

**FrancoAngeli**

**INDIVIDUAZIONE,  
VALIDAZIONE  
E CERTIFICAZIONE  
DELLE COMPETENZE**

**Diritti e scenari futuri**

**a cura di OLGA TURRINI**

**è**

## Informazioni per il lettore

Questo file PDF è una versione gratuita di sole 20 pagine ed è leggibile con **Adobe Acrobat Reader**



La versione completa dell'e-book (a pagamento) è leggibile **con Adobe Digital Editions**.

Per tutte le informazioni sulle condizioni dei nostri e-book (con quali dispositivi leggerli e quali funzioni sono consentite) consulta [cliccando qui](#) le nostre F.A.Q.



*Tempo sapere esperienza*

Collana diretta da Pier Giovanni Bresciani  
Coordinamento editoriale di Roberto Frega

Collana *Tempo sapere esperienza*, diretta da Pier Giovanni Bresciani

1. Bernard Rey, *Ripensare le competenze trasversali*
2. Pier Giovanni Bresciani, Daniele Callini (a cura di), *Personalizzare e individualizzare. Strumenti di lavoro per la formazione*
3. Maria Teresa Lovecchio, Maria Carla Tabanelli, *Diventare psicologo. Materiali per prepararsi all'esame di stato. Area: psicologia del lavoro*
4. Vincenzo Sarchielli, Marica Napoleone, *Valutare le competenze per il lavoro. L'assessment nei centri per l'impiego*
5. Francesca Vitali, *I luoghi della partecipazione. Una ricerca su donne, lavoro e politica*
6. Francesca Lavorini, *Condividere competenze nelle organizzazioni. Un modello di intervento nelle banche*
7. Pier Giovanni Bresciani (a cura di), *Capire la competenza. Teorie, metodi, esperienze dall'analisi alla certificazione*
8. Pier Giovanni Bresciani (a cura di), *“Risorse umane” nell'organizzazione. Giovani e donne nelle Banche di Credito Cooperativo*
9. Pier Giovanni Bresciani, Alessandra Sartori, *Innovare i servizi per il lavoro: tra il dire e il fare... Apprendere dalle migliori pratiche internazionali*
10. Olga Turrini (a cura di), *Individuazione, validazione e certificazione delle competenze. Diritti e scenari futuri*
11. Pier Giovanni Bresciani, *La competenza. Appunti di viaggio, oltre l'orizzonte*

La presente pubblicazione è stata realizzata  
con il contributo dell'associazione Officina delle Competenze



I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati  
possono consultare il nostro sito Internet: [www.francoangeli.it](http://www.francoangeli.it) e iscriversi nella home page  
al servizio "Informatemi" per ricevere via e-mail le segnalazioni delle novità.



# **INDIVIDUAZIONE, VALIDAZIONE E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE**

## **Diritti e scenari futuri**

**a cura di OLGA TURRINI**

**FrancoAngeli**





Copyright © 2022 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

*L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito [www.francoangeli.it](http://www.francoangeli.it).*

# INDICE

<b>Prefazione</b>	pag.	7
<b>Introduzione</b>	»	11
<b>1. Individuazione, Validazione e Certificazione delle competenze (IVC) in Europa: un percorso che nasce da lontano</b>	»	19
<b>2. Il processo di definizione del sistema nazionale di IVC</b>	»	37
<b>3. L'affermazione di un diritto: caratteristiche dei servizi al cittadino</b>	»	57
<b>4. Il sistema di IVC nelle Regioni: verso l'operatività</b>	»	87
<b>5. IVC: nuovi bisogni di competenze e formazione continua</b>	»	113
<b>6. IVC e sistemi di certificazione privati</b>	»	132
<b>7. Nuove frontiere per la IVC: strumenti e tecnologie a supporto dei servizi</b>	»	145
<b>Postfazione. Verso il futuro. Alcune suggestioni sulle sfide per la IVC nello scenario emergente</b>	»	157
<b>Allegato. Scheda di rilevazione delle pratiche di erogazione dei servizi di IVC</b>	»	165



## PREFAZIONE

Sono passati quasi 10 anni dall'entrata in vigore del decreto legislativo n. 13 del 2013 che dava attuazione alle disposizioni della legge n. 92 del 2012 sulla Individuazione Validazione e Certificazione degli apprendimenti acquisiti dalle persone durante tutto l'arco della loro vita.

Obiettivo del d.lgs. n. 13/2013 è quello di dare concreta attuazione alle politiche pubbliche per l'apprendimento permanente e al riconoscimento formale delle competenze (intese come abilità e conoscenze necessarie per svolgere una determinata attività) acquisite in ogni contesto (formale, informale e non formale).

L'articolo 1 del decreto legislativo n. 13/2013 infatti recita:

1. La Repubblica, nell'ambito delle politiche pubbliche di istruzione, formazione, lavoro, competitività, cittadinanza attiva e del welfare, promuove l'apprendimento permanente quale diritto della persona e assicura a tutti pari opportunità di riconoscimento e valorizzazione delle competenze comunque acquisite in accordo con le attitudini e le scelte individuali e in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale.

2. Al fine di promuovere la crescita e la valorizzazione del patrimonio culturale e professionale acquisito dalla persona nella sua storia di vita, di studio e di lavoro, garantendone il riconoscimento, la trasparenza e la spendibilità, il presente decreto legislativo definisce le norme generali e i livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e gli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, riferiti agli ambiti di rispettiva competenza dello Stato, delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, anche in funzione del riconoscimento in termini di crediti formativi in chiave europea.

Con quell'atto si concludeva un lungo e complesso procedimento che aveva visto coinvolti Ministeri, Regioni e Province autonome e se ne apriva un secondo, anch'esso complesso e articolato, che ha visto lo Stato e le Regioni e le Province autonome collaborare per individuare le modalità per dare concreta attuazione al dettato del decreto legislativo, nello spirito del primo comma dell'articolo 4 della Costituzione: *«La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto».*

L'effettività del diritto al lavoro passa anche attraverso gli strumenti che, riconoscendo le competenze che le persone hanno acquisito con l'esperienza e non solo sui banchi di scuola, le aiutino a esercitare con cognizione e con consapevolezza tale diritto.

Un diritto che per essere esercitato necessita che siano garantite le condizioni per la sua effettiva esigibilità.

Sono quindi le persone al centro del d.lgs. n. 13/2013 e dei successivi atti che si sono succeduti fino ad oggi. Sono le persone che hanno il diritto al lavoro e a una retribuzione adeguata come recita il primo comma dell'articolo 36 della Costituzione: *«Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa».*

È sulla base di questa convinzione che nasce l'Associazione Officina delle Competenze, sulla spinta di un gruppo di persone, che avevano contribuito con diversi ruoli a partire dalla fine del primo decennio di questo secolo e fino al 2013 alla costruzione del quadro legislativo che ha avviato il percorso, non ancora completamente definito, per la costruzione del Sistema Nazionale di Individuazione, Validazione e Certificazione delle Competenze (IVC).

L'Associazione nasce nel 2016 e svolge la sua attività senza scopo di lucro e con prestazioni volontarie e si propone come compito statutario di promuovere con iniziative pubbliche, studi, ricerche e pubblicazioni la promozione del Sistema nazionale di IVC.

L'Associazione conta 40 soci, persone che hanno deciso di impegnarsi per promuovere un sistema che possa aiutare chi è più debole, chi ha avuto meno possibilità e meno opportunità, chi vuole farsi riconoscere quanto imparato lavorando o attraverso esperienze di vita.

L'Associazione nasce dalla convinzione che non è sufficiente che vi siano leggi e norme valide se esse non vengono agite e rese esigibili per tutti.

È per questo che Officina delle Competenze ha deciso, a cinque anni dalla sua costituzione, di scrivere questo libro. Un lavoro collettivo e complesso

che vuole fare il punto sull'attuazione del Sistema Nazionale e vuole anche porre in evidenza gli aspetti ancora critici sui quali occorrerà impegnarsi nel prossimo futuro.

Un libro che possa essere utilizzato come bussola per orientarsi in un sistema complesso, ma i cui obiettivi sono semplici e chiari: rendere esigibile un diritto delle persone a vedersi riconosciute sul lavoro, e per il lavoro futuro, le proprie competenze e le proprie possibilità di occupabilità.

Perché alla fine le leggi sono importanti se riescono ad incidere significativamente sulla vita e sulle storie individuali delle persone.

Passi avanti sono stati fatti in questi anni, ma fino a quando non vi sarà la concreta possibilità per tutti coloro che lo desiderano, in ogni parte del territorio nazionale, di poter esercitare questo diritto, ancora peraltro poco conosciuto dalle persone e dai lavoratori, non avremo raggiunto l'obiettivo che la legge ci ha indicato.

*Gianni Biagi*

Presidente di Officina delle Competenze

*Lucia Scarpitti*

Vicepresidente di Officina delle Competenze



# INTRODUZIONE<sup>1</sup>

La popolazione mondiale cresce costantemente, le nostre conoscenze sui tempi storici e preistorici continuano a espandersi e l'umanità è travagliata da un numero sempre crescente di problemi apparentemente insolubili. La redazione di questo libro è stata a suo tempo un compito sicuramente più facile che non quello di preservarlo da quel rapido invecchiamento che minaccia noi e le cose che ci circondano in un mondo che si trasforma a un ritmo allucinante.

*Carlo Maria Cipolla, Oregon, estate 1972*

## **Perché il libro**

La convinzione che questo sia il momento giusto per fare il punto sul percorso avviato ormai da oltre 10 anni in Italia per la costruzione di un sistema di riconoscimento e certificazione delle competenze ci ha spinto ad affrontare una “impresa” non semplice: raccontare come sta procedendo questo percorso soprattutto in relazione ai cambiamenti, alle sfide in atto ed alle prospettive che è possibile delineare. Non semplice, anche per la modalità scelta di realizzare questo libro: farne un prodotto collettivo, un **prodotto dell'Associazione Officina delle Competenze**, frutto di riflessioni comuni, di confronti e approfondimenti che hanno visto a vario titolo il coinvolgimento dei soci.

L'obiettivo è dunque quello di raccontare il percorso fin qui realizzato in attuazione del d.lgs. n. 13/2013 e fare il punto sull'attuazione dei servizi di individuazione e validazione delle competenze (che di seguito chiameremo con l'acronimo IVC), anche nel contesto europeo in cui essi nascono, stimolando la riflessione sul tema delle competenze e della loro possibile individuazione e riconoscimento, con un taglio che vuole **fornire un quadro**

<sup>1</sup> Autrice: Olga Turrini.



**informativo** (storia, motivazioni, stato dell'arte e operatività del sistema), **dare un contributo di riflessione** (mettendo in luce alcuni nodi dei quali occorre tener conto per garantire un'offerta di servizi realmente utili ed accessibili sia per coloro che sono in cerca di lavoro, sia per coloro che debbono affrontare i cambiamenti negli assetti produttivi), **allargare lo sguardo** alle sfide che il nascente sistema IVC deve già ora affrontare stante la velocità dei cambiamenti, l'emergere di nuovi bisogni di competenze e di formazione continua, le nuove strumentazioni e modalità di riconoscere e validare le competenze e la necessità di relazionarsi con altri soggetti che operano nello stesso ambito.

### **Un'idea che nasce in Europa**

All'origine dell'idea di riconoscere e validare le competenze c'è il lungo percorso fatto in Europa sull'apprendimento permanente, quindi lungo l'arco della vita e nelle diverse modalità (formale, non formale, informale). In tale contesto si è arrivati a definizioni comuni del concetto di competenza (come insieme di conoscenze e abilità per lo svolgimento di una determinata attività), dell'articolazione in livelli delle competenze come risultati degli apprendimenti (EQF<sup>2</sup>), della necessità di un linguaggio comune (ESCO<sup>3</sup>). Nasce l'esigenza che, dopo aver costruito un framework comune, si trovino le modalità più appropriate per identificare e riconoscere formalmente le competenze come risultati degli apprendimenti comunque acquisiti. In questo contesto, peraltro in continua evoluzione, si colloca la Raccomandazione europea del 2012 sulla Validazione delle competenze, la cui attuazione viene monitorata e valutata periodicamente. Il tema viene ripreso nei più recenti documenti europei, anche se forse con un'ambiguità riscontrabile nel considerare (anche nello stesso Regolamento del nuovo FSE+, dove la validazione delle competenze è presente solo nelle parti relative a istruzione e formazione) la validazione di competenze più uno strumento volto a promuovere l'acquisizione di qualificazioni o il completamento di percorsi carenti per le qualificazioni formali che come strumento rilevante di politica del lavoro e di inclusione.

<sup>2</sup> Quadro europeo delle qualificazioni.

<sup>3</sup> La classificazione comune europea delle qualificazioni, competenze, abilità e professioni rilevanti per il mercato del lavoro della UE e per l'istruzione e formazione, che mostra sistematicamente le relazioni tra i diversi concetti.

## **Un quadro normativo nazionale ben definito che deve pervadere politiche e culture istituzionali**

I temi che si sviluppano nel contesto europeo vengono recepiti nella normativa nazionale che, dato l'assetto costituzionale delle competenze e delle funzioni, vede un lungo e tortuoso percorso di 8 anni, a partire dalla legge n. 92/2012, con passaggi attraverso Accordi tra Regioni e tra Stato e Regioni, che hanno portato ad una dettagliata definizione dal punto di vista normativo e avviato un intenso lavoro per l'allestimento dei servizi di IVC come condizione operativa per l'esigibilità dei diritti da parte dei cittadini. I sistemi regionali avevano sviluppato in questi anni modalità e velocità diverse nell'attuare le norme nazionali: di definizione degli enti titolati allo svolgimento dei servizi di riconoscimento, di definizione e regolazione degli operatori, di posizionamento dei servizi, di comunicazione, di identificazione dei target groups con cui sono state avviate sperimentazioni e pratiche. Ma dal Decreto del gennaio 2021 che approva le Linee guida per l'interoperatività dei sistemi, le Regioni e gli altri soggetti titolari delle funzioni di individuazione, validazione certificazione delle competenze hanno 24 mesi per allestire i servizi, adeguandoli alla normativa nazionale, che descrive puntualmente i livelli essenziali di prestazioni e gli standard minimi di riferimento dei servizi. Per questo il processo attuativo ha avuto un'accelerazione, anche attraverso l'intensificazione del lavoro del coordinamento regionale.

Ma la definizione di standard nazionali di sistema e di processo per l'erogazione dei servizi che rendano esigibile nei fatti il riconoscimento del diritto all'apprendimento ed al riconoscimento dei risultati che esso permette di conseguire non deve fermare lo sguardo agli aspetti tecnico-operativi. Occorre tenere sempre costante l'attenzione sull'apprendimento permanente come chiave attraverso cui leggere le sfide a partire da quelle economiche e sociali. Il filo rosso di questa riflessione è costituito proprio dalla convinzione che i processi di apprendimento costituiscano una delle motrici decisive per lo sviluppo ed il rilancio di società inclusive, resilienti, capaci di perseguire una ripresa economica duratura e sostenibile.

Con questa chiave, la centralità della persona che apprende diventa la prospettiva attraverso la quale esplorare le linee di policy ed i programmi di cui il Paese si sta dotando per guidare ed indirizzare gli sforzi verso la ripresa ed il rilancio economico e sociale. Una prospettiva che richiede innanzitutto un cambio culturale che ancora fatica a realizzarsi, con il rischio reale che si determinino corto circuiti o, peggio, battute di arresto, che possono compromettere la realizzazione stessa dei processi di riforma. Apprendimento permanente come diritto fondamentale e centralità della persona sono principi che, seppur affermati e formalmente condivisi, non informano ancora le po-

litiche e le azioni di tutti gli attori ed i relativi sistemi. La svolta determinata dalla definizione del sistema di IVC, accendendo i riflettori sulla valorizzazione dei risultati dell'apprendimento e la loro spendibilità, di fatto costituisce una “cartina al tornasole” dell'effettiva volontà e capacità di mettere al centro delle politiche i processi di apprendimento che le persone realizzano lungo tutto l'arco della vita; l'attuazione di quanto previsto per il sistema di IVC impone di mettere al centro delle politiche la qualità dei servizi a supporto dell'apprendimento e, in generale, la qualità dell'offerta di apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

### **Dopo la pandemia: l'IVC come interfaccia in un nuovo quadro di politiche attive del lavoro e della formazione meglio raccordate**

La pandemia ha accelerato molti processi, indicato nuove priorità, evidenziato rischi di nuove disuguaglianze, perdite di lavoro, ma ha anche aperto strade che potrebbero avere risvolti positivi. Con Next Generation-Eu e il PNRR e con i Fondi strutturali 2021-2027, ingenti risorse sono messe a disposizione per supportare riforme: delle politiche attive per il lavoro, dei sistemi educativi per giovani ed adulti, della formazione continua dei lavoratori in mercati del lavoro caratterizzati da transizioni sempre più frequenti, dei sistemi di inclusione sociale che passano anche per l'inclusione lavorativa. E, in questo contesto, ci sono le risorse anche per costruire un sistema efficace e funzionale di servizi pubblici IVC.

Il recente Decreto sul Piano Nuove Competenze potrà dare una spinta significativa all'attuazione del servizio, insieme al Programma Gol, al Piano Strategico Nazionale per lo sviluppo delle competenze della popolazione adulta e al Fondo Nuove Competenze.

Ci troviamo davanti ad una contingenza unica, costituita dalla disponibilità di ingenti risorse finanziarie che permettono di pensare a processi di riforma non più “a risorse invariate” come accaduto negli ultimi decenni. È un'opportunità che richiede però l'infrastrutturazione non solo materiale ma anche immateriale del Paese, ovvero la costruzione ed il consolidamento di tutti quei fattori che permetteranno nel tempo di mettere a regime gli interventi di riforma – ormai non più procrastinabili in molti settori.

È con questa consapevolezza che pensiamo sia necessario guardare anche alle riforme sul versante del lavoro, dell'istruzione, della formazione, che costituiscono i contesti in cui prioritariamente l'apprendimento delle persone si realizza. Ed è questo il motivo per il quale la riflessione sul percorso di attuazione del sistema di IVC deve collocarsi nel quadro più ampio delle riforme avviate. Come si afferma con chiarezza nel Piano Nuove Competenze, per conseguire l'obiettivo di integrare le politiche della formazione

con le politiche attive del lavoro «si rende opportuno adottare e utilizzare tutti quei processi e strumenti che favoriscano una presa in carico unitaria e contestuale, al di là delle filiere amministrative di governo e programmazione degli interventi, del lavoratore finalizzata ad integrare gli interventi di aggiornamento e qualificazione/riqualificazione nel contesto del rafforzamento dei profili di occupabilità e delle iniziative di orientamento e accompagnamento al lavoro».

È questo sguardo che abbiamo cercato di mantenere nel ripercorrere le tappe del percorso di attuazione e sviluppo del sistema nazionale di individuazione validazione e certificazione delle competenze; uno sguardo che quindi ci porta oltre i sistemi di governance istituzionale per abbracciare l'ampio spazio dei soggetti, delle politiche e dei servizi a supporto dell'apprendimento delle persone lungo tutto l'arco della loro vita.

In questa ottica riteniamo che il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze nelle sue diverse “gradazioni” e fino alla certificazione pubblica costituisca un tema che investe trasversalmente tutte le azioni di riforma: dal Programma GOL per le nuove politiche attive, al Piano delle Nuove Competenze che inquadra in una cornice di apprendimento permanente le diverse “filiera” di servizi formativi, sottolineando la strategicità di una formazione che tenga insieme attraverso forme di alternanza, i diversi contesti in cui la persona apprende, valorizzando quindi anche l'esperienza non formale e informale, e rilanciando il ruolo che la “manutenzione” e lo sviluppo delle competenze dei lavoratori hanno quale fattore competitivo strategico per l'impresa, al pari delle risorse tecnologiche e delle materie prime, al Piano strategico nazionale per lo sviluppo delle competenze della popolazione adulta che delinea una strategia per recuperare la partecipazione all'apprendimento permanente da parte della popolazione adulta, nella consapevolezza che «una carenza di competenze, ma anche un loro utilizzo scarso e non ottimale, comporta spreco di risorse e di talenti, riduce sia la competitività e l'innovazione del sistema economico e produttivo sia i livelli di occupabilità (employability) degli individui, accrescendone i rischi di marginalizzazione sociale e producendo degli effetti negativi anche sul bilancio di finanza pubblica in forza dell'incremento delle componenti previdenziali ed assistenziali del welfare».

### **Perché il diritto diventi realmente esigibile**

Per riconoscere e dare valore alle competenze che le persone acquisiscono in contesti diversi di apprendimento, occorre che siano resi disponibili opportunità adeguate e realmente accessibili di orientamento (perché ciascuna persona in tutto il percorso di vita possa effettuare scelte consapevoli rispetto

alle traiettorie di sviluppo del proprio capitale di apprendimento) e di formazione (perché l'offerta di servizi sia progettata e realizzata tenendo conto del fabbisogno e delle traiettorie di sviluppo delle competenze dei singoli individui ed al contempo dell'effettiva spendibilità di tali competenze in chiave lavorativa e più in generale sociale e di cittadinanza). In tal senso va intesa la centratura che fa il programma GOL nel disegnare il quadro delle nuove politiche del lavoro, sulla capacità di leggere i fabbisogni dei singoli individui richiesta a tutti gli attori, in primis i soggetti pubblici, del sistema dei servizi al lavoro. L'occupabilità non più limitata alla misura di vicinanza/lontananza dal mercato del lavoro, ma come esito di un percorso di valorizzazione delle competenze acquisite nelle diverse esperienze di apprendimento che rende ciascun individuo attore consapevole delle risorse che può mettere in gioco e delle traiettorie che può intraprendere di reinserimento lavorativo, aggiornamento, riqualificazione. Orientamento, riconoscimento dell'esperienza e costante sviluppo delle competenze rappresentano l'infrastruttura indispensabile per rendere effettivo il diritto all'apprendimento. Guardare in questa prospettiva al sistema di IVC vuol dire quindi anche riflettere sui margini di flessibilità che occorre adottare nella sua attuazione al fine di evitare che le regole e gli standard necessariamente definiti per garantirne il funzionamento e la credibilità, siano riconosciuti non come elementi minimi di garanzia, ma come appesantimenti inutili, determinando un rifiuto o un'adesione puramente formale. Ciò che è stato faticosamente definito attraverso un lungo percorso di condivisione istituzionale deve ora confrontarsi con le realtà diverse dei sistemi chiamati a dare attuazione a quanto definito. E tale confronto non può che ripartire dalla condivisione della centralità della persona e dell'apprendimento rispetto alla quale è necessario superare i confini tra sistemi, così come trovare modalità di messa a terra dei processi di IVC che vadano incontro alle prassi (di progettazione degli obiettivi di apprendimento, di valutazione, di attestazione) esistenti nelle diverse "filieri" per far sì che dal loro interno siano avviati percorsi consapevoli di cambiamento, innanzitutto, culturale e di approccio.

Così inteso il processo di attuazione del sistema di IVC può costituire una sorta di grimaldello attraverso il quale sollecitare e far radicare la consapevolezza della centralità dell'apprendimento; un'opportunità che però deve essere gestita senza rigidità ed eccessivi tecnicismi, ma con il giusto grado di flessibilità che consente l'apertura ai diversi sistemi e realtà.

### **Un sistema policentrico che guarda al futuro**

In questi anni i cambiamenti sono stati enormi e veloci. Gli sviluppi delle tecnologie, l'internazionalizzazione, le relazioni economiche internazionali,

le nuove interdipendenze e connessioni, la transizione energetica e digitale, i problemi di sostenibilità economica, ambientale e sociale. Tutto ciò si ripercuote sul lavoro sui suoi contenuti e sulla sua organizzazione. La pandemia ha accelerato e accentuato tendenze in atto, ma ha anche prodotto e sta producendo nuove piste e forme di innovazione, ma anche nuovi interrogativi. Quali sono gli effetti sulle competenze e sulla loro identificazione? Come cambia la professionalità? E come si possono cogliere i cambiamenti significativi negli assetti produttivi e organizzativi traducendoli nella descrizione delle competenze in un contesto in cui la stessa identità professionale è fortemente in discussione? Il rapporto tra le componenti tecnico-specialistica e di base e quella trasversale delle competenze cambia radicalmente e le soft skills, variamente definite, ma comunque riconducibili ad aspetti “trasversali” alle specifiche connotazioni professionali, assumono una rilevanza nuova, in quanto componente sempre più stretta della competenza professionale. La transizione digitale ha una pervasività non ancora pienamente spiegata. L’Atlante e i repertori regionali devono essere in grado di reggere i cambiamenti con un costante lavoro di manutenzione per non diventare rapidamente obsoleti. Ma è una strada senza ritorno quella aperta dal Piano Nuove Competenze e da GOL nel valorizzarlo come strumento comune per identificare, programmare e progettare gli interventi formativi. Alla crescente domanda di formazione continua (ma anche di educazione degli adulti), deve rispondere un’offerta totalmente rinnovata nei contenuti e nelle modalità di erogazione, ma anche nelle forme di riconoscimento del risultato di apprendimento. L’IVC come servizio pubblico e diritto del cittadino, può rispondere ad una domanda proveniente da diverse categorie sociali (persone alla ricerca del primo impiego, disoccupati, persone a rischio di esclusione sociale, lavoratori in mobilità, ecc.), a fronte di un mondo aziendale capace di autoorganizzarsi e già molto avanti con forme avanzate di validazione. L’IVC come sistema pubblico si sta strutturando, con molte lentezze e talune rigidità, ma deve già avere uno sguardo al futuro: digitalizzazione, microcredenziali, conti individuali di apprendimento. In Europa si sta guardando a questi possibili sviluppi. Perché l’IVC è uno strumento, che deve essere in grado di rispondere all’obiettivo per cui è nato, tenendo la barra sul vento che cambia. E per questo ha bisogno di risorse, tecnologie, competenze, volontà politica e persone che ci credono. Per questo, parallelamente al sistema pubblico che sta organizzando i servizi, altri mondi (aziende, Fondi interprofessionali, organizzazioni datoriali e imprenditoriali, ecc.) si stanno muovendo e attrezzando, sia con strumenti più smart rispetto alla pesantezza del sistema pubblico, sia utilizzandone linguaggi e metodologie, o descrizioni delle professioni, in maniera più semplificata ma più rapida e funzionale

anche se priva di un formale riconoscimento pubblico. Il problema si sta ponendo anche a livello europeo: nella recente Risoluzione del Consiglio sulla nuova agenda europea per l'apprendimento degli adulti 2021-2030 e nella proposta di Raccomandazione del Consiglio sulle microcredenziali.

Altri soggetti privati si candidano ad un nascente business. Come si porrà il sistema pubblico in questo nuovo contesto? Competizione, collaborazione, integrazione, spartizione di target? Certamente il nuovo strumento delle microcredenziali richiederà una riflessione che si traduca in forme regolatorie dello strumento, dei suoi soggetti attuatori (non solo pubblici) e del suo rapporto con il sistema IVC: potrebbe porsi come componente smart nel contesto della formazione continua? In un mercato del lavoro così mutevole e con così rilevanti finanziamenti per la formazione continua non si può trascurare che essa deve conseguire veri risultati di apprendimento, riconoscibili e utilizzabili dagli utenti anche ai fini del loro percorso professionale. Ma ciò senza sovraccaricare lo strumento di oneri burocratici che ne ingessino proprio la caratteristica di snellezza. Non ci sono risposte, ad oggi, ma è importante avere la conoscenza e lo sguardo attento sui processi in atto. Diventa pertanto cruciale concepire il costruendo sistema pubblico di IVC come parte di un sistema policentrico, in grado di evolvere ed innovarsi in un dialogo costante tra tutti i soggetti interessati.

# 1. INDIVIDUAZIONE, VALIDAZIONE E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE (IVC) IN EUROPA: UN PERCORSO CHE NASCE DA LONTANO<sup>1</sup>

Dal Trattato di Maastricht, le istituzioni europee hanno formalmente sancito l'avvio del processo di formulazione della strategia di *life-long learning* inteso come apprendimento lungo tutto l'arco di vita lavorativa e non circoscritto soltanto alla fase di istruzione obbligatoria e superiore, ma da estendersi anche alla validazione di competenze acquisite successivamente alla fase di istruzione e formazione iniziale, in contesti non formali e informali.

Si è così progressivamente avviato nei sistemi di istruzione e formazione professionale un approccio **basato sulle competenze** concepite come **risultati di apprendimento (Learning Outcomes – LOs)**<sup>2</sup>. In questo modello si inserisce quella che in Europa viene chiamata VPL (*Validation of Prior Learning*), il diritto alla validazione dell'apprendimento acquisito fino a quel momento in modo formale, non formale e informale e ben distinto (dal punto di vista semantico, metodologico, giuridico) da quello, anche molto rilevante, del Riconoscimento dei Titoli (*Credentials Recognition*) e del Riconoscimento delle Qualificazioni professionali (*Recognition of Qualifications*).

La declinazione italiana della VPL è a tutti gli effetti l'Individuazione, Validazione e Certificazione, ovvero l'IVC, e si iscrive nel tracciato della VPL europea. Per questa ragione cerchiamo nel percorso europeo il contesto di sviluppo normativo, giuridico e metodologico nonché esperienziale dell'IVC per comprenderne le traiettorie comunitarie.

L'obiettivo di questo primo capitolo è quello di ricostruire un quadro sintetico della storia e dello stato dell'arte in Europa della VPL e tracciare gli ambiti di sviluppo futuro.

<sup>1</sup> Autore: Roberto Trainito. L'autore ringrazia Stefania Lemme e Roberto Cerroni per la collaborazione.

<sup>2</sup> Consiglio dell'Ue, Parlamento dell'Ue (2008), *Raccomandazione del Parlamento e del Consiglio del 23 aprile 2008 sulla costituzione del Quadro europeo delle qualifiche dell'apprendimento permanente*, (2008/C 111/01), Bruxelles, 6 maggio.



## Le origini della IVC in Europa

Prima di affermarsi nelle raccomandazioni e negli atti degli organismi internazionali (ILO, OCSE, Cedefop, ecc), le prime pratiche di **identificazione e convalida degli apprendimenti**, acquisiti tramite esperienze non formali e informali, si erano già diffuse negli Stati Uniti alla fine della seconda guerra mondiale, fondandosi sulle strategie di bilancio di competenze, per poi estendersi in Europa solo a partire dai primi anni Ottanta.

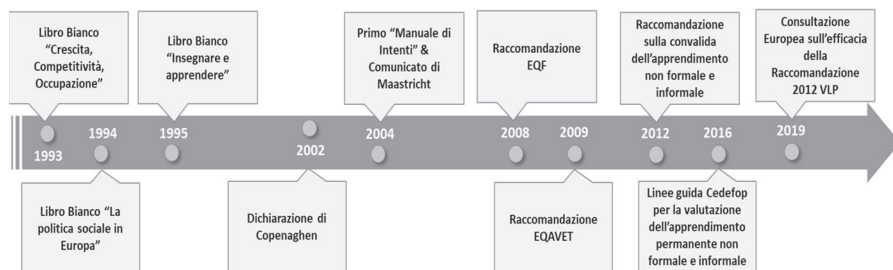
L'origine della certificazione delle competenze in Europa ha seguito due approcci metodologici specifici:

L'approccio “*Validation des Acquis Expèrientiels*” (VAE), sviluppatosi in Francia e nell'area francofona;

L'approccio “*National Vocational Qualification*” (NVQ), promosso nel Regno Unito e in Irlanda.

Il percorso istituzionale per la identificazione, validazione e certificazione delle competenze segue alcune tappe fondamentali, e culmina nella Raccomandazione del 2012, come evidenziato nella Figura 1.

Fig. 1 – Verso una strategia *Validation of Prior Learning in Europa*: tappe principali



Fonte: elaborazione Intellera Consulting

### Libro Bianco “Crescita, Competitività, Occupazione”<sup>3</sup> del 1993

Il primo Libro Bianco “Crescita, Competitività, Occupazione: Le sfide e le vie da percorrere per entrare nel XXI secolo” del 1993 riconosce, per la prima volta, il ruolo dell'istruzione come motore della conoscenza, da non relegare più ai soli organi istituzionali e alle fasi della vita di educazione e formazione obbligatoria. Si introduce, in particolare, il concetto di **“apprendimento permanente obbligatorio”**, risultato di un approccio combinato tra

<sup>3</sup> Commissione Europea (1993), *Libro Bianco “Crescita, Competitività e occupazione. Le sfide e le vie da percorrere per entrare nel XXI secolo”*, COM (1993), 700 definitivo, Bruxelles, 5 dicembre.

politiche dell'istruzione, della formazione professionale (VET) e politiche attive del lavoro (ALMPs).

*Libro Bianco “La politica sociale in Europa”<sup>4</sup> del 1994*

Il secondo Libro Bianco “La politica sociale europea. Uno strumento di progresso per l’Unione” del 1994 si concentra sul ruolo **dell’apprendimento informale** e, in particolare, sulla **funzione “formativa” del terzo settore**, quale agente di promozione della formazione informale, nonché sulla necessità di un approccio integrato fra tutti i portatori d’interesse che operano nel campo dell’istruzione e formazione professionale.

*Libro Bianco “Insegnare e apprendere. Verso la società conoscitiva”<sup>5</sup> del 1995*

Il terzo Libro Bianco “Insegnare e apprendere: Verso la società conoscitiva” è interamente dedicato al **tema della formazione continua e all’apprendimento non formale e informale**: a quest’ultimo, infatti, è riconosciuto un ruolo fondamentale non solo per la crescita socio-economica, ma anche per lo sviluppo della consapevolezza, dello spirito critico e delle competenze hard e soft dell’individuo.

*Dichiarazione di Copenaghen<sup>6</sup> del 2002*

Nell’ambito della Strategia di Lisbona (2000)<sup>7</sup>, la Dichiarazione di Copenaghen rappresenta un nuovo rilancio al percorso di riconoscimento delle competenze: gli Stati membri, infatti, sono invitati a sviluppare un set di **principi comuni**, riguardanti la validazione dell’apprendimento non formale e informale, con l’obiettivo di assicurare un’ampia comparabilità tra gli approcci utilizzati nei diversi Paesi e nei diversi livelli.

<sup>4</sup> Commissione Europea (1994), *Libro Bianco “La politica sociale europea. Uno strumento di progresso per l’Unione”*, COM(94) 333 definitivo, Bruxelles, 27 luglio.

<sup>5</sup> Commissione Europea (1995), *Libro Bianco “Insegnare e apprendere. Verso la società conoscitiva”*, COM(95) 590 definitivo Bruxelles, dicembre.

<sup>6</sup> Consiglio dell’Ue (2002), *Dichiarazione di Copenaghen su una maggiore cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale*, Copenaghen, 29-30 novembre.

<sup>7</sup> Consiglio europeo (2000), *Consiglio europeo straordinario di Lisbona (marzo 2000): verso un’Europa dell’innovazione e della conoscenza*, Lisbona, 23-24 marzo.

*Primo “Manuale di Intenti”<sup>8</sup> del 2004*

Sulla scia della Dichiarazione di Copenaghen, nel 2004 viene, quindi, redatto un primo “Manuale di Intenti” – *Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning* – che si pone l’obiettivo di promuovere **processi comuni di convalida dell’apprendimento non formale e informale a livello nazionale** e uniformare pratiche condivise tra gli Stati membri. Il Manuale si concentra su tre aree principali, corrispondenti ai tre contesti di apprendimento:

- **convalida dell’apprendimento acquisito nei contesti formali** e presso istituti di istruzione e formazione professionale;
- **convalida dell’apprendimento acquisito nei contesti non formali** legati ad ambienti di lavoro (imprese, organizzazioni pubbliche, settori economici).

### **Convalida dell’apprendimento acquisito in contesti informali**

Viene, quindi, condiviso un set comune di principi europei per la convalida dell’apprendimento, che prevede i seguenti elementi principali: *Finalità della convalida dell’apprendimento; Diritti individuali; Responsabilità delle istituzioni e degli stakeholder interessati; Fiducia; Imparzialità; Credibilità e legittimità.*

*Comunicato di Maastricht<sup>9</sup> del 2004*

Il Comunicato conferma il successo del processo di riconoscimento delle competenze avviato con la Dichiarazione di Copenaghen, migliorando la visibilità e l’immagine dell’apprendimento non formale e informale a livello europeo e nazionale. Inoltre, viene raggiunta un’intesa sulle **priorità specifiche che dovrebbero essere adottate a livello nazionale in ambito Istruzione e Formazione professionale (IFP)**: tra queste, con riferimento specifico all’identificazione e convalida delle competenze, si sottolinea l’esigenza di sviluppare ambienti in grado di favorire l’apprendimento sia presso istituzioni educative sia sul posto di lavoro.

<sup>8</sup> Consiglio dell’Ue (2004), *Progetto di conclusioni del Consiglio e dei rappresentanti dei giovani degli Stati Membri riuniti in sede di Consiglio relative ai principi comuni europei concernenti l’individuazione e la convalida dell’apprendimento permanente non formale e informale*, Bruxelles, 18 maggio.

<sup>9</sup> Consiglio dell’Ue (2004), *Comunicato di Maastricht sulle priorità future di una maggiore cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale (VET)*, 14 dicembre.

*Raccomandazione EQF<sup>10</sup> del 2008 (sostituita dalla Raccomandazione del 22 maggio 2017<sup>11</sup>*

La Raccomandazione del 2008, con la quale si istituisce il **Quadro Europeo delle Qualificazioni per l'apprendimento permanente (EQF)**, contribuisce in modo decisivo al processo di ammodernamento e armonizzazione dei sistemi di istruzione e formazione, gettando un ponte tra l'apprendimento formale e quello non formale e informale, e aprendo la strada alla **convalida dei risultati dell'apprendimento ottenuti grazie all'esperienza**. Nello specifico, l'art. 16, comma 4 invita gli Stati Membri ad «*adottare un approccio basato sui risultati dell'apprendimento nel definire e descrivere le qualifiche e di promuovere la convalida dell'apprendimento non formale e informale, secondo i principi europei comuni concordati nel Manuale di Intenti del 2004*»<sup>12</sup>. La rinnovata Raccomandazione del 2017 indica tra i suoi obiettivi quello di **interconnettere l'apprendimento formale, non formale e informale, sostenendo il riconoscimento delle competenze acquisite in contesti diversi attraverso la descrizione delle qualifiche in termini di risultati di apprendimento**. In quest'ottica, la Raccomandazione riconosce anche una funzione di “istruzione e formazione inclusiva” alla IVC: l'identificazione, validazione e certificazione delle competenze, cioè, contribuisce ad aumentare la partecipazione all'apprendimento e a facilitare l'accesso al mercato del lavoro «*dei cittadini più esposti alla disoccupazione o a forme di occupazione precarie*»<sup>13</sup>.

*Raccomandazione EQAVET<sup>14</sup> del 2009 (sostituita dalla Raccomandazione del 24 novembre 2020)<sup>15</sup>*

La Raccomandazione sull'istituzione di un **Quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione**

<sup>10</sup> Consiglio dell'Ue, Parlamento dell'Ue (2008), *op. cit.*

<sup>11</sup> Consiglio dell'Ue (2017), *Raccomandazione del Consiglio del 22 maggio 2017 sul quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente, che abroga la raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008, sulla costituzione del quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente, (2017/C 189/03)*, Bruxelles, 15 giugno.

<sup>12</sup> Consiglio dell'Ue (2017), *op. cit.*, pag. 3.

<sup>13</sup> Consiglio dell'Ue, Parlamento dell'Ue (2008), *op. cit.*, pag. 3.

<sup>14</sup> Consiglio dell'Ue, Parlamento dell'Ue (2009), *Raccomandazione del Parlamento e del Consiglio del 18 giugno 2009 sull'istituzione di un quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale, (2009/C 155/01)*, Bruxelles, 8 luglio (poi sostituita da Raccomandazione del Consiglio del 24 novembre 2020 relativa all'istruzione e formazione professionale per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza).

<sup>15</sup> Consiglio dell'Ue (2020), *Raccomandazione del Consiglio del 24 novembre 2020 relativa all'istruzione e formazione professionale (IFP) per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza, (2020/C 417/01)*, Bruxelles, 2 dicembre.

**professionale (EQAVET)** fornisce un quadro di riferimento comune a supporto della qualità dei sistemi di istruzione e formazione professionale degli Stati Membri, ponendosi come obiettivo di contribuire ad una maggiore trasparenza nell'armonizzazione delle politiche di istruzione e formazione professionale in Europa. In linea con l'EQF, il quadro di riferimento EQAVET ne favorisce l'attuazione con riferimento alla qualità della convalida e certificazione dei risultati di apprendimento, migliorando l'interazione tra istruzione, formazione e occupazione e moltiplicando i passaggi tra apprendimento formale, non formale e informale. I Gruppi di Lavoro promossi nell'ambito di EQAVET assistono gli Stati membri, mediante una stretta collaborazione con i settori professionali per affrontare le questioni chiave del riconoscimento delle competenze quali la garanzia della qualità di apprendimento nei contesti lavorativi e della formazione continua, la trasparenza e il riconoscimento delle qualifiche, la convalida dell'apprendimento non formale e informale.

*La Raccomandazione sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale del 2012*<sup>16</sup>

Al fine di dare agli individui l'opportunità di dimostrare le competenze acquisite al di fuori del percorso di istruzione e formazione formale, il Consiglio dell'Ue invita gli Stati membri ad **istituire entro il 2018 "modalità per la convalida dell'apprendimento non formale e informale"**<sup>17</sup>, che consentano alle persone:

- di ottenere una convalida delle conoscenze, abilità e competenze acquisite mediante l'apprendimento non formale e informale,
- di ottenere una qualifica completa e/o parziale, sulla base del riconoscimento delle esperienze di apprendimento acquisite.

L'art. 2 della Raccomandazione identifica i quattro step per la definizione del processo di convalida, che costituiscono la base dei servizi di IVC, consentendo nel contempo a ogni persona di trarne vantaggio, separatamente o in combinazione, secondo le sue esigenze:

- **individuazione dei risultati di apprendimento**, acquisiti dalla persona nei contesti non formali e informali;
- **documentazione dei risultati di apprendimento**, per rendere visibile i risultati raggiunti dall'individuo;

<sup>16</sup> Consiglio dell'Ue (2012), *Raccomandazione del Consiglio del 20 dicembre 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale*, (2012/C 398/01), Bruxelles, 22 dicembre.

<sup>17</sup> Consiglio dell'Ue (2012), *op. cit.*, pag. 3.

- **valutazione dei risultati di apprendimento**, mediante riconoscimento formale delle competenze acquisite in contesti non formali e informali;
- **certificazione dei risultati della valutazione**, mediante ottenimento di una qualifica o di crediti per l'ottenimento della qualifica.

L'art. 3 indica i principi da applicare nella convalida, con particolare riguardo al collegamento delle modalità attuative con i Quadri nazionali delle qualificazioni e con l'EQF, all'accessibilità per le persone e le organizzazioni di informazioni e orientamenti sui benefici e sulle opportunità della convalida, nonché sulle pertinenti procedure. Tra i principi viene posta particolare attenzione ai gruppi svantaggiati, tra cui i disoccupati e le persone a rischio di disoccupazione, in quanto la convalida può migliorare la loro partecipazione all'apprendimento permanente e il loro accesso al mercato del lavoro.

La Raccomandazione fornisce indicazioni sui servizi che dovrebbero essere adottati da parte degli Stati Membri:

- **orientamento e accoglienza** appropriati e facilmente accessibili;
- **bilancio di competenze**, inteso a stabilire conoscenze, abilità e competenze entro un periodo di tempo ragionevole<sup>18</sup>;
- **misure trasparenti di garanzia della qualità** a sostegno di strumenti e metodologie di valutazione affidabili, validi e credibili;
- **sviluppo delle competenze professionali del personale** coinvolto nel processo di convalida in tutti i settori interessati.

## **La consultazione europea sull'efficacia della Raccomandazione sulla convalida degli apprendimenti acquisiti in contesti non formali e informali<sup>19</sup>**

Nel 2019 la Commissione promuove uno studio di valutazione con l'obiettivo di esaminare l'impatto nel medio periodo della Raccomandazione 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale, e le misure adottate dagli Stati membri in risposta a questa iniziativa.

I risultati della valutazione sono stati classificati secondo cinque criteri di riferimento:

<sup>18</sup> L'art. 3, lettera d) della Raccomandazione identifica come «*periodo di tempo ragionevole*» i sei mesi (possibilmente) dall'identificazione di una necessità.

<sup>19</sup> European Commission (2020), *Study supporting the evaluation of the Council Recommendation of 20 December 2012 of the validation of non-formal and informal learning. Final Report*, February.

- **efficacia:** in che modo gli interventi di policy degli Stati hanno perseguito gli obiettivi della Raccomandazione 2012;
- **efficienza:** se gli interventi di policy degli Stati membri sono sostenibili dal punto di vista dei costi;
- **rilevanza:** in che modo la Raccomandazione del 2012 e le singole azioni intraprese dagli Stati membri recepiscono il mutuato contesto socio-economico a livello europeo e nazionale;
- **coerenza:** come la Raccomandazione 2012 rientra nel contesto delle policy EU e nazionali in materia di istruzione e formazione professionale;
- **valore aggiunto EU:** la capacità della Raccomandazione 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale di favorire il raggiungimento degli obiettivi in materia di lifelong learning, di influenzare positivamente una condivisione comune di approcci IVC a livello europeo e di supportare le riforme dei sistemi di istruzione e formazione degli Stati membri.

Complessivamente, si registrano significativi progressi da parte degli Stati Membri verso il raggiungimento dei 2 obiettivi generali della Raccomandazione sulla Convalida dell'apprendimento non formale e informale.

Con riferimento al primo obiettivo «*Offrire maggiori opportunità di convalida e riconoscimento delle conoscenze, abilità e competenze acquisite al di fuori dell'istruzione e formazione formale*», la valutazione evidenzia come i sistemi nazionali abbiano complessivamente migliorato le disponibilità e l'accessibilità delle pratiche IVC. Secondo i dati del monitoraggio dello European Inventory on validation del Cedefop, tutti gli Stati membri offrono procedure di convalida in almeno un settore dei tre esaminati (istruzione e formazione<sup>20</sup>, mercato del lavoro<sup>21</sup>, terzo settore<sup>22</sup>). Inoltre, particolarmente interessante è la crescita delle procedure di convalida nel terzo settore, considerando che più di 50 organizzazioni di oltre 20 Stati Membri sono direttamente coinvolte nel riconoscimento e validazione delle conoscenze, abilità e competenze acquisite dai volontari nel corso delle proprie attività di apprendimento non formale. Questo processo di valorizzazione dei sistemi di

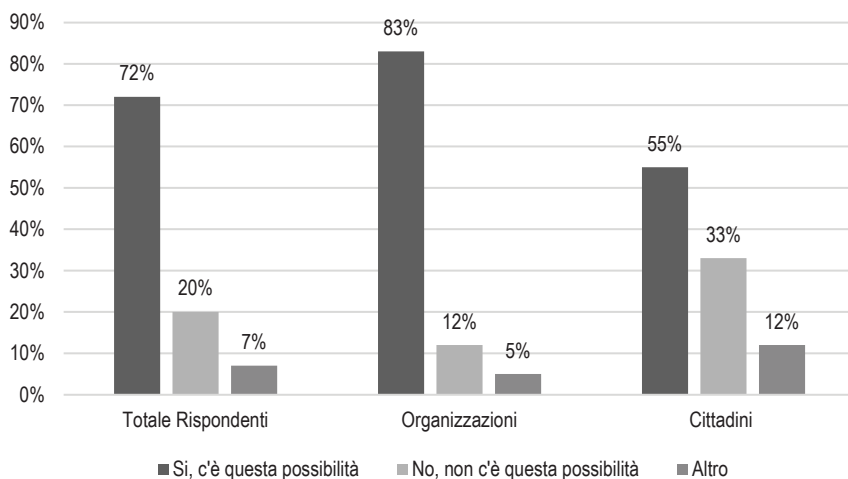
<sup>20</sup> Il settore "Education and training" dello European Inventory on validation comprende l'istruzione obbligatoria, VET, istruzione superiore, istruzione degli adulti.

<sup>21</sup> Il settore "Labour Market" dello European Inventory on validation comprende le iniziative in cui le istituzioni del settore privato (es. datori di lavoro o associazioni datoriali) svolgono un ruolo centrale (anche in collaborazione con le istituzioni del settore pubblico).

<sup>22</sup> Il "terzo settore comprende quelle iniziative legate all'occupazione giovanile e al volontariato, in cui le opportunità di apprendimento non formale e informale (VNFIL) sono promosse da organizzazioni del terzo settore a supporto di specifici gruppi target (cittadini di Paesi terzi, disoccupati, giovani a rischio di esclusione, NEET, persone con disabilità, ecc.).

convalida inizia ad essere riconosciuto e ad affermarsi non solo tra i portatori d'interesse (*stakeholder*) del settore, ma anche tra i cittadini europei, come si può notare nella Fig. 2.

Fig. 2 – Possibilità per gli individui di vedersi convalidare le competenze che hanno acquisito al di fuori del contesto scolastico e/o universitario



Fonte: rielaborazione Officina delle Competenze su dati Commissione Europea (2020), Study supporting the evaluation of the Council Recommendation of 20 December 2012 of the validation of non-formal and informal learning. Final Report (2020)

Negli ultimi dieci anni, anche il secondo obiettivo della Raccomandazione “*Possibilità di utilizzare le conoscenze, abilità e competenze convalidate per scopi lavorativi e di apprendimento in Unione Europea*” segnala un trend positivo: quasi tutti gli Stati membri, infatti, riferiscono di aver collegato le pratiche di convalida dell’apprendimento non formale e informale ai loro rispettivi Quadri Nazionali delle Qualificazioni (*NQF – National Qualification Framework*) e di averli allineati anche con il Quadro europeo delle Qualificazioni (*European Qualification Framework – EQF*). Se da un lato la diffusione di procedure di convalida IVC consente di rilasciare qualifiche complete o parziali in un numero crescente di Stati membri, dall’altro appare necessario un ulteriore sforzo nel riconoscimento e validazione di queste stesse qualifiche da parte degli altri Stati Membri, in un’ottica di promozione della mobilità europea per i lavoratori e per gli studenti. Con riferimento ai cinque criteri sopra evidenziati, è possibile evidenziare i risultati più interessanti emersi dallo studio:



- **quasi tutti gli Stati Membri hanno adottato l'approccio IVC a quattro fasi** (Individuazione, Documentazione, Valutazione, Certificazione), seppur con adattamenti terminologici e procedurali nei rispettivi sistemi e pratiche di convalida;
- **la convalida consente il rilascio di qualifiche complete o parziali in un numero crescente di Stati Membri**, in conformità con gli standard equivalenti acquisiti attraverso l'apprendimento formale;
- **il collegamento tra il riconoscimento delle competenze nei contesti non formali e informali e il framework NQF è stato introdotto in 17 Stati Membri**. Allo stesso tempo, non sempre sono state previste connessioni anche con tutti i livelli EQF, nonostante i significativi passi avanti compiuti a livello nazionale nell'introduzione dei framework nazionali e nella referenziazione ad EQF;
- **sono stati raggiunti dei notevoli progressi nell'introduzione di misure di garanzia di qualità rispetto alle procedure di convalida**, in linea con i sistemi europei EQAVET;
- allo stesso tempo, si evidenzia ancora oggi una **manca di consapevolezza e sensibilizzazione da parte dei diretti beneficiari e attori del mercato del lavoro, istruzione e formazione sulle opportunità offerte dall'IVC**. Questo limite, specifica la Commissione, «è una delle principali barriere all'accesso e alla diffusione dell'apprendimento non formale e informale»<sup>23</sup> come parte integrate della strategia di *lifelong learning*;
- sono ancora troppo **deboli le strategie di inclusione dei disoccupati di lunga durata nei processi di convalida e riconoscimento delle loro competenze acquisite al di fuori dell'istruzione e formazione formale**. Appare, quindi, necessario investire maggiormente nello sviluppo di politiche di orientamento, accoglienza, bilancio di competenze e sviluppo di percorsi personalizzati di upskilling per questa tipologia di beneficiari;
- sempre con riferimento alle categorie di soggetti al di fuori del mercato del lavoro, alcune sfide importanti sono rappresentate dai **costi, dalla complessità e dalla lunghezza dei processi di convalida, dalla frammentazione dei servizi e dalla percezione del "basso valore" del riconoscimento della convalida**;
- si evidenzia la necessità di **investire maggiormente nelle competenze del personale responsabile dei processi di convalida IVC**. Lo studio rileva come appena meno della metà degli Stati membri pre-

<sup>23</sup> European Commission (2020), *op. cit.*, pag. 106.

- vedano opportunità di formazione periodiche per il personale coinvolto nel riconoscimento delle competenze;
- la Commissione, infine, invita gli Stati Membri a **rafforzare ulteriormente la cooperazione *multi-stakeholders* e partenariati strategici per lo sviluppo dei sistemi e servizi IVC.**

## **Le Linee guida Cedefop per la valutazione dell'apprendimento permanente non formale e informale**

La Raccomandazione del 2012 invita la Commissione Europea, previa consultazione degli Stati membri e delle parti interessate, a rivedere le Linee guida europee per la validazione dell'apprendimento non formale e informale a cadenza periodica, con l'obiettivo di favorire un percorso condiviso in materia di IVC tra i vari portatori di interesse. Nel 2021 la Commissione Europea e il Cedefop, supportati dal EQF Advisory Group, hanno così avviato il **processo di aggiornamento delle Linee guida europee**<sup>24</sup>, la cui prima versione del Cedefop risale al 2009<sup>25</sup>, seguita da una revisione nel 2015. Nell'ambito del sistema di convalida delle competenze acquisite al di fuori del contesto di istruzione e formazione formale, la funzione di queste linee guida è di fornire ai decisori e agli operatori nazionali un **supporto pratico nello sviluppo e nell'implementazione di soluzioni condivise per i servizi IVC dell'apprendimento non formale e informale**. Il loro obiettivo è, quindi, quello di chiarire le condizioni di attuazione della validazione, definendo un approccio comune basato non sul principio del “promuovere una singola soluzione corretta”, bensì sulla identificazione di più soluzioni sostenibili e l'analisi delle possibili implicazioni di ciascuna scelta a disposizione. Più in generale, le Linee guida europee seguono le principali tematiche identificate dalla Raccomandazione del 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale: ciascuna delle quali è poi accompagnata da una serie di domande, presentate sotto forma di lista di controllo, che hanno l'obiettivo di evidenziare le criticità da affrontare per raggiungere la piena operatività delle modalità di convalida. La tabella 1 riporta le tematiche della Raccomandazione 2012 e le relative domande contenute

<sup>24</sup> Cedefop (2016). Linee guida europee per la convalida dell'apprendimento non formale e informale. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni. Cedefop reference series; No 104. <http://dx.doi.org/10.2801/280994>.

<sup>25</sup> Cedefop (2009), European guidelines for validating non-formal and informal learning, Luxembourg: Publications Office of the European Union, [https://www.cedefop.europa.eu/files/4054\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/4054_en.pdf).

nell'ultima versione delle Linee guida europee del 2015, attualmente in fase di aggiornamento.

*Tab. 1 – Domande chiave per tipologia di tematica dei processi IVC*

---

<b>Fase di individuazione</b>
Quali procedure e strumenti supportano l'individuazione?
Come vengono combinati e bilanciati gli approcci di individuazione basati su standard con quelli basati sul dialogo?
In che modo l'orientamento e la consulenza sono di sostegno e integrati nella fase di individuazione?

---

<b>Fase di documentazione</b>
Quali sono i criteri di ammissione delle evidenze nel processo?
Quali formati vengono utilizzati per documentare gli apprendimenti non formali e informali?
In che misura i formati di documentazione esistenti favoriscono il trasferimento e la portabilità delle conoscenze, abilità e competenze acquisite?

---

<b>Fase di valutazione</b>
Gli strumenti di valutazione sono stati adattati alle esigenze e alle caratteristiche del singolo soggetto?
In che misura gli strumenti di valutazione sono stati scelti in base alla loro affidabilità e/o validità?
Quale punto di riferimento (standard) viene utilizzato e in che misura è idoneo a catturare le variazioni individuali che caratterizzano l'apprendimento non formali e informali?

---

<b>Fase di certificazione</b>
Come viene assicurata la credibilità dell'autorità o dell'ente di certificazione?
In che misura i risultati della convalida (documenti, portfoli, certificati, ecc.) vengono considerati ai fini di ulteriori opportunità educative o lavorative?
Quale punto di riferimento (standard) viene utilizzato e in che misura è idoneo a catturare le variazioni individuali che caratterizzano l'apprendimento non formali e informali?

---

<b>Consulenza e orientamento</b>
In che misura gli attuali servizi di orientamento professionale e consulenza di istruzione e formazione, mercato del lavoro e servizi sociali possono essere mobilitati per offrire informazioni e consulenza sulla convalida?
In che misura la rete attuale di servizi di orientamento professionale e consulenza può essere migliorata per raggiungere tutti i potenziali gruppi di destinatari interessati alla convalida?
Che genere di meccanismo di coordinamento viene utilizzato per garantire che i candidati siano serviti dove vivono, studiano e lavorano?
In che modo le parti interessate del pubblico e del privato possono cooperare per offrire un miglior orientamento e consulenza sulla convalida?

---