



Unione europea

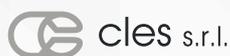


## PARTE II

# CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE IN ITALIA UNO STUDIO DI CASO MULTIPLO SULLA STRUTTURAZIONE DEI SISTEMI REGIONALI DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

a cura di

Mara Maretti e Roberta Di Risio



## INDICE

<i>INTRODUZIONE</i> .....	<i>PAG.2</i>
<i>CAPITOLO 1</i> <b>OBIETTIVI DELLA RICERCA E METODOLOGIA</b> .....	<i>PAG.3</i>
<i>CAPITOLO 2</i> <b>STRUTTURAZIONE DEL SISTEMA NAZIONALE DELLA CERTIFICAZIONE A LIVELLO NAZIONALE</b> .....	<i>PAG.7</i>
2.1 Il Sistema di Certificazione delle Competenze in Italia: il punto di vista dell'Inapp e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS)	
<i>CAPITOLO 3</i> <b>STUDIO DI CASO MULTIPLO NELLE REGIONI ITALIANE</b> ..	<i>PAG.14</i>
3.1 Attori territoriali coinvolti nel processo di certificazione	
3.2 La procedura di certificazione	
3.3 I Repertori, l'Atlante delle Professioni e il riconoscimento regionale	
<i>CAPITOLO 4</i> <b>CONCLUSIONI. LA STRUTTURAZIONE DEL SISTEMA DELLA CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE NELLE REGIONI ITALIANE: PUNTI DI FORZA, PUNTI DI DEBOLEZZA E OPPORTUNITÀ DI MIGLIORAMENTO</b> .....	<i>PAG26</i>
<i>BIBLIOGRAFIA</i> .....	<i>PAG.29</i>



# CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE IN ITALIA UNO STUDIO DI CASO MULTIPLO SULLA STRUTTURAZIONE DEI SISTEMI REGIONALI DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

di Mara Maretti, Roberta Di Risio

## INTRODUZIONE

Il presente rapporto di ricerca si inserisce nell'ambito delle attività di ricerca previste dall'azione 1 del Progetto "PO FSE Abruzzo 2014-2020 - progetto Va.Le. - Certificazione delle competenze con Valore Legale". Tale azione ha lo scopo di analizzare lo stato e le modalità di attuazione nelle Regioni italiane della normativa nazionale sulla certificazione delle competenze non formali e informali come previsto dal D.Lgs. n. 13/2013 e dal D.M. 30.06.2015, e dagli Accordi tra Governo, Regioni ed Enti Locali del 20.12.2012, del 5.12.2013 e del 13.11.2014. La scelta di focalizzare l'attenzione sull'analisi del processo di strutturazione del sistema della certificazione delle competenze in alcune Regioni italiane, mediante un'indagine comparativa, risponde all'esigenza di individuare traccati virtuosi in grado di meglio guidare la Regione Abruzzo nell'intraprendere il proprio percorso con maggiore consapevolezza e solidità. Tale processo sistematico di confronto, ha lo scopo di mutuare sul territorio regionale, eventuali processi sperimentati in altre realtà nazionali o europee, in modo da ottimizzare l'implementazione del modello a livello locale, attraverso operazioni di adattamento e omogeneizzazione delle procedure sulla base delle esperienze ritenute migliori.



## CAPITOLO 1

# OBIETTIVI DELLA RICERCA E METODOLOGIA

Obiettivo primario dell'indagine è l'analisi dei dispositivi in essere e sviluppo di identificazione, messa in trasparenza, validazione e certificazione delle competenze nelle Regioni italiane.

La ricerca è quindi rivolta ad individuare i riferimenti per lo sviluppo del sistema regionale della certificazione secondo principi di efficienza, ottimalità e riduzione delle possibili criticità. All'interno di tale obiettivo, l'analisi si focalizza su tre elementi di valutazione delle esperienze regionali:

- I fattori di successo relativi a politiche, metodi, standard di servizio ed amministrativi;
- Le buone pratiche di servizio, per gli aspetti normativi, di metodo e strumenti, amministrativi, organizzativi, informativi;
- Le condizioni ed i limiti di trasferibilità dei sistemi e delle pratiche esaminate.

Attraverso l'analisi della normativa e della principale letteratura di riferimento <sup>1</sup>, è stato possibile ricostruire la traiettoria di sviluppo dei suddetti temi e contestualmente problematizzare le principali dimensioni dell'indagine.

All'interno di tale processo di problematizzazione, sono stati definiti i seguenti obiettivi di ricerca:

- Comprendere quali siano i fattori di successo e sostenibilità dei processi certificatori, guardando alle politiche di istruzione, formazione, lavoro ed inclusione sociale;
- Rilevare le difficoltà e le resistenze ad introiettare l'innovazione, da parte degli attori istituzionali regionali, coinvolti nel sistema nazionale di certificazione analizzato e dei cittadini, intesi come utenti finali del servizio.

Al fine di raggiungere i suddetti obiettivi conoscitivi, sono state implementate tre azioni di ricerca:

1. Ricognizione quali-quantitativa dello stato dell'arte della certificazione, attraverso

[1] Per un approfondimento del tema sulla certificazione delle competenze si veda: Alberici A. (2008), Perulli E. (2009;2012), Di Francesco G. (2004; 2009).

reperimento ed esame desk di fonti normative, programmatiche, metodologiche, di monitoraggio, oltre a letteratura scientifica;

2. Studi di caso, attraverso osservazione diretta ed interazione strutturata con referenti istituzionali ed operativi dei servizi di certificazione, identificati sulla base di significatività e comparabilità con la Regione Abruzzo;

3. Interviste in profondità e semi-strutturate a testimoni privilegiati direttamente coinvolti nella realizzazione del sistema nazionale di certificazione delle competenze.

Ai fini di una migliore comprensione delle specificità organizzative e delle criticità del processo di strutturazione di tale policy, si è utilizzata una metodologia di tipo qualitativo, al fine di comprendere più in profondità quali fattori stiano determinando resistenza da parte dei soggetti pubblici e istituzionali coinvolti nel processo di validazione e certificazione delle competenze.

I testimoni chiave coinvolti nella ricerca sono stati i seguenti: referenti del Ministero del Lavoro, dell'Inapp e di cinque Regioni. Ciascun testimone privilegiato è stato contattato, in un primo momento, tramite mail e successivamente tramite telefono per prendere accordi per gli appuntamenti. Il primo contatto con gli intervistati, è stato ricercato mediante l'invio di una mail che riportava una lettera di presentazione del Progetto Vale e la descrizione degli obiettivi.

Per quanto riguarda le Regioni, sono stati intervistati i referenti istituzionali e operativi dei servizi di certificazione. In particolare sono stati individuati i responsabili del processo di validazione e certificazione delle Regioni: Lazio (intervista realizzata direttamente presso il Palazzo della Regione Lazio, Roma), Piemonte, Toscana, Lombardia ed Emilia Romagna (interviste telefoniche).

Di seguito, nella tabella 1, si propongono i temi affrontati nell'intervista.

**Tabella 1: TRACCIA DELL'INTERVISTA SEMI-STRUTTURATA**

<b>Dimensioni di analisi dell'intervista semi-strutturata</b>
<b>Dati dell' intervistato (direzione o settore di appartenenza ed esperienze)</b>
<b>Normativa regionale sulla Certificazione delle competenze</b>
<b>Direzioni coinvolte nel processo di certificazione</b>
<b>Descrizione del percorso di strutturazione del sistema della certificazione regionale: da quale anno è iniziato il percorso e quando si è consolidato</b>
<b>Attori regionali coinvolti nel processo di certificazione (ruolo dei Centri Per l'Impiego, delle APL, Enti di formazione, ecc...)</b>
<b>Descrizione del processo di certificazione a partire dalle modalità di accesso da parte del cittadino al servizio</b>
<b>Esistenza di un elenco di certificatori</b>
<b>Esistenza di corsi per diventare certificatori</b>
<b>Composizione delle commissioni per la certificazione</b>
<b>Modalità di accesso al sistema regionale di individuazione, validazione e certificazione delle competenze</b>
<b>Presenza di consulenza tecnica come supporto alla strutturazione del sistema</b>

<b>Rapporto tra le Regioni</b>
<b>Presenza di un sistema informativo regionale</b>
<b>Ruolo dell'apprendimento non formale e informale: valore d'uso e spendibilità nel mercato del lavoro</b>
<b>Rapporto con gli altri soggetti coinvolti nella definizione del sistema e con gli Enti Titolari (MLPS, MIUR, INAPP, ANPAL, Tecnostruttura)</b>
<b>Punti di debolezza del sistema di certificazione a livello regionale e aree di miglioramento</b>
<b>Punti di forza del sistema di certificazione a livello regionale</b>
<b>Riferimenti web consultati</b>

L'analisi delle interviste in profondità somministrate ai tre testimoni privilegiati: referente del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dell'Inapp, è stata utilizzata per ricostruire il quadro nazionale del sistema della certificazione.



## CAPITOLO 2

# STRUTTURAZIONE DEL SISTEMA NAZIONALE DELLA CERTIFICAZIONE A LIVELLO NAZIONALE

Il presente paragrafo descrive lo sfondo in cui collocare lo stato dell'arte circa l'implementazione e la nascita di un Sistema Nazionale di Certificazione delle Competenze sul territorio nazionale. Tale scenario è stato ricostruito mediante l'analisi delle interviste somministrate a tre testimoni privilegiati coinvolti nella definizione del sistema certificatorio del nostro paese: il Responsabile della Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali e della formazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS) e due rappresentanti dell'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP).

### ***2.1 Il sistema di certificazione delle competenze in Italia: il punto di vista dell'Inapp e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS)***

L'Inapp rappresenta un ente pubblico di ricerca che svolge analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche e dei servizi per il lavoro, delle politiche dell'istruzione e della formazione, delle politiche sociali e di tutte quelle politiche pubbliche che hanno effetti sul mercato del lavoro. Tale organizzazione ha rappresentato, un importante supporto per l'istituzione e la costruzione della cornice di riferimento normativo che ad oggi si è affermata nel nostro Paese. L'Inapp ha collaborato al supporto delle Regioni e dei diversi Enti Titolari del sistema di certificazione ad allestire, definire e modificare dei servizi che riguardano: i sistemi formativi, di orientamento e di ricollocazione nel mercato del lavoro. Alla base dell'affermazione della nascita di un sistema nazionale di certificazione delle competenze vi era, inizialmente, l'idea che il tema delle competenze potessero supportare i sistemi di formazione professionale per comprendere i reali bisogni dei cittadini, fornendo delle risposte ad un mercato del lavoro che diventava sempre più dinamico e in evoluzione. Inizialmente, nella prima metà degli anni novanta, si era già compreso come tali competenze potessero diventare un oggetto importante per la progettazione, valuta-

zione e poi certificazione, ma rimanendo solo nell'ambito della formazione professionale. Le competenze, inizialmente, erano valorizzate al solo fine di favorire una progettazione formativa il più aderente possibile ai bisogni di personalizzazione e flessibilità dell'incontro domanda-offerta nel mercato del lavoro. Come sottolinea il primo referente dell'Inapp<sup>2</sup> nel corso dell'intervista:

*“Si parlava già di questo, di possibilità di certificazione, però all'epoca era molto confinato al mondo della formazione professionale. Diciamo era un'innovazione che si svolgeva all'interno della formazione professionale e che aveva lo scopo essenzialmente di favorire una progettazione formativa più aderente a questi bisogni di modularità, flessibilità, personalizzazione, incontro domanda offerta. Siamo nel 1995/1996.” (Inapp1)*

Un siffatto apprendimento e tali competenze, hanno rappresentato un importante asset sia per le politiche comunitarie sia per quelle di ciascun paese europeo. In particolare, nel contesto internazionale viene trattato il tema della trasparenza e il riconoscimento delle competenze al fine di agevolare la mobilità geografica e professionale degli individui. Questo tema ha, nel tempo, valicato i propri confini iniziali estendendosi dal settore della formazione professionale a quello dei sistemi di apprendimento, per poi allargarsi al mondo del lavoro, delle aziende e delle parti sociali, coinvolgendo anche i rappresentanti delle diverse categorie. Si è compreso, così, come una tale innovazione potesse avere un impatto sul mercato del lavoro, sull'inquadramento della professionalità dei lavoratori stessi e sulla flessibilità delle carriere. La formazione professionale si è, in tal modo, legata all'apprendimento permanente, dove si riconosce il valore alla conoscenza dell'individuo per sviluppare le proprie opportunità lavorative e rafforzare anche lo stesso sistema economico-produttivo del paese.

Un problema rilevato dal primo testimone chiave intervistato, e che rappresenta ancora oggi un punto di debolezza del sistema nazionale di certificazione, è rappresentato dalla modalità di accesso da parte del cittadino al servizio stesso:

*“Quello che effettivamente ancora traballa è l'opportunità d'accesso, perché è vero che all'interno delle singole Regioni si prevedono modalità diverse, però questo non è tanto legato a una scelta strutturale del sistema. Perché, a regime, questo sistema dovrebbe, a quanto abbiamo capito adesso, essere accessibile per almeno per “tre vie” e ovunque dovrebbe essere accessibile. [...] Una è la via di sportello. Quindi esiste un servizio, uno si rivolge a questo servizio ed è la via più costosa perché è una via che prevede un servizio individuale,*

---

**[2] Si riportano di seguito, stralci di intervista del primo testimone chiave intervistato e referente dell'Ente Inapp (indicato di seguito come Inapp1).**

*dalla domanda fino alla realizzazione e alla gestione dei certificati. Riguardo a questa via, c'è un problema di sostenibilità e di impatto delle possibili domande e poi c'è un problema di sostenibilità economica e organizzativa.[...] Un'altra è quella a bando, che non a caso è stata sperimentata in primis all'Emilia Romagna che è quella che ha ricevuto maggiore impatto di domanda, di richiesta, essendo partita per prima.[...] La terza modalità che si è vista molto utile e che si sta provando a sperimentare negli ultimi tempi sia nelle Regioni, sia è successo anche livello nazionale, è quella di offrire il servizio di validazione a tutti quei cittadini che ricadono all'interno di determinate misure. Per esempio quella del tirocinio, quella dell'apprendistato, quella del servizio civile in Garanzia Giovani. Io apro una finestra per categoria dei cittadini, dei quali io presumo un fabbisogno di validazione e certificazione, quindi non è il cittadino che viene da me allo sportello ma sono io che offro questa cosa a chi ricade all'interno di una certa popolazione.”(Inapp1)*

Come individuato in sede di intervista, la modalità a sportello è quella più difficile e onerosa per il cittadino. Mentre le modalità di accesso al servizio, mediante risposta ai bandi regionali o a bandi predisposti solo per determinate categorie di soggetti, sono quelle più utilizzate ma spesso rivolte solo a soggetti che hanno determinati requisiti e caratteristiche, escludendo così altre tipologie di individui. Il servizio di certificazione, potrà diventare davvero utile solo nel momento in cui l'accesso ad esso non sarà più solo occasionale o solo per pochi, ma diverrà un diritto stabile e accessibile per “tutti” i cittadini. Un altro problema rilevato, è che il mondo delle parti sociali e delle rappresentanze datoriali spesso pongono importanti resistenze nel riconoscere la certificazione delle competenze sia nel campo della contrattualistica che dell'inquadramento del lavoratore:

*“Però anche là noi troviamo delle zone di resistenza, per cui si è detto proviamo a trovare una quadra tra dare diritto al cittadino, ma allo stesso tempo non imbrigliare troppo il mercato del lavoro a essere costretto a riconoscere queste certificazioni.” (Inapp1)*

Ad oggi, solo alcuni settori del mondo del lavoro e determinate categorie professionali, risultano più sensibili e attente al discorso della certificazione delle competenze e riconoscono più importanza a tali certificazioni (per esempio il mondo delle banche). Inoltre da un'analisi generale circa lo stato dell'arte sulla certificazione delle competenze non formali nel nostro paese, allo stato attuale, solo le Regioni risultano davvero allineate con la normativa proposta a livello nazionale:

*“Gli unici luoghi dove troviamo servizi implementati, allineati con il sistema di certificazione in questo momento sono le Regioni e non tutte” (Inapp1)*

Il secondo testimone chiave <sup>3</sup> e referente dell'ente di ricerca delle politiche pubbliche intervistato nel presente lavoro di ricerca (di seguito Inapp2), sottolinea che la ratio e l'obiettivo principale per il quale nasce un nuovo sistema della certificazione delle competenze, è la "ricollocazione" sul mercato del lavoro di quelle persone che lo hanno perso e che hanno bisogno di ricollocarsi velocemente. Per far ciò occorre valorizzare e individuare le competenze del lavoratore:

*"Il fabbisogno non è la certificazione, il fabbisogno è l'individuazione, cioè capire tu di che cosa sei portatore nel momento in cui sei in difficoltà sul mercato del lavoro e devi rientrarci. In questo movimento da lavoro a lavoro, passando per il via, quando io passo per il via devo capire tu chi sei, che hai fatto, che cosa posso valorizzare, cioè questo è quello che mi serve in questo sistema.[...] Quello che serve è capire tu chi sei, cioè il profiling. Il profiling si fa attraverso quello che nel processo di certificazione è la prima fase, cioè quella che si chiama individuazione, quella è una fase fondamentale." (Inapp2)*

Dunque, non è il "certificato" al centro del sistema nazionale di certificazione, ma l'individuazione e la messa in trasparenza delle competenze che ogni individuo può avere. Un altro aspetto importante dell'innovazione che si sta realizzando, con l'implementazione del nuovo sistema di certificazione, è dato dalla nascita e dall'utilizzo dell'Atlante del Lavoro e delle Professioni:

*"Diciamo che l'Atlante del Lavoro ti aiuta perché ti mette in relazione una qualificazione rilasciata dalla Regione rispetto a una certificazione rilasciata da un'altra e quindi se io arrivo in quella Regione teoricamente non dovrebbe essere così complicato.[...] E' un prodotto collettivo l'atlante, che le Regioni hanno concorso a realizzare. [...] Se tutte le Regioni tendono ad adeguare i propri descrittivi e le proprie qualificazioni ai descrittivi dell'atlante succede che cominceranno a somigliarsi, infatti molte si somigliano nei repertori regionali."(Inapp2)*

Esso rappresenta uno strumento utile sia come supporto tecnico per la definizione dei repertori regionali, per la progettazione formativa, per la certificazione e per il riconoscimento delle esperienze e degli apprendimenti formali e non formali. In particolare, l'Atlante descrive esclusivamente il lavoro in termini di attività e non ragiona in termini di competenze:

*"Questa è una scelta avvenuta volontariamente. L'idea era quella di creare un descrittivo che fosse terzo rispetto ai descrittivi che doveva cogliere. Visto che tutte le qualificazioni regionali ragionano in termini di competenze, noi avevamo bisogno di un elemento terzo perché dove-*

---

**[3] Si riportano di seguito, stralci di intervista del secondo testimone chiave intervistato e referente dell'Ente Inapp.**

*vamo fare il gioco dell' uguaglianza-distanza tra le qualificazioni." (Inapp2)*

L'intervistato, inoltre, sottolinea come un sistema della certificazione, così come previsto dalla normativa nazionale, nasca proprio da un'esigenza avvertita dall'Unione Europea, di innalzare il livello dei profili degli individui:

*"Dall'Europa, il sistema di certificazione ha la sua importanza, soprattutto per le persone che devono ricollocarsi nel mercato del lavoro e hanno bassi profili.[...] Nella Raccomandazione, c'è scritto, noi abbiamo un tot. di milioni di persone che in questo momento, nel vecchio continente, a malapena arrivano ad un livello EQF 2, noi sappiamo che i lavori EQF 2 saranno totalmente dimezzati nei prossimi due o tre anni. Noi dobbiamo fare in modo, per non ritrovarci un esercito di persone senza lavoro e senza possibilità di essere rioccupate, che le persone piano piano salgano di livello, perché l'EQF 2 è un livello di complessità del lavoro così basso che probabilmente sarà facilmente sostituibile da tutta l'innovazione tecnologica che noi oggi abbiamo." (Inapp2)*

Il sistema di certificazione delle competenze ha come obiettivo quello di rispondere a delle esigenze, sempre più impellenti, ravvisabili in un mercato del lavoro in evoluzione continua. Con l'affermarsi di sistemi di automazione, con la robotica e con lo sviluppo dell'industria 4.0, sempre più individui rischiano di non riuscire a collocarsi nel mercato del lavoro, dal momento che essi svolgono lavori destinati ad essere sostituiti dalle macchine e da nuovi sistemi informatici o da altri processi di innovazione.

*"Allora il problema è portare queste persone ad un livello EQF 2, o almeno ad un livello EQF 3, se non addirittura ad un livello EQF 4. Con le stime che facciamo, buona parte dei lavori EQF 3 oggi sarebbero facilmente sostituibili dalle macchine. Quindi il problema non è rappresentato dai ragazzi che escono oggi dalla scuola, la maggior parte dei quali diplomati, quindi già destinati a livelli EQF 4, il problema è il cinquantenne, il quarantacinquenne o addirittura il cinquantacinquenne che è già sul mercato del lavoro, che ci è entrato con titolo di studio molto basso, o con una formazione inesistente, che svolge lavori molto umili e che rischia seriamente di rimanere senza lavoro. E sono tanti, c'è una massa enorme di persone. Questo sistema serve a principalmente a quelli, a fare questo tipo di operazione." (Inapp2)*

Per quanto riguarda il ruolo degli Enti titolari all'interno del processo di implementazione e di sistematizzazione del sistema di certificazione delle competenze, a livello nazionale, il Ministero del Lavoro auspica a realizzare (di seguito MinLav), al più presto, i seguenti obiettivi:

1. Integrazione sempre più importante tra i servizi per il lavoro e quelli della formazione;
2. Creazione di una dorsale unica informativa.

In riferimento al primo obiettivo, l'intervistato <sup>4</sup> riporta che:

*“Una volontà del ministero è cercare di arrivare ad una sempre maggiore integrazione di quelli che sono i servizi per il lavoro e i servizi per la formazione, perché in questo breve tempo che sono qua (quasi un anno) mi sono accorto di una certa rigidità all'interno delle Regioni di due sistemi che spesso non si parlano e dove invece in un mercato del lavoro sempre più dinamico che necessita di un'integrazione tra le due componenti.” (MinLav)*

In riferimento al secondo obiettivo, relativo alla creazione di una dorsale unica informativa, il referente del Ministero sottolinea che:

*“Questo sistema era presente nel D.Lgs. 150/2015 <sup>5</sup> e addirittura nella legge Fornero, cioè questa dorsale unica informativa, dove poi tutte le Regioni avrebbero dovuto partecipare in termini di dati. Questa cosa, che per un po' di tempo è rimasta non realizzata, ha avuto anche nell'ottica di nuovi provvedimenti legislativi un'accelerazione. Per cui oggi sono in discussione le modalità con le quali i diversi sistemi informatici regionali dovranno implementare quello che è il sistema unico informativo, questo perché naturalmente a completamento del percorso, ci dovrà essere una possibilità degli operatori dei servizi per l'impiego di consultare il fascicolo elettronico della persona al fine di cercare di operare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, garantendo l'offerta più congrua rispetto la formazione della persona. Questo è il percorso che si dovrà fare dove l'elemento formativo e l'elemento di politica attiva dovranno sicuramente essere sinergici.”*

Infine, per quanto riguarda le criticità espresse dal referente del Ministero del Lavoro, circa una implementazione efficace del sistema, queste possono essere ricondotte a quattro macro aree:

1. Scarsa omogeneità tra le Regioni per quanto riguarda i servizi offerti. Esistono delle Regioni più performanti, ad esempio con sistemi informativi molto più sviluppati, e altre ancora in una fase di sviluppo dei propri servizi.
2. Una governance complessa dell'intero sistema di certificazione delle competenze, in cui concorrono soggetti diversi: le Regioni, il Ministero del Lavoro con altre amministrazioni centrali (MIUR e MISE) e l'Unione Europea.

---

[4] Si riportano di seguito, stralci dell'intervista al referente del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

[5] In particolare si veda, il D.Lgs. del 14 settembre 2015, n. 150 (1), sulle: Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”. Si rimanda all'art. 14: “Fascicolo elettronico del lavoratore e coordinamento dei sistemi informativi”.

**3.** Scarso coinvolgimento, in questa fase iniziale, dei Centri per l'Impiego per quanto riguarda l'azione di individuazione delle competenze e del "profiling" dei soggetti. E' tramite i CPI che si dovranno individuare le offerte di lavoro più congrue alla persona che ne faccia richiesta e i relativi percorsi di formazione per completare il proprio processo di individuazione, validazione e poi certificazione delle proprie competenze.



### CAPITOLO 3

## STUDIO DI CASO MULTIPLO NELLE REGIONI ITALIANE

Il presente paragrafo riporta l'analisi comparativa del processo di strutturazione dei sistemi regionali di certificazione delle competenze formali e non formali, così come si è sviluppato nelle Regioni italiane che per prime hanno iniziato a predisporre un modello organizzativo rispetto a questa specifica policy, anticipando le indicazioni normative nazionali. Tali amministrazioni regionali sono: Emilia Romagna, Piemonte, Toscana, Lombardia, Lazio.

Come è possibile evincere dalla tabella 2, già dai primi anni 2000-2005, tali Regioni hanno iniziato un percorso di riflessione sulla tematica della certificazione delle competenze recependo un dibattito europeo allora già vivido.

Tra le Regioni che per prime hanno focalizzato l'attenzione sull'introduzione di una modalità di certificazione delle competenze abbiamo certamente la Regione Piemonte e a seguire la Regione Emilia Romagna e Toscana. Tali modelli regionali si ispirano ad esperienze ormai consolidate nell'ambito dell'Unione Europea. Il riferimento è per lo più al sistema della certificazione in Francia, quello della Spagna. Il dibattito europeo ha certamente stimolato le tre Regioni citate che hanno adottato un loro sistema di certificazione entrato in vigore tra il 2005 e il 2010, permettendo un maggior protagonismo di tali Regioni nella strutturazione del dettato normativo nazionale e la definizione dei modelli regionali di certificazione.

Certamente a seguito del Decreto Legislativo 13/13 tali Regioni virtuose hanno dovuto adeguare i propri sistemi, già ad una fase avanzata di sperimentazione, alle indicazioni nazionali.

Dalle interviste raccolte alle direzioni regionali competenti, perlopiù operanti nel settore della formazione professionale, emerge una differenziazione rilevante tra le Regioni sia in termini procedurali (ossia le modalità attraverso le quali è possibile ottenere la certificazione delle competenze formali e non formali), rispetto agli attori coinvolti nel processo individuazione, validazione e certificazione, ma anche relativamente alle differenze riscontrabili nei repertori delle professioni.

Prima di affrontare più nel dettaglio quali siano i diversi modelli emergenti per quanto riguarda i processi gli attori e le professioni riconosciute, risulta utile riportare quali caratteristiche accomunano i cinque contesti regionali. Infatti, in tutti i casi le Regioni hanno avuto un supporto tecnico per l'avvio e consolidamento del sistema della certificazione esterno alla Regione stessa, in alcuni casi di tipo universitario in altri casi si è trattato di società di consulenza private. Inoltre, in tutti i casi il sistema informativo regionale per il monitoraggio del sistema della certificazione, seppur presente in diverse Regioni esaminate, risulta comunque non adatto o non sufficientemente rispondente alle esigenze relative alla progressiva costituzione di una "dorsale informativa unica" (prevista al D.Lgs. 13/13) ossia della definizione di una banca dati finalizzata all'individuazione e al riconoscimento del patrimonio culturale e professionale dei cittadini e dei lavoratori nella loro storia personale e professionale.

Inoltre, in tutti i contesti regionali presi in considerazione l'amministrazione regionale, in quanto ente titolare, risulta promotrice e responsabile delle procedure di certificazione nonché delle procedure di accreditamento degli enti che a livello territoriale partecipano a sistema della certificazione delle competenze.

Riprendendo l'analisi delle caratteristiche che differenziano i diversi contesti Regionali indagati, come già anticipato, concentriamo l'attenzione in particolare sulle tre dimensioni citate sopra:

1. Gli attori territoriali coinvolti e la loro funzione;
2. La procedura o le procedure per il raggiungimento riconoscimento formale delle competenze a cittadino;
3. La differenza nella descrizione delle competenze professionali dei diversi repertori regionali con conseguente difficoltà, o quantomeno non automatico, riconoscimento trans regionale, delle qualifiche professionali.

**Tabella 2: ANALISI COMPARATIVA DELLE REGIONI VIRTUOSE**

Dimensioni di analisi	Lombardia	Emilia Romagna	Piemonte	Toscana	Lazio
Direzione o settore responsabile del processo di certificazione	Direzione Generale: Istruzione, Formazione e Lavoro-Unità organizzativa regole e controlli	Servizio programmazione delle politiche dell'istruzione, della formazione, del lavoro e della conoscenza	Standard Formativi e Orientamento Professionale	Settore: Sistema regionale della formazione: infrastrutture digitali e azioni di sistema	Direzione Regionale Formazione, Ricerca e Innovazione, Scuola e Università, Diritto allo studio. Area: Programmazione dell'offerta formativa e di orientamento
Anno di inizio	2008-2009	2003	2000: prime sperimentazioni	2003	2012: Costruzione del Repertorio Regionale
Anno di avvio	2010-2012	2005	2006: si formalizza il sistema delle competenze. 2015: il sistema è completo in tutte le sue parti	2009	2016
Normativa regionale	D.D.U.O. 30/07/2008, n. 8486 DDUO n. 3337/2010 DDUO n. 13503/2010 DDUO n. 7285/2010 DDUO n. 9380 del 22/10/2012 DDUO n. 12453 del 20/12/2012 DDUO n. 12454 del 20/12/2012	Legge Regionale 30 giugno 2003, n. 12 e decreti attuativi	D.G.R. n.152-367/2006 D.D. n. 34/2016 D.G.R. n. 18-D6464/2013 D.G.R. n. 48-344814/2016 D.G.R. n. 52-4526/2016 D.D. n. 849/2017	L.R. 32/2002 e successivi regolamenti e decreti attuativi	D.G.R. n. 452 del 11/09/2012 D.G.R. n. 122 del 22/03/2016 Determinazione n. G16130 del 24/11/2017 Determinazione n. G18732 del 28/12/2017 D.G.R. n. 254 del 05/06/2018 Determinazione n. G08667 del 10/07/2018 D.G.R.: n. 15 e Determinazione G01803 del 20/02/2019

Attori del processo di certificazione	Regione, Enti accreditati per i servizi al lavoro inseriti in albo regionale tra: Agenzie per il lavoro, enti di formazione, fondazioni	Regione, Enti di formazione con un ruolo determinate Servizi per l'impiego accreditati (APL+CPI), Imprese (per i propri dipendenti)	Regione, Soggetti accreditati per le attività di formazione professionale della Regione Piemonte, servizi al lavoro pubblici e privati, Soggetti accreditati per i servizi di orientamento.	Agenzie di formazione (enti titolati per la certificazione delle competenze formali), Regione e Centri per l'impiego (certificazione delle competenze non formali)	Regione, Enti accreditati per i servizi al lavoro (Agenzie per il lavoro, CPI, Centri per l'orientamento), Enti di formazione (centri di formazione professionale, Università e scuole)
Esistenza di un repertorio delle professioni	SI	SI	SI	SI	SI
Esistenza di un elenco di certificatori/metodologi o orientatori	NO	SI	SI	SI	SI
Coinvolgimento attivo dei centri per l'impiego	NO	NO	NO. I CPI svolgono solo una funzione informativa e di indirizzo, anche se potrebbero realizzare attività di certificazione.	SI. Risulta attiva la procedura di individuazione e validazione delle competenze non formali	SI
Procedura di accesso alla certificazione da parte del cittadino	Due modalità: bando regionale (gratuito) e a sportello (a pagamento)	Bando regionale	Due modalità: bandi proposti dagli enti titolati (Servizi non finanziati ma autorizzati dalla regione Piemonte); Bandi proposti e finanziati direttamente dalla Direzione regionale	Procedura a sportello (CPI)	Bando regionale
Consulenza tecnica per realizzazione del sistema	SI	SI	SI	SI	SI
Sistema informativo regionale	SI	Dato non pervenuto	SI	SI	In fase di strutturazione.

### 3.1 Attori territoriali coinvolti nel processo di certificazione

Secondo il Decreto Legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, Capo I, art.2, gli “enti titolati” sono quei soggetti, pubblici o privati, comprese le istituzioni scolastiche, le università e le istituzioni dell’alta formazione artistica, musicale e coreutica, deputati, a norma di legge statale o regionale, a erogare in tutto o in parte servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze. In particolare, essi possono essere suddivisi nel seguente modo <sup>6</sup> :

- Il sistema delle scuole e delle università, in relazione ai titoli di studio del sistema scolastico e universitario;
- Il sistema degli enti accreditati dalle Regioni e dalle Province autonome, in relazione alle qualificazioni di formazione;
- Il sistema dei soggetti autorizzati per i servizi al lavoro (a livello nazionale e regionale) ivi compresi i soggetti in regime speciale, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, gli enti della bilateralità, le associazioni professionali, gli ordini e collegi in relazione alle qualificazioni delle professioni.

Tra le Regioni prese in esame, risultano particolarmente attive come organizzazioni accreditate per le varie fasi della individuazione, validazione e certificazione delle competenze le agenzie di formazione, ma anche le APL e in generale tutti quei soggetti che offrono servizi di formazione e orientamento professionale e al mercato del lavoro.

Tra gli enti che la normativa considera come titolabili ci sono anche i CPI. Dalla rilevazione tramite interviste condotta presso le direzioni regionali competenti, i CPI non sono sufficientemente, formati e non hanno sufficiente personale per adempiere alle funzioni di certificazione. In molti casi collaborano ad indirizzare e orientare il cittadino interessato e sono nel caso della Regione Toscana essi hanno un ruolo di primo piano. Anche su questo specifico aspetto del sistema dell’accreditamento nazionale vi sono rilevanti differenze tra i sistemi regionali. Più nel dettaglio riportiamo le scelte di coinvolgimento degli attori territoriali di ogni singola Regione.

Gli Enti Titolati alla certificazione delle competenze formali presso la **Regione Toscana** sono rappresentati dalle Agenzie di Formazione. L’attività di identificazione, validazione e certificazione delle competenze non formali è, invece, svolta solo dai Centri Per l’Impiego

---

[6] Ciappei C., Cinque M., *Soft skills per il governo dell’agire. La saggezza e le competenze prassi-co-pragmatiche*, FrancoAngeli, Milano, p. 189.

e dalle Strutture regionali e non da agenzie di formazione private.

Nella **Regione Piemonte** i soggetti titolati ad erogare il servizio di individuazione, validazione e certificazione delle competenze, non sono obbligati a far parte di una rete territoriale. Gli attori principali coinvolti in questo processo sono: la Regione che è l'Ente Titolare per la certificazione che poi emana le Direttive e predispone i bandi a cui possono rispondere i diversi Enti Titolati accreditati. I servizi possono essere erogati singolarmente o in raggruppamenti temporanei e gli enti possono iscriversi ad un elenco predisposto, qualora si abbia un personale adeguatamente formato. Per quanto riguarda la figura dei Centri Per l'Impiego, essi sono riconosciuti, al pari delle agenzie accreditate per il lavoro, dal momento che possono erogare il servizio di certificazione delle competenze nel campo del non formale. Nella realtà per vari motivi, essi non stanno erogando il servizio, poiché non hanno mai partecipato alla formazione delle figure esperte e inoltre soffrono di carenza di personale. Alcuni CPI della Regione Piemontese, riescono ad indirizzare il cittadino su chi rivolgersi per il avere il servizio. Hanno una funzione più di collegamento, di indirizzamento e di cerniera con gli Enti Titolati che invece offrono il servizio.

In **Regione Lombardia** esiste un Albo regionale degli Accreditati per erogare i servizi al Lavoro. Di questo elenco fanno parte enti pubblici e privati (Fondazioni, Agenzie per il Lavoro, enti di formazione ecc.).

Nel sistema della certificazione della **Regione Emilia Romagna** gli Enti di Formazione hanno un ruolo predominante. Inizialmente si pensava di collocare il servizio all'interno dei Centri per l'impiego, ma diverse sono le difficoltà perché tale servizio decolli. E' in atto un processo organizzativo e riorganizzativo dei centri per l'impiego. L'agenzia regionale, è impegnata a rifondare questi centri, anche da un punto di vista organizzativo; Anche servizi per l'impiego, accreditati o autorizzati ad attuare la "formalizzazione e certificazione delle competenze" fra le prestazioni di riferimento (DGR 1988/09) e le imprese specificamente autorizzate ad erogare il Servizio SRFC ai propri dipendenti sono coinvolte nel processo di certificazione come enti titolati.

Per quanto concerne la **Regione Lazio**, gli enti che si stanno abilitando per diventare enti titolati sono: enti di formazione (centri di formazione professionale, Università e scuole) e gli enti che svolgono Servizi per il Lavoro, che la Regione suddivide nel seguente modo: Centri per L'Impiego, Agenzie per il lavoro, Soggetti accreditati SPI e Centri di orientamento professionale.

Da sottolineare che nella Regione, i CPI e i centri di formazione pubblici/provinciali, sono abilitati al servizio, direttamente per forza di legge. In particolare, i CPI sono titolati per

il servizio di individuazione e validazione delle competenze, ma dal momento che in essi non sono presenti degli spazi adeguati per eseguire prove tecniche e/o pratiche per ottenere la certificazione finale delle competenze per il momento non sono considerabili veri e propri attori del sistema di certificazione.

### **3.2 La procedura di certificazione**

Rispetto alle procedure della **Regione Toscana** il cittadino si rivolge al Centro Per l'Impiego (CPI), dove esistono delle figure di supporto (gli orientatori) e dove si attiva la procedura di individuazione e validazione delle competenze, stipulando un patto con il cittadino. Presso i CPI viene avviato l'iter per l'identificazione e poi la validazione delle competenze. Per ottenere la certificazione, il soggetto può rivolgersi al settore regionale denominato: Sistema regionale della formazione-infrastrutture digitali e azioni di sistema, il quale prende in carico il cittadino richiedente che viene inserito o in procedure di esame già esistenti, a seguito di corsi di formazione per una qualifica specifica, oppure entro 6 mesi dalla richiesta, l'Amministrazione regionale organizza un esame specifico.

Il sistema descritto, è stato approvato mediante Regolamento, il 30 gennaio 2019, nn. 6/R, con le "Disposizioni in materia di sistema delle competenze, accreditamento e tirocini non curriculari." Il vecchio sistema è stato modificato e ridisegnato tramite il nuovo Regolamento. La procedura per la richiesta di Individuazione, validazione ed, eventualmente, la certificazione è una procedura "a sportello" che può essere richiesta in qualsiasi momento. In tale sistema grande importanza viene data ai CPI.

La **Regione Piemonte** segue le tre fasi di identificazione, validazione e certificazione delle competenze, come previsto dal D.lgs 13/2013, per realizzare il processo certificatorio del non formale. Nella prima fase, l'individuo descrive ad un operatore le proprie esperienze mediante la presentazione di evidenze che possono essere di diversa natura. In questo modo si ricostruisce il percorso professionale del soggetto e si individuano anche le competenze che possono essere validate e certificate. Nella fase di validazione, per verificare la validità delle competenze identificate, occorre sottoporre il soggetto ad un colloquio tecnico con un "esperto della materia" (EM) proveniente dalla formazione o dal lavoro. Sarà il responsabile del processo, ovvero l'esperto che abbia competenze in "tecniche di certificazione" (ETC) e che presidia l'intero processo garantendone la qualità, che deciderà quale esperto coinvolgere e organizzerà un momento di valutazione mediante un colloquio o tramite prove scritte o di laboratorio. Infine, nella suddetta fase del

sistema di certificazione intervengono gli Operatori adeguatamente formati sui processi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze e sul sistema di Standard formativi della Regione Piemonte (OAF-PC). Questi soggetti sono dotati di specifici pre-requisiti e sono stati adeguatamente formati sul processo di identificazione, validazione e certificazione e sul sistema dei Profili formativi della Regione Piemonte (nelle Agenzie Formative Accreditate FP tale figura può coincidere con il soggetto abilitato ad effettuare operazioni di certificazione, ai sensi dell'art.4 dell'allegato L alla DGR 152-3672 del 2006). Si realizza così una valutazione in presenza che deve essere verbalizzata. Qualora ci sia un esito positivo della seconda fase, si produce un "attestato di validazione delle competenze". Se le competenze validate corrispondono a tutte quelle di un profilo, il soggetto può sostenere direttamente un esame finale per ottenere la certificazione di una qualifica o di una specializzazione presente nel Repertorio Regionale.

Per quanto riguarda le modalità mediante cui i cittadini possono accedere al servizio di validazione, individuazione e certificazione (IVC) delle competenze, esse sono di due tipi:

- Servizi non finanziati ma autorizzati dalla Regione Piemonte. Esistono degli sportelli dedicati ai soggetti che sono abilitati ad erogare i servizi IVC, ovvero agli "Enti titolati". Questi ultimi possono presentare dei progetti di certificazione a fronte di bisogni specifici individuati e finanziati, ad esempio, con il fondo FAMI o fondi interprofessionali, o altri. Tali Enti accreditati dalla Regione Piemonte provengono dal settore per la formazione professionale e dell'orientamento e dai servizi al lavoro (pubblici e privati) e sono preventivamente autorizzati all'attuazione del processo o di fasi di esso dalla Regione stessa. Gli operatori accreditati, devono essere dotati al loro interno di un responsabile, debitamente formato, dei servizi di individuazione, validazione e certificazione: ovvero: "l'Esperto in Tecniche di Certificazione" (ETC). Il cittadino può rispondere a questi bandi proposti dagli enti titolati e autorizzati dalla Regione, per acquisire la certificazione;
- Servizi finanziati dalla Regione Piemonte nell'ambito della programmazione di interventi definiti dalle direttive regionali. Questi sportelli sono legati ai vari bandi che sono proposti dalla Direzione Regionale. Attualmente è presente il bando per "assistenti familiari" o per "i servizi al lavoro", per ottenere la certificazione delle competenze.

Il processo di certificazione delle competenze non formali e informali della **Regione Lombardia**, può essere realizzato solo da enti accreditati per i servizi al lavoro, iscritti ad uno specifico albo. Il cittadino può fare formale richiesta di certificazione di una o più competenze da lui possedute, presso uno di questi enti accreditati ai Servizi per il Lavo-

ro. Le competenze di cui si richiedano validazione e certificazione, vengono valutate, in maniera preliminare, sulla base del Quadro Regionale degli Standard Professionali. Il processo di validazione e certificazione delle competenze della Regione Lombardia, presenta una sua particolarità, rispetto al sistema individuato in seno al decreto attuativo 13/2013. Esso si articola, infatti in cinque fasi principali (invece delle tre fasi individuate a livello nazionale):

1. Sono stati presi in considerazione dati online prodottPresentazione della domanda da parte di un cittadino a un Ente accreditato per i servizi al lavoro;
2. Valutazione della domanda e coerenza con la competenza da certificare;
3. Costruzione del portfolio delle evidenze (ossia le prove che dimostrano l'effettivo possesso delle competenze);
4. Valutazione della documentazione e verifica, eventualmente anche con specifiche prove, alla presenza di un assessor nominato dall'ente (è possibile che l'assessor richieda eventuale integrazione della documentazione);
5. Rilascio della certificazione.

L'accesso al sistema di certificazione delle competenze, avviene secondo due principali modalità: una onerosa e a carico dell'individuo e una gratuita. La prima, a pagamento, prevede l'accesso al servizio tramite enti accreditati ai servizi per il lavoro. La seconda, mediante la risposta a dei bandi finanziati dalla Regione, quali ad esempio "Dote Unica Lavoro" o "Garanzia Giovani". Tale servizio risulta gratuito perché rientra nelle politiche regionali.

Per la Regione **Emilia Romagna** il processo attraverso cui si arriva alla formalizzazione e alla certificazione delle competenze possedute, è rivolto a due tipologie di soggetti:

1. Persone inserite in un percorso formativo o che vi hanno partecipato (in modo parziale o completo);
2. Persone che hanno maturato un'esperienza in contesti lavorativi o informali, oppure che hanno conseguito delle attestazioni con modalità formali, per le quali vogliono ottenere un documento per la formalizzazione e certificazione.

Il percorso di formalizzazione e certificazione, inizia con l'acquisizione di una richiesta da parte del cittadino e si completa con il rilascio di una certificazione da accertamento tramite esame. Esso è articolato nel seguente modo: tramite consulenza individuale si arriva ad accertamento tramite evidenze, colloquio valutativo e tramite esame.

Il cittadino può accedere al servizio mediante risposta a specifici bandi emessi dalla Regione stessa. La modalità "sportello" non è ancora applicata. La scelta in tal senso, è

motivata dal fatto vi è il timore che una domanda di tale servizio sia troppo elevata e non ci sia la capacità da parte dell'organismo istituzionale di poter rispondere in maniera adeguata ad essa.

Le figure importanti in tale processo di certificazione sono:

1. il Responsabile della Formalizzazione e Certificazione delle competenze (RFC): responsabile della procedura e dell'impianto organizzativo dell'intero processo;
2. l'esperto dei processi valutativi (EPV): il metodologo;
3. l'esperto di area professionale/qualifica (EAPQ): specialista che proviene dal mondo del lavoro.

Le prime due figure sono interne alle Agenzie di Formazione abilitate ad erogare il servizio di individuazione, validazione e certificazione. L'EAPQ, invece è un soggetto terzo rispetto all'Ente Titolato, che proviene dal mondo del lavoro. Egli è in grado di riconoscere se le competenze possedute dall'individuo, che ne faccia richiesta, sono conformi agli standard del Sistema regionale delle qualifiche e organizza i contenuti delle prove d'esame.

Nella **Regione Lazio**, il cittadino può accedere, in un primo momento, ai servizi di individuazione e validazione delle competenze, per vedersi riconosciute, dall'ente titolato, delle competenze acquisite in contesti formali, non formali e informali. Il processo può concludersi o con il rilascio del "Documento di trasparenza" delle competenze, attestazione rilasciata sotto la responsabilità del richiedente, con valore di parte prima, oppure si può proseguire con il rilascio, se è possibile, del "Documento di validazione" delle competenze con valore di parte seconda pubblica e sotto la responsabilità del soggetto titolato. Un volta ottenuta la validazione delle competenze, il soggetto ha la possibilità di inoltrare la richiesta per ottenere la certificazione della qualificazione professionale. Non esiste una procedura a sportello, dal momento che sarebbe troppo oneroso in termini di costi e tempi, evadere tutte le richieste presentate dagli individui, per tutti i profili professionali che esistono. Vengono quindi pubblicati dei bandi periodicamente, per determinate qualificazioni.

Nella Regione esistono due tipologie di albi cui possono iscriversi i soggetti che fanno capo agli enti che vogliono abilitarsi al servizio:

1. **Elenco A:** Operatori abilitati all'esercizio delle funzioni di individuazione e validazione delle competenze e di pianificazione e realizzazione delle attività valutative per il riconoscimento dei crediti formativi;
2. **Elenco B:** Operatori autorizzati all'esercizio delle attività valutative per gli aspetti di

contenuto curriculare e professionale nel processo di individuazione e validazione e nella procedura di certificazione delle competenze.

Il primo elenco, comprende gli operatori abilitati all'esercizio di: individuazione e messa in trasparenza delle competenze, pianificazione e realizzazione delle attività valutative finalizzate al riconoscimento dei crediti formativi e pianificazione e realizzazione delle attività valutative finalizzate alla validazione delle competenze. Nel secondo (l'elenco B) sono indicati i professionisti esperti negli ambiti e nei contenuti professionali e settoriali relativi ai profili del Repertorio Regionale. Tali esperti sono autorizzati ad effettuare la valutazione all'interno delle Commissioni regionali di esame e certificazione delle competenze e in tutti i casi in cui è previsto un esame diretto della persona interessata, nell'ambito dei procedimenti di validazione delle competenze.

### **3.3 I Repertori, l'Atlante delle Professioni e il riconoscimento regionale**

Prendendo come riferimento il Quadro europeo delle qualifiche – EQF (European Qualification Framework), tutte le amministrazioni regionali prese in esame hanno definito il loro Repertorio delle qualifiche professionali. Esso comprende tutte le Qualifiche Professionali Regionali classificate in base all'area professionale di appartenenza.

Le Qualifiche Professionali Regionali costituiscono quindi l'elemento fondante-costitutivo del Sistema Regionale delle Qualifiche (SRQ) e sono definite in coerenza con le indicazioni comunitarie e le disposizioni nazionali vigenti.

L'EQF è uno strumento per confrontare i livelli di complessità delle qualifiche nei diversi sistemi, agevolando la mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE.

Il Quadro prevede otto livelli progressivi di apprendimento, basati sui risultati dell'apprendimento, declinati in conoscenze, abilità (cognitive e pratiche) e competenze (in termini di responsabilità e autonomia).

Nonostante oramai, quasi tutte le amministrazioni regionali si siano dotate di un proprio repertorio, emerge con chiarezza dalle interviste che risultano evidente molte disomogeneità territoriali nella definizione delle competenze delle singole professioni.

A tale disomogeneità territoriale, che potrebbe limitare la mobilità dei lavoratori da un territorio regionale all'altro, è stata parzialmente superata dall'Atlante delle Professioni. Quest'ultimo strumento ha l'obiettivo di definire un quadro unitario delle professioni a livello nazionale definendo con chiarezza le attività previste per ogni profilo professionale. Attività e competenze non sono sinonimi, e nonostante tutte le amministrazioni regionali

intervistate hanno mostrato apertura rispetto al riconoscimento dei profili professionali equivalenti di altre regioni, il problema del non riconoscimento automatico di una certificazione regionale di un profilo in altro contesto regionale resta una debolezza del sistema nazionale.





## CAPITOLO 4 CONCLUSIONI

### *La strutturazione del sistema della certificazione delle competenze nelle Regioni Italiane: punti di forza, punti di debolezza e opportunità per il sistema regionale della formazione e delle politiche attive del lavoro*

Il presente paragrafo ha l'obiettivo di sintetizzare, attraverso un'analisi dei punti di forza e dei punti di debolezza del processo di strutturazione del sistema della certificazione delle competenze, i principali risultati ottenuti dallo studio di caso multiplo condotto sulle amministrazioni regionali.

Nella tabella 3, sono sintetizzate le principali caratteristiche dell'organizzazione regionale della certificazione delle competenze, così come descritte dai testimoni chiave intervistati.

Comparando le amministrazioni selezionate, è possibile definire alcuni punti di debolezza trasversali:

1. Scarso sviluppo della procedura di accesso "a sportello" per il cittadino;
2. L'assenza di un coordinamento territoriale degli enti titolari e quindi la non esistenza sostanziale delle reti territoriali per la formazione e la certificazione;
3. Un'insufficiente conoscenza da parte del cittadino dell'opportunità offerta dal servizio di certificazione;
4. Sistemi informativi non sono ancora maturi rispetto al monitoraggio capillare dell'accesso, dell'esito e delle certificazioni delle competenze;
5. Le Regioni che sono partite con un proprio sistema di certificazione delle competenze, prima del D.lgs 13/2013, come quelle intervistate, devono di fatto adeguare e modificare la propria organizzazione territoriale ormai collaudata e strutturata. Inoltre, in questi casi risulta difficile dover adattare il proprio Repertorio delle professioni già costruito a quello nazionale;

**6.** Il sistema di individuazione, validazione e certificazione delle competenze, ha come porta finale di accesso i bandi regionali. Essi, in molti casi, sono indirizzati a target di persone con bisogni specifici e, per tale motivo, non aperti a tutti i cittadini. In questo modo, il servizio non può essere garantito a tutti ma è possibile usufruirne in base alla disponibilità economica della singola Regione. Questa debolezza porta le amministrazioni a stanziare i fondi, in molti casi, in favore di determinate categorie di persone (giovani, disoccupati, immigrati ecc.);

**7.** Il servizio di individuazione, validazione e certificazione delle competenze, quando risulta oneroso e a carico del cittadino, viene ancora scarsamente utilizzato e non è compreso fino in fondo nelle sue potenzialità e spendibilità sul mercato del lavoro.

Per quanto concerne i punti di forza dichiarati di testimoni privilegiati è possibile osservare come ogni Regione definisca una specificità del proprio sistema: dalla centralità del cittadino per la Toscana, che organizza un percorso di accesso lineare e facilmente approcciabile dall'utente del servizio, alla capacità di costruire in modo partecipato ed inclusivo l'organizzazione territoriale dei servizi da parte della Regione Emilia Romagna. In altri casi, come per il Piemonte e il Lazio, il sistema informativo e tracciabilità sono punti forza della propria organizzazione. La Regione Lombardia e la Regione Toscana sono le uniche amministrazioni ad aver attivato una procedura a sportello per la certificazione. Per quanto concerne la Lombardia, tale modalità è considerata anche un punto di debolezza in quanto a carico del cittadino e quindi non particolarmente utilizzata.

Le strategie di miglioramento individuabili dalle opinioni e dalla esperienze dei testimoni chiave regionali e nazionali, sono riconducibili a 5 aree:

- 1.** Un maggior coinvolgimento degli attori territoriali (enti titolati e non) nell'organizzazione dei servizi sia formativi che di intermediazione al mercato del lavoro, in una integrazione territoriale utile ad implementare le politiche attive e la tutela del lavoratore;
- 2.** Un maggiore coinvolgimento dei centri per l'Impiego con l'attivazione di procedure a sportello gratuite;
- 3.** L'aumento dell'efficienza e dell'efficacia nella comunicazione al cittadino e agli stakeholder territoriali rispetto alle opportunità del servizio di certificazione;
- 4.** In generale, da un lato si rende necessaria una maggiore integrazione tra le politiche per il lavoro e la formazione per rendere efficace e ben integrato nei due sistemi il servizio di certificazione;
- 5.** Si presenta, inoltre, come necessaria anche una maggiore integrazione tra i diversi sistemi regionali: dal repertorio alle procedure.

In una logica di governance multilivello, l'integrazione delle specificità territoriali (considerando le diverse culture organizzative e politiche delle Regioni italiane) con la normativa nazionale ed europea, diviene un fattore di grande rilevanza per rendere il sistema della certificazione delle competenze un vettore di mutamento positivo, in grado di definire pratiche virtuose ed omogenee di formazione professionale e di politiche attive del lavoro in un sistema integrato.

## BIBLIOGRAFIA

Alberici A., *La possibilità di cambiare. Apprendere ad apprendere come risorsa strategica per la vita*, Milano, Franco Angeli, 2008.

Cedefop, (2009), *European guidelines for validating non-formal and informal learning*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

Cedefop (2015), *European Guidelines for validating non-formal and informal learning*, Office for Official Publications of the European Communities.

Ciappei C., Cinque M., *Soft skills per il governo dell'agire. La saggezza e le competenze prassi-co-pragmatiche*, FrancoAngeli, Milano, 2014.

Perulli E., Cedefop, *2016 update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning. Country report : Italy, Luxembourg* : Publications Office of the European Union, 2016.

Commissione delle Comunità Europee, *Insegnare e apprendere – verso una società cognitiva*, Libro Bianco della Commissione Europea, Bruxelles, 1995.

Commissione delle comunità europee, *Memorandum sull'istruzione e la formazione permanente*, Documento di Lavoro dei Servizi della Commissione SEC (2000) 1832, Bruxelles, Ottobre 2000.

Consiglio dell'Unione europea, *Raccomandazione del Consiglio del 20 dicembre 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale (2012/C 398/01)*.

Corbetta P., *Metodologia e tecniche della ricerca sociale*, Il Mulino, Bologna, 1999.

Della Porta D., *L'intervista qualitativa*, Editori Laterza, Roma-Bari, 2010.

Di Francesco G., *Certificazione delle competenze e life long learning: scenari e cambiamenti in Italia e in Europa*, Roma, Isfol, I libri del fondo sociale europeo, 2004.

Isfol, Di Francesco G., Perulli E., (a cura di), *Verso l'European Qualification Framework. Il sistema europeo dell'apprendimento: trasparenza, mobilità riconoscimento delle qualifiche e delle competenze*, Isfol, Roma, 2009.

Isfol, Perulli E., (a cura di), *Validazione delle competenze da esperienza: approcci e pratiche in Italia e in Europa*, Isfol, I libri del fondo sociale europeo, Roma, 2012.

Isfol, *Rapporto ISFOL 2012: le competenze per l'occupazione e la crescita*, Cava de' Tirreni: Ediguide, 2012.

OECD, *OECD strategie per le competenze dell'OCSE*, OECD Publishing, Paris, 2017.

Yin R.K., Pinelli S. (a cura di), *Lo studio di caso nella ricerca scientifica: progetto e metodi*, Armando, Roma, 2005.

Werquin, P., *Recognising Non-Formal and Informal Learning: Outcomes, Policies and Practices*, OECD Publishing, Paris, 2005.



*Ricerca svolta nell'ambito del Progetto VA.LE - integralmente finanziato dal PO FSE Abruzzo 2014-2020 - Asse 3 Obiettivo tematico 10 - Priorità di investimento 10iv Obiettivo specifico 10.4. - Tipologia di Azione 10.4.2. Avviso: "CERTIFICAZIONE APPRENDIMENTI NON FORMALI E INFORMALI" - CUP: C93H18000020007. , svolto da RTI con capofila Insight & co srl ed i partner Cles srl, Manpower, Ud'Anet, Università degli Studi "Gabriele D'Annunzio".*

*Il presente materiale è di proprietà della Regione Abruzzo, che lo pone gratuitamente a disposizione di tutti i soggetti interessati sotto la licenza d'uso Creative Commons Attribuzione - Non commerciale - Non opere derivate 4.0 Italia (CC BY-NC 4.0) con esclusione di ogni utilizzo di natura commerciale.*



**Attribuzione - Non commerciale - Non opere derivate  
CC BY-NC-ND**



