

Indice

Verso la Società della Conoscenza: Lifelong Learning in Europa

Introduzione	4
1. Le strategie europee in tema di istruzione e formazione	8
1.1 Il Processo di Bologna	
1.2 Il Consiglio Europeo di Lisbona	
1.3 Il programma "Istruzione e Formazione 2020"	
2. L'Apprendimento in Europa	15
2.1. Apprendimento Formale, Non formale, Informale	
2.2 I risultati dell'apprendimento (Learning Outcomes)	
3. Learning Organization: una risposta ai cambiamenti, alla complessità e all'incertezza	20
3.1 I criteri per identificare una Learning Organization	
4. La Quality Assurance nella formazione	25
4.1 Il quadro di riferimento europeo per la Qualità	
4.2 Common Quality Assurance Framework: una metodologia per la Qualità	

5. La certificazione delle competenze nel Settore Bancario: percorsi e modelli di riferimento	30
5.1 L'Accreditamento e la Certificazione delle competenze	
5.2 Il progetto Europeo – CERTIFIED (www.certified.eu)	
6. Lifelong learning e Quadro Europeo delle Qualifiche	38
6.1 L'European Qualification Framework – EQF	
6.2 Learning Outcomes: gli otto livelli EQF	
7. Il Progetto Europeo FIRST – Financial Services EQF Translators in EU (www.first-ebtn.eu)	44
7.1 Scopi e obiettivi	
7.2 L'approccio metodologico	
7.3 EQF Translator per il Settore Bancario in Europa	
7.4 Il “piloting” in Italia	
8. Sistema europeo ECVET per il trasferimento dei crediti per l'istruzione e la formazione professionale	61
8.1 Trasparenza delle Qualifiche e lifelong learning	
8.2 Il Progetto Europeo BIF – Banking Insurance & Finance Network (www.bifebtn.eu)	

Introduzione

Con gli inizi del terzo millennio si è usciti da un contesto storico, ideologico e culturale proprio della Società industriale e si è entrati nella "Società della Conoscenza" fondata su un rapporto di ampia cooperazione, ricerca ed innovazione competitiva, finalizzata all' utilizzazione economica e produttiva delle conoscenze.

La conoscenza – intesa come risorsa materiale/immateriale – è oggi il principale fattore di creazione della ricchezza. Ad essa l'Unione Europea, nel recente rilancio della Strategia di Lisbona, ha attribuito il ruolo di "volano" dei processi di crescita e di occupazione.

L'economia basata sulla conoscenza, unitamente alle trasformazioni socio-economiche legate alla globalizzazione e all'impatto delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, offre innumerevoli benefici potenziali, ma pone anche molte sfide.

Come attivare il nesso strategico tra occupabilità degli individui, apprendimento permanente e sviluppo economico, alla luce delle richieste di mobilità, flessibilità e maggiore qualificazione professionale espresse dal mercato del lavoro?

Dall'analisi delle azioni di indirizzo e delle politiche europee per le risorse umane emerge con chiarezza che la disponibilità (e dunque la produzione) di "sapere" rappresenta la condizione necessaria di sviluppo e di esistenza del paradigma *Knowledge Society*.

Ciò che ne fa un fattore in grado di assicurare occupabilità e generare professionalità è la sua visibilità (in termini di trasparenza) e spendibilità nei contesti formativi e di lavoro, attraverso il riconoscimento delle competenze e delle qualifiche professionali.

Nell'ambito dell'obiettivo dell'Unione Europea di creare e sviluppare un mercato del lavoro ed uno spazio formativo europeo, la certificazione delle competenze diviene un prerequisito rilevante per raggiungere tale obiettivo.

Ciò è anche testimoniato dallo sviluppo di un Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF – *European Qualification Framework*), finalizzato a facilitare il riconoscimento (e pertanto il trasferimento) del patrimonio conoscitivo individuale.

Inoltre, in mercati sempre più integrati e globalizzati, le imprese (incluso il comparto bancario) devono confrontarsi con prodotti e servizi nuovi e sempre più standardizzati. Pertanto risulta essere indispensabile lo sviluppo di specifiche competenze professionali condivise e riconosciute a livello nazionale e europeo.

Analizzando le logiche e i principi correlati alla "via europea alla certificazione delle conoscenze", è emerso che gli strumenti per la certificazione delle competenze, sia nei sistemi di istruzione che nel mondo del lavoro, rispondono a quattro esigenze fondamentali:

1. *Armonizzazione* delle legislazioni e delle procedure esistenti;
2. *Comparabilità* dei titoli e delle qualifiche possedute;

3. *Mobilità nel mercato del lavoro globale;*
4. *Integrazione culturale, sociale ed economica.*

Ne consegue che il *focus* europeo sugli investimenti in conoscenza, sull'integrazione fra sistemi formativi e professionali, nonché sui sistemi di competenze e di armonizzazione delle qualifiche, andrà ad incidere sempre di più sulle politiche di formazione continua e sulle strategie di *knowledge management* del settore bancario.

La velocità del cambiamento, la maggiore complessità e diversificazione dei prodotti e servizi offerti, nonché la globalizzazione dei mercati, richiedono all'*industry* bancaria (e alle organizzazioni in generale) non solo un adeguamento delle variabili organizzative, ma anche soprattutto delle risorse umane, in possesso della certificazione della loro professionalità.

La possibilità di "tesaurizzare" le competenze e di sviluppare strumenti idonei a riconoscerle, diviene lo strumento per far fronte alle continue trasformazioni del mercato del lavoro, sempre meno strutturato e strutturabile sui profili professionali fissi e caratterizzato da un'accresciuta complessità dei saperi.

La Banca – quale organizzazione *Knowledge intensive* impegnata nella sfida competitiva – è chiamata a rilevare, salvaguardare, valorizzare ed innovare il proprio Capitale Umano; ad identificare e gestire strategicamente le competenze "chiave"; a potenziare i processi di apprendimento, sviluppo e riconoscimento delle competenze.

In conclusione, ne scaturisce la necessità di delineare un percorso e/o discorso progressivo che arrivi a definire le logiche, gli strumenti e le componenti che caratterizzano un processo di certificazione nel settore dei servizi finanziari.

A sostegno di tale assunto, saranno illustrati i seguenti Progetti Europei, del Programma Leonardo da Vinci:

LOBSTER	<i>Learning Organization in the Banking Sector in Europe;</i>
CERTIFIED	<i>Certification & Accreditation System for Financial Services Sector Education and Training;</i>
FIRST	<i>Financial Services EQF Translators in EU;</i>
BIF	<i>Banking Insurance & Finance Network.</i>

I progetti europei saranno analizzati al fine di fornire esempi concreti di come il contesto europeo all'interno del settore bancario e finanziario si stia muovendo verso l'Europa attraverso:

- l'utilizzo pratico dei principi teorici della Learning Organizations (LOBSTER);
- la costruzione di un modello di riferimento per le competenze (CERTIFIED);
- la traduzione dei descrittori EQF in un linguaggio comune e di più facile applicazione (FIRST);
- l'applicazione concreta della metodologia ECVET (BIF).

*Prof. Mario Spatafora
Segretario Generale Associazione Effebi
Vice Pres. Resp Progetti Eur. EBTN*



1. Le strategie europee in tema di istruzione e formazione

1.1 Il Processo di Bologna



"L'Europa che stiamo costruendo non è solo quella dell'Euro, delle banche e dell'economia, ma deve essere anche l'Europa del sapere"¹

Questo era l'auspicio espresso dai Ministri della Pubblica Istruzione britannico, francese, italiano e tedesco, riunitisi a Parigi il 25 Maggio 1998 per firmare una dichiarazione comune volta ad armonizzare la struttura del sistema europeo d'istruzione superiore.

Un anno dopo, i Ministri dell'istruzione Superiore di ventinove paesi europei si sono incontrati a Bologna per sottoscrivere un importante accordo.

Tale documento, noto come la "Dichiarazione di Bologna", ha dato vita ad un imponente e oramai irreversibile processo di armonizzazione dei vari sistemi di istruzione superiori europei: il "Bologna Process", che rientrava pienamente nel programma di lavoro "Education and Training 2010"².

¹ Cfr. Dichiarazione congiunta su: "L'armonizzazione dell'architettura dei sistemi di istruzione superiore in Europa". Da parte dei Ministri competenti di Francia, Germania, Gran Bretagna ed Italia. Parigi, la Sorbona, 25 Maggio 1998.

² Costituisce un programma di lavoro, approvato nel 2002 dal Consiglio dell'Educazione e dalla Commissione per implementare la strategia di Lisbona, che integra tutte le azioni nel campo dell'istruzione e della formazione a livello europeo, includendo anche l'istruzione e la formazione professionale.

Il Processo di Bologna, sviluppando l'impianto dei cicli universitari aperti e flessibili che si innestano nell'idea del *life long learning*, favorisce l'idea di accesso ai sistemi di istruzione e di mobilità che si traduce in strumento di equità.

Per ottenere l'armonizzazione dei sistemi universitari europei sono stati individuati sei obiettivi principali per il 2010.

**Obiettivi per l'armonizzazione
dei sistemi universitari europei:**

1. *Adozione di un sistema di titoli di semplice leggibilità e comparabilità.*
2. *Sistema fondato su due cicli principali di primo e secondo livello.*
3. *Consolidamento di un sistema di crediti didattici, acquisibili anche in contesti disciplinari diversi.*
4. *Promozione della mobilità, mediante la rimozione degli ostacoli al pieno esercizio della libera circolazione.*
5. *Cooperazione europea nella valutazione della qualità.*
6. *Promozione di una dimensione europea dell'istruzione superiore che includa lo sviluppo dei piani di studio integrati, la cooperazione fra istituzioni universitarie, programmi di mobilità, innovazione e ricerca.*

1.2 Il Consiglio Europeo di Lisbona

Il 23 Marzo del 2000 il Consiglio Europeo di Lisbona "dettava" agli stati membri l'"Agenda di Lisbona", un documento strategico che ambiva a guidare le politiche per le risorse umane fino al 2010 e a traghettare l'Europa nella nuova "società della conoscenza" (knowledge society).

L'obiettivo che l'Unione Europea si prefissava era molto ambizioso:

"Diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale".

La strategia di Lisbona costituisce una pietra miliare nel contesto europeo poiché ha espresso con forza la necessità di una collaborazione più stretta tra i paesi dell'Unione.

Inoltre, ha dato un impulso decisivo ad aree prioritarie quali: l'adattamento dell'istruzione e della formazione per offrire ai cittadini opportunità di apprendimento lungo tutto l'arco della vita, la promozione di occupabilità e dell'inclusione sociale, oltre che l'incremento della mobilità lavorativa.

Il Consiglio Europeo di Stoccolma – 2001

L'anno successivo, Il Consiglio Europeo si riunisce a Stoccolma e definisce tre obiettivi concreti e strategici:

Obiettivi strategici:

1. Migliorare la qualità e l'efficacia dei sistemi di istruzione e formazione nell'Unione Europea.
2. Facilitare l'accesso di tutti a tali sistemi.
3. Aprire i sistemi di istruzione e formazione al mondo esterno.

Stoccolma ha rappresentato l'inizio di un cammino e l'avvio di un processo di crescita e cambiamento, individuando le aree di lavoro e declinando nella maniera più concreta possibile gli obiettivi futuri.



Il Processo Bruges-Copenaghen - 2002

Il Processo di Bruges-Copenaghen nasce principalmente per promuovere la cooperazione nel Vocational Education and Training – VET.

Sostenere lo sviluppo della trasparenza e della fiducia reciproca, quali principi alla base di un miglior riconoscimento di qualifiche e competenze, nonché la qualità dell'istruzione e della formazione professionale europea, è la prerogativa del processo di cooperazione.

L'intento è dunque quello di sviluppare una strategia integrata, raccogliendo in un unico ed agevole strumento tutti i dispositivi e le iniziative per la trasparenza ed il riconoscimento di certificati e diplomi.

Per l'attuazione degli obiettivi del processo di Bruges-Copenaghen l'Unione Europea ha sviluppato e continua a sviluppare strumenti diversi, europei e nazionali tra i quali:

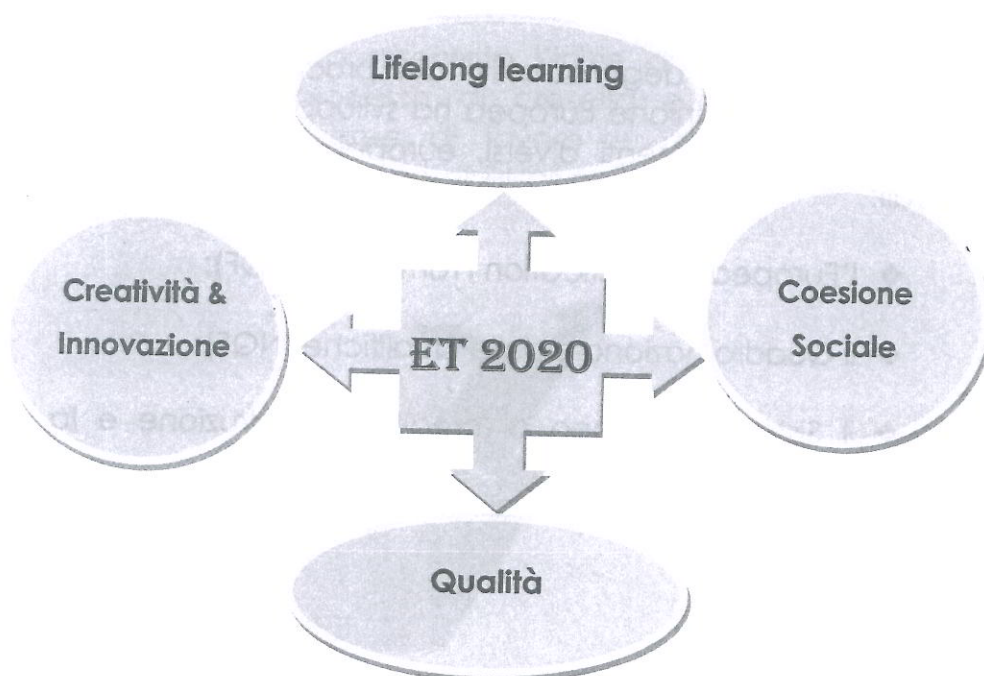
- ❖ l'European Qualification Framework (EQF);
- ❖ il Quadro nazionale delle Qualifiche (NQF);
- ❖ il Sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET).

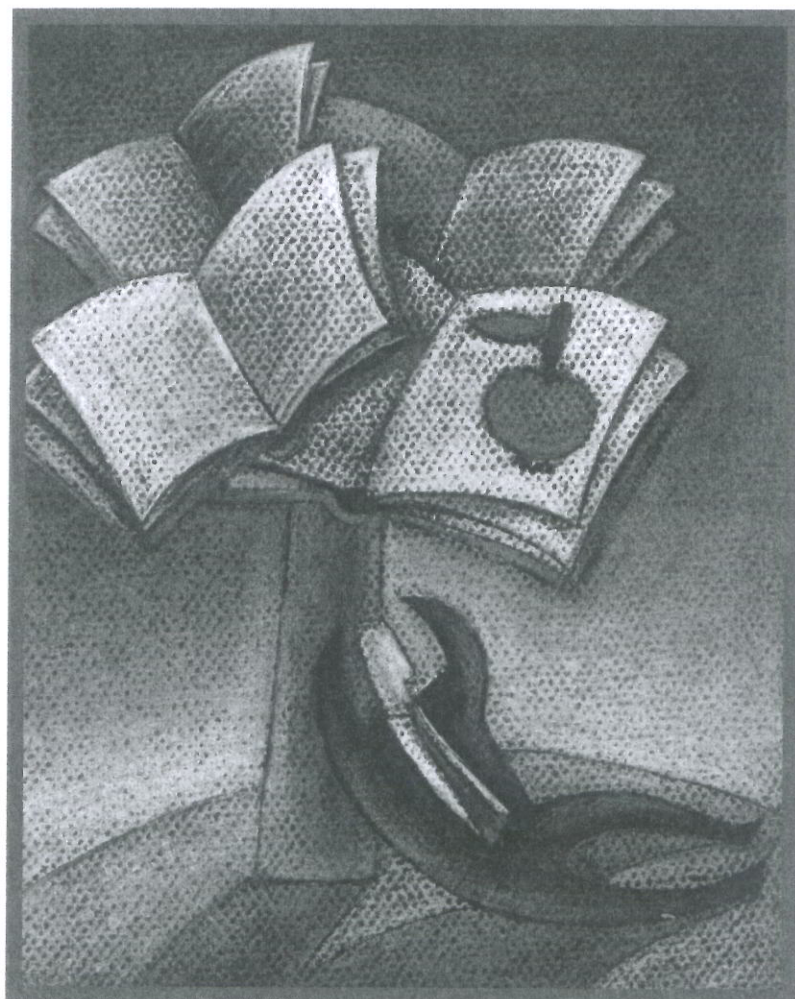
1.3 Il programma "Istruzione e Formazione 2020"



Il programma "Istruzione e formazione 2020" (Education Training 2020), che si basa sulle Conclusioni del Consiglio, è un quadro strategico aggiornato per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione, che prende le mosse dai progressi realizzati nel quadro del programma di lavoro "Istruzione e formazione 2010" (ET 2010).

Lo scopo essenziale del quadro strategico è incoraggiare il miglioramento dei sistemi d'istruzione e di formazione nazionali, attraverso quattro obiettivi strategici.





2. L'Apprendimento in Europa

Tra i vari concetti rilevanti legati all'Europa e alle logiche del lifelong learning, due risultano particolarmente trasversali e caratterizzanti l'intero sistema con influenze significative per tutti i dispositivi realizzati:

1. Apprendimento Formale, Non formale, Informale
2. Risultati dell'apprendimento (Learning Outcomes)

2.1 Apprendimento Formale, Non formale, Informale

L'apprendimento permanente viene definito dal Parlamento europeo e dal Consiglio come:

"ogni forma di istruzione generale, istruzione e formazione professionali, istruzione non formale e apprendimento informale, intrapresi nelle varie fasi della vita, che diano luogo a un miglioramento delle conoscenze, delle capacità e delle competenze in una prospettiva personale, civica, sociale e/o occupazionale; compresa la prestazione di servizi di consulenza e orientamento".

In tale prospettiva, la nozione di lifelong learning non rappresenta solo un aspetto della formazione generale e professionale, ma viene intesa come il punto di riferimento della domanda e dell'offerta in qualsiasi contesto di apprendimento.

Nel Memorandum sul Lifelong Learning, presentato dalla Commissione Europea nell'ottobre del 2000, si distinguono tre diverse categorie di apprendimento:

L'apprendimento formale che si svolge negli organismi di istruzione e formazione e porta al conseguimento di diplomi e Qualifiche riconosciute;

L'apprendimento non formale si svolge al di fuori delle strutture tradizionali e solitamente non porta al conseguimento di certificati. E' organizzato da associazioni giovanili, sindacati o partiti politici o è fornito da organizzazioni o servizi complementari dei sistemi formali (corsi d'istruzione artistica, musicale e sportiva o corsi privati per la preparazione degli esami);

L'apprendimento informale è quello inerente la vita quotidiana; non è necessariamente intenzionale e può non essere riconosciuto, a volte dallo stesso interessato, come contributo alle sue conoscenze e competenze.



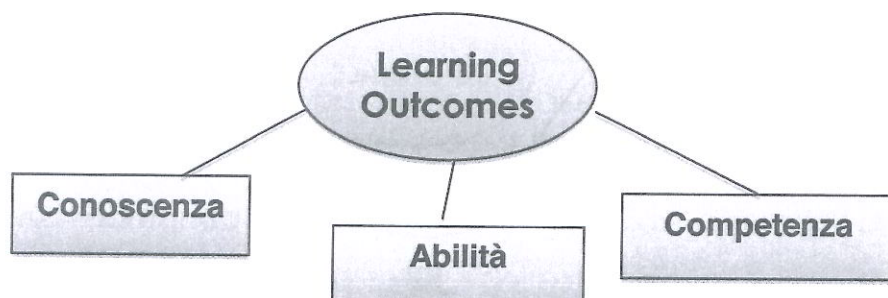
2.2 I risultati dell'apprendimento (*Learning Outcomes*)

Il termine cosiddetto "Risultati dell'apprendimento" viene introdotto in sede comunitaria come dizione univoca rispetto alla ricca e difforme terminologia utilizzata nei diversi Paesi dell'Unione per definire gli esiti della formazione e dell'apprendimento (conoscenze, competenze, abilità, acquisizioni, capacità, ecc.).



I Risultati dell'apprendimento rappresentano³:

ciò che ci si aspetta la persona conosca, comprenda e/o sia in grado di fare, al termine di un periodo di apprendimento.



³ Si rimanda a "RECOMMENDATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL del 23 Aprile 2008.

Conoscenze (Knowledge)

1

- ✓ Con il termine conoscenze si intende: *"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.
- ✓ Le conoscenze sono descritte come *teoriche e/o pratiche.*

Abilità (Skills)

2

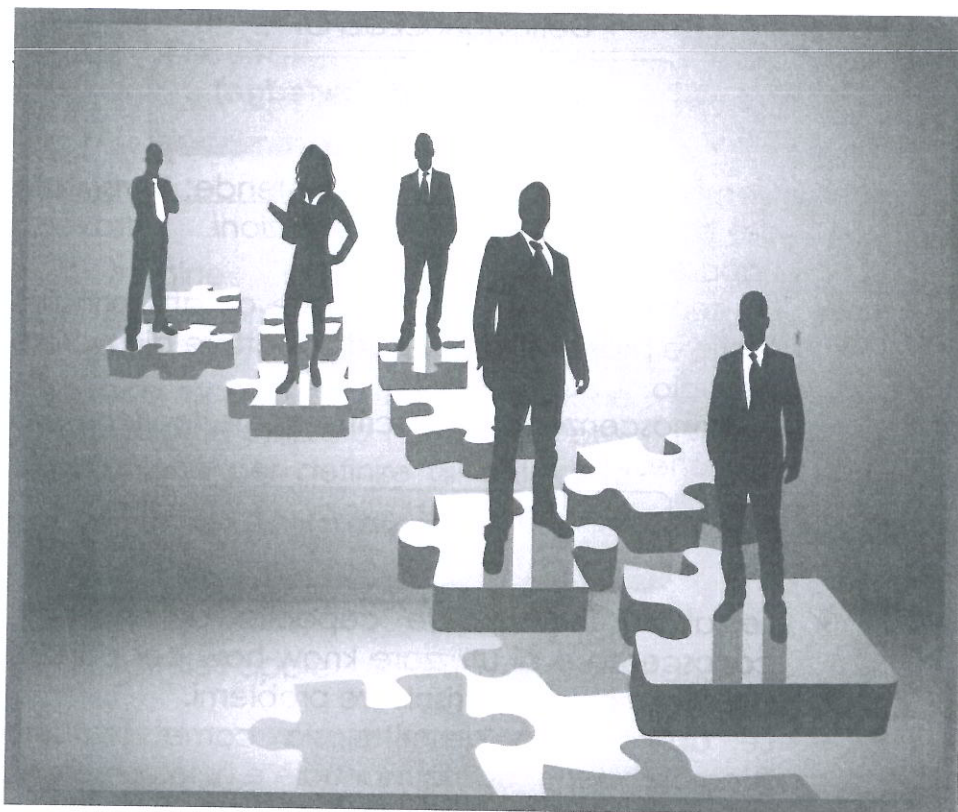
- ✓ Le abilità indicano le capacità di applicare conoscenze e di utilizzare know-how per portare a termine compiti e risolvere problemi.
- ✓ Le abilità sono descritte sia come *pratiche* (comprendenti l'abilità manuale e l'uso di metodi, materiali, strumenti) che come *cognitive* (comprendenti l'uso del pensiero logico, intuitivo e creativo).

Competenze (Competences)

3

- ✓ Le competenze assumono il significato di *"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/o personale".*
- ✓ Le competenze sono descritte in termini di *responsabilità e autonomia.*

⁴ European guidelines for validating non formal and informal learning, CEDEFOP, 2009.



3. Learning Organization: una risposta ai cambiamenti, alla complessità e all'incertezza

tra i più significativi modelli organizzativi sviluppati negli ultimi decenni, la *Learning Organization* è sicuramente il modello che può rispondere maggiormente allo scenario descritto.

La *Learning Organization*, è
"l'impresa che apprende", sia dall'interno sia
dall'esterno, valorizzando al massimo il capitale
umano: il ritmo con cui l'organizzazione impara
diventa la vera fonte del vantaggio competitivo.

Ma come è possibile utilizzare praticamente i
principi teorici della *learning organization* nel settore
bancario?

Come è possibile collegare i suoi concetti teorici agli
indicatori concreti riferiti alle *performance* organizzative?

Per rispondere a questi quesiti, l'Associazione Effebi,
insieme ad altri Partners, ha sviluppato il progetto europeo
Leonardo da Vinci: "LOBSTER - *Learning Organization in
the Banking Sector in Europe*".

Il Progetto Europeo LOBSTER

L'idea del progetto LOBSTER nasce da un deciso interesse
di Associazioni Bancarie, Banche, Istituti Finanziari per le
potenzialità incluse nell'approccio *Learning Organization*,
in termini di sviluppo delle risorse umane e miglioramento
dei processi interni.



Rispondendo al bisogno di raccogliere e consolidare le buone pratiche nel processo di implementazione della metodologia della *Learning Organization* nel settore bancario in Europa, è emerso che un tale approccio può rappresentare uno strumento utile per affrontare e gestire il processo di concentrazione in seguito alle fusioni e acquisizioni internazionali.

Il Progetto ha cercato di identificare un percorso praticabile dalle Banche, elaborato sui principi teorici, prendendo in considerazione le caratteristiche specifiche delle Banche, bisogni, aspettative, e soluzioni accettabili.

La metodologia seguita si è basata sul
"benchmarking cooperativo".

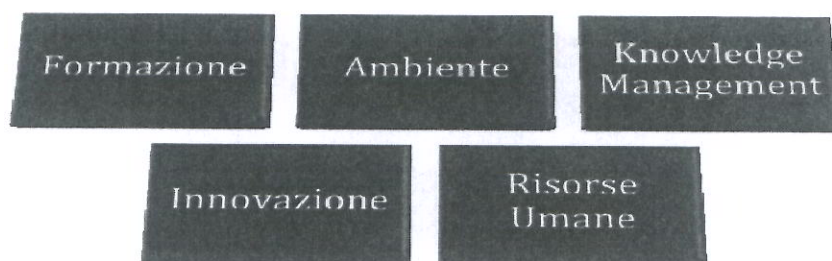
Tale metodologia, consiste nel guardare "fuori" per avere idee ed ispirazioni, mentre le organizzazioni tempestivamente analizzano criticamente i propri processi interni con i relativi risultati.

3.1 I criteri per identificare una Learning Organization

Le organizzazioni, e le Banche in particolare, sono fondate su obiettivi e *performance* di tipo quantitativo, riferiti al conseguimento di piani di *budget* e risultati efficienti ("indicatori economici *hard*").

Parallelamente, le organizzazioni rivolgono la loro attenzione anche ad aspetti più *soft* di processi e strutture interni, focalizzando gli aspetti qualitativi che è difficile collegare a indicatori puramente economici.

Alcuni di questi cosiddetti "indicatori organizzativi *soft*" sono:



Sulla base delle caratteristiche della *Learning Organization* e gli indicatori *soft* e *hard*, è stato possibile identificare otto criteri, coerenti con la specificità del settore bancario, e utili per riconoscere una *Learning Organization*.

Otto Criteri per identificare una Learning Organization

1. *Adozione di un approccio strategico all'apprendimento:* come la conoscenza organizzativa, e le esperienze di *managers* e lavoratori sono prese in considerazione e processate ai vari livelli organizzativi.
2. *Politica partecipativa:* come gli attori coinvolti nelle attività organizzative (lavoratori e *managers*) partecipano al processo politico aziendale;
3. *Accessibilità e trasparenza delle informazioni:* che tipo di meccanismi generano partecipazione ed empowerment;
4. *Approccio adottato per pianificare gli obiettivi e monitorare i risultati:* che tipo di procedure di controllo sono usate e come è strutturata la relazione tra chi controlla e chi è controllato.
5. *Cambiamento interno e dialogo:* i processi orizzontali che si instaurano tra le Unità;
6. *Flessibilità delle ricompense:* come le risorse umane sono incoraggiate e ricompensate quando si adattano ai cambiamenti e generano innovazione;
7. *Apprendimento inter - organizzativo:* come le opportunità di dialogo con le altre aziende sono favorite e incoraggiate;
8. *Opportunità di sviluppo professionale:* come le opportunità di apprendimento sono accessibili dai singoli per i loro processi di sviluppo personale.



4. La Quality Assurance nella formazione

4.1 Il quadro di riferimento europeo per la Qualità

Il miglioramento continuo dei Sistemi di Istruzione e Formazione Professionale (IFP) costituisce uno degli obiettivi strategici a livello comunitario.

La tematica dell'Assicurazione di Qualità nell'ambito dei sistemi formativi, e più in particolare di quelli dell'istruzione e formazione professionale (VET), ha per obiettivo il miglioramento continuo dell'Istruzione e formazione professionale (d'ora in avanti IFP), basato su un ciclo di assicurazione e di miglioramento di qualità.

L'obiettivo della Proposta di Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio europeo è stato quello di istituire un Quadro di riferimento europeo di Assicurazione della qualità dell'istruzione e della formazione professionale - EQARF:

European Quality Assurance Reference Framework - , come strumento per supportare gli Stati Membri e le parti interessate nell'analisi, sviluppo, monitoraggio e miglioramento dell'efficacia dei loro sistemi di IFP.

4.2 Common Quality Assurance Framework: una metodologia per la Qualità



Il dispositivo CQAF (Common Quality Assurance Framework) si rivolge a tutti i livelli dell'Istruzione Formazione Professionale e completa quanto già fatto a livello dei singoli Stati.

Si tratta, quindi, di un approccio originale che colma la mancanza di coerenza ed unitarietà nell'affrontare la tematica della garanzia della Qualità.

Il CQAF costituisce un quadro di riferimento europeo per la *Qualità dell'Istruzione e Formazione Professionale* strutturato come uno strumento di lettura trasversale e basato su riferimenti qualitativi e quantitativi.

Esso è finalizzato a supportare i policy maker (decisori) e gli operatori nel cogliere l'impatto dei modelli esistenti di Assicurazione della Qualità (AQ), nell'identificare le aree di miglioramento e nel prendere decisioni.

L'applicazione del CQAF ha portato e porterà miglioramenti in termini di efficacia, trasparenza e riconoscimento reciproco a livello nazionale ed europeo.

Le quattro fasi del modello di Quality Assurance

Il CQAF si articola in:

- Un modello, per facilitare la progettazione, l'implementazione, la valutazione e la revisione dei sistemi ai livelli adeguati nei singoli Stati membri;
- Una metodologia, per la valutazione e la revisione dei sistemi;
- Un sistema di monitoraggio, che dovrebbe essere definito a livello nazionale e/o regionale ed associato, se possibile, a momenti di Peer review a livello europeo;
- Uno strumento di misurazione, costituito da un set di indicatori.

Il modello

Il modello comprende i seguenti elementi correlati:



Prima fase: la progettazione

La progettazione riguarda la definizione di:

- ☐ Obiettivi chiari e misurabili;
- ☐ Procedure per la certificazione degli individui e/o l'accreditamento delle strutture formative e/o dei programmi;
- ☐ Modalità di coinvolgimento dei principali stakeholder, nazionali e/o regionali.

Seconda fase: l'implementazione

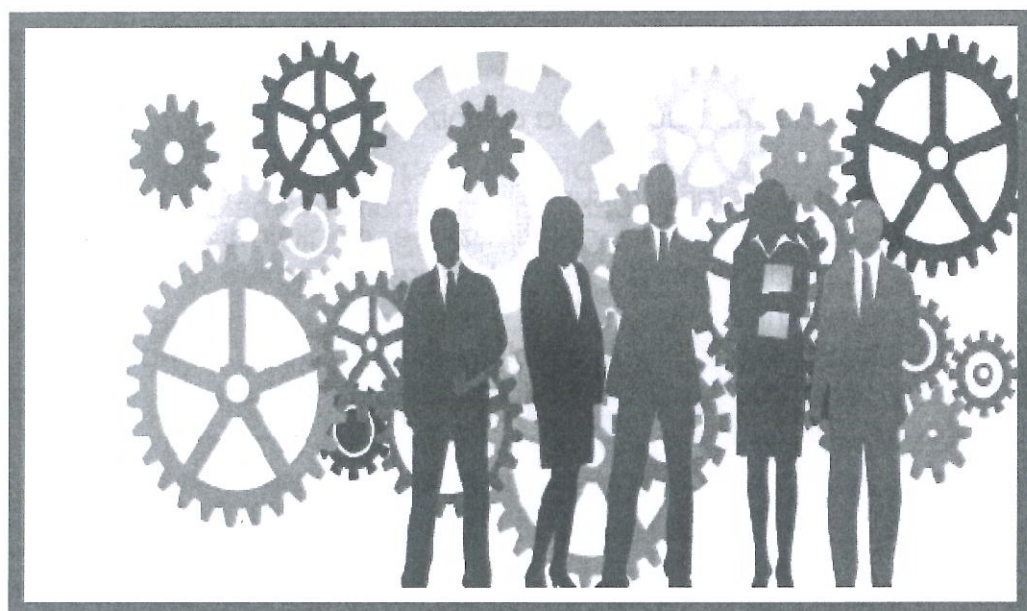
L'implementazione comporta la definizione di principi chiave che sostengano la pianificazione delle azioni per assicurare il conseguimento degli obiettivi programmati. Questi principi devono essere coerenti con gli obiettivi fissati.

Terza Fase: la valutazione

- ☐ Criteri di valutazione legati al contesto;
- ☐ Obiettivi e frequenza della valutazione;
- ☐ Punti di forza e aree di miglioramento.

Quarta Fase: la revisione

La revisione costante che combini l'Autovalutazione con la Valutazione realizzata da un soggetto esterno, la raccolta di feedback e la realizzazione di opportuni cambiamenti.



5. La certificazione delle competenze nel Settore Bancario: percorsi e modelli di riferimento

5.1 L'Accreditamento e la Certificazione delle competenze

L'accREDITAMENTO costituisce uno degli strumenti di cui si dispone a livello europeo per imprimere una crescita qualitativa al sistema dell'offerta formativa e assume una forte valenza strategica.

L'Accreditamento: definizione e regolamento

Per accreditamento s'intende dunque:

L'atto attraverso cui l'amministrazione pubblica competente riconosce ad un organismo (soggetto dell'accREDITAMENTO) la possibilità di proporre e realizzare interventi di formazione-orientamento

La Certificazione: definizione e finalità strategiche

L'attività di certificazione rappresenta una delle principali misure trasversali volte a creare i presupposti generali per il raggiungimento di obiettivi di qualità (efficacia ed efficienza) del sistema formativo e ad individuare strumenti e strutture per il rafforzamento dei sistemi di formazione ed occupazione.

La certificazione è resa possibile da un sistema di standard formativi, che costituiscano un riferimento certo e condiviso per riconoscere il possesso di competenze in modo univoco e confrontabile.

Il certificato diventa un documento ufficiale che attesta il possesso, da parte di un soggetto, di determinate competenze relative ad una figura professionale ben identificabile, autorizzandone la spendibilità in contesti e sistemi diversi da quello di origine.

Attraverso questo documento vengono validate e certificate le competenze del soggetto, indipendentemente da dove esse siano state acquisite.

I soggetti si vedono così riconosciute non solo le competenze acquisite nel corso di esperienze scolastiche e di formazione professionale, ma anche quelle acquisite nel corso della propria attività lavorativa e dei processi di autoformazione (i cosiddetti *learning outcomes*, i risultati dell'apprendimento).

Perché certificare?

Per essere in grado di garantire la comparazione e il riconoscimento delle competenze acquisite.

La necessità è, infatti, quella di creare un sistema integrato in grado di dialogare, interagire e collaborare con la realtà socio-economica e di garantire agli individui l'effettiva possibilità di mettere in trasparenza le esperienze e le competenze acquisite.

L'obiettivo generale è quello di favorire la mobilità a livello di mercato del lavoro comunitario ma anche nazionale, fornendo agli individui uno strumento in grado di valorizzare (rendendole esplicite) le competenze acquisite.

La possibilità di certificare non solo titoli, ma nuclei di competenze, rappresenta la chiave di volta dell'innovazione.

La certificazione delle competenze nasce, in sintesi, dall'esigenza di sviluppare percorsi personalizzati di Lifelong Learning per rispondere alla sfida attuale rappresentata dal cambiamento del mercato del lavoro e dal precariato, e quindi dalla necessità individuale di farvi fronte attraverso la formazione e l'autoformazione.

La sfida è quella di un'integrazione sempre più stretta fra l'istruzione, la formazione ed il lavoro per valorizzare (e non disperdere) il patrimonio individuale di competenze accumulato e accumulabile.



5.2 Il progetto Europeo – CERTIFIED (www.certified.eu)



Il Progetto Europeo CERTIFIED acronimo di "*Certification & accreditation system for Financial services sector Education and training*" ha fornito, a Banche e Istituti Finanziari, un sistema

condiviso a livello europeo per la certificazione delle competenze.

Il progetto è giunto alla sua conclusione attraverso la realizzazione di tre fasi pilota (realizzate in Polonia, Grecia e Portogallo), volte a testare e validare le procedure, gli strumenti e i contenuti ipotizzati nella fase di realizzazione.

Il progetto ha definito indicatori chiari, declinati attraverso regole sintetiche e precise descrizioni, volte a individuare le competenze relative ad ogni figura-profilo professionale.

Analizzando in dettaglio il contenuto di tre profili professionali (rispettivamente *Compliance Officer*, *Customer Relationship Manager* e *Branch Manager*), si è riusciti a definirne le 6/8 competenze principali.

Quindi sono state, a loro volta, ulteriormente scomposte attribuendo a ognuna di loro gli elementi connessi a "*knowledge, skills e attitudes*" nonché la descrizione delle principali attività e indicatori,

Le competenze certificate costituiscono elemento per il conseguimento di nuove Qualifiche professionali, per l'accesso, cioè, a corsi di formazione avanzati e profili professionali di maggiore responsabilità e autonomia.

Inoltre, ai fini della certificazione basata sulle competenze, acquisiscono rilevante importanza il riconoscimento dei risultati dell'apprendimento precedente, essendo parte integrante dell'intero contesto conoscitivo dell'individuo.

Sarà dunque sufficiente, una volta definita la competenza chiave da integrare, individuare per l'acquisizione il tassello mancante, evitando così una valutazione totale e offrendo all'individuo la possibilità di integrare il proprio quadro di competenze, senza la necessità di percorrere lunghi percorsi formativi, ma utilizzando invece un approccio individualizzato, basato sulle reali necessità professionali. .



Tutto ciò conferisce qualità, credibilità, affidabilità, trasparenza, spendibilità, riconoscibilità ai certificati rilasciati.

Nello specifico, il processo di certificazione basato sulle competenze nato dal progetto CERTIFIED è così delineato:

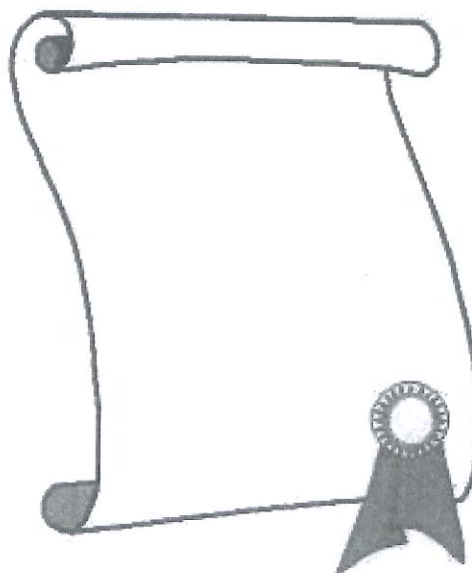
Il Processo di Certificazione

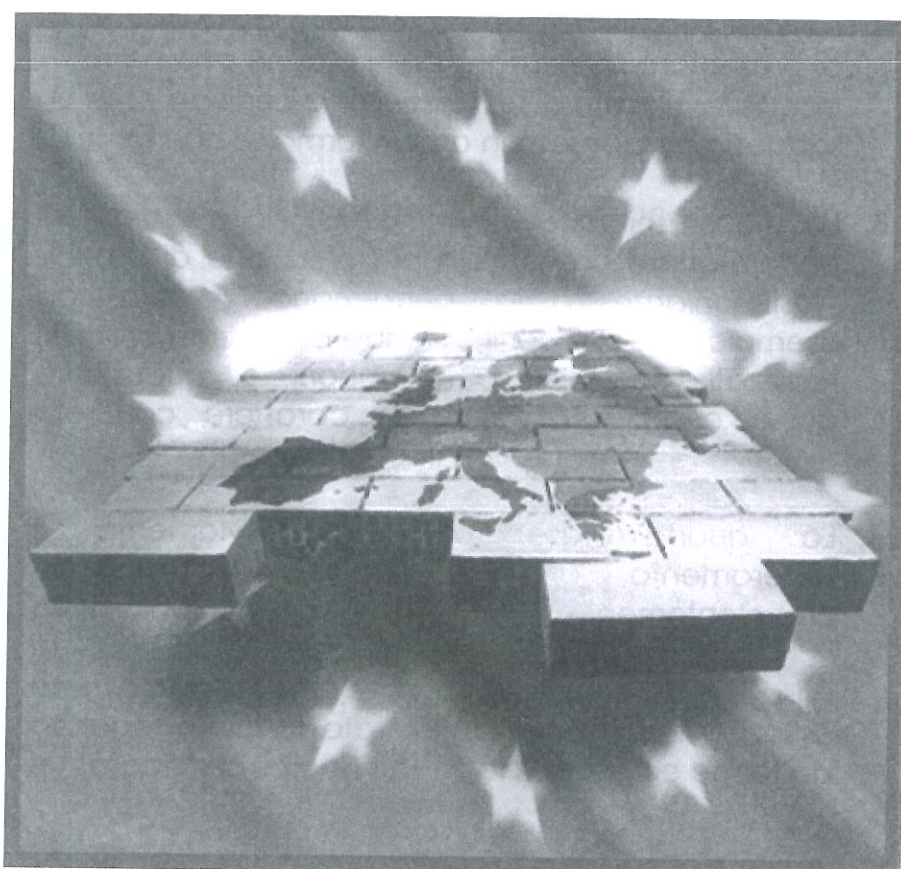


Una volta attuate le procedure di domanda e di registrazione, si passerà alla vera e propria fase di valutazione, caratterizzata da quattro micro-fasi:

1. Alla base della scelta di una preventiva *autovalutazione* sta il presupposto secondo cui è necessario riflettere, attraverso un processo consapevole, sui propri punti di forza e le aree potenziali di miglioramento, traducendoli in azioni di miglioramento pianificate e monitorate nel tempo per verificarne l'andamento.

2. La fase successiva è caratterizzata dalla necessità di presentare un *Portfolio* delle proprie competenze acquisite: si tratta di un dossier che certifica cosa un soggetto ha appreso in ambiti formali e non formali.
3. La terza micro-fase (*witnesses of candidate's performance*) prevede la presentazione di possibili "testimonianze della performance". Sarà ad esempio possibile per il candidato mostrare progetti realizzati, ricerche, pubblicazioni e quant'altro possa effettivamente avere carattere concreto come la testimonianza del superiore o di colleghi.
4. La quarta fase prevede, ovviamente il superamento di un esame, da svolgersi prevalentemente in forma scritta. Qualora la richiesta di certificazione superasse le fasi di validazione intermedia e finale, il processo ha come esito l'emissione di un attestato formale, regolato da forme ed atti ufficiali, istituzionali: il certificato.





6. Lifelong Learning e Quadro Europeo delle Qualifiche

6.1 L'European Qualification Framework - EQF



L'EQF nasce dalla Raccomandazione sulla costituzione di un Quadro di riferimento Europeo per le Qualifiche (European Qualification Framework - EQF¹), adottata dal Parlamento europeo e dal Consiglio il 23 Aprile 2008.

L'EQF è fondato sulla convinzione che l'unico modo per allineare la diversità e permettere ai sistemi di istruzione e formazione e ai sistemi settoriali di dialogare tra loro sia quello di adottare un *approccio basato sui learning outcomes* e sulla dimensione dell'apprendimento permanente (*lifelong and lifewide learning*).

Ciò che conta è quello che una persona dimostra di sapere, di comprendere e di saper fare alla fine di un processo di apprendimento (*outcome based approach*) in contrapposizione al "tradizionale" atteggiamento basato sui contenuti, sul programma, sulla tipologia, sulla durata, sui luoghi e sugli stili di apprendimento (*input based approach*).

Le finalità dell'EQF

Lo scopo principale dell'EQF è quello di fornire uno strumento di traduzione e di riferimento per la comparazione delle Qualifiche e dei titoli acquisiti nei vari sistemi di istruzione e formazione e nei sistemi settoriali

In quanto tale, l'EQF non interferisce con i sistemi nazionali, perché è uno strumento neutro. Tuttavia, la sua adozione, che è su base volontaria e richiede il supporto e la condivisione e l'impegno di tutte le Parti interessate.

6.2 Learning Outcomes: gli otto livelli EQF

L'EQF è dunque un dispositivo di traduzione – una griglia di conversione e lettura – che consente di mettere in relazione e posizionare, in una struttura a otto livelli, i diversi titoli (Qualifiche, diplomi, certificati etc.) rilasciati nei Paesi membri.

L'EQF è rappresentato da otto livelli di qualificazione, che prendono in considerazione l'intera gamma di Qualifiche previste. Partono da un livello di base (Livello 1, ad esempio l'istruzione primaria) ai livelli più avanzati (Livello 8, ad esempio i dottorati).

Learning Outcomes	Conoscenze	Abilità	Competenze
Livello 1	Conoscenze generale di base	Abilità di base necessarie a svolgere mansioni /compiti semplici	Lavoro o studio, sotto la diretta supervisione, in un contesto strutturato
Livello 2	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.	Lavoro o studio sotto la supervisione con una certo grado di autonomia
Livello 3	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.	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.
Livello 4	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.	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.

Livello 5	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.	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.
Livello 6	Conoscenze avanzate in un ambito di lavoro o di studio, che presuppongano una comprensione critica di teorie e principi.	Abilità avanzate, che dimostrino padronanza e innovazione necessarie a risolvere problemi complessi ed imprevedibili in un ambito specializzato di lavoro o di studio.	Gestire attività o progetti tecnico/professionali complessi assumendo la responsabilità di decisioni in contesti di lavoro o di studio imprevedibili; assumere la responsabilità di gestire lo sviluppo professionale di persone e gruppi.

Livello 7	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. 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.	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.
Livello 8	Le conoscenze più all'avanguardia in un ambito di lavoro o di studio e all'interfaccia tra settori diversi.	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.	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.

Tab.1 – Tavola dei descrittori EQF

La tabella dei livelli EQF va sempre letta e interpretata in orizzontale (learning outcomes) e in verticale (sopra e sotto)

FInancial se**R**vice**S** EQF Translators
in EU

First



7. Il Progetto Europeo FIRST – Financial Services EQF Translators in EU

Il Progetto FIRST – *Financial Services EQF Translators in EU* – nasce dal consenso che si ripone nel potenziale del Quadro Europeo delle Qualifiche e dai benefici a lungo termine che questo può apportare nel Financial Services Sector (FSS).

Nell'ambito del progetto FIRST, si è pervenuti alla traduzione dell'EQF in una serie di "descrittori" e di esempi concreti connessi al settore bancario, per facilitare l'applicazione dell'EQF nella definizione delle Qualifiche.

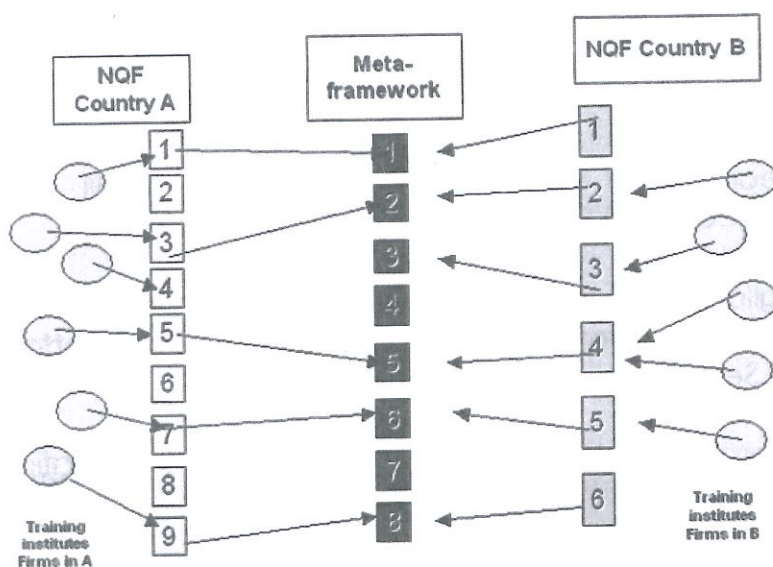
7.1 Scopi e obiettivi

SCOPI

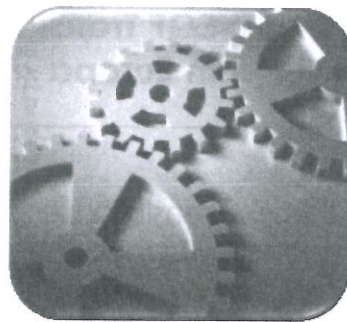
- ◆ Creare una versione su misura dei livelli EQF applicabile al Settore dei Servizi Finanziari;
- ◆ Migliorare la trasparenza e il riconoscimento delle Qualifiche professionali e dei certificati nel Settore dei Servizi Finanziari;
- ◆ Incoraggiare la mobilità professionale e geografica dei professionisti del settore grazie alla creazione di comprensibili e riconoscibili EQF Translators;
- ◆ Convertire l'EQF e i suoi livelli descrittori in uno strumento familiare e di semplice utilizzo per la comunità.

OBIETTIVI

- Fornire modelli di Qualifiche da utilizzare come punto di riferimento per l'applicazione dei livelli EQF nel Settore dei Servizi Finanziari a livello europeo;
- Tradurre i livelli descrittori EQF in un linguaggio comune e comprensibile ai fine della sua applicazione nel Settore dei Servizi Finanziari.



7.2 L'approccio metodologico



1. *Analisi dei processi lavorativi nel FSS* individuando un linguaggio adeguato che ha permesso una corretta descrizione delle Qualifiche in riferimento ai livelli EQF nel FSS;
2. *Creazione dell'EQF Translator*, "strutturato" per facilitare nel settore bancario e finanziario l'applicazione dei descrittori previsti nel Quadro Europeo delle Qualifiche nell'Unione Europea;
3. Attraverso l'uso di uno schema condiviso, la Partnership, per facilitare l'interpretazione dei livelli EQF, ha individuato un *campione rappresentativo delle Qualifiche* esistenti tra i livelli EQF 3-7 nel FSS;
4. *Linee guida* per definire specifiche Qualifiche nel FSS attraverso l'EQF Translator, per incoraggiare l'utilizzo dei livelli EQF.

7.3 EQF Translator per il Settore Bancario in Europa

L'EQF Translator è stato "strutturato" per facilitare nel settore bancario e finanziario l'applicazione dei "descrittori" previsti nel Quadro Europeo delle Qualifiche nell'Unione Europea. Pertanto, è stato ritenuto di particolare rilevanza che i cd. "Translator" rispecchiassero in maniera significativa l'ambiente di lavoro dell'attuale *financial industry*.

Al fine di pervenire a tale scopo, i risultati dell'apprendimento (LO) del Translator sono stati appropriatamente correlati ai processi di lavoro del FSS e hanno identificato i principali bisogni di qualificazione.

L'assunto posto a base dell'elaborazione dei Translators EQF/FSS, è che gli stessi debbano essere interpretati unitamente ai EQF Universal Descriptors. Ne deriva che i Translators, non hanno una loro autonoma validità, ma possono essere usati per meglio interpretare i Descrittori Universali di EQF.

Per descrivere al meglio le KSC sono stati individuati dei verbi specifici. Seguendo l'indice di Tassonomia di Blooms, la conoscenza e la comprensione vengono descritte attraverso una selezione di verbi per indicare come esse possano o debbano manifestarsi (es. spiegare, individuare, descrivere, illustrare, dare, elencare, riconoscere, distinguere, etc).

Altri verbi sono usati per acquisire abilità e competenze (es. applicare, risolvere, interpretare, consigliare, valutare, raccomandare).

Level 3	Knowledge	Skills	Competence
EQF Descriptor	Knowledge of facts, principles, processes and general concepts, in a field of work or study	A range of cognitive and practical skills required to accomplish tasks and solve problems by selecting and applying basic methods, tools, materials and information	Take responsibility for completion of tasks in work or study Adapt own behaviour to circumstances in solving problems
FSS EQF Translator	<ul style="list-style-type: none"> • Lists the basic features of the current macro and microeconomic situation • Explains the basic functions of banks and financial institutions in financial intermediation process • Identifies the key elements of the regulatory, legal and compliance framework applicable to FSS, including code of ethics. • Lists the specific regulations and procedures which are relevant to his/her job • Describes the basic features and functions of core financial products and services • Defines what risk is in a financial institution and explains how it influences his/her performance on the job 	<ul style="list-style-type: none"> • Finds and applies legal, regulatory and micro and macroeconomic information based on precise instruction • Delivers financial products and services and/or supportive technical services according to relevant legal, regulatory and procedural provisions • Assesses clients' basic financial needs and relate them to banking and financial products and services • Reconcile the risk profile of a client with the products and services offered to the client 	<ul style="list-style-type: none"> • Complies with adopted rules and procedures • Adapts professional behaviour to the requirements of FS in a supervised context and to the code of ethics • Is client centric in his/her professional role, oriented to the quality improvement of services provided to the client • Acts, respecting the risk profile of the clients and understanding of how his/her performance is influenced by risk factors

Level 4	Knowledge	Skills	Competence
EQF Descriptor	Factual and theoretical knowledge in broad contexts within a field of work or study	A range of cognitive and practical skills required to generate solutions to specific problems in a field of work or study	Exercise self-management within the guidelines of work or study contexts that are usually predictable, but are subject to change Supervise the routine work of others, taking some responsibility for the evaluation and improvement of work or study activities
FSS EQF Translator	<ul style="list-style-type: none"> Explains the key drivers, stakeholders and structures of the economy and the role of the financial intermediation process Explains the FS core business processes, practices and the related regulatory, legal and corporate governance requirements Describes in plain language a broad range of banking and financial products and services offered by own/other financial organisations and their benefits to the clients, as the basis for financial sales and advice processes Explains customer segmentation: types of clients and their resultant financial needs Identifies fundamental risks, risk management principles and processes and explains his/her position within the process 	<ul style="list-style-type: none"> Performs a needs analysis of clients, putting it against the macro and microeconomic situation, and translates those into an offer of adequate banking and financial products and services Analyses key factors influencing performance of a financial product Generates and communicates procedure-driven solutions, compliant with risk profile established by the organisation and the legal and regulatory requirements binding for the organisation 	<ul style="list-style-type: none"> Demonstrates autonomy in applying relevant financial markets information to his/her own specific role Takes responsibility for being ethical, compliant and effective within the boundaries of his/her job, working independently or within a team Takes responsibility, within regulatory requirements, to meet clients' financial needs, without direct supervision Takes responsibility to capture problems, inefficiencies and opportunities for quality improvement within his/her work environment/team and to come up with appropriate solutions Performs well as a team member

Level 5	Knowledge	Skills	Competence
EQF Descriptor	Comprehensive, specialised, factual and theoretical knowledge within a field of work or study and an awareness of the boundaries of that knowledge	A comprehensive range of cognitive and practical skills required to develop creative solutions to abstract problems	Exercise management and supervision in contexts of work or study activities where there is unpredictable change Review and develop performance of self and others
FSS EQF Translator	<ul style="list-style-type: none"> Illustrates how the financial intermediation process operates within the economy and identifies the future development trends, using professional terminology Gives examples of FS business processes and best practices and explains their relevance to his/her role Identifies and illustrates those laws, regulations and procedures which are relevant to his/her role Explains valuation principles for a broad range of banking and financial products and services for retail and corporate clients Explains risks and risk management techniques relevant to a given professional role, using professional terminology Recognises situations when to seek supporting information and advice within areas beyond his/her line of specialisation 	<ul style="list-style-type: none"> Analyses complex sets of indicators and interprets scenarios that affect his/her propositions for the clients and the organisation Identifies and critically analyses information and recommends how to act in accordance with legal principles and regulatory requirements. Advises High Net Worth/Corporate clients on best integrated solutions to their financial needs, using a wide range of financial products and financial structures Executes valuation and analyses performance of banking and financial products within his/her domain of specialisation, including their exposure to a variety of market factors Develops new propositions for clients and the organisation which respect the agreed boundaries of risk and compliance Seeks and obtains new external information and specialised advice, when needed Communicates his/her knowledge in an effective way, using easy to understand though technical language 	<ul style="list-style-type: none"> Takes initiative and responsibility for being on track with the changing macro and micro environment Is committed to assure regulatory compliance within his/her scope of accountability and the team Takes initiative, within the limits of regulatory framework, to meet clients' most complex financial needs Is committed to deliver the agreed risk/return ratio in the organisation, independently or within a team Promotes ethical behaviour among his/her team as a foundation for an organisation based on public trust

Level 6 EQF Descriptor	Knowledge	Skills	Competence
	Advanced knowledge of a field of work or study, involving a critical understanding of theories and principles	Advanced skills, demonstrating mastery and innovation, required to solve complex and unpredictable problems in a specialised field of work or study	Manage complex technical or professional activities or projects, taking responsibility for decision-making in unpredictable work or study contexts Take responsibility for managing professional development of individuals and groups
FSS EQF Translator	<ul style="list-style-type: none"> Explains in depth how the economy, the FSS and financial institutions operate, from a business perspective Interprets advanced issues related to the legal and regulatory environment, risk management and macro economic factors that together affect business activities and processes in a bank and a financial institution Recognises the interdependencies between local business environment, international markets and global economy and describes future macro economic trends Explains in detail the valuation process of banking and financial products within his/her domain of specialisation Illustrates how ICT can improve the delivery of financial services for the client 	<ul style="list-style-type: none"> Anticipates upcoming changes to regulatory environment relevant to his/her role so that adequate policies and objectives are initiated and appropriate solutions, sometimes innovative, are ready when needed Forecasts/analyses forecasts of key economic variables, in order to build and/or rebalance the client's portfolio Demonstrates proficiency and innovation required to develop new formats for solutions to clients' complex financial needs or to develop procedures, tools and systems that help the organisation come up with good solutions for the client Analyses if a specific financial product, which is in his/her domain, has been properly priced and can recommend an arbitrage opportunity Taking advantage of ICT technologies, designs and proposes innovative solutions to come up with products and services that optimise the risk/return ratio for the organisation 	<ul style="list-style-type: none"> Takes responsibility and initiative to cope with complex, unpredictable regulatory change, including preparatory work to facilitate senior management decisions Manages others/teams to be compliant and act ethically Takes initiative to propose improvements and recommends decisions in risk/return structures for products, services and operations Leads people and the teams to grow professionally to enhance their service in the best interest of the clients

Level 7	Knowledge	Skills	Competence
EQF Descriptor	Highly specialised some of which is at the forefront of knowledge in a field of work or study as the basis for original thinking and/or research. Critical awareness of knowledge issues in a field and at the interface between different fields	Specialised problem-solving skills required in research and/or innovation in order to develop new knowledge and procedures and to integrate knowledge from different fields	Manage and transform work or study contexts that are complex, unpredictable and require new strategic approaches Take responsibility for contributing to professional knowledge and practice and/or for reviewing the strategic performance of teams.
FSS EQF Translator	<ul style="list-style-type: none"> Critically explains highly complex interrelations among a variety of factors that determine the macroeconomic environment in which financial institutions operate Explains in detail the legal and regulatory environment and the risk management factors that affect business activities and processes in a bank and a financial institution Identifies the very new and upcoming trends and developments influencing the business of financial institutions Describes in depth the core business areas of a financial institution, indicating opportunities for expansion or new modes of development Integrates knowledge of all segments of financial services as a basis of original thinking and evolution of the sector 	<ul style="list-style-type: none"> Is able to analyse and evaluate in depth the macro and micro economic, regulatory and business environment of a financial institution so that original and creative solutions are available for the organisation and the clients, when needed Identifies, conceptualises and develops new formats for solutions to the most complex financial needs of different client segments or to develop procedures, tools and systems that help the organisation come up with excellent solutions for the client, which are at the forefront of the industry Employs originality and creativity in designing and proposing innovative solutions to come up with products and services that optimise the risk/return ratio for the organisation 	<ul style="list-style-type: none"> Exercises very substantial autonomy and initiative to cope with highly complex, unpredictable regulatory change Deals with complex ethical and professional issues and makes informed and expert judgements on these issues Takes leadership in the strategic issues of managing, operating and transforming a financial institution Has a strong orientation to utilise any market opportunities to produce competitive advantage for the organisation and its clients Takes high level responsibility to improve the risk/return structures for the organisation Provides leadership and empowers people and organisations to be professional, act with integrity and be trusted advisors to their customers and other stakeholders

7.4 Il "piloting" in Italia

Durante il Progetto Europeo FIRST, è stata prevista una fase di "piloting", nella quale sono stati testati i principali risultati da numerosi stakeholders coinvolti nel Progetto a livello nazionale e internazionale.

Mappa degli attori coinvolti:



La Partnership del Progetto ha prodotto, al fine di facilitare la comprensione e l'applicazione dell'EQF Translator, un cd. "Consultation Package".

Tale documento racchiude: le informazioni generali sull'EQF; i benefici che l'EQF Translator può apportare ai diversi stakeholders; le diverse esperienze internazionali sul tema dell'EQF nel settore Bancario e Finanziario in Europa e l'EQF Translator.

In Italia, durante la fase di piloting, sono state organizzate sei riunioni coinvolgendo diverse Banche e numerosi stakeholders nell'ambito delle Risorse Umane. Durante tali riunioni si è lavorato principalmente sull'analisi dettagliata dell'EQF Translator.

Tale analisi ha portato ad una ulteriore divisione dei learning outcomes su 4 Differentiators considerati i più rilevanti nel Settore Bancario e Finanziario:

1. The macro - and micro - economic environment and financial markets;
2. Financial intermediation;
3. Legal and regulatory framework;
4. Risk/return orientation.

Tale divisione è stata attuata per rendere più agevole la lettura del Translator e allo stesso tempo facilitare l'applicazione nel FSS dello stesso.

Level 3

Knowledge		Skills		Competences	
EQF Descriptor	Knowledge of facts, principles and processes and general concepts	A range of cognitive and practical skills required to accomplish tasks and solve problems by selecting and applying basic methods tools and materials and information		Take responsibility for completion of tasks in work or study adapt own behavior to circumstances in solving problems	
Core Differentiators:		EQF FSS Translators – Level 3			
1. The macro- and micro- economic environment	Lists the basic features of the current micro and macroeconomic situation.	Finds and applies micro and macroeconomic information based on precise instruction		Takes responsibility to adapt personal behaviour and solve problems within micro and macro environment.	
2. Financial intermediation	Explains the role of financial institutions in financial intermediation process.	Relates the clients' basic financial needs with financial products and services and suggests solutions.		Adapts professional behaviour to the requirements of FSS in a supervised context.	
3. Legal and regulatory framework	Identifies the key elements of the regulatory, legal and compliance framework applicable to FSS. Lists the specific regulations and procedures which are relevant to his/her job.	Finds and applies legal, regulatory information based on precise instruction. Delivers financial products and services according to relevant legal, regulatory and procedural provisions.		Complies with adopted rules and procedures.	
4. Risk/return orientation)	Explain how risk influences his/her performance on the job.	Applies job risk profile to his/her activity.		Acts understanding how his/her performance is affected by risk factor	

Level 4

Knowledge		Skills	Competences
EQF Descriptor	Factual and theoretical knowledge in a broad contexts	A range of cognitive and practical skills required to generate solutions to specific problems in a field of work or study	Exercise self-management within the guidelines of work or study contexts that are usually predictable, but are subject to change. Supervise the routine work of others taking some responsibility for the evaluation and improvement of work or study activities
EQF FSS Translators – Level 4			
Core Differentiators:			
1. The macro- and micro- economic environment and financial markets	Explains the key drivers and structures of the economy.	Applies micro and macro economic factors influencing the performance of a financial product and the relation with the client.	Demonstrates autonomy in applying relevant information regarding the micro and macro environment.
2. Financial intermediation	Describes the factual and theoretical knowledge of the key economic drivers and structures.	Compares key factors influencing performance of financial processes and the directly and indirectly related products and service portfolio that the organisation offers.	Takes some responsibility to identify problems and inefficiencies in the work environment and to provide solutions.

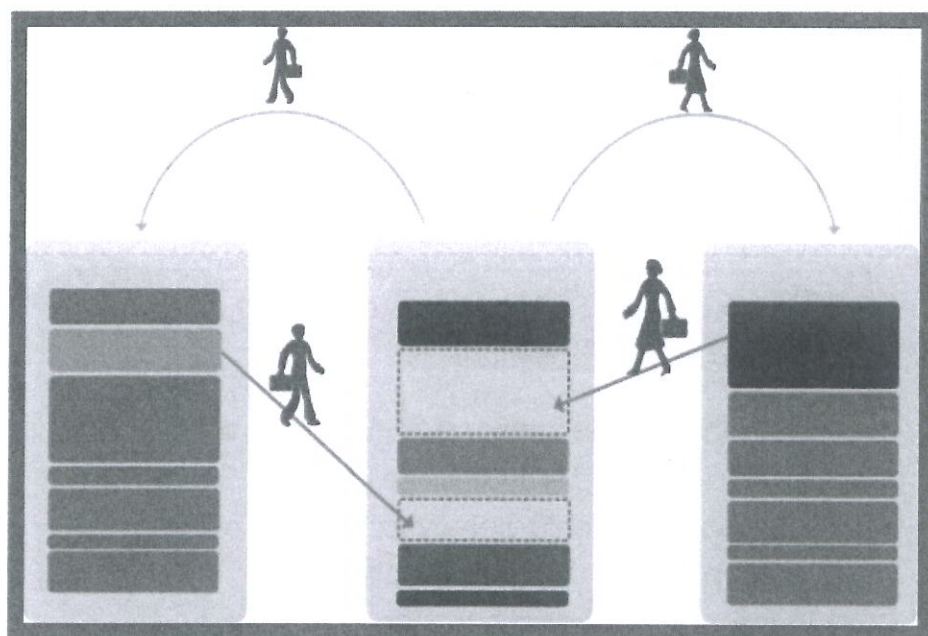
3. Legal and regulatory framework	<p>Explains regulatory, legal and corporate governance requirements related to FS business/organization processes and practices</p> <p>Has a good understanding of one's organisational internal procedures.</p>	Generates and communicates solutions compliant with the legal and regulatory requirements binding for the organisation	Takes responsibility for being compliant and effective within the boundaries of his/her job, and to meet client's financial needs.
4. Risk/return orientation)	Identifies fundamental risks principles and processes and explain his/her position within the process.	Generates and communicates solutions compliant with risk profile established by the organisation	Takes responsibility to identify problems in his/her work environment and proposes solutions.

Level 5

Knowledge		Skills	Competences
EQF Descriptor	Comprehensive, specialized, factual, theoretical knowledge and awareness of the boundaries of that knowledge	A comprehensive range of cognitive and practical skills required to develop creative solutions to abstract problems	Exercise management and supervision in contexts of work or study activities. Where there is unpredictable change. Review and develop performance of self and others
EQ FSS Translators – Level 5			
Core Differentiators:			
1. The macro- and micro- economic environment and financial markets	Defines FS business processes and good practices and explains their relevance for to his/her role	Analyses and interprets indicators and scenarios that effect his/her proposals for the clients and the organisation.	Takes initiative and responsibility for being on track with the changing macro and micro environment
2. Financial intermediation	Illustrates how the financial intermediation process operates within the economy, using professional terminology	Identifies and interprets any market related indicators which impact on the organisation.	Exercises supervision of financial intermediation principles within the organization, focusing on unpredictable changes. Develops performance of individuals and groups within the organizations.
3. Legal and regulatory framework	Identifies and illustrate those laws, regulations and procedures which are relevant to his/her role	Identifies and critically analyses information and recommend how to act in accordance with legal principles and regulatory requirements.	Takes initiative, within the regulatory framework, to meet clients' most complex financial needs, without direct supervision
4. Risk/return orientation)	Explains risk management techniques relevant to different professional roles/activities.	Develops appropriate proposals in the organisation within the boundaries of risk.	Supervise the enforcing of the organisations' regulatory framework. Is committed to deliver the established risk/return ratio in the organisation.

Level 6

EQF Descriptor	Knowledge		Skills		Competences
	Advanced knowledge and critical understanding of theories and principles		Advanced skills demonstrating mastery and innovation required to solve complex and unpredictable problems in a specialized field of work or study		
EQF FSS Translators – Level 6					
Core Differentiators:					
1. The macro- and micro- economic environment and financial markets	Identifies the interdependencies between local business environment, international markets and global economy. Explains in depth how the economy, the FS institutions operate, from a business perspective. Illustrate the external factors that can enhance or slow down the business process.		Demonstrates mastery and innovation required to develop new formats for solutions inside and outside the organizations.		Manages professional activities and make decisions inline with financial market rules.
2. Financial intermediation			Demonstrates mastery and innovation for developing financial products and services.		Manages financial activities and professional development of individuals and group, taking the appropriate responsibility.
3. Legal and regulatory framework	Interprets advanced, integrated issues related to the legal and regulatory environment that affect business activities and processes in the organization.		Is able to anticipate upcoming changes to regulatory environment relevant to his/her role so that adequate and innovative solutions are ready when needed		Takes responsibility and initiative to cope with complex, unpredictable regulatory change Manages the compliance attitude and framework within the organization.
4. Risk/return orientation)	Researches, evaluate and drafts the issues related to the risk management within the organization.		Designs innovative solutions in order to optimise the risk/return ratio for the organisation		Takes initiative to prevent and manage risk within the organization.



8. Sistema europeo ECVET per il trasferimento dei crediti per l'istruzione e la formazione professionale

8.1 Trasparenza delle Qualifiche e lifelong learning

L'European Credit System for Vocational Education and Training intende facilitare:

- la mobilità delle persone in formazione;
- la validazione dei risultati dell'apprendimento acquisiti nel corso della vita;
- la trasparenza delle Qualifiche;
- la fiducia reciproca e la cooperazione tra le istituzioni dell'istruzione e formazione professionale (IFP) in Europa.

ECVET 

European Credit System for
Vocational Education and Training

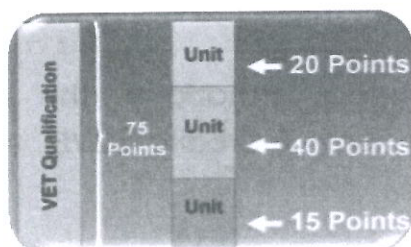
L'ECVET è al tempo stesso:

- un *dispositivo* pratico e concreto per facilitare il trasferimento e la capitalizzazione dei risultati dell'apprendimento di una persona che passa da un contesto di apprendimento all'altro e/o da un sistema di qualifica ad un altro;
- una *metodologia* per la descrizione di una Qualifica in termini di Unità dei risultati dell'apprendimento trasferibili e capitalizzabili ai quali sono associati dei punti di credito.

Una Unità è un insieme di conoscenze, abilità e competenze che costituiscono una parte della Qualifica.

Per ciò che riguarda l'ECVET, le specifiche di una unità dovrebbero almeno indicare:

- il titolo generale dell'unità;
- l'elenco delle conoscenze, abilità e competenze che compongono l'unità;
- i criteri di valutazione dei risultati dell'apprendimento corrispondenti.



I punti di credito ECVET costituiscono una fonte di informazioni aggiuntiva sotto forma numerica.

Ai fini dell'ECVET, i punti di credito sono prima attribuiti all'intera Qualifica, i punti vengono poi ripartiti tra le unità in funzione del valore relativo di ogni unità rispetto all'intera Qualifica.

8.2 Il Progetto Europeo BIF – Banking Insurance & Finance Network (www.bifebtn.eu)

Il Progetto Europeo Banking Insurance & Finance Network nasce con l'obiettivo principale di promuovere e diffondere l'applicazione dell'ECVET fra coloro che si occupano di formazione e Qualifiche nel Settore dei Servizi Finanziari.



Nello specifico, il progetto mira ad offrire una visione completa dello strumento europeo ECVET fornendo due strumenti operativi:

1. User Guide per l'orientamento a potenziali fruitori del Sistema;
2. Vademecum per esperti di formazione, che illustri l'attribuzione dei Punti di Credito ECVET alle varie Qualifiche.

Per diffondere e promuovere tali risultati, il progetto ha creato un Network dal nome: ECVET FINANCIAL SERVICES AGORA (www.bifebtn.eu) dove è possibile condividere e testare gli strumenti operativi sopra citati.