centri per l'impiego 	Strutturare e formalizzare la validazione dell'apprendimento informale più vicino al terzo settore
PORTOGALLO	Una strategia nazionale ha preso avvio nel 2001 con la creazione di Centri per VNFL-IFL	Educazione degli adulti, Formazione professionale, Istruzione professionale	Progetti pilota	Progetti pilota	<ul style="list-style-type: none"> • Scuole • Agenzie formative • Parti sociali 	Sviluppare un sistema qualità per i Centri adibiti alla VNFL-IFL

PAESE	Strategia nazionale	Ambiti di applicazione			Stakeholders coinvolti	Eventuali criticità
		Education	Impresa	Terzo settore		
SLOVACCHIA	Una strategia nazionale è stata formalizzata nel 2007	Istruzione e formazione professionale	Progetti per lo sviluppo delle competenze in imprese	-	<ul style="list-style-type: none"> • Scuole • Agenzie formative • Imprese 	Necessità di sviluppare VNFL-IFL coinvolgendo maggiormente le parti sociali e il volontariato
SLOVENIA	Esiste una strategia nazionale avviata nel 2005	Istruzione superiore, Istruzione e formazione professionale, Educazione degli adulti	Progetti per lo sviluppo delle competenze e la mobilità professionale	Progetti pilota	<ul style="list-style-type: none"> • Scuole • Agenzie formative • Imprese • Parti sociali • Terzo settore 	La strategia nazionale non è ancora efficacemente implementata
SPAGNA	Esiste una strategia nazionale dal 2006	Istruzione e formazione professionale, Università, Educazione degli adulti, Formazione continua, matching domanda/offerta	Progetti per imprese e filiere produttive, progetti per associazioni di categoria, camere di commercio e sindacati	Progetti pilota	<ul style="list-style-type: none"> • Scuole • Agenzie formative • Università • Parti sociali • Imprese • Volontariato 	Il sistema di validazione degli apprendimenti informali andrebbe sviluppato e formalizzato
SVEZIA	Esiste una strategia nazionale dal 2004	Università, Istruzione superiore, Educazione degli adulti, matching domanda/offerta di lavoro	Progetti pilota	Progetti pilota	<ul style="list-style-type: none"> • Scuole • Università • Centri per l'impiego • Imprese • Parti sociali 	Migliorare la relazione con le imprese e la connessione tra VNFL-IFL e sistemi di qualifiche e crediti europei

PAESE	Strategia nazionale	Ambiti di applicazione			Stakeholders coinvolti	Eventuali criticità
		Education	Impresa	Terzo settore		
SVIZZERA	Esiste una strategia nazionale per la Validazione del Prior Learning	Istruzione, Istruzione e formazione professionale, matching domanda/offerta	Progetti con associazioni datoriali e imprese su specifiche competenze	Progetti nel settore del volontariato e dell'esercito	<ul style="list-style-type: none"> • Scuole • Agenzie formative • Università • Parti sociali • Volontariato • Centri per l'impiego 	Difficoltà di integrazione tra Cantoni, scetticismo e diffidenza nei confronti del sistema, troppi tecnicismi nel modello di validazione
REGNO UNITO	Esiste una strategia nazionale dal 1990	Istruzione e formazione professionale	Progetti con associazioni datoriali	Progetti pilota	<ul style="list-style-type: none"> • Agenzie formative • Scuole • Associazioni datoriali • Imprese 	Il sistema non è sviluppato per quanto riguarda l'apprendimento informale

Stati membri che non hanno una strategia strutturata di validazione degli apprendimenti non formali ed informali.

PAESE	Strategia nazionale	Ambiti di applicazione			Stakeholders coinvolti	Eventuali criticità
		Education	Impresa	Terzo settore		
AUSTRIA	Non esiste un sistema formalizzato né una strategia nazionale ma singole esperienze e progetti di VNFL-IFL	Apprendistato, educazione degli adulti	Progetti pilota	Adulti svantaggiati	<ul style="list-style-type: none"> • Associazioni sindacali • Agenzie formative • Scuole 	Mancanza di una strategia nazionale e visibilità sui progetti e le sperimentazioni in corso
BULGARIA	Non esiste una strategia nazionale sul VNFL-IFL	Università, formazione professionale, educazione degli adulti	Progetti pilota	Progetti pilota	<ul style="list-style-type: none"> • Università • Scuole • Agenzie formative • Parti sociali • Imprese 	Mancanza di una formalizzazione delle procedure, scarso coinvolgimento degli attori socio-economici
CIPRO	Non esiste una strategia nazionale	Formazione professionale	Progetti di associazioni datoriali	-	<ul style="list-style-type: none"> • Agenzie formative • Parti sociali 	Il sistema non è ancora strutturato. Vi sono molte iniziative ma eterogenee e non collegate tra loro
REPUBBLICA CECA	La strategia è in corso di definizione attraverso specifici progetti pilota	Istruzione superiore e Università, formazione professionale	Progetti pilota	Progetti pilota	<ul style="list-style-type: none"> • Scuole • Università • Imprese 	Scarso interesse e coinvolgimento da parte delle imprese

PAESE	Strategia nazionale	Ambiti di applicazione			Stakeholders coinvolti	Eventuali criticità
		Education	Impresa	Terzo settore		
ESTONIA	Non esiste un sistema formalizzato né una strategia nazionale ma singole esperienze e progetti di VNFL-IFL	Università, Istruzione superiore, Educazione degli adulti, formazione professionale	Progetti pilota	Progetti pilota	<ul style="list-style-type: none"> • Agenzie formative • Scuole • Imprese 	Diffidenza e ostacoli da parte del personale accademico e del sistema di istruzione
GERMANIA	Non esiste una strategia nazionale poiché la certificazione è gestita dai Länder	Istruzione, Formazione professionale, Università, Educazione degli adulti	Gestione delle risorse umane nelle grandi imprese	Progetti pilota	<ul style="list-style-type: none"> • Scuole • Agenzie formative • Università • Parti sociali • Imprese 	Ancora esistono molte resistenze da parte degli attori di riferimento. Difficoltà sono date anche dai diversi ruoli giocati dal governo federale e dai Länder
GRECIA	Non esiste una strategia nazionale	Istruzione e formazione professionale, Educazione degli adulti, Formazione continua	Progetti con Associazioni datoriali, Camere di commercio e singole imprese	Progetti rivolti a soggetti svantaggiati (Programma EQUAL e LEONARDO)	<ul style="list-style-type: none"> • Scuole • Agenzie formative • Associazioni datoriali 	Il sistema è eterogeneo e deve essere coordinato e sviluppato in modo più omogeneo
UNGHERIA	Non esiste una strategia nazionale ma molte iniziative realizzate dai Ministeri	Formazione continua, Educazione degli adulti	Gestione delle risorse umane nelle imprese multinazionali	Progetti nel volontariato	<ul style="list-style-type: none"> • Scuole • Agenzie formative • Associazioni di volontariato 	Resistenze da parte dell'intero sistema di istruzione e formazione

PAESE	Strategia nazionale	Ambiti di applicazione			Stakeholders coinvolti	Eventuali criticità
		Education	Impresa	Terzo settore		
IRLANDA	Non esiste una strategia nazionale anche se l'Autorità Nazionale per le Qualifiche si è fatta carico del sistema di validazione	Università, Formazione professionale, Educazione degli adulti	Progetti pilota	Progetti pilota	<ul style="list-style-type: none"> • Scuole • Università • Agenzie formative • Associazioni datoriali 	Un po' di ritardo nell'implementazione dei dispositivi ma c'è molto interesse da parte di tutti gli stakeholders
LATVIA	Non esiste una strategia nazionale anche se sono in atto alcuni programmi per lo sviluppo del lifelong learning	Università, Educazione degli adulti, Istruzione superiore	Progetti pilota per la gestione delle risorse umane	Progetti pilota per la valorizzazione competenze di soggetti svantaggiati	<ul style="list-style-type: none"> • Università • Scuola • Imprese • Parti sociali • Privato sociale 	Scarsità di finanziamenti, resistenza da parte del personale accademico
LITUANIA	Non esiste una strategia nazionale anche se la Legge sull'educazione del 2003 cita il VNFL-IFL	Formazione continua, Educazione degli adulti, Università, Istruzione superiore	Progetti pilota per la gestione delle risorse umane e mobilità dei lavoratori nelle imprese	Progetti pilota	<ul style="list-style-type: none"> • Università • Scuole • Agenzie formative • Imprese • Parti sociali 	Non esistono criticità di rilievo. Il processo è in corso e di interesse per tutti gli attori

PAESE	Strategia nazionale	Ambiti di applicazione			Stakeholders coinvolti	Eventuali criticità
		Education	Impresa	Terzo settore		
POLONIA	Non esiste una strategia nazionale	Istruzione e formazione professionale, Formazione continua, matching domanda/offerta	Progetti per associazioni datoriali, camere di commercio e imprese	Progetti per ONG e volontariato	<ul style="list-style-type: none"> • Scuole • Agenzie formative • Imprese • Associazioni di categoria • Volontariato 	Vi è la necessità di formalizzare e mettere a sistema le numerose esperienze fatte
ROMANIA	Prima sperimentazione con la creazione di Centri di validazione già dal 2000	Formazione continua, Educazione adulti, Istruzione e formazione	Progetti pilota nell'ICT e bancario	Progetti pilota	<ul style="list-style-type: none"> • Scuole • Agenzie formative • Imprese 	Difficoltà di implementazione del sistema

1.2. L' Europa: un flash su esperienze di valore

Come abbiamo visto, la UE ha costruito le impalcature su cui innestare i diversi sistemi nazionali per la certificazione delle competenze, ma così come il nostro Paese sta impiegando anni per definire il proprio, così negli altri Paesi si registrano stati dell'arte differenti. In generale, come abbiamo già detto, dove il sistema di competenze legislative non è caratterizzato da una *governance* multilivello, il livello di formalizzazione ed implementazione dei processi di validazione degli apprendimenti è più sviluppato e si basa su regole e norme che facilitano il ponte tra i sistemi di istruzione/formazione e il mercato del lavoro. Nei Paesi in cui le competenze sono parcellizzate tra diverse autorità centrali e amministrazioni periferiche il percorso è segnato anche da interessanti sperimentazioni che però spesso rimangono tali, limitate ad alcuni settori o ambiti del mercato del lavoro.

Essendo ormai consapevoli che leggere la norma dei Paesi Europei può essere interessante per gli studiosi, ma non sempre fornisce spunti operativi per gli attori che devono intervenire in altri contesti, si è scelto di valorizzare due realtà che ci sono sembrate realmente interessanti poiché possono fornire spunti per l'attivazione di processi/prassi similari in Italia.

La Germania

Non è presente un unico sistema per la validazione degli apprendimenti non formali ed informali, bensì diversi sistemi e modelli. Il Governo Centrale si è preoccupato negli ultimi di definire modelli/linee guida che potessero essere condivisi poi da tutti gli attori del sistema: una sorta di minimo comun denominatore.

Nel 2013 la Germania presenta il Rapporto di Referenziazione al quadro EQF definendo il Quadro nazionale delle qualificazioni per l'apprendimento permanente (DQR). Il DQR rappresenta il risultato di un lungo dibattito sviluppatosi sotto la responsabilità condivisa degli attori istituzionali del Governo centrale e dei singoli Länder. I Sistemi dei servizi per l'impiego tedeschi negli ultimi anni, anche a causa delle crisi economica, hanno avviato percorsi di

valorizzazione delle competenze non formali ed informali del lavoratore, per costruire poi un piano di azione individuale per un ricollocamento.

Le Università tedesche hanno accettato tra i propri studenti anche chi non aveva un diploma di maturità, ma possedeva competenze documentabili acquisite in contesti non formali, per agevolare la riqualificazione dei lavoratori, sovente in età adulta e con titoli di studio deboli.

Sicuramente la svolta delle Università tedesche costituisce una modalità concreta per incentivare i cittadini a riqualificarsi ma, probabilmente, è ancora molto distante dal nostro sistema accademico, cristallizzato in norme e regolamenti poco inclini ad aprirsi alla flessibilità organizzativa richiesta per “legittimare” percorsi formativi non lineari e codificati.

Focus sul Sistema ProfilPASS.

Un percorso strutturato accerta e documenta le competenze legate alle attività della vita quotidiana, quindi tutte quelle competenze non validate attraverso percorsi formali e rilascia appunto un Pass formativo.

Obiettivo è quello di identificare e valorizzare le competenze che il cittadino ha acquisito e che possono avere un valore sia in termini di crediti per un percorso formativo sia perché riconosciute da un contesto produttivo.

Destinatari:

- **Adulti:** soggetti espulsi dal mercato del lavoro che necessitano di ausilio per valorizzare i punti di forza delle loro esperienze, del loro vissuto e identificare le aree di miglioramento. Alcune aziende hanno obbligato i propri lavoratori a una certificazione per “valorizzare” la stessa azienda (una sorta di marchio qualità/ marketing commerciale)
- **Giovani:** in tal caso ha una prevalente funzione orientativa verso i percorsi di formazione ed è possibile ottenere crediti in ingresso: sovente sono le esperienze di volontariato che vengono valorizzate.

Il percorso. Il cittadino deve descrivere con parole proprie le competenze possedute. Quindi i consulenti ProfilPASS lo affiancano per un processo di conversione in cui dalle attività analizzate e descritte si estraggono le competenze derivanti e si fa un bilancio. Definite le competenze, il soggetto formula gli obiettivi, i desideri ed inizia ad organizzare le attività successive. ProfilPASS è suddiviso in 5 parti:

1. la mia vita
2. i miei ambiti di attività
3. le mie competenze
4. i miei obiettivi professionali
5. i passi successivi, raccolta dei certificati e di altra documentazione.

La Spagna

La Spagna è una monarchia costituzionale caratterizzata da un forte accentramento: il governo promuove le procedure di validazione. Il Regio decreto 1224/2009 definisce il sistema e le sue regole. La Spagna ha lavorato negli ultimi anni soprattutto sul riconoscimento di crediti formativi all'interno di percorsi di istruzione e formativi: i crediti sono riconosciuti per il conseguimento di qualifiche e diplomi. Come la Germania, anche la Spagna si è vista “costretta” a velocizzare gli

interventi per valorizzare gli apprendimenti degli adulti a causa della crisi del 2009 e della forte contrazione del mercato del lavoro. La valorizzazione del vissuto esperienziale è divenuta fondamentale per fornire una seconda chance a coloro che non hanno potuto accedere ad una formazione qualificata, rendere possibile la cumulabilità dei crediti derivanti dal sistema professionale e da quelli che provengono dal sistema educativo.

Una esperienza interessante: le imprese spagnole e la valutazione degli apprendimenti.

Il progetto *“Acreditación del aprendizaje no formal y de la experiencia en los sectores de automoción de Castilla y León”*, avviato nel 2010, riguarda l’attivazione di processi di validazione di apprendimenti non formali acquisiti nell’industria automobilistica spagnola.

Hanno partecipato a questi progetto: la Renault, Michelin, Iveco e Antolin Group (componenti per autovetture). La crisi del 2009 ha fortemente colpito il settore delle automobili e la valorizzazione delle competenze ha permesso ai lavoratori di intraprendere nuovi percorsi professionali ed eventuali sviluppi di carriera. Le imprese, dal canto loro, hanno promosso il processo di certificazione, poiché questo poneva una sorta di bollino di qualità sulle attività e sui prodotti definiti da lavoratori esperti.

1.3. E in Italia?

Abbiamo identificato come primo *step* rilevante per l’Italia rispetto al tema della certificazione l’istituzione nel 2007 del *“Tavolo unico per la costruzione del sistema nazionale di standard minimi professionali, di certificazione e formativi”*, promosso dal Ministero del lavoro, e al quale partecipano: Ministero della pubblica istruzione, Ministero dell’università e della ricerca, Regioni, Province autonome e parti sociali. Il Tavolo subisce numerosi rallentamenti anche a causa delle difficoltà di condividere una impostazione unica da parte di tutti i soggetti, ma riesce comunque a definire una ipotesi sperimentale di criteri condivisi per descrivere delle professioni, in 24 aree economico professionali.

A prescindere dal Tavolo i diversi soggetti istituzionali si sono mossi in maniera autonoma:

- Alcune Regioni hanno normato dispositivi di definizione dei profili professionali, degli standard formativi e alcune anche modalità per riconoscere le competenze acquisite, naturalmente con un valore riferito solo all’ambito della singola Regione.
- Il MIUR ha definito, anche attraverso un confronto con le parti sociali, gli standard formativi minimi relativi alle competenze tecnico professionali di 22 figure relative alle qualifiche di Istruzione e Formazione Professionale di durata triennale e di 21 figure relative ai diplomi professionali di durata quadriennale, con il riferimento esplicito ai libelli EQF.

Con la Legge 92/2012 di riforma del mercato del Lavoro – Legge Fornero si avvia un concreto percorso di carattere sistemico e normativo, prevedendo un insieme di disposizioni per l’apprendimento permanente tra cui la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze e validazione degli apprendimenti non formali e informali.

La legge individua i temi della validazione dell'apprendimento non formale e informale e del sistema nazionale di certificazione delle competenze come due elementi fondamentali per assicurare e concretizzare l'apprendimento permanente in funzione del mantenimento di condizioni di occupabilità dei cittadini. L'art. 4, co. 58, l. n. 92/2012 delega il governo la definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti acquisiti in contesti non formali e informali, con riferimento al sistema nazionale di certificazione delle competenze e ne stabilisce i criteri e principi diretti. Si pone al centro l'individuo quale protagonista attivo dell'apprendimento; si focalizza l'attenzione sull'acquisizione delle competenze; è valorizzato l'apprendimento come un processo che si realizza anche in contesti informali e non formali, in modo intenzionale e non intenzionale, è previsto che sia possibile valutare e attestare anche le competenze parziali acquisite dall'individuo. In coerenza con le indicazioni comunitarie, l'apprendimento permanente è definito dal comma 51 dell'art. 4 della legge 28 giugno 2012, n. 92 come: "qualsiasi attività intrapresa dalle persone in modo formale, non formale e informale, nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale".

La prospettiva dell'apprendimento permanente, così come sancito nella Conferenza Unificata del 10 luglio 2014, impegna il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano ad un cambiamento di paradigma, che si incentra su quattro elementi:

- Il primo è la centratura sul soggetto in apprendimento;
- Il secondo riguarda l'assunzione della prospettiva dell'apprendimento lungo l'arco della vita (*lifelong learning*);
- Il terzo riguarda l'estensione delle sedi e delle modalità dell'apprendimento da quelle formali a quelle non formali e informali (*lifewide learning*);
 - Il quarto si riferisce alla trasparenza e comparabilità degli apprendimenti a livello europeo, al fine di agevolare la mobilità (per lavoro e per apprendimento), valorizzare il capitale umano e l'investimento in istruzione e formazione in chiave europea e contribuire così a rendere più solido e competitivo il sistema produttivo e a contrastare la crisi.

Con il Decreto 13/13 "Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze" si passa da una visione focalizzata sulla formazione-processo ad una basata sull'apprendimento-risultato¹², che valorizzi le competenze acquisite, a prescindere dal sistema in cui esse maturano e dalla volontarietà dell'apprendimento.

L'apprendimento permanente è distinto in:

a) «*apprendimento formale*» che si attua nel sistema di istruzione e formazione e nelle università e istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, e che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica o diploma professionale, anche in apprendistato, o di una certificazione riconosciuta, nel rispetto della legislazione vigente in materia di ordinamenti scolastici e universitari⁶;

¹²Ciucciiovino, S., *Apprendimento permanente*, in *Libro dell'anno del diritto 2013*, Roma, 2013

b) «*apprendimento non formale*» caratterizzato da una scelta intenzionale della persona, che si realizza al di fuori dei sistemi indicati alla lett. a), in ogni organismo che persegua scopi educativi e formativi, anche del volontariato, del servizio civile nazionale e del privato sociale e nelle imprese;

c) «*apprendimento informale*» che si realizza, anche a prescindere da una scelta intenzionale, nello svolgimento, da parte di ogni persona, di attività in situazioni di vita quotidiana e nelle interazioni che in essa hanno luogo, nell'ambito del contesto di lavoro, familiare e del tempo libero.

Le competenze acquisite dalla persona in contesti formali, non formali o informali sono l'oggetto di individuazione e validazione e certificazione il cui possesso risulti comprovabile attraverso riscontri e prove. Il sistema individua il soggetto titolare (MLPS, MIUR, Regione e Province Autonome) che, per ambito di competenza è:

- responsabile della regolamentazione della a) individuazione e validazione delle competenze; b) certificazione delle competenze;
- adotta i LEP e gli Standard minimi di servizio (che costituiscono il riferimento nella definizione degli Standard minimi di erogazione del servizio da parte degli enti titolati)
- assicura:
 - ✓ Standard minimi di processo (nelle tre fasi di identificazione, valutazione, e attestazione)
 - ✓ Standard minimi di attestazione
 - ✓ Standard minimi di sistema
- autorizza o accredita gli enti titolati per l'erogazione dei servizi.

Il sistema individua altresì Enti titolati, ovvero un soggetto pubblico o privato autorizzato o accreditato dall'ente pubblico titolare che Eroga in tutto o in parte servizi di Individuazione, Validazione e Certificazione delle Competenze riferite alle qualificazioni (o a parte di esse e declinate per competenze) ricomprese in repertori codificati a livello Regionale o Nazionale, secondo i criteri di referenziazione del Quadro Europeo delle Qualificazioni.

Istruzioni operative: I soggetti Titolari

a) I soggetti titolari dovranno quindi operare in primis una scelta su quali soggetti individuare come possibili titolati ad erogare in toto o in parte i servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze e definire le modalità di accreditamento. Ipotesi principali:

- istituire un accreditamento ad hoc per la certificazione,
- prevedere che vi sia un ambito specifico nell'albo per l'accREDITamento alla formazione,
- prevedere che vi sia un ambito specifico nell'albo per l'accREDITamento al lavoro.

E' importante che le Agenzie per il Lavoro siano riconosciute come soggetti titolati ad intervenire nei diversi sistemi regionali, diversamente non potranno partecipare con un ruolo di Agente nel Sistema

b) una volta individuati i soggetti e i criteri di accreditamento stabilire, come già accennato, se ogni soggetto titolato può partecipare a tutte le fasi del processo, o se si differenzia per ambiti ovvero target

c) identificare i profili professionali richiesti ai soggetti titolati per gestire il servizio

d) definire le modalità di riconoscimento dei costi (a processo, a risultato, misto) e, se possibile, identificare UCS per ogni attività.

Istruzioni operative: I soggetti Titolati

Sulla base di quanto normato dal soggetto Titolare, i soggetti titolati dovranno:

- Nella fase di *Accesso al servizio dell'utente*: accogliere; informare; verificare che vi siano i requisiti di accesso al servizio, identificare i fabbisogni/potenzialità di successo di un processo di validazione.

Ove vi siano i requisiti per proseguire, stipulare un Patto di servizio con l'utente.

Se la certificazione si poggia sul Sistema lavoro è auspicabile che nella stipula del Patto di servizio personalizzato (decreto legislativo 150/15) sia previsto un servizio di certificazione

- Nella fase di *Identificazione*: ricostruire le esperienze che potrebbero essere oggetto di certificazione, pre-codificare le competenze con riferimento alle qualificazioni di interesse per la validazione; procedere alla elaborazione del dossier di evidenze/ trasparenza.

- Nella fase di *Valutazione*: esame tecnico del Dossier di evidenze/di trasparenza.

Se la valutazione è finalizzata alla Certificazione è realizzata con colloqui tecnici strutturati e/o prove prestazionali, con una Commissione che assicuri il principio di terzietà e oggettività del processo (quindi anche con la presenza di esperti che non appartengano alle strutture

titolate)

- Nella fase di *Attestazione*:
 - ✓ stesura e rilascio del documento di validazione
 - ✓ registrazione delle competenze individuate e validate sul Fascicolo elettronico del lavoratore (quando sarà definito)

Nella costruzione di un ruolo per le Agenzie per il Lavoro e per le imprese è possibile immaginare una azione che coinvolga entrambi e che al contempo rafforzi la costruzione di un modello di azione sul tema più efficace, perché riconosciuto dai soggetti che agiscono nel tessuto imprenditoriale, e riduca i costi del processo di certificazione. Lo schema sottostante non ha la pretesa di essere esaustivo, ma prova a suggerire alcuni possibili ambiti di coinvolgimento delle imprese come co-titolati nel sistema di certificazione

La suggestione di un ruolo delle aziende in qualità di soggetti titolati

Per le aziende è possibile immaginare un ruolo attivo nel processo di validazione, nelle fasi in cui occorra attestare/certificare la competenza realmente posseduta da parte di un esperto di settore. In tal caso le imprese potrebbero “candidarsi” ad essere agenti della validazione:

- per poter riconoscere/selezionare le competenze agibili dal lavoratore
- per avere una fonte di business ulteriore
- per orientare meglio il sistema della formazione nella costruzione dei percorsi

E' possibile immaginare un modello di intervento che preveda un partenariato tra Agenzie per il Lavoro e imprese per costruire il processo di validazione delle competenze in cui

- le Apl erogano i servizi a processo per la costruzione dei Dossier, anche se possibile con un esperto di processi valutativi interno alle stesse Agenzie per il lavoro
- le imprese, o le loro rappresentanze, intervengono nelle Commissioni di esame mettendo a disposizione esperti di settore.

Le imprese potrebbero fornire eventuali attrezzature/strumenti, a costi calmierati, necessari a prove pratiche che diversamente avrebbero per il sistema pubblico dei costi elevati.

La spinta propulsiva del Decreto 13/13 è evidente: il tema della certificazione è divenuto rilevante nella riforma dei sistemi della formazione e del lavoro, in molte amministrazioni regionali prima e in quelle Centrali, poi. Regioni come Emilia-Romagna, Toscana, Piemonte, Lombardia hanno codificato procedure per la Certificazione e definito Repertori, altre amministrazioni hanno mutuato in tutto o in parte quanto definito da chi era “andato avanti” spesso integrando i profili professionali e/o semplificando le procedure di certificazione.

Vedremo poi nel paragrafo successivo, in maniera puntuale lo stato dell'arte nelle Regioni italiane su questo tema.

Il sistema ha probabilmente subito una accelerata anche a causa delle pressioni della UE, che tra le condizionalità ex ante della programmazione 2014-2020 ha anche previsto appunto l'“esistenza di un quadro politico strategico nazionale o regionale per l'apprendimento permanente”.

E tra i criteri di adempimento per soddisfare la condizionalità:

- misure a sostegno dello sviluppo e del collegamento di servizi per l'apprendimento permanente, compreso il miglioramento delle competenze (convalida, orientamento, istruzione e formazione) e che prevedano il coinvolgimento, anche tramite partenariati, delle parti interessate;
- misure per ampliare l'accesso all'apprendimento permanente, anche attraverso iniziative volte ad utilizzare efficacemente gli strumenti di trasparenza (per esempio il quadro nazionale delle qualifiche, il sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale, il quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale).

La legge n 4 del 2013 - Disposizioni in materia di professioni non organizzate

Con la legge 4 /13 si aprono ulteriori spazi per sviluppare il tema della certificazione. La legge mira a sostenere le professioni non ordinistiche, anche attraverso la promozione di associazioni che valorizzino le competenze degli associati. Le singole associazioni professionali possono promuovere la costituzione di comitati di indirizzo e sorveglianza sui criteri di valutazione e rilascio dei sistemi di qualificazione e competenza professionali. I professionisti iscritti alle suddette associazioni sono tenuti a rispettare gli standard qualitativi e di qualificazione professionale identificati dall'associazioni e ove previsto una certificazione, rilasciata da un organismo accreditato, relativa alla conformità alla norma tecnica UNI. Lo sviluppo di un ambito così ampio di azione che può di fatto intervenire su molteplicità di professioni e settori di fatto rilancia ulteriormente il tema della certificazione collegandolo ad una specifica Sistema di attestazione per i professionisti (art.7, comma 1).

1.4. L'ultima tappa – in ordine temporale

Luglio 2015 - Decreto che recepisce l'intesa in Conferenza Stato/Regioni del 22 gennaio 2015 che definisce il 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'art. 8 del D.lgs. del 16/01/2013, n. 13.

Il decreto definisce il quadro nazionale in base al quale le qualificazioni rilasciate a livello regionale sono riconosciute e spendibili sull'intero territorio nazionale, e delinea i riferimenti operativi degli standard di processo, attestazione, registrazione e sistema: tali riferimenti rappresentano la base metodologica comune a livello nazionale alla luce della quale le Regioni e Province autonome organizzano i servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze acquisite e in contesto formale, non formale e informale.¹³

¹³Il decreto assolve alla condizionalità ex-ante per l'avvio della programmazione del FSE 2014/2020.

Gli obiettivi del decreto:

- favorire la messa in trasparenza degli apprendimenti e l'aderenza della formazione ai fabbisogni delle imprese e delle professioni al fine di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e accrescere la produttività e la competitività del sistema produttivo;
- ampliare la spendibilità delle qualificazioni in ambito nazionale ed europeo al fine di facilitare la mobilità geografica e professionale anche in un'ottica di internazionalizzazione delle imprese e delle professioni.

Le qualificazioni rilasciate dalle Regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano:

- hanno valore sull'intero territorio nazionale, a ogni effetto di legge, e possono costituire titolo di ammissione ai pubblici concorsi ovvero possono concorrere ai requisiti professionali per l'accesso alle attività di lavoro riservate, nel rispetto delle specifiche normative nazionali e comunitarie vigenti;
- sono rese trasparenti per il riconoscimento, a livello europeo ed internazionale, attraverso la referenziazione ai sistemi di classificazione delle attività economiche e delle professioni e ai livelli del Quadro europeo delle qualificazioni per l'apprendimento permanente (EQF).

La novità assoluta, è che si stabilisce un quadro operativo (in termini di descrittori, di standard, scadenze e procedure di aggiornamento) che consente, per la prima volta in Italia, il riconoscimento delle qualificazioni regionali tra Regioni e sull'intero territorio nazionale. Ai fini della correlazione e della standardizzazione delle qualificazioni regionali, il decreto determina un quadro di criteri formali e linguistici omogenei per la costruzione dei repertori regionali, aderenti al mondo del lavoro nonché ai sistemi scolastico, dell'istruzione e formazione professionale, universitario, della formazione professionale, delle professioni, funzionali alla valutazione, certificazione e riconoscimento delle qualificazioni.

Nell'ambito del Repertorio Nazionale (previsto dall'art. 8 del d.lgs. 13/2013), viene istituito e reso operativo un quadro di riferimento nazionale delle qualificazioni professionali regionali e delle relative competenze, che rappresenta un riferimento in termini di contenuti professionali.

Il Quadro è organizzato sulla base di una classificazione dei settori economico-professionali (ATECO + CP), ossia di un sistema che combina i codici di classificazione relativi alle attività economiche (ATECO) e alle professioni (CP) e aggrega in 24 settori l'insieme delle attività e delle professionalità che operano nel mercato del lavoro.

Ciascuno dei 24 settori è articolato secondo una sequenza descrittiva che prevede la identificazione dei processi produttivi di beni e servizi, l'individuazione delle Aree di attività (ADA) e delle singole attività che le compongono.

La sequenza descrittiva è il riferimento unitario nazionale per le qualificazioni regionali e permette di:

- verificare e confrontare i contenuti professionali (competenze e profili) descritti nei diversi repertori regionali;
- rendere possibile la loro leggibilità e riconoscimento sulla base di una comune rappresentazione del lavoro;
- disporre di un parametro prestazionale per le valutazioni (ad es colloqui tecnici e prove pratiche)

Il lavoro sin qui svolto per la costituzione del Quadro Nazionale delle qualificazioni regionali, ha avuto come obiettivo principale quello di descrivere i contenuti del lavoro con un dettaglio minimo per singole attività, consentendo così l’allocazione delle singole qualificazioni dei Repertori regionali, nelle ADA, al fine di creare le basi per la correlazione e l’equivalenza.

Una volta che sarà messo a regime il Quadro nazionale delle qualificazioni regionali, sarà più agevole per i soggetti titolati, e quindi anche per le Agenzie per il Lavoro, intervenire nel sistema con le singole ADA associate alle diverse qualificazioni regionali.

Al fine di rendere più chiara la struttura del Repertorio Nazionale, si riporta un esempio tratto dalle “Linee Guida per l’individuazione e messa in trasparenza delle competenze di servizio civile nel Programma Garanzia Giovani” (a cura di Isfol) che rispetto all’Ada, alloca le qualificazioni dei diversi sistemi regionali.

Attività	Individuazione Area di Attività e attività del Quadro Nazionale	Qualificazioni e competenze regionali ricadenti nell'ADA
<ul style="list-style-type: none"> • Immagazzinamento di prodotti alimentari • Distribuzione e consegna di prodotti alimentari • Riordino dei prodotti alimentari nel rispetto dei principi di conservazione dei prodotti e delle norme igieniche 	<p>Settore servizi di distribuzione commerciale ADA 2.3 Realizzazione delle attività di vendita nella grande distribuzione organizzata di prodotti alimentari</p> <p>1. Preparazione della merce (picking e confezionamento) nel rispetto delle proprietà dei prodotti alimentari</p> <p>2. Cura dell'esposizione sugli scaffali in base alle scadenze e alle proprietà dei prodotti alimentari</p> <p>3. Preparazione del prodotto alimentare per la vendita (prezzamento, imbustamento, ecc)</p> <p>4. Assistenza al cliente in tutte le fasi della vendita con particolare riguardo alla illustrazione delle caratteristiche del prodotto alimentare</p> <p>5. Compilazione del resoconto giornaliero dell'attività effettuata</p> <p>6. Apertura e chiusura dell'esercizio commerciale</p>	<p>1. Operatore del punto vendita (Emilia Romagna)</p> <p>2. Addetto alle operazioni di assistenza, orientamento, informazione del cliente e all'allestimento e rifornimento degli scaffali (Toscana)</p> <p>3. Addetto alle operazioni di apertura/chiusura di cassa e di assistenza di base alla clientela (Sardegna)</p> <p>4. Addetto qualificato alle vendite (Umbria)</p> <p>5. Operatore del punto vendita (Lazio)</p> <p>6. Addetto vendite (Piemonte)</p> <p>7. Addetto vendita (prodotti alimentari) (Liguria)</p> <p>8. Operatore al banco di prodotti alimentari (Basilicata)</p> <p>9. Operatore/operatrice per attività di assistenza, orientamento, informazione del cliente e allestimento e rifornimento degli scaffali (Puglia)</p>

Nel riquadro sottostante la sintesi dello stato dell'arte dei sistemi di certificazione regionali (come vedremo a breve, il grado reale attivazione può essere altro).

Sistemi regionali di certificazione esistenti (cfr Quaderno Tecnostruttura del 30 settembre 2015).

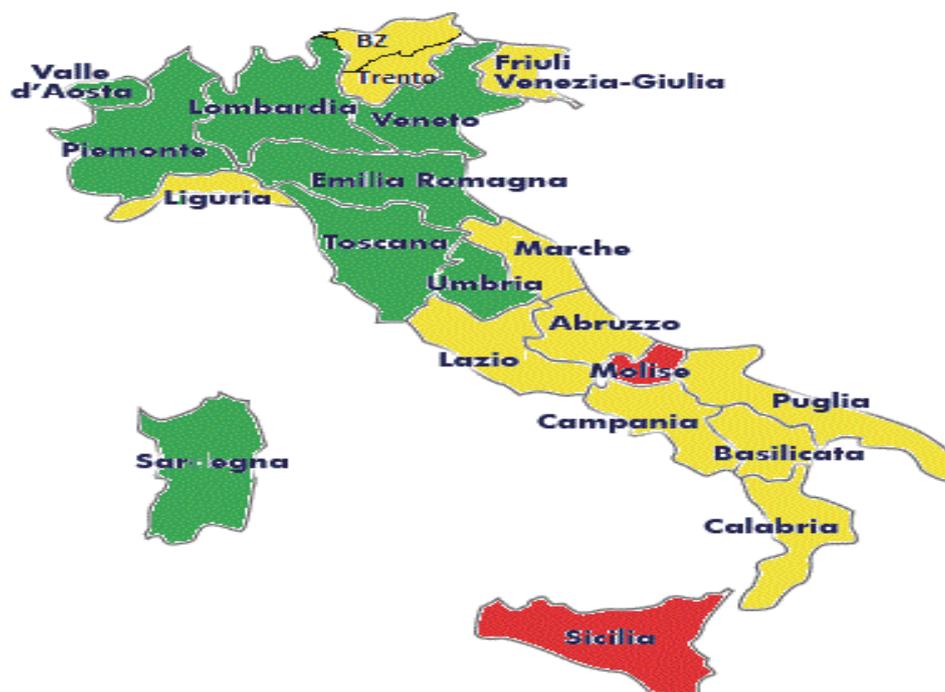
1. Emilia-Romagna
2. Lombardia
3. Toscana
4. Umbria
5. Valle d'Aosta
6. Piemonte
7. Sardegna (in corso di completamento)
8. Veneto

In fase di progressiva normazione

1. Abruzzo
2. Basilicata
3. Calabria
4. Campania
5. Liguria
6. FVG
7. Lazio
8. Marche
9. Puglia
10. Trento
11. P. A. Bolzano.

Nessuna informazione disponibile

1. Molise
2. Sicilia



Ultime novità, in ordine di tempo, sono quelle del decreto 150/15, che abroga il Libretto formativo del cittadino (che di fatto non era mai portato a Sistema nel nostro Paese) e istituisce il fascicolo elettronico del lavoratore, che dovrà contenere le informazioni relative ai percorsi educativi e formativi e ai periodi lavorativi. Il fascicolo, non è ancora stato definito né tantomeno è stato strutturato, ma potrebbe divenire un valido ausilio anche per la sistematizzazione/tracciatura dei diversi *step* del processo di validazione e certificazione, coadiuvando le attività dei diversi soggetti che possono intervenire nei processi di sviluppo delle competenze del cittadino.

Terza parte

Le Regioni: dove sono e dove vanno

Nella parte seconda abbiamo fornito una panoramica della norma europea e nazionale e evidenziato alcuni possibili ambiti di attenzione per le Agenzie per il Lavoro.

In questa sezione approfondiamo:

- il quadro dello stato dell'arte nelle regioni, con dei focus su alcune esperienze che possono fornire spunti utili per la costruzione del sistema nazionale. In particolare si è scelto di focalizzare l'attenzione su:
 - ✓ *la Regione Emilia – Romagna* che ha un sistema consolidato e prioritariamente centrato sui soggetti del mondo della formazione,
 - ✓ *la Lombardia* che ha un Quadro regionale degli standard professionali con un vasta gamma di profili, consente di richiedere la certificazione anche per singole componenti del profilo ed ha internalizzato la certificazione nel modello Dotale.¹⁴
 - ✓ *il Friuli Venezia Giulia* che si è mosso più tardi di altri contesti, ma che sta facendo propria la riforma e dettami del decreto 13/13 e dell'Intesa successiva, identificando nuove soluzioni operative.
- le esperienze regionali relative ai costi riconosciuti per la certificazione delle competenze per provare a fornire alla Agenzia per il Lavoro una stima di quali sono le risorse – ad oggi- appostate- sul servizio
- le criticità ad oggi presenti nel sistema delle politiche attive per il lavoro (PAL) e nel raccordo tra questo e il sistema della formazione che possono inficiare lo sviluppo della certificazione nelle politiche pubbliche. Così come non va dimenticato la debolezza di un Paese che corre ancora a velocità differenti
- le soluzioni intraprese sinora per “accorciare” le distanze tra i diversi territori con operazioni di *maternage*/traghetamento ¹⁵
- le ipotesi per rafforzare il ruolo della certificazione nell'ambito delle PAL, anche perché diversamente, il mercato ad oggi per le Apl potrebbe risultare poco appetibile in termini di valore di mercato.

¹⁴ Il “Sistema Dote” è lo strumento della Regione Lombardia per valorizzare il capitale umano delle persone. La Dote, infatti, non si deve considerare come una semplice erogazione di risorse, ma uno strumento che accompagna l'individuo nello sviluppo delle proprie potenzialità, in diversi momenti della sua vita. Il sistema dotale prevede l'erogazione di finanziamenti sotto forma di “Doti”, rivolte ad imprese, studenti, lavoratori e disoccupati. La Dote lavoro, nello specifico è un insieme di risorse destinate alla persona per accedere a servizi di inserimento lavorativo e formazione finalizzati all'ingresso o al rientro nel mercato del lavoro.

¹⁵ Maternage: attingere da più Repertori regionali; Traghetamento: trasferimento di un Repertorio e degli Standard di una regione ad una che non ne ha, fermo restando la necessità poi di adeguarla alle peculiarità del territorio ricevente.

2.1. Lo stato dell'arte della normativa in Italia

Le Raccomandazioni Europee e l'evoluzione della norma nazionale hanno certamente dato impulso alle amministrazioni regionali, ma un impulso forte è stato dato anche dalla crisi economica e dalle ricadute che questa ha avuto sull'occupazione. La valorizzazione delle competenze e il riconoscimento di queste nel sistema produttivo sono diventate elementi "necessari" per tentare misure contenitive per la perdita di posti di lavoro. Nei pacchetti anti-crisi predisposti dalle Regioni strumenti per la messa in trasparenza delle competenze sono stati attivati, anche con l'obiettivo di pro-attivare i lavoratori, fornire loro la possibilità di valorizzare un vissuto esperienziale di cui non sempre erano consapevoli.

E' possibile distinguere lo sviluppo del Sistema in tre macro-tappe alle quali poi ricondurre la posizione delle amministrazioni regionali.

- ✓ Tappa 1: la strategia non è ancora formalizzata e normata, pur, in alcuni casi, con l'avvio di sperimentazioni isolate applicate nell'ambito di specifici progetti, programmi, tipologie e filiere formative.
- ✓ Tappa 2: norma definita, ma sostanzialmente non agita
- ✓ Tappa 3: norma definita e attiva.

Vi sono poi anche tappe per così dire "trasversali/ponte" come nel caso della Regione Veneto, che pur non avendo in passato un proprio Repertorio¹⁶, ha lavorato in questi anni sulla messa in trasparenza delle competenze dei lavoratori, prendendo il là appunto dalla necessità di costruire pacchetti di riqualificazione per i lavoratori espulsi o a rischio di espulsione durante la crisi. Ovviamente, il Sistema è in continuo movimento e Regioni che erano considerate in Tappa 1, come ad esempio il Friuli Venezia Giulia, hanno saputo "beneficiare" delle esperienze avviate in altri contesti, anche interpretando gli irrigidimenti di altre esperienze, e si ritrovano con una norma puntuale e procedure semplificate.

E' evidente che una classificazione può essere considerata arbitraria ma, in maniera macro, possiamo dire che:

- Abruzzo, Calabria, Campania, Molise, Provincia Autonoma di Bolzano sono in transizione tra la tappa 1 e la tappa 2: hanno alcune norme nelle quali è ripreso il tema della Certificazione, in primis nella Disciplina Relativa all'Apprendistato ma non hanno un Sistema Attivo
- Basilicata, Sardegna, Liguria, Lazio, Marche, Provincia Autonoma di Trento, Puglia: hanno una norma definita e dei Repertori attivi. Questi ultimi, come nel caso della Sardegna e delle Puglia, sono stati mutuati da altre Regioni e poi declinati sulle specificità del contesto dell'amministrazione ricevente
- Toscana, Emilia Romagna, Lombardia, Umbria, Valle D'Aosta, Veneto: hanno un sistema che a vario livello ha portato anche a definire sperimentazioni per la certificazione delle competenze informali e non formali. Nell'ambito di questo gruppo possiamo certamente dire che le Regioni che hanno dato un contributo forte anche alla costruzione del Sistema Regionale sono: Toscana, Emilia Romagna, Lombardia. Anche la Regione Veneto ha fornito un contributo

¹⁶ Ha presentato il Repertorio sugli standard professionali nell'ottobre 2015

poiché, pur non essendo dotata di un Repertorio proprio, ha avviato un'azione massiva di messa in trasparenza delle competenze con il Dossier delle Evidenze, come strumento per la valorizzazione dei lavoratori espulsi dai cicli produttivi.

Le operazioni di maternage/traghettaggio tra una regione ed un'altra possono però, in alcuni casi, essere una soluzione solo formale. Si rischia di replicare senza contestualizzare. Il trapianto istituzionale richiede poi funzionari e operatori competenti del sistema ricevente, diversamente non avremmo la possibilità di costruire interventi operativi nei territori.

Importante sottolineare che se a livello centrale la corresponsabilità del MLPS e del MIUR sul tema ha creato negli anni non pochi rallentamenti per la costruzione del Sistema Nazionale. Le Regioni hanno spesso risolto il problema attribuendo in maniera troppo netta il tema al Servizio Lavoro o al Servizio Formazione, senza tentare una connessione tra i due ambiti!

Nella messa in trasparenza delle competenze entrano in gioco, infatti, strumenti e procedure che ricadono nel sistema dell'istruzione e della formazione, in particolare per la certificazione delle competenze acquisite in ambito formale. Egualmente il Sistema Lavoro è il principale attore coinvolto e interessato alla valorizzazione delle competenze acquisite in contesti informali e non formali. A livello regionale, le amministrazioni hanno, in alcuni casi, dato un peso maggiore alla componente formativa in altri al lavoro, attribuendo al Settore formazione o al Settore lavoro la responsabilità e le risorse per implementare il Sistema. Questa scelta non ha facilitato la costruzione celere di quadri di regole e di procedure che devono avere necessariamente le due "gambe" per costruire i ponti tra i due mondi. Il riconoscimento di crediti nel sistema dell'istruzione e della formazione è ovviamente più semplice quando vi è un approccio multidisciplinare in cui i diversi attori concorrono a identificare gli strumenti più efficaci per valorizzare il cittadino e le sue esperienze. E' sicuramente per le ApL, come già accennato, più agevole intervenire in un Sistema regionale che ponga la certificazione all'interno delle Politiche per il Lavoro, dove le Agenzie hanno già un ruolo forte e riconosciuto e dove è senza dubbio meno arduo "agganciare" le aziende per valorizzare la certificazione delle competenze come strumento che faciliti:

- i processi di incrocio domanda/offerta,
- la costruzione di percorsi formativi agganciati ai fabbisogni,
- l'emersione di conoscenze/abilità dei lavoratori utile al contesto produttivo.

Il Decreto di luglio definisce gli strumenti e le modalità per costruire il Sistema Nazionale e, come già detto, consente all'Italia di soddisfare le condizionalità ex ante della Programmazione 2014-2020 ma non è sufficiente una norma per attivare realmente le politiche, non è un decreto a creare strumenti per l'occupazione. Infatti la stessa soddisfazione della condizionalità ex ante con la definizione di una norma, potrebbe sembrare insufficiente per garantire al Paese le pre-condizioni per fare sì che i fondi europei abbiano terreno per azioni feconde. Il Decreto è dato, ma ancora vi sono tante passi da fare:

- ✓ Definire, a livello aziendale o settoriale territoriale, accordi con piani formativi che prevedano la certificazione delle competenze come parte integrante dei percorsi
- ✓ Definire accordi specifici tra le parti sociali per riconoscere la certificazione delle competenze come uno strumento per lo sviluppo dei percorsi di valorizzazione *delle professionalità e delle retribuzioni*.

- ✓ Dare gambe alle Linee Guida sui Tirocini Extra curriculari che recitano: compito del soggetto promotore è «rilasciare, anche sulla base della valutazione del soggetto ospitante, l’attestazione dei risultati, specificando le competenze acquisite». specularmente si affida al soggetto ospitante il dovere di «valutare l’esperienza svolta ai fini del rilascio, da parte del soggetto promotore, dell’attestazione dell’attività svolta e delle competenze eventualmente acquisite».
- ✓ Le istituzioni formative dovranno essere le prime a definire i percorsi formativi in termini di competenze: indicare i profili professionali in uscita, costruire procedure certe per il riconoscimento delle competenze informali e non formali in termini di crediti formativi
- ✓ Definire i percorsi formativi specifici per gli operatori del Sistema che devono garantire rigore ed efficacia nella gestione dei processi
- ✓ Stimolare gli Enti Locali, i Fondi interprofessionali, il sistema privato affinché promuovano e attivino percorsi formativi che si concludano con attestati che certifichino le competenze acquisite nei campi dove anche in Italia, oggi è possibile. Ad esempio in:
 - Informatica, dove una Convenzione fra un’Agenzia formativa e Associazione italiana per il calcolo automatico (l’AICA) può consentire la certificazione, riconosciuta in tutto il mondo, dell’ECDL, che attesta la capacità di saper utilizzare un PC nelle sue applicazioni di base, o dell’EUCIP, che attesta le conoscenze informatiche di livello professionale per 21 figure professionali;
 - Lingue straniere: scuole, università, centri di formazione organizzano i corsi di lingue in funzione del Quadro di referenze linguistiche del Consiglio d’Europa affinché possano essere riconosciute negli altri paesi europei; stesso discorso per gli Istituti formativi che organizzano corsi di italiano per stranieri.

Nella tabella sottostante sono individuati alcuni possibili vantaggi per gli attori che prioritariamente sono coinvolti nel Sistema e che da questo dovrebbero avere dei benefici nella gestione delle proprie attività professionali- lavoratori e imprese- e attività istituzionali- soggetti del mondo dell’istruzione e della formazione.

<i>I vantaggi per gli attori</i>
<p><i>Per il lavoratore</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Consapevolezza del proprio percorso formativo all’interno del sistema nazionale di istruzione e di formazione e dei sistemi regionali dei titoli e delle qualifiche regionali • Conoscenza delle possibili prospettive del proprio percorso formativo rispetto agli obiettivi e alle offerte di lavoro • Conoscenza di che cosa richiede e apprezza il mondo del lavoro • Decidere quanto e come mobilitare e valorizzare le proprie conoscenze, capacità, risorse personali • Rispondere efficacemente alle domande, aspettative, esigenze che il contesto di lavoro esprime • Attivazione e progettualità formativa e/o professionale • Supporto al trasferimento delle competenze acquisite (mobilità) anche come antidoto alla precarietà • Abbreviare i percorsi verso i titoli formali

- Valorizzazione dell'esperienza (in termini di retribuzione economica)

Per il mondo dell'istruzione e della formazione

- Comparabilità tra le attestazioni dei diversi titoli, attestati, certificati, in relazione a parametri e riferimenti obiettivi e comparabili (in termini di competenze e di risultati di apprendimento)
- Confronto tra le diversi componenti del sistema di istruzione e formazione: reciproco riconoscimento dei sistemi di certificazione
- Applicazione di una logica comune: l'apprendimento per competenze e risultati, il riconoscimento del saper fare (che sono già propri della leFP e meno presenti nella scuola)

Per le imprese

- Facilitazione nell'allineamento tra fabbisogni professionali e competenze possedute dai lavoratori
- Avvicinamento fra domanda e offerta di lavoro
- Utilizzazione sia al momento dell'accesso al mondo del lavoro, che nei momenti di transizione o di debolezza (da un lavoro all'altro, perdita di lavoro) poiché aiuta l'azienda ad individuare proposte di valorizzazione delle competenze, di aggiornamento per coprire gap tra quanto serve all'impresa e quanto posseduto dal lavoratore, per costruire percorsi di outplacement (come un servizio che l'azienda offre al lavoratore in uscita verso altre opportunità occupazionali)
- Fornisce strumenti per definire premi/incentivi aziendali

2.2. Focus su alcune Regioni

Si è deciso di approfondire tre contesti regionali: i primi due, hanno *una storia* nel panorama italiano della certificazione, il terzo si è sviluppato di recente ed interessante poiché tenta di superare alcuni irrigidimenti riscontrati nella gestione del processo da amministrazioni che avevano avviato il loro sistema negli anni scorsi.

L'Emilia-Romagna

La Regione Emilia Romagna si è dotata di un sistema, denominato Sistema regionale di formalizzazione e certificazione delle competenze (SRFC), che permette alle persone di formalizzare e certificare le competenze acquisite non solo in esito a percorsi di formazione, ma anche attraverso l'esperienza lavorativa.¹⁷ L' SRFC è un sistema "unico e unitario":

- Le competenze considerate hanno lo stesso valore anche se acquisite in contesti di apprendimento diversi;
- Le competenze sono accertate e valutate rispetto agli stessi standard professionali di riferimento indipendentemente dal contesto di apprendimento (istruzione, formazione, professionale);

¹⁷Il **SRFC**, definito e adottato nel suo impianto complessivo nell'aprile 2006, con delibera di GR n. 530/06 ed integrato/modificato con delibera di GR. 739/2013

- Gli attestati rilasciati sono gli stessi e hanno la stessa spendibilità a prescindere dai luoghi in cui le competenze si sono formate e sviluppate

La realizzazione del servizio di formalizzazione delle competenze è stata affidata ai “Soggetti accreditati” del sistema formativo, ma è comunque previsto che la gestione possa essere ampliata ad altro soggetti autorizzati preventivamente dalla Regione: specificatamente le agenzie formative e Servizi per l’Impiego (per qualificare gli Operatori di questi ultimi la Regione ha anche finanziato un Avviso Pubblico). Il sistema è connotato dai seguenti elementi:

- *L’ambito di applicazione:* ambito del Lavoro, ambito della Formazione professionale, ambito dell’Istruzione e formazione professionale, ambito dell’apprendistato;
- *Le caratteristiche delle persone a cui è rivolto il servizio:* persone con esperienza maturata in contesti di istruzione e formazione, in contesti lavorativi e professionali e in contesti di vita sociale e individuale; persone che partecipano a percorsi formativi che prevedano in esito un attestato di formalizzazione e certificazione; persone che partecipano ad un percorso leFP;
- *Il processo* consente un accertamento tramite evidenze, tramite colloquio valutativo e accertamento tramite esame.

Il processo di formalizzazione e certificazione delle competenze è suddiviso in fasi:

- ✓ Consulenza individuale,
- ✓ Accertamento tramite evidenze,
- ✓ Colloquio valutativo e accertamento tramite esame,
- ✓ Adempimenti amministrativi per il rilascio dei documenti di formalizzazione e certificazione.

Nell’ambito di queste fasi è previsto che intervengano specifici ruoli professionali:

- Il responsabile della formalizzazione e certificazione delle competenze e l’esperto dei processi valutativi, ruoli interni agli enti di formazione autorizzati ad erogare il servizio di formalizzazione e certificazione. Il primo è il riferimento procedurale e organizzativo per l’erogazione dell’intero processo, mentre il secondo è il riferimento tecnico-metodologico.
- L’esperto di area professionale/qualifica, specialista proveniente dal mondo del lavoro in grado di valutare, secondo specifiche modalità, se le competenze possedute dalle persone sono conformi o meno agli standard del Sistema regionale delle qualifiche, nonché di contribuire alla progettazione delle prove d’esame (prova pratica e colloquio) e di valutare la prestazione dei candidati ammessi a sostenere l’esame.

Le commissioni d’esame che certificano le competenze riferite all’intera qualifica professionale – in riferimento a tutti gli ambiti di applicazione dell’SRFC – sono composte dall’esperto di processi valutativi e da due esperti d’area professionale/qualifica.

I colloqui valutativi, volti ad accertare il possesso di singole competenze della qualifica, sono condotti da una commissione composta dall’esperto di processi valutativi e da un esperto d’area professionale/qualifica.

La Lombardia

La Regione Lombardia ha definito una strategia per costruire processi codificati di validazione e certificazione delle competenze acquisite nei diversi contesti, compresi quelli non formali e

informali¹⁸. Nel 2008 è stato Adottato il Quadro Regionale degli Standard Professionali (QRSP) che definisce più di 500 profili.

Il modello è stato concepito e successivamente realizzato in funzione di uno specifico obiettivo: strutturare, in un'ottica di valorizzazione del capitale umano e del bagaglio esperienziale individuale, un sistema di certificazione delle competenze acquisite in contesti di apprendimento non formale e informale, quali ad esempio quelli di tipo lavorativo, ma non solo. L'idea di fondo è rappresentata infatti dalla necessità di poter certificare le competenze che un individuo ha maturato nell'arco della sua esistenza, a prescindere dal contesto in cui le ha acquisite, sia esso un contesto lavorativo/professionale, un'attività personale, un'esperienza comunque realizzata.

La definizione del sistema di certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali è avvenuta a seguito di due sperimentazioni realizzate dall'Università Cattolica e dalla Fondazione Politecnico. Quest'ultima è stata anche incaricata di coordinare e monitorare la fase iniziale delle attività di certificazione delle competenze in ambito non formale e informale.

Le caratteristiche del modello. La condizione necessaria per poter sviluppare un modello di certificazione è quello di avere un framework di riferimento delle competenze da certificare che, nel caso specifico, è rappresentato dal Quadro Regionale degli Standard Professionali.

Coerentemente con tale impostazione, l'approccio che si è preferito adottare nell'elaborazione del modello di certificazione, in quanto ritenuto più utile ed efficace è quello per competenza piuttosto che per profilo, poiché:

- ❖ Garantisce una maggiore adattabilità rispetto ai diversi contesti in cui le competenze vengono esercitate (il luogo in cui si esercitano può richiedere competenze differenti)
- ❖ Consente inoltre al soggetto, di poter ricostruire in maniera più flessibile la propria professionalità valorizzando anche le ulteriori competenze eventualmente possedute dal soggetto ed acquisite anche fuori dal contesto lavorativo.
- ❖ Garantisce un maggior grado di flessibilità rispetto ai mutamenti sempre più rapidi, che interessano vari ambiti professionali, degli scenari lavorativi e quindi delle competenze richieste dal mercato
- ❖ Può essere richiesta per un profilo o per singole componenti afferenti ad esso.
- ❖ Consente di non precludere la possibilità di una certificazione per l'intero profilo di riferimento in quanto questa sarà il risultato della certificazione dell'insieme delle competenze afferenti a quel dato profilo.

La gestione del processo è attribuita ai Soggetti Accreditati ai Servizi per il lavoro (L.n22/06)

Il Processo di certificazione. Il processo che, a partire dalla individuazione della/e competenza/e da certificare, conduce fino alla verifica circa il possesso della/e stessa/e, si articola in 5 fasi differenti:

- ❖ Presentazione della domanda
- ❖ Valutazione preliminare della domanda attraverso la verifica della documentazione e della sua coerenza con la/e competenza/e da certificare
- ❖ Costruzione e consegna del portfolio delle evidenze

¹⁸ Decreto 9380 del 22 ottobre 2012 "Approvazione del modello e delle procedure per il sistema di certificazione delle competenze acquisite in ambito formale e informale in regione Lombardia".

- ❖ *Assessment* e valutazione della documentazione
- ❖ Rilascio della certificazione (in caso di esito positivo)

La certificazione ha valore istituzionale ed è spendibile anche in termini di credito formativo nell'ambito del sistema formale regionale. La certificazione può inoltre essere utilizzata in percorsi di mobilità geografica e lavorativa (per esempio mobilità europea) o interregionale.

L'Assessor: è un esperto del settore in cui i candidati richiedono la certificazione. Assieme al responsabile della certificazione esamina il portfolio, sceglie e prepara le prove di valutazione, conduce la valutazione. Deve essere una persona esterna all'Ente e di riconosciuta esperienza nell'ambito del profilo professionale a cui appartiene la competenza da certificare.

Come già detto, la Regione ha poi internalizzato la certificazione delle competenze nel sistema dotale, attribuendole un ruolo specifico nei processi di valorizzazione delle competenze dei lavoratori nelle Politiche attive.

Il Friuli Venezia Giulia

La Regione ha approvato il Repertorio delle qualificazioni regionali nel luglio del 2015¹⁹. Il Repertorio è stato predisposto in funzione della necessità di istituire un sistema regionale di certificazione delle competenze acquisite in qualsiasi ambito (formale, non formale o informale) alla luce delle novità introdotte.

E' un caso di analisi interessante poiché è il primo Repertorio che nasce sulla base di quanto definito da Stato e Regioni per la costituzione del Repertorio Nazionale e segue i dettami del decreto del Ministero del lavoro di concerto con il Ministero dell'Istruzione del 30 giugno 2015. Il Repertorio mantiene un carattere aperto, ovvero viene periodicamente aggiornato in relazione all'evoluzione del mercato del lavoro regionale ed ai processi di manutenzione del Quadro di riferimento nazionale delle qualificazioni regionali di cui all'Intesa del 22 gennaio 2015 e del Repertorio nazionale di cui al decreto legislativo n. 13/2013.

I Punti fondamentali che hanno ispirato la Regione:

- ❖ Comprensibile ai diversi attori del sistema: formatori, allievi, famiglie, orientatori, mercato del lavoro, centri per l'impiego
- ❖ Sintetico: un format e un linguaggio che a colpo d'occhio consenta di apprezzarne il contenuto
- ❖ Gerarchico: con una struttura che consenta di andare eventualmente più in profondità, dal macro al micro
- ❖ Multiuso: pensato in una logica multifiliera: leFP, formazione per gli adulti, apprendistato, tirocini, certificazione non formale
- ❖ Progressivo: deve favorire uno sviluppo progressivo della competenza, ad esempio nei percorsi pluriennali

¹⁹Deliberazione 22 luglio 2015 n. 1485

- ❖ **Indipendente:** non deve condizionare le scelte metodologiche di chi fa formazione in merito alla didattica e alla valutazione

Articolazione del Repertorio delle qualificazioni regionali. Il Repertorio è costituito dall'insieme dei diversi repertori di settore e dal repertorio dei profili professionali, che declina i profili professionali regionali a partire dalle competenze descritte nei diversi Repertori di settore. Le singole competenze possono essere aggregate a livello regionale in determinati Profili.



L'attuale versione del Repertorio interessa i seguenti 12 Settori economico- professionali:

- AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA
- DISTRIBUZIONE COMMERCIALE
- EDILIZIA
- LEGNO ARREDO
- MECCANICA, IMPIANTI AUTOMOTIVE
- PRODUZIONI ALIMENTARI
- SERVIZI ALLA PERSONA
- SERVIZI INFORMATICI
- SERVIZI TURISTICI
- STAMPA E EDITORIA
- TRASPORTI E LOGISTICA
- AREA COMUNE.

Ciascun settore economico-professionale è stato articolato a livello nazionale in diversi processi di lavoro secondo una logica finalizzata a ricostruire analiticamente i cicli produttivi di beni e servizi ad esso afferenti. In questa ottica i processi di lavoro sono associati in modo esclusivo ad un solo settore economico-professionale.

A titolo esemplificativo lo schema sottostante rappresenta il riepilogo dei Processi di lavoro del Settore economico-professionale dei SERVIZI TURISTICI:



I Repertori di settore sono articolati in:

- Aree di attività (ADA): descrivono i risultati dell'analisi dei processi di lavoro in termini di sequenze di processo, aree di attività e relative attività di lavoro. Nella immagine sottostante è riportata a titolo esemplificativo l'ADA "Preparazione degli alimenti e allestimento piatto" relativa al Processo di lavoro "Servizi di ristorazione" presente all'interno del settore dei "Servizi turistici".

ADA:	19.13.31	PREPARAZIONE DEGLI ALIMENTI E ALLESTIMENTO PIATTO
<i>Riferimenti relativi all'analisi di processo</i>		
Settore economico-produttivo: Servizi turistici		
9 Processo di lavoro: Servizi di ristorazione		
9 Sequenza di processo: Preparazione degli alimenti e delle bevande		
<i>Attività di lavoro costituenti</i>		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Controllo delle materie prime e dei semilavorati alimentari 2. Controllo dello stato delle attrezzature di cucina 3. Preparazione preliminare delle materie prime 4. Preparazione delle pietanze 5. Preparazione e decorazione di prodotti dolciari 6. Svolgimento di attività di supporto alla preparazione dei pasti 7. Allestimento dei piatti 8. Conservazione di materie prime e di semilavorati alimentari 9. Applicazione delle procedure di autocontrollo per la sicurezza dei prodotti alimentari 10. Cura dell'igiene dei luoghi, delle attrezzature e del materiale operativo 		

- Qualificatori professionali regionali (QPR): descrivono i qualificatori professionali identificati a livello regionale, in termini di competenze, conoscenze, abilità, livello EQF di riferimento e la loro correlazione con le ADA. A titolo esemplificativo, il Qualificatore relativo alla "Preparazione delle materie prime" correlato all'ADA "Preparazione degli alimenti e allestimento piatto", sopra illustrata.

QPR-RIS-05 - **PREPARAZIONE DELLE MATERIE PRIME**

EQF: **3**

Descrizione del qualificatore professionale regionale

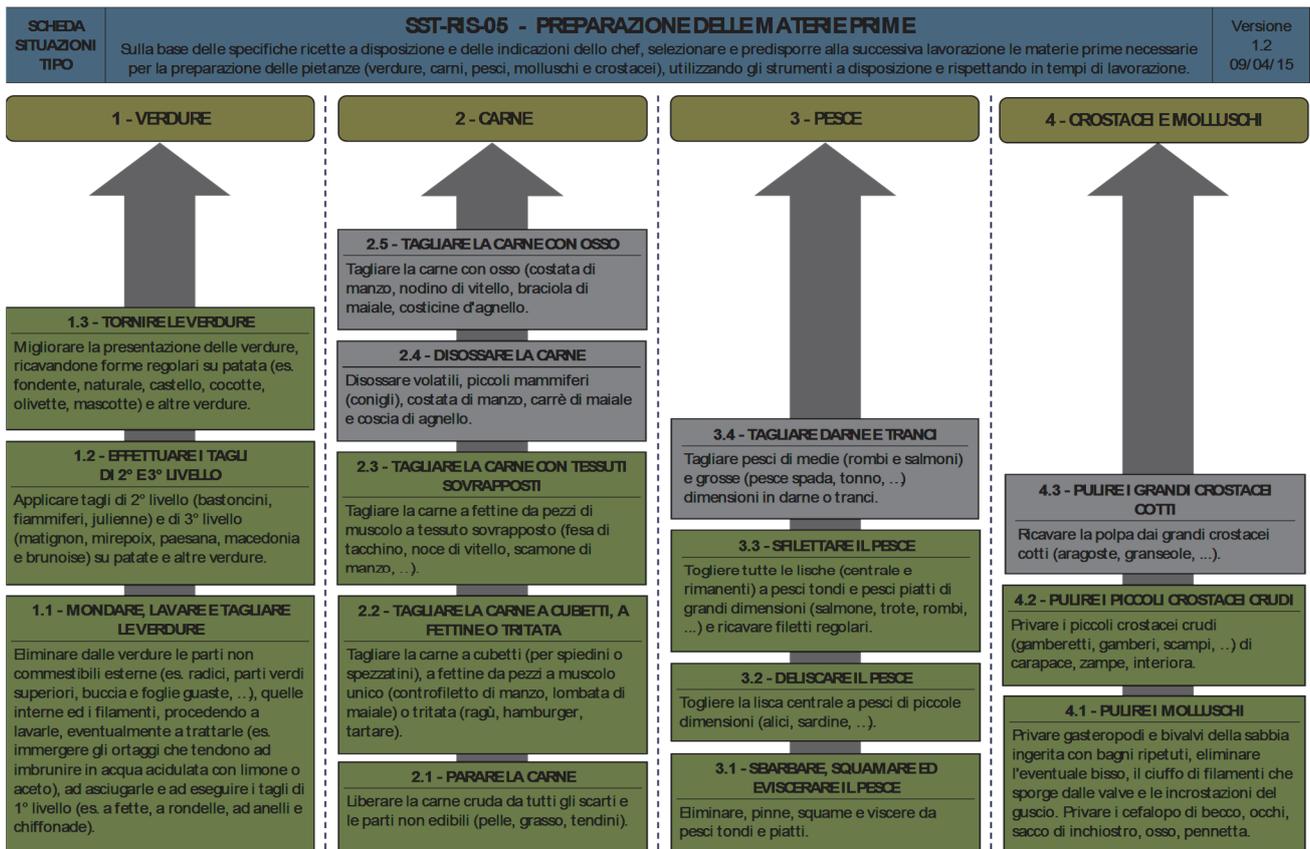
Sulla base delle specifiche ricette a disposizione e delle indicazioni dello chef, il soggetto è in grado di selezionare e predisporre alla successiva lavorazione le materie prime necessarie per la preparazione delle pietanze (verdure, carni, pesci, molluschi e crostacei), utilizzando correttamente gli strumenti a disposizione e rispettando in tempi di lavorazione.

<i>Conoscenze</i>	<i>Abilità</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Elementi di merceologia degli alimenti • Le verdure: caratteristiche e stagionalità • Gli strumenti e attrezzature per taglio verdure • I tre livelli di taglio delle verdure: tecniche • I prodotti carnei e ittici • Le tipologie di taglio della carne • Tecniche di taglio dei prodotti carnei • Tecniche di preparazione pesci e crostacei 	<ul style="list-style-type: none"> • Mondare e pelare le verdure • Effettuare diverse tipologie di taglio delle verdure • Tornire le verdure per migliorarne la presentazione • Effettuare diverse tipologie di taglio carne • Pulire e deliscare il pesce • Effettuare la sfilettatura del pesce • Pulire i molluschi e i crostacei

- Schede delle situazioni tipo (SST): Codificano il livello di una prestazione associandolo a delle situazioni tipo comunemente utilizzate nel mondo del lavoro per classificarne la difficoltà esecutiva.

Partendo dalle QPR costituenti il profilo con le Schede delle situazioni tipo è possibile:

- ❖ Individuare quali situazioni tipo il qualificato deve saper gestire al termine del percorso formativo per considerarsi occupabile
- ❖ Definire qual è il set minimo di situazioni tipo da sottoporre a valutazione per verificare il possesso della competenza
- ❖ Valutare in modo più omogeneo l'applicazione delle competenze durante lo stage o il tirocinio
- ❖ Definire il set minimo di casi su cui ogni ente poi organizza liberamente la prova situazionale
- ❖ Per l'incrocio domanda/offerta di lavoro: partendo dalle SST possedute da un lavoratore (anche acquisite in maniera non formale) o ricercate da una impresa, aiutare i Centri per l'impiego e i Centri per l'orientamento a svolgere il proprio lavoro
- ❖ Riconoscere il livello delle competenze acquisite in ambito non formale e informale.



Le esperienze regionali che hanno riconosciuto crediti nelle professionali socio-sanitarie

Si descrivono qui brevemente due esperienze in Toscana ed Emilia Romagna dove sono stati avviati dei progetti pilota per il riconoscimento delle competenze acquisite in contesti informale e non formali nel campo socio sanitario. Entrambe le attività sono interessanti casi di studio poiché riescono a valorizzare al meglio la certificazione delle competenze come strumento utile per ridurre i costi della formazione e per riconoscere vissuti esperienziali e professionali (sul tema si rimanda anche al capitolo 5).²⁰

Emilia-Romagna

La Regione Emilia-Romagna applica anche in relazione alla qualifica di OSS il “Servizio di formalizzazione e certificazione delle competenze” (SRFC).

Si tratta di una rigorosa procedura di valutazione, finalizzata a mettere in valore e a riconoscere formalmente le competenze, coerenti con il profilo di OSS, che la singola persona può avere acquisito in vari contesti, non solo formativi ma anche lavorativi.

²⁰ Le esperienze in tema di certificazione di Emilia - Romagna e Toscana, sono anche riprese nella parte terza della ricerca in un affondo sul costo dei servizi.

Il Servizio è coerente con le indicazioni europee sulla valorizzazione delle competenze professionali acquisite dalle persone e con quanto conseguentemente si sta portando avanti sui tavoli di lavoro nazionali.

A chi è rivolto. Il servizio accompagna sempre le persone inserite nei percorsi formativi per OSS approvati e realizzati nel nostro territorio regionale, fino all'esame di qualifica ed al rilascio della certificazione.

Il Servizio può inoltre essere rivolto alle *“persone provenienti da esperienza”*, cioè a coloro che hanno acquisito competenze, coerenti con gli standard professionali dell'OSS, attraverso l'esperienza professionale o/e altre esperienze di istruzione o formazione svolte anche al di fuori del territorio regionale.

In questo secondo caso, quindi, il Servizio si rivolge a qualsiasi persona, in possesso di competenze coerenti con gli standard professionali dell'OSS, indipendentemente dal suo luogo di provenienza o residenza. Il servizio è in tale caso:

- A libero mercato, quindi con un costo a carico del partecipante
- Viene, come accade per le attività formative, autorizzato dalla Regione Emilia-Romagna con atto formale ai propri enti accreditati
- È concretamente erogato nella Regione
- È soggetto a controlli in itinere della Regione.

Il Servizio può prevedere, dopo una prima approfondita e rigorosa fase valutativa, anche l'ammissione all'esame di qualifica, a condizione che le competenze riscontrate nella prima fase siano pienamente sovrapponibili agli standard professionali dell'OSS recepiti dalla Regione Emilia-Romagna. L'esame di qualifica, consistente in una prova pratica ed in un colloquio, si svolge in sede di commissione, ove sono sempre presenti due "esperti esterni provenienti dal mondo del lavoro" (uno di area sociale e uno di area sanitaria), appositamente formati per l'esercizio del ruolo e facenti parte di formali elenchi regionali.

La certificazione rilasciata, in caso di superamento dell'esame, ha valore su tutto il territorio nazionale ai sensi della legge regionale 12/2003 e dell'accordo conferenza Stato- Regioni sancito in data 22 febbraio 2001 sul profilo dell'Operatore socio sanitario.

Toscana

Con delibera di giunta regionale n. 1204 del 27 dicembre 2011, la Regione Toscana ha approvato la rimodulazione del progetto regionale "sistema integrato di servizi per le famiglie e gli assistenti familiari", progetto finalizzato alla realizzazione di un sistema integrato di servizi che possa garantire alle famiglie e agli assistenti familiari (di seguito AF) qualità dei servizi, facilitazioni ed emersione dal lavoro nero.

Scopo dell'iniziativa, è quello di avviare un'azione complessiva finalizzata a promuovere il collegamento tra le famiglie ed i lavoratori che accedono *al sistema di servizi integrato del welfare e del lavoro*.

Per raggiungere gli obiettivi di progetto, è stato previsto un percorso di azioni articolate su tre piani distinti, ma strettamente correlati tra loro. In particolare:

- a. Istituzione di una banca dati unitaria degli assistenti familiari a livello regionale, gestita e aggiornata su base provinciale;
- b. Definizione di nuovi percorsi di accesso ai servizi di incontro domanda e offerta di lavoro da parte di famiglie e assistenti familiari;
- c. Definizione di un sistema unitario di incontro domanda e offerta di lavoro, con il coinvolgimento di tutti i soggetti che operano nel mercato del lavoro Toscano.

L'insieme delle azioni puntava alla costruzione di un "sistema regionale unico" per l'emersione, la regolarizzazione e la gestione del mercato del lavoro degli assistenti familiari. Il contesto nel quale è intervenuto il progetto, si contraddistingue per la presenza di regole non adeguate ai bisogni di chi opera sul tema e pertanto, l'azione deve informare famiglie e assistenti familiari su cosa il territorio mette loro a disposizione: sapere che ci sono regole, servizi ed opportunità utili ad individuare nuove soluzioni ai tanti bisogni emergenti.

Per la famiglia, le attività erano volte a facilitare l'assunzione (nell'ambito della richiesta di un sostegno economico attraverso il fondo per la non autosufficienza) di un AF formato, accreditato dal comune (l.r. 82/2009) e iscritto nell'elenco regionale delle assistenti familiari.

Per gli assistenti familiari, le attività sono volte a facilitare il processo di inserimento nel mercato del lavoro, attraverso:

- La certificazione delle loro esperienze di lavoro pregresse (*se certificabili*)
- La partecipazione a corsi di formazione per ottenere il riconoscimento di operatore che opera nell'ambito dell'assistenza familiare
- L'entrata in contatto con le opportunità di lavoro rese disponibili dalle famiglie

Obiettivo della sperimentazione: la Provincia di Pisa ha ritenuto che occorresse diffondere maggiormente la possibilità di accedere alle opportunità legate ad processo di validazione e certificazione delle competenze per gli assistenti familiari che avessero le competenze richieste dalla normativa regionale.

Il processo operativo adottato. In attuazione del progetto regionale per le Assistenti Familiari, la Provincia di Pisa ha testato un percorso operativo per facilitare l'accredimento degli assistenti familiari secondo quanto previsto dalla L.R. 82/2009, attraverso la validazione e la certificazione delle competenze in possesso dei lavoratori (in possesso dei requisiti formativi di cui al DD 6219/2006).

Step	Attività	Risultato
Primo orientamento: a seguito di convocazione degli assistenti familiari	Presentazione del percorso di validazione e certificazione delle competenze (obiettivi, metodologia, calendario attività)	Adesione formale della persona alla proposta di avvio del percorso di cui alla DGR 610/12 finalizzato all'accreditamento secondo quanto previsto dalla L.R. 82/2009 e successivo regolamento attuativo
Ai soggetti che hanno manifestato interesse alla partecipazione al percorso: presa in carico della persona e avvio del percorso di validazione e certificazione (compilazione libretto formativo)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Colloquio individuale 2. Raccolta evidenze 3. Analisi della documentazione e predisposizione del dossier 4. Compilazione libretto formativo 	<ul style="list-style-type: none"> - Report intermedio - Check list delle risultanze colloquio - Dossier individuale - Libretto formativo (aggiornato)
A. I dossier dei soggetti che <u>hanno i requisiti</u> per la validazione delle competenze (DD 4511/2012), previa richiesta formale dell'interessato, vengono inviati al "nucleo provinciale di validazione.	Il nucleo provinciale di validazione, esamina il dossier.	<p>A. Scheda personale di validazione oppure</p> <p>B. Eventuale riconoscimento di crediti formativi spendibili nel corso di formazione obbligatoria (DD 6219/2006) per una riduzione max del 50% del monte orario previsto (da 220 a 110 ore)</p>
B. I soggetti che <u>non hanno i requisiti</u> per la validazione delle competenze (DD 4511/2012):<u>non</u> vengono avviati al percorso di validazione / certificazione delle competenze	Inviati alla partecipazione ai percorsi formativi necessari per il completamento della formazione mancante al raggiungimento dei requisiti previsti	Iscrizione nella "lista d'attesa" per la partecipazione ai corsi di formazione
I soggetti che hanno avuto validata la competenza (DD 4511/2012), previa richiesta formale, vengono avviati alla commissione di esame per la certificazione delle competenze	<p>Partecipazione del soggetto all'esame</p> <p><i>Nota:</i></p> <p><i>La Commissione di esame è composta da un membro della Provincia (Presidente) e due membri (esperti) della Società della Salute/ASL.</i></p>	Verbale di esame (con successiva annotazione esito nel libretto formativo a dei Servizi per l'Impiego)

2.3. Le politiche attive e le risorse per la certificazione

Come abbiamo visto sinora, la certificazione entra, in maniera, più o meno strutturata nei diversi sistemi regionali, o in ambito formativo o in ambito politiche attive, più come un strumento integrativo, accessorio, un qualcosa che può fornire un valore in più ma che non è essenziale nella costruzione dei percorsi. Se dobbiamo immaginare che le Agenzie per il Lavoro abbiano un ruolo definito e vantaggioso per se stesse, si deve pensare a quali potrebbero essere i passi da fare per rendere di fatto la Certificazione A Sistema. Passi, che le ApL, possono suggerire, esortare a fare, sostenere anche con delle proprie sperimentazioni- anche autofinanziate, ma che devono essere fatti dalle amministrazioni titolari, Stato e Regioni. Le riforme apportate dal Jobs Act, e la spunta propulsiva dell'Intesa del 2015, sono terreno fertile per spronare le istituzioni a dare gambe e strumenti a quanto così bene è stato descritto nei decreti.

Il decreto 150/15 individua, i Servizi esigibili nel sistema Lavoro ed è da qui che si deve partire. Abbiamo sino ad ora dichiarato che la Certificazione è uno strumento efficace per valorizzare il vissuto esperienziale del cittadino, per favorire la messa in trasparenza di abilità e competenze utili al sistema imprese, che è possibile utilizzarla per riconoscere, da un lato crediti formativi e dall'altro costruire moduli formativi mirati senza sprecare risorse pubbliche: perché non darle un ruolo a pieno titolo nella Pal e internalizzare la Certificazione delle competenze nell'assegno di ricollocazione? Infatti, nell'ambito dell'assegno di ricollocazione, lo Stato non ha ancora definito un pacchetto di strumenti e servizi che ne costituiscano il paniere: la certificazione potrebbe esserne parte.

Come a dire, se entra a far parte di un Livello essenziale di prestazione (Lep) si configura essa stessa come un servizio esigibile da quei lavoratori che beneficiano dell'assegno e delle risorse che a quest'ultimo sono e saranno attribuite. Se, visto il target a cui l'assegno è destinato (disoccupati da più di 6 mesi e percettori di Naspi da 4 mesi) è semplice immaginare un ruolo forte della certificazione nel pacchetto di servizi, è anche vero, che può costituire un valido strumento d Pal, anche per altri target di cittadini:

- per coloro che non hanno mai avuto esperienze strutturate di lavoro ma che hanno un vissuto esperienziale eterogeneo che può essere valorizzato,
- per gli occupati in cerca di nuove opportunità magari più vicine alle loro inclinazioni/desiderata),
- per coloro - giovani e meno giovani – che vogliono ricominciare un percorso formativo e vorrebbero che non andasse perduto quanto già acquisito in passato in termini di competenze
- per tutti questi soggetti e per altri ancora, si può codificare un sorta di servizio standard di certificazione nelle Politiche Attive, con gli elementi minimi individuati dagli ultimi decreti, per poi declinare e articolare i processi e gli strumenti, sulla base delle caratteristiche di ogni utente e delle sue esigenze: dalla messa in trasparenza alla certificazione vera e propria.

I costi dei servizi di politica attiva del lavoro

Un discorso a parte va fatto per le risorse economiche: ad oggi anche i sistemi regionali più avanzati si sono scontrati sulla sostenibilità economica del servizio: le Commissioni per le prove pratiche/tecniche hanno costi elevati e le risorse pubbliche non sono sufficienti per coprire il servizio se dovesse andare a regime. E' ipotizzabile che si possa inserire la certificazione delle competenze tra i Lep dei Servizi al Lavoro ma questo appunto, darebbe una legittimità forte allo strumento dal punto di vista giuridico senza risolvere la questione delle risorse: per meglio dire non è sufficiente essere eventualmente essere riconosciuto come un servizio essenziale per avere la garanzia di essere dotato di risorse certe.

Si potrebbe anche ipotizzare, in parallelo, una differenziazione nell'esigibilità gratuita del servizio da parte dei lavoratori: i disoccupati e i lavoratori sospesi avrebbero diritto al servizio finanziato dalla Stato; per gli occupati si dovrebbero immaginare vie alternative: l'attivazione dei fondi interprofessionali o l'esborso da parte del lavoratore stesso di un ticket per accedere al servizio (cfr. capitolo 5 dove il tema è ripreso).

Ad oggi come abbiamo detto non vi sono molte esperienze strutturate di servizio ma sono state fatte comunque alcune scelte di merito, riportate per dare comunque alle Apl una idea di come ad oggi il servizio è riconosciuto in termini di costi.

Il processo di individuazione e certificazione delle competenze ad esempio, è stato assimilato dalla Regione Emilia Romagna, ad un servizio di orientamento specialistico. La Regione ha quindi scelto di riconoscere 6 ore e appunto i costi standard di Youth Guarantee per l'orientamento 35,50 euro/h (DGR n. 960/2014). In questo caso però sono standardizzati solo i costi per la formalizzazione la certificazione delle competenze in esito ai tirocini e non è previsto il costo dell'esperto di settore. Riferimento su questo li troviamo in altra delibera dell'Emilia Romagna la D.g.r. 533/14 invece nella quale si fa riferimento a gettoni a giornate per gli esperti, e quindi si utilizza un altro parametro di costo:

- 105, euro a giornate per esperto di processi valutativi (EPV)
- 200,00 euro esperto di Area professionale/qualifica (EAPQ).

In ogni giornata gli esperti devono esaminare, secondo la D.g.r., sino a 20 ragazzi.

La delibera però fa riferimento a percorsi formativi per una medesima qualifica professionale, pertanto vi è in questo caso una forte compressione dei costi. Il problema si pone quando siamo in un sistema che potrebbe non prendere un abbattimento dei costi per certificare percorsi/competenze afferenti a differenti aree di competenze /professionali e nei quali pertanto il costo degli esperti non sarebbe ammortizzato dal numero di utenti che partecipano alle prove di esame.

Nella tabella sottostante una ipotesi di costo possibile del servizio.

E' opportuno tener conto di alcuni *alert*:

- ✓ la durata del servizio è fortemente connessa alle caratteristiche dell'utenze e alla sua proattivazione nel partecipare ai diversi *step* del servizio
- ✓ il numero di Unità di Competenze da certificare ovvero delle performance associate alle Aree di Attività cui le Unità di Competenze da certificare si riferiscono. Nel caso di esame finalizzato alla verifica delle competenze per il rilascio di attestato di qualifica professionale

potrebbe essere opportuno considerare anche il livello EQF della qualifica prevista: più alto il livello più complesso e impegnativo potrebbe configurarsi l'esame.

La Regione Toscana ha tenuto conto di queste variabili e ha modulato un sistema di costi che tiene conto di queste variabili (vedi tabella sottostante, rif. D.g.r. 811/2010).

Numero candidati	Compenso giornaliero di ciascun membro	Coefficienti in base al numero di Ada	Totale compenso giornaliero
Da 1 a 4 aree di attività			
Sino a 15 candidati	115,00	1	115,00
Oltre 15 candidati	140,00	1	140,00
5 aree di attività ed oltre			
Sino a 15 candidati	115,00	1,5	157,50
Oltre 15 candidati	140,00	1,5	210,00

E non ultima riprendiamo l'esempio della regione Lombardia che, come già detto, nel modello Dotale (che ha ispirato la strutturazione della Garanzia Giovani in Italia prima e l'assegno di ricollocazione poi), ha previsto la certificazione delle competenze acquisite in ambito non formale e informale nel pacchetto dei servizi erogabili. Nell'Area "Consolidamento competenze" è prevista la certificazione con una durata del servizio ad utente che va da un minimo di 5 ed un massimo di 9 ore ad un costo standard di 69,75 €/ora (servizio non ripetibile). In questo caso però, non si fa riferimento a Commissioni esterne ma ad operatori del sistema accreditati che, erogano una attività più di messa in trasparenza che di certificazione vera e propria. L'indubbio vantaggio della semplificazione nelle procedure presenti in Lombardia è che potrebbero essere un volano per avviare processi meno complessi sia in termini di strumenti che di riconoscimento dei costi per poi convergere verso quanto previsto dalla norma nazionale nelle fasi di valutazione e attestazione.

La Certificazione nel Servizio Civile: una esperienza nazionale interessante in via di attuazione

Nell'ambito del Piano Garanzia Giovani il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha emanato un Decreto Direttoriale (DD227/II/15) con cui approva nell'ambito del servizio civile la procedura per la individuazione, messa in trasparenza e certificazione delle competenze.

La formazione generale obbligatoria richiamata nelle Linee guida per la formazione generale dei giovani in servizio civile nazionale del 2013 e l'intera esperienza di servizio civile contengono elementi comuni utili che possono essere oggetto di un attestato formativo codificato e omogeneo, anche con riferimento alle indicazioni dell'Unione Europa relativamente alle competenze chiave. Tale Attestato che sarà rilasciato in aggiunta all'Attestato di fine servizio

(laddove quest'ultimo sia previsto a livello nazionale o regionale), è finalizzato a mettere in trasparenza e valore le attività di formazione generale e specifica previste nel Progetto nonché a creare un collegamento specifico alle "competenze chiave" Si riconosce, pertanto, istituzionalmente il ruolo dell'esperienza di servizio civile nello sviluppo di conoscenze e abilità riferite a questo ambito.

Ipotesi di costo per il servizio di certificazione

Possiamo provare a costruire *una ipotesi di costi* del servizio che, anche sulla base delle esperienze regionale, ci fornisca una idea di quanto sia riconoscibile agli operatori del mercato del lavoro. I costi ora sono quelli standard definiti nel Programma Garanzia Giovani per l'orientamento specialistico, seguendo quindi l'esempio della Regione Emilia-Romagna che li aveva già così codificati, arrotondati per difetto a 35 euro/h Per quel che riguarda il tempo dedicato. Volutamente non sé fatto riferimento all'articolazione delle funzioni previste dall'intesa del 30 gennaio 2015, che scompone le fasi del processo ma si è cercato di riclassificare in maniera più semplice le attività del servizio per individuarne i costi. Sostanzialmente stiamo immaginando circa 12 ore di attività dell'operatore del servizio a 35 euro l'ora, qualora si configura anche la necessità/richiesta di giungere alla prove di esame con validazione o certificazione delle competenze.

attività	fasi attività	tempo	costo
Acquisizione richiesta	informazioni sul servizio	1 h	35 h
	prenotazione incontro individuale		
Consulenza individuale (trattasi di consulenza specialistica)	Patto di servizio e/o della documentazione necessaria per l'avvio del procedimento	2-4 h	35h
	Analisi della documentazione presentata e richiesta eventuali integrazioni delle evidenze per elaborare il Dossier di Trasparenza		
	Definizione del percorso che può portare ad una certificazione delle competenze o ad una validazione	1 h	35h
Accertamento delle evidenze	valutazione esperienze	2 h	35 h
	certificazione competenze o validazione degli apprendimenti		
Esame(ove necessario)	Istituzione commissione d'esame	3 h	35 h per operatore servizio e 150 euro al giorno per esperto di
	definizione e predisposizione prove		
	svolgimento prove		

	valutazione esperienze redazione verbale		settore
Adempimenti amministrativi	predisposizione certificazione competenze o validazione dichiarazione	1 h	35 h

Le risorse per il servizio dovrebbero divenire parte integrante dei servizi codificati come LEP dal Decreto 150/15, configurandosi come azione alternativa e *intrinseca* dell'orientamento specialistico, come strumento indispensabile per valorizzare il vissuto professionale ed esperienziale dei cittadini e fornire al sistema delle imprese un quadro più chiaro e completo delle professionalità agibili/ a disposizione del sistema.

L'operatore del servizio

E' evidente che se le Agenzie per il Lavoro intendono investire sul sistema della certificazione sarà necessario un forte investimento nella qualificazione degli loro operatori. Ad oggi le diverse regioni hanno identificato alcuni criteri per identificare i profili e le competenze degli operatori e degli esperti dei processi di valutazione, ma l'Intesa del 30 individua anche le funzioni che devono presidiare i diversi step e può costituire una ottima base di ragionamento per costruire delle linee guida nazionali per la figura dell'operatore del servizio di validazione e certificazione delle competenze.

ALLEGATO 8 dell'Intesa del 30 gennaio 2015

Funzioni a presidio dell'erogazione dei servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze

1) Funzione di accompagnamento e supporto alla individuazione e messa in trasparenza delle competenze

In coerenza con gli standard di processo, tale funzione è a presidio della fase di identificazione del processo di individuazione e validazione e della procedura di certificazione delle competenze.

La funzione presidia l'applicazione delle opportune metodologie finalizzate a:

- ricostruire le esperienze;
- pre-codificare le competenze con riferimento alle qualificazioni di interesse per la validazione;
- supportare la composizione del «Documento di trasparenza» di cui all'articolo 6 comma 1 del decreto;
- consigliare l'interruzione del servizio nel caso non se ne rilevino le condizioni minime di successo;
- fornire ogni elemento informativo utile alle fasi successive, ivi incluse eventuali indicazioni per le prassi valutative.

A tal fine sono individuate le seguenti attività essenziali:

1. supporto alla predisposizione della domanda per accedere al servizio d'individuazione, validazione, certificazione delle competenze;
2. predisposizione del patto di servizio e/o della documentazione necessaria per l'avvio del procedimento;
3. gestione delle informazioni inerenti la procedura nei sistemi informativi o documentali previsti;
4. pianificazione dei successivi incontri necessari al lavoro di individuazione delle competenze candidate alla validazione;
5. conduzione dei colloqui individuali o di gruppo finalizzati alla ricostruzione delle esperienze e alla messa in trasparenza degli apprendimenti formali, non formali e informali;
6. identificazione e formalizzazione delle competenze individuate con riferimento alle qualificazioni e ai repertori di pertinenza;
7. supporto alla composizione del «Documento di trasparenza» completo delle evidenze anche attraverso l'applicazione di criteri di accettabilità e pertinenza delle stesse;
8. redazione finale del «Documento di trasparenza» e invio dell'utente alle successive fasi della procedura o ad altro servizio.

Le attività relative a questa funzione prevedono un livello di professionalità corrispondente almeno ad un quarto livello EQF.

Tabella 1 - Funzione di accompagnamento e supporto alla individuazione e messa in trasparenza delle competenze

2) Funzione di pianificazione e realizzazione delle attività valutative

In coerenza con gli standard di processo, tale funzione è a presidio e garanzia, in termini di responsabilità, della fase di valutazione del processo di individuazione e validazione e della procedura di certificazione delle competenze.

La funzione cura l'accertamento che prevede, al minimo, l'esame tecnico «Documento di trasparenza»; ciascuna regione e la provincia autonoma di Trento e Bolzano, nell'ambito della propria regolamentazione, può prevedere anche una eventuale valutazione diretta, intesa quale prova di valutazione in presenza del candidato attraverso audizione, colloquio tecnico o prova prestazionale, in ogni caso, attraverso standard valutativi predefiniti. L'opportunità e il grado di approfondimento della eventuale valutazione è determinata in modo che sia bilanciata in funzione della quantità e qualità della documentazione presente nel «Documento di trasparenza» tramite l'applicazione di criteri di valore e pertinenza della documentazione.

A tal fine sono individuate le seguenti attività essenziali:

1. verifica e valutazione della documentazione relativa agli utenti in ingresso al processo valutativo, ivi incluse le evidenze documentali prodotte con il «Documento di trasparenza»;
2. pianificazione del processo di valutazione delle competenze, tenendo conto delle caratteristiche degli utenti, del contesto di esercizio e degli standard di riferimento;
3. pianificazione della procedura operativa di valutazione nel rispetto dei criteri di collegialità, oggettività, terzietà e indipendenza previsti in conformità alla regolamentazione regionale nonché l'equità delle condizioni e la privacy degli utenti;
4. definizione, ove necessario, degli indicatori oggetto di osservazione e degli standard minimi di prestazione a partire dallo standard professionale di riferimento;
5. progettazione di dettaglio delle procedure di prova di verifica e definizione dei relativi criteri di valutazione;
6. realizzazione delle procedure e delle prove di verifica in coerenza con la pianificazione progettuale e in conformità con le regole di riferimento del proprio sistema di validazione e certificazione;
7. cura della tracciabilità dell'intero processo attraverso la reportistica e i sistemi informativi o documentali predisposti. Le attività relative a questa funzione prevedono un livello di professionalità corrispondente almeno ad un quinto livello EQF.

Tabella 2 - Funzione di pianificazione e realizzazione delle attività valutative per la validazione e certificazione delle competenze

3) Funzione di realizzazione delle attività valutative per gli aspetti di contenuto curricolare e professionale

In coerenza con gli standard di processo, tale funzione interviene, in modo opzionale, nella fase di Valutazione del processo di individuazione e validazione e della procedura di certificazione e obbligatoriamente nel caso di valutazione diretta dove costituisce presidio e garanzia, in termini di responsabilità, del contenuto della valutazione.

A tal fine sono individuate le seguenti attività essenziali:

1. valutazione della qualità tecnica della documentazione in ingresso al processo valutativo ivi incluse le evidenze documentali prodotte;
2. analisi e declinazione delle attività e delle performance attese con riferimento agli standard professionali delle qualificazioni e ai repertori di pertinenza;
3. preparazione e conduzione di colloqui tecnici;
4. Realizzazione di prove in situazione predisponendo setting adeguati nel rispetto degli standard professionali previsti;
5. formulazione delle valutazioni tecniche richieste nella procedura in conformità con la documentazione prevista nel procedimento;
6. partecipazione alla procedura di valutazione in conformità alla regolamentazione regionale e secondo i criteri di collegialità, oggettività, terzietà e indipendenza previsti.

Ha un livello di professionalità EQF variabile in funzione dei contenuti curricolari e professionali oggetto di valutazione e, come requisito di accesso al ruolo, possiede almeno cinque anni di esperienza, pertinente ai contenuti della valutazione ed esercitata anche non continuativamente negli ultimi dieci.

Tabella 3 - Funzione di realizzazione delle attività valutative per gli aspetti di contenuto curricolare e professionale per la validazione e certificazione delle competenze

Quarta parte

Questo capitolo approfondisce due esperienze di particolare interesse, molto diverse tra loro quanto a caratteristiche e livello di consolidamento, che offrono alcune indicazioni utili ai fini della ricerca. L'obiettivo non è evidentemente quello di proporre un'alternativa al sistema nazionale di certificazione delle competenze quale viene configurandosi in attuazione del d.lgs. 13/2013, ma di coglierne meglio i punti di forza e di debolezza, rileggendolo alla luce di quanto emerge dai progetti e dalle iniziative che si stanno sviluppando parallelamente ad esso. Da questi progetti si ricavano infatti informazioni importanti sui bisogni che le aziende esprimono e sulle risposte che esse giudicano adeguate, e di questo si può tenere conto per individuare possibili piste di lavoro. In particolare, le esperienze individuate forniscono indicazioni sulle componenti del processo di certificazione che le aziende valorizzano in modo particolare, in relazione all'utilità che esse annettono alla certificazione.

Sono state prese in esame due esperienze, la certificazione dei profili professionali del settore bancario realizzata dal Fondo Banche Assicurazioni (FBA) e il progetto di sviluppo degli *open badge* in Italia, gestito da Cineca attraverso la piattaforma *.Bestr*.

Il primo è un esempio di sistema di certificazione delle competenze sviluppato autonomamente da un ente, espressione delle parti sociali, nell'ambito della sua mission, che consiste nel sostenere e finanziare attività di qualificazione e di riqualificazione di figure professionali di specifico interesse delle aziende associate, ovvero dei lavoratori a rischio di esclusione dal mercato del lavoro.

Rispetto al sistema nazionale di certificazione delle competenze definito dal d.lgs. 13/2013, la scelta strategica di FBA è di garantire la correlazione delle certificazioni rilasciate al *Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione professionale e delle qualificazioni professionali* in corso di realizzazione, rimanendo però al di fuori del sistema pubblico definito dal decreto: FBA rilascia infatti le certificazioni in attuazione di una prassi di riferimento del sistema UNI. Da questo punto di vista, l'esperienza conferma che le attività di individuazione delle competenze richieste dalle aziende (costruzione e aggiornamento di repertori di profili professionali) e di definizione delle modalità di *assessment* di tali competenze hanno una rilevanza e un valore autonomo rispetto alla certificazione in senso stretto, e quindi possono essere un ambito specifico su cui investire.

L'esperienza di FBA è utile anche a fare emergere il punto di vista delle aziende rispetto al sistema di certificazione, a mettere a fuoco quali sono, dal loro punto di vista, i vantaggi che la certificazione produce. Per le aziende del settore bancario la certificazione è utile perché c'è una normativa che la prescrive come adempimento; perché consente di aumentare l'efficienza dei processi di inserimento, qualificazione e riqualificazione dei lavoratori; perché è uno strumento di promozione dell'azienda nei confronti dei clienti e dei lavoratori da fidelizzare maggiormente.

A differenza del modello di FBA, che è compiutamente definito quanto a strumenti e procedure e sta per essere applicato su più larga scala tra le aziende aderenti, *.Bestr* è un esempio delle prospettive che si stanno aprendo in materia di certificazione grazie soprattutto all'impulso dei sistemi *open source*, ed è interessante per le potenzialità che esprime.

.Bestr è il progetto di sviluppo in Italia degli *open badge*, che in estrema sintesi possono essere definiti come una rappresentazione digitale di competenze acquisite o di risultati raggiunti da una persona, differenti dalle rappresentazioni puramente visive o dagli attestati perché contengono al loro interno informazioni strutturate che qualificano il *badge* indicando l'ente che lo ha rilasciato, i criteri adottati per la valutazione delle competenze, le evidenze che portate a supporto, l'eventuale data di scadenza della certificazione. Quello degli *open badge* è un sistema aperto e dinamico, in cui qualunque azienda o ente pubblico o privato può rilasciare *badge* definendone liberamente i contenuti (gli standard attengono alla struttura e alla leggibilità).

Se le esperienze straniere evidenziano come gli *open badge* vengano utilizzati dalle aziende soprattutto per motivare dipendenti e collaboratori, favorendo il senso di appartenenza ad una comunità professionale, la piattaforma *.Bestr*, una volta a regime, ha l'ambizione di operare come punto di incontro tra aziende, individui ed istituzioni formative, come *marketplace* in cui le competenze sono rese visibili, ricercate e valorizzate, sviluppate. Si tratta quindi di un progetto da seguire negli sviluppi futuri, che potrebbero essere di interesse per le ricadute ad esempio sul tema della formazione e in particolare dei MOOC (*Massive Online Open Course*), corsi aperti e disponibili in rete, pensati per una formazione a distanza che coinvolga un numero elevato di utenti.

4.1. La certificazione dei profili professionali realizzata dal Fondo Banche Assicurazioni

Il progetto in materia di certificazione che il Fondo Banche Assicurazioni (FBA)²¹ sta portando avanti da alcuni anni è di particolare interesse ai nostri fini, sia per le scelte tecniche compiute in merito alle modalità di costruzione e aggiornamento dei profili e alla procedura adottata che per le indicazioni che se ne possono derivare rispetto al valore di mercato che la certificazione può avere per le aziende e gli individui.

FBA ha messo a punto un modello di definizione e certificazione delle competenze²² dei lavoratori bancari referenziato al Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF)²³ e condiviso con le parti sociali del sistema creditizio, con l'obiettivo di valorizzare e tutelare le specificità del settore creando altresì le premesse per una futura armonizzazione tra i sistemi contrattuali e l'EQF.

Il percorso messo in atto per giungere alla definizione del modello si è articolato in diverse attività. Preliminarmente è stata effettuata un'analisi delle norme contrattuali in materia di individuazione dei profili professionali, sulla base dei descrittori che definiscono i livelli dell'EQF; è stata quindi realizzata una mappatura dei ruoli professionali che caratterizzano le diverse compagini organizzative del settore, facendo emergere i mestieri di base contenuti nei ruoli e individuando in tal modo alcuni profili comuni a tutte le banche, per ciascuno dei quali è stato poi ricostruito il livello di autonomia esercitato e i requisiti richiesti in termini di conoscenze e capacità. Successivamente, è stato definito un "sistema di conversione" che consentisse di collegare i profili ai diversi livelli EQF, per garantirne la riconoscibilità e trasferibilità nei diversi sistemi nazionali (come primo passo verso il contratto collettivo europeo).

L'ultima fase ha riguardato la effettiva certificazione dei profili: nel 2014 FBA è stato accreditato secondo la normativa *EN/ISO/IEC 17024:2012 Certificazione di Persone*. Attualmente, FBA certifica 32 profili del settore creditizio e finanziario, attraverso un sistema di valutazione *on line* (domande a risposta multipla) e sulla base di una richiesta individuale e volontaria. La possibilità di accedere gratuitamente al sistema di certificazione è riservata ai lavoratori in possesso di diploma di scuola media superiore, che abbiano svolto in modo continuativo e in forma retribuita per almeno 3 anni l'attività relativa al profilo per cui intendono certificarsi; il rilascio della certificazione comporta l'iscrizione nel registro dei professionisti certificati per la figura professionale richiesta.

Se le certificazioni rilasciate a fine 2015 sono 112, le prospettive di crescita del fenomeno per il 2016 sono consistenti: ad esempio, *Banco Popolare* intende chiedere a tutte le figure di "gestore portafoglio corporate" e, in una seconda fase, "gestore portafoglio small business" di certificarsi (si tratta di 1.500 persone, con risposta attesa del 50% circa); *Monte dei Paschi* inviterà alla certificazione circa 100 titolari di filiale sui quali l'azienda intende investire, e sta valutando se

²¹ Il Fondo Banche Assicurazioni (FBA) è il Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua dei dipendenti delle imprese ad esso aderenti che operano nei settori creditizio e assicurativo.

²² Per ulteriori approfondimenti sul modello si rinvia al documento *Il manuale di certificazione delle qualifiche delle banche commerciali secondo i principi dell'European Qualifications Framework (EQF)*, dicembre 2012, <http://www.fondobancheassicurazioni.it/qualifiche.asp>

²³ L'EQF (*European Qualifications Framework*) è lo strumento che consente di ricondurre le qualifiche esistenti nei diversi Stati ad una comune griglia di riferimento di 8 livelli, definiti sulla base della complessità degli apprendimenti raggiunti (espressi in termini di conoscenze, abilità e competenze). In questo modo è possibile collegare i sistemi nazionali di qualificazione di paesi diversi e ad agevolare la comunicazione fra loro.

utilizzare il sistema di valutazione del Fondo per la misurazione dei gap formativi di circa 8.000 dipendenti; inoltre, verrà effettuata la certificazione di 350 giovani assunti con contratto di apprendistato professionalizzante che termineranno il percorso formativo finanziato da FBA mediante l'Avviso 2/13. Sempre nel 2016 è previsto l'avvio della certificazione per i profili del settore assicurativo.

Ed è proprio a partire dalle direzioni di sviluppo del sistema di certificazione che si possono fare alcune considerazioni sulla sua utilità per le aziende aderenti al Fondo e per i singoli lavoratori²⁴. Dal punto di vista del lavoratore, la certificazione è utile in relazione ai percorsi di mobilità, sia da un'azienda ad un'altra (anche nella prospettiva transnazionale) che all'interno della stessa.

Dal punto di vista aziendale, la certificazione di alcuni profili professionali rappresenta un adempimento previsto dalla normativa europea in materia di rapporto tra intermediari e clienti nell'ambito dei mercati finanziari (direttiva MIFID *Markets in Financial Instruments Directive*); anche al di fuori di questo contesto, però, alla certificazione viene comunque riconosciuto un valore, sia come elemento di marketing nei confronti del cliente che come strumento per la gestione del personale, a supporto dei processi di sviluppo professionale (per valorizzare i talenti e aumentarne la fidelizzazione all'azienda) e di qualificazione (per la misurazione dei gap di competenze: ad esempio, la certificazione è stata usata da CREVAL nell'ambito di un intervento di riconversione di 140 unità di personale della direzione centrale che dovranno essere inserite nelle filiali). Il valore dei profili professionali elaborati da FBA dipende dal loro essere un denominatore comune a tutto il settore, un *benchmark* la cui utilità è particolarmente avvertita dalle aziende di medie dimensioni, che non hanno ancora sviluppato strumenti di gestione delle risorse umane basati sulle competenze. Con questa valenza di *benchmark* il repertorio dei profili è utilizzato nel sistema FBA anche per la progettazione formativa²⁵, ma con una forte attenzione a coniugare la valorizzazione di questo strumento con la necessità di non penalizzare i percorsi formativi più specifici o innovativi, che come tali sono difficilmente collegabili a competenze predefinite e codificate.

L'aggiornamento dei profili è un altro elemento di interesse del modello che stiamo esaminando: nell'approccio adottato da FBA, il repertorio non ha un carattere statico ma deve necessariamente assumere una prospettiva dinamica, in grado di assecondare l'evoluzione del settore. Per soddisfare questa esigenza, tra le attività previste per il biennio 2015-2017 c'è la costituzione dell'*Osservatorio dei mestieri bancari*, con l'obiettivo di monitorare l'evoluzione dei mestieri e delle organizzazioni bancarie secondo le modalità più oggettive e tempestive possibili. Attraverso l'Osservatorio sarà possibile mettere a punto un sistema oggettivo di aggiornamento e di rilevazione delle tendenze che consenta una correlazione stabile tra profili del Manuale di certificazione e i ruoli aziendali, oltre ad un costante adeguamento della mappatura dei mestieri bancari, che porti in evidenza i profili e le attività precedentemente non considerati.

²⁴ Rif. intervista a Mario Malfatti, Responsabile Valutazione e Monitoraggio, realizzata il 02 dicembre 2015.

²⁵ In particolare, viene riconosciuta una premialità in termini di punteggio alla coerenza tra i percorsi formativi di cui veniva richiesto il finanziamento e i profili professionali.

L'altra componente del modello sviluppato da FBA, che si fonda sui criteri generali delle teoria e delle prassi relative al bilancio delle competenze, è il sistema di valutazione²⁶ che, come si è detto, può essere utilizzato anche per la misurazione dei gap di conoscenze e capacità. All'attività di valutazione, svincolata dalla certificazione in senso stretto, si lega una delle piste di sviluppo che FBA sta percorrendo, quella dell'utilizzo del modello con finalità di orientamento per gli studenti universitari. In particolare, è in corso di definizione con varie Università un progetto per inserire in un percorso di tirocinio curricolare un *assessment* delle competenze tecniche, mediante gli strumenti di FBA.

Per quanto riguarda il rapporto con il sistema nazionale di certificazione delle competenze definito dal d.lgs. 13/2013, la scelta strategica effettuata da FBA va nella direzione di garantire la correlazione delle certificazioni al nascente *Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione professionale e delle qualificazioni professionali* (proseguendo la collaborazione avviata fin dal 2011 con gli organismi competenti), mantenendo però l'attuale modalità di certificazione e quindi rimanendo al di fuori del sistema pubblico definito dal decreto. Oggi, infatti, FBA rilascia le certificazioni sulla base dell'accreditamento ottenuto da Accredia²⁷ e in attuazione di una prassi di riferimento del sistema UNI²⁸. In sostanza, l'obiettivo di FBA è di utilizzare la propria mappatura dei profili sia per continuare la strada di una certificazione che ha una valenza di mercato (con la norma ISO 17024:2012) sia per rappresentare il settore creditizio nell'opera di aggiornamento del Repertorio Nazionale delle Qualifiche, al fine di mantenere un rapporto forte tra le imprese ed il mercato del lavoro.

Un aspetto rilevante, soprattutto per valutare la replicabilità dell'esperienza anche in altri contesti, è quello dei costi che il sistema di certificazione delle competenze sviluppato da FBA comporta. I costi più rilevanti, quantificabili in circa € 500mila, sono stati sostenuti nella fase iniziale su un arco di 3 anni e hanno riguardato in particolar modo l'analisi dei profili del settore e l'acquisto degli applicativi per l'*assessment on line*; oggi, con il sistema ormai funzionante a regime e tarato su un massimo di 1.000 certificazioni annue, il rilascio di una singola

²⁶ Il sistema per la valutazione delle conoscenze è composto da 2.062 domande a risposta multipla, che prevedono 3 risposte di cui una esatta. Per la valutazione delle capacità sono state predisposte 138 domande; trattandosi di contenuti non tecnici, viene utilizzato un *assessment* già in uso e standardizzato, che garantisce risultati validi.

²⁷ Accredia è l'ente unico nazionale di accreditamento designato dal Governo italiano, ossia l'unico ente riconosciuto in Italia ad attestare che gli organismi di certificazione e ispezione, i laboratori di prova, anche per la sicurezza alimentare, e quelli di taratura abbiano le competenze per valutare la conformità dei prodotti, dei processi e dei sistemi agli standard di riferimento.

²⁸ UNI - Ente Nazionale Italiano di Unificazione è un'associazione privata senza scopo di lucro riconosciuta dallo Stato e dall'Unione Europea, che da quasi 100 anni elabora e pubblica norme tecniche volontarie – le norme UNI – in tutti i settori industriali, commerciali e del terziario. Le prassi di riferimento sono documenti che introducono prescrizioni tecniche o modelli applicativi settoriali di norme tecniche, elaborati sulla base di un rapido processo di condivisione ristretta ai soli autori, sotto la conduzione operativa di UNI, e da esso emanati, verificata l'assenza di norme o progetti di norma allo studio (in ambito nazionale, europeo o internazionale). Esse costituiscono una tipologia di documento para-normativo nazionale che va nella direzione auspicata di trasferimento dell'innovazione e di preparazione dei contesti di sviluppo per le future attività di normazione, fornendo una risposta tempestiva ai cambiamenti.

Un esempio interessante di normazione tecnica finalizzata alla catalogazione delle competenze e propedeutica alla certificazione è quella recentemente sviluppata in ambito informatico: la norma UNI 11621 disciplina infatti la metodologia per la costruzione di profili professionali basati sul sistema e-CF (*European e-Competence Framework*); i profili professionali IT cosiddetti "di seconda generazione"; i profili professionali relativi a chi opera nel Web e quelli relativi alla sicurezza informatica.

certificazione ha un costo stimabile in circa € 100. Non sono previsti costi rilevanti neppure per la gestione dell'*Osservatorio dei mestieri bancari*, grazie all'utilizzo di software di analisi semantica per l'analisi dei profili: sono però necessarie professionalità di alto livello, capaci di analizzare dati e di produrre una reportistica adeguata.

4.2. Gli open badge.

Gli *open badge* sono rappresentazioni digitali delle competenze acquisite o dei risultati raggiunti da una persona, differenti dalle rappresentazioni puramente visive o dagli attestati perché contengono al loro interno informazioni strutturate (metadati) che qualificano il *badge* indicando l'ente che lo ha rilasciato, i criteri adottati per la valutazione delle competenze, le evidenze portate a supporto, l'eventuale data di scadenza della certificazione. Si tratta insomma di un registro on-line di risultati ottenuti che, in quanto oggetti digitali, sono tracciabili sia dal punto di vista del prodotto dell'apprendimento che delle interazioni con gli enti e le organizzazioni che rilasciano i *badge* in relazione ad attività formative, lavorative o del tempo libero. Gli *open badge* sono un fenomeno relativamente recente e, nel nostro Paese, ancora in fase embrionale: le potenzialità che esprimono e gli spunti di riflessione che offrono rispetto al tema della certificazione, tuttavia, ne rendono opportuna un'attenta considerazione²⁹. Lo sviluppo di questo approccio si deve principalmente a Mozilla Foundation³⁰, che nel 2011 avvia il progetto *Mozilla Open Badges*³¹ per creare un sistema con una base comune per il rilascio, la raccolta e l'esibizione di *badge* digitali in diversi ambiti del web; è solo nel marzo 2013 che viene rilasciata l'infrastruttura tecnologica di supporto, tuttavia a fine 2014 erano già stati assegnati oltre 300.000 badge da parte di 14.000 tra enti ed aziende³².

Esaminiamo adesso l'architettura del sistema, per comprenderne meglio il funzionamento. Il *framework* include, ovviamente, i *badge*, immagini o icone associate a capacità, qualificazioni, status e risultati conseguiti attraverso un percorso di apprendimento formale, non-formale o informale. Le immagini sono collegate ad una descrizione dei criteri ovvero delle evidenze in base ai quali il *badge* è stato rilasciato, rendendo così tracciabile l'esperienza che ha condotto al conseguimento del badge. I *badge* possono fare riferimento a esperienze anche diverse tra loro, da brevi percorsi di apprendimento o attività del tempo libero, cui si associa un "*badge partecipante*" con funzione essenzialmente motivazionale, a percorsi formativi e professionali più

²⁹ Per approfondimenti si rinvia a J. E. Raffaghelli, *Nuove prospettive tecnologiche a supporto della valutazione per l'apprendimento permanente: il caso degli Open Digital Badge*, Form@re Open Journal per la formazione in rete, 2014.

³⁰ Mozilla Foundation è un'organizzazione non-profit che supporta e gestisce il progetto open - source Mozilla, conosciuto soprattutto per il browser Firefox.

³¹ Mozilla Foundation, Peer 2 Peer University, & The Mc Arthur Foundation (2012). *Open Badges for Lifelong Learning. Exploring an open badge ecosystem to support skill development and lifelong learning for real results such as jobs and advancement. Working Document.*

https://wiki.mozilla.org/images/b/b1/OpenBadges-Working-Paper_092011.pdf

³² Fonte Badge Alliance 2014 (<http://www.tiki-toki.com/timeline/entry/388116/Open-Badges-in-2014/>). Tra questi IBM, NASA, Pearson VUE, Jisc (Joint Information Systems Committee, l'organizzazione che sviluppa le soluzioni digitali per l'istruzione superiore nel Regno Unito).

articolati, cui si associano “meta-*badge*”, che indicano la presenza di competenze molto complesse costruite attraverso la partecipazione ad un insieme di esperienze formative e lavorative. I criteri e le modalità di valutazione dei risultati variano in relazione alle competenze e agli obiettivi per cui vengono rilasciati i *badge*, e sono collegati a ciò che ha valore per un determinato ambito professionale e culturale, ma sono sempre esplicitati: l'*assessment* è il secondo elemento costitutivo del sistema.

Il terzo elemento è l'infrastruttura tecnologica, che deve consentire la portabilità dei *badge* e quindi le azioni di presentazione, rilascio, tracciabilità e riconoscimento. L'infrastruttura deve garantire l'interoperabilità tra le piattaforme di rilascio dei *badge* e i sistemi per renderli visibili; la possibilità di generare collezioni da parte dall'utente, che deve poter accorpare flessibilmente i diversi *badge* negli ambienti in cui opera, siano essi siti istituzionali o reti sociali e professionali (quali ad esempio Facebook o LinkedIn), in funzione dei propri obiettivi; la possibilità di effettuare l'*endorsement*, ovvero di riconoscere l'utilità della competenza o del risultato raggiunto, approvando il *badge* e quindi aumentandone il valore.

Se consideriamo il sistema in termini dinamici, ne possiamo sintetizzare il funzionamento in questo modo: qualunque soggetto, pubblico o privato, intenda attestare un risultato raggiunto nell'ambito della formazione, del lavoro o del tempo libero (*issuer*) può emettere un *badge*, adeguandosi ad uno standard tecnologico che ne determina la struttura e la leggibilità, ma non il valore³³. Chi consegue il *badge* lo inserisce nella propria raccolta e lo utilizza per descrivere le proprie competenze, rendendosi visibile ad aziende ed enti di formazione interessati. Questi ultimi, e qualunque altro soggetto pubblico o privato faccia parte del sistema, vagliano il *badge* e decidono quale valore attribuirgli, sulla base del suo contenuto e della reputazione dell'*issuer*.

Gli *open badge* vengono utilizzati per motivare dipendenti e collaboratori, favorendo il senso di appartenenza ad una comunità professionale. Un'esperienza significativa in questo senso è quella realizzata da Mozilla, che ha inteso valorizzare le competenze dei propri webmaker sia come forma di ricompensa per i collaboratori, sia per mettere in evidenza all'esterno l'importanza che le comunità di professionisti hanno nello sviluppo dei prodotti open source³⁴. Questa valenza dei *badge* è particolarmente significativa rispetto a competenze molto importanti per una comunità professionale e che vengono sviluppate prevalentemente - o esclusivamente - al di fuori dei percorsi formativi formali, come accade spesso nel settore informatico. Il marketing è l'altro obiettivo per cui le aziende ricorrono agli *open badge*.

Possiamo a questo punto sintetizzare le caratteristiche strutturali degli *open badge* fin qui illustrate mettendole a confronto con quelle del sistema nazionale di certificazione delle competenze definito dal d.lgs. 13/2013: la Tabella 1 fa chiaramente emergere la diversità dei presupposti e degli obiettivi dei due sistemi, cosa questa che rende molto difficilmente praticabile la strada di trarre dall'esperienza degli *open badge* correttivi per il sistema nazionale di certificazione delle competenze. Questo non significa però che il sistema degli *open badge*, quando fosse compiutamente sviluppato anche nel nostro Paese, non possa presentare elementi di interesse per le Agenzie per il Lavoro, ed è in quest'ottica che passeremo poi ad

³³ Ad esempio, lo standard utilizzato da Mozilla Foundation è *OBI - Open Badges Infrastructure*, ma esistono altri software per la progettazione e il rilascio di *badge*, come *Basno* e *Credly*.

³⁴ Cfr. J. E. Raffaghelli, cit.

esaminare il progetto di sviluppo degli *open badge* in Italia, gestito da Cineca, il principale consorzio interuniversitario italiano, attraverso la piattaforma *.Bestr*³⁵.

Tabella - Gli open badge e il sistema nazionale di certificazione delle competenze

sistema open badge	sistema nazionale di certificazione delle competenze ex d.lgs. 13/2013
il sistema segue una logica di mercato (<i>bottom up</i>): il valore del badge non è predefinito ma dipende dal contenuto e dalla reputazione di chi ha emesso il badge	il sistema segue una logica regolatoria (<i>top down</i>): si applicano le norme in materia di procedimento amministrativo; i documenti di validazione e i certificati sono atti pubblici
la definizione delle competenze oggetto dei badge è dinamica: ogni <i>issuer</i> può definire i contenuti del badge, rispettando standard di struttura e leggibilità. Non c'è un problema di aggiornamento delle definizioni	la definizione delle competenze certificate è statica, perché le competenze sono codificate in repertori. L'aggiornamento dei repertori è un procedimento comunque costoso e non tempestivo
il sistema valorizza capacità granulari ed esperienze professionali circoscritte, aggregate in un percorso esperienziale; valorizza i percorsi atipici e fa emergere le contaminazioni tra le competenze	il sistema valorizza soltanto le competenze riconducibili a profili professionali predefiniti; non è in grado di fare emergere la contaminazione di competenze diverse nello stesso lavoro
il sistema è aperto: qualunque azienda o ente pubblico o privato può rilasciare badge	il sistema è chiuso: le certificazioni possono essere rilasciate soltanto dagli enti titolati, ossia dai soggetti autorizzati o accreditati dall'ente pubblico titolare

In Italia gli *open badge* sono un fenomeno ancora poco conosciuto, se non tra gli addetti ai lavori, e confinato ad una dimensione sperimentale, nel senso che, essendo ancora in via di completamento la piattaforma tecnologica, non tutte le funzionalità del sistema sono attive e chi oggi accede a *.Bestr* ne intuisce le potenzialità piuttosto che vederne compiutamente le funzionalità. Per fare un esempio: se la galleria dei *badge* già rilasciati consente di farsi un'idea precisa di che cosa sono concretamente e delle competenze per cui possono essere rilasciati, è appena stata attivata (a novembre 2015) la funzione di *endorsement*, estremamente rilevante perché consente alle aziende di validare le competenze o i risultati rappresentati dal *badge*,

³⁵ L'esperienza del Cineca non è la sola avviata nel nostro Paese (ad esempio, anche *HOC-LAB*, uno dei laboratori di ricerca del Politecnico di Milano, rilascia *open badge* ai partecipanti alle attività del programma PoliScuola), tuttavia è quella di maggiore interesse per rilevanza dell'iniziativa e attenzione agli aspetti di sistema. Per la piattaforma *.Bestr* <https://bestr.it/>

riconoscendone l'utilità e quindi determinandone la reputazione sociale. L'ingresso delle aziende nel sistema è il passaggio essenziale perché *.Bestr* operi effettivamente come un *marketplace* in cui le competenze sono rese visibili, ricercate e valorizzate, sviluppate, e questo processo vede oggi l'avvio. Tuttavia, ai fini di questa ricerca, possiamo prescindere dall'effettivo stadio di sviluppo della piattaforma (il cui completamento è in ogni caso previsto entro il 2016) e, guardando piuttosto alle prospettive di crescita del sistema *open badge*, anche sulla scorta di quanto sta accadendo all'estero, considerare se può essere un ambito di interesse per le Agenzie per il Lavoro³⁶.

Pensiamo quindi ad un sistema a regime, in cui cioè *.Bestr* possa essere il punto di incontro tra aziende, individui ed istituzioni formative: le aziende possono definire le competenze di cui hanno bisogno, le università e gli enti di formazione possono offrire risorse per ottenerle, e chiunque ritenga di possedere una determinata competenza può dimostrarla e certificarla sottoponendosi a un processo di verifica. In questo contesto, si potrebbe delineare per le Agenzie per il Lavoro un ruolo specifico³⁷ e significativo di "rete di consulenza sul territorio" per le aziende interessate al rilascio degli *open badge*: le Agenzie potrebbero cioè aiutare le aziende a individuare ed esplicitare le competenze più rilevanti, giocando un ruolo centrale nell'identificazione e nell'*endorsement* delle competenze, da un lato, e nella valorizzazione dei *badge* all'interno del processo di *recruitment*, dall'altro; facendo leva su queste attività, le Agenzie potrebbero poi accompagnare il processo di messa in rete delle aziende stesse, degli enti di formazione e degli individui.

³⁶ Rif. intervista a Sandro Cacciamani, Responsabile degli Sviluppi Innovativi di Cineca e capo-progetto *.Bestr*, realizzata il 02.10.2015.

³⁷ Questo ruolo specifico che le Agenzie per il Lavoro potrebbero svolgere non fa venire meno la possibilità che esse operino come *issuer*, al pari di qualunque altro soggetto. Già oggi, peraltro, alcune Agenzie per il Lavoro hanno sperimentato questa forma di riconoscimento delle competenze, con funzione essenzialmente motivazionale, nell'ambito di interventi di politica attiva del lavoro rientranti nei programmi Garanzia Giovani e Dote Unica Lavoro di Regione Lombardia.

Quinta parte

In questo capitolo vengono individuate alcune possibili linee di sviluppo del sistema di certificazione delle competenze, tenendo conto del quadro normativo che si va definendo in attuazione del d.lgs. 13/2013 e delle indicazioni emerse dalle esperienze già realizzate.

Nelle parti seconda e terza del rapporto sono state presentate in modo analitico tanto le norme contenute nel del d.lgs. 13/2013 e nel D.I. 30 giugno 2015 quanto le azioni che si stanno realizzando per la messa a regime del sistema nazionale di certificazione delle competenze, in relazione al diverso livello di implementazione delle politiche regionali. In questa sede ci limitiamo quindi a richiamare alcuni elementi critici, utili a contestualizzare le linee di sviluppo individuate. L'azione normativa muove dalla necessità di valorizzare come "moneta di scambio" il patrimonio professionale e culturale del cittadino all'interno del mercato del lavoro e agisce lungo due direttrici principali: la costituzione del repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali, per rendere disponibile un quadro di riferimento unitario per l'attività di certificazione; la definizione degli standard minimi di sistema e processo e dei requisiti di attestazione, per regolare le modalità di erogazione del servizio. Il processo di attuazione dei decreti evidenzia quali nodi critici: l'aderenza del repertorio nazionale alla realtà del mercato del lavoro, che deve essere garantita per evitare di assumere come riferimento della certificazione profili professionali non rilevanti o obsoleti; l'onerosità della procedura, fortemente burocratizzata; l'assenza di risorse pubbliche specificamente dedicate.

Da un diverso punto di vista, occorre poi considerare che anche laddove i programmi nazionali promuovono l'utilizzo della certificazione delle competenze, come accade nel caso di *Garanzia Giovani*, rimane aperta la questione della loro effettiva utilità: al di fuori del riconoscimento delle competenze certificate in termini di crediti formativi e dei casi in cui il possesso di una certificazione è prescritto dalla normativa come requisito per lo svolgimento di una determinata mansione, le certificazioni sono ad oggi poco spendibili nel mercato del lavoro. È proprio su questo tema che tanto le esperienze di implementazione delle politiche regionali quanto i sistemi che si stanno sviluppando parallelamente a quello pubblico forniscono alcune indicazioni utili alla crescita del sistema di certificazione delle competenze nella direzione di una maggior coerenza con le dinamiche del mercato del lavoro.

Almeno nel breve periodo, non è probabile che la certificazione delle competenze nell'ambito del sistema pubblico definito dal d.lgs. 13/2013 possa costituire per le Agenzie per il Lavoro l'occasione di diversificare l'offerta dei servizi e di aprire un nuovo mercato; tuttavia, la certificazione delle competenze può rappresentare un'opportunità per qualificare ulteriormente i processi di incontro domanda-offerta di lavoro, che rappresentano il *core business* aziendale, e di aumentare la redditività di alcune azioni o interventi specifici, ad esempio in materia di politica attiva del lavoro.

Poiché lo sviluppo del sistema di certificazione delle competenze passa necessariamente dal coinvolgimento delle aziende, la valorizzazione delle sue potenzialità in termini di marketing aziendale e di HR management rappresenta un primo e indispensabile passo. Da questo punto

di vista, un approccio teso a valorizzare il processo di certificazione piuttosto che il suo output (il certificato) potrebbe essere premiante per le Agenzie per il Lavoro, che potrebbero ritagliarsi un ruolo specifico e qualificato rispetto alle attività di identificazione e valutazione delle competenze, più direttamente collegate ai servizi di incontro domanda-offerta di lavoro. Attivare partnership con soggetti pubblici e privati già attivi in materia di certificazione potrebbe essere, per le Agenzie per il Lavoro, una strategia efficace per contenere i costi di gestione del servizio. Una leva finanziaria su cui agire per lo sviluppo del sistema potrebbe essere quella dei fondi interprofessionali, che potrebbero essere lo strumento per finanziare iniziative sperimentali di qualificazione dei lavoratori somministrati.

Un'altra possibile direzione di crescita del sistema di certificazione delle competenze, è quella rappresentata dalle politiche attive del lavoro, nell'ambito del d.lgs. 150/2015 di riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive: l'attuazione del decreto è ad oggi un ambito da presidiare a livello politico-istituzionale, tramite un'azione di policy making.

5.1. La certificazione delle competenze nel quadro dei processi di selezione e gestione del personale: quali prospettive di sviluppo

Lo sviluppo della certificazione delle competenze nell'ambito del *core business* delle Agenzie per il Lavoro, l'attività di incontro domanda-offerta di lavoro e di qualificazione delle risorse umane, passa attraverso il riconoscimento dell'utilità della certificazione stessa da parte delle aziende e dei lavoratori.

Le esperienze analizzate nelle pagine precedenti hanno permesso di individuare gli elementi su cui si può fondare tale valutazione positiva. Dal punto di vista dell'azienda la certificazione, non importa se di apprendimenti formali, non formali o informali, ha valore quando è prescritta da una norma, come è ad esempio per la figura del mulettista oppure per alcune tipologie di operatori finanziari; quando un cliente la impone come requisito o comunque la apprezza come elemento distintivo del fornitore, come accade nella filiera dell'*automotive* o nel sistema bancario; quando può essere utilizzata a supporto dei processi di HR management per gestire lo sviluppo di carriera e la riqualificazione dei lavoratori oppure per fidelizzarli, aumentandone la motivazione e favorendo il senso di appartenenza ad una comunità professionale.

Sempre sulla base delle esperienze in atto si possono poi fare due ulteriori osservazioni. Da un lato, il riconoscimento e la valorizzazione aziendale della certificazione non dipende dal fatto che questa sia stata emessa nell'ambito di un sistema pubblico: Fondo Banche Assicurazioni - FBA³⁸, ad esempio, ha scelto di rimanere al di fuori del sistema definito dal d.lgs. 13/2013 e rilascia le certificazioni sulla base di una prassi di riferimento UNI; dall'altro lato, ad avere valore per le aziende non è soltanto la certificazione come documento formale (il certificato), ma anche il repertorio condiviso dei profili professionali e gli strumenti di valutazione: questo perché il repertorio è un riferimento comune a tutto il settore, utile soprattutto alle aziende che ancora non dispongono di un sistema di gestione del personale organizzato per competenze, mentre gli

³⁸ Per la presentazione analitica del modello e dei casi di applicazione cfr. il Cap. 4.1.

strumenti di valutazione possono essere utilizzati anche per la misurazione dei gap di competenze e in funzione della progettazione formativa.

Dal punto di vista dell'individuo, la certificazione è utile nei casi in cui favorisce l'accesso al mercato del lavoro o la mobilità all'interno di esso, ossia quando costituisce un requisito per svolgere una determinata professione oppure un fattore di differenziazione della persona - che, essendo certificata, viene considerata più qualificata ovvero più affidabile - rispetto agli altri potenziali candidati per una stessa posizione.

È sulla base di queste considerazioni che si possono individuare le linee di azione per promuovere un utilizzo della certificazione delle competenze più coerente con le esigenze delle aziende e degli individui, creando così le premesse perché in futuro questo servizio possa avere un mercato³⁹.

Un aspetto su cui si può puntare è la costruzione e l'aggiornamento di repertori di competenze coerenti con le esigenze aziendali, vale a dire in grado di fotografare l'insieme delle conoscenze e capacità necessarie per ricoprire i ruoli chiave ma sufficientemente flessibili da accompagnare l'evoluzione del sistema economico. Come si è già avuto modo di sottolineare, tra gli elementi di maggiore criticità del sistema nazionale di certificazione delle competenze quale si sta sviluppando in attuazione del d.lgs. 13/2013⁴⁰ vi sono proprio quelli legati dell'aderenza alla realtà del mercato del lavoro del repertorio di riferimento nazionale delle qualificazioni, e alla possibilità di garantire un aggiornamento del repertorio stesso che sia tempestivo e sostenibile in termini di costi. In altre parole, l'iter di costruzione e sviluppo del repertorio quale è ad oggi definito non garantisce dal rischio che il sistema di certificazione delle competenze si fondi su declaratorie professionali lontane dalle esigenze del sistema produttivo e soggette a rapida obsolescenza. Questo è dunque uno spazio di azione potenzialmente interessante per successivi approfondimenti, sia in termini di supporto ai *policy maker* che di valorizzazione del ruolo delle Agenzie per il Lavoro.

Collegato al tema dell'individuazione è quello dell'*assessment* delle competenze, altra attività essenziale per il miglioramento della qualità e dell'efficienza dei servizi di incontro domanda - offerta di lavoro⁴¹. Questo è un ambito su cui le Agenzie per il Lavoro, facendo valere una

³⁹ L'art. 11 c.3 del d.lgs. 13/2013, nel ribadire che dall'adozione del decreto non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, riconosce la facoltà degli enti pubblici titolari (ossia il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, le Regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Ministero dello Sviluppo Economico) di stabilire costi standard a carico dei beneficiari dei servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze. Un caso di erogazione del servizio a carico dell'utente è quello attuato dall'Emilia-Romagna rispetto alla certificazione delle competenze (sviluppate attraverso l'esperienza professionale ovvero altre esperienze di istruzione o formazione) coerenti con gli standard professionali dell'operatore socio sanitario.

⁴⁰ Si veda la Nota Tecnica del 23 luglio 2015; per ulteriori approfondimenti cfr. Cap.2.

⁴¹ L'individuazione e l'*assessment* delle competenze richieste dal mercato sono probabilmente gli ambiti su cui le Agenzie per il Lavoro potrebbero agire anche sulla base della l. 4/2013 (Disposizioni in materia di professioni non organizzate), che promuove l'autoregolamentazione volontaria e la qualificazione dell'attività dei soggetti che esercitano le professioni non organizzate in ordini o collegi. Allo stato attuale, però, non è agevole definire una pista di sviluppo del sistema della certificazione sulla base di questa norma, per due ordini di motivi. Da un lato, occorre individuare un possibile target, ossia uno o più gruppi di professionisti, numericamente consistenti, interessati a costituire le associazioni previste dall'art. 2, alle quali è affidato il compito di valorizzare le competenze degli associati

competenza specifica, potrebbero apportare un contributo qualificato anche nell'ambito di processi di certificazione gestiti da altri enti: in questo modo le Agenzie potrebbero entrare nel sistema di certificazione delle competenze senza accollarsi tutti gli oneri organizzativi e procedurali da esso previsti.

La scelta di ritagliarsi un ruolo specifico in materia di valutazione delle competenze collegandolo alle attività di *placement*, inoltre, potrebbe consentire alle Agenzie per il Lavoro di avere uno spazio anche nei casi in cui il compito di certificare le competenze è assegnato, per espressa disposizione normativa, ad un soggetto diverso, come nel caso delle scuole rispetto ai percorsi di alternanza scuola-lavoro⁴². In questi casi il vantaggio per le Agenzie non si lega tanto alla possibilità di aprire un nuovo mercato fornendo alle scuole servizi a pagamento, quanto piuttosto alla maggiore efficienza dei processi di incontro domanda-offerta di lavoro, grazie ad un accesso tempestivo ai curriculum degli studenti migliori.

Come abbiamo visto, la certificazione delle competenze ha valore, agli occhi delle aziende, come strumento di marketing nei confronti dei clienti: questo potrebbe essere un altro elemento su cui puntare per lo sviluppo del sistema, in particolare rispetto al *core business* delle Agenzie per il Lavoro, la somministrazione. Potrebbe quindi essere interessante promuovere, in via sperimentale, il ricorso da parte delle Agenzie alla certificazione delle competenze, e in particolare di quelle non formali e informali, con l'obiettivo di aumentare la qualificazione di alcuni gruppi di lavoratori somministrati o candidati a missioni di lavoro e di rafforzare l'immagine aziendale sul mercato. La certificazione potrebbe essere finanziata nel quadro delle azioni rivolte allo sviluppo della professionalità dei lavoratori, e quindi avvalendosi dei fondi interprofessionali dedicati ai lavoratori in somministrazione (ad esempio, Forma. Temp). L'avvio di una sperimentazione di questo tipo richiede un'analisi di fattibilità preliminare tesa soprattutto a verificare due aspetti: da un lato, le possibili controindicazioni legate all'eventualità di contenziosi con i lavoratori (ad esempio per il riconoscimento di un più alto livello di inquadramento)⁴³; dall'altro, il *trade-off* tra certificazione delle competenze e formazione, sia dal punto di vista dell'Agenzia per il Lavoro che dell'azienda cliente, in quanto, attingendo al medesimo canale di finanziamento, la certificazione potrebbe porsi nei fatti come un'alternativa alla formazione.

Più in generale, i fondi interprofessionali potrebbero essere già oggi una leva per lo sviluppo della certificazione degli apprendimenti acquisiti nei diversi contesti⁴⁴, da utilizzare soprattutto

anche attraverso il rilascio di attestazioni. Le associazioni sono infatti di natura privatistica e fondate su base volontaria, e le attestazioni che rilasciano non rappresentano un requisito necessario per l'esercizio dell'attività professionale. Dall'altro lato, applicandosi alla legge in esame la clausola di neutralità finanziaria, si ricadrebbe probabilmente in un caso di erogazione dei servizi con costi a carico dei beneficiari, e quindi andrebbero individuati gli elementi di vantaggio individuale su cui fare leva.

⁴² Si veda il d.lgs. 77/2005 (Definizione delle norme generali relative all'alternanza scuola-lavoro, ai sensi dell'articolo 4 della legge 28 marzo 2003, n.53).

⁴³ A prescindere dalla sua fondatezza, quello del contenzioso tra azienda e lavoratore certificato per il riconoscimento di un più alto livello di inquadramento è una preoccupazione ricorrente, che va quindi presa in considerazione perché può essere di ostacolo allo sviluppo del sistema della certificazione.

⁴⁴ Dai dati relativi all'attività formativa finanziata dai Fondi Paritetici Interprofessionali nell'annualità 2012-13 emerge che la mancata certificazione riguarda il 60% circa dei piani formativi approvati (ISFOL, *XV Rapporto sulla formazione continua. Annualità 2013-2014*, dicembre 2014).

per i lavoratori occupati: le Agenzie per il Lavoro potrebbero quindi avvalersene sia nei confronti dei propri dipendenti che a vantaggio delle aziende clienti.

5.2. Le prospettive di sviluppo del sistema di certificazione delle competenze nell'ambito delle politiche attive del lavoro

Quello delle politiche attive del lavoro finanziate mediante fondi pubblici è ad oggi l'ambito in cui i servizi di validazione e certificazione degli apprendimenti non formali e informali trovano più frequentemente e diffusamente la loro collocazione⁴⁵. Per quanto, come si è detto in più occasioni, sia riduttivo affrontare il tema della certificazione esclusivamente in termini di servizio da garantire al cittadino, senza considerarne la reale spendibilità (e quindi il valore di mercato), pure le politiche pubbliche rimangono un ambito da presidiare, per ragioni sia di natura economica che istituzionale.

Da questo punto di vista, l'individuazione delle possibili piste di sviluppo del sistema della certificazione non può fare a meno di considerare l'impatto che avrà il d.lgs. 150/2015⁴⁶, che modifica la disciplina dello stato di disoccupazione e ridefinisce contenuti e articolazione delle politiche attive del lavoro. Prima entrare nel merito delle scelte compiute dal legislatore, provando a delineare le caratteristiche del sistema delle politiche attive una volta messo a regime, è opportuna una breve annotazione per meglio contestualizzare le osservazioni che verranno formulate. Quella attuale è una fase di transizione, nelle more dell'attuazione del processo di riordino delle funzioni connesse alle politiche attive del lavoro⁴⁷ e in attesa che venga emanato il decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS) che fissa le linee di indirizzo e gli obiettivi dell'azione in materia di politiche attive e specifica i livelli essenziali delle prestazioni (LEP) da erogate su tutto il territorio nazionale⁴⁸. Inoltre, tanto gli strumenti previsti per la gestione della transizione (piano di rafforzamento dei servizi per l'impiego ai fini dell'erogazione delle politiche attive) quanto il d.lgs. 150/2015 operano nel

⁴⁵ Questo è vero sia per le Regioni ancora prive di una strategia formalizzata e normata in materia di certificazione, in cui la validazione viene applicata nell'ambito di specifici progetti, programmi, tipologie e filiere formative, che per le Regioni che dispongono di un sistema regionale di certificazione (cfr. ISFOL, *Validazione delle competenze da esperienza: approcci e pratiche in Italia e in Europa. Edizione aggiornata 2013*, ISSN: 1590-0002. Per ulteriori approfondimenti si rimanda al Cap. 3). La certificazione degli apprendimenti non formali e informali è stata poi particolarmente valorizzata da programmi nazionali quali ad esempio la *Garanzia per i Giovani* (in attuazione della Raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea del 22 aprile 2013), i cui interventi attuativi hanno previsto la certificazione delle competenze non formali sviluppate nell'ambito dei tirocini extra-curricolari e del servizio civile.

⁴⁶ Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

⁴⁷ Per quanto riguarda le funzioni e i compiti in materia di servizi per l'impiego, l'Accordo tra il Governo e le Regioni dell'11 settembre 2014 ha sospeso l'adozione dei provvedimenti di riordino delle funzioni già provinciali fino all'entrata in vigore della riforma del mercato del lavoro, di cui alla l. 183/2014 e successivi decreti attuativi. Allo scopo di fornire strumenti adeguati, anche di natura finanziaria, per la gestione della transizione, la l. 125/2015 ha previsto un piano di rafforzamento dei servizi per l'impiego ai fini dell'erogazione delle politiche attive, mediante l'utilizzo coordinato di fondi nazionali e regionali, nonché dei programmi operativi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo e di quelli cofinanziati con fondi nazionali negli ambiti di intervento del Fondo Sociale Europeo (art. 15).

⁴⁸ Art. 2 del d.lgs. 150/2015.

quadro di una *governance* multivello, con un'articolazione di compiti e funzioni tra il MLPS, le Regioni e la nascente Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL).

Tenendo quindi conto del fatto che le modalità attuative del decreto di riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive sono in corso di definizione e che il processo di attuazione coinvolge una pluralità di soggetti, prendiamo in esame il quadro definito dal d.lgs. 150/2015 e proviamo a individuare che spazio potrebbe esserci per la certificazione.

Il decreto collega lo stato di disoccupazione e le prestazioni di sostegno al reddito (ad esempio l'assicurazione sociale per l'impiego, o l'assegno di disoccupazione) alla stipula di un patto di servizio personalizzato, che specifica contenuti, modalità e tempistica del supporto alla ricerca di lavoro (art. 20).

L'art. 18 definisce i servizi e le misure di politica attiva del lavoro destinati ai disoccupati, ai beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro (cassa integrazione) e ai lavoratori a rischio di disoccupazione. La norma così declina i servizi che devono essere svolti: orientamento di base e analisi delle competenze in relazione alla situazione del mercato del lavoro locale (lett. a); ausilio alla ricerca di una occupazione (lett. b); orientamento specialistico e individualizzato, mediante bilancio delle competenze ed analisi degli eventuali fabbisogni in termini di formazione, esperienze di lavoro o altre misure di politica attiva del lavoro, con riferimento all'adeguatezza del profilo alla domanda di lavoro espressa a livello territoriale, nazionale ed europea (lett. c); orientamento individualizzato all'autoimpiego e tutoraggio per le fasi successive all'avvio dell'impresa (lett. d); formazione ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale, dell'autoimpiego e dell'immediato inserimento lavorativo (lett. e); accompagnamento al lavoro (lett. f); promozione di esperienze lavorative ai fini di un incremento delle competenze, anche mediante lo strumento del tirocinio (lett. g); incentivi all'attività di lavoro autonomo e alla mobilità territoriale (lett. h e lett. i); strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti (lett. l); prestazione di lavoro socialmente utile (lett. m).

Ai sensi del c.2 dell'art. 18 questi servizi e misure possono essere erogati anche mediante il coinvolgimento dei soggetti privati accreditati, tra cui ovviamente le Agenzie per il Lavoro, sulla base dei costi standard definiti dall'ANPAL e garantendo in ogni caso all'utente facoltà di scelta.

L'art. 23 prevede la possibilità, per i percettori della nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASPI) con disoccupazione di durata superiore a quattro mesi, di richiedere un "assegno di ricollocazione" spendibile anche presso gli operatori accreditati e finalizzato ad ottenere un "servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro".

In base al c.7, è compito dell'ANPAL definire le modalità operative e l'ammontare dell'assegno di ricollocazione, sulla base di alcuni principi stabiliti dalla norma stessa, in particolare: a) riconoscimento dell'assegno di ricollocazione prevalentemente a risultato occupazionale ottenuto; b) definizione dell'ammontare dell'assegno in maniera da mantenere l'economicità dell'attività, considerando una ragionevole percentuale di casi per i quali l'attività non fornisca il risultato occupazionale; c) graduazione dell'ammontare dell'assegno di ricollocazione in relazione al profilo personale di occupabilità.

Né l'art. 18 né l'art. 23 fanno esplicito riferimento alla certificazione degli apprendimenti non formali e informali anche se, stando alla lettera del decreto, non sembrano esserci elementi sulla

base dei quali sostenere che vi sia stata l'intenzione di escludere questo servizio dal novero di quelli erogabili⁴⁹. Lo sviluppo del sistema di certificazione delle competenze nell'ambito delle politiche attive del lavoro passa dunque attraverso la sua inclusione tra i servizi di cui all'art. 18 ovvero all'art. 23; la decisione di sostenere questa linea, tuttavia, richiede un'accurata valutazione preliminare delle opportunità e dei vincoli che ne potrebbero derivare.

Proviamo quindi a identificare gli elementi su cui fondare tale decisione: ipotizziamo cioè che la certificazione delle competenze venga inserita tra i servizi di politica attiva del lavoro e proviamo a individuare, rispetto a questa situazione e assumendo il punto di vista di un'Agenzia per il Lavoro, quali potrebbero essere i vantaggi e gli svantaggi, le opportunità e i rischi che potrebbero presentarsi. Questi elementi sono sintetizzati nella Tabella 2 - Certificazione delle competenze e d.lgs.150/2015. Si tratta ovviamente di una prima identificazione dei fattori più rilevanti, che dovrebbe essere ulteriormente approfondita anche nel confronto con le Agenzie per il Lavoro stesse.

Se guardiamo ai vantaggi, l'inserimento della certificazione degli apprendimenti non formali e informali tra i servizi di politica attiva del lavoro ex art. 18 ovvero ex art. 23 può comportare una ricaduta positiva in termini di ampliamento e diversificazione dell'offerta rivolta agli utenti, con un aumento della redditività se, come accade oggi, la certificazione ha un costo standard più alto rispetto ad altri servizi pagati a processo⁵⁰. Inoltre, le Agenzie per il Lavoro interessate ad attivare questo servizio ma non disposte a gestire l'intero processo di identificazione, valutazione e attestazione delle competenze potrebbero fare la scelta di attivare partnership con altri soggetti accreditati, in modo da consolidare comunque la presenza sul territorio qualificando il proprio apporto (che potrebbe ad esempio concentrarsi sulle attività di individuazione, verifica e valutazione delle competenze, che abbiamo visto essere quelle di maggiore interesse per il sistema delle aziende).

Tra gli svantaggi si possono annoverare l'onerosità del processo definito dal d.lgs. 13/2013, che deve soddisfare i principi di collegialità, oggettività, terzietà e indipendenza e che prevede la presenza di figure professionali con una qualificazione specifica (per le funzioni di accompagnamento e supporto alla individuazione e messa in trasparenza delle competenze; pianificazione e realizzazione delle attività valutative; realizzazione delle attività valutative per gli aspetti di contenuto curricolare e professionale)⁵¹.

La presenza della certificazione delle competenze non formali e informali tra i servizi di politica attiva del lavoro potrebbe fornire l'opportunità di qualificare maggiormente le persone in cerca di occupazione dando loro uno strumento che ne aumenta le possibilità di reinserimento nel mercato del lavoro, se il possesso di competenze certificate è una condizione per l'esercizio dell'attività professionale ovvero un elemento di garanzia dell'idoneità della persona alla

⁴⁹ Sembra infatti prevalere, anche nell'ambito dei tavoli tecnici ministeriali, l'interpretazione secondo cui l'elenco contenuto nell'art. 18 è esemplificativo e non esaustivo.

⁵⁰ Ad esempio, in Regione Lombardia la certificazione delle competenze acquisite in ambito non formale e informale ha un costo standard di €69,75/ora mentre il costo orario del servizio di bilancio delle competenze è pari a €33/ora e quello del *coaching* a €35/ora (rif. D.G.R. n. 11053 del 09/12/2015 relativa ad *Aggiornamento della metodologia di calcolo del costo standard e degli standard minimi dei servizi al lavoro*).

⁵¹ Per una descrizione analitica degli standard minimi di processo, di attestazione e di sistema che devono essere garantiti si rinvia al Cap. 2.

mansione⁵². Inoltre, sempre in una logica di supporto all'inserimento lavorativo, la certificazione presenta per il lavoratore alcuni vantaggi connessi al valore formale delle competenze così riconosciute, perché gli può ad esempio consentire di ottimizzare la partecipazione ai percorsi formativi evitando moduli in realtà non necessari.

Se la maggiore qualificazione dei lavoratori, documentata dalla certificazione, venisse adeguatamente comunicata alle aziende clienti potrebbe anche diventare, nel tempo, un elemento di competitività delle Agenzie per il Lavoro.

Quanto ai rischi, l'inserimento della certificazione delle competenze tra i servizi di cui all'art. 18 ovvero all'art. 23, a parità di risorse complessive⁵³, potrebbe comportare una diminuzione dei fondi disponibili per gli altri servizi e, per fare solo un esempio, l'allocazione di maggiori risorse sui servizi a processo a discapito di quelli a risultato potrebbe non essere conveniente per alcune Agenzie per il Lavoro. Occorre poi valutare se l'inserimento della certificazione delle competenze tra i livelli essenziali delle prestazioni da garantire sul territorio nazionale non avvanti in realtà i *competitor* delle Agenzie per il Lavoro, soprattutto enti di formazione e centri per l'impiego pubblici, già abituati a gestire le procedure di certificazione relativamente agli apprendimenti formali e le attività di natura burocratica. Questo rischio aumenta nella misura in cui la certificazione non ha, agli occhi delle aziende, un effettivo valore aggiunto.

⁵² È quanto accaduto ad esempio nelle esperienze realizzate in Emilia-Romagna e Toscana nel campo socio-sanitario, rispetto ai profili professionali di operatore socio-sanitario e assistente familiare: per le informazioni di dettaglio si rinvia al Cap. 3.

⁵³ Più in generale, il tema delle risorse con cui finanziare i servizi di politica attiva del lavoro sembra essere in questo momento un nodo critico. In particolare sono oggetto di discussione le modalità di finanziamento dell'assegno di ricollocazione, rispetto al quale l'art. 24 c.2 del d.lgs. 150/2015 prevede, analogamente a quanto disposto dalla l. 125/2015 per il rafforzamento dei servizi per l'impiego, un piano per l'utilizzo coordinato dei fondi nazionali e regionali, dei programmi operativi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo (FSE) e di quelli cofinanziati con fondi nazionali negli ambiti di intervento del FSE.

Il piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro potrebbe tradursi, di fatto, in una regia centralizzata di tutte le risorse del FSE disponibili a questo scopo, ovvero rispettare l'autonomia delle Regioni sia rispetto alla programmazione delle risorse che all'attuazione degli interventi, consentendo quindi un'azione più aderente ai contesti, le priorità, le modalità attuative e i target già individuati.

Tabella - Certificazione delle competenze e d.lgs.150/2015

vantaggi	svantaggi
<ul style="list-style-type: none"> • maggiore redditività del servizio (se il costo standard è più alto rispetto ad altri servizi a processo); • diversificazione della gamma di servizi offerti; • sviluppo di partnership sul territorio e qualificazione dell'apporto delle Agenzie per il Lavoro (coinvolgimento soltanto in alcune fasi del processo di certificazione) 	<ul style="list-style-type: none"> • onerosità (articolazione del processo e funzioni da garantire) • necessità di figure professionali con una qualificazione specifica
opportunità	rischi
<ul style="list-style-type: none"> • maggiore qualificazione professionale dei lavoratori (aumento delle possibilità di reinserirsi nel mercato del lavoro e spendibilità della certificazione rispetto ai percorsi formativi); • ritorno di immagine per le Agenzie per il Lavoro agli occhi delle aziende clienti 	<ul style="list-style-type: none"> • mancato conferimento di risorse incrementali (diminuzione dei fondi per altri servizi a processo ovvero a risultato); • migliore posizionamento dei competitor (enti di formazione e centri per l'impiego pubblici)rispetto ad un'attività con una forte componente burocratica; • mancata percezione del valore della certificazione da parte delle aziende-clienti



UNIONE EUROPEA

IL PARLAMENTO EUROPEO

IL CONSIGLIO

Bruxelles, 29 gennaio 2008
(OR. en)

2006/0163 (COD)

PE-CONS 3662/07

EDUC 178
SOC 399
CODEC 1134

ATTI LEGISLATIVI ED ALTRI STRUMENTI

Oggetto: **RACCOMANDAZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL
CONSIGLIO sulla costituzione del Quadro europeo delle qualifiche
per l'apprendimento permanente
(testo rilevante ai fini del SEE)**

RACCOMANDAZIONE 2008/.../CE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

del

**sulla costituzione del Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente
(testo rilevante ai fini del SEE)**

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 149, paragrafo 4, e l'articolo 150, paragrafo 4,

vista la proposta della Commissione,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo¹,

visto il parere del Comitato delle regioni²,

deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 251 del trattato³,

¹ GU C 175 del 27.7.2007, pag. 74.

² GU C 146 del 30.6.2007, pag. 77.

³ Parere del Parlamento europeo del 24 ottobre 2007 (non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale) e decisione del Consiglio del

considerando quanto segue:

- (1) Lo sviluppo e il riconoscimento delle conoscenze, delle abilità e delle competenze dei cittadini sono fondamentali per lo sviluppo individuale, la competitività, l'occupazione e la coesione sociale della Comunità. Essi dovrebbero favorire la mobilità transnazionale dei lavoratori e dei discenti e contribuire a far fronte alle esigenze dell'offerta e della domanda sul mercato europeo del lavoro. A tal fine, è opportuno promuovere e migliorare, a livello nazionale e comunitario, l'accesso e la partecipazione all'apprendimento permanente per tutti, compresi i gruppi svantaggiati, e l'uso delle qualifiche.
- (2) Le conclusioni del Consiglio europeo di Lisbona del 2000 hanno stabilito che una maggior trasparenza delle qualifiche dovrebbe essere una delle componenti principali necessarie per adeguare i sistemi di istruzione e formazione europei alle esigenze della società della conoscenza. Inoltre il Consiglio europeo di Barcellona nel 2002 ha chiesto una più stretta cooperazione nel settore universitario ed un miglioramento della trasparenza e dei metodi di riconoscimento nel campo dell'istruzione e formazione professionale.
- (3) La risoluzione del Consiglio del 27 giugno 2002 sull'apprendimento permanente¹ invitava la Commissione, in stretta cooperazione con il Consiglio e gli Stati membri, a sviluppare un quadro per il riconoscimento delle qualifiche in materia di istruzione e formazione, partendo dai risultati del processo di Bologna e promuovendo iniziative analoghe nel campo della formazione professionale.

¹ GU C 163 del 9.7.2002, pag. 1.

- (4) I rapporti congiunti del Consiglio e della Commissione sull'attuazione del programma di lavoro Istruzione e Formazione 2010, adottati nel 2004 e 2006, hanno sottolineato la necessità di sviluppare un Quadro europeo delle qualifiche.
- (5) Nell'ambito del processo di Copenaghen, le conclusioni del Consiglio e dei rappresentanti dei governi degli Stati membri, riuniti in sede di Consiglio, del 15 novembre 2004, sulle future priorità per una maggiore cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale, hanno dato priorità allo sviluppo di un Quadro europeo delle qualifiche aperto e flessibile, fondato sulla trasparenza e sulla fiducia reciproca, quale riferimento comune sia per l'istruzione che per la formazione.
- (6) E' opportuno promuovere la convalida dei risultati dell'apprendimento non formale e informale, conformemente alle conclusioni del Consiglio del 28 maggio 2004 relative ai principi comuni europei concernenti l'individuazione e la convalida dell'apprendimento non formale e informale.
- (7) I Consigli europei di Bruxelles del marzo 2005 e del marzo 2006 hanno sottolineato l'importanza di adottare un Quadro europeo delle qualifiche.
- (8) La presente raccomandazione tiene conto della decisione n. 2241/2004/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 dicembre 2004, relativa ad un quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze (Europass)¹, e della raccomandazione 2006/962/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 dicembre 2006, sulle competenze chiave per l'apprendimento permanente².

¹ GU L 390 del 31.12.2004, pag. 6.

² GU L 394 del 30.12.2006, pag. 10.

- (9) La presente raccomandazione è compatibile con il Quadro per lo spazio europeo dell'istruzione superiore e i descrittori dei cicli concordati dai ministri responsabili per l'istruzione superiore di 45 paesi europei, riuniti a Bergen il 19 e 20 maggio 2005, nel contesto del processo di Bologna.
- (10) Le conclusioni del Consiglio sulla garanzia della qualità nell'istruzione e nella formazione professionale del 23 e 24 maggio 2004, la raccomandazione 2006/143/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 febbraio 2006, sul proseguimento della cooperazione europea in materia di certificazione della qualità nell'istruzione superiore¹, e le norme e gli orientamenti per la certificazione della qualità nello spazio europeo dell'istruzione superiore concordati dai ministri responsabili dell'istruzione superiore nella riunione di Bergen contengono principi comuni in materia di garanzia della qualità su cui dovrebbe basarsi l'attuazione del Quadro europeo delle qualifiche.
- (11) La presente raccomandazione lascia impregiudicata la direttiva 2005/36/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 settembre 2005, relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali², che conferisce diritti e doveri sia alla competente autorità nazionale sia al migrante. Il riferimento ai livelli del Quadro europeo delle qualifiche non dovrebbe influire sull'accesso al mercato del lavoro, se le qualifiche professionali sono state riconosciute conformemente alla direttiva 2005/36/CE.

¹ GU L 64 del 4.3.2006, pag. 60.

² GU L 255 del 30.9.2005, pag. 22. Direttiva modificata dalla direttiva 2006/100/CE del Consiglio (GU L 363 del 20.12.2006, pag. 141).

- (12) L'obiettivo della presente raccomandazione è di istituire un quadro di riferimento comune che funga da dispositivo di traduzione tra i diversi sistemi delle qualifiche e i rispettivi livelli, sia per l'istruzione generale e superiore sia per l'istruzione e la formazione professionale. Ciò consentirà di migliorare la trasparenza, la comparabilità e la trasferibilità delle qualifiche dei cittadini rilasciate secondo le prassi esistenti nei vari Stati membri. Ciascun livello di qualifica dovrebbe, in linea di principio, essere raggiungibile tramite vari percorsi di istruzione e di carriera. Il Quadro europeo delle qualifiche dovrebbe consentire inoltre alle organizzazioni settoriali internazionali di mettere in relazione i propri sistemi di qualifica con un punto di riferimento comune europeo, mostrando così il rapporto tra le qualifiche settoriali internazionali e i sistemi nazionali delle qualifiche. La presente raccomandazione contribuisce quindi al conseguimento degli obiettivi più ampi di promuovere l'apprendimento permanente e di aumentare l'occupabilità, la mobilità e l'integrazione sociale dei lavoratori e dei discenti. L'applicazione di principi trasparenti di garanzia della qualità e lo scambio di informazioni forniranno un sostegno alla sua attuazione contribuendo a sviluppare la fiducia reciproca.

- (13) La presente raccomandazione dovrebbe contribuire ad ammodernare i sistemi dell'istruzione e della formazione, a collegare istruzione, formazione e occupazione e a gettare un ponte fra l'apprendimento formale, non formale e informale, conducendo anche alla convalida di risultati dell'apprendimento ottenuti grazie all'esperienza.
- (14) La presente raccomandazione non sostituisce né definisce sistemi nazionali delle qualifiche e/o qualifiche nazionali. Il Quadro europeo delle qualifiche non descrive titoli specifici o competenze individuali ed una particolare qualifica dovrebbe essere rapportata al livello corrispondente del Quadro europeo delle qualifiche tramite i sistemi nazionali delle qualifiche.
- (15) Dato il suo carattere non vincolante, la presente raccomandazione è conforme al principio di sussidiarietà sostenendo e completando le attività degli Stati membri e facilitando un'ulteriore cooperazione tra di essi per aumentare la trasparenza e promuovere la mobilità e l'apprendimento permanente. Essa dovrebbe essere attuata conformemente alla legislazione e alle prassi nazionali.
- (16) Poiché l'obiettivo della presente raccomandazione, vale a dire la creazione di un quadro di riferimento comune che funga da dispositivo di traduzione tra i diversi sistemi delle qualifiche ed i rispettivi livelli non può essere realizzato in misura sufficiente dagli Stati membri e può dunque, a causa delle dimensioni e degli effetti dell'azione in esame, essere realizzato meglio a livello comunitario, la Comunità può intervenire, in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato. La presente raccomandazione si limita a quanto è necessario per conseguire tale obiettivo in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo,

RACCOMANDANO AGLI STATI MEMBRI:

1. di usare il Quadro europeo delle qualifiche come strumento di riferimento per confrontare i livelli delle qualifiche dei diversi sistemi delle qualifiche e per promuovere sia l'apprendimento permanente sia le pari opportunità nella società basata sulla conoscenza, nonché l'ulteriore integrazione del mercato del lavoro europeo, rispettando al contempo la ricca diversità dei sistemi d'istruzione nazionali;

2. di riportare i loro sistemi nazionali delle qualifiche al Quadro europeo delle qualifiche entro il 2010, in particolare collegando in modo trasparente i livelli delle qualifiche nazionali ai livelli di cui all'allegato II e, ove opportuno, sviluppando quadri nazionali delle qualifiche conformemente alla legislazione e alle prassi nazionali;
3. di adottare misure, se del caso, affinché entro il 2012 tutti i nuovi certificati di qualifica, i diplomi e i documenti Europass rilasciati dalle autorità competenti contengano un chiaro riferimento – in base ai sistemi nazionali delle qualifiche – all'appropriato livello del Quadro europeo delle qualifiche;
4. di adottare un approccio basato sui risultati dell'apprendimento nel definire e descrivere le qualifiche e di promuovere la convalida dell'apprendimento non formale e informale, secondo i principi europei comuni concordati nelle conclusioni del Consiglio del 28 maggio 2004, prestando particolare attenzione ai cittadini più esposti alla disoccupazione o a forme di occupazione precarie, per i quali tale approccio potrebbe contribuire ad aumentare la partecipazione all'apprendimento permanente e l'accesso al mercato del lavoro;
5. di promuovere e applicare i principi di garanzia della qualità nell'istruzione e nella formazione di cui all'allegato III al momento di correlare le qualifiche relative all'istruzione superiore e all'istruzione e formazione professionale previste nei sistemi nazionali delle qualifiche al Quadro europeo delle qualifiche;

6. di designare punti nazionali di coordinamento, collegati alle strutture e alle condizioni specifiche degli Stati membri, che sostengano e, unitamente ad altre autorità nazionali competenti, orientino la correlazione tra sistemi nazionali delle qualifiche e il Quadro europeo delle qualifiche, per promuovere la qualità e la trasparenza di tale correlazione.

I punti nazionali di coordinamento dovrebbero svolgere le seguenti funzioni:

- a) correlare i livelli delle qualifiche previsti dai sistemi nazionali a quelli del Quadro europeo delle qualifiche descritti nell'allegato II;
- b) assicurare che il metodo usato per correlare i livelli delle qualifiche nazionali al Quadro europeo delle qualifiche sia trasparente, onde facilitare i raffronti, da un lato, e assicurare che le decisioni che ne derivano vengano pubblicate, dall'altro;
- c) fornire alle parti interessate accesso alle informazioni e orientamenti sul collegamento stabilito tra le qualifiche nazionali e il Quadro europeo delle qualifiche attraverso i sistemi nazionali delle qualifiche;
- d) promuovere la partecipazione di tutte le parti interessate, compresi, conformemente alla legislazione e alle prassi nazionali, gli istituti di istruzione superiore, gli istituti di istruzione e formazione professionale, le parti sociali, i settori e gli esperti in materia di comparazione e uso delle qualifiche a livello europeo.

APPROVANO L'INTENZIONE DELLA COMMISSIONE DI:

1. Sostenere gli Stati membri nello svolgimento dei compiti di cui sopra e le organizzazioni settoriali internazionali nell'applicazione dei livelli di correlazione e dei principi del Quadro europeo delle qualifiche stabiliti nella presente raccomandazione, soprattutto agevolando la cooperazione, scambiando buona prassi e sperimentazione, anche tramite controllo reciproco volontario e progetti pilota nell'ambito dei programmi comunitari, avviando azioni di informazione e consultazione dei comitati di dialogo sociale e sviluppando materiale di supporto e di orientamento.
2. Istituire, entro...^{*}, un gruppo consultivo per il Quadro europeo delle qualifiche (composto da rappresentanti degli Stati membri e che associ le parti sociali europee e, se del caso, altre parti interessate) incaricato di garantire la coerenza complessiva e promuovere la trasparenza del processo volto a correlare i sistemi di qualifica e il Quadro europeo delle qualifiche.
3. Esaminare e valutare, in cooperazione con gli Stati membri e previa consultazione delle parti interessate, i provvedimenti presi in risposta alla presente raccomandazione, compresi il mandato e la durata del gruppo consultivo, e riferire entro ...^{**} al Parlamento europeo e al Consiglio sull'esperienza acquisita e sulle implicazioni future, compresi l'eventuale riesame e revisione della presente raccomandazione.

* Un anno dall'adozione della presente raccomandazione.

** Cinque anni dopo l'adozione della presente raccomandazione.

4. Promuovere stretti collegamenti tra il Quadro europeo delle qualifiche e sistemi europei esistenti e futuri per il trasferimento e il cumulo delle unità di credito nel contesto dell'istruzione superiore e dell'istruzione e formazione professionale, onde migliorare la mobilità dei cittadini ed agevolare il riconoscimento dei risultati dell'apprendimento.

Fatto a Bruxelles, addì

Per il Parlamento europeo

Il presidente

Per il Consiglio

Il presidente

ALLEGATO I

Definizioni

Ai fini della presente raccomandazione, si applicano le seguenti definizioni:

- a) "qualifica": risultato formale di un processo di valutazione e convalida, acquisito quando l'autorità competente stabilisce che i risultati dell'apprendimento di una persona corrispondono a standard definiti;
- b) "sistema nazionale di qualifiche": complesso delle attività di uno Stato membro connesse con il riconoscimento dell'apprendimento e altri meccanismi che raccordano l'istruzione e la formazione con il mercato del lavoro e la società civile. Ciò comprende l'elaborazione e l'attuazione di disposizioni e processi istituzionali in materia di garanzia della qualità, valutazione e rilascio delle qualifiche. Un sistema nazionale di qualifiche può essere composto di vari sottosistemi e può comprendere un quadro nazionale di qualifiche;
- c) "quadro nazionale di qualifiche": strumento di classificazione delle qualifiche in funzione di una serie di criteri basati sul raggiungimento di livelli di apprendimento specifici. Esso mira a integrare e coordinare i sottosistemi nazionali delle qualifiche e a migliorare la trasparenza, l'accessibilità, la progressione e la qualità delle qualifiche rispetto al mercato del lavoro e alla società civile;
- d) "settore": raggruppamento di attività professionali in base a funzione economica, prodotto, servizio o tecnologia principali;

- e) "organizzazione settoriale internazionale": associazione di organizzazioni nazionali, anche, ad esempio, di datori di lavoro e organismi professionali, che rappresenta gli interessi di settori nazionali;
- f) "risultati dell'apprendimento": descrizione di ciò che un discente conosce, capisce ed è in grado di realizzare al termine di un processo d'apprendimento. I risultati sono definiti in termini di conoscenze, abilità e competenze;
- g) "conoscenze": risultato dell'assimilazione di informazioni attraverso l'apprendimento. Le conoscenze sono un insieme di fatti, principi, teorie e pratiche relative ad un settore di lavoro o di studio. Nel contesto del Quadro europeo delle qualifiche le conoscenze sono descritte come teoriche e/o pratiche;
- h) "abilità": indicano le capacità di applicare conoscenze e di utilizzare know-how per portare a termine compiti e risolvere problemi. Nel contesto del Quadro europeo delle qualifiche le abilità sono descritte come cognitive (comprendenti l'uso del pensiero logico, intuitivo e creativo) o pratiche (comprendenti l'abilità manuale e l'uso di metodi, materiali, strumenti);
- i) "competenze": comprovata capacità di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e personale. Nel contesto del Quadro europeo delle qualifiche le competenze sono descritte in termini di responsabilità e autonomia.

ALLEGATO II

Descrittori che definiscono i livelli del Quadro europeo delle qualifiche

Ciascuno degli 8 livelli è definito da una serie di descrittori che indicano i risultati dell'apprendimento relativi alle qualifiche a tale livello in qualsiasi sistema delle qualifiche.				
	Conoscenze	Abilità	Competenze	
	Nel contesto del Quadro europeo delle qualifiche, le conoscenze sono descritte come teoriche e/o pratiche.	Nel contesto del Quadro europeo delle qualifiche, le abilità sono descritte come cognitive (comprendenti l'uso del pensiero logico, intuitivo e creativo) e pratiche (comprendenti l'abilità manuale e l'uso di metodi, materiali, strumenti e utensili).	Nel contesto del Quadro europeo delle qualifiche, le competenze sono descritte in termini di responsabilità e autonomia.	
Livello 1 I risultati dell'apprendimento relativi al livello 1 sono	conoscenze generale di base	abilità di base necessarie a svolgere mansioni /compiti semplici	lavoro o studio, sotto la diretta supervisione, in un contesto strutturato	

<p>Livello 2 I risultati dell'apprendimento relativi al livello 2 sono</p>	<p>Conoscenza pratica di base in un ambito di lavoro o di studio</p>	<p>Abilità cognitive e pratiche di base necessarie all'uso di informazioni pertinenti per svolgere compiti e risolvere problemi ricorrendo a strumenti e regole semplici</p>	<p>Lavoro o studio sotto la supervisione con un certo grado di autonomia</p>
<p>Livello 3 I risultati dell'apprendimento relativi al livello 3 sono</p>	<p>Conoscenza di fatti, principi, processi e concetti generali, in un ambito di lavoro o di studio</p>	<p>Una gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie a svolgere compiti e risolvere problemi scegliendo e applicando metodi di base, strumenti, materiali ed informazioni</p>	<p>Assumere la responsabilità di portare a termine compiti nell'ambito del lavoro o dello studio; adeguare il proprio comportamento alle circostanze nella soluzione dei problemi</p>
<p>Livello 4 I risultati dell'apprendimento relativi al livello 4 sono</p>	<p>Conoscenza pratica e teorica in ampi contesti in un ambito di lavoro o di studio</p>	<p>Una gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie a risolvere problemi specifici in un campo di lavoro o di studio</p>	<p>Sapersi gestire autonomamente, nel quadro di istruzioni in un contesto di lavoro o di studio, di solito prevedibili, ma soggetti a cambiamenti; sorvegliare il lavoro di routine di altri, assumendo una certa responsabilità per la valutazione e il miglioramento di attività lavorative o di studio</p>

<p>Livello 5*</p> <p>I risultati dell'apprendimento relativi al livello 5 sono</p>	<p>Conoscenza teorica e pratica esauriente e specializzata, in un ambito di lavoro o di studio e consapevolezza dei limiti di tale conoscenza</p>	<p>Una gamma esauriente di abilità cognitive e pratiche necessarie a dare soluzioni creative a problemi astratti</p>	<p>Saper gestire e sorvegliare attività nel contesto di attività lavorative o di studio esposte a cambiamenti imprevedibili; esaminare e sviluppare le prestazioni proprie e di altri</p>
<p>Livello 6**</p> <p>I risultati dell'apprendimento relativi al livello 6 sono</p>	<p>Conoscenze avanzate in un ambito di lavoro o di studio, che presuppongano una comprensione critica di teorie e principi</p>	<p>Abilità avanzate, che dimostrino padronanza e innovazione necessarie a risolvere problemi complessi ed imprevedibili in un ambito specializzato di lavoro o di studio</p>	<p>Gestire attività o progetti, tecnico/professionali complessi assumendo la responsabilità di decisioni in contesti di lavoro o di studio imprevedibili;</p> <p>assumere la responsabilità di gestire lo sviluppo professionale di persone e gruppi.</p>

<p>Livello 7*** I risultati dell'apprendimento relativi al livello 7 sono</p>	<p>Conoscenze altamente specializzata, parte delle quali all'avanguardia in un ambito di lavoro o di studio, come base del pensiero originario e/o della ricerca; consapevolezza critica di questioni legate alla conoscenza all'interfaccia tra ambiti diversi</p>	<p>Abilità specializzate, orientate alla soluzione di problemi, necessarie nella ricerca e/o nell'innovazione al fine di sviluppare conoscenze e procedure nuove e integrare la conoscenza ottenuta in ambiti diversi</p>	<p>Gestire e trasformare contesti di lavoro o di studio complessi, imprevedibili che richiedono nuovi approcci strategici; assumere la responsabilità di contribuire alla conoscenza e alla prassi professionale e/o di verificare le prestazioni strategiche dei gruppi</p>
<p>Livello 8**** I risultati dell'apprendimento relativi al livello 8 sono</p>	<p>Le conoscenze più all'avanguardia in un ambito di lavoro o di studio e all'interfaccia tra settori diversi</p>	<p>Le abilità e le tecniche più avanzate e specializzate, comprese le capacità di sintesi e di valutazione, necessarie a risolvere problemi complessi della ricerca e/o dell'innovazione e ad estendere e ridefinire le conoscenze o le pratiche professionali esistenti</p>	<p>Dimostrare effettiva autorità, capacità di innovazione, autonomia, integrità tipica dello studioso e del professionista e impegno continuo nello sviluppo di nuove idee o processi all'avanguardia in contesti di lavoro, di studio e di ricerca</p>

Compatibilità con il Quadro dei titoli accademici dell'Area Europea dell'Istruzione Superiore

Il Quadro dei titoli accademici dell'Area Europea dell'Istruzione Superiore fornisce descrittori per cicli. Ogni descrittore di ciclo dà una definizione generica di aspettative tipiche di esiti e capacità legati alle qualifiche/ai titoli accademici che rappresentano la fine di tale ciclo.

- * Il descrittore per il ciclo breve dell'istruzione superiore (all'interno o collegato al primo ciclo), sviluppato dall'Iniziativa congiunta per la qualità come parte del processo di Bologna, corrisponde ai risultati dell'apprendimento al livello 5 del Quadro europeo delle qualifiche.
 - ** Il descrittore per il primo ciclo nel Quadro dei titoli accademici dell'Area Europea dell'Istruzione Superiore, approvato dai ministri responsabili dell'istruzione superiore riuniti a Bergen nel maggio 2005, nel contesto del processo di Bologna, corrisponde ai risultati dell'apprendimento al livello 6 del Quadro europeo delle qualifiche.
 - *** Il descrittore per il secondo ciclo nel Quadro dei titoli accademici dell'Area Europea dell'Istruzione Superiore, approvato dai ministri responsabili dell'istruzione superiore riuniti a Bergen nel maggio 2005, nel contesto del processo di Bologna, corrisponde ai risultati dell'apprendimento al livello 7 del Quadro europeo delle qualifiche.
 - **** Il descrittore per il terzo ciclo nel Quadro dei titoli accademici dell'Area Europea dell'Istruzione Superiore, approvato dai ministri responsabili dell'istruzione superiore riuniti a Bergen nel maggio 2005, nel contesto del processo di Bologna, corrisponde ai risultati dell'apprendimento al livello 8 del Quadro europeo delle qualifiche.
-

ALLEGATO III

Principi comuni di garanzia della qualità nell'istruzione superiore e nell'istruzione e formazione professionale
nel contesto del Quadro europeo delle qualifiche

Nell'attuazione del Quadro europeo delle qualifiche, il livello di qualità necessaria a garantire l'affidabilità e il miglioramento dell'istruzione e della formazione va elaborato conformemente ai seguenti principi:

- le politiche e procedure a garanzia della qualità devono essere alla base di tutti i livelli dei sistemi del Quadro europeo delle qualifiche;
- la garanzia della qualità deve essere parte integrante della gestione interna delle istituzioni di istruzione e di formazione;
- la garanzia della qualità comprenderà attività regolari di valutazione delle istituzioni o dei programmi da parte di enti o di agenzie di controllo esterne;
- gli enti o le agenzie di controllo esterne che effettuano valutazioni a garanzia della qualità andranno esaminate regolarmente;
- la garanzia della qualità riguarderà anche gli elementi del contesto, gli input, la dimensione dei processi e degli output, evidenziando gli output e i risultati dell'apprendimento;

- i sistemi di garanzia della qualità comprenderanno i seguenti elementi:
 - obiettivi e norme chiari e misurabili;
 - orientamenti di attuazione, come il coinvolgimento delle parti interessate;
 - risorse adeguate;
 - metodi di valutazione coerenti, che associno auto-valutazione e revisione esterna;
 - sistemi e procedure per la rilevazione del "feedback" , per introdurre miglioramenti;
 - risultati delle valutazioni ampiamente accessibili.
-
- le iniziative internazionali, nazionali e regionali a garanzia della qualità vanno coordinate per mantenere il profilo, la coerenza, le sinergie e l'analisi dell'intero sistema.
 - la garanzia della qualità sarà frutto di un processo di cooperazione attraverso tutti i livelli e i sistemi di istruzione e formazione con il coinvolgimento di tutte le parti interessate, negli Stati membri e nell'intera Comunità.
 - orientamenti a garanzia della qualità a livello comunitario potranno fornire dei punti di riferimento per le valutazioni e le attività di apprendimento fra pari.

I

(Risoluzioni, raccomandazioni e pareri)

RACCOMANDAZIONI

PARLAMENTO EUROPEO

CONSIGLIO

RACCOMANDAZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

del 23 aprile 2008

sulla costituzione del Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente

(Testo rilevante ai fini del SEE)

(2008/C 111/01)

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 149, paragrafo 4, e l'articolo 150, paragrafo 4,

vista la proposta della Commissione,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo ⁽¹⁾,visto il parere del Comitato delle regioni ⁽²⁾,deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 251 del trattato ⁽³⁾,

considerando quanto segue:

- (1) Lo sviluppo e il riconoscimento delle conoscenze, delle abilità e delle competenze dei cittadini sono fondamentali per lo sviluppo individuale, la competitività, l'occupazione e la coesione sociale della Comunità. Essi dovrebbero favorire la mobilità transnazionale dei lavoratori e dei discenti e contribuire a far fronte alle esigenze dell'offerta e della domanda sul mercato europeo del lavoro. A tal fine, è opportuno promuovere e migliorare, a livello nazionale e comunitario, l'accesso e la partecipazione all'apprendimento permanente per tutti, compresi i gruppi svantaggiati, e l'uso delle qualifiche.
- (2) Le conclusioni del Consiglio europeo di Lisbona del 2000 hanno stabilito che una maggior trasparenza delle

qualifiche dovrebbe essere una delle componenti principali necessarie per adeguare i sistemi di istruzione e formazione europei alle esigenze della società della conoscenza. Inoltre il Consiglio europeo di Barcellona nel 2002 ha chiesto una più stretta cooperazione nel settore universitario ed un miglioramento della trasparenza e dei metodi di riconoscimento nel campo dell'istruzione e formazione professionale.

- (3) La risoluzione del Consiglio, del 27 giugno 2002, sull'apprendimento permanente ⁽⁴⁾ invitava la Commissione, in stretta cooperazione con il Consiglio e gli Stati membri, a sviluppare un quadro per il riconoscimento delle qualifiche in materia di istruzione e formazione, partendo dai risultati del processo di Bologna e promuovendo iniziative analoghe nel campo della formazione professionale.
- (4) I rapporti congiunti del Consiglio e della Commissione sull'attuazione del programma di lavoro «Istruzione e formazione 2010», adottati nel 2004 e 2006, hanno sottolineato la necessità di sviluppare un Quadro europeo delle qualifiche.
- (5) Nell'ambito del processo di Copenaghen, le conclusioni del Consiglio e dei rappresentanti dei governi degli Stati membri, riuniti in sede di Consiglio, del 15 novembre 2004, sulle future priorità per una maggiore cooperazione europea in materia di istruzione e formazione

⁽¹⁾ GU C 175 del 27.7.2007, pag. 74.⁽²⁾ GU C 146 del 30.6.2007, pag. 77.⁽³⁾ Parere del Parlamento europeo, del 24 ottobre 2007 (non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale) e decisione del Consiglio, del 14 febbraio 2008.⁽⁴⁾ GU C 163 del 9.7.2002, pag. 1.

- professionale, hanno dato priorità allo sviluppo di un Quadro europeo delle qualifiche aperto e flessibile, fondato sulla trasparenza e sulla fiducia reciproca, quale riferimento comune sia per l'istruzione che per la formazione.
- (6) È opportuno promuovere la convalida dei risultati dell'apprendimento non formale e informale, conformemente alle conclusioni del Consiglio del 28 maggio 2004 relative ai principi comuni europei concernenti l'individuazione e la convalida dell'apprendimento non formale e informale.
- (7) I Consigli europei di Bruxelles del marzo 2005 e del marzo 2006 hanno sottolineato l'importanza di adottare un Quadro europeo delle qualifiche.
- (8) La presente raccomandazione tiene conto della decisione n. 2241/2004/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 dicembre 2004, relativa ad un quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze (Europass) ⁽¹⁾, e della raccomandazione 2006/962/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 dicembre 2006, sulle competenze chiave per l'apprendimento permanente ⁽²⁾.
- (9) La presente raccomandazione è compatibile con il Quadro per lo spazio europeo dell'istruzione superiore e i descrittori dei cicli concordati dai ministri responsabili per l'istruzione superiore di 45 paesi europei, riuniti a Bergen il 19 e 20 maggio 2005, nel contesto del processo di Bologna.
- (10) Le conclusioni del Consiglio sulla garanzia della qualità nell'istruzione e nella formazione professionale del 23 e 24 maggio 2004, la raccomandazione 2006/143/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 febbraio 2006, sul proseguimento della cooperazione europea in materia di certificazione della qualità nell'istruzione superiore ⁽³⁾, e le norme e gli orientamenti per la certificazione della qualità nello spazio europeo dell'istruzione superiore concordati dai ministri responsabili dell'istruzione superiore nella riunione di Bergen contengono principi comuni in materia di garanzia della qualità su cui dovrebbe basarsi l'attuazione del Quadro europeo delle qualifiche.
- (11) La presente raccomandazione lascia impregiudicata la direttiva 2005/36/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 settembre 2005, relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali ⁽⁴⁾, che conferisce diritti e doveri sia alla competente autorità nazionale sia al migrante. Il riferimento ai livelli del Quadro europeo delle qualifiche non dovrebbe influire sull'accesso al mercato del lavoro, se le qualifiche professionali sono state riconosciute conformemente alla direttiva 2005/36/CE.
- (12) L'obiettivo della presente raccomandazione è di istituire un quadro di riferimento comune che funga da dispositivo di traduzione tra i diversi sistemi delle qualifiche e i rispettivi livelli, sia per l'istruzione generale e superiore sia per l'istruzione e la formazione professionale. Ciò consentirà di migliorare la trasparenza, la comparabilità e la trasferibilità delle qualifiche dei cittadini rilasciate secondo le prassi esistenti nei vari Stati membri. Ciascun livello di qualifica dovrebbe, in linea di principio, essere raggiungibile tramite vari percorsi di istruzione e di carriera. Il Quadro europeo delle qualifiche dovrebbe consentire inoltre alle organizzazioni settoriali internazionali di mettere in relazione i propri sistemi di qualifica con un punto di riferimento comune europeo, mostrando così il rapporto tra le qualifiche settoriali internazionali e i sistemi nazionali delle qualifiche. La presente raccomandazione contribuisce quindi al conseguimento degli obiettivi più ampi di promuovere l'apprendimento permanente e di aumentare l'occupabilità, la mobilità e l'integrazione sociale dei lavoratori e dei discenti. L'applicazione di principi trasparenti di garanzia della qualità e lo scambio di informazioni forniranno un sostegno alla sua attuazione contribuendo a sviluppare la fiducia reciproca.
- (13) La presente raccomandazione dovrebbe contribuire ad ammodernare i sistemi dell'istruzione e della formazione, a collegare istruzione, formazione e occupazione e a gettare un ponte fra l'apprendimento formale, non formale e informale, conducendo anche alla convalida di risultati dell'apprendimento ottenuti grazie all'esperienza.
- (14) La presente raccomandazione non sostituisce né definisce sistemi nazionali delle qualifiche e/o qualifiche nazionali. Il Quadro europeo delle qualifiche non descrive titoli specifici o competenze individuali ed una particolare qualifica dovrebbe essere rapportata al livello corrispondente del Quadro europeo delle qualifiche tramite i sistemi nazionali delle qualifiche.
- (15) Dato il suo carattere non vincolante, la presente raccomandazione è conforme al principio di sussidiarietà sostenendo e completando le attività degli Stati membri e facilitando un'ulteriore cooperazione tra di essi per aumentare la trasparenza e promuovere la mobilità e l'apprendimento permanente. Essa dovrebbe essere attuata conformemente alla legislazione e alle prassi nazionali.
- (16) Poiché l'obiettivo della presente raccomandazione, vale a dire la creazione di un quadro di riferimento comune che funga da dispositivo di traduzione tra i diversi sistemi delle qualifiche ed i rispettivi livelli non può essere realizzato in misura sufficiente dagli Stati membri e può dunque, a causa delle dimensioni e degli effetti dell'azione in esame, essere realizzato meglio a livello comunitario, la Comunità può intervenire, in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato. La presente raccomandazione si limita a quanto è necessario per conseguire tale obiettivo in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo,

⁽¹⁾ GU L 390 del 31.12.2004, pag. 6.

⁽²⁾ GU L 394 del 30.12.2006, pag. 10.

⁽³⁾ GU L 64 del 4.3.2006, pag. 60.

⁽⁴⁾ GU L 255 del 30.9.2005, pag. 22. Direttiva modificata dalla direttiva 2006/100/CE del Consiglio (GU L 363 del 20.12.2006, pag. 141).

RACCOMANDANO AGLI STATI MEMBRI:

- 1) di usare il Quadro europeo delle qualifiche come strumento di riferimento per confrontare i livelli delle qualifiche dei diversi sistemi delle qualifiche e per promuovere sia l'apprendimento permanente sia le pari opportunità nella società basata sulla conoscenza, nonché l'ulteriore integrazione del mercato del lavoro europeo, rispettando al contempo la ricca diversità dei sistemi d'istruzione nazionali;
- 2) di riportare i loro sistemi nazionali delle qualifiche al Quadro europeo delle qualifiche entro il 2010, in particolare collegando in modo trasparente i livelli delle qualifiche nazionali ai livelli di cui all'allegato II e, ove opportuno, sviluppando quadri nazionali delle qualifiche conformemente alla legislazione e alle prassi nazionali;
- 3) di adottare misure, se del caso, affinché entro il 2012 tutti i nuovi certificati di qualifica, i diplomi e i documenti Europass rilasciati dalle autorità competenti contengano un chiaro riferimento — in base ai sistemi nazionali delle qualifiche — all'appropriato livello del Quadro europeo delle qualifiche;
- 4) di adottare un approccio basato sui risultati dell'apprendimento nel definire e descrivere le qualifiche e di promuovere la convalida dell'apprendimento non formale e informale, secondo i principi europei comuni concordati nelle conclusioni del Consiglio del 28 maggio 2004, prestando particolare attenzione ai cittadini più esposti alla disoccupazione o a forme di occupazione precarie, per i quali tale approccio potrebbe contribuire ad aumentare la partecipazione all'apprendimento permanente e l'accesso al mercato del lavoro;
- 5) di promuovere e applicare i principi di garanzia della qualità nell'istruzione e nella formazione di cui all'allegato III al momento di correlare le qualifiche relative all'istruzione superiore e all'istruzione e formazione professionale previste nei sistemi nazionali delle qualifiche al Quadro europeo delle qualifiche;
- 6) di designare punti nazionali di coordinamento, collegati alle strutture e alle condizioni specifiche degli Stati membri, che sostengano e, unitamente ad altre autorità nazionali competenti, orientino la correlazione tra sistemi nazionali delle qualifiche e il Quadro europeo delle qualifiche, per promuovere la qualità e la trasparenza di tale correlazione.

I punti nazionali di coordinamento dovrebbero svolgere le seguenti funzioni:

- a) correlare i livelli delle qualifiche previsti dai sistemi nazionali a quelli del Quadro europeo delle qualifiche descritti nell'allegato II;
 - b) assicurare che il metodo usato per correlare i livelli delle qualifiche nazionali al Quadro europeo delle qualifiche sia trasparente, onde facilitare i raffronti, da un lato, e assicurare che le decisioni che ne derivano vengano pubblicate, dall'altro;
- c) fornire alle parti interessate accesso alle informazioni e orientamenti sul collegamento stabilito tra le qualifiche nazionali e il Quadro europeo delle qualifiche attraverso i sistemi nazionali delle qualifiche;
 - d) promuovere la partecipazione di tutte le parti interessate, compresi, conformemente alla legislazione e alle prassi nazionali, gli istituti di istruzione superiore, gli istituti di istruzione e formazione professionale, le parti sociali, i settori e gli esperti in materia di comparazione e uso delle qualifiche a livello europeo.

APPROVANO L'INTENZIONE DELLA COMMISSIONE DI:

- 1) Sostenere gli Stati membri nello svolgimento dei compiti di cui sopra e le organizzazioni settoriali internazionali nell'applicazione dei livelli di correlazione e dei principi del Quadro europeo delle qualifiche stabiliti nella presente raccomandazione, soprattutto agevolando la cooperazione, scambiando buona prassi e sperimentazione, anche tramite controllo reciproco volontario e progetti pilota nell'ambito dei programmi comunitari, avviando azioni di informazione e consultazione dei comitati di dialogo sociale e sviluppando materiale di supporto e di orientamento.
- 2) Istituire, entro 23 aprile 2009, un gruppo consultivo per il Quadro europeo delle qualifiche, composto da rappresentanti degli Stati membri e che associ le parti sociali europee e, se del caso, altre parti interessate, incaricato di garantire la coerenza complessiva e promuovere la trasparenza del processo volto a correlare i sistemi di qualifica e il Quadro europeo delle qualifiche.
- 3) Esaminare e valutare, in cooperazione con gli Stati membri e previa consultazione delle parti interessate, i provvedimenti presi in risposta alla presente raccomandazione, compresi il mandato e la durata del gruppo consultivo, e riferire entro 23 aprile 2013 al Parlamento europeo e al Consiglio sull'esperienza acquisita e sulle implicazioni future, compresi l'eventuale riesame e revisione della presente raccomandazione.
- 4) Promuovere stretti collegamenti tra il Quadro europeo delle qualifiche e sistemi europei esistenti e futuri per il trasferimento e il cumulo delle unità di credito nel contesto dell'istruzione superiore e dell'istruzione e formazione professionale, onde migliorare la mobilità dei cittadini ed agevolare il riconoscimento dei risultati dell'apprendimento.

Fatto a Strasburgo, addì 23 aprile 2008.

Per il Parlamento europeo

Il presidente

H.-G. PÖTTERING

Per il Consiglio

Il presidente

J. LANARČIČ

ALLEGATO I

Definizioni

Ai fini della presente raccomandazione, si applicano le seguenti definizioni:

- a) «qualifica»: risultato formale di un processo di valutazione e convalida, acquisito quando l'autorità competente stabilisce che i risultati dell'apprendimento di una persona corrispondono a standard definiti;
 - b) «sistema nazionale di qualifiche»: complesso delle attività di uno Stato membro connesse con il riconoscimento dell'apprendimento e altri meccanismi che raccordano l'istruzione e la formazione con il mercato del lavoro e la società civile. Ciò comprende l'elaborazione e l'attuazione di disposizioni e processi istituzionali in materia di garanzia della qualità, valutazione e rilascio delle qualifiche. Un sistema nazionale di qualifiche può essere composto di vari sottosistemi e può comprendere un quadro nazionale di qualifiche;
 - c) «quadro nazionale di qualifiche»: strumento di classificazione delle qualifiche in funzione di una serie di criteri basati sul raggiungimento di livelli di apprendimento specifici. Esso mira a integrare e coordinare i sottosistemi nazionali delle qualifiche e a migliorare la trasparenza, l'accessibilità, la progressione e la qualità delle qualifiche rispetto al mercato del lavoro e alla società civile;
 - d) «settore»: raggruppamento di attività professionali in base a funzione economica, prodotto, servizio o tecnologia principali;
 - e) «organizzazione settoriale internazionale»: associazione di organizzazioni nazionali, anche, ad esempio, di datori di lavoro e organismi professionali, che rappresenta gli interessi di settori nazionali;
 - f) «risultati dell'apprendimento»: descrizione di ciò che un discente conosce, capisce ed è in grado di realizzare al termine di un processo d'apprendimento. I risultati sono definiti in termini di conoscenze, abilità e competenze;
 - g) «conoscenze»: risultato dell'assimilazione di informazioni attraverso l'apprendimento. Le conoscenze sono un insieme di fatti, principi, teorie e pratiche relative ad un settore di lavoro o di studio. Nel contesto del Quadro europeo delle qualifiche le conoscenze sono descritte come teoriche e/o pratiche;
 - h) «abilità»: indicano le capacità di applicare conoscenze e di utilizzare know-how per portare a termine compiti e risolvere problemi. Nel contesto del Quadro europeo delle qualifiche le abilità sono descritte come cognitive (comprendenti l'uso del pensiero logico, intuitivo e creativo) o pratiche (comprendenti l'abilità manuale e l'uso di metodi, materiali, strumenti);
 - i) «competenze»: comprovata capacità di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e personale. Nel contesto del Quadro europeo delle qualifiche le competenze sono descritte in termini di responsabilità e autonomia.
-

ALLEGATO II

Descrittori che definiscono i livelli del Quadro europeo delle qualifiche

Ciascuno degli 8 livelli è definito da una serie di descrittori che indicano i risultati dell'apprendimento relativi alle qualifiche a tale livello in qualsiasi sistema

	Conoscenze	Abilità
	Nel contesto del Quadro europeo delle qualifiche, le conoscenze sono descritte come teoriche e/o pratiche	Nel contesto del Quadro europeo delle qualifiche le abilità sono descritte come cognitive (comprensenti l'uso del pensiero logico, intuitivo e creativo) e pratiche (comprendenti l'abilità manuale e l'uso di metodi, materiali, strumenti e utensili)
Livello 1 I risultati dell'apprendimento relativi al livello 1 sono:	Conoscenze generale di base	Abilità di base necessarie a svolgere mansioni compiti semplici
Livello 2 I risultati dell'apprendimento relativi al livello 2 sono:	Conoscenza pratica di base in un ambito di lavoro o di studio	Abilità cognitive e pratiche di base necessarie all'uso di informazioni pertinenti per svolgere compiti e risolvere problemi ricorrenti usando strumenti e regole semplici
Livello 3 I risultati dell'apprendimento relativi al livello 3 sono:	Conoscenza di fatti, principi, processi e concetti generali, in un ambito di lavoro o di studio	Una gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie a svolgere compiti e risolvere problemi scegliendo e applicando metodi di base, strumenti materiali ed informazioni
Livello 4 I risultati dell'apprendimento relativi al livello 4 sono:	Conoscenza pratica e teorica in ampi contesti in un ambito di lavoro o di studio	Una gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie a risolvere problemi specifici in un campo di lavoro o di studio
Livello 5 (*) I risultati dell'apprendimento relativi al livello 5 sono:	Conoscenza teorica e pratica esauriente e specializzata, in un ambito di lavoro o di studio e consapevolezza dei limiti di tale conoscenza	Una gamma esauriente di abilità cognitive e pratiche necessarie a dare soluzioni creative a problemi astratti

<p>Livello 6 (**) I risultati dell'apprendimento relativi al livello 6 sono:</p>	<p>Conoscenze avanzate in un ambito di lavoro o di studio, che presuppongano una comprensione critica di teorie e principi</p>	<p>Abilità avanzate, che dimostrino padronanza innovazione necessarie a risolvere problemi complessi ed imprevedibili in un ambito specializzato di lavoro o di studio</p>
<p>Livello 7 (***) I risultati dell'apprendimento relativi al livello 7 sono:</p>	<p>Conoscenze altamente specializzata, parte delle quali all'avanguardia in un ambito di lavoro o di studio, come base del pensiero originario e/o della ricerca. Consapevolezza critica di questioni legate alla conoscenza all'interfaccia tra ambiti diversi</p>	<p>Abilità specializzate, orientate alla soluzione problemi, necessarie nella ricerca e/o nell'innovazione al fine di sviluppare conoscenze e procedure nuove e integrare la conoscenza ottenuta in ambiti diversi</p>
<p>Livello 8 (****) I risultati dell'apprendimento relativi al livello 8 sono:</p>	<p>Le conoscenze più all'avanguardia in un ambito di lavoro o di studio e all'interfaccia tra settori diversi</p>	<p>Le abilità e le tecniche più avanzate e specializzate comprese le capacità di sintesi e di valutazione necessarie a risolvere problemi complessi di ricerca e/o dell'innovazione e ad estendere e ridurre le conoscenze o le pratiche professionali esistenti</p>

Compatibilità con il Quadro dei titoli accademici dell'area europea dell'istruzione superiore

Il Quadro dei titoli accademici dell'area europea dell'istruzione superiore fornisce descrittori per cicli.

Ogni descrittore di ciclo dà una definizione generica di aspettative tipiche di esiti e capacità legati alle qualifiche/ai titoli accademici che rappresentano la fine di tale ciclo.

- (*) Il descrittore per il ciclo breve dell'istruzione superiore (all'interno o collegato al primo ciclo), sviluppato dall'Iniziativa congiunta per la qualità come parte del processo di Quadro europeo delle qualifiche.
- (**) Il descrittore per il primo ciclo nel Quadro dei titoli accademici dell'area europea dell'istruzione superiore, approvato dai ministri responsabili dell'istruzione superiore riuniti in Bologna, corrisponde ai risultati dell'apprendimento al livello 6 del Quadro europeo delle qualifiche.
- (***) Il descrittore per il secondo ciclo nel Quadro dei titoli accademici dell'area europea dell'istruzione superiore, approvato dai ministri responsabili dell'istruzione superiore riuniti in Bologna, corrisponde ai risultati dell'apprendimento al livello 7 del Quadro europeo delle qualifiche.
- (****) Il descrittore per il terzo ciclo nel Quadro dei titoli accademici dell'area europea dell'istruzione superiore, approvato dai ministri responsabili dell'istruzione superiore riuniti in Bologna, corrisponde ai risultati dell'apprendimento al livello 8 del Quadro europeo delle qualifiche.

ALLEGATO III

Principi comuni di garanzia della qualità nell'istruzione superiore e nell'istruzione e formazione professionale nel contesto del Quadro europeo delle qualifiche

Nell'attuazione del Quadro europeo delle qualifiche, il livello di qualità necessaria a garantire l'affidabilità e il miglioramento dell'istruzione e della formazione va elaborato conformemente ai seguenti principi:

- le politiche e procedure a garanzia della qualità devono essere alla base di tutti i livelli dei sistemi del Quadro europeo delle qualifiche,
 - la garanzia della qualità deve essere parte integrante della gestione interna delle istituzioni di istruzione e di formazione,
 - la garanzia della qualità comprenderà attività regolari di valutazione delle istituzioni o dei programmi da parte di enti o di agenzie di controllo esterne,
 - gli enti o le agenzie di controllo esterne che effettuano valutazioni a garanzia della qualità andranno esaminate regolarmente,
 - la garanzia della qualità riguarderà anche gli elementi del contesto, gli input, la dimensione dei processi e degli output, evidenziando gli output e i risultati dell'apprendimento,
 - i sistemi di garanzia della qualità comprenderanno i seguenti elementi:
 - obiettivi e norme chiari e misurabili,
 - orientamenti di attuazione, come il coinvolgimento delle parti interessate,
 - risorse adeguate,
 - metodi di valutazione coerenti, che associno auto-valutazione e revisione esterna,
 - sistemi e procedure per la rilevazione del «feedback», per introdurre miglioramenti,
 - risultati delle valutazioni ampiamente accessibili,
 - le iniziative internazionali, nazionali e regionali a garanzia della qualità vanno coordinate per mantenere il profilo, la coerenza, le sinergie e l'analisi dell'intero sistema,
 - la garanzia della qualità sarà frutto di un processo di cooperazione attraverso tutti i livelli e i sistemi di istruzione e formazione con il coinvolgimento di tutte le parti interessate, negli Stati membri e nell'intera Comunità,
 - orientamenti a garanzia della qualità a livello comunitario potranno fornire dei punti di riferimento per le valutazioni e le attività di apprendimento fra pari.
-

RACCOMANDAZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

del 18 giugno 2009

sull'istituzione di un sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET)

(Testo rilevante ai fini del SEE)

(2009/C 155/02)

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 149, paragrafo 4, e l'articolo 150, paragrafo 4,

vista la proposta della Commissione,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo ⁽¹⁾,

visto il parere del Comitato delle regioni ⁽²⁾,

deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 251 del trattato ⁽³⁾,

considerando quanto segue:

- (1) Lo sviluppo e il riconoscimento delle conoscenze, delle abilità e delle competenze dei cittadini rivestono una funzione chiave ai fini del loro sviluppo personale e professionale nonché della promozione della competitività, dell'occupazione e della coesione sociale nella Comunità. A questo proposito essi dovrebbero agevolare la mobilità transnazionale dei lavoratori e dei discenti e contribuire a soddisfare le necessità dell'offerta e della domanda sul mercato del lavoro europeo. Occorre pertanto promuovere e migliorare a livello comunitario la partecipazione all'apprendimento permanente senza frontiere per tutti, nonché il trasferimento, il riconoscimento e l'accumulo dei risultati dell'apprendimento individuale ottenuti in contesti formali, non formali e informali.
- (2) Il Consiglio europeo di Lisbona del 2000 ha concluso che una maggiore trasparenza delle qualifiche dovrebbe costituire uno dei principali elementi necessari ad adeguare alle esigenze della società della conoscenza i sistemi di istruzione e di formazione nella Comunità. Inoltre il Consiglio europeo di Barcellona del 2002 ha posto l'accento sull'importanza di migliorare la trasparenza e i metodi di riconoscimento nel settore dell'istruzione e della formazione professionale.

- (3) I sistemi di istruzione e formazione professionale, uno dei principali settori dell'apprendimento permanente, sono direttamente legati sia all'istruzione generale e superiore sia alla politica in materia di occupazione e alla politica sociale di ciascuno Stato membro. Attraverso il loro impatto transettoriale, essi promuovono non solo la competitività dell'economia europea e la soddisfazione delle esigenze del mercato del lavoro, ma anche la coesione sociale, l'uguaglianza e la partecipazione e il coinvolgimento dei cittadini.
- (4) La risoluzione del Consiglio del 19 dicembre 2002 sulla promozione di una maggiore cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale ⁽⁴⁾ («il processo di Copenaghen») e la relazione intermedia comune 2004 del Consiglio e della Commissione sull'attuazione del programma di lavoro Istruzione e formazione 2010 ⁽⁵⁾, ribadiscono l'importanza di un sistema di trasferimento di crediti per l'istruzione e la formazione professionale, mentre la relazione congiunta 2008 del Consiglio e della Commissione ⁽⁶⁾ sottolinea la necessità di compiere sforzi maggiori per migliorare la qualità e l'attrattività dell'istruzione e della formazione professionale.
- (5) Le conclusioni del Consiglio e dei rappresentanti dei Governi degli Stati membri riuniti in sede di Consiglio del 15 novembre 2004 sulle priorità future di una maggiore cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale (VET) hanno dato la priorità allo sviluppo e all'applicazione di un sistema europeo di trasferimento di crediti per l'istruzione e la formazione professionale al fine di consentire ai discenti di far valere i risultati conseguiti nei loro percorsi di apprendimento quando si trasferiscono da un sistema di formazione professionale a un altro.
- (6) Scopo della presente raccomandazione è la creazione di un sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale («ECVET») inteso ad agevolare il trasferimento, il riconoscimento e l'accumulo dei risultati comprovati dell'apprendimento delle persone interessate ad acquisire una qualifica. Ciò consentirà di migliorare la comprensione generale dei risultati dell'apprendimento dei cittadini nonché la loro trasparenza, mobilità transnazionale e portabilità tra gli Stati membri e, se del caso, all'interno degli stessi, in uno spazio di apprendimento permanente senza frontiere, come pure la mobilità e la portabilità delle qualifiche a livello nazionale fra diversi settori dell'economia e all'interno del mercato del lavoro; inoltre, contribuirà a sviluppare e potenziare la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione.

⁽¹⁾ GU C 100 del 30.4.2009, pag. 140.

⁽²⁾ GU C 325 del 19.12.2008, pag. 48.

⁽³⁾ Posizione del Parlamento europeo del 18 dicembre 2008 (non ancora pubblicata nella Gazzetta ufficiale) e decisione del Consiglio dell'11 maggio 2009.

⁽⁴⁾ GU C 13 del 18.1.2003, pag. 2.

⁽⁵⁾ GU C 104 del 30.4.2004, pag. 1.

⁽⁶⁾ GU C 86 del 5.4.2008, pag. 1.

- (7) È opportuno che il sistema ECVET si basi sui principi e sulle specifiche tecniche di cui all'allegato II. Inoltre esso dovrebbe fondarsi sui principi comuni in materia di assicurazione della qualità definiti nelle conclusioni del Consiglio del 28 maggio 2004 sulla garanzia della qualità in materia di istruzione e formazione professionale e nella raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 giugno 2009 sull'istituzione di un quadro europeo di riferimento per garantire la qualità dell'insegnamento e della formazione professionale ⁽¹⁾.
- (8) Il sistema ECVET è applicabile per tutti i risultati dell'apprendimento conseguibili in linea di principio attraverso vari percorsi di istruzione e di apprendimento a tutti i livelli del Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente («EQF») e successivamente trasferiti e riconosciuti. La presente raccomandazione contribuisce pertanto al conseguimento dei più ampi obiettivi della promozione dell'apprendimento permanente e dell'accrescimento dell'occupabilità, dell'apertura alla mobilità e dell'inclusione sociale dei lavoratori e dei discenti. Essa facilita in particolare lo sviluppo di percorsi flessibili e individualizzati e il riconoscimento dei risultati dell'apprendimento conseguiti attraverso l'apprendimento non formale e informale.
- (9) L'esistenza di principi di assicurazione della qualità trasparenti, lo scambio di informazioni e lo sviluppo di partenariati tra le istituzioni competenti per le qualifiche, i soggetti erogatori di istruzione e formazione professionale e le altre parti in causa dovrebbero contribuire alla creazione di un clima di fiducia reciproca e dovrebbero agevolare l'applicazione della presente raccomandazione.
- (10) La presente raccomandazione dovrebbe migliorare la compatibilità, la comparabilità e la complementarità tra i sistemi di crediti utilizzati nell'istruzione e nella formazione professionale e il sistema europeo di accumulazione e trasferimento dei crediti («ECTS») utilizzato nel settore dell'istruzione superiore, contribuendo pertanto a una maggiore permeabilità tra i livelli di istruzione e formazione, conformemente alla normativa e alle prassi nazionali.
- (11) La convalida dei risultati comprovati dell'apprendimento non formale e informale dovrebbe essere promossa conformemente alle conclusioni del Consiglio del 28 maggio 2004 sui principi comuni europei per l'individuazione e la convalida dell'apprendimento non formale e informale.
- (12) La presente raccomandazione integra la raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 aprile 2008, sulla costituzione del Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente ⁽²⁾, la quale raccomanda agli Stati membri di promuovere stretti collegamenti tra l'EQF e gli esistenti o futuri sistemi europei di trasferimento e cumulo di crediti nell'istruzione superiore e nell'istruzione e formazione professionale. Mentre l'EQF ha come principale obiettivo l'aumento della trasparenza,
- della comparabilità e della trasferibilità delle qualifiche acquisite, il sistema ECVET è inteso ad agevolare il trasferimento, il riconoscimento e l'accumulazione dei risultati dell'apprendimento conseguiti da una persona in vista dell'acquisizione di una qualifica.
- (13) La presente raccomandazione tiene conto della decisione n. 2241/2004/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 dicembre 2004, relativa a un quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze (Europass) ⁽³⁾ e della raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 dicembre 2006, relativa alla mobilità transnazionale nella Comunità a fini di istruzione e formazione professionale: Carta europea di qualità per la mobilità ⁽⁴⁾.
- (14) La presente raccomandazione dovrebbe agevolare l'impegno delle competenti autorità locali e regionali nell'attività di collegamento, laddove opportuno, dei quadri e dei sistemi nazionali o di altro tipo in materia di qualifiche con il sistema ECVET.
- (15) La presente raccomandazione non dovrebbe pregiudicare la direttiva 2005/36/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 settembre 2005, relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali ⁽⁵⁾, che attribuisce diritti e doveri sia alla pertinente autorità nazionale sia al lavoratore migrante. L'utilizzo del sistema ECVET non dovrebbe influenzare l'accesso al mercato del lavoro allorché le qualifiche professionali siano state riconosciute conformemente alla direttiva 2005/36/CE. Inoltre, il sistema ECVET non comporta per i cittadini alcun diritto di ottenere il riconoscimento automatico dei risultati dell'apprendimento o dei punti.
- (16) L'introduzione e l'attuazione del sistema ECVET sono volontarie ai sensi degli articoli 149 e 150 del trattato e possono quindi aver luogo solo in conformità delle leggi e regolamentazioni nazionali esistenti.
- (17) Poiché gli obiettivi della presente raccomandazione, ossia sostenere e completare le attività degli Stati membri, facilitare la cooperazione tra gli stessi, incrementare la trasparenza e promuovere la mobilità e l'apprendimento permanente, non possono essere realizzati in misura sufficiente dagli Stati membri e possono dunque, a causa della dimensione o degli effetti, essere realizzati meglio a livello comunitario, la Comunità può intervenire in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato. La presente raccomandazione si limita a quanto è necessario per conseguire tali obiettivi in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo, nella misura in cui non sostituisce né definisce le qualifiche, i sistemi di qualifiche o i sistemi di crediti nazionali, non prescrive specifici risultati dell'apprendimento o competenze personali, né auspica o richiede la frammentazione o l'armonizzazione dei sistemi delle qualifiche,

⁽¹⁾ Cfr. pagina 1 della presente Gazzetta ufficiale.

⁽²⁾ GU C 111 del 6.5.2008, pag.1.

⁽³⁾ GU L 390 del 31.12.2004, pag. 6.

⁽⁴⁾ GU L 394 del 30.12.2006, pag. 5.

⁽⁵⁾ GU L 255 del 30.9.2005, pag. 22.

RACCOMANDANO AGLI STATI MEMBRI DI:

1. promuovere il sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale («ECVET») illustrato negli allegati I e II, a tutti i livelli dell'EQF in riferimento alle qualifiche dell'istruzione e della formazione professionale, al fine di favorire la mobilità transnazionale e il riconoscimento dei risultati dell'apprendimento nel settore dell'istruzione e della formazione professionale e dell'apprendimento permanente senza frontiere;
2. creare le condizioni necessarie e adottare misure, se del caso, in modo che dal 2012, conformemente alla legislazione e alle prassi nazionali ed alla luce di sperimentazioni e prove, il sistema ECVET possa essere gradualmente applicato alle qualifiche dell'istruzione e della formazione professionale a tutti i livelli dell'EQF e utilizzato allo scopo di trasferire, riconoscere e accumulare i risultati dell'apprendimento conseguiti da una persona in contesti formali e, se del caso, non formali e informali;
3. promuovere lo sviluppo di reti e partenariati nazionali ed europei, cui partecipino autorità e istituzioni responsabili in materia di qualifiche e diplomi, i soggetti erogatori di istruzione e formazione professionale, le parti sociali e le altre parti in causa, finalizzate a sperimentare, applicare e promuovere il sistema ECVET;
4. garantire alle singole persone e alle parti in causa nel settore dell'istruzione e della formazione professionale l'accesso alle informazioni e alle istruzioni per l'uso del sistema ECVET, facilitando nel contempo lo scambio di informazioni tra gli Stati membri; assicurare inoltre che l'applicazione di tale sistema alle qualifiche sia adeguatamente pubblicizzata dalle autorità competenti e che gli associati documenti «Europass» rilasciati dalle competenti autorità contengano esplicite informazioni nel merito;
5. applicare, conformemente alla legislazione e alle prassi nazionali, i principi comuni di assicurazione della qualità nell'istruzione e nella formazione professionale definiti nelle conclusioni del Consiglio del 28 maggio 2004 sulla garanzia della qualità in materia di istruzione e formazione professionale in sede di utilizzo del sistema ECVET, in particolare con riferimento alla valutazione, alla convalida e al riconoscimento dei risultati dell'apprendimento;
6. assicurarsi dell'esistenza ai livelli appropriati di meccanismi operativi di monitoraggio e di coordinamento, conformemente alla legislazione, alle strutture e alle prescrizioni di ciascuno Stato membro, al fine di garantire la qualità, la trasparenza e la coerenza delle iniziative adottate per applicare il sistema ECVET.

APPOGGIANO L'INTENZIONE DELLA COMMISSIONE DI:

1. sostenere gli Stati membri nell'espletamento dei compiti di cui ai punti da 1 a 6 e nell'utilizzo dei principi e delle specifiche tecniche del sistema ECVET quali definiti nell'allegato II, in particolare facilitando la sperimentazione, la collaborazione, l'apprendimento reciproco, la promozione e l'avvio di azioni di consultazione e informazione, garantendo nel contempo l'accesso al materiale di orientamento per tutti i cittadini interessati;
2. sviluppare, in collaborazione con gli Stati membri, esperti e utenti nazionali ed europei, un manuale e strumenti d'uso nonché adeguare i documenti Europass pertinenti; sviluppare know-how per il miglioramento della compatibilità e complementarità tra il sistema ECVET e l'ECTS utilizzato nel settore dell'istruzione superiore, in collaborazione con esperti in materia di istruzione e formazione professionale nonché di istruzione superiore e con utenti a livello nazionale ed europeo; e fornire regolarmente informazioni sugli sviluppi del sistema ECVET;
3. promuovere, partecipandovi con gli Stati membri, una rete ECVET europea comprendente le parti in causa nel settore dell'istruzione e della formazione professionale e le istituzioni nazionali competenti al fine di diffondere e sostenere il sistema ECVET negli Stati membri e costituire una piattaforma sostenibile per lo scambio di informazioni ed esperienze tra Stati membri; istituire, nell'ambito di tale rete, un gruppo di utenti del sistema ECVET al fine di contribuire all'aggiornamento del manuale d'uso e al miglioramento della qualità e della coerenza globale del processo di cooperazione per l'applicazione del sistema ECVET;
4. seguire e verificare le iniziative adottate, compresi i risultati delle sperimentazioni e delle prove e, previa valutazione delle iniziative condotte in collaborazione con gli Stati membri, riferire al Parlamento europeo e al Consiglio, entro il 18 giugno 2014, in merito alle esperienze acquisite e alle implicazioni per il futuro, includendo, se necessario, un riesame e un adeguamento della presente raccomandazione che comprendano l'aggiornamento degli allegati e del materiale di orientamento, in cooperazione con gli Stati membri.

Fatto a Bruxelles, addì 18 giugno 2009.

Per il Parlamento europeo
Il presidente
H.-G. PÖTTERING

Per il Consiglio
Il presidente
Štefan FÜLE

ALLEGATO I

DEFINIZIONI

Ai fini della presente raccomandazione si intendono per:

- a) «qualifica»: il risultato formale di un processo di valutazione e convalida ottenuto allorché un'istituzione competente stabilisce che una persona ha conseguito risultati dell'apprendimento a un determinato livello;
 - b) «risultati dell'apprendimento»: l'indicazione in termini di conoscenze, abilità e competenze di ciò che un beneficiario di una formazione sa, comprende ed è in grado di fare una volta che ha completato un processo di apprendimento;
 - c) «unità di risultati dell'apprendimento» (unità): un elemento della qualifica costituito da una serie coerente di conoscenze, abilità e competenze suscettibili di essere valutate e convalidate;
 - d) «credito per i risultati dell'apprendimento» (credito): una serie di risultati dell'apprendimento conseguiti da una persona che sono stati valutati e che possono essere accumulati in vista di una qualifica o trasferiti ad altri programmi di apprendimento o altre qualifiche;
 - e) «istituzione competente»: l'istituzione responsabile della concezione e dell'attribuzione di qualifiche o del riconoscimento di unità o altre funzioni connesse al sistema ECVET, quali l'attribuzione di punti ECVET alle qualifiche e alle unità, la valutazione, la convalida e il riconoscimento dei risultati dell'apprendimento, nel rispetto delle norme e delle prassi dei paesi partecipanti;
 - f) «valutazione dei risultati dell'apprendimento»: i metodi e i processi utilizzati per definire la misura in cui una persona ha effettivamente conseguito una particolare conoscenza, abilità o competenza;
 - g) «convalida dei risultati dell'apprendimento»: il processo di conferma che determinati risultati dell'apprendimento valutati, conseguiti da una persona, corrispondono ai risultati specifici che possono essere richiesti per un'unità o una qualifica;
 - h) «riconoscimento dei risultati dell'apprendimento»: il processo in cui sono attestati i risultati dell'apprendimento ufficialmente conseguiti attraverso l'attribuzione di unità o qualifiche;
 - i) «punti ECVET»: una rappresentazione numerica del peso complessivo dei risultati dell'apprendimento in una qualifica e del peso relativo delle unità in relazione alla qualifica.
-

ALLEGATO II

ECVET — PRINCIPI E SPECIFICHE TECNICHE

ECVET è un quadro tecnico per il trasferimento, il riconoscimento e, se del caso, l'accumulazione dei risultati dell'apprendimento ai fini del raggiungimento di una qualifica. Gli strumenti e la metodologia di ECVET comprendono la descrizione delle qualifiche in termini di unità di risultati dell'apprendimento con i relativi punti, un processo di trasferimento e di accumulazione, nonché documenti integrativi quali accordi in materia di apprendimento, le trascrizioni degli archivi ed i manuali d'uso ECVET.

ECVET è inteso a facilitare il riconoscimento dei risultati dell'apprendimento conformemente alla legislazione nazionale, nel quadro della mobilità, in vista del conseguimento di una qualifica. Occorre rilevare che ECVET non comporta per i cittadini alcun diritto di ottenere il riconoscimento automatico dei risultati dell'apprendimento o dei punti. La sua applicazione per una determinata qualifica è conforme alla legislazione, alle norme ed alle regolamentazioni applicabili negli Stati membri e si basa sui seguenti principi e sulle seguenti specifiche tecniche.

1. Unità di risultati dell'apprendimento

Un'unità è un elemento della qualifica costituito da un complesso coerente di conoscenze, abilità e competenze che possono essere valutate e convalidate con una serie di punti ECVET associati. Una qualifica comprende in linea di principio diverse unità ed è formata dal complesso delle unità. Una persona può pertanto acquisire una qualifica accumulando le unità necessarie ottenute in paesi e contesti diversi (formali e, se del caso, non formali e informali), nel rispetto della legislazione nazionale relativa all'accumulazione delle unità ed al riconoscimento dei risultati dell'apprendimento.

Le unità che costituiscono una qualifica dovrebbero essere:

- descritte in termini leggibili e comprensibili con riferimento alle conoscenze, abilità e competenze in esse contenute;
- costruite e organizzate in modo coerente con riguardo alla qualifica generale;
- articolate in modo tale da consentire la distinta valutazione e convalida dei risultati dell'apprendimento contenuti nell'unità.

Un'unità può riguardare un'unica qualifica o essere comune a diverse qualifiche. I risultati dell'apprendimento attesi che definiscono un'unità possono essere conseguiti indipendentemente dal luogo o dalle modalità di ottenimento. Un'unità pertanto non va confusa con un elemento di un programma di apprendimento formale o di una formazione.

Le norme e le procedure finalizzate alla definizione delle caratteristiche delle unità di risultati dell'apprendimento e alla combinazione e all'accumulazione di unità per una determinata qualifica sono definite dalle istituzioni competenti e dai partner coinvolti nel processo di formazione conformemente alle norme nazionali o regionali.

Le specifiche per un'unità dovrebbero includere:

- il titolo generale dell'unità;
- il titolo generale della qualifica (o delle qualifiche) cui l'unità si riferisce, laddove applicabile;
- il riferimento della qualifica secondo il livello dell'EQF e, se del caso, il livello del quadro nazionale delle qualifiche («NQF») con i punti dei crediti ECVET associati alla qualifica;
- i risultati dell'apprendimento contenuti nell'unità;
- le procedure e i criteri di valutazione di tali risultati dell'apprendimento;

- i punti ECVET associati all'unità;
- se del caso, la validità in termini di tempo dell'unità.

2. Trasferimento e accumulazione dei risultati dell'apprendimento, partnership ECVET

Nel sistema ECVET, le unità dei risultati dell'apprendimento conseguite in un contesto sono valutate e, se la valutazione è positiva, sono successivamente trasferite verso un altro contesto. In questo secondo ambito esse sono convalidate e riconosciute dall'istituzione competente come parte dei requisiti richiesti per la qualifica che la persona desidera ottenere. Le unità di risultati dell'apprendimento possono pertanto essere accumulate in vista dell'acquisizione di tale qualifica, conformemente alle norme nazionali o regionali. Le procedure e gli orientamenti concernenti la valutazione, la convalida, l'accumulazione e il riconoscimento delle unità dei risultati dell'apprendimento sono delineate dalle pertinenti istituzioni competenti e dai partner coinvolti nel processo di formazione.

Il trasferimento di crediti basato sul sistema ECVET e applicato ai risultati dell'apprendimento conseguiti in contesti formali dovrebbe essere facilitato dall'istituzione di partnership e reti fra istituzioni competenti, ciascuna delle quali avrebbe facoltà, nel proprio contesto, di rilasciare qualifiche o unità o di attribuire crediti per i risultati dell'apprendimento conseguiti in vista del loro trasferimento e della loro convalida.

L'istituzione di partenariati mira a:

- creare un quadro generale di collaborazione e di messa in rete tra i partner sulla base di protocolli d'intesa al fine di promuovere l'instaurarsi di un clima di fiducia reciproca;
- agevolare la definizione da parte dei partner di disposizioni specifiche in merito al trasferimento dei crediti.

Il protocollo d'intesa dovrebbe confermare che i partner:

- si riconoscono reciprocamente lo status di istituzione competente;
- ritengono soddisfacenti ai fini del trasferimento dei crediti i criteri e le procedure adottati dai partner in materia di assicurazione della qualità, valutazione, convalida e riconoscimento;
- approvano le condizioni per il funzionamento della partnership, quali obiettivi, durata e accordi per il riesame del protocollo d'intesa;
- concordano sulla comparabilità delle qualifiche interessate ai fini del trasferimento dei crediti, utilizzando i livelli di riferimento stabiliti dal quadro europeo delle qualifiche;
- individuano altre parti e istituzioni competenti che potrebbero partecipare al processo in questione e ne precisano le funzioni.

Ai fini dell'applicazione del sistema ECVET ai risultati dell'apprendimento conseguiti in un contesto non formale e informale o al di fuori del quadro di un protocollo d'intesa, l'istituzione competente autorizzata a rilasciare qualifiche o unità o ad attribuire crediti deve fissare le procedure e i meccanismi idonei all'individuazione, alla convalida e al riconoscimento di tali risultati attraverso l'attribuzione delle relative unità e degli associati punti ECVET.

3. Accordo di apprendimento e libretto personale

Ai fini del trasferimento di crediti con la partecipazione di due partner e di uno specifico discente in mobilità, le due istituzioni competenti coinvolte nel processo di formazione e convalida e il beneficiario della formazione stipulano, nel quadro di un protocollo d'intesa, un accordo di apprendimento. In tale accordo:

- dovrebbe essere operata una distinzione tra istituzione competente di provenienza e ospitante⁽¹⁾;
- sono specificate le particolari condizioni per un periodo di mobilità quali l'identità del soggetto beneficiario della formazione, la durata del periodo di mobilità, i risultati dell'apprendimento attesi e gli associati punti ECVET.

⁽¹⁾ L'istituzione di provenienza è l'organismo che convalida e riconosce i risultati dell'apprendimento conseguiti dal soggetto beneficiario della formazione. L'istituzione ospitante è quella che eroga la formazione per i risultati di apprendimento considerati e valuta i risultati conseguiti.

L'accordo di apprendimento deve stabilire che, nel caso in cui il soggetto beneficiario della formazione abbia conseguito i risultati previsti e questi siano stati positivamente valutati dall'istituzione ospitante, l'istituzione di provenienza dovrebbe convalidarli e riconoscerli quali parte dei requisiti per una qualifica, conformemente alle procedure e alle disposizioni fissate dall'istituzione competente.

I trasferimenti tra partner possono riguardare i risultati dell'apprendimento conseguiti in contesti formali e, se del caso, non formali e informali. Pertanto il trasferimento di crediti per i risultati dell'apprendimento conseguiti prevede tre stadi:

- l'istituzione ospitante valuta i risultati dell'apprendimento conseguiti e attribuisce al soggetto beneficiario della formazione i pertinenti crediti; i risultati dell'apprendimento conseguiti e i corrispondenti punti ECVET sono registrati nel suo «libretto personale» ⁽¹⁾;
- l'istituzione di provenienza convalida i crediti come un'idonea attestazione dei risultati conseguiti dal soggetto in questione;
- l'istituzione di provenienza riconosce quindi i risultati dell'apprendimento conseguiti. Tale riconoscimento determina l'attribuzione delle unità e dei corrispondenti punti ECVET secondo le norme del sistema nazionale.

La convalida e il riconoscimento da parte dell'istituzione competente di provenienza dipende dalla valutazione positiva dei risultati dell'apprendimento effettuata dall'istituzione ospitante, conformemente alle procedure e ai criteri di assicurazione della qualità convenuti.

4. Punti ECVET

I punti ECVET forniscono informazioni supplementari sulle qualifiche e sulle unità in forma numerica. Essi hanno valore solo in funzione dei risultati dell'apprendimento per la qualifica specifica cui si riferiscono e riflettono il conseguimento e l'accumulazione di unità. Ai fini di un approccio comune per l'uso dei punti ECVET si prevede l'attribuzione convenzionale di 60 punti ai risultati dell'apprendimento che ci si attende siano conseguiti in un anno di istruzione e formazione professionale formale a tempo pieno.

Nel sistema ECVET i punti sono normalmente attribuiti in due fasi: dapprima alla qualifica nel suo insieme e poi alle sue unità. Per una determinata qualifica si prende come riferimento un contesto di apprendimento formale e per convenzione si attribuisce il numero totale di punti per tale qualifica. A partire da questo totale sono quindi attribuiti a ciascuna unità punti ECVET in funzione del loro peso relativo nell'ambito della qualifica.

Per le qualifiche che non dispongono di un percorso di apprendimento formale di riferimento, punti ECVET possono essere attribuiti attraverso stime sulla base di confronti con altre qualifiche che presentano un contesto formale di riferimento. Per determinare la comparabilità delle qualifiche, l'istituzione competente dovrebbe far riferimento all'equivalente livello EQF o eventualmente NQF o alle analogie tra i risultati dell'apprendimento in un settore professionale strettamente correlato.

Il peso relativo di un'unità di risultati dell'apprendimento, con riguardo alle qualifiche, dovrebbe essere determinato sulla base dei seguenti criteri o di una loro combinazione:

- l'importanza relativa dei risultati dell'apprendimento che costituiscono l'unità ai fini della partecipazione al mercato del lavoro, di progressi verso altri livelli di qualifica o dell'integrazione sociale;
- la complessità, l'ampiezza e il volume dei risultati dell'apprendimento nell'unità;
- lo sforzo necessario per acquisire le conoscenze, abilità e competenze necessarie per l'unità.

Il peso relativo di una qualsiasi unità comune a molteplici qualifiche, espressa in punti ECVET, può variare da una qualifica all'altra.

L'attribuzione di punti ECVET rientra normalmente nella concezione delle qualifiche e delle unità. Essa spetta all'istituzione competente responsabile della definizione e della realizzazione della qualifica o appositamente incaricata di espletare tale compito. Nei paesi in cui esiste già un sistema nazionale di punti, le pertinenti istituzioni competenti stipulano accordi per la conversione dei punti nazionali in punti ECVET.

⁽¹⁾ Un libretto personale è un documento che elenca i risultati dell'apprendimento valutati, nonché le unità e i punti ECVET attribuiti al soggetto beneficiario della formazione.

L'acquisizione di una qualifica o di un'unità determina l'attribuzione degli associati punti ECVET, indipendentemente dal tempo effettivo necessario per conseguirli.

Normalmente il trasferimento di un'unità comporta il trasferimento dei corrispondenti punti ECVET, in maniera tale che essi sono inclusi quando i risultati dell'apprendimento trasferiti sono riconosciuti, conformemente alle norme nazionali o regionali. Spetta all'istituzione competente riconsiderare, se necessario, i punti ECVET di cui tener conto, a condizione che le norme e le metodologie all'uopo stabilite siano trasparenti e ispirate a principi di assicurazione della qualità.

Qualsiasi qualifica acquisita attraverso un apprendimento non formale o informale per il quale può essere individuato un percorso di apprendimento formale di riferimento e le corrispondenti unità producono gli stessi punti ECVET del riferimento, dato che vengono conseguiti i medesimi risultati dell'apprendimento.

I

(Risoluzioni, raccomandazioni e pareri)

RACCOMANDAZIONI

CONSIGLIO

RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO

del 20 dicembre 2012

sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale

(2012/C 398/01)

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare gli articoli 165 e 166,

vista la proposta della Commissione europea,

considerando quanto segue:

- (1) La convalida dei risultati di apprendimento, vale a dire conoscenze, abilità e competenze, acquisiti mediante l'apprendimento non formale e informale può svolgere un ruolo importante nel migliorare l'occupabilità e la mobilità, nonché nell'accrescere la motivazione per l'apprendimento permanente, in particolare nel caso di persone socialmente ed economicamente svantaggiate o meno qualificate.
- (2) Nel contesto dell'attuale grave crisi economica cui l'Unione europea deve far fronte e del conseguente aumento della disoccupazione, in particolare tra i giovani, e in un'epoca di invecchiamento demografico, la convalida di tutte le conoscenze, abilità e competenze utili può fornire un contributo ancora più valido al miglioramento del funzionamento del mercato del lavoro, alla promozione della mobilità e al rafforzamento della competitività e della crescita economica.
- (3) Le organizzazioni dei datori di lavoro, i singoli datori di lavoro, i sindacati, le camere di commercio, industria e artigianato, gli enti nazionali coinvolti nel processo di riconoscimento delle qualifiche professionali e nella valutazione e certificazione dei risultati di apprendimento, i servizi per l'impiego, le organizzazioni giovanili, gli operatori socioeducativi, gli istituti di istruzione e

formazione e le organizzazioni della società civile sono tutti parti interessate fondamentali con un ruolo importante da svolgere nel favorire le opportunità di apprendimento non formale e informale e ogni successivo processo di convalida.

- (4) La strategia Europa 2020 per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva richiede lo sviluppo di conoscenze, capacità e competenze ai fini della crescita economica e dell'occupazione. Le relative iniziative *faro Gioventù in movimento* e *Un'agenda per nuove competenze e nuovi posti di lavoro* sottolineano la necessità di percorsi di apprendimento più flessibili che possano migliorare l'ingresso e la progressione nel mercato del lavoro, facilitare le transizioni tra le fasi lavorative e di apprendimento e promuovere la convalida dell'apprendimento non formale e informale.
- (5) Le conclusioni del Consiglio, del 12 maggio 2009, su un quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione (ET 2020) ⁽¹⁾, hanno rilevato che l'apprendimento permanente dovrebbe essere considerato un principio fondamentale su cui poggia l'intero quadro, che è inteso a contemplare l'apprendimento in tutti i contesti, siano essi formali, non formali o informali.
- (6) La strategia dell'Unione europea per investire nei giovani e conferire loro maggiori responsabilità — Un metodo aperto di coordinamento rinnovato per affrontare le sfide e le prospettive della gioventù, del 2009, invita a un migliore riconoscimento delle abilità acquisite dai giovani mediante l'istruzione non formale e mette in evidenza la necessità di utilizzare appieno l'insieme degli strumenti istituiti a livello UE per la convalida delle conoscenze, abilità e competenze e il riconoscimento delle qualifiche.

⁽¹⁾ GU C 119 del 28.5.2009, pag. 2.

Questa strategia è stata approvata dalla risoluzione del Consiglio, del 27 novembre 2009, su un quadro rinnovato di cooperazione europea in materia di gioventù (2010-2018) ⁽¹⁾.

- (7) Nel comunicato di Bruges del dicembre 2010 i ministri europei dell'istruzione e formazione professionale, le parti sociali europee e la Commissione europea hanno dichiarato che i paesi partecipanti dovrebbero iniziare a sviluppare, entro il 2015, procedure nazionali per il riconoscimento e la convalida dell'apprendimento non formale e informale sostenute, all'occorrenza, da quadri di qualifiche nazionali.
- (8) Il comunicato della conferenza dei ministri europei responsabili dell'istruzione superiore, tenutasi a Lovanio e Louvain-la-Neuve (Belgio) il 28 e 29 aprile 2009, ha sottolineato che politiche efficaci in materia di apprendimento permanente dovrebbero includere principi e procedure di base per il riconoscimento della formazione precedente muovendo dai risultati di apprendimento, mentre le conclusioni del Consiglio, del 28 novembre 2011, sulla modernizzazione dell'istruzione superiore ⁽²⁾, hanno invitato gli Stati membri a definire chiaramente i percorsi che consentono di accedere all'istruzione superiore dopo una formazione professionale o altri tipi di istruzione, nonché i meccanismi volti a riconoscere la formazione e l'esperienza precedenti acquisite al di fuori del settore formale dell'istruzione e formazione.
- (9) La risoluzione del Consiglio, del 28 novembre 2011, su un'agenda europea rinnovata per l'apprendimento degli adulti ⁽³⁾, ha definito come uno dei settori prioritari per il periodo 2012-14 la creazione di sistemi pienamente funzionali di convalida dell'apprendimento non formale e informale e la promozione dell'uso da parte di adulti di tutte le età e a tutti i livelli di qualifica, nonché da parte delle imprese e di altre organizzazioni.
- (10) La risoluzione del Consiglio, del 19 dicembre 2002, sulla promozione di una maggiore cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale ⁽⁴⁾, e la dichiarazione di Copenaghen del 30 novembre 2002 hanno auspicato lo sviluppo di una serie di principi comuni sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale.
- (11) Le conclusioni del Consiglio e dei rappresentanti dei governi degli Stati membri, riuniti in sede di Consiglio del 18 maggio 2004, hanno promosso principi comuni europei concernenti l'individuazione e la convalida dell'apprendimento non formale ed informale.
- (12) A partire dal 2004 è stato periodicamente pubblicato un inventario europeo sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale che contiene informazioni aggiornate sulle pratiche di convalida nei paesi europei,

mentre nel 2009 sono state pubblicate le linee guida europee per la convalida dell'apprendimento non formale e informale.

- (13) La decisione n. 2241/2004/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 dicembre 2004, relativa ad un quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze (Europass) ⁽⁵⁾, ha istituito Europass, un portfolio europeo che i cittadini possono utilizzare per meglio comunicare, registrare e presentare le proprie competenze e qualifiche in tutta Europa.
- (14) La risoluzione del Consiglio e dei rappresentanti dei governi degli Stati membri, riuniti in sede di Consiglio, sul riconoscimento del valore dell'apprendimento non formale e informale nel settore della gioventù europea, del 18 maggio 2006 ⁽⁶⁾, ha invitato gli Stati membri a consentire l'individuazione delle competenze acquisite tramite l'apprendimento non formale e informale in vista del loro riconoscimento sul mercato del lavoro.
- (15) Lo Youthpass («passaporto gioventù») è stato creato come uno strumento di trasparenza destinato ai partecipanti ai progetti finanziati dal programma "Gioventù in azione" istituito dalla decisione n. 1719/2006/CE del Parlamento europeo e del Consiglio ⁽⁷⁾.
- (16) La raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 aprile 2008, sulla costituzione del Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente ⁽⁸⁾, ha invitato gli Stati membri a rapportare i loro sistemi nazionali delle qualifiche al Quadro europeo delle qualifiche e a promuovere la convalida dell'apprendimento non formale e informale secondo i principi europei comuni concordati nel maggio 2004.
- (17) Il sistema europeo di accumulazione e trasferimento dei crediti (ECTS) istituito nel 1989 nel quadro del programma Erasmus attribuisce crediti per l'apprendimento formale sulla base dei risultati di apprendimento e del carico di lavoro dello studente e facilita inoltre l'attribuzione di crediti da parte delle istituzioni di istruzione superiore sulla base dei risultati di apprendimento per le esperienze di apprendimento non formale e informale.
- (18) La raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 giugno 2009, sull'istituzione di un quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale ⁽⁹⁾, afferma che tale quadro di riferimento dovrebbe favorire l'attuazione dei principi europei comuni per l'individuazione e la convalida dell'apprendimento non formale e informale, migliorare l'interrelazione tra istruzione, formazione e occupazione e moltiplicare i passaggi tra apprendimento formale, non formale e informale.

⁽¹⁾ GU C 311 del 19.12.2009, pag. 1.

⁽²⁾ GU C 372 del 20.12.2011, pag. 36.

⁽³⁾ GU C 372 del 20.12.2011, pag. 1.

⁽⁴⁾ GU C 13 del 18.1.2003, pag. 2.

⁽⁵⁾ GU L 390 del 31.12.2004, pag. 6.

⁽⁶⁾ GU C 168 del 20.7.2006, pag. 1.

⁽⁷⁾ GU L 327 del 24.11.2006, pag. 30.

⁽⁸⁾ GU C 111 del 6.5.2008, pag. 1.

⁽⁹⁾ GU C 155 del 8.7.2009, pag. 1.

- (19) La raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 giugno 2009⁽¹⁾, ha istituito un sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET) da usare per il trasferimento e l'accumulo dei risultati dell'apprendimento individuale ottenuti in contesti formali e, se del caso, non formali e informali.
- (20) Consultazioni sotto forma di indagini on-line, discussioni negli appropriati organismi politici, nonché varie attività di apprendimento tra pari con il coinvolgimento delle parti sociali hanno mostrato l'esistenza di un consenso pressoché unanime sull'importanza di rendere visibili le conoscenze, le abilità e le competenze acquisite durante la vita e l'esperienza lavorativa e di un ampio sostegno per l'iniziativa dell'Unione di rafforzamento delle politiche e delle pratiche di convalida negli Stati membri,
- c) la VALUTAZIONE dei risultati di apprendimento acquisiti dalla persona mediante l'apprendimento non formale e informale;
- d) la CERTIFICAZIONE della valutazione dei risultati di apprendimento acquisiti dalla persona mediante l'apprendimento non formale e informale sotto forma di qualifica o di crediti che contribuiscono all'ottenimento di una qualifica o, se del caso, in un'altra forma.
3. Applicare, se del caso, i seguenti principi con riguardo alle modalità per la convalida dell'apprendimento non formale e informale, tenendo nel contempo in considerazione le esigenze e peculiarità nazionali, regionali e/o locali nonché di settore:

HA ADOTTATO LA PRESENTE RACCOMANDAZIONE:

1. GLI STATI MEMBRI DOVREBBERO, AL FINE DI DARE ALLE PERSONE L'OPPORTUNITÀ DI DIMOSTRARE QUANTO HANNO APPRESO AL DI FUORI DELL'ISTRUZIONE E DELLA FORMAZIONE FORMALI — ANCHE MEDIANTE LE ESPERIENZE DI MOBILITÀ — E DI AVVALERSI DI TALE APPRENDIMENTO PER LA CARRIERA PROFESSIONALE E L'ULTERIORE APPRENDIMENTO, NEL DEBITO RISPETTO DEL PRINCIPIO DI SUSSIDIARIETÀ:

1. Istituire, entro il 2018 — in conformità alle circostanze e alle specificità nazionali e nel modo da essi ritenuto appropriato — modalità per la convalida dell'apprendimento non formale e informale che consentano alle persone di:

- a) ottenere una convalida delle conoscenze, abilità e competenze acquisite mediante l'apprendimento non formale e informale, compreso, se del caso, mediante risorse educative aperte;
- b) ottenere una qualifica completa o, se del caso, una qualifica parziale, sulla base della convalida di esperienze di apprendimento non formale e informale, fatte salve altre disposizioni legislative dell'Unione applicabili in materia, in particolare la direttiva 2005/36/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 settembre 2005, relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali⁽²⁾.

Gli Stati membri possono dare la priorità a determinati ambiti e/o settori nel quadro delle rispettive modalità di convalida in conformità con le loro esigenze.

2. Includere, se del caso, i seguenti elementi nelle modalità per la convalida dell'apprendimento non formale e informale, consentendo nel contempo a ogni persona di trarne vantaggio, separatamente o in combinazione, secondo le sue esigenze:

- a) L'INDIVIDUAZIONE dei risultati di apprendimento acquisiti dalla persona mediante l'apprendimento non formale e informale;
- b) la DOCUMENTAZIONE dei risultati di apprendimento acquisiti dalla persona mediante l'apprendimento non formale e informale;

a) le modalità di convalida sono collegate ai quadri nazionali delle qualifiche e sono in linea con il quadro europeo delle qualifiche;

b) accessibilità di informazioni e orientamenti sui benefici e sulle opportunità della convalida, nonché sulle pertinenti procedure, per le persone e le organizzazioni;

c) i gruppi svantaggiati, tra cui i disoccupati e le persone a rischio di disoccupazione, sono più particolarmente suscettibili di beneficiare delle modalità di convalida, in quanto la convalida può migliorare la loro partecipazione all'apprendimento permanente e il loro accesso al mercato del lavoro;

d) i disoccupati o le persone a rischio di disoccupazione hanno l'opportunità, in conformità alla legislazione e alle peculiarità nazionali, di ottenere un bilancio di competenze inteso a stabilire le loro conoscenze, abilità e competenze entro un periodo di tempo ragionevole, possibilmente entro sei mesi dall'identificazione di una necessità;

e) la convalida dell'apprendimento non formale e informale è accompagnata da orientamento e consulenza appropriati ed è facilmente accessibile;

f) misure trasparenti di garanzia della qualità in linea con il quadro di garanzia della qualità esistente a sostegno di strumenti e metodologie di valutazione affidabili, validi e credibili;

g) sviluppo delle competenze professionali del personale coinvolto nel processo di convalida in tutti i settori interessati;

h) le qualifiche o, se del caso, parti delle qualifiche ottenute mediante la convalida delle esperienze di apprendimento non formale e informale sono conformi agli standard concordati, che sono uguali o equivalenti agli standard delle qualifiche ottenute mediante programmi di istruzione formale;

i) promozione dell'uso degli strumenti di trasparenza dell'Unione, quali il quadro Europass e lo Youthpass, per facilitare la documentazione dei risultati di apprendimento;

⁽¹⁾ GU C 155 del 8.7.2009, pag. 11.

⁽²⁾ GU L 255 del 30.9.2005, pag. 22.

- j) sinergie tra i regimi di convalida e i sistemi di crediti applicabili nei sistemi formali di istruzione e formazione professionale, quali ECTS e ECVET.
4. Promuovere il coinvolgimento nello sviluppo e nell'attuazione degli elementi e dei principi di cui ai punti da (1) a (4) di tutte le parti interessate, quali organizzazioni dei datori di lavoro, sindacati, camere di commercio, industria e artigianato, enti nazionali coinvolti nel processo di riconoscimento delle qualifiche professionali, servizi per l'impiego, organizzazioni giovanili, operatori socio educativi, istituti di istruzione e formazione e organizzazioni della società civile.
- Per favorire la partecipazione a tale processo:
- a) datori di lavoro, organizzazioni giovanili e della società civile dovrebbero promuovere e facilitare l'identificazione e la documentazione dei risultati di apprendimento acquisiti sul posto di lavoro o nel volontariato, utilizzando gli strumenti appropriati quali quelli sviluppati nel quadro Europass e Youthpass;
- b) istituti di istruzione e formazione dovrebbero facilitare l'accesso all'istruzione e alla formazione formali sulla base di risultati di apprendimento acquisiti in contesti non formali e informali e, se del caso e se possibile, accordare esenzioni e/o crediti per i risultati di apprendimento pertinenti acquisiti in tali contesti.
5. Promuovere il coordinamento concernente le modalità di convalida tra le parti interessate nei settori riguardanti l'istruzione, la formazione, l'occupazione e la gioventù, nonché tra quelle in altri settori politici pertinenti.
2. GLI STATI MEMBRI E LA COMMISSIONE DOVREBBERO ADOTTARE LE SEGUENTI MISURE:
- a) follow-up della presente raccomandazione attraverso il gruppo consultivo del Quadro europeo delle qualifiche istituito ai sensi della raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 aprile 2008, sulla costituzione del Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (EQF)⁽¹⁾ e coinvolgimento, se del caso, delle associazioni giovanili e dei rappresentanti del volontariato interessati, nelle successive attività del gruppo consultivo EQF;
- b) riferire sui progressi compiuti in seguito all'adozione della presente raccomandazione nelle future relazioni comuni del Consiglio e della Commissione nell'ambito del quadro strategico «ET2020» e nelle future relazioni comuni dell'Unione europea sulla gioventù nell'ambito del quadro rinnovato di cooperazione europea in materia di gioventù;
- c) sostenere l'attuazione della presente raccomandazione avvalendosi delle competenze delle agenzie dell'Unione, in particolare il Cedefop, fornendo informazioni sullo stato dell'apprendimento non formale e informale nella relazione annuale sullo sviluppo del quadro nazionale delle qualifiche.
3. LA COMMISSIONE DOVREBBE ADOTTARE LE SEGUENTI MISURE:
- a) sostenere gli Stati membri e le parti interessate:
- facilitando un apprendimento tra pari e scambio di esperienze e buone pratiche efficaci,
 - riesaminando periodicamente le linee guida europee per la convalida dell'apprendimento non formale e informale in piena consultazione con gli Stati membri,
 - riesaminando periodicamente l'inventario europeo sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale in cooperazione con gli Stati membri;
- b) valutare, prima del 2018, in concertazione con gli Stati membri, come specificato nella decisione n. 2241/2004/CE, ulteriori sviluppi di strumenti nel quadro Europass che facilitano la trasparenza in tutta l'Unione dei risultati di apprendimento convalidati acquisiti mediante esperienze di apprendimento non formale e informale;
- c) assicurare, in collaborazione con gli Stati membri, che i programmi Apprendimento permanente e Gioventù in azione e, fatti salvi i negoziati sul prossimo quadro finanziario pluriennale, il futuro programma europeo per l'istruzione, la formazione, la gioventù e lo sport e i Fondi strutturali europei, siano utilizzati a sostegno dell'attuazione della presente raccomandazione;
- d) valutare, in collaborazione con gli Stati membri e dopo aver consultato le parti interessate, le azioni intraprese a seguito della presente raccomandazione e presentare una relazione al Consiglio entro il 31 dicembre 2019 sull'esperienza acquisita e sulle implicazioni per il futuro, includendo se necessario un eventuale riesame e revisione della presente raccomandazione.

Fatto a Bruxelles, il 20 dicembre 2012

Per il Consiglio
Il presidente
E. FLOURENTZOU

⁽¹⁾ GU C 111 del 6.5.2008, pag. 1.

ALLEGATO

DEFINIZIONI

Ai fini della presente raccomandazione si applicano le definizioni seguenti:

- a) *apprendimento formale*: apprendimento erogato in un contesto organizzato e strutturato, specificamente dedicato all'apprendimento, che di norma porta all'ottenimento di qualifiche, generalmente sotto forma di certificati o diplomi; comprende sistemi di istruzione generale, formazione professionale iniziale e istruzione superiore;
 - b) *apprendimento non formale*: apprendimento erogato mediante attività pianificate (in termini di obiettivi e tempi di apprendimento) con una qualche forma di sostegno all'apprendimento (ad esempio la relazione studente-docente); può comprendere programmi per il conseguimento di abilità professionali, alfabetizzazione degli adulti e istruzione di base per chi ha abbandonato la scuola prematuramente; sono esempi tipici di apprendimento non formale la formazione impartita sul lavoro, mediante la quale le aziende aggiornano e migliorano le abilità dei propri dipendenti, come ad esempio le abilità relative alle tecnologie per l'informazione e la comunicazione (ITC), l'apprendimento strutturato online (ad esempio con l'uso di risorse educative aperte) e i corsi organizzati dalle organizzazioni della società civile per i loro aderenti, i gruppi interessati o il pubblico generale;
 - c) *apprendimento informale*: apprendimento risultante dalle attività della vita quotidiana legate al lavoro, alla famiglia o al tempo libero e non strutturato in termini di obiettivi di apprendimento, di tempi o di risorse dell'apprendimento; esso può essere non intenzionale dal punto di vista del discente; esempi di risultati di apprendimento acquisiti mediante l'apprendimento informale sono le abilità acquisite durante le esperienze di vita e lavoro come la capacità di gestire progetti o le abilità ITC acquisite sul lavoro; le lingue e le abilità interculturali acquisite durante il soggiorno in un altro paese; le abilità ITC acquisite al di fuori del lavoro, le abilità acquisite nel volontariato, nelle attività culturali e sportive, nel lavoro, nell'animazione socio educativa e mediante attività svolte in casa (ad esempio l'accudimento dei bambini);
 - d) *risorse educative aperte (OER)*: materiale digitalizzato messo gratuitamente e liberamente a disposizione di docenti, studenti, e chiunque studi in maniera autonoma, per l'uso e il riuso nell'insegnamento, l'apprendimento e la ricerca; esse comprendono materiale didattico, strumenti informatici per lo sviluppo, l'uso e la diffusione dei contenuti, e risorse per l'applicazione come le licenze aperte; le OER fanno anche riferimento a una somma di beni digitali che possono essere modificati e che offrono vantaggi senza che ne sia limitata la possibilità di utilizzo da parte di altri;
 - e) *bilancio di competenze*: processo volto all'individuazione e all'analisi delle conoscenze, abilità e competenze di una persona, comprese attitudini e motivazioni, per definire un progetto professionale e/o pianificare un progetto di riorientamento o formazione professionale; lo scopo di un bilancio di competenze è di aiutare una persona ad analizzare il profilo professionale acquisito, a comprendere la propria posizione nel mondo del lavoro e a progettare una carriera professionale, o in taluni casi, a prepararsi in vista della convalida dei risultati dell'apprendimento non formale o informale;
 - f) *qualifica*: risultato formale di un processo di valutazione e convalida, acquisito quando l'autorità competente stabilisce che i risultati di apprendimento conseguiti corrispondono a standard definiti;
 - g) *risultati di apprendimento*: descrizione di ciò che un discente conosce, capisce ed è in grado di realizzare al termine di un processo di apprendimento definito in termini di conoscenze, abilità e competenze;
 - h) *un quadro nazionale di qualifiche*: strumento di classificazione delle qualifiche in funzione di una serie di criteri basati sul raggiungimento di livelli di apprendimento specifici; esso mira a integrare e coordinare i sottosistemi nazionali delle qualifiche e a migliorare la trasparenza, l'accessibilità, la progressione e la qualità delle qualifiche rispetto al mercato del lavoro e alla società civile;
 - i) *convalida*: processo di conferma, da parte dell'autorità competente, dell'acquisizione di un risultato di apprendimento misurato in rapporto a uno standard appropriato e articolata nelle seguenti quattro fasi distinte:
 - 1) IDENTIFICAZIONE mediante un colloquio delle esperienze specifiche dell'interessato;
 - 2) DOCUMENTAZIONE — per rendere visibili le esperienze dell'interessato;
 - 3) VALUTAZIONE formale di tali esperienze; e
 - 4) CERTIFICAZIONE dei risultati della valutazione che può portare a una qualifica parziale o completa;
 - j) *riconoscimento della formazione precedente*: convalida dei risultati di apprendimento, nel quadro dell'istruzione formale o dell'apprendimento non formale o informale, acquisiti prima della richiesta di convalida.
-

DECRETO LEGISLATIVO 16 gennaio 2013 , n. 13

Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92. (13G00043)

(GU n.39 del 15-2-2013)

Vigente al: 15-2-2013

Capo I

Disposizioni generali

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 4, 33, 34, 35, 36, 76, 87 e 117 della Costituzione;

Vista la legge 28 giugno 2012, n. 92, recante: «Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita», e in particolare i commi da 51 a 61 e da 64 a 68 dell'articolo 4;

Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400, recante «Disciplina dell'attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri», e successive modificazioni, ed in particolare l'articolo 14;

Visto il decreto legislativo 6 settembre 1989, n. 322, recante «Norme sul Sistema statistico nazionale e sulla riorganizzazione dell'Istituto nazionale di statistica, ai sensi dell'art. 24 della legge 23 agosto 1988, n. 400»;

Vista la legge 24 giugno 1997, n. 196, recante: «Norme in materia di promozione dell'occupazione,» e in particolare l'articolo 17;

Vista la legge 10 marzo 2000, n. 62, recante: «Norme per la parità scolastica e disposizioni sul diritto allo studio e all'istruzione»;

Visto il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, recante: «Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30», e successive modificazioni;

Visto il decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 76, recante: «Definizione delle norme generali sul diritto-dovere all'istruzione e alla formazione, a norma dell'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 28 marzo 2003, n. 53»;

Visto il decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, recante: «Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni sul secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53», e successive modificazioni;

Visto il decreto legislativo 9 novembre 2007, n. 206, recante: «Attuazione della direttiva 2005/36/CE relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali, nonché della direttiva 2006/100/CE

che adegua determinate direttive sulla libera circolazione delle persone a seguito dell'adesione di Bulgaria e Romania»;

Visto il decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, recante: «Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria», ed in particolare l'articolo 64 che prevede, al comma 4, lettera f), la ridefinizione dell'assetto organizzativo didattico dei centri d'istruzione per gli adulti, ivi compresi i corsi serali, previsti dalla vigente normativa;

Vista la legge 30 dicembre 2010, n. 240, recante: «Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario»;

Visto il decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, recante: «Testo unico dell'apprendistato a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247», e successive modificazioni;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 275, recante: «Norme in materia di autonomia delle istituzioni scolastiche»;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 87, che adotta il «Regolamento recante norme concernenti il riordino degli istituti professionali ai sensi dell'articolo 64, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133»;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 88, che adotta il «Regolamento recante norme per il riordino degli istituti tecnici a norma dell'articolo 64, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133»;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 89, che adotta il «Regolamento recante revisione dell'assetto ordinamentale, organizzativo e didattico dei licei a norma dell'articolo 64, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133»;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 86 dell'11 aprile 2008, recante: «Linee guida per la riorganizzazione del Sistema dell'istruzione e formazione tecnica superiore e costituzione degli Istituti tecnici superiori»;

Visto il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 10 ottobre 2005, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 256 del 3 novembre 2005, recante: «Approvazione del modello di libretto formativo del cittadino»;

Visto il decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca del 27 gennaio 2010, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 146 del 25 giugno 2010, che istituisce il modello di certificato dei saperi e delle competenze acquisiti dagli studenti al termine dell'obbligo di istruzione, in linea con le indicazioni dell'Unione europea sulla trasparenza delle certificazioni;

Visto il decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 7 settembre 2011, recante norme generali concernenti i diplomi degli Istituti tecnici superiori (ITS) e relative figure nazionali di riferimento, la verifica e la certificazione delle competenze di cui agli articoli 4, comma 3, e 8, comma 2, del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008;

Vista l'Intesa in sede di Conferenza Stato-regioni del 20 marzo 2008 per la definizione degli standard minimi del nuovo sistema di accreditamento delle strutture formative per la qualità dei servizi;

Visto l'Accordo in sede di Conferenza Stato-regioni del 27 luglio 2011 riguardante gli atti necessari per il passaggio a nuovo ordinamento dei percorsi di istruzione e formazione professionale di cui al decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, recepito con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 11 novembre 2011;

Visto l'Accordo in sede di Conferenza Stato-regioni del 19 aprile

2012, riguardante la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze comunque acquisite in apprendistato a norma dell'articolo 6 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, recepito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 26 settembre 2012;

Vista l'Intesa in sede di Conferenza unificata del 26 settembre 2012 sullo schema di decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, riguardante l'adozione di linee guida per realizzare misure di semplificazione e promozione dell'istruzione tecnico professionale, a norma dell'articolo 52 del decreto-legge 9 febbraio 2012, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 aprile 2012, n. 35;

Vista l'Intesa in sede di Conferenza unificata del 20 dicembre 2012, concernente le politiche per l'apprendimento permanente e gli indirizzi per l'individuazione di criteri generali e prioritari per la promozione e il sostegno alla realizzazione di reti territoriali, ai sensi dell'articolo 4, commi 51 e 55, della legge 28 giugno 2012, n. 92;

Visto il parere in sede di Conferenza unificata del 20 dicembre 2012 sullo schema di decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, adottato ai sensi della legge 17 maggio 1999, n. 144, articolo 69, comma 1, concernente la definizione dei percorsi di specializzazione tecnica superiore di cui al capo III del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008;

Visto l'Accordo in sede di Conferenza Stato-regioni del 20 dicembre 2012, sulla referenziazione del sistema italiano delle qualificazioni al quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (EQF);

Vista la risoluzione del Consiglio dell'Unione europea del 12 novembre 2002, sulla promozione di una maggiore cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale, 2003/C 13/02 e la successiva Dichiarazione di Copenaghen adottata dai Ministri di 31 Paesi europei e dalla Commissione il 30 novembre 2002;

Viste le conclusioni del Consiglio e dei rappresentanti dei Governi degli Stati membri relative ai principi comuni europei concernenti l'individuazione e la convalida dell'apprendimento non formale e informale del 18 maggio 2004;

Vista la decisione relativa al «Quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze (EUROPASS)» del 15 dicembre 2004;

Vista la raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio, relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente del 18 dicembre 2006;

Vista la raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio, sulla costituzione del quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (EQF) del 23 aprile 2008;

Visto il regolamento (CE) n. 765/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 9 luglio 2008, che pone norme in materia di accreditamento e vigilanza del mercato per quanto riguarda la commercializzazione dei prodotti e che abroga il regolamento (CEE) n. 339/93;

Vista la raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio, sull'istituzione di un sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET) del 18 giugno 2009;

Vista la raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio, sull'istituzione di un quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale (EQAVET) del 18 giugno 2009;

Vista la raccomandazione del Consiglio dell'Unione europea sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale del 20 dicembre 2012;

Vista la deliberazione preliminare del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 30 novembre 2012;

Sentite le parti sociali nell'incontro del 12 dicembre 2012;

Acquisita l'Intesa in sede di Conferenza unificata nella seduta del

20 dicembre 2012, ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione dell'11 gennaio 2013;

Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con i Ministri per la pubblica amministrazione e la semplificazione e dello sviluppo economico;

E m a n a
il seguente decreto legislativo:

Art. 1

Oggetto

1. La Repubblica, nell'ambito delle politiche pubbliche di istruzione, formazione, lavoro, competitività, cittadinanza attiva e del welfare, promuove l'apprendimento permanente quale diritto della persona e assicura a tutti pari opportunità di riconoscimento e valorizzazione delle competenze comunque acquisite in accordo con le attitudini e le scelte individuali e in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale.

2. Al fine di promuovere la crescita e la valorizzazione del patrimonio culturale e professionale acquisito dalla persona nella sua storia di vita, di studio e di lavoro, garantendone il riconoscimento, la trasparenza e la spendibilità, il presente decreto legislativo definisce le norme generali e i livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e gli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, riferiti agli ambiti di rispettiva competenza dello Stato, delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, anche in funzione del riconoscimento in termini di crediti formativi in chiave europea.

Art. 2

Definizioni

1. Ai fini e agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per:

a) «apprendimento permanente»: qualsiasi attività intrapresa dalla persona in modo formale, non formale e informale, nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva di crescita personale, civica, sociale e occupazionale;

b) «apprendimento formale»: apprendimento che si attua nel sistema di istruzione e formazione e nelle università e istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, e che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica o diploma professionale, conseguiti anche in apprendistato, o di una certificazione riconosciuta, nel rispetto della legislazione vigente in materia di ordinamenti scolastici e universitari;

c) «apprendimento non formale»: apprendimento caratterizzato da una scelta intenzionale della persona, che si realizza al di fuori dei sistemi indicati alla lettera b), in ogni organismo che persegua scopi educativi e formativi, anche del volontariato, del servizio civile nazionale e del privato sociale e nelle imprese;

d) «apprendimento informale»: apprendimento che, anche prescindere da una scelta intenzionale, si realizza nello svolgimento, da parte di ogni persona, di attività nelle situazioni di vita quotidiana e nelle interazioni che in essa hanno luogo, nell'ambito del contesto di lavoro, familiare e del tempo libero;

e) «competenza»: 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;

f) «ente pubblico titolare»: amministrazione pubblica, centrale, regionale e delle province autonome titolare, a norma di legge, della regolamentazione di servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze. Nello specifico sono da intendersi enti pubblici titolari:

1) il Ministero dell'istruzione, dell'universita' e della ricerca, in materia di individuazione e validazione e certificazione delle competenze riferite ai titoli di studio del sistema scolastico e universitario;

2) le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, in materia di individuazione e validazione e certificazione di competenze riferite a qualificazioni rilasciate nell'ambito delle rispettive competenze;

3) il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in materia di individuazione e validazione e certificazione di competenze riferite a qualificazioni delle professioni non organizzate in ordini o collegi, salvo quelle comunque afferenti alle autorità competenti di cui al successivo punto 4;

4) il Ministero dello sviluppo economico e le altre autorità competenti ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 9 novembre 2007, n. 206, in materia di individuazione e validazione e certificazione di competenze riferite a qualificazioni delle professioni regolamentate a norma del medesimo decreto;

g) «ente titolato»: soggetto, pubblico o privato, ivi comprese le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, autorizzato o accreditato dall'ente pubblico titolare, ovvero deputato a norma di legge statale o regionale, ivi comprese le istituzioni scolastiche, le università e le istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica, a erogare in tutto o in parte servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze, in relazione agli ambiti di titolarità di cui alla lettera f);

h) «organismo nazionale italiano di accreditamento»: organismo nazionale di accreditamento designato dall'Italia in attuazione del regolamento (CE) n. 765/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio del 9 luglio 2008;

i) «individuazione e validazione delle competenze»: processo che conduce al riconoscimento, da parte dell'ente titolato di cui alla lettera g) in base alle norme generali, ai livelli essenziali delle prestazioni e agli standard minimi di cui al presente decreto, delle competenze acquisite dalla persona in un contesto non formale o informale. Ai fini della individuazione delle competenze sono considerate anche quelle acquisite in contesti formali. La validazione delle competenze può essere seguita dalla certificazione delle competenze ovvero si conclude con il rilascio di un documento di validazione conforme agli standard minimi di cui all'articolo 6;

l) «certificazione delle competenze»: procedura di formale riconoscimento, da parte dell'ente titolato di cui alla lettera g), in base alle norme generali, ai livelli essenziali delle prestazioni e agli standard minimi di cui al presente decreto, delle competenze acquisite dalla persona in contesti formali, anche in caso di interruzione del percorso formativo, o di quelle validate acquisite in contesti non formali e informali. La procedura di certificazione delle competenze si conclude con il rilascio di un certificato conforme agli standard minimi di cui all'articolo 6;

m) «qualificazione»: titolo di istruzione e di formazione, ivi compreso quello di istruzione e formazione professionale, o di qualificazione professionale rilasciato da un ente pubblico titolato di cui alla lettera g) nel rispetto delle norme generali, dei livelli essenziali delle prestazioni e degli standard minimi di cui al presente decreto;

n) «sistema nazionale di certificazione delle competenze»:

l'insieme dei servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze erogati nel rispetto delle norme generali, dei livelli essenziali delle prestazioni e degli standard minimi di cui al presente decreto.

Art. 3

Sistema nazionale di certificazione delle competenze

1. In linea con gli indirizzi dell'Unione europea, sono oggetto di individuazione e validazione e certificazione le competenze acquisite dalla persona in contesti formali, non formali o informali, il cui possesso risulti comprovabile attraverso riscontri e prove definiti nel rispetto delle linee guida di cui al comma 5.

2. L'ente titolato puo' individuare e validare ovvero certificare competenze riferite alle qualificazioni ricomprese, per i rispettivi ambiti di titolarita' di cui all'articolo 2, comma 1, lettera f), in repertori codificati a livello nazionale o regionale secondo i criteri di referenziazione al Quadro europeo delle qualificazioni, o a parti di qualificazioni fino al numero totale di competenze costituenti l'intera qualificazione. Fatto salvo quanto disposto dal presente decreto, per quanto riguarda le universita' si fa rinvio a quanto previsto dall'articolo 14, comma 2 della legge 30 dicembre 2010, n. 240.

3. Sono oggetto di certificazione unicamente le competenze riferite a qualificazioni di repertori ricompresi nel repertorio nazionale di cui all'articolo 8, fatto salvo quanto previsto all'articolo 11.

4. Il sistema nazionale di certificazione delle competenze opera nel rispetto dei seguenti principi:

a) l'individuazione e validazione e la certificazione delle competenze si fondano sull'esplicita richiesta della persona e sulla valorizzazione del suo patrimonio di esperienze di vita, di studio e di lavoro. Centralita' della persona e volontarieta' del processo richiedono la garanzia, per tutti i cittadini, dei principi di semplicita', accessibilita', trasparenza, oggettivita', tracciabilita', riservatezza del servizio, correttezza metodologica, completezza, equita' e non discriminazione;

b) i documenti di validazione e i certificati rilasciati rispettivamente a conclusione dell'individuazione e validazione e della certificazione delle competenze costituiscono atti pubblici, fatto salvo il valore dei titoli di studio previsto dalla normativa vigente;

c) gli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze, nel regolamentare e organizzare i servizi ai sensi del presente decreto, operano in modo autonomo secondo il principio di sussidiarieta' verticale e orizzontale e nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle universita', organicamente nell'ambito della cornice unitaria di coordinamento interistituzionale e nel dialogo con il partenariato economico e sociale;

d) il raccordo e la mutualita' dei servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze si fonda sulla piena realizzazione della dorsale unica informativa di cui all'articolo 4, comma 51, della legge 28 giugno 2012, n. 92, mediante la progressiva interoperativita' delle banche dati centrali e territoriali esistenti e l'istituzione del repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali;

e) l'affidabilita' del sistema nazionale di certificazione delle competenze si fonda su un condiviso e progressivo sistema di indicatori, strumenti e standard di qualita' su tutto il territorio nazionale.

5. Alla verifica del rispetto dei livelli di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, nel rispetto dei principi di terzietà e indipendenza, provvede un comitato tecnico nazionale, istituito con il presente decreto senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, presieduto dai rappresentanti

del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'istruzione dell'universita' e della ricerca, composto dai rappresentanti del Ministero per la pubblica amministrazione e la semplificazione, del Ministero dello sviluppo economico, del Ministero dell'economia e delle finanze e delle amministrazioni pubbliche, centrali, regionali e delle province autonome di Trento e di Bolzano in qualita' di enti pubblici titolari ai sensi del presente decreto legislativo. Entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, le amministrazioni componenti designano i propri rappresentanti tecnici in seno al comitato. Ai componenti del comitato non e' corrisposto alcun compenso, emolumento, indennita' o rimborso spese. Nell'esercizio dei propri compiti, il comitato propone l'adozione di apposite linee guida per l'interoperativita' degli enti pubblici titolari e delle relative funzioni prioritariamente finalizzate:

a) alla identificazione degli indicatori, delle soglie e delle modalita' di controllo, valutazione e accertamento degli standard minimi di cui al presente decreto, anche ai fini dei livelli essenziali delle prestazioni e della garanzia dei servizi;

b) alla definizione dei criteri per l'implementazione del repertorio nazionale di cui all'articolo 8, anche nella prospettiva del sistema europeo dei crediti per l'istruzione e la formazione professionale, e per l'aggiornamento periodico, da effettuarsi almeno ogni tre anni;

c) alla progressiva realizzazione e raccordo funzionale della dorsale informativa unica di cui all'articolo 4, comma 51, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

Il comitato organizza periodici incontri con le parti economiche e sociali al fine di garantire informazione e partecipazione nelle fasi di elaborazione delle linee guida, anche su richiesta delle parti stesse.

6. Le linee guida di cui al comma 5 sono adottate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'universita' e della ricerca, il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione e il Ministro dell'economia e delle finanze, sentito il Ministro per lo sviluppo economico, previa intesa con la Conferenza unificata a norma dell'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e sentite le parti economiche e sociali.

Capo II

Livelli essenziali delle prestazioni e standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze

Art. 4

Livelli essenziali delle prestazioni e standard minimi di servizio

1. Il presente capo definisce gli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze in termini di processo, di attestazione e di sistema.

2. Gli standard minimi di servizio di cui al presente capo costituiscono livelli essenziali delle prestazioni da garantirsi su tutto il territorio nazionale, anche in riferimento alla individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e al riconoscimento dei crediti formativi.

3. Gli enti pubblici titolari, nell'esercizio delle rispettive competenze legislative, regolamentari e nella organizzazione dei relativi servizi, adottano i livelli essenziali delle prestazioni e gli standard minimi di servizio di cui al presente capo.

4. Gli standard minimi di servizio costituiscono riferimento per gli enti pubblici titolari nella definizione di standard minimi di

erogazione dei servizi da parte degli enti titolati.

5. Ferme restando le disposizioni di cui al presente decreto e di cui ai regimi di autorizzazione o accreditamento degli enti pubblici titolari, gli enti titolati, per l'erogazione di servizi di certificazione delle competenze in conformita' alle norme tecniche UNI in quanto applicabili, devono essere in possesso dell'accREDITAMENTO da parte dell'organismo nazionale italiano di accREDITAMENTO.

Art. 5

Standard minimi di processo

1. Con riferimento al processo di individuazione e validazione e alla procedura di certificazione, l'ente pubblico titolare assicura quali standard minimi:

a) l'articolazione nelle seguenti fasi:

1) identificazione: fase finalizzata a individuare e mettere in trasparenza le competenze della persona riconducibili a una o piu' qualificazioni; in caso di apprendimenti non formali e informali questa fase implica un supporto alla persona nell'analisi e documentazione dell'esperienza di apprendimento e nel correlarne gli esiti a una o piu' qualificazioni;

2) valutazione: fase finalizzata all'accertamento del possesso delle competenze riconducibili a una o piu' qualificazioni; nel caso di apprendimenti non formali e informali questa fase implica l'adozione di specifiche metodologie valutative e di riscontri e prove idonei a comprovare le competenze effettivamente possedute;

3) attestazione: fase finalizzata al rilascio di documenti di validazione o certificati, standardizzati ai sensi del presente decreto, che documentano le competenze individuate e validate o certificate riconducibili a una o piu' qualificazioni;

b) l'adozione di misure personalizzate di informazione e orientamento in favore dei destinatari dei servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze.

Art. 6

Standard minimi di attestazione

1. Con riferimento all'attestazione sia al termine dei servizi di individuazione e validazione, sia al termine dei servizi di certificazione, l'ente pubblico titolare assicura quali standard minimi:

a) la presenza nei documenti di validazione e nei certificati rilasciati dei seguenti elementi minimi:

1) i dati anagrafici del destinatario;

2) i dati dell'ente pubblico titolare e dell'ente titolato con indicazione dei riferimenti normativi di autorizzazione o accREDITAMENTO;

3) le competenze acquisite, indicando, per ciascuna di esse, almeno la denominazione, il repertorio e le qualificazioni di riferimento. Queste ultime sono descritte riportando la denominazione, la descrizione, l'indicazione del livello del Quadro europeo delle qualificazioni e la referenziazione, laddove applicabile, ai codici statistici di riferimento delle attivita' economiche (ATECO) e della nomenclatura e classificazione delle unita' professionali (CP ISTAT), nel rispetto delle norme del sistema statistico nazionale;

4) i dati relativi alle modalita' di apprendimento e valutazione delle competenze. Ove la modalita' di apprendimento sia formale sono da indicare i dati essenziali relativi al percorso formativo e alla valutazione, ove la modalita' sia non formale ovvero informale sono da indicare i dati essenziali relativi all'esperienza svolta;

b) la registrazione dei documenti di validazione e dei certificati rilasciati nel sistema informativo dell'ente pubblico titolare, in conformita' al formato del Libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e in interoperativita' con la dorsale informativa unica.

Art. 7

Standard minimi di sistema

1. Con riferimento al sistema nazionale di certificazione delle competenze, l'ente pubblico titolare assicura quali standard minimi:

a) l'adozione di uno o piu' repertori riferiti a qualificazioni dei rispettivi ambiti di titolarita' di cui all'articolo 2, comma 1, lettera f), nonche' di un quadro regolamentare unitario delle condizioni di fruizione e garanzia del servizio e di relativi format e procedure standardizzati in conformita' delle norme generali, dei livelli essenziali delle prestazioni e degli standard minimi di cui al presente decreto;

b) l'adozione di misure di informazione sulle opportunita' dei servizi di individuazione e validazione e certificazione per individui e organizzazioni;

c) il rispetto, per il personale addetto all'erogazione dei servizi, di requisiti professionali idonei al presidio degli aspetti di contenuto curricolare, professionale e di metodologia valutativa;

d) la funzionalita' di un sistema informativo interoperativo nell'ambito della dorsale unica informativa, di cui all'articolo 4, comma 51, della legge 28 giugno 2012, n. 92, ai fini del monitoraggio, della valutazione, della tracciabilita' e conservazione degli atti rilasciati;

e) la conformita' delle procedure alle disposizioni in materia di semplificazione, accesso agli atti amministrativi e tutela dei dati personali;

f) la previsione di condizioni che assicurino collegialita', oggettivita', terzietà e indipendenza nelle fasi del processo di individuazione e validazione e della procedura di certificazione delle competenze e nelle commissioni di valutazione;

g) l'adozione di dispositivi che, nel rispetto delle scelte operate da ciascun ente pubblico titolare, disciplinano criteri, soglie e modalita' di verifica, monitoraggio e vigilanza riferite agli ambiti soggettivo, strutturale, finanziario e professionale al fine di assicurare gli standard minimi di erogazione dei servizi da parte degli enti titolati, nel rispetto delle disposizioni del presente decreto legislativo e delle linee guida di cui all'articolo 3 comma 5, nonche' l'adozione di un elenco pubblicamente accessibile e consultabile per via telematica degli enti titolati.

Capo III

Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali

Art. 8

Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali

1. In conformita' agli impegni assunti dall'Italia a livello comunitario, allo scopo di garantire la mobilita' della persona e favorire l'incontro tra domanda e offerta nel mercato del lavoro, la trasparenza degli apprendimenti e dei fabbisogni, nonche' l'ampia spendibilita' delle certificazioni in ambito nazionale ed europeo,

senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, e' istituito il repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali, di cui all'articolo 4, comma 67, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

2. Il repertorio nazionale costituisce il quadro di riferimento unitario per la certificazione delle competenze, attraverso la progressiva standardizzazione degli elementi essenziali, anche descrittivi, dei titoli di istruzione e formazione, ivi compresi quelli di istruzione e formazione professionale, e delle qualificazioni professionali attraverso la loro correlabilita' anche tramite un sistema condiviso di riconoscimento di crediti formativi in chiave europea.

3. Il repertorio nazionale e' costituito da tutti i repertori dei titoli di istruzione e formazione, ivi compresi quelli di istruzione e formazione professionale, e delle qualificazioni professionali tra cui anche quelle del repertorio di cui all'articolo 6, comma 3, del testo unico dell'apprendistato, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, codificati a livello nazionale, regionale o di provincia autonoma, pubblicamente riconosciuti e rispondenti ai seguenti standard minimi:

- a) identificazione dell'ente pubblico titolare;
- b) identificazione delle qualificazioni e delle relative competenze che compongono il repertorio;
- c) referenziazione delle qualificazioni, laddove applicabile, ai codici statistici di riferimento delle attivita' economiche (ATECO) e della nomenclatura e classificazione delle unita' professionali (CP ISTAT), nel rispetto delle norme del sistema statistico nazionale;
- d) referenziazione delle qualificazioni del repertorio al Quadro europeo delle qualificazioni (EQF), realizzata attraverso la formale inclusione delle stesse nel processo nazionale di referenziazione ad EQF.

4. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dell'istruzione, dell'universita' e della ricerca, secondo criteri definiti con le linee guida di cui all'articolo 3, rendono pubblicamente accessibile e consultabile per via telematica il repertorio nazionale.

Capo IV

Monitoraggio e valutazione di sistema

Art. 9

Monitoraggio e valutazione

1. Il sistema nazionale di certificazione delle competenze e' oggetto di monitoraggio e valutazione, anche in un'ottica di miglioramento costante, da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero dell'istruzione dell'universita' e della ricerca e delle amministrazioni pubbliche, centrali, regionali e delle province autonome di Trento e di Bolzano in qualita' di enti pubblici titolari ai sensi del presente decreto legislativo, che possono avvalersi per le relative azioni, della collaborazione dell'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (ISFOL), dell'Istituto nazionale per la valutazione del sistema educativo di istruzione e formazione (INVALSI), dell'Istituto nazionale di documentazione, innovazione e ricerca educativa (INDIRE) e dell'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR) e dell'Unione nazionale delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura.

2. I risultati del monitoraggio e della valutazione di cui al comma 1 sono oggetto di comunicazione triennale al Parlamento anche ai fini di quanto previsto dall'articolo 4, comma 51, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

Capo V

Disposizioni finali

Art. 10

Regioni a statuto speciale e province autonome di Trento e di Bolzano

1. Le regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e di Bolzano, fermo restando quanto previsto dagli ordinamenti nazionali in materia di istruzione scolastica e universitaria, provvedono all'attuazione del presente decreto legislativo nell'ambito delle competenze ad esse spettanti e secondo quanto disposto dai rispettivi statuti speciali.

Art. 11

Disposizioni finali

1. Fino alla completa implementazione del repertorio nazionale di cui all'articolo 8, e comunque per un periodo di norma non superiore ai 18 mesi, gli enti pubblici titolari continuano ad operare, in materia di individuazione e validazione e certificazione delle competenze, nell'ambito delle disposizioni del proprio ordinamento.

2. Entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, il Governo anche in riferimento agli esiti del monitoraggio e della valutazione di cui all'articolo 9, puo' adottare le eventuali disposizioni integrative e correttive, di cui all'articolo 4, commi da 51 a 61 e da 64 a 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

3. Dall'adozione del presente decreto legislativo non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ferma restando la facolta' degli enti pubblici titolari di stabilire costi standard a carico dei beneficiari dei servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze, da definire con le linee guida di cui all'articolo 3.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sara' inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addi' 16 gennaio 2013

NAPOLITANO

Monti, Presidente del Consiglio dei
Ministri

Fornero, Ministro del lavoro e delle
politiche sociali

Profumo, Ministro dell'istruzione,
dell'universita' e della ricerca

Patroni Griffi, Ministro per la
pubblica amministrazione e la
semplificazione

Passera, Ministro dello sviluppo
economico

Visto, il Guardasigilli: Severino



Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

VISTI gli articoli 4, 33, 34, 35, 36 e 117 della Costituzione;

VISTA la legge 21 dicembre 1978, n. 845, recante: «Legge-quadro in materia di formazione professionale»;

VISTA la legge 7 agosto 1990, n. 241, recante: «Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi»;

VISTA la legge 24 giugno 1997, n. 196, recante: «Norme in materia di promozione dell'occupazione» e, in particolare, l'articolo 17;

VISTO il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, recante: «Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30»;

VISTO il decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante: «Codice dell'amministrazione digitale»;

VISTO il decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 76, recante: «Definizione delle norme generali sul diritto-dovere all'istruzione e alla formazione, a norma dell'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 28 marzo 2003, n. 53»;

VISTO il decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, recante: «Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni sul secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53»;

VISTO il decreto legislativo 9 novembre 2007, n. 206, recante: «Attuazione della direttiva 2005/36/CE relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali, nonché della direttiva 2006/100/CE che adegua determinate direttive sulla libera circolazione delle persone a seguito dell'adesione di Bulgaria e Romania»;

VISTO il decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, recante: «Testo unico dell'apprendistato a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247»;

VISTA la legge 28 giugno 2012, n. 92 recante: «Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita» e, in particolare, i commi da 51 a 61 e da 64 a 68 dell'articolo 4;

VISTA la legge 14 gennaio 2013, n. 4 recante: «Disposizioni in materia di professioni non organizzate»;

VISTO il decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13 recante: «Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92»;

VISTO il decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, recante: «Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari»;

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 86 dell'11 aprile 2008, recante: «Linee guida per la riorganizzazione del Sistema dell'istruzione e formazione tecnica superiore e costituzione degli Istituti tecnici superiori»;

VISTO il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 10 ottobre 2005, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 256 del 3 novembre 2005, recante: «Approvazione del modello di libretto formativo del cittadino»;

VISTO il decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 7 settembre 2011, recante norme generali concernenti i diplomi degli Istituti tecnici superiori (ITS) e relative figure nazionali di riferimento, la verifica e la certificazione delle competenze di cui agli articoli 4, comma 3, e 8, comma 2, del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008;

VISTO il decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca del 7 febbraio 2013 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 91 del 18 aprile 2013, recante «Definizione dei percorsi di specializzazione tecnica superiore di cui al capo III del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008»;

VISTO il decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca del 7 febbraio 2013 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 92 del 19 aprile 2013, recante «Linee guida di cui all'art. 52, commi 1 e 2, della legge n. 35 del 4 aprile 2012, contenente misure di semplificazione e di promozione dell'istruzione tecnico professionale e degli Istituti Tecnici Superiori (I.T.S.)»;

VISTA l'Intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano del 20 marzo 2008 per la definizione degli standard minimi del nuovo sistema di accreditamento delle strutture formative per la qualità dei servizi;

VISTO l'Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano del 27 luglio 2011 riguardante gli atti necessari per il passaggio a nuovo ordinamento dei percorsi di istruzione e formazione professionale di cui al decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, recepito con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali dell'11 novembre 2011 e successivamente integrato con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 23 aprile 2012;

VISTO l'Accordo in sede di Conferenza unificata del 27 luglio 2011 riguardante la definizione delle aree professionali relative alle figure nazionali di riferimento dei percorsi di istruzione e formazione professionale di cui al decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226;

VISTO l'Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano del 19 aprile 2012, riguardante la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze comunque acquisite in apprendistato a norma dell'articolo 6 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, recepito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca del 26 settembre 2012;

VISTA l'Intesa in sede di Conferenza unificata del 20 dicembre 2012, concernente le politiche per l'apprendimento permanente e gli indirizzi per l'individuazione di criteri generali e priorità per la promozione e il sostegno alla realizzazione di reti territoriali, ai sensi dell'articolo 4, commi 51 e 55, della legge 28 giugno 2012, n. 92, recepita con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca del 13 febbraio 2013;

VISTO l'Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano del 20 dicembre 2012, sulla referenziazione del sistema italiano delle qualificazioni al quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (EQF) recepito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca del 13 febbraio 2013;

VISTO l'Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano del 24 gennaio 2013 sul documento recante "Linee-guida in materia di tirocini";

VISTA l'Intesa in sede di Conferenza unificata del 10 luglio 2014 sul documento recante: «Linee strategiche di intervento in ordine ai servizi per l'apprendimento permanente e all'organizzazione delle reti territoriali»;

VISTA la risoluzione del Consiglio dell'Unione europea del 12 novembre 2002, sulla promozione di una maggiore cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale, 2003/C 13/02 e la successiva Dichiarazione di Copenaghen adottata dai Ministri di 31 Paesi europei e dalla Commissione il 30 novembre 2002;

VISTE le conclusioni del Consiglio e dei rappresentanti dei Governi degli Stati membri relative ai principi comuni europei concernenti l'individuazione e la convalida dell'apprendimento non formale e informale del 18 maggio 2004;

VISTA la decisione relativa al «Quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze (EUROPASS)» del 15 dicembre 2004;

VISTA la raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio, relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente del 18 dicembre 2006;

VISTA la raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio, sulla costituzione del quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (EQF) del 23 aprile 2008;

VISTO il regolamento (CE) n. 765/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 9 luglio 2008, che pone norme in materia di accreditamento e vigilanza del mercato per quanto riguarda la commercializzazione dei prodotti e che abroga il regolamento (CEE) n. 339/93;

VISTA la raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio, sull'istituzione di un sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET) del 18 giugno 2009;

VISTA la raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio, sull'istituzione di un quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale (EQAVET) del 18 giugno 2009;

VISTA la raccomandazione del Consiglio dell'Unione europea sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale del 20 dicembre 2012;

VISTO il Regolamento (UE) n. 1303/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 dicembre 2013 recante disposizioni comuni sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo, sul Fondo di coesione, sul Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale e sul Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca e disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo, sul Fondo di coesione e sul Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca, e che abroga il regolamento (CE) n. 1083/2006 del Consiglio, e in particolare l'articolo 19 riguardante le condizionalità ex ante e la condizionalità "10.3 Apprendimento permanente" di cui all'allegato XI;

VISTO il Regolamento (UE) n. 1304/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 dicembre 2013 relativo al Fondo sociale europeo e che abroga il regolamento (CE) n. 1081/2006 del Consiglio;

CONSIDERATO che la condizionalità ex ante "10.3 Apprendimento Permanente" di cui all'allegato XI del Regolamento (UE) n. 1303/2013 prevede, tra i criteri di adempimento, "l'esistenza di un quadro politico strategico nazionale e/o regionale per l'apprendimento permanente nei limiti previsti dall'articolo 165 TFUE";

CONSIDERATO che ai fini della piena attuazione del suddetto quadro politico e strategico, l'Accordo di Partenariato 2014-2020 evidenzia l'impegno dell'Italia a realizzare un programma di lavoro finalizzato a garantire l'esistenza, su tutto il territorio nazionale, di un quadro operativo di riconoscimento delle qualificazioni regionali e delle relative competenze;

CONSIDERATO che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano hanno elaborato un piano di lavoro per definire una piattaforma di elementi comuni per la correlazione e la progressiva standardizzazione delle qualificazioni regionali delle relative competenze, con l'obiettivo di garantirne il riconoscimento e la spendibilità sull'intero territorio nazionale, in coerenza con i principi, le norme generali e gli standard minimi di cui al decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13;

CONSIDERATO che le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, nell'esercizio delle proprie competenze legislative e nell'organizzazione dei relativi servizi, sono chiamate a regolamentare e rendere operativi, in conformità agli impegni assunti dall'Italia a livello comunitario i risultati del piano di lavoro sopra richiamato e, a tal fine, con specifico riguardo alle qualificazioni regionali, si rende necessario superare la fase transitoria di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, attraverso la definizione di un quadro di riferimento nazionale delle qualificazioni regionali e di riferimenti operativi per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze, in funzione dell'implementazione 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;

ASSUNTO che il quadro di riferimento nazionale delle qualificazioni regionali e i riferimenti operativi per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze sono definiti sulla base dei documenti tecnici elaborati nell'ambito del piano di lavoro sopra richiamato;

VISTO il ruolo di Autorità nazionale capofila del Fondo sociale europeo ricoperto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

SENTITE le Parti sociali nell'incontro del 16 dicembre 2014;

ACQUISITA l'Intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano nella riunione del 22 gennaio 2015 ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131;

DECRETA

Art. 1 (Oggetto)

1. Al fine di promuovere l'apprendimento permanente quale diritto della persona ad accrescere e aggiornare le proprie competenze, abilità e conoscenze nei contesti di apprendimento formali, non formali e informali, il presente decreto, in coerenza con le norme generali e gli standard minimi di cui al decreto legislativo 16 gennaio 2013, n.13, definisce un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze.

2. Il presente decreto, nel definire una cornice di riferimenti comuni per l'operatività dei servizi di individuazione e validazione e di certificazione delle competenze di titolarità regionale, mira al conseguimento dei seguenti obiettivi:

a) favorire la messa in trasparenza degli apprendimenti e l'aderenza della formazione ai fabbisogni delle imprese e delle professioni al fine di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e accrescere la produttività e la competitività del sistema produttivo;

b) ampliare la spendibilità delle qualificazioni in ambito nazionale ed europeo al fine di facilitare la mobilità geografica e professionale anche in un'ottica di internazionalizzazione delle imprese e delle professioni.

3. Le qualificazioni rilasciate dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano ai sensi e per gli effetti del presente decreto, afferenti al 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 e in coerenza con le disposizioni di cui al citato decreto legislativo:

a) hanno valore sull'intero territorio nazionale, a ogni effetto di legge, e possono costituire titolo di ammissione ai pubblici concorsi, in coerenza con quanto disposto, in merito, dall'articolo 14 della legge 21 dicembre 1978 n. 845, ovvero possono concorrere ai requisiti professionali per l'accesso alle attività di lavoro riservate di cui all'articolo 2, lettera b), nel rispetto delle specifiche normative nazionali e comunitarie vigenti;

b) sono rese trasparenti per il riconoscimento, a livello europeo ed internazionale, attraverso la referenziazione ai sistemi di classificazione delle attività economiche e delle professioni e ai livelli del Quadro europeo delle qualificazioni per l'apprendimento permanente (EQF).

4. Le competenze validate o certificate, ai sensi e per gli effetti del presente decreto e del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, possono costituire credito formativo in ingresso ai percorsi formali di apprendimento secondo criteri e procedure definiti da ciascun ente pubblico titolare per i rispettivi ambiti di titolarità, in applicazione del richiamato decreto legislativo.

5. Le disposizioni derivanti dal presente decreto sono assunte con riferimento all'assolvimento dell'impegno adottato nell'Accordo di Partenariato 2014-2020 in relazione alla condizionalità ex ante "10.3 Apprendimento permanente" con riguardo a "l'esistenza, su tutto il territorio nazionale, di un quadro operativo di riconoscimento delle qualificazioni regionali e delle relative competenze" e costituiscono altresì riferimento tecnico e istruttorio per i lavori del Comitato Tecnico Nazionale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13.

Art. 2 (Definizioni)

1. A integrazione delle definizioni di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n.13, ai fini e agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto, si intende per:

- a) «Classificazione dei settori economico-professionali»: sistema di classificazione che, a partire dai codici di classificazione statistica ISTAT relativi alle attività economiche (ATECO) e alle professioni (Classificazione delle Professioni), consente di aggregare in settori l'insieme delle attività e delle professionalità operanti sul mercato del lavoro (Allegato 1). I settori economico-professionali sono articolati secondo una sequenza descrittiva che prevede la definizione di: comparti, processi di lavoro, aree di attività, attività di lavoro e ambiti tipologici di esercizio;
- b) «attività di lavoro riservata»: attività di lavoro riservata a persone iscritte in albi o elenchi ai sensi dell'articolo 2229 del codice civile nonché alle professioni sanitarie e ai mestieri artigianali, commerciali e di pubblico esercizio disciplinati da specifiche normative;
- c) «attestazione di parte prima»: attestazione la cui validità delle informazioni contenute è data dalla autodichiarazione della persona, anche laddove attuata con un percorso accompagnato e realizzata attraverso procedure e modulistiche predefinite;
- d) «attestazione di parte seconda»: attestazione rilasciata su responsabilità dell'ente titolare che eroga servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze, in rapporto agli elementi di regolamentazione e garanzia del processo in capo all'ente titolare ai sensi del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13;
- e) «attestazione di parte terza»: attestazione rilasciata su responsabilità dell'ente titolare, con il supporto dell'ente titolare che eroga i servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze ai sensi del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13.

Art. 3

(Quadro di riferimento nazionale delle qualificazioni regionali)

1. In conformità agli impegni assunti dall'Italia a livello comunitario e nella prospettiva di implementazione 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, è reso operativo il Quadro di riferimento nazionale delle qualificazioni regionali (di seguito Quadro nazionale), le cui specifiche tecniche sono sintetizzate nell'allegato 2.
2. Il Quadro nazionale costituisce la parte del Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13 afferente le qualificazioni regionali e rappresenta il riferimento unitario per la correlazione delle qualificazioni regionali e la loro progressiva standardizzazione, nonché per l'individuazione, validazione e la certificazione delle qualificazioni e delle competenze anche in termini di crediti formativi in chiave europea.
3. Il Quadro nazionale è organizzato sulla base della classificazione dei settori economico-professionali e rappresenta riferimento per i repertori delle qualificazioni regionali, approvati e pubblicati da ciascuna regione e provincia autonoma di Trento e Bolzano e rispondenti agli standard minimi di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013 n. 13 anche in coerenza con i seguenti riferimenti operativi:
 - a) referenziazione delle qualificazioni e delle relative competenze, laddove applicabile, ai codici statistici nazionali secondo quanto previsto dall'articolo 8, comma 3, lettera c), del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n.13 e alla sequenza di descrittori della classificazione dei settori economico-professionali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a);
 - b) identificazione e descrizione delle qualificazioni e delle relative competenze in coerenza con i criteri costruttivi e descrittivi per la correlazione e progressiva standardizzazione delle qualificazioni di cui all'allegato 3;
 - c) referenziazione delle qualificazioni al Quadro europeo delle qualificazioni per l'apprendimento permanente (EQF), realizzata attraverso la formale inclusione delle stesse nel processo nazionale di referenziazione al quadro EQF.

4. Ai fini della correlazione e del riconoscimento delle qualificazioni regionali sull'intero territorio nazionale, il Quadro nazionale rappresenta:

a) riferimento professionale, in termini di contenuti professionali declinati secondo una sequenza descrittiva che, a partire dalla identificazione dei principali processi produttivi di beni e servizi nei diversi settori economico-professionali, individua le aree di attività e le singole attività di lavoro che le compongono;

b) riferimento per il riconoscimento e la spendibilità delle qualificazioni e delle competenze regionali a livello nazionale ed europeo, in rapporto al grado di associazione ai descrittori della classificazione dei settori economico-professionali;

c) riferimento prestazionale per le valutazioni realizzate nei servizi di individuazione e validazione e di certificazione delle competenze. Per ogni area di attività, oltre alle attività di lavoro, sono identificati i principali ambiti tipologici di esercizio, intesi come descrittori che esemplificano il contesto di esercizio di un'attività lavorativa.

5 Il Quadro nazionale è reso pubblicamente accessibile e consultabile per via telematica su sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in un'apposita sezione dedicata alla «Certificazione delle competenze», contenente, al minimo:

a) la normativa nazionale di riferimento;

b) il collegamento attivo al Quadro nazionale, comprensivo delle funzioni per la consultazione pubblica nonché di quelle per l'interoperatività con i repertori regionali e per la manutenzione di cui all'articolo 9;

c) il collegamento alla sezione dedicata alla «Certificazione delle competenze» dei siti istituzionali delle regioni e province autonome di Trento e Bolzano di cui all'articolo 7, comma 1, lettera b).

Art. 4

(Criteri per la correlazione tra le qualificazioni regionali per il loro riconoscimento a livello nazionale)

1. Le qualificazioni regionali sono costituite da una singola competenza o da aggregati di competenze e sono conseguibili attraverso la certificazione di competenze acquisite in un contesto di apprendimento formale o attraverso una procedura di certificazione a seguito di un processo di individuazione e validazione di competenze comunque acquisite.

2. Le qualificazioni regionali afferiscono al Quadro nazionale attraverso l'associazione ad almeno una delle Aree di attività secondo i criteri descritti nell'allegato 2.

3. Sono oggetto di certificazione, ai sensi e per gli effetti del presente decreto, le competenze riferite a qualificazioni associate al Quadro nazionale.

4. Sono oggetto di individuazione e validazione le competenze di qualificazioni o afferenti al Quadro nazionale, o anche non afferenti al Quadro nazionale, purché contenute in repertori approvati e pubblicati e rispondenti ai requisiti definiti all'articolo 3, comma 3, con esclusione della lettera c).

5. Le qualificazioni regionali che in termini di competenze presidiano le attività di lavoro di un gruppo di correlazione di cui all'allegato 2, individuato nell'ambito di un'area di attività, sono considerate automaticamente equivalenti, limitatamente alle attività presidiate. Sia in fase di prima applicazione sia in fase di manutenzione di cui all'articolo 9, l'automatica equivalenza è resa operativa a seguito di apposito vaglio e validazione da parte del gruppo tecnico di cui all'articolo 9, comma 1.

6. Le qualificazioni regionali che non presidiano tutte le attività di lavoro di un gruppo di correlazione sono correlate ad altre qualificazioni regionali, limitatamente alle attività di lavoro presidiate, e le relative competenze sono riconosciute dalle regioni e province autonome di Trento e Bolzano, su richiesta della persona.

7. La correlazione tra qualificazioni regionali è un processo orientato alla progressiva standardizzazione nella prospettiva di implementazione del Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13. A tal fine, le regioni e province autonome di Trento e Bolzano adeguano le competenze delle qualificazioni dei propri repertori in base alle attività previste dalle aree di attività di riferimento.

Art. 5 **(Riferimenti operativi per gli standard minimi di processo)**

1. In coerenza con l'articolo 5 del decreto legislativo 16 gennaio 2013 n. 13 e con i requisiti tecnici di cui all'allegato 5, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano assicurano il rispetto degli standard minimi di processo relativamente ai due servizi, operativamente definiti come segue:

a) il «processo di individuazione e validazione», inteso come servizio finalizzato al riconoscimento, da parte di un ente titolato ai sensi del decreto legislativo 16 gennaio 2013 n. 13, delle competenze comunque acquisite dalla persona attraverso una ricostruzione e valutazione dell'apprendimento formale, anche in caso di interruzione del percorso formativo, non formale e informale. Il processo di individuazione e validazione può o completarsi con il rilascio del «Documento di validazione», con valore di atto pubblico e di attestazione almeno di parte seconda, o proseguire con la procedura di certificazione delle competenze di cui al seguente punto b), sempre che la persona ne faccia richiesta;

b) la «procedura di certificazione delle competenze», intesa come servizio finalizzato al rilascio di un «Certificato» relativo alle competenze acquisite dalla persona in contesti formali o di quelle validate acquisite in contesti non formali o informali. Il «Certificato» costituisce attestazione di parte terza, con valore di atto pubblico.

2. In riferimento al processo di individuazione e validazione, gli elementi minimi che caratterizzano le fasi del processo di erogazione del servizio sono:

a) per la fase di identificazione: ricostruzione delle esperienze della persona, messa in trasparenza delle competenze acquisite ed elaborazione di un «Documento di supporto alla messa in trasparenza delle competenze acquisite» (di seguito «Documento di trasparenza») di cui all'articolo 6;

b) per la fase di valutazione: esame tecnico del «Documento di trasparenza» ed eventuale valutazione diretta, intesa quale prova di valutazione in presenza del candidato attraverso audizione, colloquio tecnico ovvero prova prestazionale;

c) per la fase di attestazione: stesura e rilascio del «Documento di validazione» di cui all'articolo 6.

3. In riferimento alla procedura di certificazione, gli elementi minimi che caratterizzano le fasi del processo di erogazione del servizio sono:

a) per la fase di identificazione: ammissione alla procedura di certificazione tramite formalizzazione del raggiungimento degli esiti di apprendimento, nel caso di apprendimenti acquisiti in contesto formale; acquisizione del «Documento di validazione» di cui all'articolo 6, in caso di apprendimenti acquisiti in contesti non formali e informali;

b) per la fase di valutazione: valutazione diretta e sommativa realizzata con colloqui tecnici ovvero prove prestazionali, con la presenza di una commissione o di un organismo collegiale che assicuri il rispetto dei principi di terzietà, indipendenza e oggettività del processo ai sensi dell'articolo 7;

c) per la fase di attestazione: stesura e rilascio del «Certificato» di cui all'articolo 6.

4. Possono accedere al servizio di individuazione e validazione presso le regioni e province autonome di Trento e Bolzano le persone che dimostrino o autodichiarino di avere maturato

esperienze di apprendimento in qualunque contesto formale, non formale e informale purché adeguate e pertinenti ad una o più qualificazioni ricomprese nei repertori di rispettiva titolarità.

5. In fase di accesso ai servizi di individuazione e validazione e di certificazione delle competenze, ai destinatari sono assicurate misure di informazione e orientamento finalizzate anche alla verifica dei fabbisogni e dei requisiti di accesso al servizio di cui al comma 4.

6. In coerenza con le disposizioni di cui al decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13 e in particolare dei principi sanciti all'articolo 3, le regioni e province autonome di Trento e Bolzano disciplinano le modalità di organizzazione delle prove di valutazione a comprova del possesso delle competenze da validare ovvero da certificare, secondo quanto indicato nell'allegato 5.

7. L'organizzazione e i termini di conclusione dei servizi di individuazione e validazione e di certificazione delle competenze vengono regolamentati da parte delle regioni e delle province autonome di Trento e Bolzano in coerenza con norme nazionali e regionali vigenti in materia di procedimento amministrativo.

Art. 6

(Riferimenti operativi per gli standard minimi di attestazione e registrazione)

1. Nel corso del servizio di individuazione e validazione è redatto il «Documento di supporto alla messa in trasparenza delle competenze acquisite», con valore di attestazione di parte prima contenente le seguenti informazioni minime:

a) dati anagrafici della persona;

b) le competenze individuate quali potenziali oggetti di validazione;

c) le esperienze lavorative e di apprendimento formale, non formale e informale, riferibili alle competenze individuate quali potenziali oggetti di validazione.

2. Al termine del servizio di individuazione e validazione, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano assicurano che il rilascio del «Documento di validazione», con valore di atto pubblico e di attestazione almeno di parte seconda sia conforme agli standard di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13 nonché alle informazioni e alle denominazioni del modello esemplificativo di cui all'allegato 6 e contenga esplicito riferimento ai codici delle aree di attività ovvero dei gruppi di correlazione ovvero delle singole attività di lavoro associate alle competenze validate. Il documento di validazione consente alla persona di accedere alla procedura di certificazione, anche in un momento successivo al servizio di individuazione e validazione delle competenze. Laddove il processo di individuazione e validazione si completi con la procedura di certificazione delle competenze, senza interruzione del procedimento, il rilascio del «Documento di validazione» è facoltativo e avviene su richiesta della persona.

3. Al termine del servizio di certificazione delle competenze, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano assicurano che il rilascio del «Certificato» con valore di atto pubblico e di attestazione di parte terza sia conforme agli standard di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13 nonché alle informazioni e alle denominazioni del modello esemplificativo di cui all'allegato 7 e contenga esplicito riferimento ai codici delle aree di attività ovvero dei gruppi di correlazione ovvero delle singole attività di lavoro associate alle competenze certificate.

4. Le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano nel predisporre i propri modelli di attestazione possono inserire informazioni aggiuntive rispetto a quelle definite dal presente decreto, nonché adottare, nella terminologia, denominazioni e descrittori differenti purché negli attestati sia reso contestuale ed esplicito il riferimento alla dicitura corrispondente assunta a livello nazionale con il presente decreto.

5. Le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano assicurano la registrazione dei «Documenti di validazione» e dei «Certificati» in coerenza con quanto indicato all'art. 6, comma 1 b) del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13.

Art. 7
(Riferimenti operativi per gli standard minimi di sistema)

1. Nella regolazione e organizzazione dei servizi di individuazione e validazione e di certificazione delle competenze le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, assicurano il rispetto degli standard minimi di sistema in coerenza con l'articolo 7 del decreto legislativo 16 gennaio 2013 n. 13 e con i seguenti riferimenti operativi di cui alle lettere del richiamato articolo:

a) con riguardo alla lettera a): le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, nell'esercizio delle proprie competenze legislative e organizzative per gli ambiti di propria titolarità, garantiscono, nel termine di dodici mesi dall'entrata in vigore del presente decreto, l'operatività di uno o più repertori di qualificazioni nonché l'adozione di un quadro regolamentare unitario concernente l'organizzazione, la gestione, il monitoraggio, la valutazione e il controllo dei servizi di individuazione e validazione e di certificazione delle competenze in coerenza con le disposizioni di cui al decreto legislativo n. 13 del 16 gennaio 2013, e con i riferimenti operativi di cui al presente decreto;

b) con riguardo alla lettera b): le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, garantiscono, al minimo, la pubblicazione su proprio sito istituzionale di una apposita sezione dedicata alla «Certificazione delle competenze», contenente le seguenti informazioni:

- I. descrizione dei servizi e delle relative procedure;
- II. normativa nazionale di riferimento e collegamento attivo al Quadro nazionale di cui all'articolo 3;
- III. normativa regionale di riferimento e relativa modulistica;
- IV. collegamento attivo al repertorio o ai repertori di qualificazioni regionali di rispettiva titolarità. Nei repertori di qualificazioni regionali e negli atti di programmazione dell'offerta formativa, è assicurato il riferimento ai codici delle aree di attività ovvero dei gruppi di correlazione ovvero delle singole attività di lavoro associate da ciascuna qualificazione;
- V. indicazione degli uffici responsabili del procedimento e dei relativi contatti;
- VI. elenco degli enti titolati all'erogazione dei servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze;

c) con riguardo alla lettera c): le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano assicurano, per il personale addetto all'erogazione dei servizi di individuazione e validazione e di certificazione delle competenze, l'idoneità dei requisiti secondo le specifiche tecniche di cui agli allegati 5 e 8 e in rapporto al presidio delle seguenti tre funzioni:

- I. accompagnamento e supporto all'individuazione e messa in trasparenza delle competenze;
- II. pianificazione e realizzazione delle attività valutative, con riferimento agli aspetti procedurali e metodologici;
- III. realizzazione delle attività valutative per gli aspetti di contenuto curricolare e professionale;

d) con riguardo alla lettera f): le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano assicurano, nell'organizzazione dei servizi di individuazione e validazione e di certificazione delle competenze, il rispetto dei principi di collegialità, oggettività, terzietà e indipendenza secondo le accezioni operative definite in allegato 5.

2. Nell'organizzazione territoriale dei servizi di individuazione e validazione e di certificazione delle competenze le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano tengono conto degli atti e indirizzi definiti ai sensi e per gli effetti dall'articolo 4, commi 51 e 55, della legge 28 giugno 2012, n. 92 e da ultimo dell'Accordo in sede di conferenza Unificata del 10 luglio 2014 sul documento recante: "Linee strategiche di intervento in ordine ai servizi per l'apprendimento permanente e all'organizzazione delle reti territoriali".

3. In analogia a quanto previsto all'articolo 3, comma 5, del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, secondo le proprie competenze, autonomie e scelte organizzative, garantiscono idonee forme di coinvolgimento e partecipazione delle parti economiche e sociali, a livello territoriale.

Art. 8 (Monitoraggio e valutazione)

1. Il monitoraggio e la valutazione dell'attuazione del presente decreto, sono effettuati congiuntamente dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca e dalle regioni e province autonome di Trento e di Bolzano, con il supporto dell'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (ISFOL).

Art. 9 (Disposizioni transitorie e finali)

1. La manutenzione del Quadro nazionale e delle relative specifiche tecniche e metodologiche di cui agli allegati, che costituiscono parte integrante del presente decreto, è realizzata da un apposito gruppo tecnico istituito con il presente decreto presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e composto da rappresentanti del Ministero stesso, del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca e delle regioni e province autonome di Trento e Bolzano, con il coinvolgimento del partenariato istituzionale ed economico e sociale secondo i ruoli e le procedure previste dall'allegato 4 e con il supporto tecnico dell'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (ISFOL).

2. In fase di prima applicazione ed entro un periodo di dodici mesi dalla data di approvazione del presente decreto, le operazioni di manutenzione di cui al comma 1 sono realizzate a partire dalle seguenti priorità di lavoro:

a) gruppi di correlazione di cui all'articolo 4, comma 5;

b) ambiti tipologici di esercizio di cui all'articolo 3, comma 4, lettera c);

c) referenziazione delle qualificazioni regionali ai livelli del Quadro europeo delle qualificazioni per l'apprendimento permanente e relativa inclusione nel primo aggiornamento utile del «Rapporto italiano di referenziazione delle qualificazioni al quadro europeo EQF» di cui all'Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano del 20 dicembre 2012.

3. Entro il termine di cui al comma 2, le qualificazioni regionali saranno rilasciate ai sensi del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n.13, fatti salvi gli effetti derivanti dalle programmazioni in corso o definite nel medesimo periodo temporale.

4. Dall'adozione del presente decreto non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

5. Le regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e di Bolzano provvedono all'attuazione del presente decreto nell'ambito delle competenze ad esse spettanti e secondo quanto disposto dai rispettivi statuti speciali.

6. Il Ministero lavoro e delle politiche sociali verifica l'attuazione delle disposizioni di cui al presente decreto.

Il presente decreto è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma,

Il Ministro del lavoro
e delle politiche sociali

Il Ministro dell'istruzione,
dell'università e della ricerca

ALLEGATI

1. Classificazione dei settori economico-professionali;
2. Quadro di riferimento nazionale delle qualificazioni regionali. Specifiche tecniche;
3. Criteri costruttivi e descrittivi per la correlazione e progressiva standardizzazione delle qualificazioni;
4. Procedure per l'aggiornamento e la manutenzione del Quadro di riferimento nazionale delle qualificazioni regionali;
5. Requisiti tecnici di processo dei servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze;
6. Modello esemplificativo per l'attestazione in esito al processo di individuazione e validazione;
7. Modello esemplificativo per l'attestazione in esito alla procedura di certificazione delle competenze;
8. Funzioni a presidio dell'erogazione dei servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze.

Classificazione dei settori economico-professionali

Versione 2014

Settori economico-professionali

Agricoltura, silvicoltura e pesca

Produzioni alimentari

Chimica

Estrazione gas, petrolio, carbone, minerali e lavorazione pietre

Vetro, ceramica e materiali da costruzione

Legno e arredo

Carta e cartotecnica

Tessile, abbigliamento, calzaturiero e sistema moda

Meccanica, produzione e manutenzione di macchine, impiantistica

Edilizia

Servizi di public utilities

Stampa e editoria

Servizi di informatica

Servizi di telecomunicazione e poste

Servizi culturali e di spettacolo

Servizi di distribuzione commerciale

Trasporti e logistica

Servizi finanziari e assicurativi

Servizi turistici

Servizi di attività ricreative e sportive

Servizi socio-sanitari

Servizi di educazione, formazione e lavoro

Servizi alla persona

Area comune

Tabella 1 Settori economico-professionali

1. Fatta salva la coerenza con le disposizioni di cui all'articolato del decreto, i contenuti del presente allegato sono suscettibili di manutenzione nell'ambito delle procedure di manutenzione straordinaria previste in allegato 4.

2. La pubblicazione delle versioni di aggiornamento avviene secondo codifica numerica corrispondente all'anno di aggiornamento del presente allegato secondo lo schema riprodotto in tabella 2 dell'allegato 4.

Repertorio di riferimento nazionale delle qualificazioni regionali. Specifiche tecniche

Versione 2014

1. La configurazione tecnica del Quadro nazionale di riferimento per le qualificazioni regionali (di seguito Quadro Nazionale) è rappresentata dalla Classificazione dei settori economico-professionali.

2. La Classificazione dei settori economico-professionali assume le 7 aree professionali adottate con Accordo in Conferenza Unificata del 27 luglio 2011, quale riferimento omogeneo, a livello nazionale, al mondo del lavoro e delle professioni dell'offerta di Istruzione e Formazione Professionale, di cui al Capo III del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226. Le aree professionali sono a loro volta suddivise in 23 settori economico-professionali a cui si aggiunge un settore definito "area comune" (cfr Allegato 1).

3. La Classificazione dei settori economico-professionali è ottenuta attraverso un processo ricorsivo di attribuzione dei codici statistici, alla massima estensione, della Classificazione delle attività economiche (ATECO, Istat – 2007, di seguito ATECO) e della Classificazione delle Professioni (Classificazione delle professioni, Istat-Isfol 2006/2011, di seguito C.P.) ai 24 settori di cui è composta la classificazione.

4. I settori economico-professionali e i relativi codici delle classificazioni statistiche sono, a loro volta, scomposti in 80 comparti, di cui 72 individuati come sottoinsiemi coerenti dei 23 settori economico-professionali e 8 relativi al settore denominato "Area comune".

5. Ciascun settore economico-professionale oltreché in comparti, è articolato anche per processi di lavoro secondo una logica finalizzata a ricostruire analiticamente i cicli produttivi di beni e servizi. I processi di lavoro possono alternativamente: a) coincidere con un comparto; b) riferirsi a più comparti di uno stesso settore; c) descrivere parzialmente un comparto. In tutti i casi, i processi di lavoro sono associati in modo esclusivo ad un solo settore economico-professionale.

6. Ciascun processo di lavoro è declinato in sequenze di processo in un numero non predefinito e funzionale alla sua completa descrizione. Le sequenze di processo sono, a loro volta, articolate in una o più Aree di Attività (di seguito ADA). Le ADA sono connotate da un titolo e contengono la descrizione di singole attività di lavoro in un numero variabile da un minimo di 4 ad un massimo di 12.

7. Per ogni ADA, oltre alle attività di lavoro, vengono identificati i principali ambiti tipologici di esercizio, intesi come descrittori che contestualizzano un'attività di lavoro o un insieme di attività di lavoro di una ADA, nelle varie situazioni concrete possibili di lavoro, in funzione di diversi fattori quali, ad esempio, i risultati attesi in termini di prodotto o servizio, le condizioni di esercizio, i livelli di complessità, autonomia e responsabilità.

L'indicazione, per ogni ADA, dei principali ambiti tipologici di esercizio, insieme alle attività di lavoro, costituisce uno dei criteri guida per l'identificazione del livello del Quadro europeo delle qualificazioni per l'apprendimento permanente (EQF) nonché per la predisposizione dei riscontri e delle prove di valutazione atte all'accertamento sostanziale del possesso delle competenze, in coerenza con l'articolo 3 comma 1 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13.

Operativamente le ADA sono definite e descritte secondo i seguenti criteri:

- a) la declinazione delle attività avviene attraverso l'uso di un solo sostantivo seguito dall'oggetto. La descrizione è di carattere "atomico" – le attività non sono ulteriormente scomponibili – e non indica come l'attività è realizzata;
- b) le attività di lavoro associate ad una ADA sono rappresentate e organizzate, laddove possibile, secondo uno schema logico-cronologico;
- c) non si determinano ADA e attività di lavoro relative alla qualità o alla sicurezza, che si considerano trasversali a tutte le attività di lavoro, a meno che non siano specifiche e qualificanti di una determinata ADA;
- d) le attività di lavoro e le ADA recano un codice numerico univoco identificativo.

I codici statistici relativi ad ATECO e C.P. sono associati ai processi e alle sequenze di

<p>processo. I codici statistici componenti la C.P. sono ulteriormente referenziati alle singole ADA.</p>
<p>8. Sulla scorta di criteri di analisi quantitativa di ricorrenza tra le qualificazioni regionali e di criteri di analisi qualitativa di congruenza rispetto, ad esempio, alle dinamiche evolutive del mondo del lavoro e delle professioni, ai livelli di autonomia e responsabilità e agli ambiti tipologici di esercizio, all'interno delle ADA sono individuati "gruppi di correlazione", intesi quali aggregati di attività di lavoro dotati di una valenza funzionale rispetto al meccanismo di correlazione e riconoscimento delle qualificazioni regionali e delle relative competenze a livello nazionale di cui al punto 12 del presente allegato.</p> <p>I gruppi di correlazione, laddove necessario, recano una denominazione e un sottocodice univoco e identificativo rispetto all'ADA di appartenenza.</p>
<p>9. La classificazione dei settori economico-professionali e il materiale classificatorio della sequenza descrittiva sono resi disponibili, per via informatica, attraverso il Data Base delle Qualificazioni e delle competenze (di seguito DBQc) e pubblicamente accessibili secondo quanto previsto dall'articolo 3, comma 5 del decreto. La classificazione dei settori economico-professionali è progressivamente resa interoperativa con i codici di classificazione utilizzati a livello europeo per la mobilità dei lavoratori tramite la rete EURES.</p>
<p>10. Le qualificazioni contenute nei repertori regionali sono inserite nel DBQc secondo il seguente criterio: le qualificazioni vengono attribuite ad un solo settore economico-professionale e ad uno o più comparti ricadenti nel medesimo settore, attraverso la referenziazione ad uno o più codici statistici componenti la C.P. alla massima estensione, attraverso un'analisi comparativa tra i contenuti professionali descritti nelle singole qualificazioni regionali e le descrizioni dei compiti e delle attività specifiche contenute nelle schede esplicative dei singoli codici componenti la C.P.</p> <p>Nei casi in cui la qualificazione presenti descrittivi in termini di contenuti professionali che rendono difficile l'approssimazione univoca a codici statistici, la referenziazione avviene secondo il principio di prevalenza, attribuendo alla qualificazione il codice o i codici, dove più nutrita è l'associazione tra le attività descritte nella singola qualificazione e quelle descritte nel singolo codice statistico.</p>
<p>11. Per effetto della referenziazione ai codici statistici della C.P., le qualificazioni regionali afferenti al Quadro nazionale ricadono in una o più ADA. Il gruppo tecnico di cui all'articolo 9 comma 1 del decreto, avvalendosi del DBQc, procede alla verifica della correttezza della associazione delle qualificazioni alle ADA in base ai seguenti criteri:</p> <ol style="list-style-type: none"> posizionamento dell'ADA nel processo e nella sequenza di processo, valutando anche la pertinenza dell'associazione ai codici ATECO ricadenti nella sequenza; titolo dell'ADA e attività componenti l'ADA, valutando anche la pertinenza alla associazione al codice o ai codici, della C.P. di riferimento dell'ADA; effettivo possesso da parte della qualificazione regionale delle competenze adeguate al presidio delle attività di lavoro del gruppo o dei gruppi di correlazione interni all'ADA.
<p>12. Le qualificazioni regionali che in termini di competenze presidiano le attività di lavoro di un gruppo di correlazione assumono il codice dell'ADA o, laddove discriminante, del sottocodice del gruppo di correlazione e i codici delle attività di lavoro associate e sono considerate automaticamente equivalenti, limitatamente alle attività presidiate.</p>
<p>13. Sia in fase di prima applicazione sia in fase di manutenzione di cui all'articolo 9 del decreto, l'automatica equivalenza è resa operativa a seguito di apposito vaglio e validazione da parte del gruppo tecnico di cui all'articolo 9.</p>
<p>14. Le qualificazioni regionali che non presidiano tutte le attività di lavoro di un gruppo di correlazione sono correlate ad altre qualificazioni regionali, limitatamente alle attività di lavoro presidiate di cui assumono i codici, e le relative competenze sono riconosciute dalle regioni e province autonome di Trento e Bolzano su richiesta della persona.</p>
<p>15. Gli ambiti tipologici di esercizio sono descritti a partire dalle attività, o da aggregazioni di attività, attraverso la individuazione di un risultato atteso, descritto in termini di prodotto o servizio. Nei casi in cui nell'ADA siano presenti più gruppi di correlazione è individuato almeno un risultato atteso per ciascun gruppo. Gli ambiti tipologici di esercizio sono esplicitati attraverso i seguenti indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> contesto di esercizio, in termini di condizioni professionali e lavorative entro cui viene

svolta un'attività o una sequenza di attività, ed eventualmente gli strumenti e le tecnologie utilizzate;

b) complessità delle funzioni, attraverso l'individuazione dei livelli di autonomia e responsabilità, anche ai fini della attribuzione del livello EQF.

Gli ambiti tipologici di esercizio costituiscono riferimento per le valutazioni realizzate nei servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze indipendentemente dai contesi di apprendimento.

16. I repertori regionali indicano il posizionamento delle proprie qualificazioni rispetto al Quadro Nazionale, in particolare: il settore economico-professionale e l'ADA di afferenza, nonché i riferimenti, laddove presenti, ai gruppi di correlazione e alle singole attività di lavoro. Nei casi in cui una nuova qualificazione non trovi collocazione in una ADA del Quadro Nazionale, il gruppo tecnico di cui all'articolo 9 comma 1 del decreto può attivare le procedure per la predisposizione di nuove ADA coerenti con la nuova qualificazione, secondo le modalità procedurali di cui all'allegato 4

18. Fatta salva la coerenza con le disposizioni di cui all'articolato del decreto, i contenuti del presente allegato sono suscettibili di manutenzione nell'ambito delle procedure di manutenzione straordinaria previste in allegato 4.

19. La pubblicazione delle versioni di aggiornamento avviene secondo codifica numerica corrispondente all'anno di aggiornamento del presente allegato secondo lo schema riprodotto in tabella 2 dell'allegato 4.

Criteria costruttivi e descrittivi per la correlazione e progressiva standardizzazione delle qualificazioni

Versione 2014

1. Ai fini della correlazione e della standardizzazione delle qualificazioni regionali il presente allegato determina un quadro di criteri formali e linguistici omogenei per la costruzione dei repertori regionali, aderenti al mondo del lavoro nonché ai sistemi scolastico, dell'istruzione e formazione professionale, universitario, della formazione professionale, delle professioni, funzionali alla valutazione, certificazione e riconoscimento delle qualificazioni.

2. Il costrutto e le descrizioni delle qualificazioni esprimono dimensioni tipologiche di professionalità in termini di competenze o aggregati di competenze:

- a) esercitabili in contesti e situazioni lavorative diverse, non connotative ad esempio della dimensione di impresa, della sua natura pubblica o privata o del carattere autonomo o subordinato dell'attività lavorativa;
- b) che prescindono da assetti strutturali, funzionali e organizzativi delle imprese;
- c) non coincidenti con profili contrattuali nei termini, ad esempio, di categorie, livelli di inquadramento o rapporti di lavoro e che non prefigurano automatismi di utilizzo contrattuale;
- d) atti a descrivere apprendimenti comunque acquisiti dalle persone, in contesti formali, non formali o informali, senza riferimenti a requisiti individuali personali, quali ad esempio età, sesso, atteggiamenti, valori, motivazioni individuali.

3. Gli elementi minimi identificativi e costitutivi delle qualificazioni regionali, necessari a garantire la loro correlazione e la loro progressiva standardizzazione, sono:

- a) "la competenza" denominata secondo le indicazioni di cui alla lettera b), articolata in abilità e conoscenze, secondo i criteri di cui al presente allegato e referenziata secondo gli elementi di cui alle lettere c) e d);
- b) "la denominazione": è il nome sintetico attribuito alla qualificazione regionale, che la identifica e può contenere immediate informazioni riguardanti l'ambito, la tipologia e il livello di esercizio in termini di autonomia, responsabilità e complessità;
- c) referenziazione e associazione, laddove applicabile, ai codici statistici nazionali secondo quanto previsto dall'articolo 8, comma 3, lettera c) del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n.13, e messa in correlazione delle qualificazioni attraverso i codici del Quadro nazionale di cui all'articolo 3 del decreto;
- d) referenziazione al Quadro europeo delle qualificazioni per l'apprendimento permanente (EQF), realizzata attraverso la formale inclusione delle stesse nel processo nazionale di referenziazione al quadro EQF.

4. Per le qualificazioni costituite da aggregati di competenze, in aggiunta agli elementi di cui al punto 3, è previsto il seguente elemento minimo identificativo e costitutivo delle qualificazioni regionali:

- a) "la descrizione": esprime sinteticamente le principali attività costitutive ed eventualmente i più significativi ambiti di esercizio in cui esse si svolgono e i principali output generati.

5. Ai sensi dell'articolo 2 lettera e) del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, per competenza si intende la 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.

6. Per l'identificazione delle competenze è necessario riferirsi ai reali processi di lavoro e alle attività di lavoro presidiate.

7. Ai fini di una maggiore efficacia descrittiva è opportuno indicare le competenze effettivamente connotative o caratterizzanti la qualificazione, con particolare riferimento a quelle di tipo tecnico-professionale.

<p>8. In coerenza con i criteri di referenziazione al Quadro europeo delle qualificazioni per l'apprendimento permanente (EQF), la competenza può essere espressa sia attraverso locuzioni semplici sia attraverso locuzioni più articolate e complesse, ma comunque sempre in rapporto alle dimensioni di responsabilità e autonomia, ai processi di lavoro e agli output attesi. Particolare attenzione deve essere prestata a che gli elementi costitutivi – abilità e conoscenze – siano sempre coerenti e non esuberanti, in termini di estensione e di livello di complessità, rispetto alla competenza cui si riferiscono.</p>
<p>9. Con riferimento alla denominazione della competenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) essa esprime una o più attività presidiate attraverso l'uso sistematico del verbo all'infinito o di un sostantivo di azione, seguiti dal complemento e da eventuali elementi descrittivi di contesto e di esercizio (ad esempio: "preparazione di pasti" o "preparare pasti"; "conduzione di macchine di sollevamento e posa carichi" o "condurre macchine di sollevamento e posa carichi"); b) è consigliabile l'utilizzo di verbi o sostantivi che facilitino l'identificazione dei livelli di complessità, responsabilità e autonomia necessari al presidio dell'attività (quali ad esempio: esecuzione o eseguire, controllo o controllare, coordinamento o coordinare, gestione o gestire); c) non è consentito l'utilizzo di locuzioni generiche (quali ad esempio: "correttamente", "adeguatamente", "con un certo grado di autonomia").
<p>10. Le abilità indicano le capacità di applicare conoscenze e di utilizzare un saper fare per portare a termine compiti e risolvere problemi; esprimono le componenti tecniche, applicative o relazionali per l'esercizio della competenza; sono di tipo cognitivo (in relazione all'uso del pensiero logico, intuitivo e creativo) e pratico (comprendenti l'abilità manuale e l'uso di metodi, materiali, strumenti).</p>
<p>11. I descrittivi di abilità devono essere adeguati a porre in evidenza la dimensione applicativa ovvero di utilizzo di tecniche, procedure o metodi. Tali descrittivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) sono articolati attraverso l'uso sistematico del verbo all'infinito (preferibilmente uno) seguito dal complemento (ad esempio: "utilizzare bilance elettroniche"); b) non prevedono l'utilizzo di locuzioni generiche del tipo: "correttamente", "adeguatamente", "con un certo grado di autonomia".
<p>12. E' opportuno che ogni competenza contenga almeno due abilità.</p>
<p>13. Le conoscenze riguardano i saperi di riferimento dell'attività professionale e possono essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) teoriche: relative ad ambiti e contenuti disciplinari (ad esempio: teorie, principi, concetti, modelli, tipologie, nozioni, regole). b) metodologiche: relative a tecniche, strumenti e modalità di esercizio dell'attività professionale (ad esempio: metodologie professionali, metodi di lavorazione, norme e standard di riferimento, tecniche operative, procedure gestionali, programmi applicativi, tecnologie e supporti strumentali, materiali, documenti). c) contestuali: relative al contesto organizzativo entro cui si realizza l'attività professionale e al connesso ambiente di riferimento (ad esempio: organizzazione produttiva, sistemi di gestione, settore e comparto produttivo, prodotti o servizi erogati, ambiente e mercato di riferimento).
<p>14. Le tipologie di cui al punto 13 sono esemplificative e non costituiscono un vincolo descrittivo.</p>
<p>15. Le conoscenze sono individuate rispetto alle singole competenze secondo criteri di essenzialità e di effettiva significatività in relazione all'attività professionale. Il loro spessore è sempre legato al livello della competenza cui si riferiscono.</p>
<p>16. I descrittivi di conoscenza si esprimono attraverso sostantivi indicanti discipline, tipologie o oggetti di sapere (ad esempio: "termodinamica", "statistiche sull'infortunistica", "tecniche di saldatura"); ulteriori sostantivi possono eventualmente specificare l'estensione, e il livello dei saperi, l'ambito e l'oggetto di riferimento, così da ancorare la conoscenza a un contesto di applicazione professionale (esempio: "principi di termodinamica", "elementi di psicologia sociale", "cenni di fisiologia umana"); in mancanza di tale specificazione il descrittivo indica l'intero ambito disciplinare.</p>

17. Fatta salva la coerenza con le disposizioni di cui all'articolato del decreto, i contenuti del presente allegato sono suscettibili di manutenzione nell'ambito delle procedure di manutenzione straordinaria previste in allegato 4.

18. La pubblicazione delle versioni di aggiornamento avviene secondo codifica numerica corrispondente all'anno di aggiornamento del presente allegato secondo lo schema riprodotto in tabella 2 dell'allegato 4.

Procedure per l'aggiornamento e la manutenzione del Quadro di riferimento nazionale delle qualificazioni regionali

Versione 2014

1. Il Quadro di riferimento nazionale delle qualificazioni regionali (di seguito Quadro nazionale) è aggiornato secondo le procedure e le tempistiche specificate per ciascuna tipologia di manutenzione di cui al presente allegato.

2. Le tipologie di manutenzione del Quadro nazionale sono:

- a) la manutenzione ordinaria delle funzionalità tecniche per la consultazione e l'aggiornamento della banca dati;
- b) la manutenzione ordinaria del Quadro nazionale in funzione dell'accesso di nuovi repertori regionali ovvero di modifiche e integrazioni di repertori regionali già afferenti al Quadro nazionale, ovvero di modifiche e integrazioni del sistema di classificazione dei settori economico-professionali ovvero delle relative sequenze descrittive;
- c) la manutenzione straordinaria.

3. Le operazioni di manutenzione di cui al punto 2, lettera a):

- a) concernono esclusivamente le componenti per la consultazione e l'aggiornamento del Quadro nazionale senza rilievo alcuno per i contenuti del Quadro nazionale e interessano, a titolo esemplificativo e non esaustivo: le operazioni di monitoraggio e verifica di funzionalità, raccolta segnalazioni di malfunzionamenti, mantenimento e sviluppo migliorativo della piattaforma informativa. Tutte le operazioni di manutenzione che comportano ricadute per i contenuti del Quadro nazionale rientrano nella tipologia di cui al punto 2 lettera b);
- b) non avvengono con cadenza temporale predeterminata ma secondo interventi puntuali e periodici volti allo sviluppo migliorativo delle funzionalità tecniche o alla risoluzione di eventuali malfunzionamenti;
- c) prevedono le seguenti fasi procedurali:
 - I. ISFOL, nell'ambito delle operazioni esemplificate alla lettera a), anche sulla base di specifiche richieste da parte del gruppo tecnico di cui all'articolo 9 comma 1 del decreto o di segnalazioni esterne di malfunzionamenti o limitazioni anomale alle funzioni o agli accessi, provvede a istruire, di norma, entro 15 giorni, tutte le modifiche informatiche necessarie alla risoluzione o miglioramento della banca dati e a dare comunicazione preventiva di manutenzione ordinaria ai sensi del punto 2, lettera a) ai componenti del gruppo tecnico;
 - II. il gruppo tecnico di norma entro 30 giorni dalla data di comunicazione preventiva, previ eventuali approfondimenti o modifiche, approva la manutenzione ordinaria ai sensi del punto 2, lettera a), anche secondo la procedura del silenzio-assenso, oppure delibera il rinvio della manutenzione in casi debitamente motivati;
 - III. una volta approvate le modifiche, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali provvede all'aggiornamento attraverso la pubblicazione della versione su proprio sito istituzionale secondo le specifiche di cui al punto 6 del presente allegato.

4. Le operazioni di manutenzione di cui al punto 2, lettera b):

- a) concernono esclusivamente:
 - I. l'accesso di nuovi repertori regionali ovvero le modifiche e integrazioni di repertori regionali già afferenti al Quadro nazionale. In questo caso, la manutenzione ordinaria del Quadro nazionale non avviene con cadenza temporale predeterminata e prende avvio su segnalazione al gruppo tecnico di cui all'articolo 9, comma 1 del decreto da parte delle regioni e province autonome di Trento e Bolzano;
 - II. le modifiche e integrazioni del sistema di classificazione dei settori economico-

professionali ovvero delle relative sequenze descrittive. In questo caso la manutenzione ordinaria del Quadro nazionale prende avvio con cadenza di norma annuale su segnalazione al gruppo tecnico di cui all'articolo 9, comma 1 del decreto da parte di enti pubblici titolari ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13 ovvero sulla base delle informazioni pervenute a partire, a titolo esemplificativo, dalle seguenti fonti:

- a) esiti del monitoraggio e della valutazione di attuazione del decreto;
- b) letteratura statistica e scientifica relativa agli sviluppi della ricerca scientifica, alle innovazioni tecnologiche e alle dinamiche evolutive del mercato del lavoro e delle professioni;
- c) aggiornamenti dei sistemi di classificazione (ATECO e CP) e referenziazione (EQF) delle qualificazioni;
- d) evenienza di norme nazionali o comunitarie che implicano ricadute dirette o indirette sul Quadro nazionale;
- e) segnalazioni da parte delle rappresentanze datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale;
- f) segnalazioni da parte dell'autorità di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 9 novembre 2007, n. 206;
- g) segnalazioni del mondo delle professioni attraverso gli albi, collegi o le rappresentanze associative riconosciute;
- h) segnalazioni da parte del sistema delle camere del commercio, industria, artigianato e agricoltura;
- i) segnalazioni da parte dell'organismo nazionale italiano di accreditamento in riferimento a quanto previsto dall'articolo 4 comma 5 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13;
- j) segnalazioni da parte di altre tipologie di soggetti, pubblici o privati, maggiormente rappresentative a livello nazionale, in uno specifico settore economico-professionale.

b) prevedono le seguenti fasi procedurali:

- I. ISFOL, su incarico del gruppo tecnico di cui all'articolo 9, comma 1 del decreto, provvede all'istruttoria delle istanze di aggiornamento, di norma entro 30 giorni dall'avvio della manutenzione ordinaria, trasmettendone gli esiti al gruppo tecnico stesso;
- II. di norma nei successivi 30 giorni il gruppo tecnico, previ eventuali approfondimenti o modifiche delle istruttorie stesse, approva o respinge la manutenzione oppure delibera il rinvio della manutenzione in casi debitamente motivati;
- III. in occorrenza alla procedura di manutenzione ordinaria di cui alla lettera a), alinea ii), il Ministero del lavoro e delle politiche sociali convoca le parti economiche e sociali per acquisirne il parere di merito e riportarlo al gruppo tecnico;
- IV. una volta approvate le modifiche dal gruppo tecnico, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali provvede all'aggiornamento attraverso la pubblicazione della versione su proprio sito istituzionale secondo le specifiche di cui al punto 6 del presente allegato.

5. Le operazioni di manutenzione di cui al punto 2, lettera c):

- a) concernono tutte le operazioni di manutenzione del Quadro nazionale inerenti l'architettura di sistema, le relative metodologie, gli allegati del decreto nonché tutte le operazioni che non rientrano nelle tipologie di cui al punto 2, lettere a) e b);
- b) avvengono sulla base di istruttorie realizzate da ISFOL a partire dal monitoraggio di cui all'articolo 8 del decreto ovvero su istanza delle amministrazioni componenti il gruppo tecnico di cui all'articolo 9 comma 1 del decreto;
- c) ISFOL, su incarico del gruppo tecnico, di norma entro il 31 marzo di ogni anno, provvede a istruire le operazioni di manutenzione straordinaria e a trasmetterne gli esiti con relativo piano di implementazione al gruppo tecnico stesso;
- d) il gruppo tecnico di norma entro il 30 aprile di ogni anno, effettua una valutazione della

documentazione trasmessa e delibera se:

- I. avviare la procedura di manutenzione straordinaria
 - II. procedere con una manutenzione straordinaria con iter semplificato, secondo procedura e tempistica di cui punto 4, lettera b);
 - III. rinviare la manutenzione all'anno successivo in casi debitamente motivati.
- e) nel caso di avvio della procedura di manutenzione straordinaria di cui alla lettera d), alinea I), il gruppo tecnico entro il 31 agosto, previo eventuali approfondimenti o modifiche delle istruttorie prodotte da ISFOL, esamina, valuta e approva la manutenzione straordinaria;
- f) una volta approvate le modifiche di manutenzione straordinaria ovvero di manutenzione straordinaria con iter semplificato, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali entro di norma il 30 settembre convoca il Comitato Tecnico Nazionale costituito ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 16 gennaio 2013 n. 13 e le parti sociali per acquisirne parere di merito;
- g) una volta completata la procedura, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, entro il 31 dicembre, provvede alla formalizzazione dell'avvenuta manutenzione straordinaria del Quadro nazionale con apposito decreto direttoriale, acquisito il parere della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano e attraverso la pubblicazione della versione di aggiornamento su proprio sito istituzionale secondo le specifiche di cui al punto 6 del presente allegato.

6. La pubblicazione delle versioni di aggiornamento del Quadro nazionale avviene secondo una codifica numerica progressiva, diacronica e articolata per tipologia di manutenzione secondo lo schema riprodotto in tabella 1.

Codice	Anno dell'ultima manutenzione ordinaria di cui al punto 2 lettera b), seguito da punto separatore	Valore numerico progressivo di manutenzione ordinaria di cui al punto 2 lettera a), a partire dall'ultima manutenzione ordinaria di cui al punto 2 lettera b),
	Numerico a partire dal valore 2014	Numerico a partire dal valore 0
<i>Esempi</i>	<i>versione: 2014.</i>	0
	<i>versione: 2014.</i>	1
	<i>versione: 2015.</i>	0

Tabella 1 Codifica numerica degli aggiornamenti del Quadro nazionale

7. Fatta salva la coerenza con le disposizioni di cui all'articolato del decreto, i contenuti del presente allegato sono suscettibili di manutenzione nell'ambito delle procedure di manutenzione straordinaria previste al punto 5.

8. La pubblicazione delle versioni di aggiornamento avviene secondo codifica numerica corrispondente all'anno di aggiornamento del presente allegato secondo lo schema riprodotto in tabella 2.

Codice	Anno dell'ultima manutenzione straordinaria, dell'allegato
	Numerico a partire dal valore 2014
<i>Esempio</i>	<i>versione: 2014</i>

Tabella 2 Codifica numerica di aggiornamento dell'allegato

Requisiti tecnici di processo dei servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze

Versione 2014

1. Il processo di individuazione e validazione è sempre preliminare alla procedura di certificazione nel caso di apprendimento non formale e informale e può realizzarsi attraverso uno specifico servizio autonomo oppure può essere integrato in un unico servizio di validazione e certificazione. Nella tabella 1 sono descritti gli elementi minimi del processo di individuazione e validazione e delle due possibili procedure di certificazione: 1) a seguito di validazione e 2) a seguito di un percorso di apprendimento in contesto formale.

Fasi di processo	Processo di individuazione e validazione delle competenze <i>acquisite in contesti formali, non formali e informali</i>	Procedura di certificazione delle competenze <i>a seguito del processo di individuazione e validazione</i>	Procedura di certificazione delle competenze <i>acquisite a seguito di un percorso di apprendimento in contesto formale</i>
Identificazione	Individuazione delle competenze, ricostruzione dell'esperienza, ed elaborazione di un «Documento di trasparenza» e delle evidenze a supporto e comprova dell'acquisizione delle competenze. <i>(valore di parte prima)</i>	Ammissione alla procedura di certificazione tramite «Documento di validazione»	Ammissione alla procedura di certificazione tramite formalizzazione del raggiungimento degli esiti di apprendimento
Valutazione	Esame tecnico del «Documento di trasparenza» ed eventuale valutazione diretta intesa quale prova di valutazione in presenza del candidato, attraverso audizione, colloquio tecnico o prova prestazionale.	Valutazione diretta e sommativa realizzata con colloqui tecnici ovvero prove prestazionali strutturate Presenza di Commissione o di un organismo collegiale che assicuri il rispetto dei principi di terzietà, indipendenza e oggettività del processo	Valutazione diretta e sommativa realizzata con colloqui tecnici ovvero prove prestazionali strutturate Presenza di Commissione o di un organismo collegiale che assicuri il rispetto dei principi di terzietà, indipendenza e oggettività del processo
Attestazione	Stesura e rilascio del «Documento di validazione» <i>(valore almeno di parte seconda)</i>	Stesura e rilascio del «Certificato» <i>(valore di parte terza)</i>	Stesura e rilascio del «Certificato» <i>(valore di parte terza)</i>

Tabella 1 - Elementi minimi e caratterizzanti le fasi di processo di individuazione e validazione e della procedura di certificazione delle competenze, in coerenza con il decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13

2. La tabella 2 contiene i requisiti tecnici minimi del processo di individuazione e validazione con riferimento anche alla procedura di certificazione ove il servizio sia unico e integrato.

Fasi di processo	Requisiti tecnici minimi
Accesso al servizio, accoglienza, <i>in coerenza con l'art. 5, comma 1, lettera b) del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13</i>	Questa fase è finalizzata alla informazione e accoglienza del candidato, alla verifica dei requisiti di accesso al servizio e alla identificazione di un effettivo fabbisogno del servizio. Questa fase può essere curata da chi opera presso le strutture accreditate o autorizzate al servizio con modalità in presenza (ad esempio a sportello, attraverso sessioni informative di gruppo o individuali) o a distanza (ad esempio attraverso piattaforma web). La fase si conclude con l'accettazione della domanda di accesso al servizio e la definizione di un "patto di servizio" oppure con il rifiuto della stessa e l'eventuale orientamento ad altro servizio.
Identificazione	La fase è a cura di personale addetto alla Funzione di accompagnamento e supporto alla individuazione e messa in trasparenza delle competenze provvisto dei requisiti di cui all'allegato

	<p>8 che applica le opportune metodologie finalizzate a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ricostruire le esperienze; • pre-codificare le competenze con riferimento alle qualificazioni di interesse per la validazione; • supportare la composizione di un «Documento di trasparenza» e delle evidenze a supporto e comprova dell'acquisizione delle competenze; • consigliare l'interruzione del servizio nel caso non se ne rilevino le condizioni minime di successo; • fornire ogni elemento informativo utile alle fasi successive, ivi incluse eventuali indicazioni per le prassi valutative. <p>Le predette operazioni avvengono tramite uno o più colloqui individuali. Le informazioni raccolte nella fase sono rese tracciabili nell'ambito di un sistema informativo o documentale predisposto dalla regione e provincia autonoma di Trento e Bolzano al massimo grado di interoperabilità possibile con le basi dati già esistenti e normate (quali ad esempio Sistemi lavoro o base dati del Libretto Formativo del cittadino).</p>
Valutazione	<p>La fase di valutazione segue quella di identificazione ma è tecnicamente indipendente da essa. In accordo alle modalità organizzative dei servizi rimesse alla disciplina regionale, la valutazione nell'ambito del processo di individuazione e validazione può compiersi come fase propria del servizio oppure prevedere un innesto diretto alla procedura di certificazione con prassi valutative a ciò appropriate, nel rispetto dei principi di oggettività, collegialità, indipendenza e terzietà</p> <p><u>Processo di validazione</u> La fase è a cura di personale addetto alla Funzione di pianificazione e realizzazione delle attività valutative, che opera in qualità di referente e responsabile del processo di valutazione. L'accertamento prevede, al minimo, l'esame tecnico del «Documento di trasparenza» e, in accordo alle modalità organizzative dei servizi rimesse alla disciplina regionale, può prevedere anche una valutazione diretta attraverso standard valutativi predefiniti. L'opportunità e il grado di approfondimento della valutazione diretta condotta in questa fase è bilanciata in funzione della quantità e qualità della documentazione presente nel «Documento di trasparenza» tramite l'applicazione di criteri di valore e pertinenza della documentazione. Per "valore" si intende prioritariamente la distinzione tra documenti di prima, seconda e terza parte in analogia con le definizioni di cui all'articolo 2 del decreto. La "pertinenza" invece attiene alla coerenza delle evidenze rispetto ai contenuti delle qualificazioni di interesse per la validazione Nel caso di valutazione diretta si prevede sempre la presenza di personale addetto alla Funzione di realizzazione delle attività valutative per gli aspetti di contenuto curricolare e professionale che opera in qualità di referente e responsabile di contenuto in modo coordinato al responsabile del processo di valutazione. Entrambi i ruoli indicati in questa fase devono essere provvisti dei requisiti di cui all'allegato 8.</p> <p><u>Innesto alla procedura di certificazione</u> In coerenza con la tabella. 1, si prevedono i seguenti elementi minimi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Valutazione diretta e sommativa realizzata con colloqui tecnici ovvero prove prestazionali strutturati; 2. Presenza di Commissione o di un organismo collegiale che assicuri il rispetto dei principi di terzietà, indipendenza e oggettività del processo.
Attestazione	<p><u>Per la validazione</u> Fase a cura della struttura accreditata o autorizzata al servizio che rilascia il «Documento di validazione» con valore di parte seconda.</p> <p><u>Per la certificazione</u> Fase a cura della struttura accreditata o autorizzata al servizio, attraverso la quale la regione o provincia autonome di Trento o Bolzano rilascia un «Certificato» con valore di parte terza.</p>

Tabella 2 – Requisiti tecnici minimi del processo di individuazione e validazione dell'apprendimento non formale e informale e collegamento alla procedura di certificazione delle competenze

3. Al fine di garantire l'affidabilità del sistema, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano assicurano, nell'ambito del loro quadro regolamentare, l'effettuazione di adeguati controlli a tutela e garanzia dei servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze. Tali controlli sono realizzati sulla scorta di un primo set di indicatori di conformità dei sistemi agli standard minimi di processo di cui alla seguente tabella 3.

Fasi di processo	Descrizione	Primo set di indicatori di conformità)
Accesso al servizio, accoglienza, <i>in coerenza con l'art. 5, comma 1, lettera b) del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13</i>	Funzione in coerenza con l'articolo 5, comma 1, lettera b) decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13: <i>adozione di misure personalizzate di informazione e orientamento in favore dei destinatari dei servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze.</i>	Le regioni e province autonome di Trento e Bolzano adottano come requisito vincolante per ogni ente titolato all'erogazione dei servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze il rispetto dei seguenti elementi: <ul style="list-style-type: none"> - la presenza di personale addetto e strumentazione adeguata alle funzioni di informazione a favore dei destinatari; - la presenza di procedure trasparenti per le condizioni e i requisiti di accessibilità al servizio (rispettosi dei principi di pari opportunità, accesso agli atti amministrativi e tutela dei dati personali); - indicazioni metodologiche per assicurare un corretto filtro in accesso al servizio.
Identificazione	Fase di identificazione in coerenza con l'articolo 5, comma 1, lettera a), punto 1 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13: <i>fase finalizzata a individuare e mettere in trasparenza le competenze della persona riconducibili a una o più qualificazioni; in caso di apprendimenti non formali e informali questa fase implica un supporto alla persona nell'analisi e documentazione dell'esperienza di apprendimento e nel correlarne gli esiti a una o più qualificazioni</i>	Le regioni e province autonome di Trento e Bolzano adottano come requisito vincolante per ogni ente titolato all'erogazione dei servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze il rispetto dei seguenti elementi: <ul style="list-style-type: none"> - la disponibilità di personale idoneo alla <i>Funzione di accompagnamento e supporto alla individuazione e messa in trasparenza delle competenze</i>, in coerenza con la tabella 2 e con i requisiti di cui all'allegato 8; - spazi segnalati, dedicati e conformi allo svolgimento di colloqui; - indicazioni metodologiche per la composizione del «Documento di trasparenza»; - indicazioni metodologiche per l'analisi della documentazione contenuta nel «Documento di trasparenza» e per la correlazione delle evidenze alle qualificazioni; - procedure per assicurare il tracciamento dei dati degli utenti e degli esiti della fase.
Valutazione	Fase di identificazione in coerenza con l'articolo 5, comma 1, lettera a), punto 2 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13: <i>fase finalizzata all'accertamento del possesso delle competenze riconducibili a una o più qualificazioni; nel caso di apprendimenti non formali e informali questa fase implica l'adozione di specifiche metodologie valutative e di riscontri e prove idonei a comprovare le competenze effettivamente possedute;</i>	Le regioni e province autonome di Trento e Bolzano adottano come requisito vincolante per ogni ente titolato all'erogazione dei servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze il rispetto dei seguenti elementi: <ul style="list-style-type: none"> - la disponibilità di personale idoneo alle funzioni previste nella fase di valutazione dal presente allegato, in coerenza con la tabella 2 e con i requisiti di cui all'allegato 8; - indicazioni metodologiche per l'accertamento del possesso delle competenze riconducibili a una o più qualificazioni, tramite le previste metodologie valutative (esame tecnico del «Documento di trasparenza», valutazione diretta); - la possibilità di allestire e coordinare Commissioni o organismi collegiali in ordine alle prove per la procedura di certificazione; - spazi segnalati, dedicati e conformi per lo svolgimento delle valutazioni; - procedure per assicurare il tracciamento degli esiti delle prassi di valutazione.
Attestazione	Fase di identificazione in coerenza con l'articolo 5, comma 1, lettera a), punto 3 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13: <i>fase finalizzata al rilascio di documenti di validazione o certificati, standardizzati ai sensi del presente decreto, che documentano le competenze individuate e validate o certificate riconducibili a una o più qualificazioni;</i>	Le regioni e province autonome di Trento e Bolzano adottano come requisito vincolante per ogni ente titolato all'erogazione dei servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze il rispetto dei seguenti elementi: <ul style="list-style-type: none"> - la predisposizione dei documenti di validazione e certificati in coerenza con gli standard del decreto legislativo 13/2013 - procedure per assicurare la tracciabilità degli attestati rilasciati sul sistema informativo interoperativo.

Tabella 3 – Primo set di indicatori di conformità dei sistemi agli standard minimi di processo

4. Nell'organizzazione dei servizi di individuazione e validazione e di certificazione delle competenze, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano assicurano il rispetto dei principi di collegialità, oggettività, terzietà e indipendenza secondo le accezioni operative di cui alla tabella 4

Principio	Accezione operativa
Collegialità	Caratteristica di un atto decisionale in cui concorrono paritariamente più soggetti le cui valutazioni si fondono per dar vita ad un'unica manifestazione finale di giudizio e di volontà. La collegialità non è necessariamente associata ad un profilo statico di contestualità spazio-temporale ed è configurabile anche secondo un profilo dinamico, coadiuvato dall'utilizzo di strumenti telematici o di scambi documentali in grado di garantire la partecipazione a tutti i componenti, sia pure in luoghi e momenti non coincidenti.
Oggettività	Criterio di giudizio che si esplica nel predeterminare criteri di misurazione e di operatività condivisi, che consentano di accertare i dati della realtà mediante una metodologia trasparente e rigorosa, finalizzata ad esperire le valutazioni che si debbono compiere eliminando o in ogni caso attenuando il più possibile, qualsiasi contaminazione soggettiva del giudizio.
Terzietà	Condizione soggettiva, oggettiva e funzionale di equidistanza da parte di colui che esprime una valutazione o un giudizio su terzi soggetti e sui loro interessi di parte. La terzietà, in sede di valutazione, è assicurata attraverso la presenza di soggetti, in proporzione almeno paritetica, terzi rispetto a coloro che hanno concorso alla formazione, promozione, sviluppo, ricostruzione o documentazione delle competenze.
Indipendenza	Condizione soggettiva, oggettiva e funzionale di libertà di giudizio per chi deve esprimere una valutazione, di agire esclusivamente secondo la propria volontà, in piena autonomia e imparzialità rispetto a ogni forma di condizionamento o pregiudizio.

Tabella 4 – Accezioni operative dei principi di collegialità, oggettività, terzietà e indipendenza

5. Fatta salva la coerenza con le disposizioni di cui all'articolato del decreto, i contenuti del presente allegato sono suscettibili di manutenzione nell'ambito delle procedure di manutenzione straordinaria previste in allegato 4.

6. La pubblicazione delle versioni di aggiornamento avviene secondo codifica numerica corrispondente all'anno di aggiornamento del presente allegato secondo lo schema riprodotto in tabella 2 dell'allegato 4.

Modello esemplificativo per l'attestazione in esito al processo di individuazione e validazione

Versione 2014

(loghi dell'ente pubblico titolare e della Repubblica Italiana)

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE

ELEMENTI MINIMI

(dati dell'ente pubblico titolare e dell'ente pubblico titolato)

L'ENTE TITOLATO¹:

AI SENSI DELLA REGOLAMENTAZIONE DELLA REGIONE/PROV. AUT _____:

(RIFERIMENTI NORMATIVI DEI SERVIZI DI INDIVIDUAZIONE, VALIDAZIONE E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE E DELL'ACCREDITAMENTO)

ATTESTA CHE:

(dati anagrafici del destinatario)

Nome e Cognome

Data di nascita:

Comune (o Stato estero) di nascita:

Provincia:

1 Ai sensi del decreto legislativo 13/2013 «ente titolato»: soggetto, pubblico o privato, ivi comprese le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, autorizzato o accreditato dall'ente pubblico titolare, ovvero deputato a norma di legge statale o regionale, ivi comprese le istituzioni scolastiche, le università e le istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica, a erogare in tutto o in parte servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze, in relazione agli ambiti di titolarità di cui alla lettera f);

(competenze acquisite)

HA CONSEGUITO LA VALIDAZIONE DELLE SEGUENTI COMPETENZE:

Repertorio e Qualificazione regionale di riferimento ² e relativo livello EQF (laddove applicabile)	Competenze validate	Codici del Quadro di Riferimento Nazionale ai fini del riconoscimento a livello nazionale

(dati relativi alle modalità di apprendimento e di valutazione)

LE COMPETENZE SONO STATE ACQUISITE ATTRAVERSO LE SEGUENTI ESPERIENZE DI APPREDIMENTO

.....
E ACCERTATE TRAMITE LE SEGUENTI MODALITA' DI VALUTAZIONE:

.....
NOTE INTEGRATIVE:

.....
SEDE:

.....
DATA:

.....
FIRMA (DEL LEGALE RAPPRESENTANTE DELL'ENTE TITOLATO O DEL RESPONSABILE INDIVIDUATO DALLE SPECIFICHE NORMATIVE DELLE REGIONI E PROV. AUT):

.....
NUMERO (NUMERO PROGRESSIVO DELL'ATTESTATO A CURA DELLA REGIONI E PROV. AUT):

Fatta salva la coerenza con le disposizioni di cui all'articolo del decreto, i contenuti del presente allegato sono suscettibili di manutenzione nell'ambito delle procedure di manutenzione straordinaria previste in allegato 4.

La pubblicazione delle versioni di aggiornamento avviene secondo codifica numerica corrispondente all'anno di aggiornamento del presente allegato secondo lo schema riprodotto in tabella 2 dell'allegato 4.

² Inserire il titolo della Qualificazione entro cui è contenuta la competenza attestata nella colonna 2).

Modello esemplificativo per l'attestazione in esito alla procedura di certificazione delle competenze

Versione 2014

(loghi dell'ente pubblico titolare e della Repubblica Italiana)

CERTIFICATO

ELEMENTI MINIMI

(dati dell'ente pubblico titolare e dell'ente pubblico titolato)

LA REGIONE/PROV. AUT _____:

TRTAMITE L'ENTE TITOLATO¹:

.....
AI SENSI DELLA REGOLAMENTAZIONE DELLA REGIONE/PROV. AUT _____:

.....
(RIFERIMENTI NORMATIVI DEI SERVIZI DI INDIVIDUAZIONE, VALIDAZIONE E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE E DELL'ACCREDITAMENTO)

ATTESTA CHE:

(dati anagrafici del destinatario)

Nome e Cognome

Data di nascita:

Comune (o Stato estero) di nascita:

Provincia:

.....
¹Ai sensi del decreto legislativo 13/2013 «ente titolato»: soggetto, pubblico o privato, ivi comprese le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, autorizzato o accreditato dall'ente pubblico titolare, ovvero deputato a norma di legge statale o regionale, ivi comprese le istituzioni scolastiche, le università e le istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica, a erogare in tutto o in parte servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze, in relazione agli ambiti di titolarità di cui alla lettera f);

(competenze acquisite)

HA CONSEGUITO LA CERTIFICAZIONE DELLE SEGUENTI COMPETENZE:

1) Repertorio e Qualificazione regionale di riferimento ² e relativo livello EQF	Competenze certificate	Codici del Quadro di Riferimento Nazionale ai fini del riconoscimento a livello nazionale

(dati relativi alle modalità di apprendimento e di valutazione)

LE COMPETENZE SONO STATE ACQUISITE ATTRAVERSO LE SEGUENTI ESPERIENZE DI APPRENDIMENTO

.....

E ACCERTATE TRAMITE LE SEGUENTI MODALITA' DI VALUTAZIONE:

.....

NOTE INTEGRATIVE:

.....

SEDE:

.....

DATA:

.....

FIRMA (DEL PRESIDENTE DI COMMISSIONE O DEL RESPONSABILE DELL'ORGANISMO COLLEGALE INDIVIDUATO DALLE SPECIFICHE NORMATIVE DELLE REGIONI E PROV. AUT):

.....

NUMERO (NUMERO PROGRESSIVO DELL'ATTESTATO A CURA DELLA REGIONI E PROV. AUT:

.....

Fatta salva la coerenza con le disposizioni di cui all'articolato del decreto, i contenuti del presente allegato sono suscettibili di manutenzione nell'ambito delle procedure di manutenzione straordinaria previste in allegato 4.

La pubblicazione delle versioni di aggiornamento avviene secondo codifica numerica corrispondente all'anno di aggiornamento del presente allegato secondo lo schema riprodotto in tabella 2 dell'allegato 4.

² Inserire il titolo della Qualificazione entro cui è contenuta la competenza attestata nella colonna 2).

Funzioni a presidio dell'erogazione dei servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze

Versione 2014

1. In coerenza con quanto previsto dall'articolo 7 del decreto e dall'allegato 6, i requisiti tecnici di processo dei servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze prevedono tre funzioni codificate a presidio delle diverse fasi del processo.

2. Il presente allegato definisce, nelle successive tabelle, le caratteristiche minime per queste tre funzioni codificate, fermo restando che le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano potranno in ogni caso declinarle e precisarle ulteriormente nell'esercizio delle proprie competenze legislative e organizzative.

3. Ciascuna regione e la provincia autonoma di Trento e Bolzano assicura una funzione diretta di garanzia sui criteri e le modalità di reclutamento del personale adibito al presidio di tali funzioni e provvede alla verifica dei requisiti professionali nel rispetto dei principi di collegialità, terzietà, oggettività e indipendenza.

1) Funzione di accompagnamento e supporto alla individuazione e messa in trasparenza delle competenze

In coerenza con gli standard di processo, tale funzione è a presidio della fase di identificazione del processo di individuazione e validazione e della procedura di certificazione delle competenze.

La funzione presidia l'applicazione delle opportune metodologie finalizzate a:

- ricostruire le esperienze;
- pre-codificare le competenze con riferimento alle qualificazioni di interesse per la validazione;
- supportare la composizione del «Documento di trasparenza» di cui all'articolo 6 comma 1 del decreto;
- consigliare l'interruzione del servizio nel caso non se ne rilevino le condizioni minime di successo;
- fornire ogni elemento informativo utile alle fasi successive, ivi incluse eventuali indicazioni per le prassi valutative.

A tal fine sono individuate le seguenti attività essenziali:

1. supporto alla predisposizione della domanda per accedere al servizio d'individuazione, validazione, certificazione delle competenze;
2. predisposizione del patto di servizio e/o della documentazione necessaria per l'avvio del procedimento;
3. gestione delle informazioni inerenti la procedura nei sistemi informativi o documentali previsti;
4. pianificazione dei successivi incontri necessari al lavoro di individuazione delle competenze candidate alla validazione;
5. conduzione dei colloqui individuali o di gruppo finalizzati alla ricostruzione delle esperienze e alla messa in trasparenza degli apprendimenti formali, non formali e informali;
6. identificazione e formalizzazione delle competenze individuate con riferimento alle qualificazioni e ai repertori di pertinenza;
7. supporto alla composizione del «Documento di trasparenza» completo delle evidenze anche attraverso l'applicazione di criteri di accettabilità e pertinenza delle stesse;
8. redazione finale del «Documento di trasparenza» e invio dell'utente alle successive fasi della procedura o ad altro servizio;

Le attività relative a questa funzione prevedono un livello di professionalità corrispondente almeno ad un quarto livello EQF.

Tabella 1 - Funzione di accompagnamento e supporto alla individuazione e messa in trasparenza delle competenze

2) Funzione di pianificazione e realizzazione delle attività valutative

In coerenza con gli standard di processo, tale funzione è a presidio e garanzia, in termini di responsabilità, della fase di valutazione del processo di individuazione e validazione e della procedura di certificazione delle competenze.

La funzione cura l'accertamento che prevede, al minimo, l'esame tecnico «Documento di trasparenza»; ciascuna regione e la provincia autonoma di Trento e Bolzano, nell'ambito della propria regolamentazione, può prevedere anche una eventuale valutazione diretta, intesa quale prova di valutazione in presenza del candidato attraverso audizione, colloquio tecnico o prova prestazionale, in ogni caso, attraverso standard valutativi predefiniti. L'opportunità e il grado di approfondimento della eventuale valutazione è determinata in modo che sia bilanciata in funzione della quantità e qualità della documentazione presente nel «Documento di trasparenza» tramite l'applicazione di criteri di valore e pertinenza della documentazione.

A tal fine sono individuate le seguenti attività essenziali:

1. verifica e valutazione della documentazione relativa agli utenti in ingresso al processo valutativo, ivi incluse le evidenze documentali prodotte con il «Documento di trasparenza»;
2. pianificazione del processo di valutazione delle competenze, tenendo conto delle caratteristiche degli utenti, del contesto di esercizio e degli standard di riferimento;
3. pianificazione della procedura operativa di valutazione nel rispetto dei criteri di collegialità, oggettività, terzietà e indipendenza previsti in conformità alla regolamentazione regionale nonché l'equità delle condizioni e la privacy degli utenti;
4. definizione, ove necessario, degli indicatori oggetto di osservazione e degli standard minimi di prestazione a partire dallo standard professionale di riferimento;
5. progettazione di dettaglio delle procedure di prova di verifica e definizione dei relativi criteri di valutazione;
6. realizzazione delle procedure e delle prove di verifica in coerenza con la pianificazione progettuale e in conformità con le regole di riferimento del proprio sistema di validazione e certificazione;
7. cura della tracciabilità dell'intero processo attraverso la reportistica e i sistemi informativi o documentali predisposti.

Le attività relative a questa funzione prevedono un livello di professionalità corrispondente almeno ad un quinto livello EQF.

Tabella 2 - Funzione di pianificazione e realizzazione delle attività valutative per la validazione e certificazione delle competenze

3) Funzione di realizzazione delle attività valutative per gli aspetti di contenuto curricolare e professionale

In coerenza con gli standard di processo, tale funzione interviene, in modo opzionale, nella fase di Valutazione del processo di individuazione e validazione e della procedura di certificazione e obbligatoriamente nel caso di valutazione diretta dove costituisce presidio e garanzia, in termini di responsabilità, del contenuto della valutazione.

A tal fine sono individuate le seguenti attività essenziali:

1. valutazione della qualità tecnica della documentazione in ingresso al processo valutativo ivi incluse le evidenze documentali prodotte;
2. analisi e declinazione delle attività e delle performance attese con riferimento agli standard professionali delle qualificazioni e ai repertori di pertinenza;
3. preparazione e conduzione di colloqui tecnici;
4. Realizzazione di prove in situazione predisponendo setting adeguati nel rispetto degli standard professionali previsti;
5. formulazione delle valutazioni tecniche richieste nella procedura in conformità con la documentazione prevista nel procedimento;
6. partecipazione alla procedura di valutazione in conformità alla regolamentazione regionale e secondo i criteri di collegialità, oggettività, terzietà e indipendenza previsti.

Ha un livello di professionalità EQF variabile in funzione dei contenuti curricolari e professionali oggetto di valutazione e, come requisito di accesso al ruolo, possiede almeno cinque anni di esperienza, pertinente ai contenuti della valutazione ed esercitata anche non continuativamente negli ultimi dieci.

Tabella 3 - Funzione di realizzazione delle attività valutative per gli aspetti di contenuto curricolare e professionale per la validazione e certificazione delle competenze

4. Fatta salva la coerenza con le disposizioni di cui all'articolo del decreto, i contenuti del presente allegato sono suscettibili di manutenzione nell'ambito delle procedure di manutenzione straordinaria previste in allegato 4.

5. La pubblicazione delle versioni di aggiornamento avviene secondo codifica numerica corrispondente all'anno di aggiornamento del presente allegato secondo lo schema riprodotto in tabella 2 dell'allegato 4.



ISBN: 9788897401513