

15 dicembre
ore 16

CERTIFICARE LE COMPETENZE

contesti, esperienze
ed aspettative
di applicazione
a confronto

**Webinar
trasmesso
su Zoom**

NE DISCUOTONO

Roberto Bianchi
DIRETTORE DI FORAGRI

Eleonora Pisicchio
DIRETTORE DI FORTE

Walter Lindo
DIRETTORE DI FONDIR

Davide Premutico
REFERENTE DI ANPAL

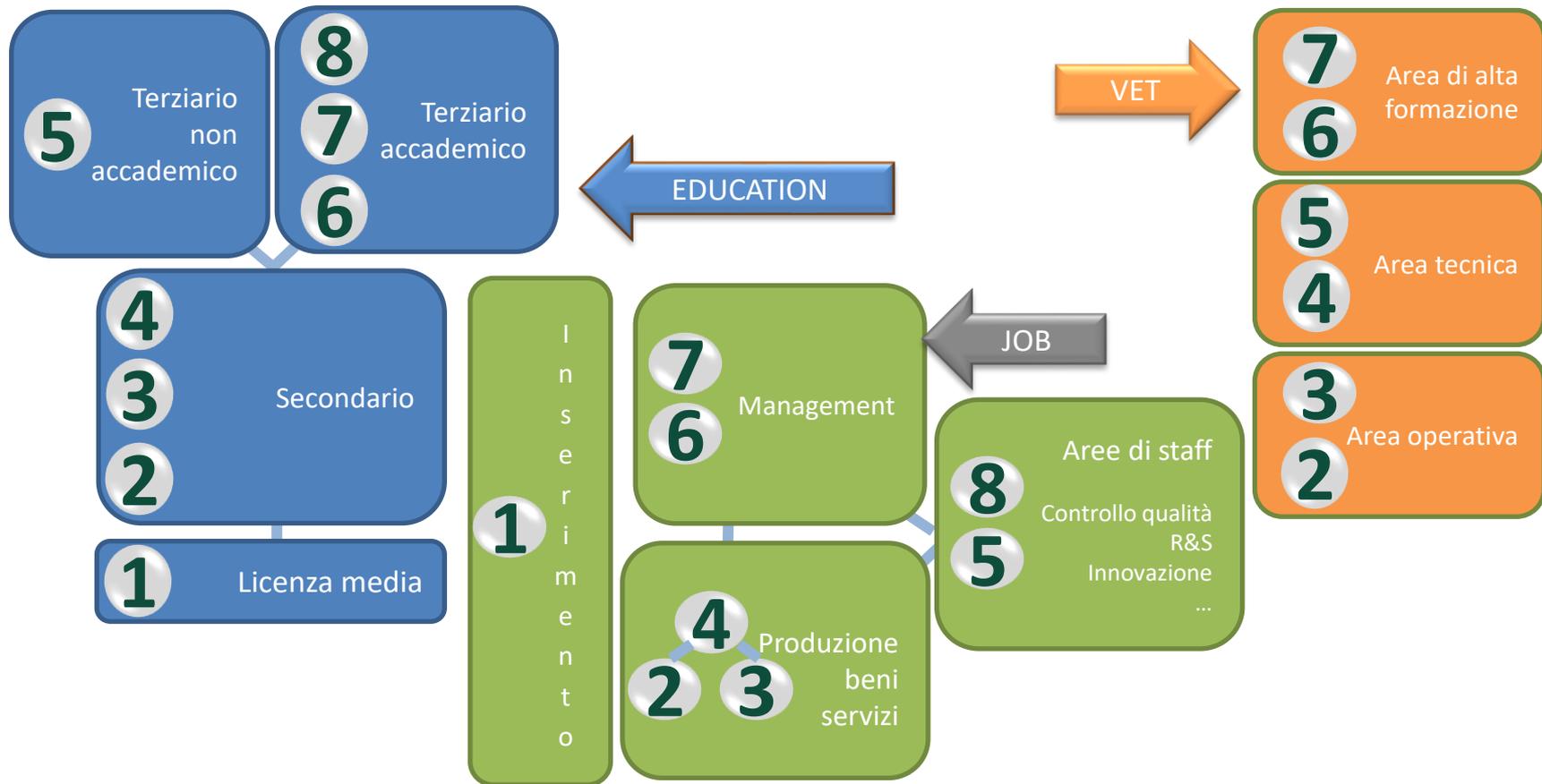
Per iscriverti, compila il form che trovi al link <https://bit.ly/3clZxy1>



Sistema nazionale di certificazione delle competenze: quale impegno dei FPI

Davide Premutico – Anpal Struttura S2

IL QNQ – Una tassonomia che mette in dialogo sistemi differenti: quale output finale

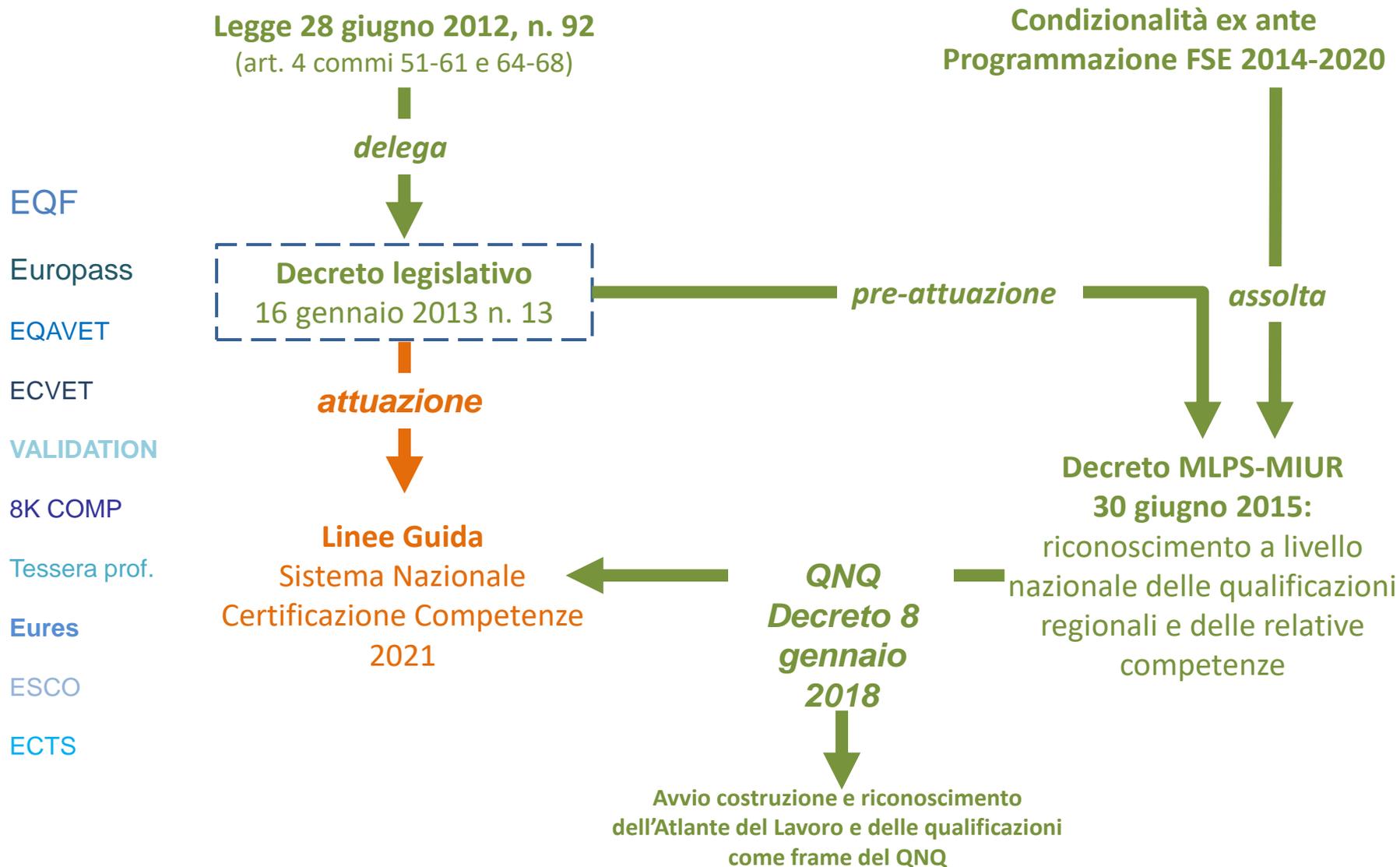


Quadro Nazionale delle Qualificazioni nell'ambito della strategia italiana per l'apprendimento permanente



Sistema nazionale di certificazione delle competenze

Il quadro di riferimento



Il riconoscimento formale in Italia: i quadri di riferimento

La legge 92/2012 ha introdotto il diritto all'apprendimento permanente come leva strategica per la crescita economica, la coesione sociale e la qualità dell'istruzione, della formazione e dei servizi per l'impiego: la convalida e la certificazione svolgono un ruolo strategico per promuovere il rientro dei cittadini nei percorsi di miglioramento e supportino l'occupabilità, la flexicurity e le politiche di mobilità geografica e professionale

Il decreto legislativo 13/2013 introduce un quadro comune di regole valide per tutte le pubbliche amministrazioni competenti che riorganizzano le regole e le pratiche di certificazione dell'apprendimento formale e introduce elementi comuni innovativi per la convalida dell'apprendimento non formale e informale

2012
quadro
strategico



2013
quadro
istituzional
e

Il riconoscimento formale in Italia: i quadri di riferimento

Il decreto 30 giugno 2015 istituisce un quadro di riferimenti operativi (in termini di descrittori, standard, scadenze e procedure periodiche di manutenzione) introducendo, per la prima volta in Italia, il riconoscimento delle qualificazioni regionali e delle relative competenze a livello nazionale

⋮
2015
quadro
operativo

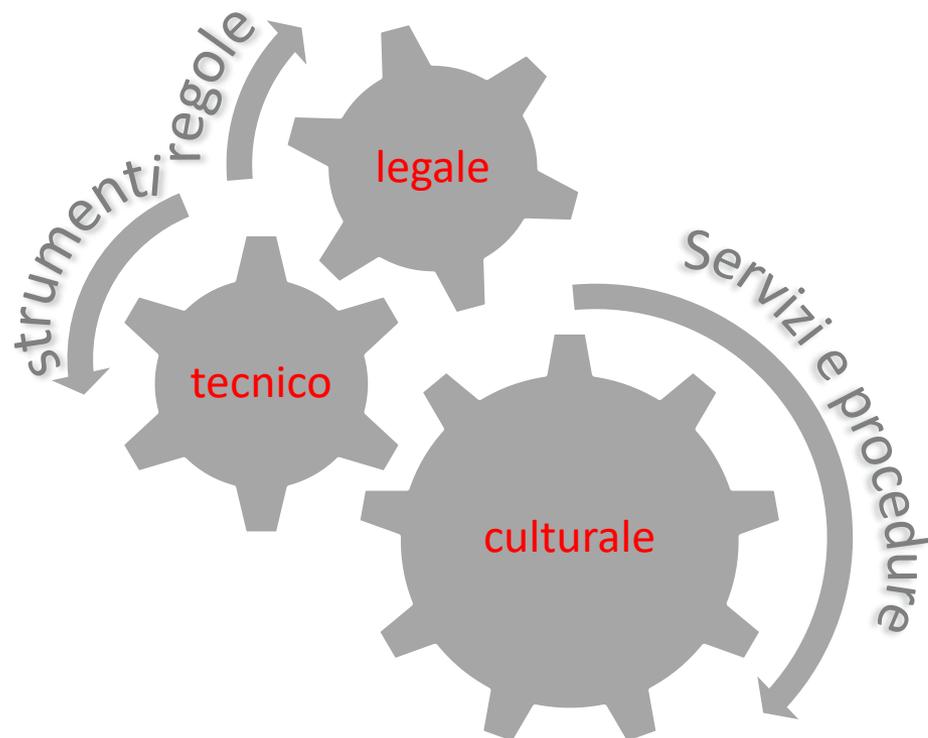
Il decreto dell'8 gennaio 2018 istituisce il Quadro Nazionale delle Qualificazioni in attuazione della Raccomandazione EQF. Il Quadro Nazionale delle Qualificazioni non è solo una classificazione finalizzata alla trasparenza delle qualificazioni a livello europeo; è anche una tassonomia che definisce una delle dimensioni descrittive del Repertorio Nazionale delle qualificazioni

⋮
2018
quadro
delle
qualificazioni
i

Linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari finalizzate a definire, ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, le specifiche tecniche per l'interoperatività degli enti pubblici titolari e le relative funzioni nell'ambito dei servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze.

⋮
2021
LINEE GUIDA

Il paradigma delle competenze in Italia: gli effetti



Impatti diretti

- ✓ Valore nazionale delle qualificazioni regionali
- ✓ Validazione del non formale e informale
- ✓ Quadro Nazionale delle Qualificazioni
- ✓ Coordinamento dell'offerta
- ✓ Maggiore permeabilità delle filiere (ad es IP/IFP);
- ✓ Prassi di programmazione della formazione per competenze

Impatti indiretti

- ✓ Sistema duale
(Alternanza scuola lavoro, tirocini, apprendistato...)
- ✓ Riduzione dello skill mismatch
- ✓ Arricchimento e personalizzazione dei percorsi
- ✓ Rafforzare la partnership tra attori chiave e servizi di istruzione e formazione (terzo settore, volontariato, fondi interprofessionali);

Sistema nazionale di certificazione delle competenze

I pilastri



SEDI ISTITUZIONALI DI LAVORO:

- Comitato Tecnico Nazionale
- Gruppo Tecnico Competenze (e gruppo di lavoro NQF)
- Organismo Tecnico
- Gruppo Tecnico Professioni

SOGGETTI:

- MLPS, MIUR, Dip. Politiche Europee
- Regioni e Province Autonome
- Altre amministrazioni centrali
- Inapp e Tecnostruttura

Partecipazione attiva delle parti sociali

Sistema nazionale di certificazione delle competenze

Standard di servizio

Servizio	ACCOGLIENZA	INDIVIDUAZIONE	VALIDAZIONE	CERTIFICAZIONE
Obiettivo	Informare e orientare il cittadino rispetto al servizio offerto	Ricostruire le esperienze e individuare le qualificazioni e le competenze potenzialmente validabili o certificabili	Confermare l'effettivo possesso delle competenze apprese in contesti formali non formali e informali individuate	Certificare le competenze apprese in contesti formali (in uscita da formazione) e non formali e informali (in uscita da validazione)
Metodo	Accoglienza e informazione individuale o in gruppo	Colloqui individuali di condivisione attività svolte, individuazione competenze e composizione Dossier	Valutazione con al minimo esame tecnico del dossier. Eventuale prova diretta	Prova diretta: colloquio tecnico o prova in situazione
Attestato		Dossier e Documento di trasparenza (valore di parte <u>prima</u>): <i>competenze individuate e messe in trasparenza</i>	Documento di validazione (valore di parte <u>seconda</u>): <i>competenze validate</i>	Certificato (valore di parte <u>terza</u>): <i>competenze certificate</i>
Funzioni preposte		Operatore consulente 	Esperto di metodo  Esperto di settore	Commissione o organismo collegiale con requisito di terzietà 

Sistema nazionale di certificazione delle competenze

Dorsale informativa (Legge 150/2015)

Registrazione degli attestati in
conformità con il :

FASCICOLO ELETTRONICO DEL LAVORATORE

(ex Libretto formativo del cittadino)

nell'ambito del:

SISTEMA INFORMATIVO UNITARIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO

(art. 15 del decreto legislativo 150/2015)

ai fini di:

- **conservazione atti**
- **interoperatività sistemi informativi**
- **monitoraggio e valutazione**



Sistema nazionale di certificazione delle competenze

Repertorio Nazionale

ATLANTE DEL LAVORO E DELLE QUALIFICAZIONI 1.0

<https://atlantelavoro.inapp.org/>

Classificazione del MdL su 3 dimensioni:

- ATECO/NACE
- CP/ISCO
- 8 livelli EQF/NQF

23 settori economico professionali

1 area comune

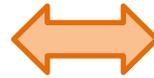
785 aree di attività

5.400 attività

Aggiornamento periodico (approccio wiki)

Standard nazionale in termini di

- contenuti professionali
- equivalenza delle qualificazioni
- indicatori di valutazione



REPERTORIO NAZIONALE e QUADRO QUALIFICAZIONI REGIONALI



■ università

■ scuola

■ professioni



■ QUALIFICAZIONI REGIONALI

■ formazione iniziale

■ apprendistato

Il Quadro è il riferimento nazionale per:

- a) il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali attraverso gruppi di equivalenza
- b) la certificazione delle competenze comunque acquisite
- c) Matching qualification/skills versus occupations

Sistema nazionale di certificazione delle competenze

Repertorio Nazionale

Sistema che combina i codici di classificazione statistica, relativi alle attività economiche (ATECO) e alle professioni (Classificazione delle Professioni) e aggrega in 24 settori l'insieme delle attività e delle professionalità operanti sul mercato del lavoro

I settori sono articolati secondo una **sequenza descrittiva**:



La sequenza è il riferimento unitario per le qualificazioni regionali in termini di:

- contenuti professionali
- indicatore del grado di spendibilità nazionale della qualificazione
- parametro prestazionale per le valutazioni (audizioni, colloqui tecnici, prove pratiche)

«Linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari» decreto 2021

AI FINI DELLA PIENA ATTUAZIONE DEL DECRETO 13/13 ISTITUTIVO DEL SNCC

QUALIFICAZIONI

VALORE SU
TUTTO IL
TERRITORIO
NAZIONALE

RICONOSCIBILI A
LIVELLO EUROPEO
E
INTERNAZIONALE

PORTABILI NELLA
INTEROPERATIVITÀ
TRA ENTI PUBBLICI
TITOLARI

LEGGIBILI PER
IL MONDO DEL
LAVORO E
DELLE
PROFESSIONI

COMPETENZE

VALIDATE

CERTIFICATE

CREDITO



E i Fondi interprofessionali?

L'inizio e il linguaggio comune

Linee Guida sulla gestione delle risorse finanziarie attribuite ai fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000 n. 388" del 10 aprile 2018, stabiliscono che.....

“La formazione, così intesa, dovrà essere progettata per conoscenze e competenze comprendendo per queste ultime idonee attività di valutazione finalizzate al rilascio all'allievo di una attestazione degli apprendimenti acquisiti trasparente e spendibile”.

Ripartiamo da giugno 2021 Rilevamento/presenza degli specifici punti

nei 20 Fondi

Progettazione dei piani di formazione	Mappatura delle competenze in ingresso alla formazione (tipo bilancio di competenze)	12
	Premialità di punteggio e/o di risorse nei piani presentati nel caso di progettazione per competenze	4
Sistema di riferimento nella descrizione delle competenze e dei learning outcomes	Fonte di descrittivi delle competenze per la progettazione formativa: nessun repertorio, sistema auto-referenziale per singolo piano	6
	Fonte di descrittivi delle competenze per la progettazione formativa: classificazione nei repertori professionali già esistenti (in particolare Atlante, repertori regionali)	9
	Fonte di descrittivi delle competenze per la progettazione formativa: definizioni di repertori professionali definiti dalle PPSS del Fondo	4
Modalità di 'riconoscimento' delle competenze acquisite	Strumenti di restituzione a valle dei processi formativi virtuali/innovativi (tipo card, virtual badge)	2
	Dichiarazione e/o validazione, riconoscimento delle competenze in uscita	14
	'Incentivi' alla certificazione delle competenze (da valutatori terzi titolati) al netto delle certificazioni legate a patenti, corsi di lingua e altro codificato normativamente	6

Poniamoci domande e dubbi

- ✓ Quale è il livello di conoscenza da parte dei lavoratori del sistema IVC? In particolare, sanno che possono esercitare un diritto attraverso la richiesta di veder validate o certificate le proprie competenze apprese attraverso percorsi misti (formazione in contesti formali, non formali, informali)?
- ✓ Che percezione hanno i lavoratori dei vantaggi che ne deriva?
- ✓ Quanti lavoratori hanno effettivamente potuto apprezzare tali vantaggi in termini di:
 - ✓ riconoscimento effettivo nel proprio lavoro/professione attraverso l'ottenimento di 'vantaggi'?
- ✓ Il sistema è pertanto lontano dai bisogni delle singole persone o lo stesso mercato del lavoro non dà peso al sistema delle certificazioni?
- ✓ A chi spetta l'onere di cucire la distanza tra predisposizione di servizi strumenti, metodi già consolidati e uno 'scarso' appeal del sistema?

Gli attori già citati

Stato, Regioni, PPSS (contratti collettivi), rete offerta formativa, le imprese,...

Linee guida del gennaio 2021 creano aspettative:

Tali strumenti rivestono particolare importanza al fine di:

- ridurre la percentuale di popolazione con bassi livelli di qualificazione, sempre più esposta alla marginalizzazione e all'esclusione dal mercato del lavoro, anche per effetto delle innovazioni della tecnologia e della digitalizzazione;*
 - aumentare i livelli di partecipazione degli adulti appartenenti soprattutto alle fasce di lavoratori più deboli, alle attività formative;*
 - ridurre il tasso di disoccupazione giovanile e promuovere le condizioni di staffetta generazionale;*
 - ridurre la condizione di skill mismatch sia tra i lavoratori con basse qualificazioni, sia tra i lavoratori con alte qualificazioni'.*
- ' (DL del 05.01.2021)'.*

Situazione attuale: dati Forze lavoro 2020 - Eurostat

Classificazione CP/ISCO	Less than primary, primary and lower secondary education (levels 0-2)	Upper secondary and post-secondary non-tertiary education (levels 3-4)	Tertiary education (levels 5-8)	All ISCED 2011 levels
Managers	26,4	46,9	26,7	100,0
Professionals	1,1	21,5	77,4	100,0
Technicians and associate professionals	8,9	56,6	34,5	100,0
Clerical support workers	12,0	67,3	20,6	100,0
Service and sales workers	36,0	56,1	7,9	100,0
Skilled agricultural, forestry and fishery workers	56,6	37,4	6,1	100,0
Craft and related trades workers	54,8	43,4	1,8	100,0
Plant and machine operators and assemblers	55,0	43,0	2,0	100,0
Elementary occupations	60,8	35,6	3,6	100,0
Armed forces occupations	16,9	64,3	18,8	100,0
Totale	29,2	46,6	24,1	100,0

Come dare senso a questo principio

Cosa manca

- Risorse per la diffusione dei servizi, specie per la certificazione, costo di allestimento del sistema di parte terza.. commissioni di certificazione;
- Comunicazione trasparente;
- Terreno su cui rendere evidente i vantaggi del sistema, specie rispetto ad avere una certificazione
- Sistema di raccolta delle competenze IVC, si proprio ...il **Fascicolo elettronico del Lavoratore** . Ciò non favorisce per nulla la raccolta ad esempio di portfolio o altro sistema...;
- Repertori non ancora completati e soprattutto che non hanno una corrispondenza per alcune figure tra repertori stessi
- **il supporto dell'Atlante è strategico: l'Atlante riesce a standardizzare le diverse classificazioni ed è uno strumento flessibile anche per inserire campi di competenze ora non prevedibile;**

Come dare senso a questo principio

- ✓ L'offerta formativa non sempre ancora strutturata per competenze (vedi regioni e FPI): il link tra i repertori e la programmazione formazione è debole in molti ambiti settoriali e professionali e non potrà mai certificare le competenze contestuali (ma questo non può essere un alibi) e rende ardua quella di competenze soft, ma non impossibili anche in questo non possono diventare un abili;
- ✓ Coordinamento degli stakeholder: non solo FPI, ma il legame tra FPI e regioni è sempre stato intermediato dagli enti di formazione o più raramente da interlocuzioni bilaterali... sistema lento;
- ✓ Efficacia dei sistemi formativi. In altri termini qualsiasi strumento di classificazione e di definizione granulare delle competenze e ad esse legate gli output formativi non garantisce la qualità automatica della formazione erogata, ma ne definisce solo l'involucro.

Tendenze che possono indicare una strada

- ✓ Il percorso già esperito da alcuni FPI e che andrebbe sempre più socializzato;
- ✓ La via delle microcredenziali, centrali per i percorsi brevi di FC, ma ovviamente siamo agli inizi poiché le micro-competenze vanno riportate al sistema unitario già costruito;
- ✓ In assenza di un 'raccoltore' trasparente universale (fascicolo), bene l'implementazione di strumenti di raccolta e visibilità delle competenze che rafforzano la cultura dell'IVC presso i lavoratori e le imprese (portfolii e digital badge, esperienze avanzate – vedi Europass, Sistema europeo di trasferimento e accumulazione dei crediti (ECTS) al momento per studenti basato sul sistema di blockchain).

Tendenze che possono indicare una strada: la strada del PNC va su questi punti

Ambiti di sperimentazione e innovazione (punto 10)

- sperimentazioni volte a esplorare le potenzialità di strumenti innovativi quali *l'individual learning account*, le microqualificazioni (*microcredentials*) e le qualificazioni digitali (*open badge, digitally signed credentials...*);
- sperimentazioni di modellizzazione delle prassi a supporto alla progressiva implementazione operativa dei servizi di individuazione e validazione delle competenze (IVC) di cui al D.lgs 13/13 ed alle Linee guida di cui al DM 05 gennaio 2021.