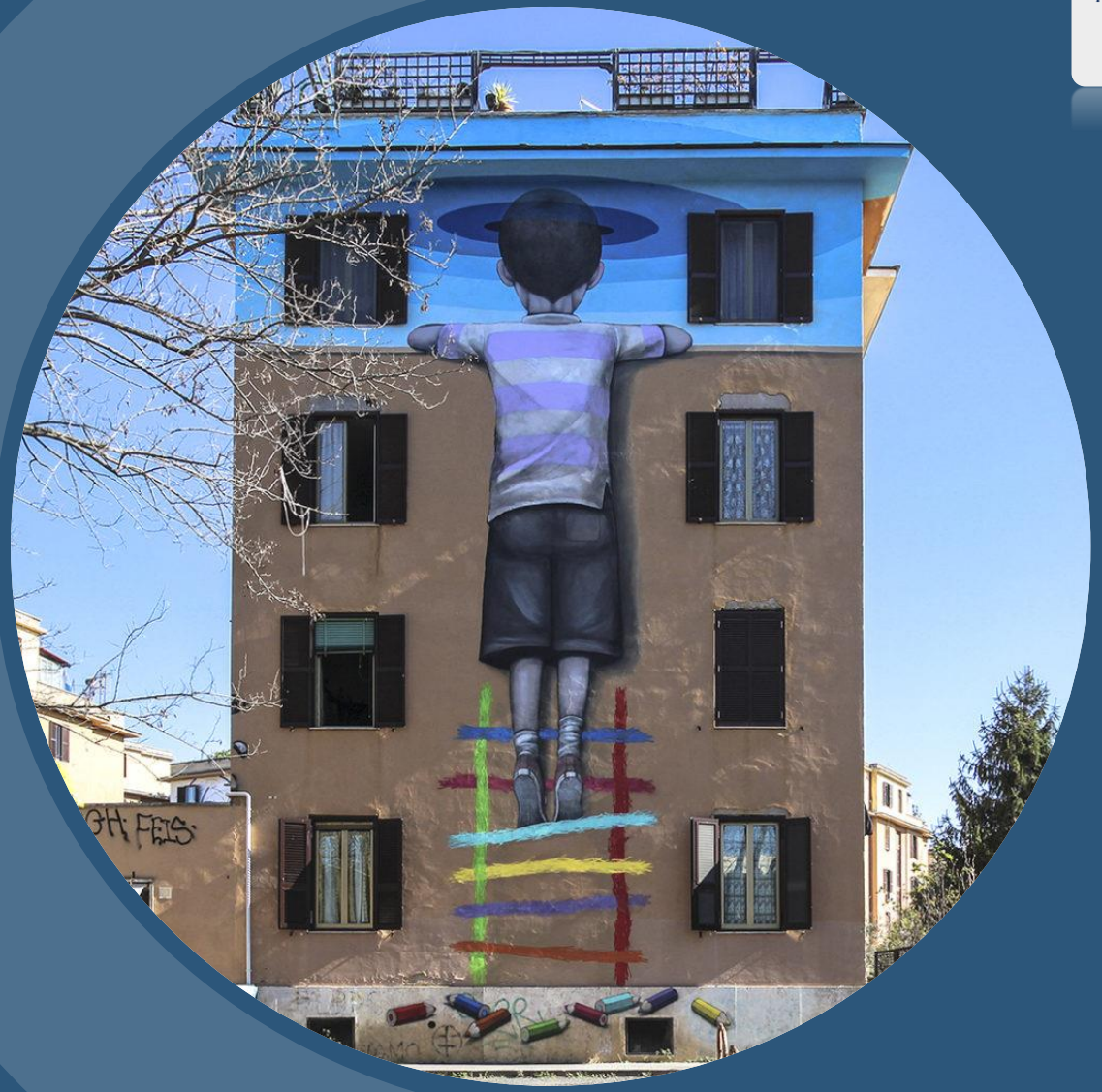
IL FONDO NUOVE COMPETENZE: POTENZIALITÀ E PROFILI APPLICATIVI

18 NOVEMBRE 2020

ROMA TRE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DIPARTIMENTO DI ECONOMIA
LAUREA MAGISTRALE IN MERCATO DEL LAVORO,
RELAZIONI INDUSTRIALI E SISTEMI DI WELFARE

COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE
UNIVERSITÀ ROMA TRE



Centro di Ricerche e Servizi
per l'Innovazione, l'Educazione, il Lifelong Learning
per le Persone e le Organizzazioni
e per il Bilancio di competenze

CReS IELPO

L'APPRENDIMENTO PERMANENTE: UN DIRITTO ESIGIBILE? IL CONTRIBUTO DEL FONDO NUOVE COMPETENZE

EMANUELA PROIETTI

DOCENTE A CONTRATTO DI APPRENDIMENTO ORGANIZZATIVO / ASSEGNISTA DI RICERCA – UNIVERSITÀ DEGLI STUDI ROMA TRE | DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA FORMAZIONE

1. UNA PREMESSA
2. COSA ABBIAMO FATTO
3. COSA STIAMO CERCANDO DI FARE

L' APPRENDIMENTO PERMANENTE …

"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"

Comma 51 Art.4 L. 92/2012

ALCUNI DEI MERITI DELL'ART.4 DELLA LEGGE 92/2012

configurare

- **L’AP c’è** nel momento in cui viene **socialmente** riconosciuto.
- La certificazione delle competenze rappresenta **istituzionalmente** questo passaggio.

Le competenze implicite, invisibili, esistono e appartengono alla persona,
ma se nessuno le riconosce e le certifica
non esistono socialmente.

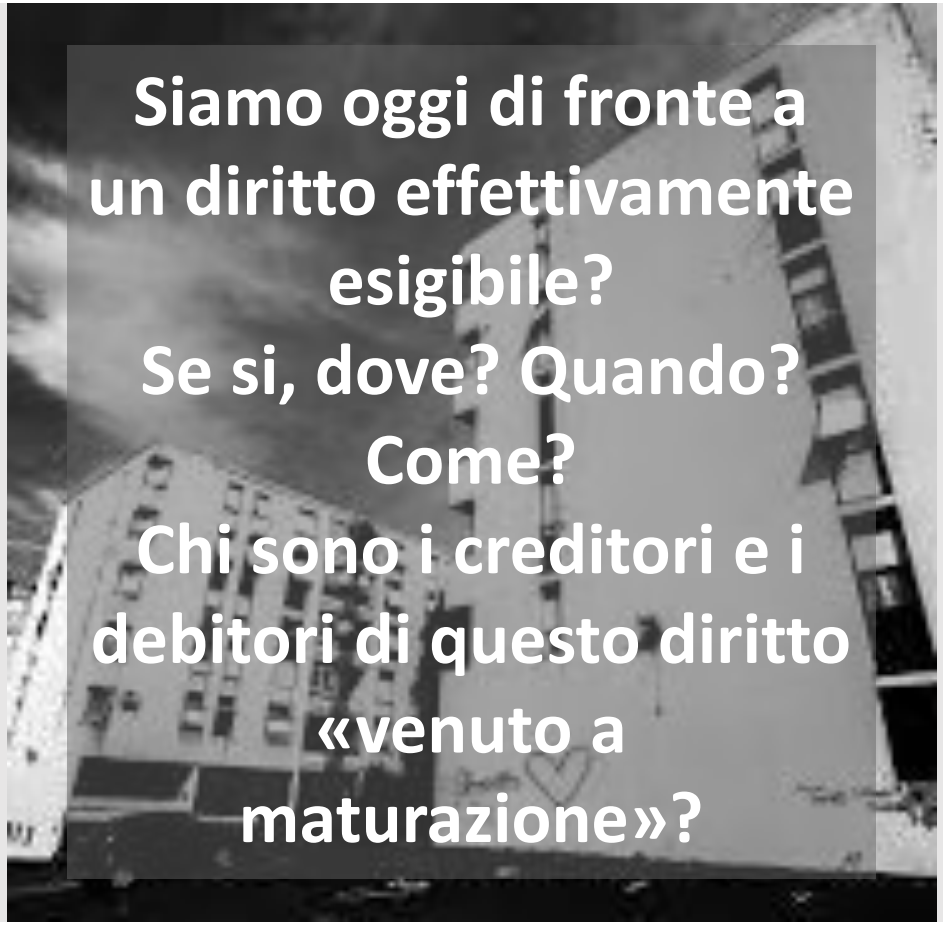
IL DIRITTO ALL'APPRENDIMENTO PERMANENTE

istituzioni / organizzazioni

«Con cattive leggi e buoni funzionari si può pur sempre governare. Ma con cattivi funzionari le buone leggi non servono a niente.»

Otto von Bismarck

politico tedesco, soprannominato il Cancelliere di Ferro
1 aprile 1815, Schönhausen, Germania
30 luglio 1898, Friedrichsruh, Aumühle, Germania



persone

«Siamo tutti uguali davanti alla legge, ma non davanti agli incaricati di applicarla.»

Stanislaw Jerzy Lec

scrittore, poeta e aforista
16 marzo 1909, Leopoli, Ucraina
7 maggio 1966, Varsavia, Polonia

ALCUNE DELLE SFIDE IN ATTO

- **Formare esperti e operatori dei sistemi istruzione, formazione, orientamento e lavoro a «mettere in trasparenza» il patrimonio culturale e professionale dei cittadini**
- **Formare le organizzazioni ad adottare pratiche di valorizzazione del patrimonio di competenze possedute dal lavoratore, anche attraverso servizi di individuazione e validazione delle competenze**
- **Diffondere una cultura dell'apprendimento permanente (e della certificazione delle competenze)**

CONTESTI DI APPLICAZIONE DIVERSI

Istruzione degli adulti

Università

Mondo del lavoro

Il territorio…

IL FONDO NUOVE COMPETENZE

ART.88 COMMA 1 DEL DECRETO-LEGGE 19 MAGGIO 2020, N. 34

- **una grandissima OPPORTUNITA'!**

- Riaccende il faro sulla **centralità della formazione dei lavoratori** e sulla necessità di lavorare per **l'innalzamento dei livelli di competenze degli adulti** (*lavoratori dipendenti o in somministrazione*)
- Richiama alla necessità/opportunità di
  - pensare alle modalità di valorizzazione del patrimonio di competenze possedute dal lavoratore e di metterle in trasparenza,
  - conoscere i servizi di individuazione o validazione delle competenze.

Dall'Avviso ANPAL, ai sensi dell'art. 5 (Progetto per lo sviluppo delle competenze e soggetti erogatori) del Decreto di attuazione del 9.10.2020

Il progetto, in coerenza con gli indirizzi italiani ed europei in materia di innalzamento dei livelli di competenze degli adulti, deve dare evidenza:

- delle modalità di valorizzazione del patrimonio di competenze possedute dal lavoratore, anche attraverso servizi di individuazione o validazione delle competenze;
- delle modalità di personalizzazione dei percorsi di apprendimento, sulla base della valutazione in ingresso, a partire dalla progettazione per competenze degli interventi coerente con gli standard professionali e di qualificazione definiti nell'ambito del Repertorio nazionale, di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13;
- delle modalità di messa in trasparenza e attestazione delle competenze acquisite in esito ai percorsi e dei soggetti incaricati della messa in trasparenza e attestazione, in conformità con le disposizioni definite ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo 16 gennaio 2013, n. 13.

L'ESPERIENZA SU PIANI FORMATIVI FINANZIATI DAI FONDI INTERPROFESSIONALI DEL CRES IELPO

IL CASO DEL PROGETTO SALTO

Nel 2019 sono partiti 6 piani formativi con diversi enti. Nel 2020 abbiamo confermato la ns partecipazione in ulteriori 6 piani.

S.A.L.T.O. Sviluppo Aziende Laziali e Training Organizzativo

a valere sull'Avviso n.4/2017 Fondimpresa – "Competitività" / Talentform

24/01/2019 | 20/12/2019

Attività progettate **nel 2018:**

- supporto all'attività di **progettazione e verifica dell'adeguatezza e completezza del Programma delle attività formative**, della **progettazione di dettaglio** delle azioni formative e loro coerenza con obiettivi e priorità del Piano e con l'analisi dei fabbisogni, nel rispetto delle tipologie ed aree tematiche del progetto;
- supporto scientifico nell'elaborazione e nella verifica dell'adeguatezza e coerenza del piano con le previsioni dell'Avviso e del Piano di dispositivi, **metodi e strumenti specifici di monitoraggio e valutazione;**
- **definizione ed elaborazione degli strumenti di valutazione dell'apprendimento** in collaborazione con il team di gestione

SALTO

Totale ore di formazione erogate	**1218**
di cui	
Ore in modalità aula	***754***
Ore in modalità Action Learning	***464***
Ore modalità aziendale	***1030***
Ore modalità interaziendale (partecipanti appartenenti a diverse aziende)	***188***
Ore con certificazione delle competenze finale	**264**
Numero azioni formative	**66**
Numero azioni formative con «certificazione» finale delle competenze	**9**
Aziende beneficiarie	
Numero aziende sul piano (a consuntivo)	**36**
Partecipanti al piano	
Totale dipendenti in formazione	**194**
Totale dipendenti «certificati»	**37**

LE OPERAZIONI DI VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO

- sono state svolte su tutte le azioni formative del piano
  - 66 azioni formative del Piano,
  - per un totale di 1218 ore di corso
  - e sono state eseguite nelle seguenti forme, corrispondenti a quanto condiviso tra le parti, nel Piano e nelle Progettazioni approvate dal Comitato:
    - test a risposta multipla e/o prova pratica in situazione o colloquio

LE OPERAZIONI DI «ATTESTAZIONE» DELLE COMPETENZE

- acquisite dai partecipanti in relazione a 9 azioni formative del Piano,
  - per un totale di 264 ore di corso,
  - su corsi di 24 e 32 ore
  - con prova di esame finale
  - Non tutti coloro che hanno superato la valutazione degli apprendimenti sono passati a questa fase (assenza del titolo di studio e esperienza di lavoro idonei)
  - sono state eseguite nelle seguenti forme:
    - **Dossier individuale e Dichiarazione di evidenza degli apprendimenti**
    - verificati secondo il modello rilasciato dal CRES IELPO – DSF – Università degli Studi Roma Tre, in linea con il Processo di certificazione delle competenze condiviso durante l'incontro del comitato di pilotaggio n.4 del … 2019

Fondimpresa Talentform

DOSSIER INDIVIDUALE E DICHIARAZIONE DI EVIDENZA DEGLI APPRENDIMENTI VERIFICATI

(rilasciato, per gli usi consentiti dalla legge, ai fini della certificazione delle competenze in coerenza con il Decreto Legislativo n. 13 del 16 gennaio 2013 e il Decreto Interministeriale del 30 giugno 2015)

SOGGETTO ATTUATORE DEL PIANO FINANZIATO DA FONDIMPRESA
Talentform S.p.A.

A fronte della supervisione del Comitato Paritetico di Pilotaggio del Piano

DICHIARA CHE

NOME	[redacted]
COGNOME	
DATA DI NASCITA	
CODICE FISCALE	

A CONCLUSIONE DELLA PARTECIPAZIONE ALLA/ALLE SEGUENTI AZIONE/I FORMATIVE
Total Quality Management
ID 2007925

NELL'AMBITO DEL PIANO FORMATIVO (Avviso, Titolo, Codice)
Avviso Fondimpresa 4/2017 "Competitività"
Piano "S.A.L.T.O. - Sviluppo Aziende Laziali e Training Organizzativo" - AVT/089O/17II

Fondimpresa Talentform

HA SUPERATO CON SUCCESSO LE PROVE DI VERIFICA DEGLI APPRENDIMENTI RELATIVI ALLA/E SEGUENTE/I AZIONI FORMATIVA/E:

TOTAL QUALITY MANAGEMENT		Qualificazione dei processi produttivi e dei prodotti	
Ore 24	**Modalità formativa** Aula 18 ore Action Learning 6 ore	**Tematica formativa** Qualità	**Livello** Base
Tipologia progetto Standard - solo formazione		**Collocazione temporale** Durante l'orario di lavoro	
Presenza e modalità della verifica dell'apprendimento Test a risposta chiusa		**Finalità dell'azione** Formazione interna	

Unità di competenza di riferimento per la progettazione	**Titolo "Gestione sistema qualità"** **Conoscenze** - Principali riferimenti legislativi e normativi in materia di ISO 9000:2008 - Metodologie operative per il monitoraggio della qualità ed il trattamento delle non conformità - Gestione per progetti - Legislazione vigente in materia di sicurezza sul lavoro - Tecniche di problem solving - Sistemi di certificazione e organismi nazionali einternazionali di - Certificazione di sistema e di prodotto **Abilità** - Distinguere modalità e strumenti di misurazione qualitativa di processo e/o prodotto/servizio adeguati alle diverse lavorazioni - Valutare efficienza ed efficacia delle procedure e modalità di lavoro adottate in rapporto agli obiettivi operativi definiti - Tradurre valutazioni di non conformità di processo e/o prodotto/servizio in azioni correttive o preventive delle modalità di lavoro - Trasferire al personale aziendale elementi di competenza sui temi della gestione di un sistema qualità aziendale
Obiettivi	Il corso mira a trasmettere la capacità di progettare sistemi di gestione garantendo la qualità del prodotto offerto, in modo da perseguire la soddisfazione del cliente, razionalizzando le risorse impiegate e aumentando la competitività dell'azienda sul mercato e nella percezione del cliente
Contenuti	Qualità e competitività. Il percorso di crescita dalla ISO 9001 al Total Quality Management. Origini e significato del TQM. Principi fondamentali del TQM. La rete in cui opera l'azienda. Le relazioni sistemiche. Autovalutazione. Criticità e opportunità. Presupposti per introdurre il TQM. Le condizioni per avere successo. Definizione di una politica TQM. Aspetti organizzativi del TQM. Analisi dei processi. Miglioramento continuo. Superare l'approccio autoreferenziale al miglioramento: il benchmarking. Il Piano Personale di Miglioramento
Risultati Attesi	Sistema qualità aziendale applicato ed implementato

Fondimpresa Talentform

RISULTANO VALIDABILI E/O CERTIFICABILI AI SENSI DI LEGGE LE SEGUENTI COMPETENZE

REPERTORIO REGIONALE DI RIFERIMENTO	Repertorio delle competenze e dei profili della Regione Lazio
PROFILO PROFESSIONALE	[H5.1] Gestore del sistema qualità aziendale
UNITÀ DI COMPETENZA CERTIFICABILE O VALIDABILE	Gestione sistema qualità
CODICI DEL QUADRO DI RIFERIMENTO NAZIONALE AI FINI DEL RICONOSCIMENTO A LIVELLO NAZIONALE	**Nomenclatura delle unità Professionali (NUP/CP ISTAT):** [3.1.5.3.0] Tecnici della produzione manifatturiera
	ADA QNQR: [25.220.711] Applicazione delle procedure di controllo del sistema qualità [25.220.710] Progettazione e sviluppo del sistema qualità

LE COMPETENZE SONO STATE ACCERTATE TRAMITE LE SEGUENTI MODALITÀ DI VALUTAZIONE

TIPOLOGIA DELLA VERIFICA	La tipologia di prova adottata è test a risposta chiusa: 30 item con la scelta di una sola risposta esatta su 3 opzioni proposte e relativa griglia di correzione. La numerosità delle domande è stata dimensionata in base alla durata del corso secondo quanto validato dalle figure coinvolte nella realizzazione delle attività valutative per gli aspetti di contenuto curricolare e professionale.
CRITERI : 80% di risposte valide	ESITO:POSITIVO con punteggio 24/30
DATA E LUOGO DI SVOLGIMENTO DELLA PROVA	18/12/2019 - Minturno

FIGURE COINVOLTE	
Responsabile della verifica degli apprendimenti	[redacted]
Esperto del processo di valutazione	
Esperto del contenuto tecnico-professionale	

Luogo e data

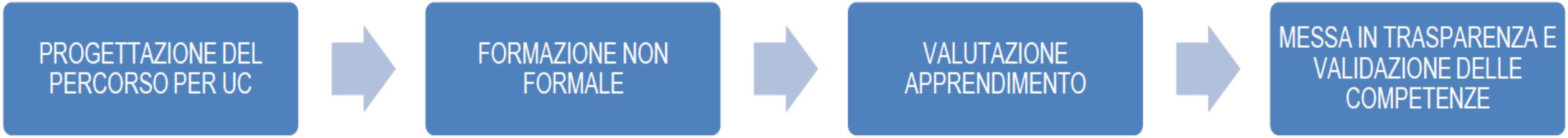
Roma, 20/01/2020

[redacted]

CRES IELPO
Centro di Ricerche e Servizi per l'Innovazione, l'Educazione, il Lifelong Learning per le Persone e le Organizzazioni e per il Bilancio di competenze
Dipartimento di Scienze della Formazione
Università degli Studi Roma Tre

I PIANI FORMATIVI IN CORSO

Processo di validazione delle competenze del Piano Formativo



Le fasi

- Progettazione di tutti i corsi in Unità Formative Capitalizzabili (UFC),
- con chiara evidenza delle competenze obiettivo della formazione con relative abilità e conoscenze
- Erogazione della formazione

- Progettazione degli strumenti di valutazione dell'apprendimento
  - idonei rispetto alle unità di competenza individuate e validazione dello strumento dal CRES IELPO
- Somministrazione degli strumenti di valutazione
  - test a risposta multipla o altro strumento ritenuto idoneo
- Analisi e verbalizzazione degli esiti della valutazione dell'apprendimento da parte del docente esperto di contenuto
- Analisi schede corso da parte del CRES IELPO
  - verifica della figura che meglio corrisponde in termini di performance, capacità e conoscenze a quanto previsto da ciascuna azione formativa con certificazione
- Definizione degli standard professionali essenziali della Figura professionale (livello EQF)
  - presa a riferimento per determinare i requisiti minimi di ingresso, in termini di titolo di studio e anni di esperienza nel ruolo, per la fase di validazione delle competenze
- Presa in carico delle evidenze, della valutazione dell'apprendimento, esame profilo lavoratore e rilascio della "Dichiarazione di trasparenza" – validità di parte seconda -
  - con indicazione dei seguenti elementi: informazioni dell'organismo realizzatore della formazione e riferimenti al Piano formativo; dati anagrafici del destinatario della formazione; informazioni sull'azione azione formativa (titolo, durata, obiettivi, contenuti, etc.); competenza oggetto di apprendimento e accertamento con il riferimento al Repertorio delle competenze e dei profili regionale; informazioni sulle modalità di verifica, valutazione e relativo esito; note integrative; data e firma del Presidente del Comitato Tecnico Scientifico nominato dal CRES IELPO.

DUE MACROFASI

FASE	SOGGETTO RESPONSABILE	RUOLI ED ATTIVITÀ PREVISTE	
VALUTAZIONE APPRENDIMENTO	TALENTFORM	TECFOR (soggetto partner)	Definizione ed elaborazione di strumenti di valutazione e di verifica dell'apprendimento
		Docente	Partecipazione in qualità di esperto di contenuto alla definizione ed elaborazione di strumenti di valutazione e di verifica dell'apprendimento Somministrazione e correzione prove di valutazione dell'apprendimento
		Università degli Studi Roma Tre	Supervisione tecnico-scientifica della progettazione delle azioni formative e della definizione ed elaborazione di strumenti di valutazione e di verifica dell'apprendimento Presa in carico delle evidenze (prove e verbale esiti) della valutazione dell'apprendimento
VALUDAZIONE DELLE COMPETENZE	Università degli Studi Roma Tre Dipartimento di Scienze della Formazione		Identificazione delle competenze da mettere in trasparenza in linea con la scheda corso contenuta nel formulario di progettazione del piano Ricostruzione ed accertamento tramite evidenze del titolo di studio ed anni di esperienza nel ruolo delle persone rispetto ad una o più Unità di competenza Rilascio di un documento di validazione conforme agli standard minimi di cui all'articolo 6 del D.Lgs. n. 13/2013. Il documento rilasciato, **"Dossier individuale e dichiarazione degli apprendimenti verificati"**, dal Soggetto partner Università degli Studi Roma Tre, Dipartimento di Scienze della Formazione, può facilitare il lavoratore/trice nel fornire riscontri sulla propria esperienza formativa e nel collegare i risultati di apprendimento a un *framework* di qualifiche (ad esempio, sono indicati i repertori dei profili professionali di riferimento).

CRITICITÀ E PROSPETTIVE

Ciò che si fa, è una ATTESTAZIONE DELLE COMPETENZE ACQUISITE

modalità di messa in trasparenza e attestazione delle competenze acquisite in esito ai percorsi

TEMPO I corsi di formazione nei Piani vanno da 8 a 40 ore. In alcuni casi è difficile validare le competenze acquisite. I percorsi di messa in trasparenza delle competenze formali, non formali e informali richiedono tempo: almeno 2+1 ore, per l'individuale e la validazione a persona per singola unità di competenze secondo la normativa.

FONDI Chi copre i costi di queste azioni? Il *tesoretto* del conto formazione presso i Fondi Interprofessionali può coprire anche queste azioni. Se però è l'azienda che copre il costo della formazione, generalmente non ho ha interesse a investire su questa tipologia di azioni. A meno che non si presentino le potenzialità della validazione delle competenze sul lavoro…

COMPETENZE TECNICHE degli esperti dedicati

ENTI TITOLATI per arrivare alla certificazione è necessario attivare collaborazioni strategiche

Spesso le competenze più innovative non sono reperibili nell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni
e nei Repertori Regionali delle competenze e dei profili

La sfida della certificazione delle competenze trasversali – quelle che le aziende oggi cercano – è completamente aperta

Se i processi di individuazione – validazione – certificazione devono diventare «appetibili»
anche per le aziende e per i lavoratori
le COMPETENZE CERTIFICATE DEVONO ESSERE SPENDIBILI

Sussiste il rischio di «burocratizzazione» del sistema?

Le reti territoriali dei servizi come ossatura del sistema dell'apprendimento permanente

Attivare collaborazioni virtuose sul territorio grazie alle RETI TERRITORIALI PER L'APPRENDIMENTO PERMANENTE

(Ri)Considerando il ruolo dei soggetti titolati per l'erogazione dei Servizi di Individuazione e Validazione e del Servizio di Certificazione delle competenze e degli operatori abilitati inseriti negli elenchi pubblici

I Repertori regionali si aggiornano e quindi anche l'Atlante.
Il SISTEMA è in costruzione. Serve il contributo di tutti gli attori coinvolti.

Occorre un cambiamento culturale: riconoscere che il patrimonio di saperi del lavoratore serve anche all'azienda.

Occorre trovare un LINGUAGGIO COMUNE per far funzionare il sistema.

RIGORE METODOLOGICO ed AMMINISTRATIVO
Un requisito indispensabile del sistema

La *burocratizzazione* è necessaria, se vogliamo che il sistema realizzi effettivamente ciò per cui è progettato: FAVORIRE L'APPRENDIMENTO PERMANENTE DEI CITTADINI, RICONOSCENDO AL PATRIMONIO DI SAPERI ACQUISITO IN TUTTI I CONTESTI di formazione, lavoro e vita, la possibilità di essere validato e certificato, e dunque anche *tradotto* in parti di percorsi di studio…
ma non solo…

IL MONDO DEL LAVORO

- Nel 2017 viene firmato l'accordo di rinnovo del Contratto del Commercio

- Vengono previsti gli

scatti di competenza

Scatti all'1,5% della retribuzione per un massimo di 10 scatti triennali, maturano in conseguenza della partecipazione del lavoratore ad attività formative inerenti la propria qualifica professionale,
per un monte ore non inferiore a 50 in un triennio.

Integrazione del 0,5% nel caso si ottenga la certificazione delle competenze secondo le normative vigenti

La svolta nella contrattazione sta nella «formazione»

Quando sulla COMPETENZA?

Tutto ciò non vuol dire che i processi non possano essere migliorati, anche riprogettati, là dove occorre.

Ma, per poter fare, occorre il CONTRIBUTO DI TUTTI GLI ATTORI IN CAMPO.

Le organizzazioni dei SISTEMI

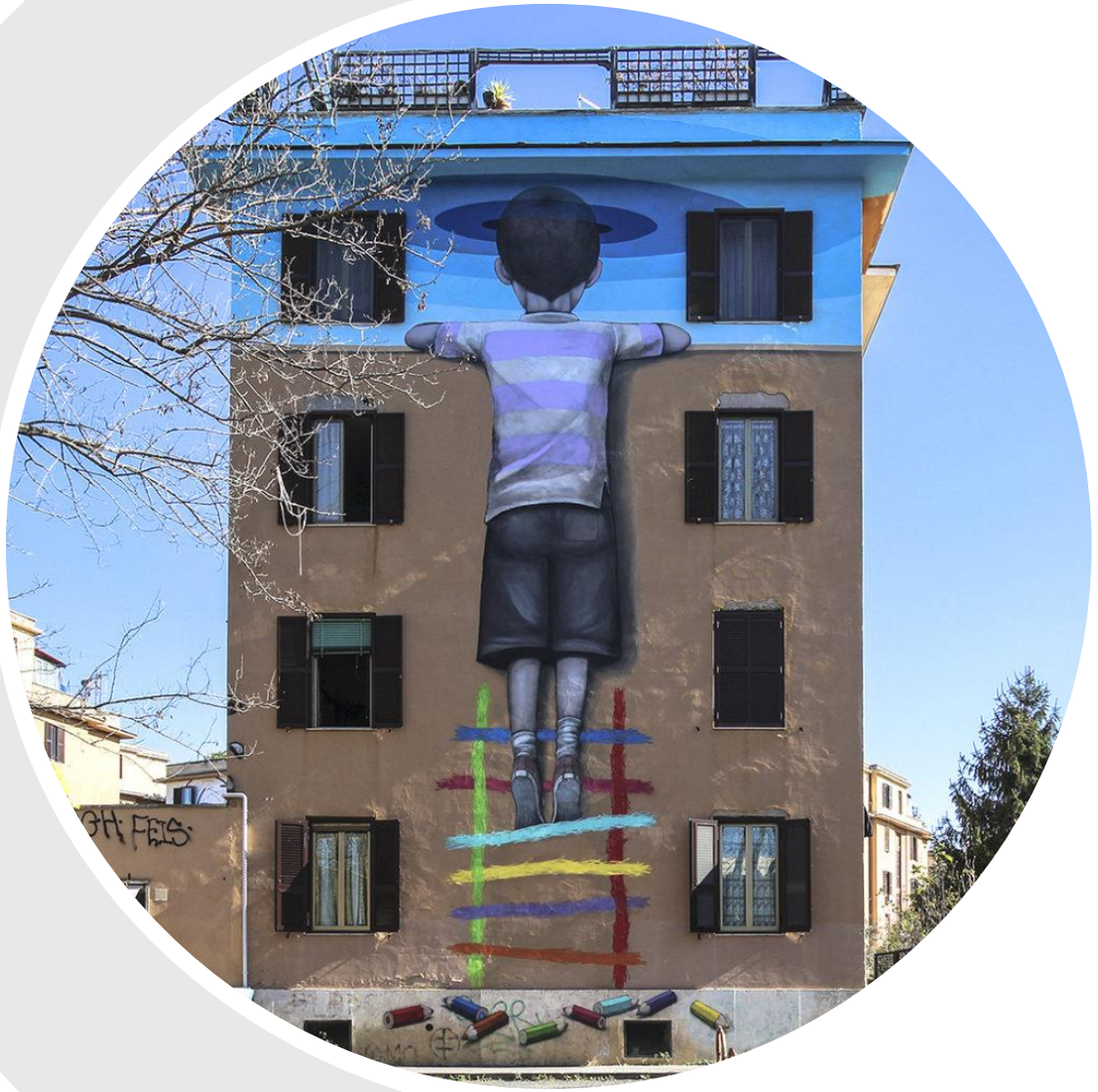
- **ISTRUZIONE**
- **FORMAZIONE**
- **ORIENTAMENTO**
- **LAVORO**
- **TERZO SETTORE**

Sono tutte chiamate a dare il loro contributo per costruire nel nostro Paese un SISTEMA DI APPRENDIMENTO PERMANENTE, che consenta a tutti la realizzazione e lo sviluppo personale, la cittadinanza attiva, l'inclusione sociale, l'occupazione e la coesione sociale.

"Ecco dunque l'urgenza, vitale, di "educare nell'era planetaria". Questo compito rende necessaria una riforma del nostro modo di conoscere, una riforma del nostro modo di pensare, una riforma dell'insegnamento: tre riforme indipendenti." Abbiamo bisogno di elaborare una "cittadinanza planetaria, che non sostituisca le tradizionali cittadinanze nazionali, regionali, locali, ma le accompagni e le integri tutte quante, ponendo le basi nuove per identità individuali e collettive che siano multiple, flessibili, complesse, evolutive."

(Morin, 2004, pagg. VIII-IX).

Morin, E. (2004). Prefazione. Educare nell'era planetaria. In Bocchi, G., Ceruti, M. *Educazione e globalizzazione*. Milano: Raffaello Cortina Editore.



GRAZIE PER L'ATTENZIONE.

EMANUELA.PROIETTI@UNIROMA3.IT

HTTPS://WWW.LINKEDIN.COM/IN/EMANUELA-PROIETTI