

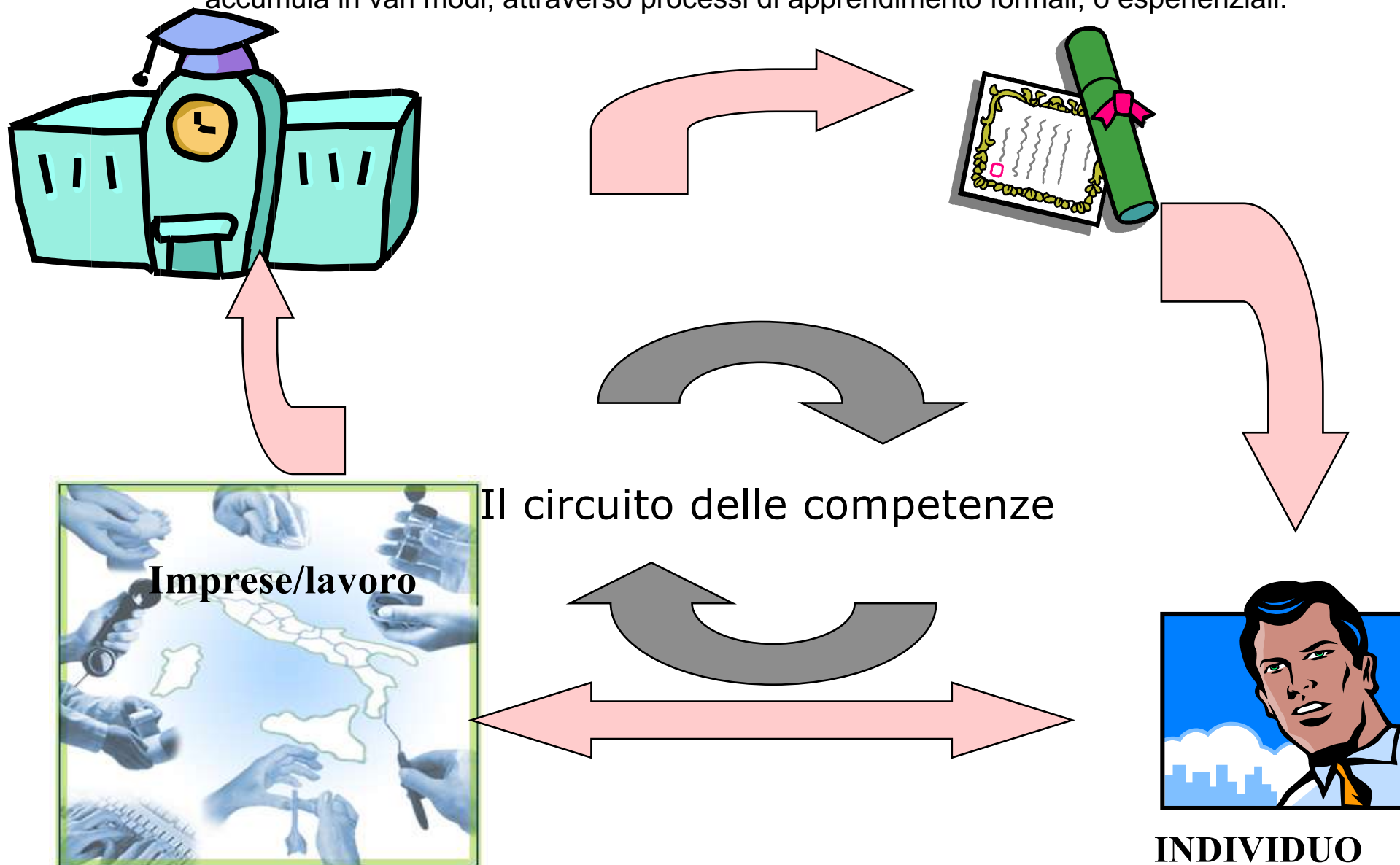
**STATO DELL'ARTE DEL SISTEMA NAZIONALE DI VALIDAZIONE E  
CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE IN ITALIA E ATTUALI  
PROSPETTIVE DI LAVORO**

*Elisabetta Perulli*

Pescara 31 maggio 2019

SAPERI E COMPETENZE SI PONGONO COME ELEMENTI NUOVO NELLE PRINCIPALI TRANSAZIONI DI SCAMBIO SOCIALE:

- **chiave di lettura** di tendenze del mercato del lavoro
- **riferimento obbligato** per le politiche educative e formative
- **codice per tracciare e valorizzare** il bagaglio di competenze che ogni persona si costruisce e si accumula in vari modi, attraverso processi di apprendimento formali, o esperienziali.



*“Sono molte di più le cose che si imparano senza insegnamento piuttosto che quelle che si insegnano senza apprendimento. Per questo conviene occuparsene”*

Validazione dell'apprendimento non formale e informale e certificazione delle competenze

**FORMAL, NON FORMAL,  
INFORMAL?**

# APPRENDIMENTO FORMALE



Apprendimento erogato in un contesto organizzato e strutturato (per esempio, in un istituto d'istruzione o di formazione o sul lavoro), **appositamente progettato come tale** (in termini di obiettivi di apprendimento e tempi o risorse per l'apprendimento). L'apprendimento formale è **intenzionale** dal punto di vista del discente. Di norma sfocia in una certificazione.

# APPRENDIMENTO NON FORMALE



Apprendimento semi-strutturato che si realizza a partire da attività pianificate in relazione ad un contesto organizzato, che si svolge al di fuori delle istituzioni scolastiche e formative, che è intenzionale dal punto di vista del discente e che solitamente non porta a certificazione.



# APPRENDIMENTO INFORMALE

Si realizza nelle attività quotidiane connesse al lavoro, alla famiglia e al tempo libero, che non è intenzionale né strutturato o organizzato per obiettivi formativi, tempi e risorse e che normalmente non rilascia certificazioni.



## *Validazione dell'apprendimento non formale informale e certificazione delle competenze*



«Ogni giorno siamo di fronte alla opportunità di imparare.

Al di là dei contesti di istruzione e formazione tradizionali, siamo in grado di acquisire il più prezioso bagaglio di conoscenze, abilità e competenze nella nostra vita quotidiana, sia al lavoro, a casa o nel tempo libero.

L'apprendimento per tutta la vita è una chiave di sviluppo personale e riconoscendo tale apprendimento si può dare maggior valore ai successi dei cittadini e al loro potenziale contributo alla società. Nonostante ciò l'influenza delle forme tradizionali di istruzione rimane forte e l'apprendimento non formale e informale spesso è ignorato e sottovalutato.

La raccomandazione del Consiglio d'Europa del 2012 sulla «Validazione dell'apprendimento non formale e informale» riconosce questo problema e cerca di promuovere un approccio più sistematico alla validazione per aumentare la visibilità e il valore di questo apprendimento. Un obiettivo chiave della raccomandazione 2012 è per gli Stati membri dell'UE è quello di lavorare insieme per avviare disposizioni nazionali stabili per la validazione entro il 2018.

Questo dovrebbe rendere possibile per tutti i cittadini avere il loro apprendimento non formale o informale identificato e documentato, e se lo desiderano, valutato e certificato(.....)»

## *Validazione dell'apprendimento non formale informale e certificazione delle competenze*



La validazione può offrire un sostegno fondamentale per i **disoccupati o le persone a rischio di perdere il lavoro**, consentendo ai cittadini di comunicare il valore delle loro competenze ed esperienze sia a potenziali datori di lavoro oppure quando ritornano nella istruzione formale per acquisire una nuova qualificazione.

La validazione può anche far parte della risposta alla attuale crisi dei **rifugiati** attraverso l'identificazione, la documentazione, la valutazione e la certificazione delle precedenti esperienze dei migranti, per sostenere una più veloce e semplice integrazione nei paesi ospitanti.

Per gli **individui che hanno bisogno di riorientare la loro carriera**, la validazione può aprire una porta a nuove occupazioni.

Si può anche giocare un ruolo importante nella lotta contro la disoccupazione **giovanile** rendendo le competenze acquisite attraverso il **volontariato**, o durante il tempo libero, visibili ai datori di lavoro»

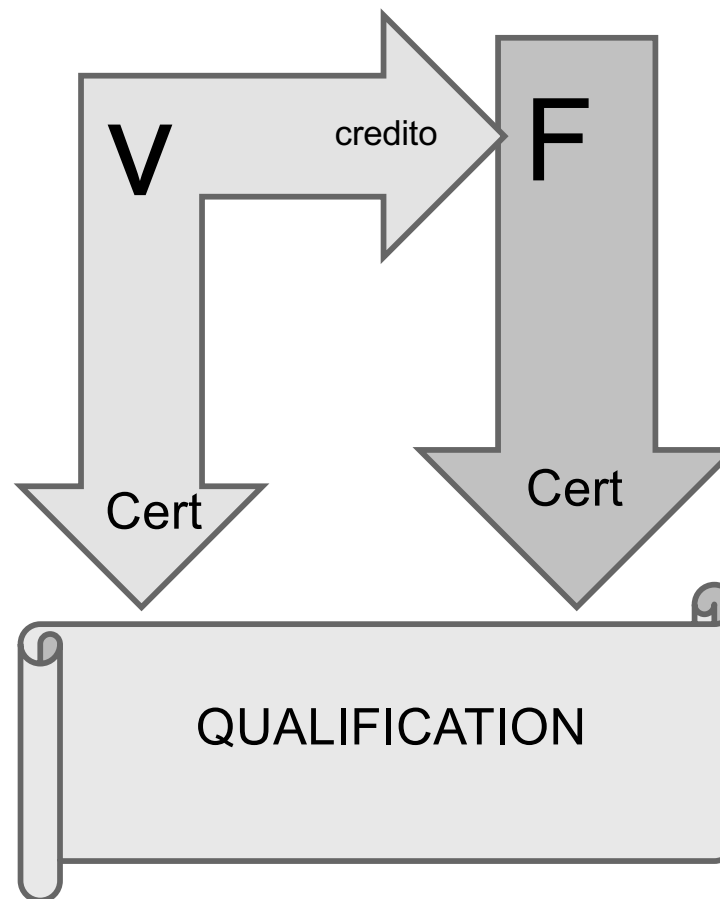


# VALIDAZIONE DELL'APP. NF E INF

Nel glossario CEDEFOP, nonché nelle Raccomandazioni relative all'EQF e all'ECVET (2008/2009), per validazione, o convalida, dei risultati dell'apprendimento si intende:

La conferma, da parte di un ente competente, che i risultati dell'apprendimento (conoscenze, abilità e/o competenze) acquisiti da una persona in un contesto formale, non formale o informale sono stati accertati in base a criteri prestabiliti e sono conformi ai requisiti di uno standard.

La convalida può essere seguita dalla certificazione o dal riconoscimento dei crediti.



# VALIDATION OF NON FORMAL AND INFORMAL LEARNING: STRATEGIA DELL'UNIONE EUROPEA

1. 2004 *Conclusioni sui principi comuni europei per l'identificazione e la convalida degli apprendimenti non formali e informali*
2. 2005 - 2007- 2010-2014-2016 (quasi pronta la versione **2018**) CEDEFOP *Inventory on Validation of non-formal and informal learning*
3. 2009 – 2015 – CEDEFOP *“European guidelines for validating non-formal and informal learning*



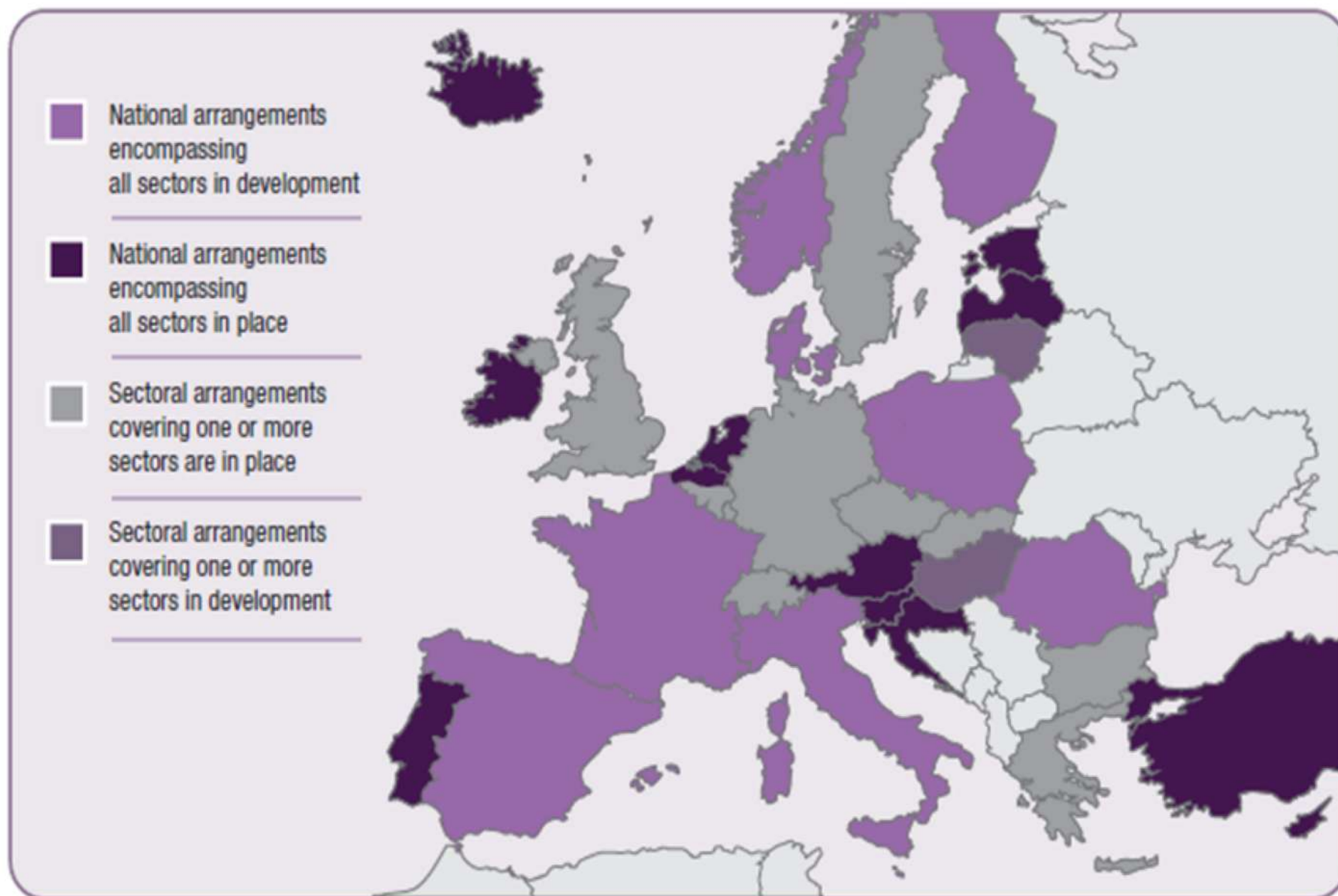
**20 Dicembre 2012**

## **Raccomandazione del Consiglio d'Europa al Parlamento Europeo sulla validazione**

Che chiede a tutti i Paesi:

- di mettere a sistema opportunità stabili di validazione per tutti entro il 2018
- di avviare da subito programmi per *l'impact assessment*

Figure 4. Approach to validation across European countries



Source: 2016 European inventory country fiches.

Validazione dell'apprendimento non formale e informale e  
certificazione delle competenze

**COME SI MUOVE L'ITALIA?**



**COME SI MANIFESTANO I FABBISOGNI DEI CITTADINI?**

**I RISULTATI DELL'INDAGINE ISFOL 2013/2015 SULLE PRATICHE DI VALIDAZIONE PRE-SISTEMA IN ITALIA (OVVERO CONDOTTE NEI 5 ANNI PRECEDENTI) INDICANO LE SEGUENTI POPOLAZIONI PRIORITARIE DI POTENZIALI BENEFICIARI:**



- **Lavoratori disoccupati o a rischio occupazionale o con fabbisogni di aggiornamento e riqualificazione**
- **Apprendisti, tirocinanti, volontari**
- **Lavoratori immigrati privi di titoli formali. Molti di loro occupano stabilmente i mestieri di base in segmenti interi di Mercato del lavoro (ad es. logistica, edilizia, settore socio-assistenziale)**
- **Lavoratori che operano in settori scarsamente regolamentati e con un fabbisogno di accreditamento professionale**
- **Giovani italiani che si spostano all'estero per studio o lavoro**

Fonte: piattaforma web VaLiCo [www.librettocompetenze.it](http://www.librettocompetenze.it)

## IN ITALIA, FINO AL 2013:



- A livello nazionale molta sensibilità e condivisione sui principi ma poche norme specifiche (Libretto Formativo) e soprattutto – fino al 2013 - nessun sistema
- A livello regionale ovunque assistiamo a iniziative o esperienze:  
Ad esempio:
  - 1. In molte Regioni abbiamo strategie formalizzata in un sistema regionale di validazione e certificazione ad oggi in via di completamento (ad es. Campania, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Marche, Basilicata, P.A. Trento, Puglia)**
  - 2. In molte Regioni abbiamo una strategia formalizzata in un sistema regionale di validazione e certificazione che ha generato concretamente servizi sperimentali o a regime (ad es. Emilia Romagna, Lombardia, Piemonte, Sardegna, Toscana, Umbria, Valle d'Aosta, Veneto)**
- Molte le pratiche esplorative e sperimentali nate in questi anni nei territori, nei settori, anche grazie a programmi europei innovativi (Leonardo ed Erasmus+ ) in risposta a crescenti fabbisogni delle persone (le pratiche sono censite nel sito Isfol **<http://librettocompetenze.isfol.it>**)

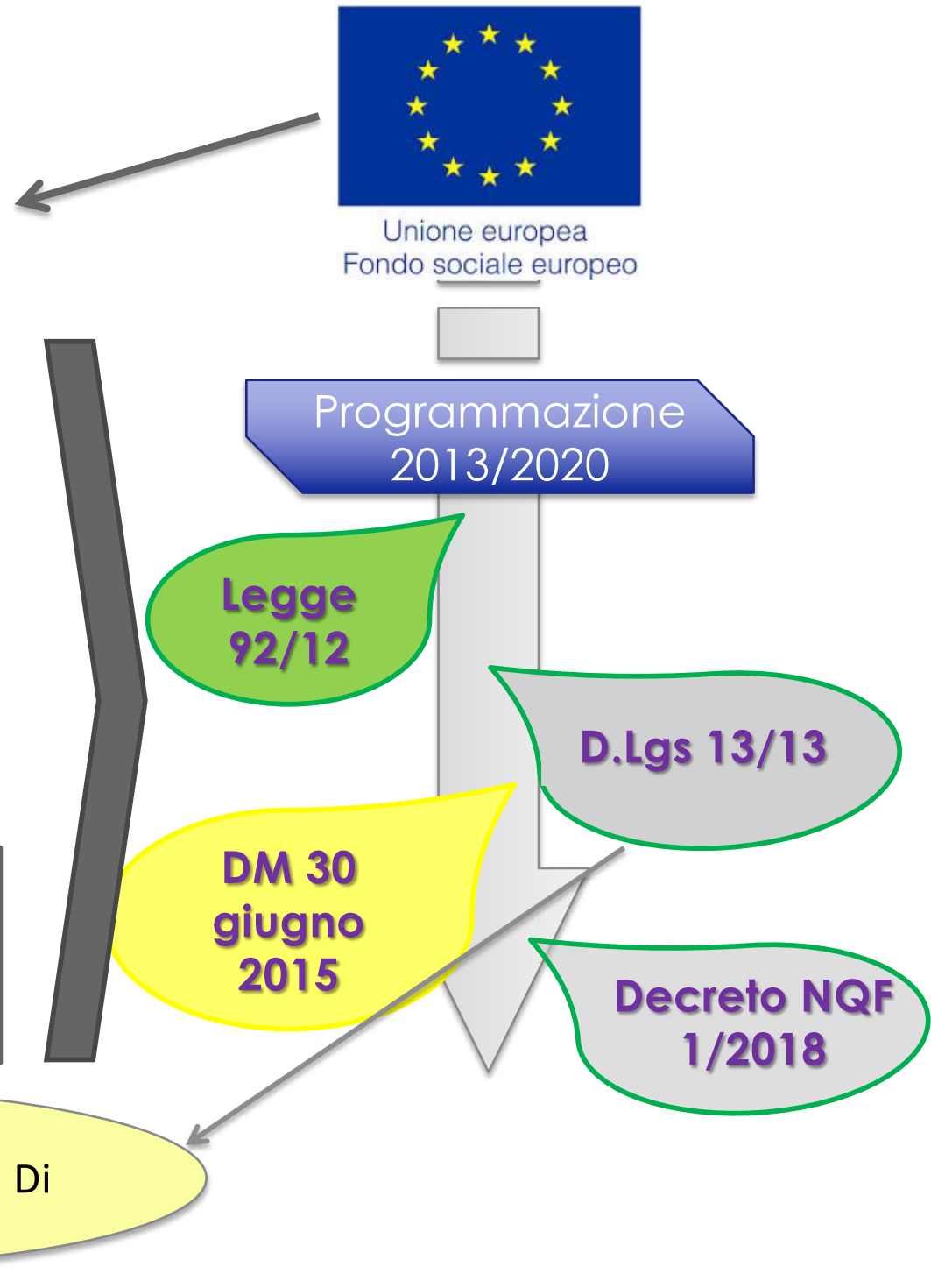
# IN ITALIA

UN RUOLO PUBBLICO NEL  
PROMUOVERE LE COMPETENZE IN  
UNA LOGICA DI RICONOSCIBILITÀ  
IMPLICA RIFORME FINALIZZATE A

Adeguare i sistemi formativi  
introducendo un approccio  
centrato sulla comparabilità  
in 8 livelli dei risultati  
dell'apprendimento (EQF)

Creare e gestire (o regolare)  
sistemi di validazione,  
certificazione e riconoscimento  
dei crediti

**Coming soon 2019**  
Linee Guida Sistema Naz. Di  
Cert. 13/13



# IN ITALIA

## Legge 92/2012 Riforma Mercato del Lavoro

- ✓ **Rilancio delle politiche per l'apprendimento permanente** attraverso reti territoriali
- ✓ **Servizi al cittadino per la ricostruzione e valorizzazione degli apprendimenti** formali non formali e informali con una dorsale informativa unica
- ✓ **Norme nazionali e LEP per la validazione degli apprendimenti** non formali e informali e certificazione delle competenze
- ✓ **Repertorio nazionale delle qualificazioni**



**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**

- principi, compiti e responsabilità istituzionali del sistema;
- glossario istituzionale di concetti: competenze, apprendimento formale, non formale ed informale, Enti titolari ed Enti titolati del sistema pubblico di certificazione e per i servizi di validazione dell' apprendimento;
- tre tipologie di standard di servizi di validazione e certificazione:
  1. Standard di processo: come si erogano i servizi di certificazione e validazione
  2. Standard di attestazione: cosa si rilascia nei certificati, quali informazioni «viaggiano» e come rimangono tracciabili;
  3. Standard di sistema: «chi fa cosa» e con quali garanzie di adeguatezza, qualità e tutela dei beneficiari.
- «Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione delle qualificazioni professionali» che costituisce il quadro di riferimento unitario per la certificazione delle competenze

# Il Sistema nazionale di validazione e certificazione delle competenze

La sede di lavoro deputata alla implementazione del sistema è:

**Comitato tecnico nazionale** (Dlgs.13/13) composto da tutti gli Enti titolari delle qualificazioni ovvero:

- 1) il **Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca**, per i titoli di studio del sistema scolastico e universitario;
- 2) le **Regioni e le PA di Trento e Bolzano** per le qualificazioni rilasciate nell'ambito delle rispettive competenze;
- 3) il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali**, per le qualificazioni delle professioni non organizzate in ordini o collegi o altrimenti regolamentate
- 4) il **Ministero dello sviluppo economico e le altre autorità** per le qualificazioni delle professioni regolamentate

Il Comitato si è insediato il 28 gennaio 2014. L'ultima riunione si è tenuta il 28 settembre 2015

Nel frattempo le Regioni hanno deciso di creare un quadro comune di riconoscimento a livello nazionale delle proprie qualificazioni e a tal fine ha operato:

- **Gruppo tecnico competenze** composto da rappresentanti delle Regioni e del MLPS con il supporto di Isfol e Tecnostruttura.

# **E SOPRATTUTTO....**

## **MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI**

DECRETO 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.**

**IL MINISTRO DEL LAVORO  
E DELLE POLITICHE SOCIALI**

DI CONCERTO CON

**IL MINISTRO DELL'ISTRUZIONE,  
DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA**

# Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni

Home ▾

Atlante lavoro ▾

Atlante e Qualificazioni ▾

Atlante e Professioni ▾

Pubblicazioni e risorse ▾

Area riservata ▾

Contatti ▾

 ▾

L'**Atlante del lavoro e delle qualificazioni** è una mappa dettagliata del lavoro e delle qualificazioni, descritti secondo un linguaggio comune e condiviso fra le Istituzioni. All'interno sono presenti diversi strumenti informativi, ciascuno dei quali con una finalità e un utilizzo specifico.

E' organizzato in tre sezioni:

- **Atlante Lavoro** che descrive i contenuti del lavoro in 24 settori economico professionali seguendo uno schema che individua per ciascun settore i processi di lavoro, le sequenze di processo, le Aree di attività (ADA) e le attività specifiche.
- **Atlante e professioni** che raccoglie le Professioni regolamentate (Direttiva 2005/36/CE e successive integrazioni), il Repertorio delle professioni dell'apprendistato (costituito da tutti i profili presenti nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro relativi all'apprendistato professionalizzante), le Associazioni professionali (L. n.4/2013) che riuniscono le professioni non organizzate in ordini o collegi.
- **Atlante e qualificazioni** che raccoglie in una stessa cornice le qualificazioni rilasciate nei diversi ambiti del sistema di apprendimento permanente: Scuola, Istruzione e Formazione Professionale, Formazione superiore e Formazione professionale regionale.



## ATLANTE DEL LAVORO E DELLE QUALIFICAZIONI

- › Atlante lavoro
- › Atlante e Qualificazioni
- › Atlante e Professioni



## PUBBLICAZIONI E RISORSE

- › Normativa
- › Documenti
- › Pubblicazioni



## AREA RISERVATA

- › Servizio Civile Garanzia Giovani
- › Gruppo tecnico QNQR



## CONTATTI

- › Riferimenti
- › Credits



**Allegato 2. Descrittori dei livelli del Quadro Nazionale delle Qualificazioni secondo il Decreto dell'8 gennaio 2018 relativo alla istituzione del Quadro Nazionale delle Qualificazioni (NQF) in risposta alla Raccomandazione Europea relativa all'European Qualification Framework (EQF)**

	<b>KNOWLEDGE</b>	<b>SKILLS</b>	<b>RESPONSIBILITY - AUTONOMY</b>
<b>Liv</b>	<p><b>Dimensione fattuale e/o concettuale delle conoscenze</b></p> <p><b>Ampiezza e profondità delle conoscenze</b></p> <p><b>Comprensione e consapevolezza rispetto alle conoscenze</b></p>	<p><b>Abilità procedurali, pratiche, tecniche, professionali e settoriali</b></p> <p><b>Abilità cognitive, dell'interazione sociale e di attivazione</b></p>	<p><b>Responsabilità</b></p> <p><b>Autonomia</b></p> <p><b>Contesto</b></p>
<b>1</b>	<p>Conoscenze concrete, di base, di limitata ampiezza, finalizzate ad eseguire un compito semplice in contesti noti e strutturati.</p>	<p>Utilizzare saperi, materiali e strumenti per svolgere un compito semplice, coinvolgendo abilità cognitive, relazionali e sociali di base.</p> <p>Tipicamente: CONCENTRAZIONE e INTERAZIONE</p>	<p>Svolgere il compito assegnato nel rispetto dei parametri previsti, sotto diretta supervisione nello svolgimento delle attività,</p> <p>in un contesto strutturato.</p>
<b>2</b>	<p>Conoscenze concrete, di base, di moderata ampiezza, finalizzate ad eseguire compiti semplici in sequenze diversificate.</p>	<p>Utilizzare saperi, materiali e strumenti per svolgere compiti semplici in sequenze diversificate, coinvolgendo abilità cognitive, relazionali e sociali necessarie per svolgere compiti semplici all'interno di una gamma definita di variabili di contesto.</p> <p>Tipicamente: MEMORIA e PARTECIPAZIONE</p>	<p>Eseguire i compiti assegnati secondo criteri prestabiliti, assicurando la conformità delle attività svolte, sotto supervisione per il conseguimento del risultato,</p> <p>in un contesto strutturato, con un numero limitato di situazioni diversificate.</p>
<b>3</b>	<p>Gamma di conoscenze, prevalentemente concrete, con elementi concettuali finalizzati a creare collegamenti logici. Capacità interpretativa.</p>	<p>Applicare una gamma di saperi, metodi, materiali e strumenti per raggiungere i risultati previsti, attivando un set di abilità cognitive, relazionali, sociali e di attivazione che facilitano l'adattamento nelle situazioni mutevoli.</p> <p>Tipicamente: COGNIZIONE, COLLABORAZIONE e ORIENTAMENTO AL RISULTATO</p>	<p>Raggiungere i risultati previsti assicurandone la conformità e individuando le modalità di realizzazione più adeguate,</p> <p>in un contesto strutturato, con situazioni mutevoli che richiedono una modifica del proprio operato.</p>
<b>4</b>	<p>Ampia gamma di conoscenze, integrate dal punto di vista della dimensione fattuale e/o concettuale, approfondite in alcune aree. Capacità interpretativa.</p>	<p>Applicare una gamma di saperi, metodi, prassi e procedure, materiali e strumenti, per risolvere problemi, attivando un set di abilità cognitive, relazionali, sociali e di attivazione necessarie per superare difficoltà crescenti.</p> <p>Tipicamente: PROBLEM SOLVING, COOPERAZIONE e MULTITASKING</p>	<p>Provvedere al conseguimento degli obiettivi, coordinando e integrando le attività e i risultati anche di altri, partecipando al processo decisionale e attuativo,</p> <p>in un contesto di norma prevedibile, soggetto a cambiamenti imprevisti.</p>

5	<p>Conoscenze integrate, complete, approfondite e specializzate. Consapevolezza degli ambiti di conoscenza.</p>	<p>Applicare un'ampia gamma di metodi, prassi, procedure e strumenti, in modo consapevole e selettivo anche al fine di modificarli, attivando un set esauriente di abilità cognitive, relazionali, sociali e di attivazione che consentono di trovare soluzioni tecniche anche non convenzionali.</p> <p>Tipicamente: ANALISI E VALUTAZIONE, COMUNICAZIONE EFFICACE RISPETTO ALL'AMBITO TECNICO e GESTIONE DI CRITICITA'</p>	<p>Garantire la conformità degli obiettivi conseguiti in proprio e da altre risorse, identificando e programmando interventi di revisione e sviluppo, identificando le decisioni e concorrendo al processo attuativo,</p> <p>in un contesto determinato, complesso ed esposto a cambiamenti ricorrenti e imprevisi.</p>
6	<p>Conoscenze integrate, avanzate in un ambito, trasferibili da un contesto ad un altro. Consapevolezza critica di teorie e principi in un ambito.</p>	<p>Trasferire in contesti diversi i metodi, le prassi e le procedure necessari per risolvere problemi complessi e imprevedibili, mobilitando abilità cognitive, relazionali, sociali e di attivazione avanzate, necessarie per portare a sintesi operativa le istanze di revisione e quelle di indirizzo, attraverso soluzioni innovative e originali.</p> <p>Tipicamente: VISIONE DI SINTESI, CAPACITA' DI NEGOZIARE E MOTIVARE e PROGETTAZIONE</p>	<p>Presidiare gli obiettivi e i processi di persone e gruppi, favorendo la gestione corrente e la stabilità delle condizioni, decidendo in modo autonomo e negoziando obiettivi e modalità di attuazione,</p> <p>in un contesto non determinato, esposto a cambiamenti imprevedibili.</p>
7	<p>Conoscenze integrate, altamente specializzate, alcune delle quali all'avanguardia in un ambito. Consapevolezza critica di teorie e principi in più ambiti di conoscenza.</p>	<p>Integrare e trasformare saperi, metodi, prassi e procedure, mobilitando abilità cognitive, relazionali, sociali e di attivazione specializzate, necessarie per indirizzare scenari di sviluppo, ideare e attuare nuove attività e procedure.</p> <p>Tipicamente: VISIONE SISTEMICA, LEADERSHIP, GESTIONE DI RETI RELAZIONALI E INTERAZIONI SOCIALI COMPLESSE e PIANIFICAZIONE</p>	<p>Governare i processi di integrazione e trasformazione, elaborando le strategie di attuazione e indirizzando lo sviluppo dei risultati e delle risorse, decidendo in modo indipendente e indirizzando obiettivi e modalità di attuazione,</p> <p>in un contesto non determinato, esposto a cambiamenti continui, di norma confrontabili rispetto a variabili note, soggetto ad innovazione.</p>
8	<p>Conoscenze integrate, esperte e all'avanguardia in un ambito e nelle aree comuni ad ambiti diversi. Consapevolezza critica di teorie e principi in più ambiti di conoscenza.</p>	<p>Concepire nuovi saperi, metodi, prassi e procedure, mobilitando abilità cognitive, relazionali, sociali e di attivazione esperte, necessarie a intercettare e rispondere alla domanda di innovazione.</p> <p>Tipicamente: VISIONE STRATEGICA, CREATIVITÀ e CAPACITÀ DI PROIEZIONE ED EVOLUZIONE</p>	<p>Promuovere processi di innovazione e sviluppo strategico, prefigurando scenari e soluzioni e valutandone i possibili effetti,</p> <p>in un contesto di avanguardia non confrontabile con situazioni e contesti precedenti.</p>



## Schema riassuntivo degli standard in linea con il Dlgs 13/2013 e il Di. 30 giugno 2015



“

Estratto dal Di 30 giugno 2015 Elementi minimi e caratterizzanti PROCESSO e PROCEDURE

# OPERATORE CONSULENTE”

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

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

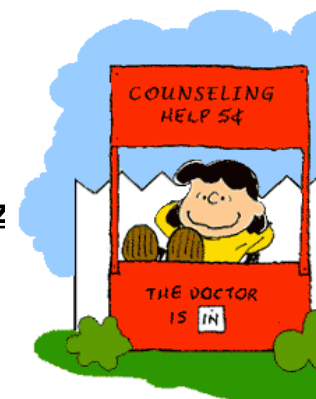
La funzione presidia l'applicazione delle opportune metodologie finalizzate a:

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

A tal fine sono individuate le seguenti attività essenziali:

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

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





# “ESPERTO DI METODO”



## 2) Funzione di pianificazione e realizzazione delle attività valutative

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

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

A tal fine sono individuate le seguenti attività essenziali:

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

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

# “ESPERTO DI SETTORE”



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

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

A tal fine sono individuate le seguenti attività essenziali:

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

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

## **ADA.23.182.590 - Supporto all'individuazione e alla messa in trasparenza delle competenze**

### **PERFORMANCE E OUTPUT DELL'ADA (RISULTATI ATTESI)**

**RA1: Gestire il processo di individuazione delle competenze, nel rispetto della procedura prevista, conducendo colloqui individuali o di gruppo, identificando il patrimonio di esperienze della persona per la messa in trasparenza ed eventuale successiva validazione e/o certificazione delle qualificazioni di interesse**

Attività svolte a sostegno della performance:

- Gestione delle informazioni inerenti la procedura nei sistemi informativi o documentali previsti

- Pianificazione di successivi incontri

- Predisposizione del documento di adesione alla procedura e della documentazione necessaria per la gestione del procedimento

- Supporto alla predisposizione della domanda per accedere al servizio

- Conduzione di colloqui individuali

- Identificazione e formalizzazione delle competenze individuate

**RA2: Supportare l'utente nella composizione del dossier documentale, redigendo eventualmente il documento di messa in trasparenza in relazione alle competenze individuate potenzialmente validabili**

Attività svolte a sostegno della performance:

- Supporto alla composizione di un dossier documentale

- Redazione di un "documento di messa in trasparenza"

**ADA.23.182.591 - Cura degli aspetti metodologici per la valutazione delle competenze ai fini della validazione e/o certificazione**

**PERFORMANCE E OUTPUT DELL'ADA (RISULTATI ATTESI)**

**RA1: Pianificare il processo di valutazione a partire dagli standard minimi di prestazione relativi allo standard professionale di riferimento ed agendo in conformità con le regole, identificando i criteri di valutazione e, sulla base della documentazione relativa ai candidati, progettando le prove e definendo gli indicatori di osservazione**

Attività svolte a sostegno della performance:

Pianificazione del processo di valutazione delle competenze

Verifica e valutazione della documentazione relativa agli utenti in ingresso al processo valutativo

Identificazione dei criteri di valutazione

Progettazione delle prove di verifica e dei relativi indicatori di osservazione

**RA2: Realizzare le prove di valutazione implementando le procedure sulla base degli elementi progettuali e garantendo il rispetto della normativa e la tracciabilità dell'intero processo**

Attività svolte a sostegno della performance:

Cura della tracciabilità dell'intero processo

Realizzazione delle procedure e delle prove di valutazione

**ADA.23.182.592 - Realizzazione di prove di valutazione tecnica settoriale delle competenze**

**PERFORMANCE E OUTPUT DELL'ADA (RISULTATI ATTESI)**

**RA1: Preparare le prove di valutazione tecnica previste nella procedura (scritte, orali, pratiche, in simulazione, ecc.) individuando nel dettaglio contesto, modalità e strumentazioni necessarie e declinando le performance attese**

Attività svolte a sostegno della performance:

Analisi e declinazione delle attività e delle performance attese

Preparazione di colloqui tecnici e di prove in situazione

Valutazione della qualità tecnica della documentazione in ingresso al processo valutativo

**RA2: Realizzare prove di valutazione, sulla base degli standard settoriali individuati, formulando le valutazioni tecniche in base agli indicatori di performance previsti**

Attività svolte a sostegno della performance:

Formulazione delle valutazioni tecniche richieste nella procedura

Realizzazione di colloqui tecnici e di prove in situazione

## *I beneficiari più «urgenti» dei servizi*

Volontari in Servizio civile svolto in Garanzia Giovani  
(o in prospettiva Servizio Civile Universale)

Tirocinanti

Utenti CIPIA

Volontari in generale, giovani e adulti

Disoccupati e/o fruitori di disposizioni di politiche  
attive

Rifugiati e migranti

Giovani «mobili» in senso occupazionale e geografico

Categorie vulnerabili con esigenze di riqualificazione  
e supporto al CV (disabili, ex detenuti, ...)

### **INDIVIDUAZIONE**

(puntamento all'Atlante SEP- ADA-  
attività, identificazione qualificazioni e  
competenze certificabili, produzione  
Dossier di evidenze/Documento di  
trasparenza rilasciabile a cura di  
Operatore Consulente)



### **VALIDAZIONE**

(al minimo analisi tecnica del Dossier -  
spesso prova diretta -, rilascio  
Documento di Validazione a cura di  
Esperti di metodo e di settore )



**CERTIFICAZIONE** (prove dirette,  
Commissione, spesso solo per intera  
qualificazione, a cura di Commissione)



# LE 5 OPZIONI FONDAMENTALI DEL FRAMEWORK NAZIONALE



- 1) BASATO SU UNO STRUMENTO UNICO DESCRITTIVO E CLASSIFICATORIO – ATLANTE – CHE COMPRENDE TUTTI I SETTORI E LE QUALIFICAZIONI CORRELATE, FORMATIVE E PROFESSIONALI
- 2) BASATO SU STANDARD OMOGENEI DI PROCESSO, ATTESTAZIONE E SISTEMA
- 3) ORIENTATO A CERCARE UN EQUILIBRIO TRA AFFIDABILITA' E SOSTENIBILITA' DEI PROCESSI E SERVIZI (DOSSIER DOCUMENTALE)
- 4) ORIENTATO A CERCARE UN EQUILIBRIO TRA GARANZIA E SUPPORTO ALLA PERSONA E GARANZIA DEL VALORE DELLE QUALIFICAZIONI RILASCIATE
- 5) ORIENTATO A TROVARE UN EQUILIBRIO TRA USO DEI SISTEMI INFORMATIVI E TECNOLOGIA E ASPETTI RELAZIONALI (LA PERSONA DEVE SEMPRE RESTARE AL CENTRO)

# LE PROSPETTIVE DI LAVORO



**Implementazione coordinata** dei servizi con protocolli di lavoro anche per popolazioni di utenti e eventuali ulteriori LEP con standard di durata, costo, qualità dei servizi

**Formazione/aggiornamento** del personale adibito ai servizi (sostenibilità della formazione e omogeneità dei livelli di preparazione, MOOC INAPP)

Approfondimento di metodi e strumenti per la **valutazione delle competenze** a distanza e in presenza

**Sinergie pubblico/privato** e ampliamento delle modalità di affidamento/accreditamento

Basi dati e **dorsale informativa** (Libretto formativo/Fascicolo elettronico)

**Monitoraggio e valutazione d'impatto** (analisi e ottimizzazione dei benefici per gli utenti a medio e lungo termine)

# Va.Li.Co. Validazione Libretto Competenze



Seminario  
"Validazione e certificazione  
delle competenze:  
dal dibattito al sistema"

Disponibile la nuova  
pubblicazione.  
[Scarica il pdf](#)


[HOME](#)
[CHI SIAMO](#)
[LIBRETTO FORMATIVO](#)
[VALIDAZIONE DELLE COMPETENZE](#)
[GLOSSARIO](#)
[BIBLIOGRAFIA E LINK](#)
[CONTATTI](#)


**Benvenuti nel sito curato da INAPP e dedicato alla validazione delle competenze e al Libretto Formativo.**

Benvenuti nel sito curato da INAPP e dedicato alla validazione delle competenze e al Libretto Formativo. Nei Paesi di tutta Europa e nel mondo si avverte da anni la necessità di valorizzare la gamma completa degli apprendimenti delle persone, conoscenze, abilità e competenze, non solo quelli acquisiti presso scuole, università o altro, ma anche quelli maturati sul lavoro e nella vita quotidiana. Riconoscere e valorizzare tutte le competenze è pertanto una priorità dell'azione dell'UE nel campo dell'istruzione e della formazione. Questo spazio offre ad amministratori e operatori italiani un luogo di incontro e trasferimento di informazioni su questo tema, ma anche risorse per progettare e realizzare pratiche coerenti con la cornice europea e nazionale.

Per cominciare qui si può scaricare la normativa essenziale e recente:

**Raccomandazione del consiglio del 20 dicembre 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale**

**Decreto legislativo n.13 del 16 gennaio 2013**

**Decreto interministeriale 30 giugno 2015**

## Formazione sulla validazione delle competenze

Se sei un operatore dei CPI, o un validatore, o vuoi approfondire la tematica dell'**Individuazione, Validazione e Certificazione delle competenze** puoi accedere al percorso di autoformazione o consultare tutti i materiali dedicati



Mooc INAPP Vali.Co



Course >



Materiali di approfondimento

Course >



MOOC INAPP test

Course >



## Menu

- ▼ Unità didattica 2
  - Unità didattica 2
  - Presentazione U 1
  - Il circuito delle competenze
  - Gli obiettivi strategici
  - Lo scenario europeo dopo C...
  - Dagli obiettivi alle iniziative c...
  - Gli strumenti Europei per la t...
  - European Qualification Fram...
  - EQF: su cosa si basa il confro...
  - EQF Giovani
  - EQF Imprenditori
  - Validazione dell'apprendime...
  - La Raccomandazione sulla va...
  - La Raccomandazione sulla va...
  - La Raccomandazione sulla va...
  - La Raccomandazione sulla va...
  - La Raccomandazione sulla va...
  - Le Linee guida
  - Inventory
  - Inventory - le strategie di co...
  - Inventory - l'approccio alla v...
  - Spunti per l'approfondiment...**
  - Spunti per l'approfondiment...
  - Test finale
  - I livelli dell'EQF...
- Modulo 0 > Unità didattica 2 ...

## Modulo 0\_Ud. 2\_rev2

Resources

Modulo 0 > Ud 2. Lo scenario europeo

### Spunti per l'approfondimento – L'esperienza Vale (ISFOL - RAI) (1/2)



“L'Esperienza Vale” è un Documentario che vuole rappresentare un esperimento di comunicazione e di linguaggio, un nuovo modo di informare i cittadini e comunicare le politiche pubbliche nel nostro paese e il valore della ricerca pubblica su temi urgenti come il lavoro e la formazione.

Al centro del racconto ci sono quattro storie italiane di persone che hanno trovato lavoro oppure sono rientrati in formazione grazie alla validazione e certificazione delle proprie competenze.

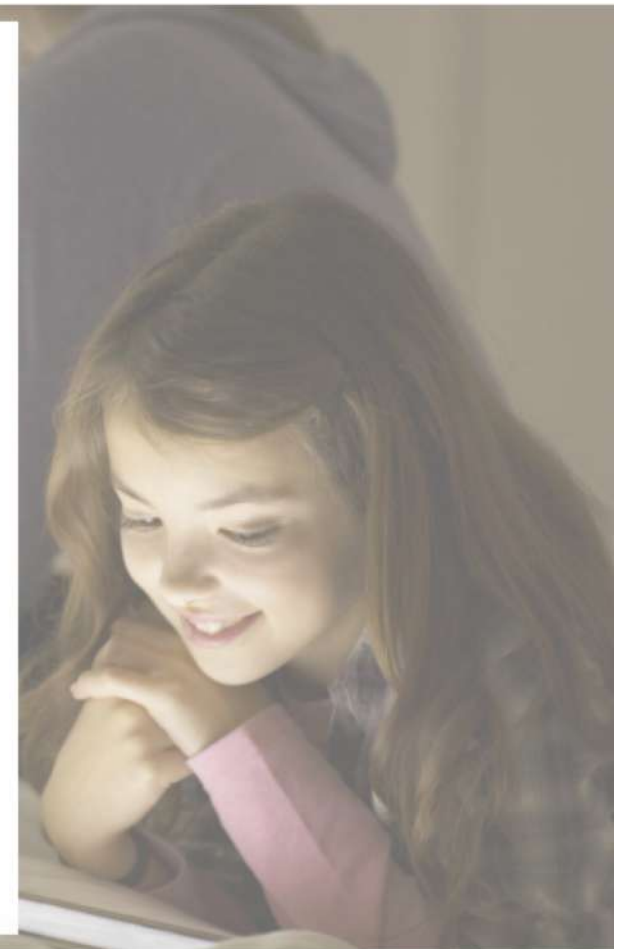
Il documentario, della durata di 54 minuti circa, è stato prodotto con il contributo del FSE come azione di sperimentazione e diffusione delle azioni di ricerca che l'INAPP (ex ISFOL) promuove da venti anni su questi temi.

Il Documentario è stato realizzato con la collaborazione di:

- Federica De Luca – INAPP (ex ISFOL)
- Pietro De Gennaro – RAI

Produttore Esecutivo - Luigi Antonino Bertolo

Regia - Mario Ferrari



# Grazie per l'attenzione

---

**per saperne di più:**

[Portale INAPP: http://www.librettocompetenze.it/](http://www.librettocompetenze.it/)

Per scrivere a me: [elisabetta.perulli@gmail.com](mailto:elisabetta.perulli@gmail.com)

**Minima biblio:**

ISFOL (a cura di E. Perulli) “Validazione delle competenze da esperienza: approcci e pratiche in Italia e in Europa” Collana Isfol Temi e Strumenti – Rubbettino, Ed. aggiornata 2013

E. Perulli “Rappresentare, riconoscere e promuovere le competenze: il concetto di competenza nella domanda clinica e sociale di benessere e sviluppo” Franco Angeli 2007.

---