



# La revisione del Sistema di formazione professionale in Campania

Apprendimento permanente, progettazione per standard,  
certificazione delle competenze



Il Progetto C.A.P.I.RE Campania - *Competenze e Apprendimento Permanente In REgione Campania*, è nato con una Convenzione tra Formez PA e la Regione Campania nell'ambito del Programma Operativo Regionale FSE 2014-2020 - Asse 3 - O.S. 13 - Azione 10.3.8

**Volume a cura di**

Ciro Pinelli

*Contributi di*

A. Alfano, L. De Caro, G. De Paola

M.A. D'Urso, F. Lella, P. Mainetti

U. Pagano, D. Pennetta

**Organizzazione editoriale**

Vincenza D'Elia, Paola Pezzuto

**Impaginazione grafica**

Francesco Scaletta

**ISBN 978-88-941016-8-3**

# **La revisione del Sistema di formazione professionale in Campania**

Apprendimento permanente, progettazione per standard,  
certificazione delle competenze

FormezPA

Area Comunicazione, Editoria, Trasparenza e Relazioni esterne



## VINCENZO DE LUCA

*Presidente Regione Campania*

*Il cammino intrapreso da qualche anno dalla Regione Campania nell'adeguamento del proprio sistema integrato sulla formazione professionale si inserisce nel solco delle principali novità introdotte dalle direttive europee e dalla normativa nazionale, che vede l'apprendimento permanente come elemento connotativo delle politiche formative della pubblica amministrazione.*

*La nuova prospettiva, che sottolinea la centralità dell'individuo nelle politiche di sviluppo, si basa sull'affermazione del diritto di apprendere di ogni persona, in ogni fase della vita e nell'ambito di un sistema condiviso e territorialmente integrato dei servizi di istruzione, formazione e lavoro.*

*Ancora di più, in questo periodo di emergenza pandemica, l'assunzione di tali principi riveste un'importanza strategica. La crisi ha evidenziato, fra le altre complesse problematiche, il ruolo cruciale che l'apprendimento di giovani e adulti può svolgere per migliorare la capacità di adattarsi ai continui cambiamenti nella società e nel mercato del lavoro.*

*L'apprendimento è certamente un mezzo per l'aggiornamento e la riqualificazione delle persone che impattano la condizione di disoccupazione, o le ristrutturazioni aziendali o, più in generale, le diverse forme di transizione che caratterizzano l'attuale mercato del lavoro, ma soprattutto contribuisce in maniera rilevante all'inclusione sociale, alla cittadinanza attiva, allo sviluppo personale, alla prevenzione della salute e al mantenimento di condizioni di benessere e qualità della vita.*

*La sfida per la Regione Campania nei prossimi anni, con le occasioni offerte dall'Europa con le risorse disponibili nel pacchetto Next Generation EU (NGEU) e con le misure che verranno adottate dal Governo nazionale con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), risiede nell'opportunità di riscrivere il proprio futuro promuovendo la coesione economica, sociale e territoriale e attenuando l'impatto sociale ed economico della crisi.*

*In quest'ottica, il contributo di Formez PA presentato in questo volume rappresenta un importante tassello nel percorso di rafforzamento del sistema regionale di formazione professionale per garantire ad ogni individuo l'accesso a servizi che lo orientino, lo accompagnino nell'esplicitazione dei bisogni formativi, gli presentino le offerte del territorio in termini di percorsi di apprendimento, di inserimento lavorativo o avvio al lavoro autonomo e ne valutino le competenze acquisite in qualsiasi contesto di apprendimento, rendendole pienamente spendibili per l'ingresso nel mercato del lavoro.*

## **ALBERTO BONISOLI**

*Presidente Formez PA*

*Con questo volume, Formez PA intende illustrare agli operatori del settore i processi e le metodologie elaborate nel progetto C.A.P.I.RE Campania, che ha riguardato la revisione del sistema regionale della formazione professionale attraverso la realizzazione di numerose azioni di natura normativa, procedurale, gestionale ed infine tecnologica, con la creazione della piattaforma informatizzata C.A.P.I.RE.*

*La cornice è la Strategia Europa 2020, che individua come priorità la Crescita Intelligente, ovvero lo sviluppo di un'economia basata sulla conoscenza e l'innovazione. Il Programma Operativo Regionale FSE 2014-2020 della Campania ha dedicato una significativa quota di risorse all'Asse 3 – Istruzione e Formazione, per migliorare i propri sistemi di istruzione e formazione professionale, e per adeguarli alle mutevoli condizioni di accesso al mercato del lavoro. Obiettivo è dare nuovo impulso ad un apprendimento permanente calibrato su concetti come la competenza, la certificazione, i crediti formativi e la standardizzazione dei profili professionali.*

*I risultati del progetto C.A.P.I.RE Campania – oltre 10.000 giornate di affiancamento e coinvolgimento di oltre 100 partecipanti in attività di formazione – potranno fornire un utile contributo al consolidamento di queste innovazioni culturali e normative.*



## INDICE

<b>Introduzioni</b> <i>di Chiara Marciani e Armida Filippelli</i>	Pag. 10
<b>Il progetto C.A.P.I.RE per la revisione del sistema di formazione professionale in Campania</b> <i>di Ciro Pinelli</i>	Pag. 14
<b>La Regione Campania di fronte alla sfida del sistema nazionale di individuazione, validazione e certificazione delle competenze</b> <i>di Umberto Pagano</i>	Pag. 24
<b>La costruzione dei profili professionali e loro standardizzazione</b> <i>di Annunziata Alfano</i>	Pag. 34
<b>Lo sviluppo e la standardizzazione dei percorsi formativi</b> <i>di Laura De Caro</i>	Pag. 46
<b>Lo sviluppo degli standard professionali e formativi delle professioni ed attività regolamentate a competenza regionale</b> <i>di Paola Mainetti</i>	Pag. 60
<b>L'evoluzione dei dispositivi regionali per la gestione del sistema della formazione professionale in Campania</b> <i>di Fabrizio Lella</i>	Pag. 74
<b>La nuova declinazione giuridica dei mutati bisogni formativi: sistemi regionali a confronto e il modello di soft law</b> <i>di Donato Pennetta</i>	Pag. 89
<b>L'evoluzione dei processi formativi-educativi nell'adulto</b> <i>di Maria Antonietta D'Urso e Gerardo De Paola</i>	Pag. 97





## Introduzione

Con l'avvio della programmazione del Fondo Sociale Europeo 2014-2020, uno degli obiettivi principali che l'Assessorato alla Formazione della Regione Campania si è posto, riguardava il completamento della riforma del sistema della formazione professionale iniziata nel 2014 con l'istituzione del Repertorio Regionale dei Titoli e delle Qualificazioni.

Se nella prima fase la genesi del Repertorio era stata basata sulla mutuazione di standard professionali da altri contesti regionali, il progetto C.A.P.I.RE ha invece consentito una vera rivoluzione per il sistema formativo della Regione Campania.

Le mutazioni e le veloci evoluzioni del mercato del lavoro esigono un sistema di standard professionali e qualificazioni sempre in aggiornamento, al fine di permettere un facile e veloce inserimento, soprattutto dei giovani, nel mondo del lavoro.

Non solo, il progetto C.A.P.I.RE, grazie ad una contestualizzazione territoriale ed ad una attenta valorizzazione delle specifiche vocazioni del tessuto socio-economico regionale, ha permesso la creazione di standard formativi molto dettagliati ed attenti alle specificità economiche e lavorative del territorio.

Ma l'elemento più importante che, finalmente, grazie al progetto del Formez, viene introdotto in Regione, riguarda il riconoscimento dei crediti formativi: un tema molto attuale che rappresenta la prima concreta possibilità di valorizzazione e spendibilità dei precedenti apprendimenti dei soggetti e delle competenze in qualsiasi contesto acquisite, la cosiddetta certificazione e valorizzazione delle competenze formali, non formali e informali.

Il prossimo passo è quello di aggiungere l'ultimo tassello al sistema, ovvero dare completa attuazione ai servizi di Individuazione, Validazione e Certificazione delle competenze acquisite attraverso esperienze non-formali e informali. Sono certa che la Regione si impegnerà sul piano della comunicazione e della costruzione di una nuova cultura della formazione, che possa promuovere presso tutti gli attori del sistema – a partire dalle risorse umane interne all'Amministrazione – un uso avanzato e consapevole della nuova strumentazione e una *governance* efficace dei nuovi servizi.

Chiara Marciani

*Assessore Regionale alla Formazione  
X Legislatura*

## Introduzione

Con il rinnovo della legislatura nel 2020, l'Assessorato alla Formazione ha proseguito nell'azione di rafforzamento e consolidamento degli obiettivi di riforma del sistema in continuità con quanto avviato in precedenza. Particolare attenzione è stata data al rafforzamento dell'offerta formativa sul territorio e al consolidamento degli strumenti che permettono di attuare le politiche della formazione nell'ottica del diritto all'apprendimento permanente per tutti i cittadini sul territorio regionale.

I concetti di rafforzamento e consolidamento vanno intesi da una parte come allargamento delle possibilità di accesso ad iniziative formative qualificanti soprattutto per i giovani in obbligo scolastico e formativo, con una maggiore promozione dei percorsi di istruzione e formazione professionale, e dall'altra come promozione sul territorio delle pratiche di individuazione, messa in trasparenza, validazione e certificazione delle competenze per facilitare ingresso e mobilità nel mercato del lavoro.

Ad oggi è possibile affermare che, grazie al lavoro del progetto C.A.P.I.RE, la Regione Campania dispone di un Repertorio informatizzato fra i più aggiornati e funzionali in Italia, pur nella consapevolezza che questo risultato rappresenti un punto di partenza e non un punto di arrivo. I risultati dell'azione dell'Assessorato e del progetto C.A.P.I.RE devono rappresentare un traguardo raggiunto da cui organizzare un'azione regionale che garantisca la manutenzione e l'aggiornamento dei profili professionali allo scopo di renderli ancora più funzionali alle mutevoli condizioni del mercato del lavoro.

Occorre proseguire sul percorso tracciato negli ultimi anni e realizzare tutti quegli interventi (revisione dell'accreditamento delle strutture formative, messa a sistema delle procedure IVC, revisione della legge quadro sulla formazione professionale regionale, etc.) che porteranno la Regione Campania ad essere pienamente allineata alle politiche formative nazionali ed europee.

Trasparenza, spendibilità, equivalenza delle qualificazioni professionali regionali sono oggi possibili grazie al Repertorio Nazionale che è ormai una realtà e che proietta le certificazioni regionali in uno scenario nazionale ma anche europeo. La nuova filosofia di certificazione delle competenze (a prescindere dalle modalità di apprendimento) – non è retorica – consente di dare concreta attuazione al diritto al riconoscimento e alla portabilità delle competenze accumulate nell'esperienza di vita di ciascuno.

Quello attuale è un periodo cruciale per come si svilupperà la formazione professionale nei prossimi 20 o 30 anni: basti pensare all'impatto di tecnologie potenti che consentiranno una formazione a distanza sempre più evoluta, oppure all'utilizzo della *blockchain* nelle procedure di certificazione dei titoli e delle

qualificazioni. Scenari ricchi di opportunità ma non scevri da vecchi e nuovi rischi. La sfida per l'Amministrazione Regionale deve essere quella di essere soggetto attivo che non subisce questi mutamenti, ma anzi li domina (come è avvenuto nel caso del progetto C.A.P.I.RE), li comprende e li indirizza nell'interesse dei cittadini.

Armida Filippelli

*Assessore Regionale alla Formazione  
XI Legislatura*



## **Il progetto C.A.P.I.RE per la revisione del sistema di formazione professionale in Campania**

di *Ciro Pinelli\**

*Le spinte normative alla base della revisione del sistema di formazione professionale in Campania*

La formazione professionale costituisce una delle più importanti politiche di settore delle Regioni, collegata alle politiche per il lavoro, il cui obiettivo generale è quello di favorire l'incontro tra i fabbisogni del mondo produttivo e le esigenze formative di chi deve entrare/rientrare nei percorsi lavorativi.

Per descrivere il processo di revisione del sistema della formazione professionale in Regione Campania occorre richiamare alcuni capisaldi della normativa nazionale che a partire dalla "Raccomandazione sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale" del Consiglio dell'Unione Europea vede l'emanazione, sul tema dell'apprendimento e della certificazione delle competenze, della fondamentale Legge 92/2012 "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" (più nota come "Legge Fornero").

La Legge 92/2012 stabiliva i criteri fondamentali per una effettiva valorizzazione degli apprendimenti delle persone e poneva le basi di un sistema nazionale di certificazione delle competenze e di un Repertorio Nazionale dei titoli e delle qualificazioni.

L'anno successivo, il D.Lgs. 13/13 ha rappresentato un'ulteriore svolta in materia. Esso, partendo appunto dalle disposizioni della L. 92/2012, stabiliva i livelli essenziali di prestazione per i servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze e istituiva il Repertorio Nazionale dei titoli e delle qualificazioni.

Il Repertorio Nazionale costituisce il quadro di riferimento unitario per la certificazione delle competenze ed è costituito da tutti i repertori dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali codificati a livello nazionale e/o regionale. Il D.Lgs.13/13, inoltre, poneva il preciso obiettivo di una progressiva standardizzazione dei vari repertori e – aspetto di particolare rilevanza in termini concreti – la necessità di approdare ad un meccanismo di correlazione delle qualificazioni professionali, al fine di assicurarne il riconoscimento su tutto il territorio nazionale e l'effettiva spendibilità.

Pur fissando principi di grande rilevanza e costruendo una cornice di riferimento solida e imprescindibile, il D.Lgs. 13/13 non dettagliava la metodologia e le procedure in grado di far convergere verso un unico "contenitore" funzionale i diversi repertori regionali, preservando pienamente, nel contempo, la competenza

---

\*Responsabile del Progetto C.A.P.I.RE Campania – Formez PA.

regionale sulla formazione professionale, così come previsto dalla Carta Costituzionale.

A tal punto, sui pilastri della L. 92/2012 e del D.Lgs. 13/13, si innesta il lavoro del Gruppo Tecnico nazionale (costituito dalle Regioni, dal MLPS e dal MIUR, col supporto di Inapp – già Isfol – e Tecnostruttura), al quale viene dato mandato di mettere a punto soluzioni metodologiche e procedurali adeguate. Tali soluzioni sono state oggetto dell’Intesa Stato-Regioni del 22 gennaio 2015, poi recepita attraverso il Decreto Interministeriale MLPS-MIUR del 30 giugno 2015. Questa norma definisce un “Quadro operativo per il riconoscimento, a livello nazionale, delle qualificazioni regionali e delle relative competenze, nell’ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all’articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013”. Era l’ultimo tassello mancante, a livello di normativa nazionale, per dare inizio: a) all’effettiva costruzione del Quadro Nazionale delle Qualificazioni Professionali, con l’obiettivo di una reale correlazione delle qualificazioni regionali; b) alla infrastrutturazione dei sistemi regionali di certificazione delle competenze, sulla scorta di standard minimi nazionali comuni.

Della implementazione del primo punto è stato incaricato lo stesso Gruppo Tecnico Nazionale di cui sopra. Spetta, invece, alle singole Regioni la definizione dei propri sistemi di certificazione regionali.

Il quadro normativo “integrato” sopra descritto consente l’assolvimento della condizionalità *ex ante* “10.3 Apprendimento permanente” posta dal Regolamento (UE) 1303/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 dicembre 2013, con riguardo alla improrogabile necessità della “esistenza, su tutto il territorio nazionale, di un quadro operativo di riconoscimento delle qualificazioni regionali e delle relative competenze”.

Così come stabilisce il Decreto del 30 giugno 2015, le regioni vanno via via definendo i propri sistemi di certificazione e costruendo (alcune), ridefinendo o aggiornando (altre) i loro sistemi di repertoriamento (degli standard professionali, delle qualificazioni, delle attestazioni etc.).

In questo solco di importanti e strategiche riforme la Regione Campania negli ultimi anni ha attuato importanti passi in avanti nella direzione tracciata a livello nazionale. L’Amministrazione regionale ha infatti istituito il Repertorio Regionale dei Titoli e delle Qualificazioni, ha definito un primo generale sistema regionale degli Standard formativi necessari a fornire gli elementi minimi generali per la progettazione dei percorsi formativi, ha adottato il dispositivo denominato SCRIVERE – Sistema di Certificazione Regionale di Individuazione, Validazione e Riconoscimento delle Esperienze – volto al recepimento del Decreto 30 giugno 2015 e alla istituzione dei servizi di individuazione, validazione e certificazione

delle competenze e riconoscimento dei crediti formativi, rimandando poi a successivi atti normativi la definizione nel dettaglio dei servizi.

Il quadro normativo aggiornato in tale direzione ha consentito una consistente evoluzione della normativa regionale, che però necessitava urgentemente di essere completato, sperimentato e messo a regime. In particolare, risultavano impellenti:

- 1) la definizione di dettaglio del sistema regionale di individuazione, validazione e certificazione delle competenze (soggetti coinvolti e relative competenze, procedure e tempi, costi, sistema informativo, composizione e funzionamento delle Commissioni di certificazione, etc.).
- 2) la definizione di standard formativi di dettaglio per le qualificazioni costituenti il repertorio regionale. La DGR 808/2015 stabilisce, infatti, standard generali (e generici) in funzione del livello EQF delle qualificazioni, ma sottolinea come essi siano da adottare “nelle more della definizione di un sistema di standard dettagliato per singola qualificazione ed eventualmente per singola UF”. La stessa DGR pone indicazioni metodologiche dettagliate per la costruzione di tali standard.

La modifica dell’assetto normativo regionale è stato poi influenzato dal lavoro del Gruppo Tecnico nazionale che sul piano dello sviluppo del Quadro Nazionale delle qualificazioni ha compiuto grandi passi in avanti<sup>1</sup>.

L’evoluzione del quadro normativo sopra sintetizzato si auspica possa generare, in tempi ragionevoli, un impatto significativo sui meccanismi di certificazione e portabilità delle competenze. Essi funzioneranno da elementi catalizzatori di un cambiamento anche, e soprattutto, culturale nelle strategie e nelle politiche nel campo della formazione e del lavoro, con l’effetto di una maggiore aderenza alle realtà produttive dei territori e ai fabbisogni delle persone. Sono attese positive ricadute, in particolare, per quanto attiene:

1. l’incontro tra domanda e offerta nel mercato del lavoro;
2. la trasparenza degli apprendimenti e dei fabbisogni;
3. il potenziamento della spendibilità delle certificazioni in ambito nazionale ed europeo;

---

<sup>1</sup> Attualmente il Quadro si basa su una classificazione in 24 Settori economico-professionali, suddivisi in Aree di Attività (ADA), che consistono in aggregati di attività descrittivi dei processi di lavoro ‘reali’. Alle ADA, che presentano anche meccanismi di referenziazione a partire dalle classificazioni Istat ATECO e CP2011 e a EQF (European Qualification Framework), si “agganciano” le qualificazioni regionali. Un sofisticato meccanismo di correlazione consente di far emergere le equivalenze tra di esse.



4. l'ampliamento delle reali possibilità di mobilità professionale dei cittadini italiani nello spazio nazionale ed europeo.

Per ottenere tali risultati, concreti e nel più breve tempo possibile, tuttavia, risulta indispensabile l'introduzione del dispositivo di certificazione delle competenze nell'assetto normativo regionale, la sua sperimentazione e implementazione, la sua efficace governance, basata anche su meccanismi rapidi ed efficienti di manutenzione e aggiornamento dei sistemi di repertoriazione degli standard che ne costituiscono uno dei pilastri fondamentali.

### *Le attività del Progetto C.A.P.I.RE Campania ed i risultati raggiunti*

È nella direzione di allineare la normativa, gli strumenti, le modalità di intervento dei soggetti coinvolti nel sistema di formazione professionale che la Regione Campania dunque, da qualche anno ormai, ha centrato la propria attenzione sull'attuazione dei principi cardine suggeriti a livello europeo: da un lato l'effettiva valorizzazione degli apprendimenti delle persone – siano essi acquisiti attraverso percorsi formali, non formali o informali – dall'altro la strutturazione di un Repertorio dei Titoli e delle Qualificazioni come quadro di riferimento unitario per la certificazione delle competenze.

Per consentire l'allineamento della struttura del Repertorio dei Titoli e delle Qualificazioni regionale al Quadro nazionale e la definizione del sistema di certificazione delle competenze, alla fine del 2017 viene stipulata una Convenzione tra la Regione Campania e Formez PA per la realizzazione del progetto C.A.P.I.RE Campania<sup>2</sup> con lo specifico obiettivo di assistere l'Amministrazione nell'attuazione ed implementazione delle riforme in precedenza richiamate.

La Campania ha guardato avanti, investendo in un efficiente sistema formativo e di riconoscimento delle competenze, raccogliendo così una sfida complessa che impatta le diverse dimensioni dell'agire politico-amministrativo e normativo-regolamentare oltre che organizzativo-gestionale.

Grazie a questa scelta, oggi la Campania vanta un Repertorio delle qualificazioni professionali che per articolazione e contenuti è uno dei più avanzati in Italia. Questa azione, di razionalizzazione e aggiornamento degli standard professionali, è stata di grande portata perché è passata da una logica di standard formativi generici, a quella di standard minimi di percorso formativo studiati *ad hoc* per ognuna delle quasi 500 qualificazioni professionali che conta oggi la Regione.

---

<sup>2</sup> La Convenzione tra la Regione Campania e Formez PA è stata stipulata in data 6 ottobre 2017. Il progetto ha visto la sua conclusione in data 31 gennaio 2021.

Uno degli strumenti più importanti implementati dal Progetto è costituito dalla piattaforma informatizzata C.A.P.I.RE che da un lato facilita la redazione e l'aggiornamento degli standard, dall'altro consente la consultazione pubblica e l'efficace interoperabilità con il Repertorio Nazionale, ma soprattutto è la base imprescindibile per la gestione digitalizzata integrata del sistema formativo che la Regione nel contempo ha implementato. Oggi la Regione Campania dispone, infatti, di un sistema integrato per cui dalla progettazione di un percorso formativo da parte di una Agenzia formativa, all'autorizzazione da parte della Regione stessa, passando per la "gestione" del percorso, fino all'esame finale con cui gli allievi conseguono la qualifica e al rilascio (per altro immediato) del certificato, tutto è stato informatizzato. Questa azione comporta, evidentemente, una maggior efficacia ed efficienza del funzionamento della macchina regionale, anche sul versante dei controlli e della garanzia della qualità della formazione erogata.

Grazie al progetto C.A.P.I.RE la Regione Campania vanta anche un meccanismo di riconoscimento di crediti formativi che consente di trasformare le competenze acquisite, durante passate esperienze, in "crediti" che consentano di ottenere riduzioni di frequenza di un corso di qualificazione professionale. Un'azione voluta proprio per garantire ai cittadini il diritto al riconoscimento formale delle competenze acquisite in una logica di *life-long learning*.

Quello che il Progetto lascia in dotazione alla Regione Campania è dunque una proposta tecnica di dispositivo di regolamentazione dei servizi di individuazione, validazione e di certificazione delle competenze acquisite attraverso precedenti esperienze di vita. In sostanza, la possibilità di vedersi riconoscere una qualificazione professionale, senza dover frequentare un percorso formativo formale. Questo è uno dei pilastri degli indirizzi europei sul *life-long learning*, nonché della legislazione nazionale in materia.

Il 5 gennaio 2021 è stato approvato il Decreto Interministeriale che adotta le Linee Guida nazionali contenenti gli standard minimi da rispettare per i servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze (IVC). La proposta di dispositivo di regolamentazione di tali servizi, prodotta grazie al progetto C.A.P.I.RE, è pienamente coerente anche con questa recente norma. L'approvazione del sistema da parte della Regione consentirà perciò di implementare i servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze e realizzare l'ultimo tassello di un sistema regionale di formazione professionale e certificazione delle competenze realmente integrato e attento ai diritti dei cittadini.

Per raggiungere gli obiettivi sopra delineati Formez PA ha strutturato un intervento progettuale molto articolato dotandosi di *task force* di esperti dedicate agli specifici ambiti di intervento, ed assumendo un ruolo attivo nell'affiancamento alla Direzione Generale Istruzione Formazione Lavoro e Politiche giovanili, attraverso un forte *commitment* tecnico/politico, che ha

consentito di proporre innovazioni di metodo e procedurali in linea con gli orientamenti del legislatore nazionale.

Nell'arco degli oltre tre anni di durata del progetto, numerose ed articolate sono state le attività realizzate. Queste sono state strutturate attraverso la definizione di tre Ambiti di intervento fortemente correlati tra di loro con l'obiettivo generale di rispondere in modo integrato alle esigenze poste dalla nuova normativa nazionale in tema di Quadro Nazionale delle qualificazioni regionali – nell'ambito del Repertorio Nazionale dei titoli e delle qualificazioni – e in tema di standard minimi per i servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze.

I principali temi strategici sui quali il gruppo di lavoro ha concentrato l'azione di affiancamento sono sintetizzabili come di seguito:

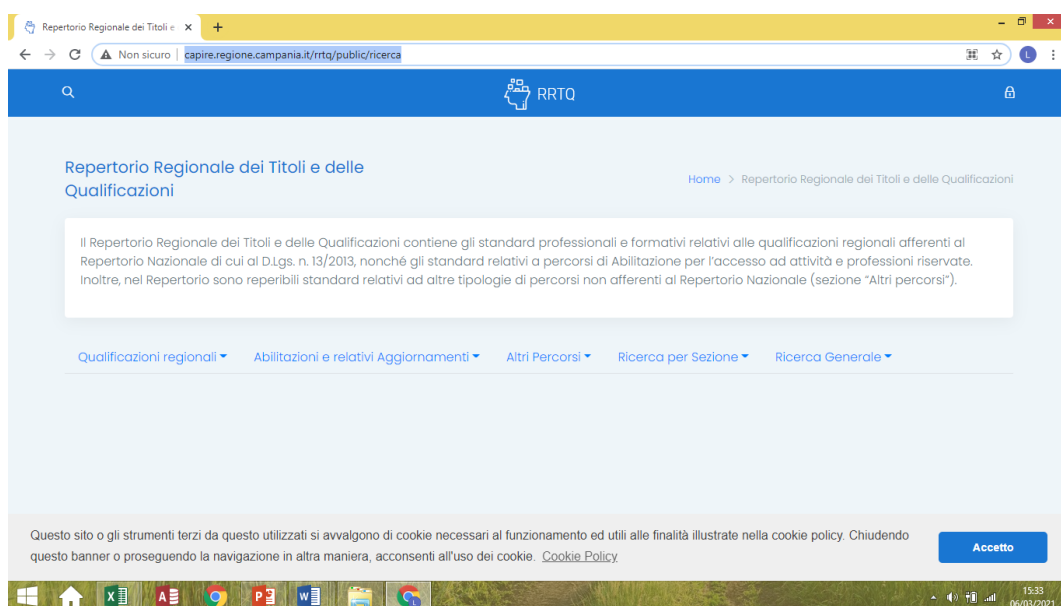
1. la costante attività di revisione, aggiornamento e manutenzione evolutiva del Repertorio dei Titoli e delle Qualificazioni della Campania (attraverso la realizzazione, gestione e manutenzione della piattaforma web informatizzata);
2. il supporto all'attività di revisione ed adeguamento della normativa in ambito formazione auto-finanziata (implementazione e gestione e collegamento con la piattaforma regionale SILF-Sistema Informativo Lavoro Formazione).

In relazione alle attività di cui al punto 1 (manutenzione ed aggiornamento del Repertorio regionale dei Titoli e delle Qualificazioni) è stato realizzato un importante lavoro preliminare per l'informatizzazione del RRTQ consistente in un caricamento massivo di oltre 350 Standard Professionali (relativi ad altrettante qualificazioni) sul DB nazionale del QNQR (Quadro Nazionale delle Qualificazioni Regionali). Si è proceduto dunque alla progettazione ed implementazione della piattaforma programmata *ad hoc* per consentire la realizzazione e l'archiviazione efficace degli standard, nonché una rapida e precisa interoperabilità con il DB nazionale del Quadro Nazionale delle Qualificazioni (QNQR), nell'ambito del Repertorio Nazionale dei Titoli e delle Qualificazioni.

La piattaforma C.A.P.I.R.E, di cui si riporta la schermata di accesso, raggiungibile tramite il link <http://capire.regione.campania.it/rrtq/public/ricerca> è stata strutturata prevedendo le seguenti sezioni:

- Qualificazioni regionali (*Qualificazioni e Qualificazioni regolamentate*);
- Abilitazioni e relativi aggiornamenti (*Abilitazioni e Aggiornamenti finalizzati al mantenimento di Abilitazioni*);
- Altri percorsi (*Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro e Propedeutici per ammissione a esami di Abilitazione*).

## La revisione del Sistema di formazione professionale in Campania



La piattaforma, in sintesi, consente di:

1. sviluppare nuovi standard professionali;
2. realizzare la manutenzione degli standard professionali già presenti in Repertorio, secondo una procedura proposta alla Regione;
3. sviluppare standard formativi;
4. estrarre le versioni in pdf degli standard professionali e formativi decretati dalla Regione;
5. effettuare ricerche mirate nel database delle Qualificazioni/Abilitazioni/Altri percorsi.

Infine il database è caratterizzato da interoperabilità con il sistema gestionale SILF per la progettazione dei percorsi formativi da parte delle Agenzie formative sulla base degli standard formativi presenti nel Repertorio regionale.

Nell'ambito del processo di aggiornamento e manutenzione del RRTQ sono stati inoltre prodotti i seguenti documenti:

- Linee guida per la progettazione di percorsi formativi in funzione degli Standard Formativi di dettaglio e predisposizione del format di progettazione in funzione dei nuovi criteri/standard.
- Procedura formalizzata completa di relativa modulistica per la presentazione di proposte di modifica/integrazione di SP già esistenti e/o di proposte di sviluppo di nuovi SP.

In merito alla definizione del quadro normativo e regolamentare regionale inerente il sistema di individuazione/validazione/certificazione delle competenze comunque acquisite e riconoscimento dei crediti sono stati realizzati i seguenti output:

- testo e modulistica relativi alle Linee guida degli standard di procedimento per il riconoscimento dei crediti formativi e relativa modulistica;
- testo e modulistica dei servizi di individuazione e validazione delle competenze e dei servizi di certificazione delle competenze in esito a validazione (in corso di approvazione da parte dell'Amministrazione regionale).

Per le attività di revisione ed adeguamento della normativa in ambito di formazione auto-finanziata, di cui si dirà dettagliatamente in un capitolo successivo, si evidenzia che l'adeguamento del quadro normativo in Campania dettato dalle innovazioni introdotte a livello nazionale ha comportato un lavoro di revisione delle disposizioni su due fronti:

- 1) disciplina sulla realizzazione degli esami finali per il conseguimento di qualificazioni professionali di cui al RRTQ in esito a percorsi formativi formali;
- 2) disciplina delle procedure di autorizzazione e gestione delle attività formative autofinanziate da parte delle Agenzie Formative e di implementazione del sistema di controllo e vigilanza, nonché del regime sanzionatorio.

Come accennato in precedenza, una importante novità è senz'altro rappresentata dall'implementazione da parte della Regione del sistema informativo SILF<sup>3</sup> finalizzato alla gestione e controllo dei percorsi formativi sulla scorta degli standard di riferimento contenuti nella piattaforma C.A.P.I.RE.

L'elevato numero di interventi formativi autorizzati e l'articolazione complessa dei procedimenti autorizzativi e di gestione introdotti, ha fatto da subito sorgere la necessità di allestire un sistema informativo gestionale che permettesse di agevolare da una parte le operazioni obbligatorie da parte delle Agenzie formative, dall'altra il lavoro di rilascio delle autorizzazioni e di vigilanza e controllo da parte del personale regionale.

---

<sup>3</sup> Questa piattaforma, realizzata nell'ambito di un'altra attività di assistenza tecnica rivolta alla Regione, a cura della società incaricata Almviva, è collegata alla piattaforma C.A.P.I.RE attraverso l'utilizzo di "file json" (JavaScript Object Notation) ovvero file standard usati per l'interscambio di dati tra client e server e basati sulla rappresentazione degli array associativi di Javascript. JSON, come XML, è un formato basato su testo semplice da comprendere sia per l'uomo che per i computer, ma a differenza di XML, le strutture di dati JSON sono più leggere e dunque necessitano di meno banda per il trasferimento.

Ciò ha richiesto un'attività di supporto alla progettazione operativa che ha portato dapprima all'introduzione a sistema della piattaforma S.I.FORM.A. ad inizio anno 2019 e successivamente alla implementazione del sistema SILF. Alla luce della necessità da parte della Direzione Generale di costituire un unico Sistema Informativo della Formazione e del Lavoro, dunque, si è proceduto attraverso una complessa attività di migrazione laddove sono state adeguate ed automatizzate anche tutte le procedure relative alla gestione degli esami finali e al rilascio degli attestati.

La nuova normativa regionale, con relativi manuali/vademecum, è stata sempre accompagnata da una serie di *seminari formativi*, rivolti a tutto il personale degli STP delle cinque province campane sulle funzionalità della piattaforma e sulle nuove modalità operative.

Un particolare riferimento va fatto alla concomitante esplosione dell'emergenza epidemiologica nazionale COVID-19 nel marzo 2020 che ha richiesto una riflessione puntuale, da parte della Regione, sulle Agenzie formative così da consentire la formazione a distanza in una percentuale più alta di quanto previsto nei periodi precedenti all'emergenza, e la revisione degli standard formativi sui quali è stato possibile operare le modifiche proposte in ragione della informatizzazione del Repertorio.

Informatizzazione che ha consentito al gruppo di lavoro di continuare a lavorare per la manutenzione evolutiva degli standard, garantendo perciò il servizio anche alle Agenzie formative rispetto alle attività di progettazione.

Nel periodo di introduzione delle misure di contenimento dell'emergenza epidemiologica, dunque, la Regione Campania ha introdotto una serie di nuove disposizioni dove sono state inserite insieme norme sulla formazione finanziata e autofinanziata, sui tirocini curriculari ed extra-curriculari e su interventi in materia di lavoro, con la diffusa introduzione della possibilità di realizzare attività formative ed esami finali da remoto.

Il progetto ha visto poi, complessivamente, la realizzazione di numerose altre attività integrate con il nuovo sistema repertoriale e con la revisione della normativa regionale della formazione autofinanziata.

Tra le attività principali realizzate:

- il supporto alla gestione degli Avvisi pubblici formativi a catalogo;
- il supporto alla gestione di contenziosi in ambito composizione delle Commissioni di esame regionale;
- il supporto alla gestione delle procedure per la composizione delle Commissioni (analisi e pre-istruttorie candidati SEP e TACIT/TAV);

- il supporto alla predisposizione di Deliberazioni di Giunta Regionale per il recepimento di Accordi in Conferenza delle Regioni e/o Conferenza Stato – Regioni e Province Autonome;
- il supporto alla revisione della normativa regionale in materia di formazione professionale (L.R. 14/2009) e del relativo Regolamento di attuazione (Regolamento n. 9/2010);
- il supporto per riscontri ad interrogazioni consiliari su tematiche afferenti la Formazione Professionale;
- il supporto alla predisposizione di avviso pubblico in materia di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) a titolo gratuito per gli allievi e senza oneri per l'Amministrazione regionale.

**In sintesi Formez PA ha affiancato, attraverso il progetto C.A.P.I.RE, la Regione Campania nella complessa sfida che sostiene la revisione del sistema di formazione professionale, con un'attività consulenziale che ha visto:**

- **il coinvolgimento di 28 esperti di settore;**
- **l'erogazione di oltre 10.000 giornate di affiancamento consulenziale;**
- **la partecipazione di oltre 120 dipendenti regionali (tra Dirigenti e Funzionari) ad attività di affiancamento e formazione;**
- **l'erogazione di 80 ore di formazione specialistica tra laboratori e workshop di approfondimento tecnico;**
- **il supporto alla redazione di oltre 75 Decreti Dirigenziali e di 2 Delibere di Giunta Regionale;**
- **la redazione di linee guida e vademecum finalizzate all'accompagnamento dei dipendenti regionali nell'applicazione delle nuove norme.**

## La Regione Campania di fronte alla sfida del sistema nazionale di individuazione, validazione e certificazione delle competenze

di Umberto Pagano\*

Considerare l'istruzione e la formazione in relazione con il problema dell'occupazione non significa che l'istruzione e la formazione debbano ridursi ad un'offerta di qualificazioni. La funzione essenziale dell'istruzione e della formazione è l'inserimento sociale e lo sviluppo personale, mediante la condivisione dei valori comuni, la trasmissione di un patrimonio culturale e l'apprendimento dell'autonomia.

(Libro bianco su Istruzione e Formazione, 1995)<sup>1</sup>

In Europa e in Italia il 2012 fu un anno cruciale in tema di apprendimento permanente, uno di quei momenti topici in cui sembrano concentrarsi, in funzione di circostanze concomitanti anche per dinamiche e intrecci in parte casuali, eventi che per la loro generazione e maturazione hanno impiegato tempi lunghi e rappresentano l'esito di un processo di progressiva stratificazione di mutamenti socio-culturali e normativi. Nel giro di pochi mesi il Consiglio dell'Unione Europea adotta la "Raccomandazione sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale" e in Italia vede la luce la famigerata Legge 92/2012 "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" (meglio conosciuta come "Legge Fornero") che, oltre alle note e controverse misure in tema di disciplina pensionistica, ammortizzatori sociali e assetto del mercato del lavoro, ha il merito di gettare le fondamenta concrete del percorso normativo del successivo decennio in tema di apprendimento e certificazione delle competenze.

Sia la Raccomandazione del Consiglio UE che la Legge n.92 sono il prodotto di un clima culturale che si era andato sviluppando nei quindici anni precedenti, a partire dal Libro Bianco di Cresson su Istruzione e Formazione, pubblicato dalla Commissione Europea nel 1995, che poneva con forza l'esigenza improrogabile di un ripensamento dell'istruzione e della formazione come risposta alle dinamiche di trasformazione della organizzazione della produzione e della natura stessa del lavoro, nell'ambito di quel più globale processo di *liquefazione* dell'esistenza

---

\* Docente di Sociologia presso Università degli Studi "Magna Grecia" di Catanzaro. Consulente Formez PA.

<sup>1</sup> Commissione delle Comunità Europee, "Libro bianco su Istruzione e Formazione. Insegnare e apprendere – verso la società conoscitiva" (a cura di Cresson E.), Bruxelles, 29.11.1995, COM (95) 590 def.



postmoderna, a partire da una visione etica e politica ben precisa, volta ad una riconfigurazione dei sistemi di apprendimento e di certificazione:

«Nella maggior parte dei sistemi europei, i diplomi sono concepiti nella prospettiva di filtrare al vertice le élites dirigenti dell'amministrazione e delle imprese, i ricercatori e i professori. In alcuni paesi essi rappresentano perfino riferimenti quasi assoluti di competenza, la qual cosa costituisce un forte incentivo a svolgere lunghi cicli di studio e a tentare di seguire formazioni molto selettive»<sup>2</sup>.

La soluzione proposta per il superamento di questa condizione problematica “strutturale” è di tipo tecnico ma soprattutto “culturale”. Essa non mette in discussione la logica dei processi “formali” di apprendimento ma neppure ha paura di scardinarne la *sacralità*:

«(...) consiste nel riconoscere competenze parziali sulla base di un sistema di accreditamento affidabile. Gli individui che non hanno successo nel sistema formale saranno incoraggiati a sviluppare le loro competenze. Non si tratta più in tal caso di qualificazione in senso lato ma di competenze relative a conoscenze fondamentali o professionali particolari. Si può osservare che questa ricerca di competenza parziale potrà riguardare anche gli adulti che hanno sviluppato conoscenze approssimative apprese per via autodidattica ed incitarli ad approfondirla. Evidentemente, un tale sistema di accreditamento potrebbe permettere di fare riconoscere in maniera più ampia le conoscenze tecniche acquisite nell'impresa e valutate nella maggior parte dei casi in seno all'impresa stessa»<sup>3</sup>.

È evidente come nel testo della Cresson, fatto proprio dalla Commissione, sussistano già tutti gli elementi fondanti della nuova “filosofia dell'apprendimento” che saranno alla base degli sviluppi e le diramazioni successive, fino (anche) al Progetto C.A.P.I.RE che costituisce il nostro oggetto, sulla scorta di un'affermazione di principio che pone l'apprendimento (e l'apprendimento permanente) non più come “questione tecnica” ma come diritto della persona da un lato e come *patrimonio* comune dall'altro.

La costruzione di questo diritto, nel quadro normativo italiano, si dipana, appunto a partire dalla citata Legge 92 e trova una sua dimensione più compiuta ed esplicita nel successivo Decreto Legislativo 13/2013<sup>4</sup>, che costituisce il riferimento normativo cardinale per la normazione e la regolamentazione nazionale e regionale successiva.

---

<sup>2</sup> *Ivi*, p. 17.

<sup>3</sup> *Ivi*, p. 18.

<sup>4</sup> Decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, “Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92”.

Infatti, se la Legge n. 92 ben tratteggia l'apprendimento permanente come «qualsiasi attività intrapresa dalle persone in modo formale, non formale e informale, nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale<sup>5</sup>» (Art. 4, comma 51), la connessione tra il valore dell'apprendimento permanente e il diritto di cittadinanza da tutelare è rappresentata dall'art. 1 del D. Lgs. 13/2013: «La Repubblica (...) promuove l'apprendimento permanente quale diritto della persona e assicura a tutti pari opportunità di riconoscimento e valorizzazione delle competenze comunque<sup>6</sup> acquisite in accordo con le attitudini e le scelte individuali e in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale».

Dunque, viene sancito non solo un diritto all'apprendimento permanente ma anche all'accesso al riconoscimento delle competenze acquisite. Ciò consente di «promuovere una consapevolezza e costruzione del sé ma, nello stesso momento, di qualificare la rete sociale in cui si agisce non solo in termini di contenuto ma come generatrice di senso e inclusività di una consapevole e matura reciprocità sociale<sup>7</sup>».

Il riconoscimento delle competenze di cui il soggetto è portatore valorizza i saperi non solo in termini di attributo individuale, in una logica di “possesso” personale, ma anche in termini di *patrimonializzazione sociale* in quanto bene comune culturale e professionale<sup>8</sup>. Questa impostazione interviene a modificare il rapporto tradizionale tra il soggetto e i saperi che egli va acquisendo, non essendo più questi ultimi (o non essendo *solo*) *oggetto* al quale il soggetto reclama libertà ma *portato* del soggetto (comunque acquisito) che diviene patrimonio comune/comunitario, riconosciuto/riconoscibile dalla comunità. In tal modo – nella scia di quanto

---

<sup>5</sup> Per un ottimale inquadramento del discorso qui condotto, è opportuno ricordare i significati delle locuzioni “apprendimento formale”, “apprendimento non formale”, “apprendimento informale”, così come ormai saldamente codificati nel lessico normativo e tecnico di riferimento. All'uopo si riportano le definizioni di cui ai commi 52, 53 e 54 dell'Art. 4 della L. 92/2012, poi ripresi da tutta la successiva normazione: «(52) Per *apprendimento formale* si intende quello che si attua nel sistema di istruzione e formazione e nelle università e istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, e che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica o diploma professionale, conseguiti anche in apprendistato a norma del testo unico di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, o di una certificazione riconosciuta. (53) Per apprendimento non formale si intende quello caratterizzato da una scelta intenzionale della persona, che si realizza al di fuori dei sistemi indicati al comma 52, in ogni organismo che persegua scopi educativi e formativi, anche del volontariato, del servizio civile nazionale e del privato sociale e nelle imprese. (54) Per apprendimento informale si intende quello che, anche a prescindere da una scelta intenzionale, si realizza nello svolgimento, da parte di ogni persona, di attività nelle situazioni di vita quotidiana e nelle interazioni che in essa hanno luogo, nell'ambito del contesto di lavoro, familiare e del tempo libero».

<sup>6</sup> Ovvero in qualsiasi modo, ovvero attraverso apprendimenti di tipo formale, non formale, informale.

<sup>7</sup> M. Costa, “L'apprendimento permanente come leva generativa per un nuovo learnfare”, in *Formazione & Insegnamento*, XIV, 2, 2016, pp. 63-78, p. 66.

<sup>8</sup> Cfr. D'Amelio S., “Il ruolo dei CPIA per l'apprendimento permanente”, in *Lifelong Lifewide Learning*, Anno 10, n.25, maggio 2015.

auspicato dalla Strategia Europea 2020<sup>9</sup> – l'apprendimento e il suo riconoscimento si realizzano durante l'intero arco esistenziale dell'individuo (*Life-long Learning*) ma anche in tutti i differenti ambienti di formazione e di esperienza (*Life-wide Learning*).

I principali capisaldi del nuovo sistema di certificazione delle competenze comunque acquisite sono rappresentati dalla spendibilità delle attestazioni, dalla loro trasparenza e leggibilità, dalla connessione all'EQF (*European Qualification Framework*), dalla parità di valore a prescindere dal contesto di apprendimento, dalla referenziazione alle classificazioni statistiche dell'Istat ATECO e CP2011, nonché alla classificazione internazionale ISCED F-2013. Parliamo di un sistema del tutto coerente con i presupposti sopra trattati, in quanto adatto a consentire una certificazione "additiva" in sincronia con le nuove dinamiche di apprendimento biograficamente esteso. Cioè: il sistema prevede la possibilità di ottenere la certificazione di singole competenze componenti profili professionali più vasti. Ciò è collegato ad un nuovo concetto di "qualificazione" che comprende sia la "classica" qualifica professionale, sia "unità" elementari di competenza costituenti quota parte di un "profilo professionale" completo, a cui è possibile dunque approdare attraverso passaggi progressivi che consentano la "cumulabilità" delle competenze certificate.

Nel contesto della formazione professionale italiano il percorso verso logiche e meccanismi di questo tipo era minato dalla "ontologia" stessa di un sistema che vede l'assoluta centralità delle regioni, a cui la Costituzione attribuisce la competenza esclusiva. Ciò da un lato garantisce un contatto con i fabbisogni di realtà territoriali culturalmente ed economicamente disomogenee, dall'altro ha generato nel tempo paradossi relativi a limiti di spendibilità interregionale delle certificazioni rilasciate.

La nuova "filosofia" del binomio apprendimento/certificazione doveva dunque partire dal rispetto delle prerogative costituzionali delle regioni ma, nel contempo, superare gli inconvenienti relativi alla spendibilità, garantendola automaticamente in tutto lo Stato. La soluzione introdotta dalla Legge 92/2012 – e poi sviluppata in termini di maggiore concretezza dal D. Lgs. 13/2013 – può apparire ad alcuni il prodotto di una formula "equilibristica" (il che, in parte, può essere vero) ma, in realtà, costituisce un risultato estremamente interessante, pur nella sua indubbia complessità tecnica, in termini giuridici quanto metodologici: repertori di competenza codificati a livello nazionale o regionale e facenti capo ai vari Enti Titolari ma che affluiscono in un Repertorio Nazionale unico<sup>10</sup> che, in sostanza, si configura come *meta-repertorio*, "luogo" di correlazione, equivalenza, trasparenza

---

<sup>9</sup> Consiglio dell'Unione Europea, "Conclusioni del Consiglio del 12 maggio 2009 su un quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione («ET 2020»)", 2009/C 119/02.

<sup>10</sup> Cfr. Legge n. 92/2012, Art. 4, comma 67.

e leggibilità delle qualificazioni, sulla scorta di criteri progressivamente convergenti per la formulazione degli standard professionali. Questa progressiva standardizzazione – ben codificata nel D. Lgs. 13/2013 – avviene sia in termini formali (policy redazionali degli standard), sia in termini di contenuti, grazie all’afferenza alle Aree di Attività (ADA) del Repertorio Nazionale, contenenti le attività minime essenziali per il presidio dei processi di lavoro.

Si tratta, in sostanza, di un Repertorio che da un lato “raccolge” repertori e dall’altro li mette in grado di “parlare” un linguaggio comune e di “collegarsi” a degli standard minimi di contenuto, creando così un ambiente condiviso che consente meccanismi di equivalenza e di riferimento unitario, senza intaccare la titolarità istituzionale e, soprattutto, senza compromettere la specificità degli standard professionali repertoriati. Si viene a creare una zona di intersezione la cui portata è estremamente significativa, nella misura in cui coinvolge non solo la formazione professionale ma tutti i titoli di studio e le qualificazioni professionali del Paese.

Attraverso il D. Lgs. 13/2013, il successivo Decreto Interministeriale<sup>11</sup> del 30 giugno 2015 (per la parte relativa al “quadro” delle qualificazioni regionali), fino al recentissimo Decreto Interministeriale del 5 gennaio 2021 di adozione delle Linee Guida che rendono operativo il Sistema nazionale di certificazione delle competenze per tutti gli Enti Titolari<sup>12</sup>, si è andato componendo uno scenario normativo in cui (con inevitabili semplificazioni dovute alla necessaria sintesi in questa sede): si definiscono i livelli essenziali delle prestazioni e gli standard minimi di servizio, di processo, di sistema e di attestazione del sistema nazionale di certificazione delle competenze acquisite in ambito formale, ovvero in ambito non formale e informale, previa individuazione e validazione delle competenze stesse (artt. 4-7 del D. Lgs. 13/2013); si istituisce il Repertorio Nazionale dei titoli e delle qualificazioni (art. 4, comma 67 della L. 92/2012) e se ne definiscono caratteristiche, configurazione e vincoli (art. 8 del D. Lgs. 13/2013); si definisce una cornice di riferimenti comuni per l’operatività dei servizi di individuazione e validazione e di certificazione delle competenze di titolarità regionale, attraverso l’istituzione del Quadro di riferimento nazionale delle qualificazioni regionali (QNQR), i criteri per la correlazione tra le qualificazioni regionali e per il loro

---

<sup>11</sup> Decreto emanato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale di concerto con il Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca, “Definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze, nell’ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all’articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13”.

<sup>12</sup> Decreto emanato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministero dell’Istruzione, il Ministero dell’Università e della Ricerca, il Ministero per la Pubblica Amministrazione, il Ministero dell’Economia e delle Finanze, sentito il Ministero dell’Economia e delle Finanze, “Disposizioni per l’adozione delle linee guida per l’interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze”.

riconoscimento a livello nazionale (D. I. 30 giugno 2015); si istituisce e si configura il Quadro nazionale delle qualificazioni (QNQ) quale strumento di descrizione e classificazione delle qualificazioni rilasciate nell'ambito del Sistema nazionale di certificazione delle competenze, che rappresenta altresì il dispositivo nazionale per la referenziazione delle qualificazioni italiane al Quadro europeo delle qualifiche di cui alla Raccomandazione del Consiglio del 22 maggio 2017<sup>13</sup> (D. I. 8 gennaio 2018<sup>14</sup>); vengono emanate le Linee Guida per il “funzionamento” del SNCC (Sistema Nazionale di Certificazione delle Competenze), rivolte a tutti gli Enti Titolari (dunque ad una platea molto più ampia delle Regioni: Ministero dell’Istruzione, Ministero dell’Università e della Ricerca, Ministero dello Sviluppo Economico, etc.) (D. I. del 5 gennaio 2021).

La realizzazione della morfo-dinamica del nuovo sistema di certificazione nazionale ha visto le Regioni assumere un ruolo estremamente attivo, di traino della riforma. È stato grazie ad un serrato lavoro di esperti regionali, MLPS e INAPP, col supporto di Tecnostruttura delle Regioni che, tra il 2013 e il 2015, viene costruita l’infrastruttura del Repertorio Nazionale e del suo strumento forse più indispensabile: l’*Atlante Lavoro*<sup>15</sup>, che costituisce il DB pubblicamente accessibile che contiene “materialmente” il Repertorio Nazionale e consente di dargli realmente vita e funzionalità. Ed è stato grazie allo sforzo dei medesimi soggetti istituzionali che nasce il Quadro Nazionale delle Qualificazioni Regionali (QNQR), che rappresenta la prima “costola” compiuta del Repertorio Nazionale. E ancora, è da queste basi che nasce il documento di Linee Guida del SNCC recentemente approvato con D. I. del 5 gennaio 2021; un testo che fondamentalmente riprende logiche, assetto, metodi e procedure del D. I. 30 giugno 2015 che istituiva il QNQR. Le Linee Guida, arrivate – questo bisogna pur ricordarlo – oltre 7 anni dopo il D. Lgs. 13/2013 che le prevedeva (e questo è un elemento utile a riflettere sulla complessità del processo) – rappresentano il tassello finale del quadro normativo nazionale ma, per alcuni Enti Titolari, il punto d’inizio di un processo di implementazione che non è difficile prevedere, complesso in alcuni casi. Su tale processo le Regioni (certo, tenendo conto di una fisiologica eterogeneità delle condizioni di partenza e dell’efficienza amministrativa dei diversi contesti) hanno ormai raggiunto, nel complesso, un livello di avanzamento ragguardevole e stanno svolgendo un ruolo di *leadership applicativa* del nuovo sistema. Tutte le Regioni,

---

<sup>13</sup> 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).

<sup>14</sup> Decreto 8 gennaio 2018 del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale di concerto con il Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca, “Istituzione del Quadro nazionale delle qualificazioni rilasciate nell'ambito del Sistema nazionale di certificazione delle competenze di cui al decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13”.

<sup>15</sup> L’Atlante Lavoro è gestito da Inapp e pubblicamente accessibile all’indirizzo web: <https://atlantelavoro.inapp.org/>.

infatti, dispongono ormai di Repertori regionali delle qualificazioni professionali articolati e descritti secondo le policy redazionali e i criteri dettati dal D. I. 30 giugno 2015 (e dalle Linee Guida del 5 gennaio 2021) e li hanno fatti afferire al DB del Repertorio Nazionale, creando una “rete” di oggetti correlati in un meta-luogo trasparente e supportato ormai da adeguate funzionalità di utilizzo e ricerca. Tutte le Regioni, inoltre, applicano gli standard e i criteri del SNCC alla certificazione formale. E la gran parte di esse ha disciplinato in dettaglio i servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali. Tali servizi, che costituiscono una delle “anime” della nuova filosofia del sistema nazionale di certificazione, in alcuni contesti regionali costituiscono ormai una realtà consolidata, in altri sono attualmente in fase di sperimentazione o di *start-up*.

Discorso più complesso è quello relativo alle ricadute ad ampio raggio sulle prassi di svariati ambiti: dalla progettazione formativa ai meccanismi di valutazione, dalla manutenzione dei patrimoni di competenza degli standard professionali regionali, fino alle modalità di realizzazione e gestione dei concorsi pubblici (ma l’elenco potrebbe essere ben più ricco), soprattutto in chiave di auspicabile allineamento nelle scelte e nelle pratiche dei diversi Enti Titolari, a partire dalle diverse Regioni. In sostanza, siamo oggi in una fase in cui, completata la morfo-genesi del sistema (in termini normativi e metodologici), gli effetti dei cambiamenti *strutturali* si stanno gradualmente riversando nella *sovrastuttura* amministrativa ma anche culturale e nelle prassi. Si tratterà, inevitabilmente, di un processo complesso e non scevro da difficoltà e resistenze (i soggetti coinvolti a vario titolo sono molti e con interessi non sempre “naturalmente” convergenti); cionondimeno le Regioni sono al momento senz’altro i soggetti comparativamente meglio posizionati.

Nello scenario, finora a grandi linee descritto, si inserisce l’esperienza del Progetto, attraverso il quale Formez PA ha accompagnato la Regione Campania in un significativo tratto del percorso di riforma innescata dal combinato disposto di L. 92/2012 e D. Lgs. 13/2013. In sostanza, si è trattato di supportare da un punto di vista tecnico-metodologico il percorso regionale di adeguamento normativo e amministrativo nelle sue varie ramificazioni, attraverso un’azione integrata che ha visto come pilastri fondamentali di intervento<sup>16</sup>:

- a) una vasta azione di completamento e manutenzione evolutiva del repertorio regionale dei titoli e delle qualificazioni;
- b) la transizione da una progettazione formativa basata su standard generico-categoriali collegati ai livelli EQF in uscita dai percorsi, ad un approccio basato su standard formativi di dettaglio *ad hoc* per ogni percorso;

---

<sup>16</sup> Si tratta delle principali dimensioni di intervento. Nella sua interezza il Progetto consta di molte altre azioni collegate e convergenti.



- c) il supporto alla definizione e all'implementazione del dispositivo di riconoscimento di crediti formativi, fondato sulla valorizzazione delle esperienze e dalle competenze possedute dalle persone, in qualunque ambito e/o contesto maturate;
- d) un sistema informativo in grado di: 1) contenere il DB di tutte le qualificazioni regionali e i relativi standard professionali e formativi; 2) assicurare l'interoperabilità con il Repertorio Nazionale; 3) facilitare la realizzazione e la manutenzione degli standard professionali e formativi, attraverso l'informatizzazione della loro lavorazione; 4) consentire la totale integrazione tra la fase di progettazione formativa, quella di valutazione/autorizzazione dei percorsi, quella di controllo *in itinere* degli stessi, fino alla organizzazione e gestione delle prove finali di *assessment* delle competenze e al rilascio delle attestazioni;
- e) il supporto al completamento del quadro normativo regionale relativamente ai servizi di individuazione e validazione e di certificazione delle competenze (IVC).

Per quanto concerne l'intervento sul Repertorio Regionale dei Titoli e delle Qualificazioni, negli anni immediatamente successivi alla sua istituzione<sup>17</sup> la Regione aveva compiuto un apprezzabile sforzo di realizzazione degli standard professionali, usufruendo della possibilità di mutuarli da altre Regioni adattandoli al proprio format<sup>18</sup>. Attraverso tale strategia aveva conseguito il vantaggio di dotarsi di un Repertorio molto vasto in tempi molto ridotti; tuttavia, questo vantaggio aveva anche generato criticità di fondo in termini di disomogeneità degli "oggetti" repertoriati e di una loro limitata integrazione in un disegno strategico generale. Si era inoltre posto il problema molto rilevante della assenza di un sistema informativo dedicato; ciò aveva comportato due principali ordini di problemi: 1) l'impossibilità di un efficace collegamento che consentisse l'afferenza delle qualificazioni regionali nel DB del Repertorio Nazionale<sup>19</sup>; 2) un fenomeno di proliferazione nel Repertorio regionale di fenomeni di imprecisione di codifica, come duplicazioni e triplicazioni di codici che dovevano invece essere univoci per svolgere la loro funzione e ridondanze di elementi codificati<sup>20</sup>. A partire da questa situazione, l'intervento di C.A.P.I.R.E si è mosso a partire da una "messa in sicurezza" del

---

<sup>17</sup> Avvenuta con Deliberazione di G.R. n.223 del 27/06/2014.

<sup>18</sup> Si trattava del cosiddetto "*maternage*", una procedura concordata a livello interregionale che consentiva di "importare" un intero repertorio di un'altra Regione o singoli standard professionali, procedendo eventualmente ad adattamenti formali e di contenuto in ragione delle specificità contestuali.

<sup>19</sup> Si trattava di un limite molto significativo, in quanto il D. Lgs. 13/2013 pone come requisito per la validità nazionale di una qualificazione regionale l'afferenza di quest'ultima del Repertorio Nazionale.

<sup>20</sup> Ad esempio, le medesime abilità e conoscenze inquisite più volte con codici diversi.

repertorio attraverso il collegamento con il Repertorio Nazionale e una bonifica delle ridondanze e degli errori di codifica; in una fase immediatamente successiva è partita una vasta azione di *coerentizzazione* dei contenuti, di selezione ragionata delle qualificazioni in un'ottica di integrazione globale e coerenza del sistema repertoriale, di revisione dei contenuti e della forma degli standard professionali, secondo le policy redazionali previste dal D. I. 30 giugno 2015, di realizzazione di nuove qualificazioni a partire da nuove esigenze manifestate dagli *stakeholder* (associazioni di categoria e agenzie formative *in primis*)<sup>21</sup>.

L'intervento sugli standard professionali è strettamente collegato, evidentemente, a quello sugli standard formativi. Superando una impostazione generica per macro-categoria, la Regione si è dotata di standard formativi *ad hoc*, realizzati attraverso una metodologia innovativa che consente al contempo un alto livello di dettaglio e la possibilità di un certo *grado di libertà* da parte dei soggetti che progettano ed erogano formazione, nel rispetto di un valore posto a cardine della logica utilizzata: quello della garanzia della qualità della formazione erogata. La nuova configurazione degli standard formativi consente la possibilità di un equilibrio tra standardizzazione e personalizzazione dei percorsi, è funzionale all'applicazione dei meccanismi di riconoscimento dei crediti formativi da esperienze precedenti, rende possibile l'informatizzazione integrata dell'intero ciclo progettazione-autorizzazione-controllo dei percorsi formativi, con enormi vantaggi in termini di costi e di efficienza<sup>22</sup>.

Il lavoro sugli standard professionali e formativi<sup>23</sup> è intimamente e sinergicamente connesso con la realizzazione del sistema informativo. La piattaforma realizzata consente da un lato la lavorazione e la repertoriazione degli standard, dall'altro la loro consultazione pubblica, da un altro ancora costituisce la fonte del flusso dati che alimenta una piattaforma di gestione e controllo<sup>24</sup> dei percorsi formativi sulla scorta degli standard di riferimento<sup>25</sup>.

---

<sup>21</sup> Sulla manutenzione e realizzazione degli standard professionali si sofferma diffusamente il successivo contributo di Annunziata Alfano, dove si troveranno dettagli anche relativamente agli aspetti quantitativi dell'intervento.

<sup>22</sup> Ai metodi e agli esiti dell'intervento sugli standard formativi è dedicato il successivo contributo di Laura De Caro.

<sup>23</sup> Va per altro ricordato come una particolare attenzione sia stata rivolta alla realizzazione/manutenzione degli standard professionali e formativi relativi alle "professioni regolamentate", ambito che necessita di una azione mirata e altamente specifica, in ragione della specificità e della complessità tecnico-giuridica collegata ad una normazione spesso complessa (e talvolta farraginosa o lacunosa o "ipertrofica"). L'azione operata dal Progetto in tale ambito è oggetto del successivo contributo di Paola Mainetti.

<sup>24</sup> Questa seconda piattaforma non è stata realizzata da Formez PA.

<sup>25</sup> Sulle procedure di autorizzazione, gestione e controllo dei percorsi formativi è stato volto, nell'ambito del Progetto, un lavoro vasto e articolato che costituisce uno dei focus del successivo contributo di Fabrizio Lella.



Va poi ricordato il lavoro svolto nell'ambito dei servizi di IVC. La Regione Campania aveva recepito il D. I. 30 giugno 2015 attraverso la D.G.R. 314 del 28/06/2016<sup>26</sup>, che individuava anche importanti punti cardinali del sistema campano di certificazione delle competenze, in applicazione dei principi e degli standard minimi dettati dal quadro normativo nazionale. Era però necessario sviluppare la conseguente regolamentazione di dettaglio dei servizi. Formez PA, dopo aver contribuito all'adeguamento dei meccanismi di certificazione in ambito formale (ormai da tempo operativo in Regione), ha supportato il processo di messa a punto del dispositivo regionale IVC con riferimento all'ambito del non formale/informale, a partire dalle dimensioni strategiche fino ai più minuti dettagli operativi e procedurali e alla definizione degli strumenti e della modulistica necessaria all'erogazione dei servizi. Il dispositivo realizzato è pienamente coerente con il dettato del recente D. I. del 5 gennaio 2021 che approva le Linee Guida del SNCC. Si tratta di un dispositivo tecnicamente molto evoluto, sviluppato a partire dalla scelta di fondo di attribuire un ruolo cruciale alle agenzie formative accreditate, individuate come *Enti Titolati* nell'ambito del sistema di IVC.

L'approvazione delle Linee guida nazionali rende ora auspicabile che l'approvazione del dispositivo avvenga il più rapidamente possibile, per poter immediatamente passare alla fase di implementazione del sistema, mettendo in produzione al meglio l'enorme lavoro svolto in questi ultimi anni, evitando i rischi di una sua vanificazione o, comunque, di ritardi che si tradurrebbero nella limitazione di quel diritto delle persone al riconoscimento delle competenze acquisite in qualsiasi ambito e momento della vita che informa la filosofia e l'impianto dei sistemi di certificazione più evoluti. Oggi la Regione Campania dispone di tutti gli strumenti e le condizioni per garantire tale diritto in modo concreto ed effettivo, attraverso l'azione sinergica dei due "pilastri" del riconoscimento dei crediti (già pienamente operativo dal luglio del 2019) e della IVC delle competenze. C'è bisogno solo di percorrere l'ultimo tratto di strada. E c'è bisogno di farlo.

---

<sup>26</sup> Intitolata "Riforma del sistema della formazione professionale – Approvazione dispositivo integrato SCRIVERE (Sistema di Certificazione Regionale di Individuazione Validazione E Riconoscimento delle Esperienze) – Recepimento Decreto MLPS 30 giugno 2015".

## La costruzione dei profili professionali e loro standardizzazione

di Annunziata Alfano\*

### Premessa

Agli inizi del 2013 – quando il Governo diede avvio concreto ad uno dei più importanti processi di cambiamento nei sistemi di apprendimento – la maggior parte delle Regioni non si era ancora dotata di un proprio “repertorio” o se l’aveva non rispettava i criteri indicati nel decreto legislativo 13/2013<sup>1</sup> per entrare a far parte del costituendo “Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle Qualificazioni professionali”. Da quel momento inizia la corsa delle Regioni agli adeguamenti mentre la normativa continua il suo percorso eleggendosi a fattore trainante di un processo di mutamento non ancora conclusosi – anzi siamo ancora ai primi atti...

Nel frattempo, la Regione Campania riesce, in pochi anni, a munirsi di un proprio repertorio di standard – professionali, formativi, di certificazione e di attestazione – pienamente in linea con tutti i dettami normativi in materia nonché aggiornato e mantenuto nel rispetto sia, del più ampio Repertorio Nazionale sia, delle più recenti esigenze e richieste espresse dai M.d.L. territoriali.

Istituito formalmente con la DGR 223 del 2014, il Repertorio Regionale dei Titoli e delle Qualificazioni (RRTQ) è stato realizzato, in una prima fase, attraverso la formula del *maternage*<sup>2</sup> ovvero, mutuando qualificazioni dagli altri Repertori regionali a seconda delle esigenze, delle vocazioni produttive regionali e della *vision* della formazione professionale della Regione. Così facendo, a fine 2017 il Repertorio regionale contava più di 500 qualificazioni approvate con apposito decreto dirigenziale. Una scelta che da un lato, ha consentito di colmare il “vuoto” nei tempi indicati dalla normativa dall’altro, ha generato anche alcune ricadute critiche – duplicazioni, disomogeneità, carenze descrittive, problemi di collocazione all’interno del repertorio nazionale ecc. – che hanno reso prioritario un intervento di manutenzione del sistema. Ed è a partire da questo momento che il Formez PA ha attivato nell’ambito del progetto C.A.P.I.RE un percorso di aggiornamento e revisione dell’intero sistema regionale degli standard, iniziando dalla manutenzione degli standard professionali che rappresentano il riferimento cardine per la progettazione formativa regionale e del collegato sistema di individuazione e validazione, e certificazione delle competenze.

---

\* Formatore. Consulente Formez PA

<sup>1</sup> D.lgs. 16 gennaio 2013, n. 13: “Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l’individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze”.

<sup>2</sup> Meccanismo reso possibile dal competente “GT certificazione” del Coordinamento Tecnico della IX Commissione della Conferenza della Regioni, e poi più compiutamente definito con il D.M. 30 giugno 2015.

*Struttura degli standard professionali*

Il Repertorio regionale dei Titoli e delle Qualificazioni (d’ora in avanti RRTQ) comprende tutte le qualificazioni riconosciute dalla Regione Campania ed espresse come “Profili Professionali” articolati in due o più “Unità di Competenza”. Nello specifico, il Regolamento 9/2010 definisce:

- Il “*profilo professionale*”: la descrizione della figura professionale con un elevato livello di dettaglio in termini di declinazione delle competenze in relazione alle attività che si devono saper svolgere (*art. 2*).
- Lo “*standard professionale*”: la descrizione delle competenze che caratterizzano un profilo professionale in relazione all’esercizio delle attività attese da quest’ultimo. Lo standard professionale è articolato in Unità di Competenza (UC) autoconsistenti, che costituiscono l’unità minima certificabile (*art. 2*).

Il format regionale dello standard professionale comprende i seguenti oggetti:

<b>QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE</b>	
<b>Denominazione qualificazione</b>	Identifica in maniera sintetica il profilo professionale di riferimento. Generalmente, l’utilizzo delle locuzioni “operatore”, “tecnico” ed “esperto” segue la logica della referenziazione EQF definita al punto successivo.
<b>Livello EQF</b>	Indica uno degli 8 livelli del quadro comune europeo di riferimento ( <i>EQF: European Qualification Framework</i> ) che collega fra loro i sistemi di qualificazione di paesi diversi, fungendo da dispositivo di traduzione utile a rendere le qualifiche più leggibili e comprensibili tra paesi e sistemi europei differenti. Il livello indicato esprime la complessità del presidio ed il grado di autonomia e responsabilità che connotano l’ambito di esercizio.
<b>Settore Economico Professionale</b>	Ovvero, uno dei 24 settori in cui è articolato il QNQR; quello dei SEP è un sistema di classificazione che, a partire dai codici di classificazione statistica ISTAT relativi alle attività economiche (ATECO) e alle professioni (Classificazione delle professioni), consente di aggregare in settori l’insieme delle attività e delle professionalità operanti sul mercato del lavoro. Ciascuna qualificazione regionale può essere associata ad un solo SEP.
<b>Area di attività</b>	Le ADA sono connotate da un titolo e contengono la descrizione di singole attività di lavoro. Le qualificazioni regionali afferiscono al quadro nazionale attraverso

	l'associazione ad almeno un'area di attività (AdA) <sup>3</sup> . In questo campo sono riportati codici e denominazioni delle AdA (una o più) di afferenza della qualificazione regionale.
<b>Processo</b>	Identifica i (macro)Processi produttivi di beni e servizi contenenti l'AdA o le AdA del repertorio nazionale. I processi di lavoro possono alternativamente: a) coincidere con un comparto; b) riferirsi a più comparti di uno stesso settore; c) descrivere parzialmente un comparto. In tutti i casi, i processi di lavoro sono associati in modo esclusivo ad un solo settore economico-professionale. Ciascuna qualificazione regionale può essere associata a più processi, nel rispetto di quanto ricostruito nell'Atlante lavoro.
<b>Sequenza di processo</b>	Altro elemento descrittivo del QNQR che serve a completare la descrizione dei processi di lavoro. Ciascuna qualificazione regionale può essere associata a più sequenze, nel rispetto di quanto ricostruito nell'Atlante lavoro.
<b>Descrizione sintetica della qualificazione</b>	Esprime sinteticamente le principali attività connotative, eventualmente i più significativi ambiti di esercizio in cui esse si svolgono e i principali output generati.
<b>Referenziazione ATECO 2007</b>	Riguarda il "raccordo" al sistema classificatorio delle attività economiche; ciascuna qualificazione può essere associata a più codici ATECO.
<b>Referenziazione ISTAT CP2011</b>	Riguarda il "raccordo" al sistema classificatorio delle unità professionali; ciascuna qualificazione può essere associata a massimo due codici CP ( <i>con ev. deroghe</i> ) <sup>4</sup> .
<b>Note</b>	Consente di inserire dettagli normativi o peculiarità del profilo altrimenti non valorizzabili negli altri campi del format.
<b>ELENCO DELLE UNITÀ DI COMPETENZA</b>	
1. Denominazione (codice identificativo) n. ...	

<sup>3</sup> Si sottolinea che le qualificazioni regionali afferenti al Repertorio nazionale – in virtù del rispetto dei requisiti standard di cui all'art. 8 del D.lgs 13/2013 – hanno valore e spendibilità sull'intero territorio nazionale e sono rese trasparenti per il riconoscimento, a livello europeo ed internazionale, attraverso la referenziazione ai sistemi di classificazione delle attività economiche (ATECO) e delle professioni (ISTAT-CP) e ai livelli del quadro europeo delle qualificazioni per l'apprendimento permanente (EQF).

<sup>4</sup> Per approfondimento si rinvia al paragrafo 3 del presente contributo.

Lo standard professionale regionale si completa con l'articolazione di dettaglio delle singole unità di competenza secondo il seguente format:

<b>DETTAGLIO UNITÀ DI COMPETENZA n.</b>	
<b>Denominazione unità di competenza</b>	Identifica in maniera sintetica la prestazione cui la competenza fa riferimento. Come da DM 30 giugno 2015 <sup>5</sup> : “essa esprime una o più attività presidiate attraverso l'uso sistematico del verbo all'infinito o di un sostantivo di azione, seguiti dal complemento e da eventuali elementi descrittivi di contesto e di esercizio”. Sono utilizzati verbi o sostantivi che facilitano l'identificazione dei livelli di complessità, responsabilità e autonomia necessari al presidio dell'attività.
<b>Livello EQF</b>	Indica uno degli 8 livelli del quadro comune europeo di riferimento ( <i>EQF: European Qualification Framework</i> ). Il livello indicato esprime la complessità del presidio ed il grado di autonomia e responsabilità che connotano l'ambito di esercizio della singola competenza.
<b>Risultato atteso</b>	Identifica l'output atteso dalla prestazione cui la competenza si riferisce (in termini di bene/i prodotto/i, servizio/i erogati). È sempre in un rapporto «uno ad uno» con la competenza.
<b>Oggetto di osservazione</b>	Identifica le diverse operazioni che devono poter essere osservate da chi valuta. È sempre in un rapporto «uno ad uno» con la competenza. La locuzione inizia generalmente con «le operazioni di...».
<b>Indicatori</b>	Sono le attività da prendere in considerazione per accertare il possesso di capacità e conoscenze relative alla competenza.
<b>Abilità</b>	Indicano le capacità di applicare conoscenze e di utilizzare un saper fare per portare a termine compiti e risolvere problemi; esprimono le componenti tecniche, applicative o relazionali per l'esercizio della competenza; sono di tipo cognitivo (in relazione all'uso del pensiero logico, intuitivo e creativo) e pratico (comprendenti l'abilità manuale e l'uso di metodi, materiali, strumenti). I descrittivi di abilità sono quelli indicati nell'allegato 3 al DM 30 giugno 2015; pertanto sono articolati attraverso l'uso sistematico del verbo all'infinito seguito dal complemento; non prevedono l'utilizzo di locuzioni generiche del tipo: “correttamente”, “adeguatamente”, “con un certo grado di autonomia”; ogni competenza contiene al minimo due abilità. In generale, viene adottato un criterio di coerenza e non esuberanza, in termini di

<sup>5</sup> D.M. del 30 giugno 2015: “Definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze, nell'ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13”.

	estensione e di livello di complessità, rispetto alla competenza cui si riferiscono.
<b>Conoscenze</b>	Riguardano i saperi di riferimento dell'attività professionale e possono essere: teoriche; metodologiche; contestuali. Le conoscenze sono individuate rispetto alle singole competenze secondo criteri di essenzialità e di effettiva significatività in relazione all'attività professionale. Il loro spessore è sempre legato al livello della competenza cui si riferiscono. I descrittivi di conoscenza si esprimono attraverso sostantivi indicanti discipline, tipologie o oggetti di sapere; oppure possono specificare l'estensione, e il livello dei saperi, l'ambito e l'oggetto di riferimento, così da ancorare la conoscenza a un contesto di applicazione professionale; in mancanza di tale specificazione il descrittivo indica l'intero ambito disciplinare.
<b>Referenziazione ISTAT CP2011</b>	Riguarda il “raccordo” al sistema classificatorio delle unità professionali. Il rapporto è solitamente «uno a molti».

La definizione – e la conseguente e necessaria manutenzione evolutiva – degli standard professionali non ha solo rappresentato un obbligo per adeguare il sistema regionale agli obiettivi comunitari e al quadro nazionale, ma ha anche e soprattutto l'obiettivo di supportare e favorire il rafforzamento della qualificazione della forza lavoro come elemento in grado di incidere sui processi del mercato del lavoro in un'ottica di massima spendibilità delle competenze acquisite e maggiori opportunità di qualificazione, riqualificazione ed aggiornamento.

*La manutenzione evolutiva degli standard professionali*

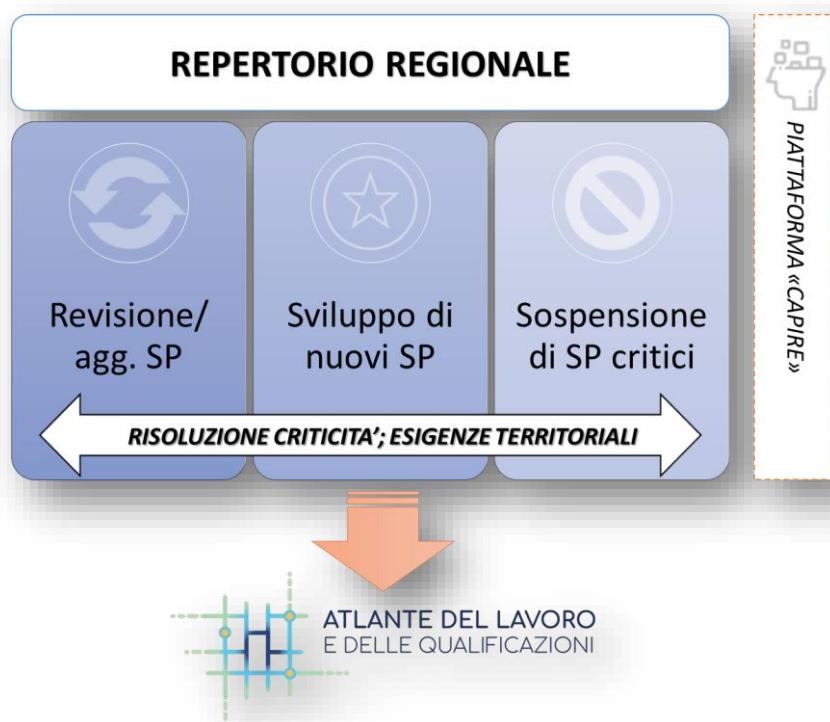
L'intervento di manutenzione del sistema regionale degli SP è stato condotto attivando in parallelo due linee di azione, ovvero:

- A. La revisione/aggiornamento degli standard già presenti nel repertorio regionale compresa l'individuazione delle qualificazioni per cui è stata necessaria la sospensione della visualizzazione pubblica;
- B. Lo sviluppo di nuovi standard professionali.

Tutti i lavori di manutenzione sono avvenuti attraverso l'utilizzo della piattaforma informativa C.A.P.I.RE, programmata *ad hoc* per consentire la realizzazione, l'archiviazione e la consultazione pubblica degli standard, nonché una rapida e

precisa interoperabilità con il database nazionale del QNQR. La figura seguente mostra, in sintesi, le linee di azione e le relazioni informative del quadro manutentivo adottato.

*Fig. 1. Logiche e linee di azione del lavoro di manutenzione degli SP*



Il lavoro di manutenzione, indipendentemente dalla linea di azione intrapresa, è avvenuto nel rispetto di alcuni criteri metodologici considerati imprescindibili, non solo per garantire che le qualificazioni regionali rispettino tutti i dettami normativi in materia, ma anche e soprattutto per assicurare che i contenuti elaborati rendano la qualificazione campana concretamente spendibile e riconoscibile su tutto il territorio nazionale, nel pieno rispetto dell'obiettivo della progressiva standardizzazione a cui tende il Quadro Nazionale.

La tabella 1 ne indica i principali.



<b>Tab. 1 – Criteri metodologici adottati nei lavori di manutenzione degli SP</b>	
<i>Analisi dei contenuti delle AdA in cui è articolato il QNQR</i>	L'obiettivo era quello di garantire un elevato grado di copertura delle attività dell'AdA nonché l'inserimento negli eventuali "gruppi di correlazione" così da facilitare il riconoscimento della qualificazione su tutto il territorio nazionale a vantaggio e beneficio dei cittadini interessati
<i>Applicazione dei criteri metodologici previsti nell'allegato 3 del D.M. 30 giugno 2015 "Criteri costruttivi e descrittivi per la correlazione e progressiva standardizzazione delle qualificazioni"</i>	L'allegato fornisce tutte le indicazioni in termini di elementi minimi identificativi e costitutivi delle qualificazioni regionali, ovvero denominazione, competenze, referenziazioni, articolazione, soluzioni tecniche per i descrittivi di abilità e conoscenze, ecc.
<i>Raccolta ed analisi di eventuali riferimenti normativi (nazionali e/o regionali)</i>	Con particolare riferimento a professioni e attività "riservate" (ovvero regolamentate in forza di norme nazionali o regionali: leggi, decreti, accordi in Conferenza delle Regioni o Stato/Regioni)
<i>Benchmarking con i profili professionali analoghi previsti in altri repertori regionali</i>	Il primo confronto utile è rispetto agli standard afferenti alle medesime Area di Attività – informazione consultabile su Atlante del lavoro e delle qualificazioni ( <a href="https://atlantelavoro.inapp.org/">https://atlantelavoro.inapp.org/</a> )
<i>Analisi della letteratura tecnica di riferimento e di norme tecniche di settore (es. norme UNI)</i>	Reperate on-line o facendone richiesta a soggetti che a vario titolo ne sono in possesso (docenti, esperti del mondo del lavoro, ecc.)
<i>Analisi delle schede di caso laddove presenti<sup>6</sup></i>	La loro consultazione agevola il lavoro di identificazione delle competenze poiché le SC sono state elaborate in esito ad uno specifico processo di approfondimento tecnico con esperti di "contenuto" delle varie professioni

#### A. Processo di manutenzione degli standard professionali già presenti in Repertorio

Nel complesso, le attività di manutenzione degli standard professionali sono state realizzate in tre *tranche* di lavoro indirizzate alla risoluzione delle principali criticità che caratterizzavano il Repertorio campano, ovvero:

<sup>6</sup> Le schede di caso comprendono un'esplicitazione dei cosiddetti "casi esemplificativi" definiti a partire dai risultati attesi. In altri termini, i casi sono una descrizione di un contesto operativo entro cui vengono svolte le attività caratterizzate in base a prodotti, servizi, fasi di lavoro, tecniche, strumenti, etc. e costituiscono innanzitutto il riferimento comune per la valutazione, quale elemento qualificante del sistema di validazione e certificazione delle competenze. Il lavoro di elaborazione delle SC è tuttora in corso; al momento sono già disponibili le SC per circa 200 AdA.



- *Sostanziale duplicazione di qualificazioni simili*: ovvero, due o più qualificazioni mutate da Repertori differenti<sup>7</sup> che presentano denominazioni diverse, ma in sostanza condividono contenuti molto simili in termini di competenze e di presidio delle attività. Per ogni singolo caso è stato opportuno fare una valutazione tra revisionare profondamente lo SP al fine di caratterizzare e differenziare maggiormente le due qualificazioni, oppure proporre una sospensione di uno dei due duplicati.
- *Presenza di micro-qualificazioni*: ovvero, qualificazioni con poche competenze (spesso una) o con competenze molto esigue (in termini di abilità/conoscenze) tali da consentire il presidio (a volte persino forzato) di una o al massimo due attività di un'AdA. Questo comporta difficoltà di copertura dei RA e sovrappopolamento di una stessa AdA. In questo caso è stato necessario procedere ad una manutenzione della qualificazione attraverso la creazione di nuove competenze e/o abilità e conoscenze.
- *Qualificazioni con varie problematiche inerenti singoli contenuti*: quali ad esempio, denominazioni eccessivamente lunghe o poco rappresentative; titoli delle competenze troppo ampi e/o incoerenti rispetto ai contenuti; assenza di competenze e/o abilità e/o conoscenze minime essenziali; difettosa collocazione nel QNQR (cioè afferenza ad ADA nazionali non pertinenti); ridotta “copertura” (ovvero possibilità di presidio) delle attività delle ADA nazionali di afferenza; scarsa “correlazione” con figure nazionali omologhe; presenza di elementi che non rispettano i criteri metodologici e formali indicati nell'Allegato 3 del D.M. 30 giugno 2015.

Come accennato in precedenza, al momento dell'inizio dei lavori del progetto C.A.P.I.RE (anno 2018) il RRTQ contava più di 500 qualificazioni appartenenti a tutti e 24 i Settori economico-professionali. Data l'ampiezza e la complessità degli oggetti repertoriati è stato necessario individuare preliminarmente dei criteri con cui selezionare i settori e i relativi SP di dettaglio da revisionare. In una prima tranche di lavoro il criterio di selezione è stato quello della frequenza delle attivazioni di percorsi formativi avvenute nel triennio 2016-2018; in un secondo momento il principale criterio di priorità è stato, invece, il grado di copertura della/e AdA nazionale/i di afferenza, andando a selezionare quelle qualificazioni che a causa di “gravi” carenze dello standard professionale non erano in best-fit nelle loro AdA caratterizzanti; nel terzo e ultimo periodo di lavoro, si è proceduto, infine a completare la revisione di tutti gli SP rimasti esclusi dalle prime due tranches attraverso un approccio “soft” che avesse come principale obiettivo quello del

---

<sup>7</sup> Si tratta di uno dei possibili effetti “perversi” del *maternage*. Cioè, talvolta si sono mutate da regioni diverse, qualificazioni apparentemente differenti (e con denominazioni differenti) ma essenzialmente sovrapponibili per patrimonio di competenza, ambito di esercizio professionale, attività presidiate.

completamento della referenziazione<sup>8</sup> e la risoluzione di alcune problematiche principali.

Dopo aver individuato l'elenco degli standard professionali da trattare per ciascun settore economico professionale e le criticità da risolvere, la procedura manutentiva è stata effettuata secondo i criteri metodologici e consultando le fonti espone nella tabella n.1 per un totale di circa 490 SP lavorati<sup>9</sup>. Questo lavoro di manutenzione ha evidenziato, inoltre, la necessità di procedere alla “sospensione”, in altri termini di impedire la visualizzazione pubblica e conseguentemente la presentazione di progetti formativi, per circa 100 qualificazioni. In linea di massima, i principali motivi di sospensione sono stati:

- 1) presenza di una normativa che non prevede una competenza regionale sulla formazione della figura professionale;
- 2) problemi di sovrapposizioni tra più qualificazioni in termini di competenze/attività che impattano sul raccordo con il QNQR;
- 3) presenza di gravi lacune nel patrimonio di competenze dello SP che ne compromettono una corretta collocazione nel QNQR;
- 4) micro-qualificazione inglobata in altra qualificazione più ampia.

### B. Processo di sviluppo di nuovi standard professionali

Come previsto dal Regolamento 9/2010: “In relazione al mutamento del contesto normativo e territoriale di riferimento la Regione può introdurre nuove qualifiche e profili professionali individuando i relativi percorsi formativi (...)”. Ed infatti, nell'ambito del progetto C.A.P.I.RE sono stati sviluppati circa 30 SP relativi a qualificazioni “normali” e più di 70 SP relativi a qualificazioni “normate” ed “altre categorie”.

Nel rispetto dei criteri metodologici esposti nella tabella 1, il processo di sviluppo di un nuovo standard professionale è stato condotto attraverso le seguenti fasi:

1. Raccolta ed analisi di un'eventuale normativa (nazionale e/o regionale) che lo regolamenti.
2. Redazione dei singoli oggetti di cui si compone la qualificazione ovvero:
  - denominazione, descrizione complessiva, referenziazione rispetto ai codici ATECO 2007 e ai codici CP ISTAT 2011, AdA di appartenenza;

---

<sup>8</sup> Per approfondimenti si rinvia al paragrafo 3 del presente contributo.

<sup>9</sup> Tale dato comprende anche gli SP poi sospesi dopo l'attività di analisi e riguarda solo le qualificazioni “normali”.

- insieme delle Unità di competenza (UC) che definiscono le prestazioni minime del profilo professionale, articolate in abilità e conoscenze;
  - indicazione per ciascuna UC del livello EQF (*European Qualification Framework*), dei codici CP ISTAT 2011 e degli indicatori per la valutazione (risultato atteso, oggetto di osservazione e indicatori).
3. Condivisione dei contenuti elaborati in bozza con il GTR (Gruppo Tecnico Regionale) come previsto dalla DGR 223 del 2014 e dal Regolamento 9 del 2010.
  4. Pubblicazione ed inserimento nel RRTQ della qualificazione professionale secondo quanto previsto all'art. 5 del Regolamento 9/2010.
  5. Inserimento nel database del QNQR (Repertorio Nazionale), curando le necessarie operazioni di afferenza e raccordo.

### *L'aggiornamento della referenziazione*

La referenziazione ai sistemi di classificazione delle attività economiche e delle professioni e ai livelli EQF rappresenta uno degli standard minimi richiesti ad un Repertorio regionale per essere riconosciuto parte del più ampio Repertorio Nazionale dei titoli e delle qualificazioni professionali – ai sensi del D.Lgs 13/2013 art. 8.

Nel dettaglio, come indicato anche nel paragrafo precedente le referenziazioni riguardano sia il profilo professionale nel suo complesso, sia la singola unità di competenza. Per riepilogare, ciascun standard professionale regionale contiene le seguenti referenziazioni:

- LIVELLO EQF – ovvero un numero da 1 a 8 secondo il quadro europeo delle qualificazioni; tale livello è indicato sia per il profilo professionale nel complesso sia per ogni singola UC.
- ATECO 2007 – ovvero codice e descrizione del sistema classificatorio delle attività economiche secondo un rapporto solitamente di «uno a molti».
- ISTAT CP2011 – ovvero codice e descrizione del sistema classificatorio delle unità professionali. Il criterio generale prevede in riferimento al profilo un rapporto massimo di «uno a due» ma con la possibilità di eventuali deroghe, legate generalmente all'ampiezza del profilo professionale in termini di output e ambiti di lavoro e un rapporto invece, «uno a molti» per la singola unità di competenza.

Le attività di manutenzione evolutiva degli standard professionali hanno previsto da un lato, il controllo e l'eventuale revisione/aggiornamento delle referenziazioni delle qualificazioni professionali e dall'altro, il completamento delle referenziazioni non presenti nella prima *release* del repertorio sulle singole unità di competenza. Quest'ultimo traguardo ha posto le basi per favorire la riconoscibilità e la certificabilità della singola UC all'interno del sistema regionale di individuazione, validazione e certificazione delle competenze.

A partire dalla consultazione dei documenti "ufficiali" – normativa europea e documenti ISTAT – il lavoro di referenziazione è avvenuto analizzando i contenuti dello standard professionale e confrontandoli con due fonti principali: 1) l'Atlante del lavoro, dove per ciascuna AdA sono indicati codici ATECO e codici CP di riferimento e 2) l'Allegato 1 al D.I. 8 gennaio 2018<sup>10</sup> contenente i criteri descrittivi dell'NQF (*National Qualification Framework*).

Il processo di referenziazione di ciascuna qualificazione regionale con ciò intesa anche ogni singola unità di competenza, ne garantisce la trasparenza ai fini del riconoscimento e quindi, la spendibilità anche a livello europeo ed internazionale.

### *Procedura di allineamento con il QNQR*

A completamento delle attività di manutenzione degli standard professionali regionali vi è un'ultima ma essenziale procedura, quella di allineamento tra il Repertorio Regionale aggiornato/revisionato e il Quadro Nazionale delle Qualificazioni regionali attraverso il caricamento nella piattaforma "Atlante del lavoro e delle qualificazioni"<sup>11</sup>. Come accennato in precedenza, si rammenta che l'afferenza al Repertorio nazionale – ai sensi dell'art. 4 del D.M. 30 giugno 2015 – avviene attraverso l'associazione al Settore Economico Professionale (SEP), al Processo, alla Sequenza di Processo e all'Area di Attività (AdA) e in virtù di tale afferenza le qualificazioni regionali hanno valore e spendibilità sull'intero territorio nazionale<sup>12</sup>.

L'inserimento nel database nazionale si realizza solo dopo la decretazione<sup>13</sup> e pubblicazione della qualificazione sul RRTQ. Pertanto, via via che proseguivano le

---

<sup>10</sup> D.I. 8 gennaio 2018: "Istituzione del Quadro nazionale delle qualificazioni rilasciate nell'ambito del Sistema nazionale di certificazione delle competenze di cui al decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13".

<sup>11</sup> Fonte: [https://atlantelavoro.inapp.org/atlante\\_repertori.php](https://atlantelavoro.inapp.org/atlante_repertori.php)

<sup>12</sup> Si ricorda che, ai sensi del nuovo quadro normativo nazionale, la possibilità per la Regione di rilasciare una qualificazione valida su tutto il territorio nazionale poggia imprescindibilmente sulla circostanza che essa si doti di un proprio repertorio, secondo gli standard minimi fissati dal D.Lgs. 13/13 e lo agganci al Repertorio Nazionale.

<sup>13</sup> Ovvero, l'adozione di un atto amministrativo di approvazione della qualificazione.

attività di aggiornamento, revisione, elaborazione e pubblicazione degli oggetti regionali, il gruppo di lavoro curava le varie operazioni di immissione dati e soprattutto, le delicate operazioni di afferenza e raccordo, prima tra tutte la procedura di correlazione tra le competenze della qualificazione regionale e le attività dell'AdA nazionale, sulla quale si basano i meccanismi di equivalenza con le qualificazioni delle altre Regioni. In tal modo, al termine del progetto C.A.P.I.RE si è garantito alla Regione Campania il pieno allineamento del suo Repertorio con quello Nazionale.

Le attività realizzate per garantire tale obiettivo sono proseguite lungo due direttrici principali:

1. Modifica – ovvero, *eliminazione, aggiunta, sostituzione* – dell'associazione ad una o più Aree di Attività della qualificazione regionale;
2. Aggiornamento delle correlazioni tra le competenze oggetto di manutenzione e le attività dell'AdA di afferenza.

Nondimeno, le attività del progetto C.A.P.I.RE hanno consentito alla Regione Campania di effettuare, nel rispetto dei tempi dettati dal Gruppo tecnico nazionale, l'adeguamento delle associazioni e correlazioni a quei Settori o AdA che sono stati oggetto di interventi di manutenzione effettuati da INAPP sul Repertorio Nazionale nel triennio 2018-2020.

## **Lo sviluppo e la standardizzazione dei percorsi formativi**

di Laura De Caro\*

### *Premessa*

La definizione degli standard formativi di dettaglio del Repertorio dei titoli e delle qualificazioni della Regione Campania rientra nel più ampio quadro definitivo teso al miglioramento della qualità della formazione che, partendo dalla progressiva standardizzazione delle qualificazioni regionali (e nazionali) e delle relative competenze, si completa con l'utilizzo di criteri e descrittori standard riferiti agli elementi formativi essenziali al processo di apprendimento.

Il processo di standardizzazione ha previsto l'implementazione di una infrastruttura di organizzazione e coordinamento dell'offerta formativa regionale tesa a:

- migliorare la trasparenza delle qualificazioni e dei processi formativi;
- garantire la qualità dei percorsi formativi definendo gli standard minimi nella progettazione e realizzazione degli interventi di formazione, garantendo nel contempo margini di personalizzazione dei percorsi;
- favorire la comparazione e il confronto dei processi di apprendimento in una prospettiva di sinergia interregionale.

### *Inquadramento generale sulla standardizzazione dei percorsi formativi*

L'introduzione in Italia degli "standard formativi" nel sistema educativo e della formazione professionale è stata accompagnata da non poche discussioni basate su diversi orientamenti pedagogici e politici che hanno visto la contrapposizione e, successivamente, l'integrazione di diversi approcci. Da un lato, una impostazione che privilegia la trasmissione di contenuti organizzati, definiti attraverso standard di saperi tecnici o contenutistici; dall'altro, una impostazione che privilegia il processo di apprendimento, l'uso di tali saperi, come vengono acquisiti e come vengono valutati. La seconda impostazione viene definita attraverso standard processuali. Ciò che accumuna i diversi approcci è, in ogni caso, la richiesta fatta alle istituzioni educative e formative di rendere conto alla società in cui operano della loro produttività, introducendo il concetto di standard assunto come modello di riferimento, in termini di contenuti e/o di processi, a cui uniformarsi.

---

\* Formatore. Consulente Formez PA.

Dall'impostazione scelta dipende una diversa formulazione degli standard formativi.

Ne sono un esempio i programmi di istruzione ministeriali che, negli ultimi decenni, hanno subito un radicale cambiamento, centrati prima su contenuti e indicazioni didattiche e, successivamente, su obiettivi di apprendimento.

Ma anche il sistema della formazione professionale, che storicamente ha da sempre adottato un orientamento maggiormente finalizzato all'uso pratico delle conoscenze piuttosto che a saperi di natura teorica, ha visto completamente stravolgere la struttura dei suoi programmi professionali. Il settore della formazione<sup>1</sup> ha spesso cambiato "veste" in relazione alle tipologie delle attività da svolgere e ai soggetti a cui si è rivolta. Si può affermare che ad ogni riforma del lavoro, della scuola o dell'università, è seguita anche una "riforma" del sistema formativo.

La creazione del nuovo Sistema nazionale di certificazione delle competenze inserisce la formazione professionale in un percorso evolutivo che, nell'ambito dei processi di standardizzazione, vede l'impatto più importante nella istituzione del QNQR ovvero Quadro Nazionale delle Qualificazioni Regionali e delle relative competenze. Parte del Repertorio nazionale, il QNQR costituisce il riferimento operativo unitario sia per il riconoscimento delle qualifiche regionali in termini di contenuti professionali presidiati che per i servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze.

Tralasciando gli aspetti generali del nuovo Sistema nazionale di certificazione delle competenze, l'attenzione viene qui concentrata sulle caratteristiche costitutive del QNQR, al quale i repertori regionali hanno dovuto e dovranno costantemente uniformarsi data la loro natura modificabile ed aggiornabile, sulla base di elementi minimi identificativi e costitutivi delle qualificazioni regionali necessari a garantire la loro correlazione e la loro progressiva standardizzazione. Se da un lato, il processo di standardizzazione definisce chiari descrittori relativi alle competenze, alle loro correlazioni e referenziazioni finalizzate a uniformare il linguaggio del mondo del lavoro con quello dei sistemi educativi e formativi, le norme nazionali non affrontano il tema degli standard formativi minimi.

Tuttavia, se volgiamo lo sguardo verso altre filiere della formazione a titolarità regionale, quali l'istruzione e formazione professionale (IeFP) e la formazione superiore (IFTTS e ITS) ritroviamo nei processi di standardizzazione una strutturazione a livello nazionale che prevede sia descrittori di competenza, sia descrittori relativi a standard di percorso essenziali per lo sviluppo della

---

<sup>1</sup> Il settore della formazione professionale vede la sua prima regolamentazione nella legge n. 845 del 21 dicembre 1978 (a tutt'oggi non ancora abrogata ma in più punti superata dalla Riforma costituzionale del 2001 e dalle conseguenti normative nazionali e regionali).

competenza, sempre nel rispetto di ampi spazi di flessibilità e di personalizzazione didattico-organizzativa.

È interessante richiamare in questa sede l'esperienza degli IFTS, che nei primi anni di questo ultimo ventennio hanno rappresentato una sintesi e una messa in campo concreta di tutte le principali innovazioni dei sistemi educativi sviluppati in un contesto caratterizzato dalla trasformazione della domanda sociale, dall'avvio di un confronto interistituzionale, di dialogo e di evoluzione normativa. Si ricorda in questo contesto, l'utilizzo delle Unità Formative Capitalizzabili (UFC) definibili come una unità-tipo di riferimento per il raggiungimento o il riconoscimento di competenze professionali, concepita per costituire uno strumento codificato per la pianificazione di azioni formative finalizzate all'acquisizione di competenze professionali<sup>2</sup>. Il "paradigma" delle UFC rappresenta un importante precedente nella scelta di diverse amministrazioni regionali, che hanno stabilito un rapporto di corrispondenza univoca (1:1) tra le Unità di Competenza (UC) che compongono la qualificazione e le Unità formative (UF), intese come "porzione" del percorso formativo che consente l'acquisizione delle conoscenze e delle abilità ricomprese nella UC univoca corrispondente.

Il tema della standardizzazione dei percorsi formativi, sebbene assente nella riforma nazionale in atto, non è estraneo alle Amministrazioni regionali che da tempo con atti amministrativi specifici governano il sistema attraverso la definizione di standard applicabili entro i confini regionali e non. Seguendo un orientamento teso ad uniformare la programmazione di offerta formativa tra le diverse regioni, sono sempre più frequenti i casi di condivisione a livello interregionale di standard di percorso<sup>3</sup>. Condivisioni che hanno luogo in spazi istituzionali come la Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, in particolare nei Coordinamenti e nei vari gruppi tecnici facenti capo alla IX Commissione<sup>4</sup>.

### *Il quadro normativo regionale in materia di standard formativi*

L'adozione di soluzioni metodologiche e tecniche funzionali al processo di standardizzazione sono prioritariamente il frutto di una scelta che parte dalla impostazione normativa del sistema regionale. In Campania è il Regolamento

---

<sup>2</sup> Guida metodologica alla progettazione per ufc nella formazione integrata superiore, a cura di Isfol (2002).

<sup>3</sup> Diverso è il caso dei percorsi formativi finalizzati al rilascio di certificazioni di qualificazioni relative a professioni "regolamentate", per le quali i parametri di durata, requisiti di accesso, tipologie di attività e contesti di apprendimento e modalità di valutazione sono di norma presenti tra i descrittori che compongono uno standard (minimo o "chiuso"), generalmente valido su tutto il territorio nazionale.

<sup>4</sup> IX Commissione Istruzione, Lavoro, Innovazione e Ricerca.



9/2010<sup>5</sup> che disciplina gli standard formativi per la progettazione dei percorsi. Da un punto di vista operativo, il Regolamento individua nell'articolazione delle competenze in UFC lo strumento per la pianificazione di attività formative modulari e flessibili, funzionali al collegamento con il sistema di istruzione e con altri crediti acquisiti in forma diversa dal percorso formativo. È importante sottolineare il momento storico in cui si colloca la pubblicazione del Regolamento 9/2010, ma anche della stessa Legge 14/2009. Sono gli anni in cui si compiono importanti progressi sui quadri e sugli strumenti comuni europei per l'istruzione e la formazione: il quadro unico EUROPASS, il Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF); il Sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET), il Quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale (ECAVET) e il Quadro di riferimento per le competenze chiave per l'apprendimento. Ma è la successiva Raccomandazione del Consiglio dell'Unione europea sulla validazione degli apprendimenti non formali e informali del 20 dicembre 2012, ad avviare la vera Riforma del Sistema della Formazione professionale. Quest'ultima è stata recepita a livello nazionale con legge 92/2012, D.Lgs. 13/2013, DI 30/06/2015, DM 08/01/2018 e DI 05/01/2021.

In Campania è la D.G.R. 223/2014<sup>6</sup> che istituisce il Repertorio regionale dei Titoli e Qualificazioni (RRTQ) 2014, mentre la D.G.R. n. 808 del 23 dicembre 2015<sup>7</sup> dà attuazione al Sistema regionale degli Standard formativi necessari a fornire gli elementi minimi generali per la progettazione dei percorsi formativi riferiti ai RRTQ. Gli standard formativi presenti nel documento sono di carattere generale e assumono come riferimento una tassonomia delle Qualificazioni basata sul livello EQF assegnato alle stesse dalla Regione Campania. Il documento esplicita che essi si applicano nelle more della definizione di standard formativi di dettaglio *ad hoc* per singola qualificazione professionale.

La D.G.R. 808/2015 definisce la situazione di partenza sulla quale si inserisce l'attività di produzione degli standard formativi di dettaglio curati da Formez PA che, nell'ambito del processo normativo, ha supportato l'Amministrazione regionale nella predisposizione delle schede descrittive di standard professionali e formativi e dei relativi decreti di approvazione e, in alcuni casi, di delibere di giunta di recepimento di accordi o decreti nazionali relativi a professioni regolamentate.

---

<sup>5</sup> Il Regolamento viene emanato in attuazione di quanto previsto dall'art. 54, comma 1, lettera b) della L.R. 14/2009 "Disposizioni regionali per la formazione professionale".

<sup>6</sup> D.G.R. n. 223 del 27 giugno 2014 - Approvazione degli indirizzi sul sistema regionale degli standard professionali, formativi, di certificazione e di attestazione.

<sup>7</sup> D.G.R. n. 808 del 23 dicembre 2015 - Riforma del Sistema della Formazione Professionale - Approvazione Standard formativi e ulteriori disposizioni per l'autorizzazione, la gestione e la vigilanza delle attività di Formazione Professionale "Autofinanziata".

Nello specifico si è trattato di oltre 50 decreti dirigenziali<sup>8</sup> di approvazione delle schede descrittive relative a circa 500 standard professionali e formativi di dettaglio.

L'implementazione di procedure e modelli a supporto del nuovo sistema di certificazione delle competenze trova la sua cornice di riferimento nel dispositivo SCRIVERE di cui alla D.G.R. 314/2016<sup>9</sup>. Il dispositivo definisce ed attua le norme per il Riconoscimento dei crediti formativi relativi alla propria offerta formativa, in modo integrato con la individuazione, validazione e certificazione delle competenze, al fine dell'ampliamento dei diritti individuali di accesso agli apprendimenti e loro valorizzazione. In questo ambito, Formez PA ha supportato l'Amministrazione regionale nello sviluppo delle procedure per il riconoscimento dei crediti formativi, curando l'elaborazione delle linee guida<sup>10</sup> contenenti l'insieme dei riferimenti documentali, metodologici e procedurali nel rispetto della normativa nazionale in materia di apprendimento permanente e degli indirizzi dell'Unione europea in materia di convalida dell'apprendimento non formale e informale, nonché di istituzione di un sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET).

### *Soluzioni metodologiche e tecniche adottate nell'ambito del processo di standardizzazione*

Nello stabilire le indicazioni metodologiche di base per la progettazione dei percorsi formativi di dettaglio per singola qualificazione professionale, l'impianto metodologico ha confermato i seguenti riferimenti generali contemplati dalla D.G.R. 808/2015:

- gli standard professionali di cui al Repertorio Regionale delle qualificazioni sono assunti quale riferimento cogente di progettazione formativa; con ciò intendendo che le UC (Unità di Competenza) in sé, nonché il loro complesso nell'ambito delle singole qualificazioni, costituiscono riferimento obbligatorio per lo sviluppo degli standard formativi minimi;
- il percorso formativo si articola in UF (Unità Formative) e moduli<sup>11</sup>;

---

<sup>8</sup> I DD sono stati emanati dalla Direzione Generale 11 - DG per l'Istruzione la Formazione, il Lavoro e le Politiche giovanili - Dipartimento 50 - Giunta Regionale della Campania.

<sup>9</sup> D.G.R. n. 314 del 28 giugno 2016 - Riforma del sistema della formazione professionale – Approvazione dispositivo integrato SCRIVERE - sistema di certificazione regionale di individuazione validazione e riconoscimento delle esperienze. recepimento decreto M.L.P.S. 30 giugno 2015.

<sup>10</sup> Le linee guida e tutta la modulistica collegata sono stati approvati con Decreto Dirigenziale n. 589 del 21/05/2019.

<sup>11</sup> La UF è la “porzione” di percorso formativo che consente l'acquisizione delle competenze ricomprese nella UC univoca corrispondente. I moduli sono invece relativi a contenuti e attività del

- è stabilito un rapporto di corrispondenza univoca (1:1) tra UC e UF;
- il percorso formativo comprende sempre e necessariamente un'azione formativa volta all'acquisizione/approfondimento/perfezionamento delle otto *key competence* (competenze-chiave) di cui alla Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 22/05/2018 relativa a “competenze chiave per l'apprendimento permanente”<sup>12</sup>. Nell'ambito del processo di standardizzazione, la definizione di standard minimi relativi alle *key competence* prevede l'attribuzione di un monte orario compreso in un *range* definito e la successiva scelta a cura del progettista delle *key competence* da sviluppare nel percorso formativo sulla scorta di una maggiore attinenza alle caratteristiche delle attività professionali ricollegabili alla qualificazione-obiettivo;
- le UC codificate nel Repertorio contengono standard minimi di tipo professionale. Esse costituiscono il riferimento per la certificazione delle competenze del soggetto, comunque acquisite (anche in ambiti non formali e/o informali), e sono state generate osservando il criterio della “auto-consistenza”. Per tale motivo, nell'ambito di un determinato complesso di UC costituente il patrimonio di competenze una data qualificazione, alcune abilità e conoscenze potrebbero ritrovarsi ripetute in più UC (a limite, anche in tutte le UC). Ciò non solo è metodologicamente sensato ma auspicabile, perfino inevitabile, in relazione alla certificabilità della singola competenza, così come previsto dal D.Lgs. 13/13 (art. 3, comma 2). In ambito di apprendimento, tuttavia, le ridondanze devono essere necessariamente risolte. Per ciascuna UF, si è pertanto stabilita la durata delle attività con l'indicazione del margine % di variazione in aumento o diminuzione dovuta alla “risoluzione delle ridondanze” da parte dei progettisti.

La metodologia di progettazione sopra esposta è stata applicata a tutte le qualificazioni contenute nel Repertorio Regionale, ivi comprese quelle regolamentate da una specifica normativa nazionale o da accordi Stato-Regione.

Nello stabilire gli standard minimi di percorso, particolare attenzione è stata posta alla definizione delle durate orarie complessive dei singoli percorsi e delle durate delle singole UF. La durata dei percorsi formativi di qualificazione deve infatti risultare quale esito sommativo della determinazione del carico di lavoro, in termini di durata, assegnato ad ogni singola UF e con riferimento alle ore di aula, di

---

percorso formativo che non hanno uno specifico corrispettivo nello standard professionale (ad esempio: *key competence*, eventuali contenuti aggiuntivi rispetto allo standard minimo, tirocinio curricolare...).

<sup>12</sup> Le competenze chiave sono quelle di cui tutti hanno bisogno per la realizzazione e sviluppo personali, la cittadinanza attiva, l'inclusione sociale e l'occupazione (...). Ciascuna di esse può contribuire a una vita positiva nella società della conoscenza, *cit.*

laboratorio e di tirocinio curriculare (laddove previsto). Ciò al fine di evitare la tendenza al sovradimensionamento delle durate e garantire una maggiore sostenibilità didattica e di mercato dei percorsi. La scelta di stabilire carichi di lavoro in termini di durata ha inteso contribuire alla promozione dei collegamenti tra i sistemi di crediti (ECVET) e i quadri o sistemi nazionali delle qualifiche (EQF).

Al fine di completare le informazioni sulla qualificazione rispondenti ai campi dati per la pubblicazione elettronica di informazioni sulle qualifiche corrispondenti a un livello EQF, previsti dall'allegato VI della Raccomandazione del Consiglio del 22 maggio 2017, così come recepita dal decreto ministeriale (MPLPS) 8 gennaio 2018, la scheda descrittiva dello standard formativo prevede anche il campo relativo al sistema di classificazione ISCED F-2013<sup>13</sup>.

L'attribuzione del codice ISCED F-2013 arricchisce il patrimonio informativo compreso nel processo di standardizzazione regionale e può considerarsi un valore aggiunto di portata pratica e simbolica non trascurabile, considerando che al momento è presente in un numero limitatissimo di repertori regionali in Italia. In questo la Regione Campania ha mostrato grande lungimiranza, accogliendo la proposta del Formez PA di incamerare questa referenziazione nei propri standard formativi solo qualche settimana dopo l'emanazione della Raccomandazione.

Oltre ai dati relativi agli standard minimi di progettazione, la scheda descrittiva di dettaglio è stata integrata con ulteriori informazioni esportabili nel Sistema Informativo per la Formazione ed il Lavoro, funzionali alle attività di gestione e monitoraggio (quali: la percentuale di assenza massima consentita, la percentuale del termine ultimo di inserimento allievi, la tipologia di attestazione in esito, la composizione della Commissione d'esame, la norma di riferimento ai sensi della quale viene rilasciato l'attestato).

Sulla base di quanto sopra indicato, il repertorio regionale degli standard formativi assume la seguente struttura presente sulla piattaforma digitale C.A.P.I.RE Campania:

- Standard formativi ambito Standard di percorso;
- Standard formativi ambito singola Unità formativa (UF).

---

<sup>13</sup> International Standard Classification of Education 2013. Lo standard ISCED, creato per facilitare un'analisi comparata dei vari livelli di istruzione del mondo, è nato in seno all'UNESCO all'inizio degli anni Settanta come strumento per fini statistici sui sistemi di istruzione, sia all'interno di singoli Stati che in ambito internazionale (è adottato da Eurostat e Ocse). In particolare, ISCED-F (ISCED Fields of Education and Training) è una classificazione, in livelli, dei campi/ambiti di istruzione e formazione, intesi come branche, discipline, aree di contenuto in cui un dato programma di istruzione e formazione si inserisce.

**Tab. 1 - Ambito STANDARD “DI PERCORSO”**

<b>Denominazione campo</b>	<b>Descrizione del campo<sup>14</sup></b>
<b>Denominazione standard formativo</b>	Il campo riporta il titolo della qualificazione presente nello standard professionale della qualificazione. Ad ogni qualificazione corrisponde un unico standard formativo. Nei casi in cui sono previsti standard formativi differenziati (percorsi di durata ridotta) riferiti alla stessa qualificazione ma rivolti a diverse categorie di target in possesso di prerequisiti di accesso, è possibile associare più standard formativi alla stessa qualificazione. In questo caso, la denominazione dello standard formativo (riportante il titolo della qualificazione presente nello standard professionale della qualificazione) viene seguito dalla locuzione “Percorso ridotto...”.
<b>Livello EQF</b>	Il campo riporta quanto indicato nello standard professionale della qualificazione
<b>Settore Economico-Professionale (SEP)</b>	Il campo riporta quanto indicato nello standard professionale della qualificazione
<b>Area di Attività</b>	Il campo riporta quanto indicato nello standard professionale della qualificazione
<b>Processo</b>	Il campo riporta quanto indicato nello standard professionale della qualificazione
<b>Sequenza di processo</b>	Il campo riporta quanto indicato nello standard professionale della qualificazione
<b>Qualificazione regionale di riferimento</b>	Il campo riporta quanto indicato nello standard professionale della qualificazione
<b>Descrizione qualificazione</b>	Il campo riporta quanto indicato nello standard professionale della qualificazione
<b>Referenziazione ATECO 2007</b>	Il campo riporta quanto indicato nello standard professionale della qualificazione
<b>Codice univoco ISTAT CP2011</b>	Il campo riporta quanto indicato nello standard professionale della qualificazione
<b>Codice ISCED-F 2013</b>	Indica l’associazione dello standard formativo al codice ISCED 2013 - International Standard Classification of Education 2013. Ciascuno standard può essere associato ad un unico codice ISCED 2013
<b>Requisiti minimi di ingresso dei partecipanti</b>	È un campo di testo dove sono riportati i requisiti minimi di accesso di ingresso dei partecipanti
<b>Requisiti minimi didattici comuni a tutte le UF/segmenti</b>	È un campo di testo dove sono riportati i requisiti minimi didattici comuni a tutte le UF/segmenti
<b>Requisiti minimi di risorse strumentali</b>	È un campo di testo dove sono riportati i requisiti minimi di risorse strumentali
<b>Requisiti minimi di risorse professionali</b>	È un campo di testo dove sono riportati i requisiti minimi di risorse professionali
<b>Requisiti minimi di valutazione e di attestazione degli apprendimenti</b>	È un campo di testo dove sono riportati i requisiti minimi di valutazione e di attestazione degli apprendimenti
<b>Gestione dei crediti formativi</b>	È un campo di testo che, se compilato, consente di attivare la procedura di riconoscimento dei crediti (riporta le indicazioni in

<sup>14</sup> Per la descrizione dei campi relativi allo standard professionale si rimanda nel volume al contributo “La costruzione dei profili professionali e loro standardizzazione”.

## La revisione del Sistema di formazione professionale in Campania

	materia di riconoscimento dei crediti formativi previsti dalla normativa regionale vigente)
<b>Eventuali ulteriori indicazioni</b>	È un campo di testo per informazioni aggiuntive
<b>Norma di riferimento</b>	Laddove previsti, vengono indicati i riferimenti normativi ai sensi dei quali viene rilasciato l'attestato
<b>Durata minima complessiva del percorso</b>	Viene espressa in ore e corrisponde alla somma della durata di aula, laboratorio e tirocinio
<b>Durata minima di aula e laboratorio</b>	Viene espressa in ore
<b>Durata minima tirocinio in impresa</b>	Viene espressa in ore
<b>Durata minima delle attività di aula e laboratorio rivolte alle KC</b>	Viene espressa in ore
<b>Durata minima e massima di laboratorio</b>	Viene espressa in ore
<b>Durata minima e massima di laboratorio rivolte alle KC</b>	Viene espressa in ore
<b>Durata massima FAD (solo per soggetti accreditati)</b>	Il campo riporta la durata massima di FAD consentita esclusivamente per i Soggetti specificamente accreditati per la FAD, secondo quanto previsto all'art. 8, comma 2, della D.G.R. 294/2018
<b>Durata massima FAD (solo per soggetti accreditati) rivolta alle KC</b>	Il campo riporta la durata massima di FAD consentita esclusivamente per i Soggetti specificamente accreditati per la FAD, secondo quanto previsto all'art. 8, comma 2, della D.G.R. 294/2018
<b>Ulteriori indicazioni per la FAD (per soggetti accreditati)</b>	Riporta eventuali riferimenti normativi generali e specifici per la FAD per i Soggetti specificamente accreditati
<b>Numero Decreto Direttoriale e Data Decreto Direttoriale</b>	Riporta i riferimenti del Decreto Dirigenziale di approvazione dello standard formativo
<b>Numero BURC e Data BURC</b>	Riporta i riferimenti di pubblicazione sul BURC del Decreto Dirigenziale di approvazione
<b>Percentuale Assenza massima consentita</b>	Riporta in termini % di ore l'assenza massima consentita ai fini dell'ammissione all'esame
<b>Percentuale Termine ultimo di inserimento</b>	Riporta in termini % di ore il termine ultimo di inserimento degli allievi in aula (TUI)
<b>Tipologia di attestazione</b>	È indicata la tipologia di attestazione rilasciato al termini del percorso: Certificazione di qualifica professionale - Attestato di frequenza e profitto - Attestato di frequenza
<b>Gestione Esame pubblico</b>	Se previsto esame pubblico, viene indicata la composizione della Commissione di esame
<b>Categoria di appartenenza</b>	Riporta la categoria di standard formativo di appartenenza: Qualificazione, Qualificazione regolamentata, Abilitazione, Aggiornamento Abilitazione, Percorsi di Salute e Sicurezza sui luoghi del Lavoro, e Propedeutici per ammissioni a esami di abilitazione
<b>Stato di pubblicazione dello standard</b>	Indica lo stato della qualificazione: se pubblicata, non pubblicata, in revisione o revisione validata

**Tab. 2 - Ambito Standard “SINGOLA UF”**

<b>Denominazione campo</b>	<b>Descrizione del campo</b>
<b>Titolo della UF (corrispondente alla UC di riferimento)</b>	Il campo riporta la denominazione della UF corrispondente alla UC dello standard professionale della qualificazione
<b>Denominazione unità di competenza</b>	Il campo riporta quanto indicato nello standard professionale
<b>Risultato atteso della UC (acquisito e non modificabile come riferimento della UF)</b>	Il campo riporta quanto indicato nello standard professionale
<b>Livello EQF relativo alla UC</b>	Il campo riporta quanto indicato nello standard professionale
<b>Abilità della UC: acquisite come riferimento minimo della UF</b>	Il campo riporta quanto indicato nello standard professionale
<b>Conoscenze della UC: acquisite come riferimento minimo della UF</b>	Il campo riporta quanto indicato nello standard professionale
<b>Durata minima</b>	Viene espressa in ore. La somma delle durata delle singole UF deve risultare uguale alla durata minima di aula e laboratorio (ore)
<b>Durata minima e massima di laboratorio</b>	Viene espressa in ore
<b>Percentuale di variazione</b>	Viene espressa in % e stabilisce un margine di variazione massima consentita al progettista, in aumento e/o diminuzione, della durata minima (ore) della singola UC. Viene prevista solo se serve ai fini della risoluzione di ridondanze di conoscenze e abilità tra le diverse UC/UF che compongono la qualificazione
<b>Durata massima FAD (per soggetti accreditati) (ore)</b>	Il campo riporta la durata massima di FAD consentita esclusivamente per i Soggetti specificamente accreditati per la FAD, secondo quanto previsto all’art. 8, comma 2, della D.G.R. n. 294/2018
<b>Vincoli eventuali</b>	Per esempio: eventuali propedeuticità, particolari condizioni di realizzazione

Le disposizioni regionali in merito all’emergenza COVID-19, hanno comportato la revisione della struttura e dei dati degli SF precedentemente definiti e caricati in piattaforma, pur nel rispetto del processo di standardizzazione adottato.

*Soluzioni metodologiche e tecniche adottate nell’ambito del processo di riconoscimento dei crediti e personalizzazione dei percorsi*

Il riconoscimento dei crediti formativi è un procedimento volto alla valorizzazione degli apprendimenti complessivamente maturati nella propria vita, al fine dell’accesso individualizzato e personalizzato ad ulteriori opzioni di apprendimento. Esso si fonda per analogia, nella logica dell’apprendimento permanente, sui principi alla base del processo di certificazione delle competenze, ma si differenzia da questo in quanto:



- la “certificazione” è un procedimento “finale”, successivamente ad esso è possibile la spendita sul mercato del lavoro delle qualificazioni attestate (singole unità di competenza e qualificazioni intere); il “riconoscimento dei crediti” è, invece, un procedimento “iniziale”: successivamente ad esso vi è comunque, sempre, la frequenza del percorso formativo, concluso o meno da una certificazione.
- il riconoscimento dei crediti non è necessariamente riferito ad una intera unità di competenza ma può riguardare anche sue parti;
- la certificazione ha valore su tutto il territorio nazionale; i crediti riconosciuti, invece, sono direttamente spendibili esclusivamente nell’ambito del percorso formativo specifico a cui si riferiscono.

Le informazioni sopra riportate costituiscono la premessa del Decreto Dirigenziale n. 589 del 21/05/2019, a cui il Formez PA ha contribuito nella stesura, nelle scelte di intervento operate e nella predisposizione di procedure e strumenti.

Le scelte operate ruotano intorno ai seguenti elementi:

- gli ambiti di applicazione sono stabiliti all’interno dell’offerta formativa programmata o autorizzata dalla Regione Campania, nell’ambito del Repertorio Regionale Titoli e Qualificazioni (RRTQ) e negli specifici limiti eventualmente definiti, anche nelle intese fra Stato e Regioni, con riferimento a percorsi formativi regolamentati/abilitanti;
- i soggetti titolati al riconoscimento dei crediti formativi sono individuati negli organismi che erogano servizi di formazione accreditati ex DGR 242/2013;
- i ruoli coinvolti nel processo sono tre: 1) l’individuo richiedente il credito; 2) il soggetto erogatore della formazione; 3) la Regione Campania che, oltre a definire l’ambito di applicabilità del riconoscimento, con proprio personale garantisce il rispetto delle regole di procedimento;
- le fasi del procedimento, in analogia con i servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze, sono riconducibili a: richiesta di riconoscimento da parte dell’individuo interessato; identificazione e messa in trasparenza degli apprendimenti dell’individuo; costituzione della Commissione per il riconoscimento dei crediti formativi; valutazione degli apprendimenti dell’individuo; proposta di riconoscimento dei crediti e di progetto formativo individualizzato; infine, autorizzazione amministrativa da parte della Regione Campania all’esercizio dei crediti e del progetto formativo individualizzato.

È anche il concetto stesso di credito che diventa oggetto del decreto. Richiamando le definizioni presenti nella DGR 314/2016, il procedimento assume i crediti come



*“valore attribuibile ad apprendimenti comunque acquisiti da un individuo, rivolto a rafforzare le opportunità di accesso ad ulteriori opportunità educative, di istruzione e formazione, attraverso riduzione di durata e/o accesso individualizzato a percorsi coerenti per modalità pedagogiche ed articolazione didattica”.*

Vengono definite le due tipologie di crediti ammessi a procedimento:

- credito di ammissione, rivolto a consentire deroga ai requisiti di accesso ad un percorso formativo, nel caso in cui il richiedente non disponga del livello di istruzione e/o formazione professionale previsto come requisito di accesso, ma possa dimostrare il possesso di apprendimenti coerenti con le caratteristiche dell'azione per cui il credito è richiesto;
- credito di frequenza, utile ai fini della dispensa di frequenza di una o più unità formative/moduli/segmenti, o parti di esso, in cui il percorso stesso è articolato (*riconoscimento di singole Abilità e/o Conoscenze di Unità di Competenza*).

Oltre alla descrizione dettagliata della procedura, il decreto contiene tutta la modulistica da utilizzare nell'ambito del procedimento di riconoscimento dei crediti. La completezza della modulistica risponde al requisito della tracciabilità, condizione essenziale dell'iter di riconoscimento. Essa è rivolta alla dimostrazione della conformità delle attività compiute dal soggetto attuatore rispetto a quanto previsto dalle norme applicabili e consente all'Amministrazione regionale di poter verificare in qualsiasi momento la correttezza della procedura svolta, anche a garanzia del diritto dell'individuo interessato.

Il decreto definisce, inoltre, i massimali di crediti riconoscibili stimati nel 50% della durata complessiva del percorso, al netto di eventuali competenze già certificate<sup>15</sup>. Viene inoltre stabilito che il valore dei crediti di frequenza possa altresì essere definito a priori, nell'ambito degli standard formativi di dettaglio dei percorsi formativi di cui all'art. 6 della DGR 314/2016, o attraverso appositi atti prodotti o validati dalla Regione, finalizzati al riconoscimento “automatico” del valore di determinati apprendimenti, ai fini della loro spendita nella formazione professionale regionale.

Collegandoci al processo di standardizzazione, nell'ambito degli standard formativi di dettaglio, la fattispecie dei crediti a priori ha dato vita, nel sistema regionale campano, ad una specifica tipologia di standard formativo: i percorsi ridotti

---

<sup>15</sup> Fanno eccezione i crediti riconoscibili con riferimento a percorsi formativi regolamentati/abilitanti, per i quali valgono i limiti specifici eventualmente definiti dalla vigente normativa di riferimento.

destinati a soggetti in possesso di determinati requisiti. In questi casi ad uno standard professionale sono associati due (o più) standard formativi:

- uno “normale” che contiene criteri rivolti ai destinatari del percorso in possesso dei requisiti di norma collegati ai livelli EQF della qualificazione obiettivo;
- un ulteriore o più standard formativi contenenti generalmente parametri di durata ridotta per soggetti in possesso dei requisiti stabiliti dal credito a priori, generalmente esperienze professionali o possesso di titoli pregressi.

Il decreto stabilisce, infine, l’ambito di applicazione del riconoscimento dei crediti formativi che diventa operativo esclusivamente in riferimento a qualificazioni di cui siano stati preventivamente approvati gli Standard Formativi di dettaglio, circostanza che a livello informativo viene resa visibile attraverso il campo “Gestione dei crediti formativi” presente nella scheda descrittiva di dettaglio dello standard formativo.

Lo scenario regionale descritto alla luce degli interventi di miglioramento dell’ultimo biennio, realizzati con il supporto di Formez PA, mostra una situazione avanzata nell’ambito della riforma della formazione professionale con riferimento ai processi di standardizzazione e alla valorizzazione degli apprendimenti attraverso l’ampliamento dei diritti individuali di accesso.

La fase conclusiva del progetto ha infatti visto per la fase di standardizzazione dei percorsi formativi, il completamento della produzione degli standard formativi associati alle qualificazioni ricomprese del RRTQ e l’attivazione della procedura di riconoscimento dei crediti per la personalizzazione dei percorsi.

Al consistente risultato di natura quantitativa si affianca la progettazione e implementazione di una infrastruttura operativa e informativa in grado di gestire in modo unitario e integrato le diverse parti che compongono la riforma del sistema di cui la standardizzazione, professionale e formativa, costituisce il primo tassello.



## Lo sviluppo degli standard professionali e formativi delle professioni ed attività regolamentate a competenza regionale

di Paola Mainetti\*

### *Introduzione*

Obiettivo generale del progetto C.A.P.I.RE è stato l'accompagnamento e il supporto alla Regione Campania per la garanzia, l'ammodernamento e l'adeguamento del sistema regionale delle politiche formative, in ragione delle esigenze poste dalla normativa nazionale in materia di Quadro Nazionale delle Qualificazioni. Ciò attraverso il presidio dei tavoli di lavoro del Gruppo tecnico nazionale (costituito da Ministero del Lavoro e Regioni, con il supporto tecnico di Tecnostruttura e INAPP), curato e seguito anche dal Formez PA per conto della Regione Campania. Al contempo, le azioni di manutenzione ordinaria ed evolutiva degli standard professionali sono state integrate dallo sviluppo di un insieme di standard di percorso formativo, rivolti al miglioramento di efficacia e rispondenza del sistema di offerta, guardando in particolare al novero delle professioni e attività regolamentate.

### *Le professioni e le attività regolamentate: breve inquadramento*

Si definiscono genericamente “regolamentate” le professioni e le attività per le quali l'accesso e/o l'esercizio è disciplinato da apposita norma nazionale e/o regionale. Tale definizione copre in realtà un insieme disomogeneo di fattispecie, in assenza di un principio unitario – a livello centrale – di inquadramento della materia. Anche un semplice esame ricognitivo dello stato in essere mostra come si giunga in via prevalente alla normazione attraverso approcci “puntuali (“caso a caso”), caratterizzati da logica propria sia per tipologia di contenuto professionale (l'oggetto della regolamentazione), sia per modalità regolatoria (dalla generica definizione di requisiti, alla specificazione dei modi abilitanti, fino alla descrizione dei contenuti professionali minimi obbligatori). Tale varietà di approcci ed esiti discende primariamente dalla prevalente logica “*bottom-up*” (regolazione “ascendente”, espressione di capacità di rappresentanza di interessi specifici), in assenza di un quadro vincolistico di ordine generale.

Anche la forte *ratio* costituzionale, che assegna allo Stato la competenza primaria nella regolamentazione delle professioni, da svolgere in modo concorrente – ove del caso – con le Regioni, trova di fatto eccezioni, alle quali le pur numerose sentenze avverse di Corte Costituzionale non sempre giungono a porre riparo. Esempi di normazione esclusivamente regionale non (ancora) oggetto di impugnazione da parte dello Stato sono peraltro accompagnati da esempi di

---

\* Senior partner di Koinè srl – Knowledge in Network – Consulenza e ricerca socioeconomica. Consulente Formez PA.

normazione centrale, su impulso di singoli Ministeri, sottratti al doveroso passaggio in Conferenza Stato-Regioni.

Ordinare il panorama di ciò che è regolamentato non è esercizio semplice, correndosi tanto rischi di metodo (eterogeneità delle fattispecie da inquadrare), quanto di completezza (incertezza circa l'effettiva estensione degli ambiti su cui insistono norme pubbliche). Tuttavia è comunque utile richiamare brevemente alcuni sicuri principi ordinatori.

### *La Direttiva 2005/36/CE*

Un primo riferimento è dato dalla *Direttiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 7 settembre 2005 relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali*, recentemente aggiornata dalla *Direttiva 2013/55/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 novembre 2013 recante modifica della direttiva 2005/36/CE relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali e del regolamento (UE) n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno («regolamento IMI»)*. Le due Direttive sono state recepite nell'ordinamento nazionale rispettivamente dal D.Lgs. 6 novembre 2007<sup>1</sup>, n. 206 e dal D.Lgs. 28 gennaio 2016, n. 15<sup>2</sup>.

La Direttiva definisce «professione regolamentata» una attività, o insieme di attività professionali, il cui accesso ed esercizio, o una delle modalità di esercizio, sono subordinati direttamente o indirettamente, in forza di norme legislative, regolamentari o amministrative, al possesso di determinate qualifiche professionali.

In tale ambito:

- sono «qualifiche professionali» le qualifiche attestate da un titolo di formazione, un attestato di competenza e/o un'esperienza professionale;
- è «formazione regolamentata» qualsiasi formazione specificamente orientata all'esercizio di una professione determinata e consistente in un ciclo di studi completato, eventualmente, da una formazione professionale, un tirocinio professionale o una pratica professionale. La struttura e il livello della formazione, del tirocinio o della pratica sono stabiliti dalle disposizioni legislative, regolamentari o amministrative dello Stato membro in questione e sono soggetti a controllo o autorizzazione dell'autorità designata a tal fine.

---

<sup>1</sup> Decreto Legislativo 6 novembre 2007, n. 206, "Attuazione della direttiva 2005/36/CE relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali, nonché della direttiva 2006/100/CE che adegua determinate direttive sulla libera circolazione delle persone a seguito dell'adesione di Bulgaria e Romania".

<sup>2</sup> Decreto Legislativo 28 gennaio 2016, n. 15, "Attuazione della direttiva 2013/55/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, recante modifica della direttiva 2005/36/CE, relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali e del regolamento (UE) n. 1024/2012, relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno («Regolamento IMI»)".

Al presente sono oggetto della Direttiva 176 professioni ed attività, fra loro molto diversificate per ordinamento giuridico nazionale, contenuto e autorità competente per il riconoscimento del titolo professionale. In esse sono ricomprese:

- tutte le professioni organizzate in Ordini o Collegi;
- un insieme di professioni sportive, che vedono il CONI quale autorità competente;
- un insieme di professioni che rimandano direttamente a competenze dello Stato;
- un ampio insieme di professioni ed attività economiche (attualmente 28, dettaglio in Tavola 1) la cui formazione regolamentata rientra nella competenza delle Regioni.

### *Tavola 1 - Qualificazioni regionali abilitanti ex Direttiva 2005/36/CE*

---

Accompagnatore turistico  
Acconciatore  
Addetti servizi di controllo delle attività di intrattenimento e spettacolo in luoghi aperti al pubblico o in pubblici esercizi  
Agente di affari in mediazione esclusa attività immobiliare (agente merceologico)  
Agente di affari in mediazione/agente immobiliare  
Agente e rappresentante di commercio  
Assistente bagnante  
Assistente di Studio odontoiatrico  
Autoriparatore  
Conduttore di impianti termici  
Direttore tecnico agenzia di viaggi e turismo  
Estetista  
Guida turistica  
Impiantista  
Insegnante di scuola guida  
Istruttore di guida  
Maestro di sci  
Manutentore del verde  
Massaggiatore e bagnino terapeutico/balneoterapista/idroterapista  
Masso-fisioterapista  
Operatore socio-sanitario  
Ottico  
Responsabile tecnico di operazioni di revisione periodica dei veicoli a motore  
Tecnici del restauro di beni culturali  
Tecnici del restauro di beni culturali con competenze settoriali  
Tintolavanderia  
Titolare di istituto di investigazioni private o informazioni commerciali  
Vendita al dettaglio o somministrazione di alimenti e bevande

---

È importante osservare che, ai sensi dell'art. 5 - *Autorità competente* del già citato D.Lgs. 9 novembre 2007, n. 206, “*per le attività di cui al titolo III, capo III*”, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano individuano l'autorità competente a pronunciarsi sulle domande di riconoscimento presentate dai

beneficiari. Si tratta del riconoscimento sulla base dell'esperienza professionale, nell'ambito dell'esercizio della libertà di stabilimento di cui alla Direttiva 2005/36/CE. L'elenco aggiornato di tali fattispecie è proposto in Tavola 2. Fino ad oggi, detto riconoscimento era (ed ancora è) garantito da istanze centrali dello Stato (Ministeri competenti). È però stato di recente avviato, su esplicita sollecitazione del Dipartimento per le Politiche europee della Presidenza del Consiglio dei Ministri, il processo di trasferimento alle Regioni della competenza, attraverso la costituzione di uno specifico tavolo tecnico di coordinamento.

### *Tavola 2 - Qualificazioni regionali abilitanti ex Direttiva 2005/36/CE*

---

Accompagnatore turistico  
Acconciatore  
Agente e rappresentante di commercio  
Agente di affari in mediazione (escluse attività immobiliari)  
Agente immobiliare (agente di affari in mediazione immobiliare)  
Attività disinfestazione, derattizzazione e sanificazione  
Autoriparatore  
Direttore tecnico di agenzia di viaggi e turismo  
Estetista  
Impiantista  
Mediatore marittimo  
Spedizioniere  
Tintolavanderia  
Vendita al dettaglio o somministrazione di alimenti e bevande

---

Come si osserva, si tratta in parte di un sottoinsieme della precedente Tavola, in parte di un diverso insieme di professioni. Resta ad oggi aperta la definizione delle modalità di riconoscimento, a fronte di rischi di interpretazione non univoca.

### *Al di fuori della Direttiva*

Come già anticipato, numerose e non sistematiche fattispecie si collocano al di fuori del campo della Direttiva CE, le stesse riconducibili a due logiche:

- le attività e professioni dipendenti da specifiche leggi o normativa derivata, in principio di rango nazionale, ma non esente da azione legislativa regionale. A titolo esemplificativo si collocano qui i casi del *Tecnico competente in acustica* (originato da un provvedimento del Ministero dell'Ambiente, che assegna competenza "istruttoria" in materia di formazione abilitante, ma non autorizzativa, alle Regioni), dell'*Istruttore di vela* (originato dal D.Lgs. 3 novembre 2017, n. 229 "Codice della nautica da diporto", che rimanda al sistema nazionale di qualifiche dei tecnici sportivi del Comitato olimpico nazionale italiano) o del *Sommozzatore in servizio locale* (di cui al Decreto Ministeriale 13 gennaio 1979), su cui si appoggia la successiva disciplina della pesca subacquea professionale;

- le professioni di cui alla legge 4/2013 - *Disposizioni in materia di professioni non organizzate*, intese come “attività economica, anche organizzata, volta alla prestazione di servizi o di opere a favore di terzi, esercitata abitualmente e prevalentemente mediante lavoro intellettuale, o comunque con il concorso di questo, con esclusione delle attività riservate per legge a soggetti iscritti in albi o elenchi ai sensi dell'art. 2229 del codice civile, delle professioni sanitarie e delle attività e dei mestieri artigianali, commerciali e di pubblico esercizio disciplinati da specifiche normative”. Si tratta dunque di fattispecie prive di una regolamentazione pubblica, ove i soggetti interessati acquisiscono attraverso la legge la possibilità di “costituire associazioni a carattere professionale di natura privatistica, fondate su base volontaria, senza alcun vincolo di rappresentanza esclusiva, con il fine di valorizzare le competenze degli associati e garantire il rispetto delle regole deontologiche, agevolando la scelta e la tutela degli utenti nel rispetto delle regole sulla concorrenza”. La natura volontaria e non cogente della “auto-normazione” desta interesse anche per le Regioni, che si trovano spesso ad insistere sul medesimo terreno professionale attraverso le proprie qualificazioni di cui al relativo Repertorio ex D.Lgs. 13/13. Si tratta evidentemente di una problematica di natura politica, più che giuridica, che rimanda in senso ampio al rapporto fra normazione pubblica e normazione privata, quale in particolare quella di fonte UNI/ACCREDIA (p.e. Operatori forestali).

### *I requisiti derivanti dalla regolamentazione*

In generale, i requisiti d’accesso definiti dalla normativa nell’ambito delle professioni e dell’esercizio di attività regolamentate sono di tipo sia personale, sia professionale. I primi riguardano aspetti quali cittadinanza, assenza di condanne passate in giudicato e, ove del caso, specifiche caratteristiche psico-fisiche. Possono inoltre essere definiti anche requisiti posti in capo alle persone giuridiche nel cui ambito operano le persone fisiche abilitate. I requisiti professionali si traducono (alternativamente o congiuntamente) in:

- titoli di studio o qualificazioni;
- partecipazione a percorsi formativi obbligatori, conclusi da differenti tipologie attestatorie;
- esperienza di lavoro in specifici ruoli/posizioni, con indicazione di durata minima e recenza;
- partecipazione a stage/tirocini.

Diversi sono i gradi di regolamentazione e definizione dei requisiti minimi obbligatori, stabiliti dalle norme e dagli Accordi, sia per quanto riguarda i profili professionali che le attività regolamentate. Fra le varie fattispecie si ritrovano due tipici casi:



- sulla base della previa definizione di uno standard professionale (minimo o con elevato livello di dettaglio), sviluppo degli elementi minimi obbligatori del relativo standard formativo (p.e. Acconciatore, Estetista, Assistente di Studio Odontoiatrico);
- definizione diretta delle specifiche dello standard di percorso formativo (anche in questo caso con differente livello di dettaglio), in assenza di uno standard professionale (p.e. Abilitazione attività di Commercio nel Settore Merceologico Alimentare e di Somministrazione di Alimenti e Bevande; Percorsi per Addetto e Responsabile dei Servizi di Prevenzione e Protezione (ASPP e RSPP)).

La differenza fra i due approcci è rilevante in termini di rilasciabilità della qualificazione pubblica ai sensi del D.Lgs. 13/13, che implica sempre l'esistenza di una qualificazione, descritta in termini di competenze certificabili, parte del repertorio di un Ente titolare (in questo caso una Regione o Provincia Autonoma). Resta in genere la facoltà delle Regioni di definire in modo "derivativo" una qualificazione da uno standard minimo di percorso formativo o dalle attività descritte, ad esempio, negli Accordi di riferimento, "costruendo" le unità di competenza a monte, laddove lo Stato abbia comunque previsto la regolamentazione della professione. Ciò non è fattibile nel caso in cui sia regolamentato solo l'accesso all'attività.

In ogni caso gli standard formativi minimi nazionali rimandano alle Regioni la loro implementazione operativa, incluso l'eventuale riconoscimento di crediti formativi, sulla base della propria normativa. Tutto ciò ha impatto sulla modalità di sviluppo, a livello attuativo, di uno standard formativo regolamentato a competenza regionale, in termini di margini di disciplina da parte della Regione e di libertà progettuale da parte degli organismi, pur sempre nel rispetto degli elementi minimi obbligatori.

### *La formazione delle professioni e attività regolamentate in capo alle Regioni*

La competenza regionale in materia di formazione professionale richiede il recepimento della normativa statale, che si traduce nella definizione di uno standard formativo finalizzato a rendere chiari e trasparenti i percorsi, a tutela della garanzia del cittadino, sia come agente che come fruitore, al fine di garantire la legittimità del sistema dell'offerta formativa (svolgimento dei corsi) ed il rilascio di attestazioni valide ai fini di legge, riconoscibili su tutto il territorio nazionale e, ove del caso, europeo.

La formazione delle professioni ed attività regolamentate in capo alle Regioni è disciplinata dalla normativa statale e, nel rispetto della competenza esclusiva regionale in materia di formazione professionale di cui all'art. 117 Cost., è regolata a livello attuativo attraverso il recepimento da parte delle regioni di Accordi e/o Intese in Conferenza Stato-Regioni ove del caso seguiti o accompagnati da Accordi

in Conferenza delle Regioni. La Regione recepisce nel proprio ordinamento le norme che prevedono la formazione regolamentata al fine di consentire la realizzazione dei percorsi formativi sul proprio territorio, secondo modalità che ne consentano riconoscimento e spendibilità a livello di Paese. I percorsi formativi regolamentati sono realizzati da organismi di formazione autorizzati/accreditati dalla Regione, requisito di legittimità per lo svolgersi del corso e per il rilascio di attestazioni valide ai fini di legge.

L'abilitazione/idoneità all'esercizio di una professione o attività attraverso frequenza di percorso formativo può avvenire secondo differenti modalità:

- rilascio di attestato di frequenza, senza esperimento di prova valutativa pubblica, con valore direttamente abilitante (p.e. *Abilitazione dei lavoratori addetti alla conduzione di attrezzature di lavoro o macchinari specifici*);
- rilascio di attestato di frequenza o frequenza con profitto valido quale titolo di accesso ad esame pubblico abilitante svolto da soggetto diverso dalla Regione (p.e. *Agente di affari in mediazione/agente immobiliare, insegnanti e istruttori autoscuole, centralinisti telefonici privi della vista*);
- rilascio di attestato di qualifica professionale, a seguito di esame pubblico di parte terza svolto dalla Regione (p.e. *Acconciatore*);
- rilascio di attestato/qualifica a cui, ai fini della abilitazione, è fatto seguire un periodo di lavoro o tirocinio (p.e. *Tecnico mecatronico*).

*L'implementazione degli standard professionali e formativi regolamentati in Regione Campania*

La Regione Campania ha scelto, in sede di recepimento delle attività e professioni regolamentate di propria competenza formativa, di sviluppare ove possibile la relativa qualificazione (anche ove non presente nella normazione nazionale), ponendola nel proprio repertorio. Ciò ha per effetto anche una maggiore qualità descrittiva e prescrittiva degli standard di percorso formativo, ordinariamente dettagliati in termini di:

- requisiti di ammissione;
- contenuti specifici;
- durata dei singoli moduli/segmenti/unità formative;
- monte ore di assenze consentito;
- requisiti organizzativi dei soggetti erogatori (compresi i requisiti professionali dei docenti);
- crediti formativi esercitabili;
- percentuale massima di Formazione a Distanza (FaD) erogabile<sup>3</sup>;

---

<sup>3</sup> Per quanto attiene alla FaD, in assenza di percentuali definite nei singoli accordi o dalla normativa di riferimento è stato adottato quanto stabilito nelle "Linee Guida per l'utilizzo della modalità FaD/e learning nei percorsi formativi di accesso alle professioni regolamentate la cui formazione è in capo alle Regioni e Province Autonome" di Conferenza delle Regioni e delle Province autonome del 25

- modalità di valutazione e tipologia di esame;
- attestazione rilasciata.

Lo sviluppo degli standard di qualificazione (profili professionali) e dei relativi standard formativi regolamentati, presenti nel repertorio regionale è stato curato interamente dal Formez.

### *Gli standard sviluppati nell'ambito del progetto C.A.P.I.RE*

Nell'ambito del progetto C.A.P.I.RE sono stati sviluppati, a partire dallo studio e dall'interpretazione delle fonti normative che li regolano, 27 standard professionali e 108 percorsi formativi regolamentati. Come già richiamato nei capitoli precedenti, il Repertorio degli standard professionali e formativi della Regione Campania è suddiviso in 3 sezioni e 5 sottosezioni, definite con l'obiettivo di sistematizzare gli standard formativi regolamentati, compresi quelli non collegati ad uno standard professionale.

Come precedentemente introdotto non è sempre solo l'esercizio di una professione a richiedere una formazione obbligatoria ma anche l'esercizio di una attività o un ruolo, in particolare nell'ambito della sicurezza o della salvaguardia della salute (p.e. responsabili servizi prevenzione e protezione; somministrazione alimenti e bevande; addetti e responsabili alla rimozione, smaltimento e bonifica amianto, etc.). In questi casi il percorso formativo definito dalla Regione, in attuazione della norma nazionale, non si appoggia ad uno standard professionale, né lo si può sviluppare essendo di competenza dello Stato la definizione delle professioni normate.

I complessivi 135 standard (professionali e formativi) regolamentati e sviluppati sono stati posti nella piattaforma informatizzata "C.A.P.I.RE" realizzata nell'ambito del progetto, suddivisa in tre sezioni principali, a loro volta articolate sulla base delle tipologie di percorsi.

---

luglio 2019. Nelle linee guida è prevista una percentuale massima del 30% per il ricorso alla formazione a distanza (FAD)/e-learning, per quanto riguarda la parte di formazione teorica. Nell'attuale fase di emergenza, dovuta alla diffusione del Covid-19, il limite del 30% è stato ritenuto eccessivamente stringente. Per questo motivo la Conferenza delle Regioni, nella riunione del 31 marzo 2020, ha approvato un Accordo che deroga temporaneamente quanto previsto dalle linee guida del 25 luglio. Il ricorso a modalità FAD/e-learning è stato esteso al 100% del monte ore relativo alla formazione teorica: fino al 30% con modalità sincrone/asincrone; il restante 70%, aggiuntivo rispetto alla previsione precedente, esclusivamente con modalità sincrona. In seguito alla approvazione e alla pubblicazione delle disposizioni normative regionali in merito alla gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, che fra l'altro recepisce l'Accordo in Conferenza delle Regioni sullo stato di emergenza di cui sopra, sono stati revisionati, a cura del Formez, la struttura e i dati degli standard formativi precedentemente definiti e caricati in piattaforma e successivamente ricalcolate tutte le ore di FaD erogabili.

*1. Sezione “Qualificazioni regolamentate” (27 standard professionali e 41 standard formativi)<sup>4</sup>.*

In questa sezione sono raccolti i profili professionali regolamentati a livello nazionale ed i relativi standard di percorso formativo che si concludono con una valutazione di parte terza, ai sensi della normativa nazionale D.Lgs. 13/13 con l’acquisizione di un certificato di qualificazione professionale (p.e. Manutentore del verde, Estetista).

***Sezione 1- Qualificazioni regolamentate - Repertorio della Regione Campania***

<i>Qualificazioni regolamentate – Standard professionali</i>	<i>Relativi Standard formativi regolamentati</i>
- Manutentore del verde	- Manutentore del verde
- Installatore e manutentore straordinario - Biomasse per usi energetici	- Installatore e manutentore straordinario - Biomasse per usi energetici
- Installatore e manutentore straordinario - Pompe di calore per riscaldamento, refrigerazione e produzione di ACS	- Installatore e manutentore straordinario - Pompe di calore per riscaldamento, refrigerazione e produzione di ACS
- Installatore e manutentore straordinario - Sistemi fotovoltaici e fototermostatici	- Installatore e manutentore straordinario - Sistemi fotovoltaici e fototermostatici
- Installatore e manutentore straordinario - Sistemi solari termici	- Installatore e manutentore straordinario - Sistemi solari termici
- Tecnico meccatronico delle autoriparazioni	- Tecnico meccatronico delle autoriparazioni- <i>Percorso completo</i>
	- Tecnico meccatronico delle autoriparazioni - <i>Percorso ridotto per responsabili tecnici delle imprese già iscritte nel registro delle imprese o nell'albo delle imprese artigiane e abilitate alle attività di elettrauto</i>
	- Tecnico meccatronico delle autoriparazioni - <i>Percorso ridotto per responsabili tecnici delle imprese già iscritte nel registro delle imprese o nell'albo delle imprese artigiane e abilitate alle attività di meccanica e motoristica</i>
- Tecnico per l'attività di carrozziere delle autoriparazioni	Tecnico per l'attività di carrozziere delle autoriparazioni - <i>Percorso completo</i>
	- Tecnico per l'attività di carrozziere delle autoriparazioni - <i>Percorso ridotto per responsabili tecnici delle imprese già iscritte nel registro delle</i>

<sup>4</sup> Sono qui presenti alcune qualificazioni ottenibili a seguito di più percorsi formativi differenti (p.e. la qualificazione di Tecnico meccatronico si acquisisce attraverso il percorso formativo per “Tecnico meccatronico” oppure attraverso il percorso “Tecnico meccatronico delle autoriparazioni - Percorso ridotto per responsabili tecnici delle imprese già iscritte nel registro delle imprese o nell'albo delle imprese artigiane e abilitate alle attività di elettrauto” o ancora attraverso il percorso formativo per “Tecnico meccatronico delle autoriparazioni - Percorso ridotto per responsabili tecnici delle imprese già iscritte nel registro delle imprese o nell'albo delle imprese artigiane e abilitate alle attività di meccanica e motoristica”).

## La revisione del Sistema di formazione professionale in Campania

	<i>imprese o albo delle imprese artigiane e abilitate alle attività di meccatronico o a quella di gommista</i>
- Tecnico per l'attività di gommista delle autoriparazioni	- Tecnico per l'attività di gommista delle autoriparazioni – <i>Percorso completo</i> - Tecnico per l'attività di gommista delle autoriparazioni - <i>Percorso ridotto per responsabili tecnici delle imprese già iscritte nel registro delle imprese o albo delle imprese artigiane e abilitate alle attività di meccatronico o a quella di carrozziere</i>
- Assistente di studio odontoiatrico	- Assistente di studio odontoiatrico
- Mediatore culturale	- Mediatore culturale
- Operatore Socio - Sanitario (O.S.S.)	- Operatore Socio - Sanitario (O.S.S.) - Operatore Socio - Sanitario (O.S.S.) - <i>Percorso ridotto per le Infermiere volontarie della Croce Rossa Italiana</i> - Operatore Socio - Sanitario (O.S.S.) - <i>Percorso ridotto integrativo per riqualificazione "Operatore socio assistenziale" o equipollente</i> - Operatore Socio - Sanitario (O.S.S.) - <i>Percorso ridotto per i Diplomi dell'IP Indirizzo Servizi Socio Sanitari e Servizi per la Sanità e l'Assistenza sociale</i>
- Operatore Socio Sanitario con formazione complementare (O.S.S.S)	- Operatore Socio Sanitario con formazione complementare (O.S.S.S)
- Acconciatore	- Acconciatore
- Acconciatore - Specializzazione	- Acconciatore - Specializzazione - Acconciatore -350 ore
- Tecnico del restauro di beni culturali	- Tecnico del restauro di beni culturali
- Estetista	- Estetista
- Estetista - Specializzazione	- Estetista - Specializzazione - Estetista - formazione teorica 300 ore - Estetista 550 ore - Percorso ridotto per soggetti in possesso di qualifiche parziali ai sensi dell'art. 8, comma 7 della Legge 1/1990
- Responsabile tecnico di tintolavanderia	- Responsabile tecnico di tintolavanderia
- Maestro di sci alpino	- Maestro di sci alpino
- Maestro di sci nordico	- Maestro di sci nordico
- Maestro di snowboard	- Maestro di snowboard
- Addetto alle operazioni cimiteriali e di sepoltura	- Addetto alle operazioni cimiteriali e di sepoltura - Addetto alle operazioni cimiteriali e di sepoltura <i>percorso ridotto</i>
- Direttore tecnico dell'impresa funebre	- Direttore tecnico dell'impresa funebre - Direttore tecnico dell'impresa funebre - <i>percorso ridotto</i>

- Personale amministrativo addetto alla custodia (nell'ambito dei servizi cimiteriali)	- Personale amministrativo addetto alla custodia (nell'ambito dei servizi cimiteriali)
	- Personale amministrativo addetto alla custodia (nell'ambito dei servizi cimiteriali) - <i>percorso ridotto</i>
- Operatore funebre	- Operatore funebre
	- Operatore funebre - <i>percorso ridotto</i>
- Operatore dei servizi di Tanatoprassi	- Operatore dei servizi di Tanatoprassi
	- Operatore dei servizi di Tanatoprassi - <i>percorso ridotto</i>
- Responsabile dell'attività cimiteriale	- Responsabile dell'attività cimiteriale
	- Responsabile dell'attività cimiteriale - <i>percorso ridotto</i>

2. Sezione “Abilitazioni e relativi aggiornamenti”, suddivisa in due sottosezioni:

- Abilitazioni (n. 5 standard formativi)<sup>5</sup>. Sono qui confluiti gli standard di percorso formativo non appoggiati ad uno standard professionale. I percorsi si concludono con valutazione di parte terza, con Commissione definita dalla normativa nazionale/regionale vigente. Il positivo risultato della valutazione e l’attestazione in uscita al percorso sono abilitanti all’esercizio dell’attività (p.e. Abilitazione attività di Commercio nel Settore Merceologico Alimentare e di Somministrazione di Alimenti e Bevande – ex art. 71, c. 6, lett. a) del D.Lgs. 59/2010; Agente e rappresentante di commercio – Abilitazione ai sensi della L. 204/1985, degli artt. 74 e 80 del D.Lgs. 59/2010 e s.m.i.).
- Aggiornamenti finalizzati al mantenimento delle abilitazioni (n. 9 standard formativi)<sup>6</sup>. Sono qui ricompresi i percorsi obbligatori di aggiornamento finalizzati al mantenimento dell’abilitazione acquisita per l’esercizio di una professione o di una attività (p.e. Installatore e manutentore straordinario di impianti energetici alimentati da fonti rinnovabili – FER).

***Sezione 2 - Abilitazioni e relativi aggiornamenti- Repertorio della Regione Campania***

---

*Abilitazioni – Standard formativi*

- Abilitazione attività di Commercio nel Settore Merceologico Alimentare e di Somministrazione di Alimenti e Bevande – ex art. 71, c. 6, lett. a) del D.Lgs. 59/2010” (in sigla: SMA-SAB)
- Agente e rappresentante di commercio – Abilitazione ai sensi della L. 204/1985, degli artt. 74 e 80 del D.Lgs. 59/2010 e s.m.i.
- Addetto ai servizi di controllo delle attività di intrattenimento e di spettacolo in luoghi aperti al pubblico o in pubblici esercizi

<sup>5</sup> Di cui 2 non ancora in stato “pubblicato” in attesa di ripubblicazione a seguito di variazioni di parametri relativi al periodo emergenziale per COVID-19.

<sup>6</sup> Di cui 1 non ancora in stato “pubblicato” in attesa di deliberazione regionale.

- Addetto alla rimozione, smaltimento e bonifica amianto
- Responsabile gestione di rimozione, smaltimento e bonifica di beni contenenti amianto

### *Aggiornamenti finalizzati al mantenimento delle abilitazioni – Standard formativi*

- Installatore e manutentore straordinario di impianti energetici alimentati da fonti rinnovabili (FER) - Macrotipologie Impiantistiche Elettriche (Sistemi fotovoltaici e fototermoelettrici) - Aggiornamento
- Installatore e manutentore straordinario di impianti energetici alimentati da fonti rinnovabili (FER) - Macrotipologie Impiantistiche Termoidrauliche - Aggiornamento
- Ispettore dei centri di controllo privati autorizzati all'effettuazione della revisione dei veicoli a motore e dei loro rimorchi - Aggiornamento
- Addetto alle operazioni cimiteriali e di sepoltura - Aggiornamento
- Direttore tecnico dell'impresa funebre - Aggiornamento
- Operatore dei servizi di Tanatoprassi - Aggiornamento
- Operatore funebre - Aggiornamento
- Responsabile dell'attività cimiteriale - Aggiornamento
- Personale amministrativo addetto alla custodia – Aggiornamento

### 3. Sezione “Altri percorsi”, anch'essa suddivisa in due sottosezioni:

- Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (41 standard formativi), sono presenti in questa sottosezione gli standard formativi discendenti dall'art. 37 del TU 81/08 le cui norme attuative e gli accordi di riferimento indicano – anche in modo non esclusivo – fra i soggetti erogatori della formazione gli organismi accreditati dalle regioni (p.e. percorsi per Addetto e Responsabile dei Servizi di Prevenzione e Protezione).
- Percorsi propedeutici all'ammissione ad esami di abilitazione (12 standard formativi)<sup>7</sup>, si tratta di percorsi relativi a professioni/attività la cui competenza in materia di formazione è demandata alle regioni. Gli esami conclusivi abilitanti tuttavia non sono a titolarità regionale (p.e. per l'Agente di affari e mediazione la competenza in materia di esame abilitante è della Camera di Commercio).

### ***Sezione 3 - Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro - Repertorio della Regione Campania***

- Addetto e Responsabile dei Servizi di Prevenzione e Protezione (ASPP e RSPP), Modulo A - Base
- Addetto e Responsabile dei Servizi di Prevenzione e Protezione (ASPP e RSPP), Modulo B - Comune
- Addetto e Responsabile dei Servizi di Prevenzione e Protezione (ASPP e RSPP), Modulo B - SP 1, Agricoltura - Pesca, Macrocategoria ATECO A (Agricoltura, Silvicoltura e Pesca)
- Addetto e Responsabile dei Servizi di Prevenzione e Protezione (ASPP e RSPP), Modulo B - SP 2, Cave - Costruzioni, Macrocategorie ATECO B (Estrazione di minerali da cave e miniere) ed F (Costruzioni)

<sup>7</sup> Di cui 4 in stato validato ma non ancora “pubblicato” in attesa di deliberazione regionale.



- Addetto e Responsabile dei Servizi di Prevenzione e Protezione (ASPP e RSPP), Modulo B - SP 3, Sanità residenziale, Macrocategoria ATECO Q (Sanità e assistenza sociale: 86.1 - Servizi ospedalieri e 87 - Servizi di assistenza sociale residenziale)
- Addetto e Responsabile dei Servizi di Prevenzione e Protezione (ASPP e RSPP), Modulo B - SP 4, Chimico - Petrolchimico, Macrocategoria ATECO C (Attività manifatturiere: 19 - Fabbricazione di coke e prodotti derivanti dalla raffinazione del petrolio e 20 - Fabbricazione di prodotti chimici)
- Responsabile dei Servizi di Prevenzione e Protezione (RSPP), Modulo C - Specializzazione
- Lavoratori e preposti addetti al montaggio/smontaggio/trasformazione di ponteggi
- Lavoratori addetti ai sistemi di accesso e posizionamento mediante funi - Per l'accesso e il lavoro in sospensione in siti naturali o artificiali
- Lavoratori addetti ai sistemi di accesso e posizionamento mediante funi - Per l'accesso e l'attività lavorativa su alberi
- Preposti con funzione di sorveglianza dei lavori addetti ai sistemi di accesso e posizionamento mediante funi
- 23 Standard di percorso formativo di cui all'Accordo Stato-Regioni 22 febbraio 2012, concernente l'individuazione delle attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori, nonché le modalità per il riconoscimento di tale abilitazione, i soggetti formatori, la durata, gli indirizzi ed i requisiti minimi di validità della formazione, in attuazione dell'articolo 73, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni. (Rep. Atti n. 53/CSR).
- Datore di lavoro RSPP – Rischio Alto
- Datore di lavoro RSPP – Rischio Basso
- Datore di lavoro RSPP – Rischio Medio
- Formazione generale dei Lavoratori - art. 37, c. 2 D.lgs. 81/2008 e s.m.i.
- Formazione specifica dei Lavoratori - Settori Rischio Medio
- Formazione specifica dei Lavoratori - Settori Rischio Alto
- Formazione specifica dei Lavoratori - Settori Rischio Basso

---

### ***Sezione 4 - Percorsi propedeutici all'ammissione ad esami di abilitazione - Repertorio della Regione Campania***

---

- Formazione dell'ispettore dei centri di controllo privati autorizzati all'effettuazione della revisione dei veicoli a motore e dei loro rimorchi, di cui all'articolo 13 del decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti 19 maggio 2017, n. 214 - MODULO A - TEORICO
- Formazione dell'ispettore dei centri di controllo privati autorizzati all'effettuazione della revisione dei veicoli a motore e dei loro rimorchi, di cui all'articolo 13 del decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti 19 maggio 2017, n. 214. MODULO B – TEORICO - PRATICO
- Formazione dell'ispettore dei centri di controllo privati autorizzati all'effettuazione della revisione dei veicoli a motore e dei loro rimorchi, di cui all'articolo 13 del decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti 19 maggio 2017, n. 214. MODULO C - TEORICO-PRATICO
- Agente affari in mediazione
- Insegnante di autoscuola - art. 2, comma 2 - D.M. n. 17-2011
- Istruttore di autoscuola - art. 5, comma 1, lett. a) - D.M. n. 17-2011
- Istruttore di autoscuola - art. 5, comma 1, lett. b) - D.M. n. 17-2011
- Istruttore di autoscuola - art. 5, comma 2 - D.M. n. 17-2011
- Centralinista telefonico non vedente



- Operatore telefonico addetto ai servizi di telemarketing e di telesoccorso (riservato a destinatari non vedenti o ipovedenti, ai sensi della L. 113/1985, del D.M. 10/01/2000 e della Circolare del Min. del Lavoro 10/03/2005, n. 10)
- Operatore telefonico addetto alla gestione e utilizzazione di banche dati (riservato a destinatari non vedenti o ipovedenti, ai sensi della L. 113/1985, del D.M. 10/01/2000 e della Circolare del Min. del Lavoro 10/03/2005, n. 10)
- Operatore telefonico addetto alle informazioni alla clientela e agli uffici relazioni col pubblico (riservato a destinatari non vedenti o ipovedenti, ai sensi della L. 113/1985, del D.M. 10/01/2000 e della Circolare del Min. del Lavoro 10/03/2005, n. 10)

Infine, sempre nell'ambito del progetto C.A.P.I.RE e a cura del Formez, gli standard regolamentati, presenti nel Repertorio regionale e ascrivibili alla fattispecie "Qualificazioni regionali abilitanti ex Direttiva 2005/36/CE" (di cui alla Tavola 1) sono stati inseriti nell'apposito "cassetto" delle professioni regolamentate della Piattaforma INAPP "Atlante del lavoro e delle qualificazioni".

## L'evoluzione dei dispositivi regionali per la gestione del sistema della formazione professionale in Campania

di Fabrizio Lella\*

### *Premessa*

Con il progetto C.A.P.I.RE, l'adeguamento del quadro normativo nella formazione professionale in Campania dettato dalle innovazioni introdotte con il D.Lgs. 13/2013 e dal D.I. del 30/6/2015, con l'istituzione del Repertorio Regionale dei Titoli e delle Qualificazioni (RRTQ)<sup>1</sup> e con l'approvazione del dispositivo integrato SCRIVERE sul sistema di certificazione regionale di individuazione, validazione e riconoscimento delle esperienze<sup>2</sup>, ha comportato un notevole lavoro di revisione delle disposizioni sulla gestione, il monitoraggio ed il controllo delle attività formative.

La riforma del sistema, ed in particolare l'introduzione degli standard professionali e formativi, ha impattato su una situazione particolare dell'offerta formativa sul territorio caratterizzata, oltre che da attività finanziate con il Fondo Sociale Europeo e con fondi regionali a seguito di avvisi e bandi che, in qualche modo, ne delimitano ambiti e regole, dal diffuso fenomeno della formazione autofinanziata.

La formazione autofinanziata, ovvero percorsi per la cui partecipazione è previsto il pagamento di una quota versata alle Agenzie formative da parte degli allievi, rappresenta un enorme "mercato" nella Regione Campania, dove è possibile reperire eterogenei percorsi di qualificazione sia per professioni non regolamentate che regolamentate, percorsi di abilitazione, di aggiornamento per il mantenimento di una abilitazione o propedeutici all'ammissione a esami di abilitazione presso altri soggetti titolari etc., con attestati in esito che vengono rilasciati dalla Regione Campania a seguito dello svolgimento di esami finali presieduti da funzionari regionali. Molte di queste attività hanno anche in parte scalzato e sostituito quella che invece è un'offerta formativa tipica dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP), asse portante in altre regioni delle opportunità per i giovani di assolvere al diritto-dovere all'istruzione e alla formazione. In Campania l'IeFP è relegata, invece, ad un limitato numero di percorsi realizzati da istituzioni scolastiche superiori statali e paritarie in regime di sussidiarietà integrativa e solo ultimamente, con l'avvio della sperimentazione sul sistema duale, si è aperta ad alcuni percorsi triennali realizzati da Agenzie formative accreditate.

In questa situazione il lavoro del progetto C.A.P.I.RE, sull'obiettivo regionale di innalzare il livello qualitativo dell'offerta formativa e di garantire un quadro di

---

\* Consulente Formez PA, già Direttore Generale *Formazione, Ricerca e Innovazione, Scuola e Università, Diritto allo Studio*, Regione Lazio.

<sup>1</sup> D.G.R. n. 223 del 27/06/2014 - Approvazione degli indirizzi sul sistema regionale degli standard professionali, formativi, di certificazione e di attestazione.

<sup>2</sup> D.G.R. n. 314 del 28/06/2016 - Riforma del sistema della formazione professionale - approvazione dispositivo integrato SCRIVERE - Sistema di certificazione regionale di Individuazione, Validazione e Riconoscimento delle Esperienze. Recepimento Decreto M.L.P.S. 30 giugno 2015.

regole chiaro e preciso a supporto della corretta gestione delle attività da parte delle Agenzie formative, del controllo e monitoraggio da parte degli uffici regionali preposti e della tutela dei diritti degli utenti, ha seguito due direttrici specifiche concernenti:

- 1) La disciplina sulla valorizzazione degli apprendimenti in esito a percorsi formativi formali, che a più riprese è stata modificata ed implementata.
- 2) Le regole per l'autorizzazione e la gestione delle attività formative autofinanziate dalle Agenzie formative, collegate alle nuove modalità di Controllo e Vigilanza in fase di erogazione e conclusione delle attività.

### *Dispositivi per la valorizzazione degli apprendimenti*

All'interno del complesso dei dispositivi da adottare indicati nei dettami della D.G.R. 314/2016 – SCRIVERE, rivestivano particolare urgenza quelli rivolti a regolamentare la valorizzazione degli apprendimenti acquisiti in contesti formali, stante l'enorme mole e numerosità di attività formative in essere e la pressione da parte delle Agenzie Formative nella richiesta di autorizzazione a realizzarne di nuove soprattutto con la modalità autofinanziata.

Fermo restando il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni da adottare e gli standard minimi di processo, modalità di attestazione e sistema, nella definizione della procedura di Certificazione delle Competenze in esito a percorsi formali, si è da subito puntata l'attenzione su:

- il rispetto, per il personale addetto all'erogazione dei servizi, di requisiti professionali idonei al presidio degli aspetti di contenuto curricolare, professionale e di metodologia valutativa;
- la previsione di condizioni che assicurassero collegialità, oggettività, terzietà e indipendenza nelle fasi della procedura di certificazione delle competenze e nelle commissioni di valutazione.

Su queste linee la Regione ha disposto una prima Delibera della Giunta Regionale<sup>3</sup> con la quale è stata definita la nuova composizione<sup>4</sup> delle Commissioni esaminatrici

---

<sup>3</sup> D.G.R. n. 449 del 12/07/2017 - Deliberazione di G.R. n. 314 del 28-06-2016 - Disposizioni attuative - Approvazione disciplinare per lo svolgimento degli esami finali - corsi finanziati ed autofinanziati.

<sup>4</sup> La nuova composizione delle Commissioni ha cambiato la precedente configurazione basata su quanto stabilito dall'art. 14 della Legge Quadro 845/1978 che prevedeva la nomina di esperti designati dalle amministrazioni periferiche del Ministero della pubblica istruzione e del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, nonché esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro. Tale cambiamento ha dato anche luogo ad un ricorso straordinario al Presidente della Repubblica proposto da dipendenti del Ministero del Lavoro "Ispettorato Interregionale del Lavoro di Napoli" e Ministero della Pubblica Istruzione "Direzione Scolastica della Campania".

per gli esami finali in esito a percorsi formativi formali rivolti al conseguimento di un Certificato di Qualificazione Professionale stabilita in:

- un Presidente di provenienza regionale;
- un Esperto di Settore Economico-Professionale (SEP) oggetto di attestazione, ovvero uno specialista proveniente dal Mercato del Lavoro correlato alla Qualificazione/Titolo/Idoneità per cui i candidati richiedono la relativa validazione/certificazione. L'Esperto partecipa, in sede di valutazione, all'accertamento delle competenze tecnico-professionali collaborando con gli altri membri della Commissione;
- un Rappresentante dell'Agenzia Formativa accreditata, in possesso della qualificazione di "Tecnico della pianificazione e realizzazione delle attività valutative" (TAV) che svolge principalmente una funzione di indirizzo metodologico per quanto attiene le attività di predisposizione delle prove, somministrazione e valutazione delle stesse.

La Commissione viene coadiuvata da un Segretario verbalizzante di provenienza regionale.

Al tempo stesso la Delibera ha proceduto all'istituzione dell'Elenco dei Presidenti e Segretari di Commissione (di provenienza regionale e a cui è stato dato seguito con la manifestazione d'interesse indetta con il D.D. n. 670 del 16/10/2017) e dell'Elenco degli Esperti di SEP (con manifestazione d'interesse di cui al D.D. 669 del 16/10/2017).

Il lavoro del progetto C.A.P.I.RE è pertanto consistito, da una parte, nel supportare con una task-force l'iter della costituzione degli elenchi degli Esperti di SEP, con un'assistenza costante agli uffici regionali e con un supporto operativo nella pre-istruttoria delle candidature, dall'altra di seguire lo sviluppo della normativa attuativa delle direttive regionali con la redazione di:

- un "*Manuale operativo per il funzionamento delle Commissioni di esame finale*", con la definizione delle procedure di composizione delle Commissioni, la richiesta e l'articolazione delle prove, le attestazioni in esito e la verbalizzazione dell'esame;
- la "*Modulistica*" di riferimento (format di richiesta di nomina della Commissione, griglie sinottico-riepilogative della valutazione dei candidati, format di scheda individuale di valutazione, fac-simile del Verbale dell'esame finale).

Tali materiali sono stati oggetto del Decreto Dirigenziale n. 20 del 22/01/2018, che, insieme ad altre precisazioni relative alle prove d'esame per percorsi di Abilitazione, Abilitazione/Aggiornamento, Aggiornamento e Specializzazione

contenute nella D.G.R. 294 del 15/5/2018, ha costituito la nuova cornice generale di riferimento in materia per la Regione Campania.

Successivamente, a seguito di alcune modifiche intervenute nel Regolamento Regionale di attuazione della Legge Regionale 14/2009 sulla Formazione Professionale, il quadro normativo è stato aggiornato con la pubblicazione della Delibera di Giunta Regionale n. 415 del 10/09/2019 e del Decreto Dirigenziale n. 1065 del 17/10/2019 di attuazione, laddove è stata introdotta l'istituzione anche dell'Elenco regionale dei Tecnici della pianificazione e realizzazione delle attività valutative (TAV), al quale sono iscritti, dietro loro specifica richiesta, i soggetti in possesso della relativa qualificazione regionale o di qualificazione equivalente di altra Regione, e dove sono state specificate le procedure per il recupero parziale o totale delle prove d'esame per allievi che non hanno conseguito la qualificazione nella sua interezza ma solo limitatamente ad alcune unità di competenza del profilo professionale. Il Decreto Dirigenziale riporta, inoltre, uno specifico disciplinare per il funzionamento delle Commissioni di Esame Finale per il conseguimento delle Qualificazioni Professionali afferenti ai profili di Operatore Socio Sanitario (O.S.S.) e di Operatore Socio Sanitario con formazione complementare (O.S.S.S.), profili professionali per i quali l'offerta di formazione (soprattutto autofinanziata) ha raggiunto numeri elevatissimi di percorsi promossi e realizzati dalle Agenzie Formative nella Regione Campania.

L'ultimo tassello del lavoro svolto con il progetto C.A.P.I.R.E, dettato dalla necessità da parte della Direzione Generale di snellire l'iter di rilascio degli attestati in esito, anche alla luce della completa informatizzazione della procedura d'esame con le nuove funzionalità della piattaforma del Sistema Informativo della Formazione e del Lavoro (SILF), è consistito nell'aggiornamento del format del *Certificato di Qualificazione Professionale*<sup>5</sup> e delle relative nuove disposizioni in merito.

Nella pratica si è trattato di concepire – di concerto con gli esperti informatici SILF – un unico format per il Certificato di Qualificazione che potesse essere rilasciato dal sistema contestualmente alla conclusione delle operazioni di valutazione delle prove d'esame e che risultasse adattabile a tutte le categorie di utenti quali:

*Allievi che avessero frequentato in tutto o in parte (nel caso di crediti formativi) un corso*

- a) per il conseguimento di una qualifica nella sua interezza (caso normale);
- b) per il conseguimento della certificazione solo di alcune Unità di Competenza (UC) nel caso non si fosse superato per intero l'esame per una qualifica “non regolamentata” (nel caso di profili regolamentati non esiste questa opzione);
- c) per il conseguimento di una qualifica “non regolamentata” nella sua interezza, nel caso in cui si fossero possedute già alcune competenze certificate in

---

<sup>5</sup> Un primo format è stato fornito nell'Allegato D alla D.G.R. n. 314 del 28/06/2016 – Dispositivo Integrato SCRIVERE.

precedenza (UC capitalizzate già registrate nell'anagrafe dell'utente in SILF) e si fosse superata la prova finale solo per le restanti UC (qualifica per capitalizzazione).

### *Candidati esterni al corso che fossero stati aggiunti all'elenco degli esaminandi*

- a) per il conseguimento della certificazione solo di alcune UC nel caso di apprendimenti non formali o informali riconosciuti con un Documento di Validazione;
- b) per il conseguimento di una qualifica “non regolamentata” nella sua interezza, nel caso di “Esami di Recupero” dove si fossero possedute già alcune competenze certificate in un precedente esame (UC capitalizzate già registrate nell'anagrafe dell'utente in SILF) e si fosse superata la prova finale solo per le restanti UC;
- c) per il conseguimento di una qualifica “regolamentata” nella sua interezza, nel caso di “Esami di Recupero” dove si fosse posseduta un'attestazione del risultato negativo di un precedente esame finale rilasciata dall'Agenzia Formativa, superando tutte le prove d'esame.

Il nuovo format è stato oggetto del Decreto Dirigenziale n. 762 del 31/07/2020 che ha anche introdotto la possibilità di attribuire al dipendente con funzioni di Presidente della commissione d'esame la delega per la sottoscrizione, convalida e rilascio immediato agli allievi, dei format di attestazione mediante utilizzo della piattaforma dedicata SILF, sulla scorta degli esiti riportati nel verbale d'esame.

L'adozione del nuovo format conforme agli standard di cui all'art. 6 del D.Lgs. 16 gennaio 2013, n. 13, ha creato paradossalmente, sia in Campania che in altre regioni italiane, alcuni problemi di ammissibilità della qualificazione ottenuta in occasione di procedure concorsuali per il reclutamento del personale amministrativo o comunque per la formazione delle graduatorie di alcune Amministrazioni Centrali (es. MIUR o Ministero della Difesa) che in diversi casi accettavano unicamente quelle rilasciate solo ai sensi dell'art. 14 della L. 845/78, non considerando che tale legge, seppur non abrogata era stata completamente superata dai nuovi standard introdotti dall'art. 6 del D.Lgs. 16 gennaio 2013, n. 13. Tale situazione, in attesa di chiarimenti richiesti alle Amministrazioni competenti, ha comportato una mole di richieste di riconferma e avvaloramento alle Regioni da parte degli aspiranti candidati che si vedevano respingere le certificazioni in loro possesso con un onere burocratico non indifferente per gli uffici.

### *Le nuove regole per la Formazione Autofinanziata*

Il sistema della formazione autofinanziata nel 2017 era ancora normato con le disposizioni risalenti alla D.G.R n. 315 del 21/6/2011 e necessitava urgentemente di una nuova regolamentazione per monitorare e porre sotto controllo, soprattutto

alla luce delle innovazioni introdotte con l'adozione del Repertorio e degli standard formativi, l'enorme offerta di percorsi formativi presente sul territorio.

Il lavoro svolto con il progetto C.A.P.I.RE si è concentrato sulla redazione di due documenti generali che offrirono una panoramica completa sulle nuove regole, contemplando la complessità della casistica e delle attività svolte nella Regione Campania in questo settore, ed in particolare:

- 1) "*Linee guida per la formazione professionale autofinanziata - rilascio delle autorizzazioni, gestione, esami finali e vigilanza in fase di erogazione*" sulle disposizioni di sistema, obblighi delle Agenzie Formative e regolamentazione degli esami con particolare riguardo ai percorsi formativi relativi al rilascio di attestazioni di abilitazioni e di frequenza e profitto. Tale documento è stato oggetto della D.G.R. n. 294 del 15/5/2018 e costituisce la cornice generale di riferimento per i dettami operativi regionali in materia, in abrogazione della precedente Deliberazione di G.R. n.315 del 21/06/2011.
- 2) "*Manuale Operativo e relativa Modulistica*" di cui al D.D. 715 del 20/6/2018, dove sono state declinate e disposte tutte le fasi dei procedimenti di istanza, autorizzazione, avvio e gestione delle attività formative autofinanziate, esami finali, rilascio attestati, monitoraggio, vigilanza e controllo degli interventi. Tale documento era corredato da n. 19 allegati che hanno costituito una modulistica di supporto, essenziale per le Agenzie formative e per l'Amministrazione regionale al fine di standardizzare processi ed attuare una corretta e trasparente gestione delle attività.

La pubblicizzazione del nuovo quadro normativo è stata accompagnata da una serie di seminari ed interventi formativi destinati sia agli stakeholders del sistema sulla corretta consultazione del Repertorio, degli standard formativi e dei format gestionali allegati al Manuale, sia al personale dei STP della Regione Campania, soprattutto per ciò che riguarda le attività di vigilanza e controllo ed il nuovo sistema sanzionatorio.

*L'introduzione dei sistemi informativi per la gestione ed il monitoraggio*

*La piattaforma S.I.FORM.A*

L'elevato numero di interventi formativi per i quali le Agenzie Formative richiedevano l'autorizzazione e l'articolazione complessa dei procedimenti autorizzativi e di gestione introdotti, ha fatto da subito sorgere la necessità di allestire un sistema informativo gestionale che permettesse di agevolare da una parte le operazioni obbligatorie da parte delle Agenzie formative (presentazione di dichiarazioni, documentazione progettuale, format da allegare etc.), dall'altra il lavoro di rilascio delle autorizzazioni e le operazioni di vigilanza e controllo da parte del personale regionale.



Un altro indubbio vantaggio del sistema informativo risiedeva nella possibilità di poter monitorare con maggiore precisione la quantità e la tipologia dell'offerta formativa autorizzata, con dati che fino ad allora, erano stati trattati solo manualmente dal personale regionale.

Pertanto il lavoro si è concentrato nel supporto di progettazione operativa al personale interno regionale incaricato dalla Direzione Generale, che ha portato all'introduzione a sistema della piattaforma S.I.FORM.A a fine 2018.

La piattaforma era in grado di gestire on-line tutte le operazioni a partire dall'istanza di autorizzazione per un percorso formativo fino alla conclusione delle attività didattiche. Restava escluso il segmento di attività relativo alla richiesta di esami finali, composizione delle commissioni, realizzazione delle prove finali e rilascio degli attestati che sarebbero stati oggetto di una successiva implementazione del sistema.

La piattaforma permetteva, in modalità on-line, alle Agenzie Formative di:

- presentare istanza di autorizzazione ad un percorso formativo e verificare eventuali richieste di integrazioni sulla documentazione presentata;
- attivare la richiesta di avvio di un'edizione corsuale e della vidimazione dei registri, inserendo tutti i dati direttamente sulla piattaforma (aule, allievi, formati iscrizione, docenti, curricula, calendario didattico, convenzioni stage, autocertificazioni etc.) e verificare eventuali richieste di integrazioni sulla documentazione presentata;
- inserire variazioni/integrazioni (non retroattive) su allievi (di norma entro il 20% delle ore), calendario, docenti ed enti convenzionati per le attività di stage/tirocinio;
- inserire i dati di frequenza degli allievi.

Ogni step (presentazione, richiesta integrazioni, autorizzazione, vidimazione registri etc.) veniva confermato attraverso l'invio di e-mail all'indirizzo di posta elettronica che l'Agenzia Formativa era tenuta ad indicare al momento dell'accesso al sistema e/o al Responsabile/Funziario regionale preposto all'espletamento delle funzioni di istruttoria e controllo.

Il corretto inserimento della documentazione sulla piattaforma equivaleva di default all'assolvimento di tutti gli obblighi riferiti alle comunicazioni di rito per l'avvio e la gestione delle attività corsuali.

Di conseguenza l'uso della piattaforma S.I.FORM.A ha comportato la revisione del precedente dispositivo di cui alla D.D. 715/2018 con la pubblicazione dei seguenti documenti:

- 1) il *“Nuovo Manuale Operativo per la formazione professionale autofinanziata, rilascio delle autorizzazioni, gestione, esami finali e vigilanza in fase di erogazione”*, con il supporto della piattaforma S.I.FORM.A di cui al D.D. 1576 del 13/12/2018, dove sono state adeguate le procedure alle funzionalità della piattaforma;



- 2) il “*Manuale d’uso per le Agenzie Formative*” dove sono stati descritti nel dettaglio tutti i passaggi informatici necessari (con illustrazione delle schermate e delle operazioni da portare avanti sul computer) affinché il lavoro di caricamento di dati da parte delle Agenzie Formative fosse il più chiaro e agevole possibile;
- 3) un “*Vademecum Interno*”, destinato al personale degli uffici regionali preposti, nel quale sono stati dettagliati tutti i profili di utenza e di accesso di coloro i quali dovevano operare all’interno del sistema, con la descrizione delle relative possibilità di intervento ed una serie di schemi identificativi dei *flussi di lavoro e di comunicazione*, all’interno e all’esterno della piattaforma S.I.FORM.A.

Anche in questo caso, la nuova normativa è stata accompagnata da una serie di seminari formativi, rivolti a tutto il personale degli STP delle cinque province campane sulle funzionalità della piattaforma e sulle nuove modalità operative interne descritte dal Vademecum di cui sopra.

### *Il Sistema Informativo per la Formazione ed il Lavoro (SILF)*

Successivamente, nel corso del 2019, alla luce della subentrata necessità da parte della Direzione Generale di costituire un unico “Sistema Informativo della Formazione e del Lavoro” (SILF) – operazione per la quale la Regione Campania ha incaricato la società di informatica Almaviva –, si è proceduto con non poche difficoltà alla traslazione di tutti i dati della piattaforma sui corsi richiesti, autorizzati, avviati ed in essere all’interno del SILF.

Il lavoro del progetto C.A.P.I.RE si è orientato a questo punto sul supporto alla progettazione esecutiva del sistema SILF per quanto riguarda soprattutto la formazione autofinanziata (fermo restando che la formazione finanziata era gestita dalla piattaforma FSE-Simona anch’essa confluita nel SILF), tenendo conto delle specifiche nuove funzionalità che attualmente permettono:

- *la standardizzazione della progettazione formativa*: nella pratica, scegliendo un profilo professionale dal Repertorio attraverso dei protocolli di colloquio fra SILF e la piattaforma C.A.P.I.RE, è possibile la costruzione “guidata” del percorso formativo con la lettura automatica delle UF presenti negli standard formativi, lasciando al progettista la calibratura delle ore all’interno di range predefiniti e la definizione dei moduli di riferimento per le *Key Competencies*;
- *il caricamento on-line di tutta la documentazione obbligatoria*: sui dettami delle disposizioni vigenti ed evitando in questo modo l’iter autorizzativo iniziale da parte dei funzionari regionali, il sistema opera dei blocchi automatici laddove non siano caricati correttamente documenti o dichiarazioni necessarie per l’avvio delle attività;
- *il supporto alla procedura per la realizzazione degli esami finali*: laddove è possibile all’interno del sistema procedere alla composizione delle Commissioni d’esame, alla registrazione delle prove, alla compilazione del verbale d’esame

nel rispetto dei dettami della D.G.R n. 477 dell'8/10/2019 e del D.D. n. 1065 del 17/10/2019, fino al rilascio contestuale a fine esame agli allievi dei certificati di qualificazione compilati automaticamente secondo il format approvato con il D.D. n. 762 del 31/07/2020;

- *il supporto alle procedure di vigilanza e controllo*: con la verifica diretta a sistema della documentazione caricata dalle Agenzie formative, è possibile per i funzionari regionali procedere all'effettuazione dei controlli documentali o da remoto con la compilazione automatica dei Verbali di controllo e il rilascio di nulla-osta per gli esami finali.

Anche in questo caso si è reso necessario riadeguare, con un lavoro di aggiornamento e implementazione durato alcuni mesi, il quadro delle disposizioni che ha portato alla pubblicazione del Decreto Dirigenziale n. 196 del 4 marzo 2020 – “Manuale operativo per la formazione professionale autofinanziata, gestione attività formative, esami finali e vigilanza in fase di erogazione, con il supporto della piattaforma SILF”, manuale che avrebbe dovuto in seguito subire modifiche ed integrazioni con l'adozione delle misure atte al contrasto dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nel mese di marzo 2020.

### *Le disposizioni sulla Formazione Autofinanziata a seguito del COVID-19*

Nel periodo di introduzione delle misure di contenimento dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, la Regione Campania, a seguito della sospensione delle attività formative in presenza sancita dal DPCM 8 marzo 2020, ha dovuto introdurre d'urgenza una serie di nuove disposizioni per non bloccare completamente le attività sul territorio<sup>6</sup>.

La sintesi dei provvedimenti risiede nella possibilità di realizzare attività formative interamente a distanza, evitando completamente momenti di presenza in aula o laboratorio o stage, con percentuali circostanziate sia per la modalità “asincrona” (ovvero la modalità che permette ai discenti la fruizione individuale on-line di

---

<sup>6</sup> Delibera di Giunta Regionale n. 134 dell'11 marzo 2020 “Emergenza epidemiologica COVID-19. Disposizioni in materia di formazione professionale autofinanziata” alla quale sono seguiti:

- Decreto Dirigenziale n. 229 del 23 marzo 2020 “DGR n. 134 dell'11/03/2020 – disposizioni urgenti in materia di formazione professionale autofinanziata”;
- Decreto Dirigenziale n. 423 del 4 maggio 2020 “Contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 - Misure urgenti a supporto dei percorsi e delle attività formative e di inserimento socio-lavorativo”;
- Decreto Dirigenziale n. 556 del 1° giugno 2020 “Contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 - Misure urgenti a supporto dei percorsi e delle attività formative e di inserimento socio-lavorativo - ulteriori indicazioni tecniche e adeguamenti delle note operative”;
- Decreto Dirigenziale n. 966 del 22/10/2020 “Misure concernenti la gestione degli esami in presenza nell'ambito delle attività di Formazione Professionale e di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) nel periodo di emergenza COVID-19”.

contenuti didattici attraverso una piattaforma dedicata senza il collegamento contemporaneo del docente o del tutor), sia per la modalità “sincrona” (ovvero la modalità che prevede il collegamento contemporaneo in videoconferenza degli allievi e che consenta l’interazione contestuale tra questi, i docenti e/o gli e-tutor, con l’utilizzo di strumenti tecnologici che garantiscono il monitoraggio qualitativo delle modalità di utilizzo, la possibilità di un reale supporto all’apprendimento, la verifica dei risultati raggiunti, nonché la creazione di gruppi strutturati). Inoltre, per dare concretezza alle esperienze didattiche durante i periodi di laboratorio e/o di Stage è stata ideata la possibilità di programmare la didattica attraverso lo sviluppo di *Project Work*, ovvero attività a distanza in modalità “sincrona”, realizzate utilizzando metodologie didattiche che si ispirano al principio generale del *learning by doing*. Ciascun *Project Work* prevede giornalmente il collegamento contemporaneo dei destinatari e l’interazione contestuale tra questi, i docenti e/o gli e-tutor, nelle fasi di avvio (presentazione) e conclusione (analisi dei risultati), ciascuna della durata di almeno trenta minuti. La fase di sviluppo può realizzarsi individualmente o in gruppo mediante la creazione di gruppi strutturati o semi strutturati (es. forum tematici, chat di assistenza, scambio di documenti via mail, strumenti di collaborative work).

La numerosità e la complessità dei decreti emanati (che spesso hanno riguardato al tempo stesso sia la disciplina della formazione autofinanziata che quella della finanziata o delle politiche attive per il lavoro), hanno determinato, a conclusione della prima fase della situazione emergenziale in atto, l’esigenza di riportare ordine e chiarezza nel contesto generale delle disposizioni da seguire.

Pertanto, per fornire alle Agenzie formative un unico strumento di consultazione utile e rapido, si è pensato in un primo momento di racchiudere – per la sola formazione autofinanziata ed introducendo ed adeguando anche le procedure di controllo e vigilanza da remoto – tutte le nuove disposizioni in un unico testo in un *Addendum al Manuale Operativo di cui al D.D. 196/2020*. Tale documento alla fine si è trasformato in un nuovo manuale che è stato oggetto del Decreto Dirigenziale n. 40 del 01/02/2021 – “Manuale operativo per la formazione professionale autofinanziata: gestione delle attività formative mediante il supporto della piattaforma SILF monitoraggio”, che ha abrogato tutte le precedenti disposizioni in merito.

### *Controllo e Vigilanza nella Formazione Autofinanziata*

Il complesso fenomeno della formazione autofinanziata in Campania, caratterizzato da un elevatissimo numero di attività formative di ogni genere e di durata e articolazioni disparate, spesso attuate in contesti geografici transfrontalieri con le regioni limitrofe e con diffuse irregolarità nella gestione e nel rispetto degli standard minimi, ha comportato – parallelamente alla revisione delle disposizioni gestionali già descritte – un riordino ed un rafforzamento delle attività di vigilanza e controllo da parte degli uffici regionali.

Inizialmente le attività di controllo e sanzionamento, coordinate dall'Ufficio di Staff e supportate dalle UOD dei Servizi Territoriali Provinciali (STP), venivano attivate o *in itinere* su segnalazioni di vario genere o *ex post* al momento del rilascio del nulla-osta per la realizzazione degli esami finali, compromettendo spesso con l'erogazione delle sanzioni i legittimi interessi degli allievi che avevano partecipato al corso e che non potevano più conseguire l'attestato in esito.

In questa materia, pertanto, il lavoro del progetto C.A.P.I.RE si è incentrato sul supporto agli uffici regionali competenti riguardo a:

- *lo snellimento delle procedure*: inizialmente l'erogazione delle sanzioni veniva effettuata solo o dalla Direzione o dall'Ufficio di Staff con ricadute sulla tempestività degli interventi e sulla loro efficacia. Con il Decreto Dirigenziale n. 579 del 17/05/2019 - "Procedura delle operazioni di controllo e di sanzionamento sulla gestione dell'offerta formativa dei corsi autofinanziati in modifica dell'art. 28 dell'Allegato A al D.D. n.1576 del 13/12/2018", si è provveduto a dare la responsabilità integrale e diretta di tutto il procedimento alle UOD dei Servizi Territoriali Provinciali (STP), consentendo un accorciamento dei tempi e una maggiore vicinanza al territorio;
- *l'anticipazione della vigilanza* nelle fasi di avvio (*ex ante*) e di realizzazione (*in itinere*) degli interventi formativi, attraverso l'utilizzo della piattaforma informatica, organizzando controlli documentali on-desk e programmando le visite ispettive in loco, per arrivare alla sperimentazione delle visite ispettive da remoto con collegamenti on-line sulle attività didattiche a distanza in modalità "sincrona";
- *la formazione degli addetti al controllo*, attraverso una serie di seminari in presenza e di sessioni on-line con i dirigenti ed i funzionari degli STP, il cui confronto ha portato alla redazione del "Vademecum Interno STP - D.D. 196 del 4/3/2020", diramato agli uffici regionali competenti, ovvero una guida completa con la descrizione di procedure e flussi di lavoro e corredata da una serie di *case studies* che permettono ai destinatari di entrare in modalità operativa nelle operazioni di controllo e sanzionamento da svolgere.

Lo studio della casistica sulle inadempienze/irregolarità rilevabili nella gestione delle attività da parte delle Agenzie formative ha generato inoltre uno sviluppo del sistema sanzionatorio applicabile direttamente attraverso le funzionalità della piattaforma SILF, declinato con una gradazione degli interventi attraverso:

- (P) la prescrizione di adeguamento e sanatoria dell'inadempienza nel caso di carenze non gravi con relativa tempistica (in genere 10 gg.);
- (S) la sospensione immediata delle attività nelle more della conclusione del procedimento amministrativo sanzionatorio (di cui alle voci da S1 a S5);
- (S1) il divieto di avviare, nel caso di pubblicità fraudolenta, per un periodo da 2 a 12 mesi edizioni corsuali per la medesima tipologia di percorso formativo oggetto di pubblicità;
- (S2) l'annullamento di singole ore di attività con obbligo di ripetizione;

- (S3) l'annullamento parziale dell'attività (d'Aula e/o di Stage / Tirocinio) nel caso di lievi carenze con la prescrizione in merito al tipo di irregolarità da sanare e alla tempistica da osservare con obbligo di ripetizione;
- (S4) l'annullamento del corso con divieto sia di avviare ulteriori edizioni corsuali su tutto il territorio regionale per un periodo compreso tra 3 e 24 mesi in riferimento alla medesima tipologia di percorso formativo, sia di partecipare ad eventuali avvisi pubblici dell'Amministrazione regionale volti alla erogazione di finanziamenti e/o contributi per attività formative, ovvero di stipulare atti di concessione e/o convenzione per l'erogazione di finanziamenti e/o contributi per attività formative, per un periodo pari alla durata della sanzione irrogata, anche relativamente ad attività corsuali diverse da quelle sanzionate;
- (S5) la revoca del percorso formativo già caricato su SILF (e annullamento delle relative spese di istruttoria) con divieto di caricamento della stessa tipologia di percorso su SILF per un periodo da 2 a 12 mesi;
- (S6) l'esclusione dal corso di singoli allievi irregolarmente ammessi con divieto di avviare edizioni corsuali per la stessa tipologia di percorso su tutto il territorio regionale per un periodo da 2 a 12 mesi;
- (S7) l'annullamento dell'esame, nel caso di gravi irregolarità rilevate in loco, con sospensione immediata di tutte le attività formative dell'Agenzia (in presenza/da remoto) per sette giorni consecutivi ed obbligo di ripetizione dell'esame senza costi aggiuntivi per gli allievi;
- (S8) la revoca dell'accreditamento, nel caso di reiterazione di gravi irregolarità non sanate, e divieto su tutto il territorio regionale per tutti i soggetti ricoprenti cariche utili ai fini dell'accreditamento oltre che per il Tecnico della pianificazione e realizzazione di attività formative (TAV), dal ricoprire qualsiasi carica, anche presso altre Agenzie Formative già costituite o da costituire, per un periodo da 2 a 5 anni.

Tutte queste sanzioni sono inoltre collegate a decurtazioni del punteggio di rating dell'accreditamento, ovvero un sistema di premialità collegato agli strumenti di misurazione e valutazione periodica delle Agenzie formative che attribuisce o detrae punti per valutare le dimensioni della qualità nei servizi, dell'efficacia nel risultato, della affidabilità nella gestione e della capacità di innovazione dei soggetti accreditati. Tale sistema, introdotto come proposta dal Decreto Dirigenziale n. 1211 del 28/12/2017<sup>7</sup>, non è però ancora entrato in vigore e dovrà essere inglobato, a seguito della prossima e definitiva revisione della normativa sull'accreditamento, nella piattaforma SILF con l'aggancio automatico delle decurtazioni al momento dell'erogazione della sanzione.

È indubbio comunque che l'avvento della piattaforma SILF, ed il suo continuo adeguamento nelle funzionalità necessarie per le operazioni di vigilanza e controllo, potrà contribuire in misura rilevante nel rafforzamento delle attività, anche se resta

---

<sup>7</sup> Decreto Dirigenziale n. 1211 del 28/12/2017 - Linee guida accreditamento agenzie formative - avvio procedura di consultazione pubblica ed approvazione di disposizioni transitorie.

fondamentale la costanza degli Uffici regionali nella programmazione e organizzazione del lavoro.

La cornice conclusiva di tutto il supporto sviluppato dal progetto C.A.P.I.R.E in questo campo è rappresentata dal Decreto Dirigenziale n. 4 del 02/02/2021- “Manuale delle operazioni di vigilanza e controllo sulle attività autofinanziate” dove sono confluite tutte le disposizioni generate nel corso degli ultimi anni e dove sono state definite tutte le procedure, automatizzate e non, che regolano questo tipo di attività per la formazione autofinanziata.

### Conclusioni

In generale, nei tre anni del progetto C.A.P.I.R.E, il complesso delle disposizioni per la gestione del sistema della formazione professionale è notevolmente cambiato e adeguato al nuovo quadro nazionale ed europeo.

Il sistema è in grado di fornire agli stakeholders i necessari supporti regolamentatori in tutte le varie fasi di realizzazione delle attività (fig.1) ed agli utenti una cornice che ne tutela un innalzamento della qualità dei servizi offerti a garanzia dei propri diritti.

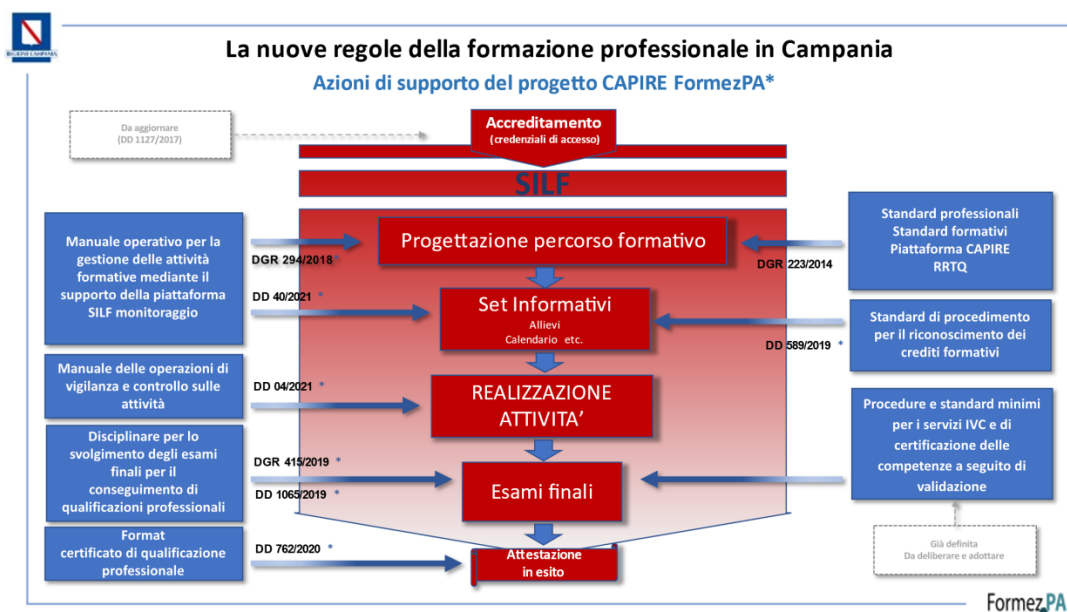


Fig .1

Il nuovo sistema informativo inoltre è in grado di fornire dati e aggiornamenti in tempo reale per un'azione di monitoraggio concreta e necessaria per un'adeguata *governance* dell'offerta e per contrastare, con politiche di controllo e vigilanza mirate, fenomeni di irregolarità e inadempienze che, nel recente passato, erano difficili da individuare e sanare tempestivamente.

Restano da completare nel quadro complessivo regolamentare – oltre all’adozione delle procedure e standard minimi per i servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze in contesti non formali o informali (IVC) di cui si dispone già di un documento programmatico completo – le disposizioni sull’accreditamento delle Agenzie formative, non ancora agganciate sinergicamente alle funzionalità del sistema informativo e bisognose di un aggiornamento complessivo sui profili professionali minimi e obbligatori, sulle modalità di rating e sulle disponibilità essenziali di attrezzature e laboratori specialistici.





## La nuova declinazione giuridica dei mutati bisogni formativi: sistemi regionali a confronto e il modello di soft law

di Donato Pennetta\*

### *La ripartizione delle competenze legislative tra Stato e Regioni*

La legge costituzionale n. 3 del 18 ottobre 2001, riformando il Titolo V della Costituzione, ha mutato il criterio di ripartizione del potere legislativo tra Stato e Regioni anche in materia di formazione professionale.

L'art. 117, in particolare, al comma 3 nello stabilire che “Sono materie di legislazione concorrente quelle relative a: ... istruzione, salva l'autonomia delle istituzioni scolastiche e con *esclusione della istruzione e della formazione professionale ...*”, riserva alla competenza esclusiva delle Regioni la “formazione professionale” non compresa nel sistema istruzione.

Tuttavia, ciò non è sufficiente per affermare che le Regioni godano di *piena* autonomia nella regolazione dei profili riguardanti tale materia; molti sono, infatti, i limiti derivanti dall'intreccio di competenze riferibile all'intera area giuridica riguardante il lavoro.

Ne sono dimostrazione le perduranti incertezze interpretative ed applicative che hanno dato luogo ad una copiosa giurisprudenza costituzionale (*ex plurimis*, Corte cost. sent. n. 50 e 51/2005; sent. n. 406/2006; sent. n. 425/2006; sent. n. 21 e 24/2007; sent. n. 176 e 334/2010) con la quale i Giudici della Consulta hanno dovuto comporre tali conflitti ricorrendo a principi di natura diversa tra cui quello di “*leale collaborazione*” tra soggetti istituzionali, oppure quello di “prevalenza” (Corte Costituzionale sent. n. 50/2005).

Altro settore di indubbia criticità è la definizione del confine dell'ambito definito “dell'istruzione e formazione professionale”.

Soccorre a tal fine l'art. 13 della L. 40/2007 che offre un criterio per distinguere tra “istruzione” e “istruzione e formazione professionale” laddove precisa che è devoluta allo Stato la competenza relativa ai percorsi educativi finalizzati al conseguimento del “*diploma*”; mentre sono di competenza delle Regioni i percorsi educativi finalizzati al conseguimento di una “*qualifica*”, nonché gli altri percorsi *post* qualifica e *post* diploma non finalizzati ad un titolo di studio del sistema istruzione.

Rientrando, inoltre, la formazione professionale nel novero dei “diritti sociali” in considerazione della funzione che riveste nell'ordinamento italiano (considerato il nesso inscindibile con il diritto al lavoro, tanto più a seguito della necessaria interazione con l'ordinamento dell'Unione europea), non si può, conseguentemente, negare che sull'autonomia regionale pesi anche la competenza esclusiva statale riferita alla “determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale” (art. 117, co. 2, lett. *m*), Cost.).

---

\* Avvocato amministrativista. Consulente Formez PA.

Ciò sussiste senz'altro in un momento antecedente alla costituzione di un rapporto di lavoro e riguarda l'essenza dell'offerta formativa regionale, indipendentemente da altri fattori.

Dunque, è evidente che questo costituisce il più importante limite della potestà regionale, quantomeno in riferimento alla “quantità” e “varietà” dei piani formativi che le Regioni sono tenute ad adottare.

Per quanto concerne, invece, la formazione professionale all'interno del rapporto di lavoro il discorso è diverso in quanto in presenza di un contratto di lavoro, subentrano limiti ulteriori al potere regionale, derivanti dalla potestà esclusiva statale in ordine a numerosi profili riguardanti gli istituti contrattuali in genere e da quella concorrente in materia di “tutela e sicurezza del lavoro”.

Ovviamente non è semplice la risoluzione di tali conflitti tanto che, come evidenziato, la giurisprudenza costituzionale ha cercato e cerca di mettere ordine tra le competenze legislative confliggenti e di dettare principi per l'utile composizione di tali istanze.

Ciò nonostante, si è dovuto prendere atto dell'impossibilità di creare una distinzione netta tra le competenze relative ai diversi profili rilevanti tanto che la Corte Costituzionale ha affermato che in materia sussiste una “concorrenza di competenze”, piuttosto che delle semplici competenze concorrenti.

Di qui la necessità di ricorrere ai summenzionati metodi alternativi (tra cui le intese e concertazioni) per la risoluzione di tale tipo di conflitti (cfr. Corte cost. 50/2005 e 24/2007).

### *La formazione professionale in Campania: analisi dei fabbisogni*

In Campania la formazione professionale è disciplinata dalla L.R. 14/2009 “Testo unico della normativa della Regione Campania in materia di lavoro e formazione professionale per la promozione della qualità del lavoro” finalizzata al raggiungimento di una serie di obiettivi, tra cui:

- promuovere politiche regionali del lavoro, dell'occupazione, dell'istruzione, della formazione, nonché politiche sociali favorendo l'integrazione;
- strutturare un efficiente sistema di formazione ed orientamento professionale, integrato con il sistema dei servizi per l'impiego;
- assicurare livelli di qualità dell'offerta formativa;
- valorizzare il ruolo degli enti locali e delle parti sociali.

Raggiungere i predetti obiettivi non è semplice, nonostante la copiosa legislazione regionale attuativa (*ex multis* regolamento n. 4, 7 /2018; 3, 7 del 2013).

La difficoltà, oltre che connessa alla imperante crisi economica, deriva molto spesso dalla omessa o non aggiornata analisi dei fabbisogni.

Il presupposto fondamentale di una buona formazione, infatti, è quello di anticipare i fabbisogni del sistema produttivo e sociale; di conseguenza, l'obiettivo primario

che si dovrà perseguire nell'ottica di una riforma della normativa regionale campana in materia di formazione professionale, è capire in anticipo le figure e le competenze professionali necessarie a garantire l'occupazione, l'occupabilità e l'adattabilità dei lavoratori ai cambiamenti.

Risulta, quindi, necessario che il processo di rilevazione dei fabbisogni formativi e professionali si focalizzi su specifici obiettivi e descriva:

- le prospettive di sviluppo del territorio;
- l'articolazione per settori produttivi/filiere, individuando le innovazioni relative alle tendenze del mercato (innovazioni tecnologiche/organizzative e di mercato, in atto o prevedibili) e ai processi produttivi; le prospettive occupazionali, le figure e le competenze critiche ed emergenti richieste dai cambiamenti per creare sviluppo.

Sarà quindi necessario che gli esiti delle analisi dei fabbisogni si raccordino con le attività di programmazione; ciò può avvenire attraverso i Tavoli di concertazione con le Parti Sociali, che esprimono interessi e informazioni in merito ai fabbisogni professionali e formativi di determinati segmenti del mondo del lavoro.

Un ruolo fondamentale per favorire tale raccordo viene svolto dagli Osservatori e dal Repertorio dei profili formativi e professionali.

### *Sistemi regionali a confronto*

Nella **Provincia Autonoma di Bolzano**, l'Osservatorio del mercato del Lavoro fornisce il quadro dei settori economici trainanti, tramite il supporto dei Tavoli di concertazione con i rappresentanti di settore e forme di collaborazione continue e strutturate con il sistema imprese. La **Regione Lombardia** ha sperimentato un sistema a rete di osservazione permanente dei fabbisogni professionali basato su partenariati locali, ad esempio, per la ricollocazione dei lavoratori colpiti dalla crisi. Nella **Regione Piemonte** il sistema a rete per le indagini sui fabbisogni supporta l'attuazione degli indirizzi regionali, mentre l'Osservatorio regionale sulla formazione, costituito con l'Istituto di Ricerche economiche e sociali, fornisce i dati relativi a specifici target, come nel caso dell'indagine relativa alla occupazione dei giovani che hanno conseguito un diploma.

Le politiche di intervento in campo formativo in **Emilia Romagna** si fondano sia sulla integrazione tra le diverse banche dati regionali sul mercato del lavoro e sul sistema economico, sia sugli approfondimenti derivanti dalle analisi settoriali in sede di concertazione.

La Regione, inoltre, ha avviato da anni il Sistema regionale delle qualifiche che consiste in una mappatura delle competenze e delle figure professionali maggiormente necessarie nel mercato del lavoro che possono essere oggetto di percorsi formativi.

Si tratta di figure a banda larga utilizzabili in processi lavorativi presenti in più settori sulle quali è possibile intervenire attraverso la formazione professionale e i servizi del lavoro.

La **Regione Liguria** ha istituito il “Laboratorio delle professioni del domani” col compito di analizzare le esigenze del territorio in un contesto partecipato (da associazioni di categoria, rappresentanze sindacali) e di individuare le professioni emergenti e maggiormente richieste, implementando così il Repertorio delle Professioni.

Nella **Regione Veneto** l’Osservatorio regionale sul mercato del lavoro ha quale fine quello di fornire alla società veneta e alle sue articolazioni istituzionali e sociali:

- le conoscenze di base sull'evoluzione del mercato del lavoro regionale con riferimento tanto agli aspetti strutturali (economici, demografici, sociali) che a quelli congiunturali;
- le informazioni essenziali sull'impatto delle politiche del lavoro attivate.

Da tale analisi emerge, quindi, la necessità di una fattiva collaborazione con agenzie formative, istituti universitari e scolastici, poli di innovazione e aziende della regione, fino a costituire con molti di questi soggetti uno stabile network regionale di analisi e progettazione in modo da costruire e rafforzare reti di relazione e collaborazione tra soggetti diversi, coordinando attività e progettualità comuni tra il sistema scolastico, la formazione professionale, l’università e la ricerca.

### *Sistemi europei: il modello francese e quello tedesco*

Volendo guardare ai modelli di formazione professionale europei, la Francia e la Germania offrono spunti per una riforma radicale del sistema di formazione professionale campano.

In entrambi i Paesi, in particolare, è fortemente radicata la cultura della formazione continua con sistemi nei quali i ruoli dello Stato, delle imprese, delle Parti sociali e dei lavoratori (occupati e non occupati) sono ben definiti da vincoli legislativi e procedurali assai forti in Francia e da una prassi consolidata di formazione duale in Germania.

In **Francia** il sistema di formazione professionale continua è sostenuto anche attraverso il finanziamento da parte delle imprese.

Nel 2013 il dialogo tra le parti è sfociato nell’Accordo nazionale interprofessionale (ANI – *Accord National Interprofessionnel*) grazie al quale viene sancito il diritto alla formazione per tutti i lavoratori dipendenti e dal 2007 tale diritto è stato esteso ai dipendenti pubblici, disoccupati, lavoratori interinali con una anzianità di servizio di almeno 1 anno e con periodi di formazione di almeno 20 ore all’anno cumulabili fino a 120 ore.

È stato, inoltre, introdotto in Francia con decorrenza dal 2015 il Conto personale di formazione (CPF) non legato al contratto di lavoro, ma alla persona, accessibile a

tutti dai 16 anni in su col fine di seguire il lavoratore nel periodo di disoccupazione o cambiamento del posto di lavoro.

Il CPF permette di accumulare 150 ore di formazione nell'arco di 7 anni e consente di acquisire competenze certificate in linea con i fabbisogni economici.

In **Germania**, invece, vige il sistema di formazione "duale".

L'infrastruttura in materia di formazione professionale, infatti, si esplica prevalentemente con scuole professionali fortemente in contatto con il mondo produttivo aziendale e che offrono una formazione di stampo tradizionale e una formazione di tipo "duale".

Per poter essere inseriti nel sistema duale, gli istituti scolastici pubblici hanno la necessità di essere certificati da enti terzi, che ne garantiscono la capacità di dare una formazione di qualità.

Nel contempo, anche le aziende, al fine di usufruire della formazione duale, e quindi ottenere il lavoro degli apprendisti, sono costrette a rispettare determinati parametri come l'iscrizione alla Camera di Commercio, l'uso di locali adatti, il rispetto delle regole sindacali riguardanti i contratti in tema di apprendistato, avere i dipendenti e gli strumenti atti alla formazione di tipo duale.

Volendo fare un esempio di esperienza duale: uno studente del sistema professionale, che abbia almeno 15 anni, sceglie un'azienda offrendo la propria candidatura; questa azienda deve essere iscritta alla camera di commercio e deve essere fornita dei requisiti prima citati; essa prende a questo punto contatto con la scuola (e anche quest'ultima naturalmente deve possedere i giusti requisiti di certificazione); comincia in tal modo l'apprendistato duale.

Per quanto concerne, invece, la formazione degli occupati nelle aziende, le fonti di finanziamento sono miste, ovvero sono le stesse aziende e i lavoratori, tramite i contributi offerti dalle grandi imprese o dalle istituzioni (europee, federali e locali), oltre che le Parti sociali, ad assumersi collettivamente l'onere della formazione, sulla base delle rispettive possibilità economiche.

Mentre, infatti, i lavoratori con salari più bassi possono beneficiare di sovvenzioni pubbliche che si aggiungono a quelle che versa il datore di lavoro, per tutti gli altri lavoratori è previsto un fondo (di risparmio e di tempo alla stregua dei congedi formativi) che viene cumulato proprio al fine di pagare i corsi di aggiornamento o prestiti con tasso agevolato accordati a seguito di colloquio di orientamento.

È un sistema di formazione, quello tedesco, molto concreto che parte da lontano, ovvero dalla scuola, al fine di creare le condizioni di raccordo tra l'offerta e la domanda di lavoro.

### *Proposte di soft law*

Il rilancio del sistema formazione professionale in Regione Campania impone una riflessione sulla necessità di apportare modifiche alla normativa vigente, nonché sulla opportunità di valutare il ricorso a strumenti alternativi alle istituzionali fonti di produzione del diritto.

Si assiste, infatti, sempre più spesso, al proliferare di strumenti, fino a poco tempo fa sconosciuti al mondo giuridico tradizionale, cui ricorrono con disinvoltura le istituzioni statali e comunitarie.

A tale elaborazione di matrice dottrinale viene dato il nome di *soft law* in quanto comprende strumenti più flessibili di produzione normativa: quali le *dichiarazioni di principio*, gli accordi di programma, le Linee guida, i codici di condotta; strumenti, appunto, alternativi alla legge formale, ormai difficilmente in grado di gestire la complessa, multiforme e mutevole realtà socio-economica contemporanea.

Generalmente, inoltre, gli atti di *soft law* consentono un'adozione molto più celere e pertanto estremamente più pragmatica rispetto alle fonti del diritto internazionale di natura convenzionale.

Quanto auspicato per la Regione Campania già avviene in Lombardia dove la legislazione regionale in materia di formazione professionale contiene un riferimento espresso e diretto a una raccomandazione dell'UE in tema di formazione permanente, dando così luogo ad una implementazione su base volontaria, nella migliore tradizione della *soft law*.

In particolare l'art. 10, comma 1, della L.R. Lombardia "Qualità, innovazione e internalizzazione nei sistemi di istruzione, formazione, lavoro in Lombardia" dispone che "la certificazione a seguito di frequenza dei percorsi di istruzione e formazione professionale nonché dei percorsi di formazione continua, permanente e di specializzazione e la certificazione in ambito non formale e informale fanno riferimento alla *raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008 sulla costituzione del Quadro Europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (EQF)*".

Analogamente la Toscana a partire dal 2015, con risorse del POR FSE 2014/2020 e ministeriali, nonché accordi diretti e specifici con istituti scolastici, ha finanziato 171 corsi per giovani drop-out usciti dal sistema scolastico per un totale di oltre 2.000 giovani, mentre i corsi triennali per studenti iscritti presso gli IPS hanno riguardato oltre 30.000 studenti.

Il ricorso a forme di *soft law* consentirebbe, quindi, di snellire la normativa regionale campana rendendo *l'iter* da seguire chiaro ed accessibile a tutti, superando anche l'elevata complessità e la difficile comprensione dei regolamenti amministrativi per l'emanazione di bandi per lo svolgimento delle attività formative, che incide negativamente sulla capacità degli enti di rispondere in tempi rapidi alle richieste del territorio e, di conseguenza, al bisogno di ridurre le emergenze occupazionali.

Gli strumenti di *soft law* inoltre – in considerazione della loro flessibilità e gradualità con cui consentono di raggiungere obiettivi tecnicamente desiderabili –, consentirebbero alla Regione di erogare interventi formativi in grado di rispondere con celerità ed efficacia alle richieste provenienti dalle imprese con una maggiore concentrazione delle risorse e dei risultati.

Si potrebbe così intervenire a migliorare il sistema duale di alternanza scuola/lavoro, la classificazione delle varie qualifiche professionali, ad attivare tirocini mirati per inoccupati e disoccupati di lunga durata.

Sono necessarie, quindi, Linee guida regionali, accordi di programma con le parti sociali agili e concreti, tali da superare l'*hard law* e, quindi, la inadeguatezza e rigidità dei sistemi giuridici e normativi tradizionali.

Solo in tal modo anche la Regione Campania potrebbe attuare gli indirizzi e le raccomandazioni europee finalizzate ad un necessario riavvicinamento tra il mondo scolastico e quello dell'impresa, presupposto necessario al fine di far ripartire l'economia, favorendo nel contempo la coesione economica e sociale.

Pertanto, sarebbe auspicabile un modello legislativo diverso dalla L.R. 14/2009 caratterizzata da una specificità e minuziosità di previsioni di dettaglio che si sono risolte nel tempo in rigidità formalistiche e procedurali insormontabili ed inadeguate alle trasformazioni sociali intervenute.

Facendo tesoro dell'esperienza del passato recente, sembrerebbe più opportuno affidare alla norma regionale il compito di fissare criteri, principi ed obiettivi, lasciando alla disciplina regolamentare (*soft law*), variante articolata nelle forme, la previsione di dettaglio, facilmente modificabile col mutare delle esigenze sociali ed istituzionali.





## L'evoluzione dei processi formativi-educativi nell'adulto

di Maria Antonietta D'Urso\* e Gerardo De Paola\*\*

La storia ci insegna che molti dei lavori che a tutt'oggi consideriamo tradizionali sono destinati a scomparire, mentre altri ne emergeranno e prenderanno forma in una società imprevedibile e complessa.

Le trasformazioni sono sempre più rapide, frequenti e questa accelerazione non si fermerà finché ci saranno due caratteristiche nell'economia: globalizzazione e connessioni digitali. Ogniqualvolta emergono nuove esigenze, queste vengono intercettate e trasformate in nuovi *trend* diffusi su scala planetaria, che le organizzazioni devono soddisfare con nuovi prodotti e servizi: tanto più la loro risposta sarà rapida, tanto più le aziende potranno ritenersi competitive.

Nel mondo, la maggior parte dell'apprendimento e del *training*, sono concentrati nella prima fase della vita delle persone. Per la prima volta nella storia, bisogna affrontare la costruzione di un sistema educativo totalmente incentrato sugli adulti. Da un lato le persone devono iniziare a vedersi come allievi in costante apprendimento, dall'altro imprenditori e *policymaker* devono realizzare meccanismi di supporto e incentivazione, per far sì che i sistemi di apprendimento continuo siano realizzabili e praticabili.

La natura e la velocità del cambiamento, come la necessità di una formazione continua, riguardano tutti i settori e tutte le tipologie di lavoro. Le relazioni tra mestieri e ruoli professionali assumono nuove traiettorie e si ibridano. Se nelle posizioni tradizionali, questo rapporto è diretto (un ingegnere fa l'ingegnere e un manager fa il manager), nelle nuove posizioni il “*cosa faccio – what I do*” non è più una risposta stabile nel tempo.

Se i nomi delle professioni cambiano, servono competenze in grado di riempirle di senso. Altrimenti, rischiano di rimanere contenitori vuoti o – ancor peggio – posizioni senza alcun candidato idoneo a causa dell'assenza delle competenze necessarie a svolgere un determinato ruolo. Le esigenze dovute a capacità di adattamento e gestione della complessità faranno sì che in un futuro prossimo nei “*job title*” ci saranno solo ruoli, definiti in base a un insieme mutevole di abilità (*skill*): personali, collaborative, da acquisire nel tempo.

---

\* Direttore Generale - DG per l'Istruzione, la Formazione, il Lavoro e le Politiche Giovanili - Regione Campania.

\*\* Funzionario - UOD Formazione Professionale - DG per l'Istruzione, la Formazione, il Lavoro e le Politiche Giovanili - Regione Campania.

In tale contesto la formazione deve trovare un modo per unire la tecnologia con le specificità individuali, supportare l'integrazione delle nuove informazioni con le abilità esistenti, agendo sulla comprensione di come i singoli elaborano le nuove informazioni e i cambiamenti. I corsi di formazione tradizionali, di solito, presentano le informazioni e lasciano ai partecipanti il compito di immaginare come applicarle e renderle rilevanti per la propria attività. Tutto ciò, in parte, vanifica l'esperienza d'apprendimento e rende impossibile il trasferimento delle competenze.

In un mondo digitale, il *focus* della formazione dovrebbe riguardare il capitale umano, inteso nelle sue individualità. Non sono mai bastate persone in grado di eseguire solo compiti e – ora più che mai – c'è bisogno di chi sappia comprendere il senso di ciò che fa, anzi di progettarlo, interpretarlo, dividerlo e portarlo avanti con convinzione.

Gli esseri umani apprendono sperimentando, confrontandosi su visioni diverse. E soprattutto, le competenze diventano “attive” quando sono utili. Il *Digital Action Plan* della Commissione Europea afferma che: “Non esiste una misura unica quando si parla di strategie di sviluppo delle skill. Ogni approccio deve fondarsi sulle differenze specifiche”. Pertanto, quando le persone assumono un ruolo attivo, contaminano e modificano le proprie *skill* per adattarle al proprio ruolo, per essere rilevanti nei *team* in cui operano, per contribuire allo sviluppo di altre persone.

I livelli di competenza rispetto ai contenuti didattici oggetto di apprendimento possono ancora essere esaminati in termini di:

- sapere = acquisizione di conoscenze che richiede un'attività di memorizzazione;
- saper fare = capacità di mettere in atto in contesto situazionale ciò che si è appreso;
- saper essere = interiorizzazione delle conoscenze grazie ad una consapevole rielaborazione personale, che accresce la padronanza nella gestione di situazioni concrete.

Le componenti che messe insieme concorrono a fornire i livelli di competenza richiesti possono derivare da attività di:

- istruzione = trasmissione di conoscenze quasi esclusivamente teoriche;
- addestramento = trasmissione di conoscenze per lo più di natura pratica;
- insegnamento = strumento per ottenere apprendimento, che punta l'attenzione sul modo di trasmettere conoscenze teorico-pratiche a qualcuno;
- formazione = è proprio quell'attività volta a sviluppare il “saper essere” oltre

che “sapere” e “saper fare”, pertanto, mira in modo particolare all’autoconsapevolezza di ciò che viene appreso in un’ottica di maggiore autonomia possibile (ciò vale a maggior ragione nel caso in cui i soggetti dell’apprendimento sono rappresentati da persone adulte, dunque con maggiore esperienza alle spalle).

L’apprendimento, quindi, è una modificazione del comportamento e può essere raggiunto non in modo casuale ma attraverso un percorso. I contenuti didattici di un percorso formativo possono assumere una connotazione diversa a partire dalle esperienze individuali e dai vissuti di ciascun discente; oppure da quando ciascun discente si troverà a gestire le situazioni nel contesto lavorativo, quindi, fondamentalmente davanti “agli utenti o clienti”; ovvero dalle persone con cui i discenti si troveranno ad interagire in un contesto di lavoro.

I primi modelli riguardanti la formazione degli adulti risalgono ai grandi filosofi dell’antichità: Confucio, Lao Tsu, Socrate, Platone, Aristotele, Cicerone. Questi maestri consideravano l’apprendimento come un processo di ricerca attiva, non come una ricezione passiva di contenuti, ed inventarono di conseguenza tecniche per coinvolgere attivamente i discenti adulti.

A partire dal VII secolo apparvero in Europa modelli didattici in cui l’insegnante aveva la piena responsabilità delle decisioni riguardo ai contenuti, le modalità e la valutazione di tutto quello che si sarebbe dovuto apprendere da parte dei discenti (fanciulli). Si trattava di un’istruzione guidata dal docente, che lasciava al discente il solo ruolo subordinato di seguire le istruzioni dell’insegnante (metodo pedagogico).

La Pedagogia fino agli anni Sessanta del secolo scorso si era occupata prevalentemente dell’educazione dei bambini. A partire dagli anni Settanta Malcom Knowles ha sviluppato una teoria unitaria dell’apprendimento ed educazione degli adulti, estendibile anche agli altri destinatari della formazione.

All’attualità è consolidata l’idea che le persone possano apprendere a qualsiasi età, seppure chiaramente in relazione a sviluppi psico-fisici e sociali diversi, e dunque con la necessità di utilizzare strumenti e metodi adeguati alle situazioni personali e variabili biologiche, psicologiche, culturali e sociali.

La diversità di bisogni e interessi di apprendimento degli adulti rispetto ai bambini è caratterizzata dalla presenza di due variabili di primaria importanza: l’età e l’esperienza dei soggetti. L’interrelazione tra esperienze di vita, età e apprendimento definisce l’ambito stesso dell’apprendimento. Ciò dovrebbe condurre ad una progressiva attenzione per l’unicità dei soggetti in formazione, per l’individualità, per la dimensione qualitativa dei processi, dei casi e delle biografie individuali. “Le diverse esperienze producono negli individui adulti trasformazioni, anche nella forma di resistenze alla crescita e all’apprendimento, che ne fanno soggetti adulti

senza autonomia, senza capacità di autorealizzazione, senza sufficiente fiducia in sé stessi”.

Tale teoria si fonda su sei presupposti differenti (*core principles*), quali:

1. *Il bisogno di conoscere.* Gli adulti possono non esserne consapevoli, pertanto il primo compito del facilitatore di apprendimento (educatore, formatore) è aiutare i discenti a diventare consapevoli del loro bisogno di sapere.
2. *Il concetto di sé* (come guida per l'autogestione). Nonostante gli adulti abbiano un concetto di sé come persone responsabili delle proprie vite, ci sono delle situazioni di vita, di lavoro, di studio in cui essi manifestano dipendenza (compito dell'educatore degli adulti è quello di favorire la transizione dalla dipendenza alla capacità di autonomia nell'apprendimento e nella vita).
3. *Il ruolo dell'esperienza* (del discente). Per gli adulti che entrano in apprendimento è maggiore e qualitativamente diversa rispetto a quella dei giovani, per cui essa comporta rigidità di abitudini mentali, pregiudizi e presupposti che oppongono resistenze all'apprendimento e alla possibilità di pensare in maniera alternativa. Compito dell'educatore è quello di cercare “di sviluppare modi per aiutare gli adulti a riesaminare abitudini e pregiudizi per aprire le menti a nuovi approcci”.
4. *La disponibilità ad apprendere.* L'adulto dimostra una disponibilità ad apprendere ciò che si deve sapere o saper fare rispetto alle esigenze della vita ed in particolare ai compiti evolutivi, si può però individuare una sfasatura tra le esperienze di apprendimento, i compiti evolutivi e le situazioni di vita.
5. *L'orientamento verso l'apprendimento.* Sembra più diretto sui compiti, sui problemi e sulla vita. Questo carattere dell'apprendimento degli adulti è divenuto oggi sempre più terreno di intervento educativo anche nei confronti dei giovani attraverso le ricerche sull'apprendimento nel contesto pratico, oppure nelle esperienze della vita quotidiana, pertanto la distinzione non sta più nelle diverse età ma nelle diverse strategie del pensiero, possibili nelle diverse età.
6. *La motivazione* (ad apprendere). È fortemente connessa alla propria realizzazione, alla crescita della propria autostima, al desiderio di migliorare la qualità della vita, il lavoro, ecc. Queste motivazioni però possono essere ostacolate o bloccate da scarsa fiducia nelle proprie capacità di apprendimento, mancanza di offerte formative, ciò significa che gli adulti devono essere messi nelle condizioni anche pratiche affinché le motivazioni possano agire.

Per quanto riguarda la strategia formativa e la metodologia didattica nei percorsi di apprendimento degli adulti, estendibile anche agli altri destinatari della formazione,

secondo il modello andragogico deve essere il formatore a decidere, a seconda del contesto formativo in cui si trova ad operare, se applicare il modello pedagogico (istruzione guidata dal docente) o quello andragogico, pertanto, ove quest'ultimo "...sia un obiettivo desiderabile, farà tutto il possibile per aiutare i discenti ad assumersi sempre maggiori responsabilità per il loro apprendimento".

Nella metodologia di insegnamento/apprendimento occorrerebbe privilegiare un approccio interattivo che comporta la centralità del discente nel percorso di apprendimento; a tali fini è auspicabile:

- a) garantire un equilibrio tra lezioni frontali, esercitazioni teoriche e pratiche e relative discussioni, nonché gruppi di lavoro, nel rispetto del monte ore complessivo prefissato per ogni modulo / unità formativa;
- b) favorire metodologie di apprendimento interattive ovvero basate sul *problem solving*, applicate a simulazioni e situazioni di contesto su problematiche specifiche;
- c) prevedere dimostrazioni, simulazioni in contesto lavorativo e prove pratiche;
- d) favorire, ove possibile, metodologie di apprendimento innovative, anche in modalità e-learning e con ricorso a linguaggi multimediali, che garantiscano l'impiego di strumenti informatici quali canali di divulgazione dei contenuti formativi, anche ai fini di una migliore conciliazione tra esigenze professionali e esigenze di vita personale dei discenti e dei docenti.

Ulteriori elementi fondamentali nell'ambito del modello andragogico sono:

- a) assicurare un clima favorevole all'apprendimento: relativamente all'ambiente fisico, all'accessibilità delle risorse materiali, al clima umano e interpersonale (dovrebbe essere naturale "stare bene" quando si è imparato qualcosa di nuovo);
- b) creare un meccanismo per la progettazione comune: un aspetto della prassi formativa che differenzia più nettamente la scuola pedagogica ("insegnare") da quella andragogica ("facilitare l'apprendimento") è il ruolo del discente nella pianificazione (una delle scoperte fondamentali della ricerca applicata sul comportamento degli adulti è che le persone tendono a sentirsi impegnate in una decisione o in un'attività, in proporzione alla propria partecipazione o influenza sulla progettazione e sul processo decisionale che la riguarda);
- c) diagnosticare i bisogni di apprendimento: elaborando un modello del comportamento, della performance o delle competenze desiderate (l'elemento critico nella valutazione dei divari tra ciò che si sa e ciò che si dovrebbe sapere

è la percezione che gli stessi discenti hanno della discrepanza tra la situazione attuale e quella che dovrebbero raggiungere, pertanto, nella formulazione degli obiettivi di apprendimento occorre prestare attenzione ai bisogni formativi auto-diagnosticati dai discenti e alla consapevolezza).

L'obiettivo primario dell'apprendimento dell'adulto è rappresentato dalla progressiva acquisizione di autonomia da parte degli individui, sia per svolgere i ruoli propri nelle diverse fasi della vita sia per imparare ad imparare (*lifelong education*), sulla cui base si costruiscono le iniziative di formazione continua e formazione permanente.

In questo modo la centralità del processo formativo non è più posta sui contenuti da trasmettere e da ricevere, ma sui meccanismi che si mettono in atto per *sapere* e *saper fare* qualcosa, attraverso la rielaborazione consapevole di ciò che comporta (*saper essere*).

L'educazione permanente si basa infatti sul principio che la crescita dell'uomo e lo sviluppo delle sue facoltà, in *primis* dell'apprendimento, non ha mai termine e quindi ogni individuo è potenzialmente educabile nel corso di tutta la vita.

La formazione continua è sempre più necessaria a causa dei cambiamenti nei sistemi produttivi, come già accennato all'inizio, da cui deriva il cambiamento nel tipo di "abilità" e "conoscenze" richieste nell'ambito del mercato del lavoro. Tutto ciò determina un bisogno costante di ricerca di nuovi equilibri, sia da parte delle imprese che delle persone che partecipano ai processi produttivi.

Le trasformazioni in atto hanno aumentato la densità degli imprevisti da affrontare per cui, a differenza dell'epoca fordista dove la standardizzazione veniva preferita alla creatività, all'attualità la "differenziazione" è la parola vincente, in quanto le caratteristiche comportamentali e quelle relative alle abilità di un soggetto indirizzano sempre più il lavoro complessivo di una produzione o di un procedimento, rappresentano la carta di identità "pubblica" da esibire nei diversi contesti di educazione e/o di lavoro. Oggi conta (di nuovo) *saper pensare* e non solo *saper agire* applicando metodologie imparate a memoria. Il bisogno formativo non è più rappresentato solo dalla fornitura di conoscenze per diventare esecutori, ma anche di abilità per diventare creatori.

Non a caso, tra le competenze del futuro più citate, non ci sono più solo competenze tecniche, ma si stanno affermando con forza le cosiddette *human skill*: flessibilità, pensiero creativo, intelligenza emotiva, capacità analitiche, resilienza, *decision making*. Sono abilità per definizione non misurabili.

**Le conoscenze.** Rappresentano un bagaglio culturale frutto di informazioni, concezioni, idee, acquisite durante gli anni di educazione /formazione, ineriscono la comprensione del mondo e degli altri e hanno bisogno di tempo per formarsi. In

compenso, le conoscenze sono resistenti nel tempo e, una volta acquisite, non vanno velocemente fuori moda.

**Le skill.** Sono gli strumenti per affrontare un problema, gestire situazioni o usare una tecnologia, un qualcosa che ha a che fare con la pratica, sono specifiche e selettive (abilità non più utili, possono / devono essere accantonate), si affinano con l'esperienza e – se non esercitate – “deperiscono”. Le *skill* vengono suddivise in *hard* e *soft*. Le prime sono quelle misurabili, insegnabili e si riferiscono a uno specifico ambito di conoscenza (saper programmare, gestire un bilancio), le seconde sono invece quelle non-cognitive (pensiero creativo, intelligenza emotiva, ecc.). Le ultime tendenze invece tracciano una convergenza delle due tipologie, le quali rappresentano un insieme di abilità fondamentali in un ruolo.

**I set di competenze.** Rappresentano il mix di conoscenze e *skill* adeguato al contesto, progetto, lavoro, da cui è possibile innescare percorsi di sviluppo orizzontale. *Skill* e conoscenze si trasformano in azioni tramite attivatori che permettono l'opportuno adattamento per raggiungere un dato risultato. Gli attivatori sono elementi relazionali, presenti tanto nelle persone quanto nelle organizzazioni (attitudine, motivazione, permesso, opportunità), vivono in uno spazio sociale dinamico che modifica ogni azione quotidiana, generando nuovi set di competenze, in cui percorsi personali ed educativi (conoscenze) diventano strumenti pratici (*skill*) che si adattano a seconda dei ruoli. E così applicare nuove abilità diventa tanto naturale da far dimenticare il processo che ha permesso di acquisirle.

Il cambiamento tecnologico, in tale contesto, rappresenta non solo una sfida ma anche un'opportunità. Alcune stime suggeriscono che un lavoro nel settore tecnologico crei indirettamente da quattro a cinque posti di lavoro all'interno di tutti i gruppi di reddito attraverso effetti moltiplicatori, spesso in nuove occupazioni e settori.

Lo sviluppo delle competenze ha una duplice funzione:

1. crea un cuscinetto che aiuta a evitare alti costi sociali, a migliorare gli effetti distributivi dei guadagni della tecnologia e del commercio globale e a mitigare la disoccupazione e l'ineguaglianza sociale;
2. fornisce un supporto alla transizione e al cambiamento stesso contribuendo alla produttività dei lavoratori e alla capacità delle imprese di implementare nuove tecnologie e introdurre nuovi prodotti e servizi.

L'indisponibilità di competenze potrebbe diventare il principale ostacolo alla capacità delle organizzazioni pubbliche e private di adattarsi e attuare cambiamenti. In un contesto in cui tutto può avere una scadenza (il latte, la garanzia, la registrazione di un marchio), le trasformazioni in atto nei sistemi di produzione come nella vita sociale, richiamano la necessità di rigenerare, rinnovare il “saper



fare” delle persone, di un modello sociale che coniughi flessibilità e sicurezza (*flexisecurity*).

Il lavoro, nel futuro, richiederà sia abilità cognitive (meta-abilità, come la capacità di apprendere e di accogliere il cambiamento, l’adattabilità, l’agilità e la resistenza allo stress), che di altro tipo (in particolare la qualità dell’istruzione iniziale; le competenze chiave: *alfabetica funzionale; multilinguistica; matematica e in scienze, tecnologie e ingegneria; digitale; personale, sociale e capacità di imparare a imparare; in materia di cittadinanza; imprenditoriale; in materia di consapevolezza ed espressione culturale*; di cui alla Raccomandazione del Consiglio del 22 maggio 2018) le quali saranno fondamentali per qualsiasi ulteriore apprendimento.

L’approccio di *life long learning* (apprendimento permanente e continuo lungo tutto il ciclo di vita) aiuta a trasformare le difficoltà causate dai cambiamenti attuali in un vantaggio di cui tutti possano beneficiare, in quanto associa misure di formazione che mettano in grado sia i giovani che i lavoratori adulti di essere equipaggiati con l’insieme necessario di competenze, trasversali e tecniche, con servizi di orientamento professionale e di lavoro e con meccanismi di protezione sociale per sostenere l’interruzione del lavoro e il reddito.

Basterebbe, a tal fine, semplicemente tenere a mente che il sapere di una comunità, viene continuamente arricchito dall’esperienza che i suoi membri accumulano nei diversi contesti (di vita, lavoro, educazione/formazione), pertanto “l’educazione è l’arma più potente che si possa usare per cambiare il mondo” (Nelson Mandela), è “... il nostro passaporto per il futuro, poiché il domani appartiene a coloro che oggi si preparano ad affrontarlo” (Malcom X).

### Bibliografia

M. Knowles, E.F. Holton III, R. A. Swanson, “Quando l’adulto impara. Andragogia e sviluppo della persona”, Franco Angeli, 2008

Cfr. AA.VV., “Kill Skill – un non catalogo di competenze”, in Weconomy, Quaderni per l’impresa collaborativa, suppl. allegato al n. 1/2.2019 di Harvard Business Review Italia

Cfr. O. Strietska-Ilina, “Le competenze per i lavori di domani”, in Next 20: il futuro del lavoro, suppl. allegato al n. 3.2019 di Harvard Business Review Italia



Viale Marx 15 – 00137 Roma  
[www.formez.it](http://www.formez.it)

Seguici su:

