



Inserto FORMARSI NEL CAMBIAMENTO

*«Per intendere il passato, presente e futuro, bisogna fare come la volpe,
che segue molte piste, non come il riccio, che scava sempre nella stessa direzione».*

Cassese S., Una volta il futuro era migliore. Lezioni per invertire la rotta, i Solferini, 2021

NULLA SARÀ PIÙ COME PRIMA?

Una domanda che ormai è sulla bocca di tutti e in tutti gli ambienti.

RASSEGNA CNOS propone 9 voci per orientarsi:

poche parole consistenti e aggiornate da possedere, che possono aiutare a dipanare una matassa aggrovigliata. Nove voci compilate per l'anno 2023 e distribuite nei tre numeri della Rivista focalizzate su: Contesto Italiano e Internazionale, Sistema Educativo di Istruzione e Formazione, Processi Formativi.

CONTESTO ITALIANO E INTERNAZIONALE

1. Il 2023, l'anno europeo delle competenze

2 Lavoro e sistemi educativi: corrispondenze e discrasie

3. Politiche educative a livello mondiale

SISTEMA EDUCATIVO DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE

1. Obbligo di istruzione e reddito di cittadinanza

2 Atlante del lavoro e delle qualificazioni

3. Orientamento: stato dell'arte e riforme in atto in Italia

PROCESSI FORMATIVI

1. Merito

2 Certificazioni delle competenze: situazione e sviluppi in Italia

3. Prevenzione e contrasto del bullismo e cyberbullismo

Lavoro e sistemi educativi: corrispondenze e discrasie

Emanuele Montemarano
Studio Legale e Commerciale Montemarano

Il collegamento funzionale tra il lavoro e i sistemi educativi ha la sua base giuridica primaria nel secondo comma dell'art. 35 della nostra Costituzione, che impegna la Repubblica a curare «la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori».

Questa disposizione costituzionale si ricollega - in un certo senso le attua - ad altre due norme, dettate dai precedenti artt. 3 e 4: il secondo comma dell'art. 3 attribuisce alla Repubblica, tra gli altri, il compito di rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che impediscono il pieno sviluppo della persona umana; il primo comma dell'art. 4 quello di promuovere le condizioni che rendano effettivo per tutti il diritto al lavoro.

La Formazione Professionale va distinta, nell'interpretazione della Consulta, dall'istruzione scolastica: secondo il giudice delle leggi (Corte cost. 30 maggio 1977, n. 89) la Formazione Professionale, cui pure si riconosce la natura giuridica di «istruzione», si caratterizza per la diretta finalizzazione all'acquisizione di nozioni necessarie sul piano operativo per l'immediato esercizio di attività tecnico-pratiche, anche se non riconducibili ai concetti tradi-

zionali di arti e mestieri; mentre l'istruzione scolastica, pure se impartisce conoscenze tecniche utili per l'esercizio di una o più professioni, ha come scopo la complessiva formazione della personalità.

Appare innegabile tuttavia che, anche prima delle successive riforme, l'una e l'altra forma di istruzione concorrevano alla «elevazione professionale» dei lavoratori. Questa locuzione lascia ben comprendere che la cura cui si riferisce il costituente non si esaurisce, infatti, nell'istruzione tecnica ma deve ricomprendere una più ampia sfera di obiettivi, declinati nel miglioramento continuo di sé stessi nel realizzare la propria personalità nel lavoro e contribuire, come scritto nelle prime parole della *Laborem Exercens*, «al continuo progresso della scienza e della tecnica».

La norma costituzionale sulla scuola (l'art. 33 Cost.) esordisce proprio richiamandosi a questo binomio: «L'arte e la scienza sono libere e libero ne è l'insegnamento»: libertà della cultura e libertà dell'insegnamento, in attuazione del principio fondamentale istituito dal primo comma dell'art. 9 della carta costituzionale: «La Repubblica pro-

muove lo sviluppo della cultura e la ricerca scientifica e tecnica».

E qui si rivelano anche le «discrepanze», poste in luce dalla stessa collocazione sistematica delle disposizioni costituzionali: tra i rapporti etico-sociali quelle sull'istruzione e tra i rapporti economici quelle sul lavoro.

Il legislatore ordinario, articolando il secondo ciclo dell'istruzione nelle due tipologie della scuola e dell'Istruzione e Formazione Professionale, e l'istruzione superiore nei percorsi offerti dalle Università e dagli Istituti Tecnici Superiori, ha inteso approntare sistemi educativi omogenei e sussumere la Formazione Professionale nell'ordinamento dell'istruzione senza aggettivi qualificativi. In questo senso anche la scuola e la Formazione Professionale costituiscono una sede di esplicazione della libertà, culturale e di insegnamento, che assume un valore in sé a prescindere dal collegamento, che pure esiste, con il lavoro.

L'alternanza tra studio e lavoro, a partire dagli interventi legislativi organici della fine del Novecento (art. 18 L. n. 196/1997), è stata individuata come uno dei prioritari obiettivi formativi (art. 1, comma 7, lett. o, L. n. 107/2015), ma anche quale mezzo per incrementare le opportunità di lavoro e le capacità di orientamento dei giovani (art. 1, comma 33, L. n. 107/2015). Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, nell'ambito della compo-

nente C1 «politiche del lavoro» della quinta Missione, prevede un investimento di 600 milioni di euro per il rafforzamento del sistema duale di apprendimento, così da favorire la transizione dei giovani dal sistema scuola al sistema lavoro.

L'avvio al lavoro dei minorenni non è consentito prima della conclusione del ciclo di studi obbligatori, della durata di 10 anni, e comunque prima del compimento dei 16 anni o dei 15 anni nell'alternanza scuola-lavoro, tranne la deroga prevista dall'art. 3 L. n. 977/1967 per i lavori di carattere artistico, sportivo, culturale, pubblicitario o dello spettacolo. Una tematica emergente è quella del rischio che, mediante l'alternanza scuola-lavoro, si possa contravvenire a questa norma di tutela dei giovani e li si avvii ad un lavoro in età scolare, per di più non retribuito: che l'alternanza scuola-lavoro possa tradursi in una forma di sfruttamento del lavoro.

La rappresentazione di questo rischio nasce non di rado da una confusione terminologica, vale a dire dall'utilizzo del termine «tirocinio» per individuare due rapporti profondamente diversi: i tirocini curriculari e i tirocini extra-curriculari. Confusione ingenerata anzitutto dall'art. 18 della citata L. n. 196/1997, che unifica in una sola fonte normativa i due tirocini di differente natura, delegando l'emana- zione di disposizioni «al fine di realizzare momenti di alternanza tra

studio e lavoro [*n.d.e.*: tirocini curriculari] e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro attraverso iniziative di tirocini pratici e stages a favore di soggetti che hanno già assolto l'obbligo scolastico [*n.d.e.*: tirocini extra-curriculari]».

I tirocini formativi extra-curriculari costituiscono uno strumento di politica attiva del lavoro rivolto ai giovani, per avvicinarli al mercato del lavoro e sperimentarvi le proprie competenze, arricchendole con la pratica. Nulla hanno però a che vedere con i tirocini curriculari, promossi invece dalle istituzioni formative per i propri studenti ed allievi nell'ambito, appunto, dell'alternanza tra studio e lavoro.

La distinzione è favorita dalla ridefinizione dei percorsi di alternanza scuola-lavoro - ad opera della L. n. 145/2018, sulla scia della Raccomandazione del Consiglio dell'Unione europea del 22 maggio 2018 (2018/C 189/01 - in «Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento», a sottolineare così il legame indissolubile del tirocinio curriculare con l'istruzione, in quanto tali percorsi devono essere finalizzati non tanto alla messa in atto degli insegnamenti, quanto al miglioramento continuo delle abilità di base mediante la presa d'atto delle doti personali nel confronto con una realtà, quella del mondo del lavoro, fino ad allora sconosciuta dagli studenti ed allievi.

Il pilastro europeo dei diritti sociali, adottato a Göteborg il 17 novembre 2017 dal Parlamento europeo, dal Consiglio e dalla Commissione, sancisce che ogni persona ha diritto ad un'istruzione e ad una formazione di qualità e inclusiva, al fine di mantenere e acquisire competenze che consentano di partecipare pienamente alla società e di gestire le transizioni nel mercato del lavoro. Per perseguire tali obiettivi la Raccomandazione sollecita gli Stati membri ad aumentare la consapevolezza di tutti i discenti e del personale didattico riguardo all'importanza di acquisire le competenze chiave (par. 2.8) nonché ad incoraggiare la competenza imprenditoriale, la creatività e lo spirito di iniziativa, favorendo le occasioni in cui i giovani possano fare almeno un'esperienza imprenditoriale pratica durante l'istruzione scolastica (par. 2.5).

Le discrasie emergono quando i soggetti coinvolti nell'alternanza adottano comportamenti, commissivi od omissivi, disfunzionali rispetto ai fini di questo sistema.

I temporanei inserimenti nel mondo del lavoro si prestano alla dissimulazione di rapporti di lavoro subordinato, ma questa è una realtà che emerge in modo pressoché esclusivo nei tirocini extra-curriculari, rispetto ai quali la giurisprudenza si mostra rigorosa nell'affermare che il contratto di tirocinio formativo non configura un rappor-

to di lavoro subordinato, rinvenendo la sua finalità specifica e premiente nell'addestramento professionale e nell'immediata e diretta strumentalità dell'inserimento ai soli fini dell'apprendimento; sicché il tirocinio sfugge all'applicazione di tutte le regole della subordinazione, in quanto il tirocinante non è soggetto al potere direttivo, organizzativo o disciplinare del soggetto che lo ospita e costui deve accogliere il tirocinante nella propria organizzazione produttiva con la sola finalità di fargli conoscere un contesto aziendale, potendosi avvalere del suo lavoro soltanto entro uno schema caratterizzato dalla volontarietà e dall'assenza di un vincolo di subordinazione. Questo, da una parte, dall'altra, la stessa giurisprudenza appare altrettanto rigorosa nello statuire che, quando emerge che il tirocinante abbia invece osservato uno specifico orario di lavoro, utilizzato mezzi posti a disposizione dal datore di lavoro, e, in definitiva, sia risultato assoggettato al potere direttivo di quest'ultimo, comunicando la necessità di assentarsi, di giustificare eventuali assenze o recuperare le stesse con ore di lavoro extra, allora il rapporto intercorso tra le parti dev'essere riqualficato quale rapporto di lavoro su-

bordinato (in tal senso, ad esempio, Trib. Frosinone, Sez. Lav., 6 dicembre 2022, n. 864). Principi, questi, a maggior ragione applicabili ai tirocini curriculari e, più in genere, ad ogni forma di alternanza scuola-lavoro.

Altra problematica, quella della sicurezza nel luogo dell'esperienza di lavoro e di prevenzione degli infortuni, è stata risolta dall'equiparazione ai lavoratori subordinati degli studenti e degli allievi in alternanza (art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008); «verso costoro l'ospitante è tenuto ad osservare tutti gli obblighi atti a garantire le corrette condizioni di sicurezza e igiene sul lavoro» (Cass. pen., Sez. IV, 11 novembre 2021, n. 7093).

L'efficacia di un sistema, che appare ormai indispensabile per alimentare il cordone ombelicale che deve collegare sistemi educativi e mondo del lavoro, non può essere sminuita da episodi gravissimi, ma del tutto sporadici nell'ambito dell'alternanza scuola-lavoro, che a ragione trovano ampio eco nelle cronache giornalistiche, ma rispetto ai quali l'ordinamento ha gli antidoti sufficienti per prevenirli e, quando fosse del tutto impossibile, per sanzionarli. E se non si reputassero sufficienti, li si incrementi.

Atlante del lavoro e delle qualificazioni

Eugenio Gotti

Esperto politiche del lavoro e formazione

Il nostro Paese si sta dotando di una disciplina e di una serie di strumenti per l'individuazione, la validazione e la certificazione delle competenze, sia acquisite in percorsi di istruzione e formazione, sia acquisite in contesti non formali ed informali.

Già contemplata in numerosi documenti europei, dalla dichiarazione di Copenaghen del 2002 alla raccomandazione del Consiglio del 2008, l'esigenza di attivare sistemi di riconoscimento, validazione e certificazione delle competenze emerge in Italia almeno sin dalla legge n. 196 del 1997, che prevedeva di definire le modalità di certificazione delle competenze acquisite con la formazione professionale. Salvo alcune Regioni che si dotarono di repertori e sistemi di certificazione con anticipo, è tuttavia solo con la legge Fornero, la n. 92 del 2012 che si avviano i lavori per la definizione a livello nazionale della disciplina per la costruzione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze.

È il D.lgs. 13/2013 che disegna il sistema pubblico di certificazione delle competenze, mentre il DM del

30 giugno 2015 definisce un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali nell'ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali.

In tale contesto teso ad instaurare un sistema di certificazione delle competenze, l'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni (atlantelavoro.inapp.org) è il punto di riferimento istituzionale che da un lato intende descrivere le diverse attività lavorative e dall'altro elenca le diverse qualificazioni dei sistemi formativi regionali e nazionali.

Le certificazioni delle competenze riguardano infatti tutti e solo i percorsi formativi riconosciuti da un cosiddetto ente titolare del processo di certificazione, cioè Ministero dell'istruzione, dell'Università e della Ricerca, Ministero del Lavoro, Ministero dello sviluppo economico e Regioni.

L'Atlante del Lavoro è l'esito di un lavoro condotto a partire dal 2013 dal Gruppo tecnico presieduto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con INAPP e composto dai rappresentanti del Ministero

dell'istruzione, dell'università e della ricerca e dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano, in riferimento all'obiettivo di attivare sistemi di certificazione delle competenze comunque acquisite, come previsto dal D.lgs 13/2013.

Come è strutturato

L'atlante del lavoro e delle qualificazioni si compone di tre sezioni:

1) Atlante del Lavoro, che raccoglie la ricostruzione dei processi di lavoro.

I contenuti sono consultabili attraverso uno schema di classificazione ad albero che, a partire dai Settori economico - professionali (SEP), identifica all'interno di essi i principali processi di lavoro a loro volta suddivisi in Sequenze di processo e Aree di attività (ADA).

L'ADA contiene la descrizione analitica delle singole attività che la costituiscono ed i risultati lavorativi attesi. Le ADA sono anche arricchite da "schede di caso", cioè da casi esemplificativi e descrittivi delle attività lavorative.

Inoltre, ciascuna ADA si correla ai codici statistici delle classificazioni ISTAT relativi alle professioni (CP2011) ed alle attività economiche (ATECO) di riferimento.

2) Atlante e Qualificazioni, che contiene il Repertorio complessivo a livello nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle Qualificazioni professionali e

rappresenta il quadro di riferimento in Italia per la certificazione delle competenze. Il Repertorio è costituito da tutti i repertori dei titoli di istruzione e formazione, e delle Qualificazioni professionali rilasciati in Italia da un ente titolare.

La sezione Atlante e Qualificazioni è organizzata in tre sezioni:

- Secondo ciclo di istruzione, dove si trova in particolare il repertorio delle qualifiche e dei diplomi professionali di IeFP. Vi è anche una parte sui percorsi di istruzione, al momento vuota;
- Istruzione superiore, dove si trova in particolare il repertorio dei diplomi ITS, AFAM e le lauree universitarie. Anche in questo caso la parte AFAM e Università è priva di informazioni;
- Formazione professionale regionale e IFTS, che raccoglie il repertorio dei diplomi IFTS nonché tutti i repertori regionali, formalmente adottati dalle Regioni e Province autonome, punto di riferimento per la progettazione e la certificazione dei percorsi di formazione non ricompresi in uno specifico repertorio come lo sono invece la IeFP, gli IFTS e gli ITS.

I diversi repertori elencano i profili od i percorsi di formazione descrivendoli per competenze, eventualmente articolati in conoscenze ed abilità/capacità.

Possono essere oggetto di certificazione unicamente le competenze

riferite a qualificazioni ricomprese in tale repertorio nazionale, che ha l'obiettivo di raccogliere in una stessa cornice le qualificazioni rilasciate dai diversi segmenti del sistema nazionale dell'apprendimento permanente: scuola, università, istruzione e formazione professionale, formazione professionale regionale.

Ogni qualificazione inserita nel Repertorio rimanda ad un'*Area di attività (ADA)*, e quindi ad un processo e ad un settore dell'Atlante del Lavoro.

Le ADA rappresentano quindi l'elemento di riferimento comune tra i diversi repertori regionali. Dall'associazione di ciascuna qualificazione regionale alle ADA, e ai risultati attesi, scaturisce la tabella delle equivalenze o correlazioni che costituisce il fondamento per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali, per la loro certificazione e per il riconoscimento di crediti.

3) Atlante e professioni. Tale sezione raccoglie i profili dell'apprendistato professionalizzante come definiti dai diversi CCNL, nonché tutte le professioni il cui esercizio è disciplinato da una specifica norma.

Sono inoltre presenti due sezioni, al momento in aggiornamento, riferite alle qualificazioni regionali abilitanti all'esercizio di un'attività professionale ed alle professioni non organizzate in ordini o collegi.

Alcune considerazioni

L'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni è un importante lavoro di analisi e di correlazione dei diversi repertori regionali, ma non è al momento il punto di riferimento unico per le certificazioni delle competenze dei percorsi di formazione professionale regionale.

Queste, infatti, come si diceva sopra, fanno riferimento ai Repertori definiti dalle singole Regioni e sono punto di riferimento, fin dalla progettazione per competenza, per i percorsi formativi oltre che per la certificazione delle competenze in esito.

Ciò rappresenta un elemento di permanente frammentazione del sistema che si evidenzia soprattutto laddove questo incrocia soggetti o policy che agiscono sul livello nazionale.

Sarebbe sicuramente stato più utile lavorare fin dal 2013 per un unico repertorio nazionale, evitando la proliferazione di repertori regionali delle qualificazioni dei profili e delle competenze per la formazione professionale, sul modello statunitense di o*net (www.onetonline.org), unico repertorio di profili e competenze a livello federale.

Non vi è tuttavia dubbio che l'Atlante del Lavoro oggi consentirebbe di ricondurre in un quadro nazionale unitario tutti i repertori di qua-

lificazione, che al momento restano regionali.

L'Atlante ha operato un raccordo tra i diversi repertori regionali. La visione unitaria nella sezione Atlante del Lavoro è forte di 908 ADA, 6.832 attività e 9.083 schede di caso. È quindi già possibile giungere ad una loro unificazione in modo relativamente semplice. Il nodo per cui ciò non accade quindi non pare tanto tecnico, quanto politico-istituzionale.

Sotto tale sguardo, si ritiene auspicabile superare i diversi repertori regionali, poiché non vi sono differenze sostanziali nei profili lavorativi tra una regione e l'altra. Ciascuna Regione ben potrebbe fare riferimento nella disciplina della formazione professionale all'unico repertorio nazionale, mantenendo la propria libertà in ordine all'utilizzo del repertorio.

Certamente, in tale prospettiva, le Regioni dovranno poter mantenere un ruolo nella evoluzione continua dell'unico repertorio nazionale. Per loro natura i repertori di competenze sono strumenti dinamici, che necessitano di cambiamenti continui, dovendo rispecchiare i cambiamenti che avvengono nel mondo del lavoro. I livelli regionali devono avere la garanzia di poter contribuire alla costante manutenzione del repertorio nazionale, a partire dalle proposte delle parti sociali e degli enti di formazione accreditati.

Tale passaggio per altro potrebbe portare ad un aumento significativo dei profili e delle competenze del repertorio che potrebbe essere utilizzato a livello regionale, rispetto a repertori regionali che in parte appaiono quanto meno incompleti se non del tutto assenti.

Si potrebbe lavorare inoltre per arricchire tale repertorio nazionale di una sezione di competenze base e trasversali che oggi è del tutto inadeguata, tanto che lo stesso Piano Nuove Competenze richiama altri repertori per la progettazione di percorsi formativi in GOL nell'area delle competenze funzionali e di base con particolare riguardo alle competenze digitali, alle competenze di literacy, alle competenze numeracy-financial facendo riferimento agli standard internazionali di riferimento (Digcomp, QCER, PIAAC...).

Un unico repertorio di riferimento potrebbe anche aiutare a superare quella che a ben guardare si potrebbe definire come il rischio maggiore per il sistema di certificazione delle competenze ed i relativi repertori e cioè la scollatura con il mondo del lavoro nella sua concretezza.

Ad oggi si è cercato di ovviare a ciò attraverso il coinvolgimento delle parti sociali nella manutenzione dei repertori, ma è evidente che una convergenza tra contrattazione collettiva e repertorio dei profili e delle competenze aumenterebbe

strutturalmente la convergenza tra la formazione professionale ed il mondo del lavoro.

Un linguaggio comune tra CCNL, formazione professionale e certificazione delle competenze aumenterebbe il riconoscimento sociale e quindi il valore d'uso della stessa certificazione delle competenze.

Bibliografia

GOTTI E., *Formazione continua, Atlante del lavoro e certificazione delle competenze*, in Nuova Professionalità, III/5 2022

MAZZARELLA R., MALLARDI F., PORCELLI R., *Atlante lavoro. Un modello a supporto delle politiche dell'occupazione e dell'apprendimento permanente*, in Sinappsi, 7, n. 2-3, 2017, pp. 7-26

MAZZARELLA R. e PORCELLI R., *Procedura per la manutenzione (aggiornamento e sviluppo) dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni con riferimento al Decreto interministeriale del 30 giugno 2015*, settembre 2017

Certificazione delle competenze: situazione e sviluppi in Italia

Mauro Frisanco

Economista del lavoro, tecnologo ed esperto nell'ambito dei processi di ricerca e sviluppo dell'Istruzione e Formazione Professionale

Il sistema nazionale di certificazione delle competenze, di cui all'articolo 4, comma 58 della Legge 28 giugno 2012, n. 92 e al successivo decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, si inserisce nell'ambito del più ampio processo nazionale per il diritto individuale all'apprendimento permanente auspicato dalla Raccomandazione del Consiglio dell'Unione europea sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale del 20 dicembre 2012. In tale contesto, il riconoscimento e la certificazione delle competenze, acquisite dall'individuo in contesti formali, non formali e informali rappresentano un fattore determinante per favorire e sostenere un concreto incremento della partecipazione delle persone alla formazione.

Per **Sistema nazionale di certificazione delle competenze** si intende 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 decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13. I servizi di individuazione, validazione e 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. Centralità della persona e volontarietà del processo fondano il Sistema che assicura la garanzia, per tutti i cittadini, dei principi di semplicità, accessibilità, trasparenza, oggettività, tracciabilità, riservatezza del servizio, correttezza metodologica, completezza, equità e non discriminazione. Per **Certificazione delle competenze** si intende la procedura di formale riconoscimento, da parte dell'ente titolato, 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 che ha valore di atto pubblico e di attestazione di parte terza. Sono oggetto di certificazione le competenze riferite a qualificazioni, costituite da una singola competenza o da aggregati di competenze, associate al Quadro di riferimento nazionale delle qualificazioni regionali (QNQR). Il

QNQR costituisce la parte del **“Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali”** afferente alle qualificazioni regionali e rappresenta il riferimento unitario per l'individuazione, validazione e la certificazione delle qualificazioni e delle competenze anche in termini di crediti formativi in chiave europea. Il Repertorio nazionale è costituito da tutti i repertori dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali codificati da un ente pubblico titolare a livello nazionale, regionale o di provincia autonoma, pubblicamente riconosciuti ed è supportato e reso accessibile attraverso l’**“Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni”**, dispositivo classificatorio e informativo realizzato sulla base delle sequenze descrittive dei settori economico-professionali (processi e sequenze di lavoro, aree di attività, attività). L’Atlante del lavoro e delle qualificazioni, attraverso la Classificazione dei settori economico professionali, correla, ove possibile, le competenze delle qualificazioni alle attività lavorative allo scopo esclusivo di favorire la trasparenza, la riconoscibilità, la spendibilità e la portabilità delle qualificazioni e delle competenze.

Il sistema nazionale di certificazione delle competenze presenta uno stato dell’arte di “luci e ombre”. L’iter di costruzione, animato e accelerato soprattutto dalla programma-

zione FSE 2014-2020 che poneva la presenza del sistema come elemento di condizionalità, è stato molto complesso sia sotto il profilo giuridico che tecnico. Si sono succeduti cinque atti normativi che hanno dovuto trovare un linguaggio e una vision comune sia sulla costruzione del sistema che sulla definizione dei riferimenti operativi dei servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze (IVC). Costruita l’architettura del sistema, a partire dal 2021, l’istituzione del Fondo Nuove Competenze, il Piano strategico nazionale per lo sviluppo delle competenze degli adulti, il Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL), il Piano Nazionale Nuove Competenze, hanno richiamato il valore della certificazione delle competenze e, più in generale dell’IVC, come “plus” della formazione e del riconoscimento delle esperienze di apprendimento (tutte) per il rafforzamento della qualificazione delle persone e la riduzione del mis-match tra domanda e offerta di lavoro. Alla pervasività normativa di questo richiamo non è però seguito, finora, uno slancio significativo verso l’IVC causa il disallineamento e sovrapposizione tra gli approcci di servizio dei diversi contesti e gli strumenti di politica attiva del lavoro e quanto previsto, e attuato nei diversi sistemi regionali, dal sistema nazionale di certificazione delle competenze come regole e criteri generali di funzionamento e

operatività. Ne consegue, dopo dieci anni dalla normazione del sistema di certificazione (2013), la forte incidenza del riconoscimento delle competenze acquisite in apprendimento formale piuttosto che in ambito non formale e informale (tra il 2018 e il 2021 il 97% delle attestazioni rilasciate riguarda il sistema formale) e il parziale affermarsi del diritto, attualmente ancora potenziale e non reale, delle persone al riconoscimento delle competenze comunque acquisite. È evidente il non superamento della “gerarchia tra ambiti” in termini di valore degli apprendimenti e la mancata effettiva messa al centro della Persona che apprende ovunque, sempre. Anche il rapporto tra il Repertorio nazionale dei titoli e delle qualificazioni ed i Repertori regionali merita attenzione per le non chiare opportunità e/o gli ostacoli che si possono incontrare nel cercare riferimenti ai quali agganciare la propria esperienze nella prospettiva di un suo riconoscimento in termini di qualificazione professionale posseduta. Se le sfide sul piano normativo e tecnico-operativo (L.E.P.) sono state affrontate, c'è tantissimo lavoro da fare sul piano culturale. Scarsa è ancora l'informazione sul sistema e le sue opportunità, come anche la consapevolezza, più in generale, del significato e valore della certificazione delle competenze a prescindere dagli inquadramenti professionali. Di qui, lo slancio limitato, la cautela, la diffidenza da parte delle im-

prese e delle organizzazioni di rappresentanza rispetto a questo tema. Partire da questi punti di attenzione, fin qui emersi dall'implementazione del sistema, è condizione necessaria per la sostenibilità, credibilità, reputazione sociale dei servizi come generatori di “valore aggiunto e inclusivo” di tutto quello che le persone apprendono nell'affrontare e vivere ogni giorno ciò che incontrano, che li coinvolge e li fa crescere professionalmente e personalmente.

Glossario minimo

“Apprendimento formale”: apprendimento che si attua nel sistema di istruzione e formazione e nelle università e che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica o di un diploma professionale.

“Apprendimento informale”: apprendimento che, anche a 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.

“Apprendimento non formale”: apprendimento caratterizzato da una scelta intenzionale della persona, che si realizza al di fuori dei sistemi di apprendimento formale, in ogni organismo che persegua scopi educativi e formativi, anche del volontariato, del servizio civile nazionale e del privato sociale e nelle imprese.

“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.

“Attestazione di parte terza”: attestazione rilasciata su responsabilità dell’ente pubblico titolare, con il supporto dell’ente titolato che eroga i servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze.

“Ente pubblico titolare”: amministrazione pubblica, centrale, regionale e delle province autonome titolare della regolamentazione di servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze

“Ente titolato”: soggetto, pubblico o privato autorizzato o accreditato dall’ente pubblico titolare a erogare in tutto o in parte servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze

“Individuazione e validazione delle competenze”: processo che conduce al riconoscimento, da parte dell’ente titolato delle competenze acquisite dalla persona in un contesto non formale o informale. La validazione delle competenze può essere seguita dalla certificazione delle competenze ovvero si conclude con il rilascio di un documento di validazione

“Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali”: quadro di riferimento unitario per la certificazione delle competenze. È costituito da tutti i repertori dei titoli di istruzione e formazione, ivi compresi quelli di istruzione e

formazione professionale, e delle qualificazioni professionali.

Bibliografia

Legge 28 giugno 2012, n. 92 «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

Raccomandazione del Consiglio dell’Unione europea sulla convalida dell’apprendimento non formale e informale del 20 dicembre 2012

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»

Decreto interministeriale 30 giugno 2015 «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»

Decreto interministeriale 8 gennaio 2018 «Istituzione del Quadro nazionale delle qualificazioni rilasciate nell’ambito del Sistema nazionale di certificazione delle competenze di cui al decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13»

Decreto 5 gennaio 2021 «Disposizioni per l’adozione delle linee guida per l’interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze»

