



Regione Umbria

Giunta Regionale

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

N. 1023

SEDUTA DEL 04/10/2023

OGGETTO: Sistema integrato per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione della Regione Umbria – Adozione del “Quadro di riferimento e indirizzi per gli interventi di natura regolamentare, di definizione delle condizioni operative e degli standard professionali, formativi e di certificazione in attuazione delle LL.RR. n. 1/2018 e n. 11/2021”.

		PRESENZE
Tesei Donatella	Presidente della Giunta	Presente
Morrone Roberto	Vice Presidente della Giunta	Assente
Agabiti Paola	Componente della Giunta	Presente
Coletto Luca	Componente della Giunta	Presente
Fioroni Michele	Componente della Giunta	Presente
Melasecche Germini Enrico	Componente della Giunta	Presente

Presidente: **Donatella Tesei**

Segretario Verbalizzante: Cristina Clementi

Atto firmato digitalmente ai sensi delle vigenti disposizioni di legge

L'atto si compone di 7 pagine

Fanno parte integrante dell'atto i seguenti allegati:

Allegato A.

LA GIUNTA REGIONALE

Visto il documento istruttorio concernente l'argomento in oggetto: **“Sistema integrato per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione della Regione Umbria – Adozione del “Quadro di riferimento e indirizzi per gli interventi di natura regolamentare, di definizione delle condizioni operative e degli standard professionali, formativi e di certificazione in attuazione delle LL.RR. n. 1/2018 e n. 11/2021”.”** e la conseguente proposta di 'Assessore Michele Fioroni

Preso atto:

- a) del documento proposto dal Direttore di ARPAL Umbria;
- b) del parere favorevole di regolarità tecnica e amministrativa reso dal responsabile del procedimento;
- c) del parere favorevole sotto il profilo della legittimità espresso dal Dirigente competente;
- d) del parere favorevole del Direttore in merito alla coerenza dell'atto proposto con gli indirizzi e gli obiettivi assegnati alla Direzione stessa;

Vista la Legge Regionale 14 febbraio 2018, n. 1 con la quale è stata disciplinata la programmazione e l'attuazione integrata delle politiche della Regione in materia di lavoro ed apprendimento permanente ed è stata istituita l'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro (ARPAL Umbria) così come da ultimo modificata ed integrata con Legge Regionale 7 luglio 2021, n. 11;

Visto il quadro normativo, regolamentare e organizzativo in materia ad oggi vigente in Regione Umbria, ed in particolare:

- la DGR 25 luglio 2016, n. 834, “Quadro regolamentare unitario concernente il Sistema integrato di certificazione delle competenze e riconoscimento dei crediti formativi in attuazione del D.M. 30 giugno 2015 - Adozione”;
- la DGR 11 marzo 2020, n. 163, “D.G.R. n. 834 del 25 luglio 2016 - Sistema integrato di certificazione delle competenze e riconoscimento dei crediti formativi (CERTUM) - Disposizioni attuative”;

Vista la legge regionale 1 febbraio 2005, n. 2 e la normativa attuativa della stessa;

Visto il Regolamento interno di questa Giunta;

A voti unanimi espressi nei modi di legge,

DELIBERA

per le motivazioni contenute nel documento istruttorio che è parte integrante e sostanziale della presente deliberazione

1. di adottare il “Quadro di riferimento e indirizzi per gli interventi di natura regolamentare, di definizione delle condizioni operative e degli standard professionali, formativi e di certificazione in attuazione delle LL.RR. n. 1/2018 e n. 11/2021” di cui all'Allegato A, parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di dare mandato al direttore di ARPAL Umbria di provvedere all'adozione degli atti di propria competenza, elencati nel “Prospetto delle misure attuative” riepilogate nel documento istruttorio e secondo le specifiche linee di indirizzo di cui all'Allegato A;
3. di dare atto che il presente provvedimento è soggetto a pubblicazione nel sito istituzionale e nel Bollettino Ufficiale della Regione Umbria – serie generale.

DOCUMENTO ISTRUTTORIO

Oggetto: Sistema integrato per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione della Regione Umbria – Adozione del “Quadro di riferimento e indirizzi per gli interventi di natura regolamentare, di definizione delle condizioni operative e degli standard professionali, formativi e di certificazione in attuazione delle LL.RR. n. 1/2018 e n. 11/2021”.

La legge regionale 14 febbraio 2018, n. 1, come aggiornata dalla legge regionale n. 11/2021, costituisce il quadro di riferimento delle politiche e dei servizi del sistema integrato per il mercato del lavoro e l'apprendimento permanente. Il disposto normativo delinea una fisionomia di sistema caratterizzata da un elevato livello di integrazione e coordinamento delle diverse componenti sistemiche e dei relativi servizi, dalla valorizzazione dell'apporto e del concorso, in un'ottica di sussidiarietà, anche dei soggetti privati accreditati e autorizzati, dal ruolo ricoperto dalle parti sociali e dal sistema della bilateralità nell'erogazione del servizio pubblico, dalla definizione di standard minimi dei servizi flessibili, in funzione della personalizzazione delle azioni e degli interventi, al fine di favorirne l'accesso individualizzato. L'integrazione sistemica-operativa fa perno sulla Rete regionale dei servizi e delle politiche per il lavoro (art. 5) e sulle Reti territoriali per l'apprendimento permanente (art. 6) che operano in modo coordinato nell'ambito delle politiche in materia di istruzione, formazione, lavoro, welfare ed inclusione sociale.

Ad oggi, la regolamentazione del sistema regionale integrato per il mercato del lavoro e l'apprendimento permanente risiede fondamentalmente nel combinato delle DGR n. 834/2016 e n. 163/2020. Tale regolamentazione riguarda specificamente il sistema di Individuazione, validazione e certificazione delle competenze (IVC), l'ambito degli standard professionali e formativi e dei relativi Repertori. Rimangono inoltre soggette alle disposizioni antecedenti le LL.RR. n. 1/2018 e n. 11/2021 le parti di sistema che riguardano l'orientamento (DGR n. 473/2009, “Indirizzi per il sistema regionale integrato di Orientamento”) e i processi di riconoscimento dei crediti (DGR 1429/2007, “Direttiva Crediti). Queste ultime, in particolare, rispondono a criteri non pienamente coerenti con la prospettiva delineata dal quadro normativo regionale e in particolare alle nuove istanze poste con sempre maggiore forza dalle recenti evoluzioni normative nazionali, in rapporto alle evoluzioni del contesto socio-economico.

La linea ormai consolidata di tendenza è infatti quella che va nella direzione della personalizzazione dei servizi, del costante aggiornamento dei contenuti di competenza e della loro fruibilità anche parziale, in un'ottica di spendibilità e cumulabilità. Contestualmente, l'ottica diviene sempre di più quella dell'apprendimento permanente, come dimensione che ricomprende non solo l'istruzione e formazione, ma le stesse componenti formative delle Politiche attive del lavoro (PAL), così come dell'orientamento e dell'IVC. E sempre più centrale e ineludibile diventano la connessione di rete e l'interoperatività dei servizi.

I riferimenti nazionali più attuali e cogenti a tale riguardo sono costituiti dal Piano nazionale Competenze (PNC) e Programma di riforma Garanzia per l'Occupabilità dei lavoratori (GOL). Il PNC ha “l'obiettivo di riorganizzare la formazione dei lavoratori in transizione e disoccupati, mediante il rafforzamento del sistema della formazione professionale” e comprende anche

altre iniziative, riguardanti le misure in favore dei giovani – quale il rafforzamento del sistema duale – e dei NEET, oltre che le azioni per le competenze degli adulti, a partire dalle persone con competenze molto basse. L’attuazione di GOL è poi connessa anche al Piano di potenziamento dei Centri per l’impiego, che comprende un’offerta di servizi integrati e personalizzati, basati su una cooperazione tra i servizi pubblici e privati, nonché percorsi in rete con gli altri servizi territoriali. La personalizzazione dei servizi si attua grazie ad un orientamento di base mirato e un’attenta valutazione dell’occupabilità che permettono alla persona di essere indirizzata al percorso di upskilling o reskilling più adeguato. Oltre all’acquisizione o rafforzamento di nuove competenze tecnico-professionali e di quelle c.d. trasversali o soft, i suddetti programmi prevedono anche lo sviluppo di competenze digitali e alfabetiche di base, per far fronte ai processi di cambiamento tecnologico (che rendono obsolete le competenze già acquisite), ma anche al deficit di “capacità digitali, di alfabetizzazione e di calcolo” di una larga fetta di popolazione con lavori sotto qualificati. I programmi prevedono inoltre soluzioni formative modulari e che quanto acquisito (anche in modo parziale) sia attestato, con riferimento alle qualificazioni ricomprese nel Repertorio nazionale ex art. 8 del D.Lgs. n. 13/2013. Sempre più centrale diventa quindi il tema degli Individual learning accounts (ILA) e, per quanto concerne le Attestazioni, l’istanza di “mettere in trasparenza” anche singole competenze o parti di esse, in termini di micro-credenziali (MC), intese come registrazione dei risultati dell’apprendimento ottenuti in seguito a un piccolo volume di apprendimento.

Il Programma GOL è inoltre esplicito sulla necessità di “superare la separazione – prassi corrente in molti territori – tra le politiche della formazione e le politiche attive del lavoro”, di realizzare una “programmazione integrata con i servizi socio-sanitari” ed “educativi accanto a quelli di orientamento al lavoro” e di attuare forme di “cooperazione tra sistema pubblico e privato”.

In coerenza a tutto ciò, nell’ambito della propria programmazione regionale 2021-2027 del FSE+ e attraverso il Piano d’attuazione del programma Garanzia Occupabilità dei lavoratori (GOL-PNRR) Regione Umbria ha già disegnato una strategia di governance che prevede il potenziamento di un sistema “a rete” in cui i ruoli e le competenze dei diversi attori pubblici e privati siano definiti e sinergici, e la domanda di competenze possa trovare adeguata risposta in un’offerta di servizi granulari, tempestivi e geo-referenziati.

Gli indirizzi delle LL.RR. n. 1/2018 e n. 11/2021, gli obiettivi e le sfide prioritarie della strategia di sviluppo regionale in atto richiedono, in particolare, l’aggiornamento e una maggiore flessibilizzazione dei Repertori degli standard professionali e formativi, nonché il consolidamento del sistema regionale di certificazione delle competenze al fine di assicurare l’organica connessione con la programmazione dell’offerta formativa e con le politiche ed i servizi per il lavoro.

A fronte del quadro complessivo delineato e della strategia di sviluppo regionale già in atto, si rende dunque necessario dare piena attuazione al disegno normativo concernente il sistema integrato per il mercato del lavoro e l’apprendimento permanente, attraverso:

- l’omogeneità delle disposizioni regionali attuative del sistema e il loro adeguamento al rinnovato quadro nazionale;
- l’aggiornamento in termini di maggiore flessibilità, funzionalità e capacità di risposta ai bisogni emergenti dell’impianto complessivo degli standard professionali, formativi e di certificazione, nonché del sistema dei crediti;

- il raccordo funzionale dei servizi dei diversi ambiti di sistema (istruzione e formazione; orientamento; crediti e IVC), attraverso la valorizzazione degli elementi di comunanza e trasversalità;
- l'ampliamento delle aree di intervento e dei soggetti della realtà sociale e produttiva che concorrono, in sinergia con gli attori pubblici, all'erogazione dell'insieme dei servizi territoriali;
- l'implementazione delle condizioni di rete e di interoperatività nell'erogazione dei servizi a livello territoriale.

A tal fine devono essere adottati i seguenti atti:

PROSPETTO DELLE MISURE ATTUATIVE		
MISURA	OGGETTO	ATTO DI ADOZIONE
Titolazione dei Soggetti IVC	Requisiti minimi di titolazione e soggetti ammissibili	Determinazione Direttoriale ARPAL Umbria
Repertorio degli standard professionali	Criteri e regole di costruzione e aggiornamento	Determinazione Direttoriale ARPAL Umbria
Crediti formativi	Disposizioni regolamentari, standard minimi e Linee guida	Deliberazione della Giunta Regionale
Standard di certificazione		
Commissioni d'esame		
Standard formativi	Disposizione regolamentare e standard comuni alle diverse tipologie di offerta	Deliberazione della Giunta Regionale
Rete dei servizi territoriali del sistema dell'Apprendimento Permanente e del Lavoro	Individuazione delle reti, dei criteri e delle modalità della loro implementazione	Determinazione Direttoriale ARPAL Umbria

Tutto ciò premesso si propone alla Giunta regionale per le motivazioni contenute nel documento istruttorio che è parte integrante e sostanziale della presente deliberazione,

1. di adottare il "Quadro di riferimento e indirizzi per gli interventi di natura regolamentare, di definizione delle condizioni operative e degli standard professionali, formativi e di certificazione in attuazione delle LL.RR. n. 1/2018 e n. 11/2021" di cui all'Allegato A, parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di dare mandato al Direttore di ARPAL Umbria di provvedere all'adozione degli atti di propria competenza, elencati nel "Prospetto delle misure attuative" riepilogate nel documento istruttorio e secondo le specifiche linee di indirizzo di cui all'Allegato A;
3. di dare atto che il presente provvedimento è soggetto a pubblicazione nel sito istituzionale canale Lavoro e Formazione e nel Bollettino Ufficiale della Regione Umbria – serie generale.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA E AMMINISTRATIVA

Ai sensi del vigente Regolamento interno della Giunta: si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e amministrativa del procedimento e si trasmette al Dirigente per le determinazioni di competenza.

Perugia, lì 03/10/2023

Il responsabile del procedimento
- Michele Michelini

FIRMATO

Firma apposta digitalmente ai sensi
delle vigenti disposizioni di legge

PARERE DI LEGITTIMITÀ

Ai sensi del vigente Regolamento interno della Giunta;

Visto il documento istruttorio;

Atteso che sull'atto è stato espresso:

- il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e amministrativa reso dal responsabile del procedimento;

Si esprime parere favorevole in merito alla legittimità dell'atto

Perugia, lì 03/10/2023

Il dirigente del Servizio

- Michele Michelini

FIRMATO

Firma apposta digitalmente ai sensi
delle vigenti disposizioni di legge

PARERE DEL DIRETTORE

Il Direttore, ai sensi e per gli effetti degli artt. 6, l.r. n. 2/2005 e 13 del Regolamento approvato con Deliberazione di G.R., 25 gennaio 2006, n. 108:

- riscontrati i prescritti pareri del vigente Regolamento interno della Giunta,
- verificata la coerenza dell'atto proposto con gli indirizzi e gli obiettivi assegnati alla Direzione, esprime parere favorevole alla sua approvazione.

Perugia, li 03/10/2023

IL DIRETTORE
DIREZIONE REGIONALE SVILUPPO
ECONOMICO, AGRICOLTURA, LAVORO,
ISTRUZIONE, AGENDA DIGITALE
- Michele Michelini
Titolare

FIRMATO
Firma apposta digitalmente ai sensi
delle vigenti disposizioni di legge

PROPOSTA ASSESSORE

L'Assessore Michele Fioroni ai sensi del vigente Regolamento della Giunta regionale,

propone

alla Giunta regionale l'adozione del presente atto

Perugia, li 03/10/2023

Assessore Michele Fioroni
Titolare

FIRMATO
Firma apposta digitalmente ai sensi
delle vigenti disposizioni di legge

**Sistema integrato per il mercato del lavoro,
l'apprendimento permanente e la promozione
dell'occupazione della Regione Umbria**

Quadro di riferimento e indirizzi per gli interventi di natura
regolamentare, di definizione delle condizioni operative e degli
standard professionali, formativi e di certificazione in attuazione delle
LL.RR. n. 1/2018 e n. 11/2021

Sommarrio

Premessa.....	3
Parte I - Quadro normativo e regolamentare.....	3
1.1 Il sistema integrato del mercato del lavoro e dell'apprendimento permanente della Regione Umbria.....	3
1.2 I provvedimenti attuativi e la fisionomia del sistema.....	4
Parte II – Prospettive di evoluzione del sistema integrato.....	7
2.1 Istanze di contesto e sviluppi normativi a livello nazionale.....	7
2.2 Linee di evoluzione del sistema della Regione Umbria.....	9
Parte III – Indirizzi per l'attuazione del sistema integrato dell'apprendimento permanente	10
3.1 Attuazione di processi di integrazione.....	10
3.2 Ruolo dei Soggetti, configurazione delle reti territoriali e delle condizioni di sistema	10
3.3 Integrazione e trasversalità dei sottosistemi.....	12
3.4 Condizioni dell'interoperabilità.....	13
3.4.1 Standard professionali.....	13
3.4.2 Standard formativi.....	15
3.4.3 Attestazioni.....	16

Premessa

Il presente documento è finalizzato a definire gli elementi essenziali e le linee direttive per l'attuazione del sistema integrato dell'apprendimento permanente della Regione Umbria.

Quanto espresso nel documento si fonda sugli orientamenti definiti dalla Regione Umbria nelle norme emanate e nei propri atti di programmazione. Il documento tiene conto, inoltre, sia delle esperienze fin qui condotte, sia del processo di condivisione realizzato ed è coerente con le norme e le disposizioni regolamentari approvate a livello nazionale in materia.

Parte I - Quadro normativo e regolamentare

1.1 Il sistema integrato del mercato del lavoro e dell'apprendimento permanente della Regione Umbria

La legge regionale 14 febbraio 2018, n. 1, come aggiornata dalla legge regionale n. 11/2021, costituisce il quadro di riferimento delle politiche e dei servizi del *sistema integrato per il mercato del lavoro e l'apprendimento permanente*.

L'apprendimento permanente è *“inteso 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”* (l.r. 1/2018, art. 1, c. 3).

Gli elementi caratterizzanti del disposto normativo, che delineano la fisionomia e tracciano le modalità e le direttrici di attuazione del sistema, possono essere così richiamati:

- a) integrazione e coordinamento, in termini programmatici, attraverso la promozione di reti territoriali e di strumenti che ne permettono l'interoperatività, delle diverse componenti sistemiche e dei relativi servizi;
- b) valorizzazione dell'apporto e concorso, in un'ottica di sussidiarietà, anche dei soggetti privati accreditati e autorizzati, del ruolo ricoperto dalle parti sociali e del sistema della bilateralità nell'erogazione del servizio pubblico;
- c) definizione dei livelli essenziali delle prestazioni (LEP) e degli standard minimi dei servizi, in un'ottica di flessibilità e personalizzazione delle azioni e degli interventi, al fine di favorirne l'accesso individualizzato, nonché la valorizzazione e l'arricchimento del capitale di competenze dei singoli utenti.

L'integrazione sistemica-operativa fa perno sulla *Rete regionale dei servizi e delle politiche per il lavoro* (art. 5) e sulle *Reti territoriali per l'apprendimento permanente* (art. 6) che operano in modo coordinato nell'ambito delle politiche in materia di istruzione, formazione, lavoro, welfare ed inclusione sociale.

La *governance* complessiva è assicurata dalla Regione, sulla base del confronto sviluppato istituzionalmente nell'ambito del *Comitato regionale per i servizi e le politiche per il lavoro*

(art. 8), con il supporto tecnico segretariale dell'*Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro* (ARPAL), Ente strumentale della Regione stessa.

Costituiscono strumenti fondamentali del sistema integrato: a) il Sistema informativo regionale dei servizi e delle politiche per il lavoro (art. 9); b) l'Osservatorio regionale sul mercato del lavoro (art. 10); c) il Catalogo Unico Regionale dell'offerta di Apprendimento (CURA) (art. 29).

I Centri per l'Impiego (CpI), in capo ad ARPAL, erogano servizi relativi, in particolare, all'orientamento specialistico e individualizzato, alla formazione di qualificazione e riqualificazione professionale, all'individuazione e validazione delle competenze, all'inserimento occupazionale.

All'attuazione delle politiche regionali per l'apprendimento permanente concorrono il sotto sistema di orientamento e il sotto sistema integrato di certificazione delle competenze e riconoscimento dei crediti formativi (L.R. 1/2018, art. 28) cui ineriscono i Repertori degli standard professionali, formativi e di certificazione.

L'individuazione e validazione delle competenze competono alla Regione (tramite ARPAL), agli organismi formativi accreditati e ai soggetti accreditati per i servizi per il lavoro in possesso degli specifici requisiti aggiuntivi definiti per tali servizi (art. 28).

Al rilascio delle qualificazioni afferenti al repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali provvede ARPAL (art. 28, c. 6).

1.2 I provvedimenti attuativi e la fisionomia del sistema

Il quadro di sistema sopra tratteggiato risulta, inoltre, definito da alcuni atti con cui la Regione ha provveduto, sia antecedentemente sia dopo l'adozione della legge 1/2018, alla delineazione e regolazione di parti o articolazioni del sistema e all'adozione di standard minimi di contenuto, di processo e di servizio. Con tali provvedimenti il sistema ha assunto l'attuale fisionomia.

A) Orientamento

DGR n. 473/2009, "*Indirizzi per il sistema regionale integrato di Orientamento*", riferita alla tipologia di orientamento "*Accompagnamento al lavoro*" e che delinea:

- il "quadro unitario di indirizzi per l'attuazione degli interventi di orientamento destinati alle persone nei sistemi dell'istruzione, della formazione e del lavoro";
- gli standard minimi delle competenze professionali funzionali alla gestione delle diverse tipologie di orientamento e di accompagnamento al lavoro.

B) Crediti formativi

DGR 1429/2007, "*Direttiva Crediti*", che esplicita l'architettura metodologica dell'intero sistema, sviluppata a partire dalle esigenze di integrazione fra istruzione e formazione, sulla base della sperimentazione dei Percorsi Integrati Triennali di cui all'Accordo Quadro del 19 giugno 2003. La direttiva fissa gli elementi di carattere metodologico e procedurale che caratterizzano ancora oggi il sistema, quali:

- la definizione del valore credito da parte del "soggetto che assume l'obbligazione di riconoscerlo nell'ambito dell'azione formativa di cui è attuatore" e "a priori", attraverso appositi atti prodotti o validati dalla Regione e dalle Province, finalizzati al riconoscimento automatico" dell'apprendimento;

- le condizioni per l'accesso al riconoscimento, con limitazione alle sole azioni formative previste nei bandi e / o le Agenzie dotate dei requisiti minimi;
- l'iter e le condizioni procedurali del riconoscimento;
- le modalità di accompagnamento, messa in trasparenza, valutazione e riconoscimento dei crediti;
- la specifica regolamentazione delle Commissioni e la previsione di standard minimi professionali delle funzioni preposte.

C) Standard professionali, formativi, di certificazione e attestazione

La DGR 18 gennaio 2010 n. 51, *“Direttiva sul sistema regionale degli standard professionali, formativi, di certificazione e di attestazione”* opera una prima delineazione del sistema, istituendo il Repertorio regionale dei profili professionali minimi e degli standard di competenza, inteso come l'insieme delle rappresentazioni formali del lavoro adottate dalla Regione per i propri atti di programmazione, e il Repertorio degli standard minimi di percorso formativo e degli standard minimi formativi necessari per l'acquisizione di una qualifica, una abilitazione e/o di singole unità di competenza attraverso il sistema della formazione professionale. La Delibera definisce l'architettura di contenuto e gli ambiti di esercizio degli standard (artt. 1, 2 e 3), le modalità di aggiornamento dei repertori (Art. 4), le tipologie e il valore delle attestazioni (art. 5), le condizioni di rilascio delle qualifiche riferite a profili non ricompresi nel repertorio degli standard professionali (art. 6).

Con DGR 168/2010, inoltre, è stato approvato il Repertorio profili e standard professionali, e con DGR 93/2011 è entrato in vigore il sistema regionale degli standard professionali, formativi, di certificazione e attestazione.

I diversi standard dei Profili professionali e dei corrispettivi percorsi formativi sono stati via via assunti con singoli Atti, dando così corpo ad un Repertorio di percorsi di dotati di specifica standardizzazione.

Con DGR n. 834/2016, *Quadro regolamentare unitario concernente il Sistema integrato di certificazione delle competenze e riconoscimento dei crediti formativi (CERTUM), All. A) “Sistema integrato di certificazione delle competenze e riconoscimento dei crediti formativi”*, approvata a valle dell'adozione in sede nazionale del D.Lgs. n. 13/2013 e dei suoi dispositivi attuativi, vengono definiti il valore (art. 14), i format minimi delle qualificazioni e delle attestazioni rilasciate nell'ambito dell'IVC e le relative norme di compilazione (sub Allegati C e D). La DGR n. 163/2020 di approvazione delle disposizioni attuative (Allegato A), ridefinisce i format dei Documenti di messa in trasparenza e validazione e dei Certificati di qualificazione (sub allegati 1/C1-C4, D1-D4, E1, E2).

D) Individuazione, validazione e certificazione delle competenze (IVC)

La citata DGR n. 834/2016 è l'Atto che definisce in modo più compiuto e che delinea la fisionomia attuale del sistema nel suo complesso, con riferimento prioritario all'IVC. La DGR:

- ricostruisce il quadro delle competenze della Regione in materia di IVC, in cui rientra la definizione e l'attuazione delle *“norme relative al riconoscimento dei crediti formativi*

- relativi alla propria offerta di apprendimento” (art. 3, c. 1), nell’ambito di un unico sistema integrato (art. 4);*
- *definisce le caratteristiche del Repertorio degli standard professionali, relativo “alle qualificazioni rilasciabili dalla Regione, espresse come profili professionali articolati per unità di competenza, aggregati di unità di competenza o singole unità di competenza”, riferite “ai principali ambiti tipologici di esercizio, intesi come descrittori che esemplificano il contesto di esercizio di un’attività lavorativa” (art. 5, c. 1);*
 - *prevede che nel Repertorio degli standard formativi siano “descritti, per le sole qualificazioni oggetto di programmazione attraverso il catalogo unico dell’offerta formativa, gli standard minimi obbligatori di progettazione, erogazione ed attestazione”;*
 - *prevede che nel Repertorio degli standard di certificazione siano “descritte, per ogni qualificazione, le specifiche indicazioni di metodo che disciplinano le modalità di organizzazione e conduzione delle prove di valutazione per la conduzione del processo di individuazione e validazione e della procedura di certificazione”;*
 - *declina le modalità di aggiornamento del repertorio regionale delle qualificazioni e degli standard di processo (art. 6);*
 - *definisce l’articolazione del dispositivo e i processi (artt. 7-9), nonché i Soggetti titolati per l’esercizio delle funzioni di IVC (art. 10);*
 - *norma la fisionomia delle Commissioni preposte alla certificazione (art. 11) e le condizioni di accesso ai servizi (art. 12);*
 - *definisce le modalità di riconoscimento dei crediti formativi, come processo “ammesso con riferimento alle sole attività coerenti per caratteristiche pedagogiche ed articolazione organizzativa, così come disposto dai singoli avvisi pubblici o provvedimenti istitutivi” (art. 13).*

La DGR n. 163/2020 abroga e sostituisce integralmente gli art. 11 (composizione delle commissioni di certificazione) e 12 (accesso dei cittadini ai servizi di IVC) della D.G.R. n. 834/2016. La stessa ridefinisce in modo più puntuale la “struttura informativa minima del Repertorio regionale delle qualificazioni e degli standard di processo”, con riferimento alle “coordinate di referenziazione” (tra cui anche le denominazioni delle attività di lavoro a cui il profilo è associato nell’ambito della/e AdA, gli ambiti tipologici di esercizio e i gruppi di correlazione dei Profili), alle “caratteristiche professionali” (caratteristiche dei contesti di esercizio lavorativo e condizioni di accesso alle attività), alle UC costituenti (la cui acquisizione è obbligatoria per la qualificazione e di quelle non obbligatorie, costituenti declinazione specifica della qualificazione) e alla struttura minima delle stesse UC.

Il combinato delle DGR n. 834/2016 e n. 163/2020 non modifica comunque il sistema di corrispondenza biunivoca tra il Repertorio degli standard professionali e quello degli standard formativi, che anzi ne esce rafforzato, ad esempio, con la struttura dello “Schema-tipo di proposta di modificazione del repertorio regionale delle qualificazioni e degli standard di processo” allegato alla DGR n. 163/2020. Parimenti riconfermato l’assetto che prevede la stretta interdipendenza tra certificazione delle competenze e riconoscimento dei crediti formativi.

Parte II – Prospettive di evoluzione del sistema integrato

L'attuale assetto del sistema integrato umbro richiede interventi di manutenzione evolutiva, a fronte sia del complessivo articolato di disposizioni normativo-regolamentari a livello nazionale, sia più in generale dell'insieme di evoluzioni intervenute a livello di contesto e di politiche del lavoro. I due aspetti sono peraltro interconnessi.

2.1 Istanze di contesto e sviluppi normativi a livello nazionale

A livello nazionale il tema della valorizzazione e certificazione delle competenze, connesso al diritto individuale all'apprendimento permanente sancito dall'articolo 4 della Legge 28 giugno 2012, n. 92, è diventato ormai centrale sia per le politiche formative, che per quelle per il lavoro, con particolare attenzione alle fasce più deboli di popolazione. In rapporto ad esso gli standard professionali e formativi svolgono una funzione cardine e strategica.

In generale, la linea ormai consolidata di tendenza è quella che va nella direzione della *personalizzazione* dei servizi, del costante *aggiornamento* dei contenuti (competenze) e della loro *fruibilità* anche parziale, in un'ottica di spendibilità e cumulabilità. La direzione, in altri termini, è quella che fa sempre più perno su *micro-componenti* (formative, contenutistiche, attestative) e su soluzioni che ne permettono la più ampia riconoscibilità e trasferibilità intersistemica, in modo da facilitare alla persona la loro progressiva capitalizzazione. Contestualmente, l'ottica diviene sempre di più quella dell'apprendimento permanente, come dimensione che ricomprende non solo l'istruzione e formazione, ma le stesse componenti formative delle PAL, così come dell'orientamento e dell'IVC. E sempre più centrale e ineludibile diventano la connessione di rete e l'interoperatività dei servizi.

Per quanto concerne l'**orientamento**, un passaggio significativo in questa direzione è rappresentato dall'Accordo n. 152/CU del 20 dicembre 2012 concernente la "definizione del sistema nazionale sull'orientamento permanente", dalla conseguente approvazione del 5 dicembre 2013 delle relative *Linee guida*, in cui trovano declinazione le diverse tipologie e attività di orientamento, e degli *Standard minimi dei servizi e delle competenze degli operatori di orientamento* assunti in CU, nella seduta del 14 novembre 2014. In ultimo occorre richiamare le recenti "Linee Guida Linee guida per l'orientamento", relative alla riforma 1.4 "Riforma del sistema di orientamento", nell'ambito della Missione 4 - Componente 1- del Piano nazionale di ripresa e resilienza, adottate con Decreto del Ministro dell'istruzione e del merito 22/12/2022, n. 328.

Per quanto concerne il tema dei passaggi e del riconoscimento dei **crediti formativi**, vanno considerate le disposizioni regolamentari relative al sistema di istruzione e formazione, in particolare quelle rivolte all'Istruzione degli adulti (DPR n. 263/2012 e connesse Linee guida, § 5), quelle aventi ad oggetto il passaggio reciproco tra Istruzione professionale e leFP (Accordi CSR n. 100/2018 e n. 156/2020) e quelle per i nuovi ITS *Academy* (L. n. 99/2022, art. 6). Tali disposizioni introducono infatti elementi minimi di processo caratterizzati da forte flessibilità e fanno riferimento ad un modello non "aprioristico" di definizione del credito, che lascia all'Istituzione ricevente il compito di determinare il valore degli apprendimenti riconosciuti in

termini di componenti formative (ore, unità o moduli formativi corrispondenti). In un'ottica intersistemica, che prevede l'interoperabilità tra servizi (compresi quelli delle PAL, dell'IVC e dell'orientamento) deve essere mantenuta la loro specifica caratterizzazione e regolamentazione, ma non può sussistere un disallineamento e una divergenza di modello e soluzioni.

Per quanto concerne le **Politiche attive del lavoro** e la **formazione professionale**, il riferimento più attuale e cogente è dato dal *Piano nazionale Competenze (PNC)*, quadro generale di coordinamento in particolare per le misure che il PNRR prevede nell'ambito della Missione 5, componente 1/ Politiche attive del lavoro e formazione, nonché della Missione 4 con riferimento al sistema dell'Istruzione, che si connette in modo particolare al *Programma di riforma Garanzia per l'Occupabilità dei lavoratori (GOL)*. Il PNC ha "l'obiettivo di riorganizzare la formazione dei lavoratori in transizione e disoccupati, mediante il rafforzamento del sistema della formazione professionale" e comprende anche altre iniziative, riguardanti le misure in favore dei giovani – quale il rafforzamento del sistema duale – e dei NEET, oltre che le azioni per le competenze degli adulti, a partire dalle persone con competenze molto basse. L'attuazione di GOL è connessa anche al *Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego* e comprende un'offerta di servizi integrati e personalizzati, basati su una cooperazione tra i servizi pubblici e privati, nonché percorsi in rete con gli altri servizi territoriali (sociali, socio-sanitari, di conciliazione, educativi) nel caso di bisogni complessi, quali quelli di persone con disabilità o con fragilità. La personalizzazione dei servizi si attua grazie ad un orientamento di base mirato e un'attenta valutazione dell'occupabilità (*assessment*) che permettono alla persona di essere indirizzata al percorso di *upskilling* o *reskilling* più adeguato. Oltre all'acquisizione o rafforzamento di nuove competenze tecnico-professionali e di quelle c.d. trasversali o *soft*, i suddetti programmi prevedono anche lo sviluppo di competenze digitali e alfabetiche di base, per far fronte ai processi di cambiamento tecnologico (che rendono obsolete le competenze già acquisite), ma anche al deficit di "*capacità digitali, di alfabetizzazione e di calcolo*" di una larga fetta di popolazione con lavori sotto qualificati. I programmi prevedono inoltre soluzioni formative modulari e che quanto acquisito (anche in modo parziale) sia attestato, con riferimento alle qualificazioni ricomprese nel Repertorio nazionale ex art. 8 del D.Lgs. n. 13/2013. Il Programma GOL è dunque esplicito sulla necessità di "*superare la separazione – prassi corrente in molti territori – tra le politiche della formazione e le politiche attive del lavoro*", di realizzare una "*programmazione integrata con i servizi socio-sanitari*" ed "*educativi accanto a quelli di orientamento al lavoro*" e di attuare forme di "*cooperazione tra sistema pubblico e privato*".

Nell'ambito delle **attestazioni** un rilievo significativo è dato da un lato dalla necessità di "*mettere in trasparenza*" anche singole competenze o parti di esse, dall'altro dal tema delle *micro-credenziali (MC)*, intese come registrazione dei risultati dell'apprendimento ottenuti in seguito a un piccolo volume di apprendimento e degli *Individual learning accounts (ILA)*. Quest'ultima tematica è oggetto di particolare attenzione da parte della Commissione europea, che ne ha proposto una definizione operativa, seguita nel dicembre 2021 da una proposta di raccomandazione del Consiglio dell'Unione, raccomandazione "*su un approccio europeo alle micro-credenziali per l'apprendimento permanente e l'occupabilità*", poi adottata dallo stesso il 16 giugno 2022. La raccomandazione offre alcune indicazioni fondamentali, tra cui una definizione e una descrizione degli elementi costitutivi delle MC, come pure i principi per la

progettazione e il rilascio delle stesse. La Commissione renderà a disposizione a breve termine un *formato* comune per descrivere le MC, che sarà disponibile come *standard aperto* per essere utilizzato dagli erogatori e potrebbe contribuire all'interoperabilità e a uno scambio più agevole dei dati.

2.2 Linee di evoluzione del sistema della Regione Umbria

La parte più consistente della regolamentazione del sistema regionale dell'Umbria risiede nel combinato delle DGR n. 834/2016 e n. 163/2020. Tale regolamentazione riguarda specificamente il sistema di IVC e l'ambito degli standard professionali e formativi e si colloca temporalmente e strutturalmente nella prima parte del percorso decennale avviato nel 2012 nel solco dell'articolo 4 della Legge 28 giugno 2012, n. 92, che ha avuto quali tappe significative il D.Lgs. n. 13/2013, il Quadro Nazionale delle qualificazioni di cui ai Decreti interministeriali del 2015 e del 2018 e il successivo D.I. 5 gennaio 2021 che fornisce le "Linee guida" per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del Sistema nazionale di certificazione delle competenze e le funzioni nell'ambito dei servizi di IVC. Essa lascia inoltre soggette alle precedenti disposizioni le parti di sistema che riguardano l'orientamento e i processi di riconoscimento dei crediti. Da ciò risulta che l'impianto del sistema regionale di apprendimento permanente nel suo complesso non consente pienamente la flessibilità, la sinergia e il coordinamento operativo richiesti dalla Legge Regionale n. 1/2018, come aggiornata dalla L.R. n. 11/2021, e dalla domanda di nuove competenze (e micro-competenze) determinata dalla trasformazione del mercato del lavoro e delle professionalità.

Gli indirizzi della Legge n. 1/2018, gli obiettivi e le sfide prioritarie della strategia di sviluppo regionale in atto richiedono in particolare l'aggiornamento e una maggiore flessibilizzazione dei Repertori degli standard professionali e formativi, nonché il consolidamento del sistema regionale di certificazione delle competenze al fine di assicurare l'organica connessione con la programmazione dell'offerta formativa e con le politiche ed i servizi per il lavoro.

La programmazione regionale 2021-2027 del FSE+ e il Piano d'attuazione regionale del programma Garanzia Occupabilità dei lavoratori (GOL-PNRR) disegnano infatti una strategia di governance che prevede il potenziamento di un sistema "a rete" in cui i ruoli e le competenze dei diversi attori pubblici e privati siano definiti e sinergici, e la domanda di competenze possa trovare adeguata risposta in un'offerta di servizi:

- a) **granulari**, per permettere di costruire percorsi formativi su misura per le esigenze dei lavoratori e delle imprese, che portino ad alta occupabilità e a significativi ritorni sociali e sul lavoro, anche attraverso l'allargamento dello spettro delle competenze acquisibili e certificabili (tra cui rivestono rilievo centrale le competenze personali e sociali - c.d. soft skill - e alfabetiche culturali e digitali), unitamente alle micro-credenziali correlabili alle qualifiche e referenziabili al QNQ;
- b) **tempestivi**, per catturare le dinamiche di cambiamento sempre più rapide e anticipare i cambiamenti futuri della società e del mercato del lavoro in maniera efficace;
- c) **geo-referenziati**, per permettere di pianificare le risorse in maniera efficace su tutto il territorio in risposta alle specificità dei diversi mercati del lavoro locali, delle domande delle imprese e della società.

Per l'attuazione di questa strategia di sviluppo regionale e del sistema si rende, pertanto, necessaria la ricomposizione in un disegno unitario delle disposizioni regionali attuative del sistema regionale di apprendimento permanente e il loro adeguamento al rinnovato quadro nazionale.

Parte III – Indirizzi per l'attuazione del sistema integrato dell'apprendimento permanente

3.1 Attuazione di processi di integrazione

Alla luce delle novità intervenute sul piano normativo nazionale e delle trasformazioni dei processi di produzione e delle professionalità, il sistema regionale di apprendimento permanente delineato dalla L.R. n. 1/2018 richiede interventi finalizzati, da un lato, alla sua piena attuazione, dall'altro, in chiave evolutiva, ad attribuire ad alcune sue articolazioni maggiore flessibilità e capacità di adattamento, per rispondere in primis alle istanze di acquisizione/valorizzazione delle competenze provenienti dal tessuto produttivo. Il tutto attraverso la creazione di condizioni e la messa in atto di processi di forte integrazione e messa in rete di risorse, servizi e strumenti, secondo le seguenti linee direttrici:

- **ampliamento delle aree di intervento e dei soggetti** della realtà sociale e produttiva che concorrono, in sinergia con quelli pubblici, all'erogazione dell'insieme dei servizi territoriali;
- stretto **raccordo e distinzione funzionale** dei diversi sotto-sistemi (istruzione e formazione; orientamento; crediti e IVC), con individuazione e massima valorizzazione - sia dal punto di vista dell'erogazione dei servizi, sia da quello degli investimenti regionali - degli elementi di comunanza e trasversalità e degli "snodi" della rete;
- messa a punto delle **condizioni strutturali e infrastrutturali** che permettono la *qualificazione* degli interventi e delle misure, *l'interrelazione e interoperatività* tra i servizi delle diverse articolazioni del sistema.

3.2 Ruolo dei Soggetti, configurazione delle reti territoriali e delle condizioni di sistema

La legge dispone la valorizzazione e il concorso dei soggetti privati accreditati e autorizzati, delle parti sociali e del sistema della bilateralità nell'erogazione del servizio pubblico (art. 5). La piena attuazione di questa previsione non è in contrasto con la centralità assegnata ai Cpl, quali articolazioni di ARPAL, bensì permette di ridisegnarla entro una cornice di relazioni, in una prospettiva di distribuzione funzionale anche del carico quantitativo delle funzioni e dei servizi, difficili da sostenere in autonomia, senza l'ottimizzazione delle risorse complessivamente disponibili a livello di rete territoriale. Nella linea e secondo quanto tracciato dal dettato normativo, va pertanto ampliata la platea dei soggetti, definita e implementata la forma organizzativa e operativa attraverso cui possono concorrere all'erogazione dei servizi e dell'insieme delle attività dell'apprendimento permanente.

Contestualmente occorre procedere a una semplificazione delle condizioni di erogazione e degli standard minimi di accesso ed esercizio delle relative funzioni. Gli ambiti sono quelli dell'IVC e dell'offerta di formazione, con particolare riferimento a:

- a) aggiornamento delle condizioni e modalità di **titolazione dei soggetti del sistema di IVC** di cui alla DGR n. 816/2018:
- possibilità della titolazione anche solo per alcune delle specifiche fasi di processo dell'IVC (art. 9, c. 1, lett. i), in rapporto al particolare contributo che viene garantito e alle funzioni messe a disposizione (ad es. solo per individuazione e/o validazione, specifiche attività del processo di organizzazione e progettazione valutativa e/o expertise di contenuto, area/settore professionale), con riferimento anche ai servizi di pertinenza (ad es. servizi di orientamento, azioni di profilazione, bilancio delle competenze, riconoscimento dei crediti) che offrono contiguità ed elementi di trasversalità con altri;
 - titolazione anche solo per la certificazione, non solo in termini di supporto logistico-strumentale, con messa a disposizione di esperti di contenuto nella Commissione d'esame, oltre che di condizioni di cui all'art. 10, c. 3;
 - graduale inclusione in una rete territoriale dell'apprendimento permanente, della cooperazione e messa in rete dei servizi con gli altri soggetti nell'ambito di settori professionali e/o aree trasversali di servizio per l'apprendimento permanente;
 - previsione a regime e non solo in fase di transizione della possibilità di svolgere *“gli esami di qualificazione relativi ad apprendimenti non formali e informali, opportunamente oggetto di validazione”* anche *“nell'ambito delle sessioni di esame in esito a percorsi di apprendimento formale, ove gli stessi attivi”* (c. 3 dell'art. 14).
- b) configurazione operativa e implementazione della **rete regionale dei soggetti titolati e accreditati** coordinati da ARPAL, che erogano i servizi e delle politiche per il lavoro nelle diverse aree territoriali:
- con prioritario riferimento a quelli di cui alle lett. e) *agenzie per il lavoro, soggetti autorizzati* ai sensi del D.lgs. 276/2003 o dell'articolo 11 bis, *operatori pubblici e privati accreditati*; g) *enti bilaterali, patronati* costituiti dalle associazioni datoriali e dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e regionale e *associazioni* maggiormente rappresentative a livello regionale che tutelano i diritti delle persone con disabilità; *Università*; k) *Camere di commercio*; m) *Organismi formativi accreditati* dell'art. 5 e con possibile estensione ai Centri per l'istruzione degli adulti (CpIA);
 - attraverso l'unificazione operativa e organizzativa dei due livelli *“dei servizi e delle politiche per il lavoro”* e *“dell'apprendimento permanente”* (artt. 5 e 6, in particolare c. 4);
 - tramite l'individuazione di forme specifiche di raccordo e interoperatività con le azioni *“in materia di istruzione, formazione, lavoro, welfare ed inclusione sociale”* nella direzione della *“crescita di qualità e di capacità di azione del sistema regionale dell'offerta di apprendimento”* nel suo complesso (art. 6, c. 3);
 - attraverso la specificazione delle funzioni di ARPAL in rapporto all'individuazione – a supporto della Regione - dei Soggetti, alla definizione delle aree territoriali con

riferimento alla funzione cardine dei Cpl, all'implementazione e coordinamento delle reti in coerenza con quanto previsto al c. 4, art. 10;

- sulla base di “*requisiti di qualità, integrazione e specializzazione*” delle reti (art. 6, c. 1).
- c) messa a sistema delle soluzioni di quanto già prospettato e/o attuato mediante avvisi dalla **programmazione regionale dell'offerta** formativa a catalogo, con riguardo a:
- apporto di soggetti privati e aziende, anche con modalità di messa a disposizione delle risorse;
 - adozione di *sistemi innovativi e informatizzati di monitoraggio della domanda* di competenze sul territorio, per l'*aggiornamento dei descrittivi professionali* (motori per il *matching semantico*) e la predisposizione di un'offerta formativa a catalogo continuamente aggiornata alle esigenze di imprese e rispondente alla profilazione e la *skill gap analysis* dei lavoratori;
 - rafforzamento delle forme e modalità di apprendimento in contesto lavorativo nella progettazione e attuazione dei percorsi formativi rivolti sia a lavoratori disoccupati, sia a lavoratori occupati;
 - *raccordo dell'offerta formativa e di servizi al lavoro con il sistema “allargato” di IVC*, per la valorizzazione e spendibilità delle competenze acquisite in contesti informali e non formali.
- d) ridefinizione, in un'ottica di semplificazione e maggiore coerenza con gli standard professionale e di apprendimento, dei requisiti di accesso all'esercizio delle **funzioni di IVC, riconoscimento dei crediti e orientamento**:
- accesso alle funzioni sulla base di requisiti minimi (titoli e/o *expertise*) individuati in rapporto ai processi trasversali alle diverse macroaree di servizio e di procedure più snelle (validazione e certificazione del patrimonio posseduto e corso di formazione);
 - mantenimento della titolarità all'esercizio della funzione, a condizione di aggiornamento triennale, relativo alle eventuali evoluzioni dei dispositivi regolamentari e operativi;
 - definizione dei requisiti minimi comuni di professionalità delle funzioni preposte ai servizi dei diversi sottosistemi (IVC, crediti formativi, orientamento, PAL), anche ai fini del loro possibile utilizzo intersistemico nell'ambito delle reti territoriali.

3.3 Integrazione e trasversalità dei sottosistemi

Assumere l'ottica del sistema unitario di apprendimento permanente di cui alla L.R. n. 1/2018, significa ragionare in termini di integrazione e trasversalità, superando l'autoreferenzialità dei sottosistemi a favore della loro interoperatività e facendo sì che le aree di intervento comuni possano svolgere un'azione sinergica e complementare. In altri termini: non si tratta di duplicare servizi analoghi o che presentano segmenti di processo/azione analoghi in ogni sottosistema, bensì di rendere i sottosistemi aperti, valorizzando al massimo – in termini di risorse e di loro qualificazione, così come di fruizione da parte delle diverse categorie di utenti – i punti di erogazione che hanno carattere di trasversalità. Nell'ambito delle reti territoriali, tali servizi rappresentano gli snodi su cui investire e che permettono, ad un tempo, di *ottimizzare le risorse* e di *raggiungere più capillarmente i possibili beneficiari*. Individuare gli elementi di processo trasversali ai servizi attinenti ai diversi sottosistemi permette, inoltre, di delimitare con maggior

chiarezza le rispettive specificità, evitando *sovrapposizioni* confusive e possibili complicazioni sia sul piano delle procedure di erogazione, sia su quello regolamentare.

Per il sistema di IVC ciò significa darne attuazione non come sistema a sé stante, bensì *diffuso e interconnesso con gli altri servizi delle reti dell'apprendimento permanente* (crediti formativi, istruzione e formazione, orientamento), mantenendo la distinzione delle specifiche regolamentazioni di riferimento e delle funzioni in capo ai diversi sottosistemi.

Dal punto di vista dell'attuazione del sistema integrato si rende pertanto necessario:

CREDITI FORMATIVI

- mantenere gli standard procedurali e le funzioni preposte al riconoscimento dei crediti formativi distinti da quelli specifici dell'IVC, senza sovrapporre i due ambiti;
- declinare una nuova disciplina, che tiene presente quanto introdotto a livello nazionale in particolare per l'ambito dell'Istruzione degli Adulti, per i passaggi reciproci tra Istruzione Professionale e leFP e per gli ITS *Academy*, che sia quindi riconoscibile sul versante dell'Istruzione e della Formazione in genere, ossia anche negli ambiti della formazione continua e permanente, dei percorsi di *upskilling* e *reskilling*, della formazione superiore e dell'alta formazione (IFTS, ITS).

INDIVIDUAZIONE, VALIDAZIONE E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

- individuare forme di valorizzazione e spendibilità reciproca di quanto definito, in termini di "individuazione", "bilancio" e "valutazione" degli apprendimenti, nell'ambito dei servizi di Istruzione e formazione, in quello dell'IVC e dell'orientamento, nonché ai fini dell'ammissione agli esami o a prove certificative;
- individuazione degli elementi di trasversalità e distintivi ai fini della formazione e dell'aggiornamento continuo delle funzioni in capo alle diverse aree di servizio (IVC, crediti formativi, orientamento, PAL), specificamente riferiti alla conoscenza e all'utilizzo dell'articolato degli standard regionali e nazionali.

3.4 Condizioni dell'interoperabilità

L'integrazione operativa dei servizi richiede quale condizione il riferimento a regole e l'utilizzo di linguaggi, codici descrittivi e strumenti comuni. Tale infrastruttura strumentale può essere ricondotta agli ambiti degli *standard* professionali, formativi, di certificazione e attestazione e delle loro specifiche *regolamentazioni*.

3.4.1 Standard professionali

Per l'attuale impianto del Repertorio degli standard professionali si prospettano due linee evolutive: maggiore flessibilità da un lato e aderenza ai descrittivi e agli elementi dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni (ALQ) dall'altro. Contestualmente, in un'ottica di sistema integrato, occorre garantire anche l'allineamento e la reciproca leggibilità con il Repertorio dei Profili di Qualifica e Diploma Professionale e delle relative competenze tecnico-professionali di leFP. Ai fini della leggibilità, appare inoltre opportuno prevedere forme di raccordo anche con altri Repertori o Cataloghi (come ad es. quelli di Categoria) non afferenti a quello nazionale ex art. 8 del D.Lgs. n. 13/2013, che costituiscono tuttavia un riferimento per il mondo del lavoro.

Direttrici attuative:

a) flessibilità, unitarietà e leggibilità:

- superamento della configurazione descrittiva degli standard professionali centrata su aggregati stabili di UC nell'ambito di Profili, a favore di un modello che assume interamente la *centralità delle UC* e rende possibile l'*evoluzione* - in termini innanzitutto di aggregazione e disaggregazione delle UC componenti – dei Profili stessi;
- conseguente inserimento di *UC trasversali* e non riferite a Profili, anche in posizione autonoma (come per altro già previsto dall' art. 5, c. 1 della DGR 834);
- semplificazione dei descrittivi dei Profili, con centratura sulle dimensioni di competenza ed esclusione di quelle concernenti contesti e condizioni di esercizio, che variano con forte velocità e dipendono da molteplici variabili, nonché di quelle oggetto di regolamentazione (che esplicitano le condizioni di acquisizione delle qualificazioni e/o di esercizio delle attività);
- sviluppo dell'attuale impostazione che prevede competenze ricorrenti in più profili e processi di lavoro ("*Esercitare un'attività lavorativa in forma dipendente o autonoma*", "*Esercitare la professione di...*", "*Operare nel settore...*", "*Lavorare in sicurezza nell'ambito...*", "*Valutare la qualità del servizio offerto nell'ambito...*"), con ridefinizione e riarticolazione delle stesse nei due ambiti delle *competenze tecnico professionali strategiche* e delle *competenze personali e sociali* (c.d. soft skill) e *alfabetiche* (culturali e digitali);
- allineamento contenutistico-descrittivo con le competenze e gli elementi di raccordo con altri Repertori o Cataloghi non afferenti a quello nazionale ex art. 8 del D.Lgs. n. 13/2013;
- declinazione delle competenze trasversali personali -sociali e alfabetiche e loro raccordo funzionale e contenutistico con il *quadro delle competenze chiave* europee e con i *referenziali più rappresentativi* sia sul piano ordinamentale del sistema nazionale di istruzione e formazione (competenze culturali), che su quello europeo (ad es. *DigComp, European e-competence framework 3.0*, ecc.);
- come per i Profili, previsione anche per le stesse UC delle modalità di possibile *evoluzione e riconfigurazione*;
- sviluppo evolutivo sia delle UC sia dei profili *regolato* e realizzato sulla base di precisi *vincoli* che ne garantiscono un "nucleo" o elemento contenutistico minimo (*standard minimo*), con pochi elementi costitutivi (n. minimo di abilità e conoscenze);
- leggibilità e correlazione dello standard minimo così definito (nei termini di standard minimo professionale) anche con le competenze tecnico-professionali della leFP;
- regole che delineano anche le possibili modalità e i vincoli attraverso cui è possibile *caratterizzare maggiormente lo standard minimo* sia di Profilo, che delle UC, senza che tale sviluppo finisca per snaturarlo;
- regole e dispositivi operativi per l'*aggiornamento degli standard* da parte dei soggetti abilitati, secondo modalità e procedure snelle, con un forte presidio metodologico e capacità di tenere il passo con le esigenze di cambiamento/innovazione.

Le azioni sopra delineate rispondono al complesso delle seguenti finalità:

- declinazione dello standard per un loro utilizzo più mirato sul *piano formativo* (attraverso ad es. la specificazione delle tipologie degli strumenti o delle conoscenze o dei contesti / output della competenza);
- rapido *aggiornamento* e possibilità di *riconfigurazione* dei profili e delle UC, in corrispondenza delle continue evoluzioni della realtà del mondo del lavoro, in modo tale da rispondere all'emergere dei nuovi fabbisogni e all'evoluzione delle loro fisionomie e del loro contenuto;
- presenza di elementi di competenza trasversali, ormai ritenute essenziali nella definizione di profili professionali richiesti nel mondo del lavoro, per la progettazione di percorsi anche brevi di formazione continua e di specializzazione, così come di alternanza, tirocinio, ecc., nonché per facilitare le azioni di orientamento, riconoscimento dei crediti e IVC.

b) aderenza all'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni

Il lavoro di aggiornamento del Repertorio in rapporto all'Atlante del lavoro e delle qualificazioni (esplicitazione dei livelli EQF, dei codici ATECO e ISTAT-NUP, dei Settori Economico-Professionali, dei processi, sotto-processi e Aree di Attività) va proseguito, secondo direttrici che ne rendono più forte l'allineamento, con superamento delle duplicazioni categoriali e lessicali e raccordo o inclusione nei descrittivi regionali di elementi utili alla funzionalità rispetto ai processi di valutazione e certificazione.

Direttrici attuative, in linea con quanto in parte già previsto dal DGR n. 163/2020 (lett. A, punto A.1.1. del sub Allegato A - *Struttura informativa minima del Repertorio regionale delle qualificazioni e degli standard di processo*):

- superamento della duplicità dei sistemi di classificazione e dei rappresentativi di riferimento tra Repertorio regionale e ALQ, a favore dell'adozione *tout court* delle attività e dei processi dell'ALQ;
- coerenza interna tra livelli delle singole UC e posizionamento complessivo di livello EQF del Profilo;
- assunzione diretta dei descrittivi dei Risultati Attesi nell'ambito delle UC (in attuazione dell'art. 5, c. 1 del DGR n. 834/2016);
- esplicitazione delle specifiche casistiche di cui alle Schede Caso connesse ai RA e dei relativi gradi di complessità esecutiva (in attuazione dell'art. 5, c. 1 del DGR n. 834/2016), in coerenza col livello EQF.

Le azioni sopra delineate favoriscono:

- una maggiore leggibilità dei contenuti sia nell'ambito delle qualificazioni afferenti al Repertorio nazionale, sia rispetto ai Repertori più rappresentativi a livello europeo e delle categorie professionali;
- uno stretto raccordo con gli standard di certificazione e il conseguente utilizzo intersistemico da parte delle funzioni in capo sia ai servizi di IVC, che a quelli formativi.

3.4.2 Standard formativi

L'attuale architettura basata sulla distinzione tra percorsi a Repertorio e percorsi riconducibili al regime di libero mercato o agli strumenti di politica attiva del lavoro rischia di rendere eccessivamente rigido il sistema dell'offerta, a fronte dell'istanza di proposte formative non standardizzate, modulari ("pillole formative") e che implicano il ricorso a metodologie

differenziate, anche in rapporto ai molteplici contesti di acquisizione (*on the job*, oltre che formali).

La rigidità e alcuni limiti intrinseci al modello dei percorsi a Repertorio sono fondamentalmente riconducibili ai seguenti fattori:

- corrispondenza biunivoca con i profili del Repertorio degli standard professionali;
- struttura e articolazione in moduli riferiti a obiettivi formativi, a loro volta riferiti a UC predefinite, con determinazione a priori di durate orarie e dei contenuti specifici, nonché previsione dell'eventuale propedeuticità curricolare e della spendibilità in termini di credito formativo (di frequenza), di indicazioni e condizioni per la FAD e per la realizzazione di esperienze pratiche;
- modello che rimanda ad una sorta di certificabilità dell'unità/segmento formativo e non direttamente al contenuto;
- impostazione che privilegia un impianto centrato sulla parte teorica, di acquisizione preliminare di conoscenze, cui si collega, in termini applicativi e di verifica - comunque con % di destinazione oraria contenute – di quella pratica.

Linee di intervento:

- distinzione tra Repertorio in senso proprio, inteso come elenco dell'offerta formativa pubblica oggetto di programmazione e che prevede il rilascio di una "qualificazione" o Attestato regionale, e aspetti che sono più propriamente oggetto di regolamentazione, nel cui ambito ricade la definizione degli standard;
- ridefinizione dello "Schema-tipo di proposta di modificazione del repertorio regionale delle qualificazioni e degli standard di processo" di cui al sub allegato B al DGR n. 163/2020, con superamento della stretta corrispondenza tra standard professionale/UC e standard di percorso formativo;
- declinazione di una *regolamentazione* generale e differenziata in rapporto alle diverse *macro tipologie di offerta* e non ai singoli percorsi, ad eccezione di casistiche specifiche (quali le "professioni regolamentate" o i percorsi attivabili sulla base di specifici accordi nazionali): la regolamentazione e i connessi standard formativi, assolvendo ad una funzione di sistema, devono essere caratterizzati da una certa stabilità nel tempo (strada non percorribile se direttamente legati agli specifici percorsi);
- conseguente articolazione e *declinazione differenziata degli standard formativi per macro ambiti di offerta*, con riguardo a: *tipologie; durate max-min; contenuti minimi; indicazioni specifiche per la valutazione e la certificazione* (di cui agli standard di certificazione); per l'ambito dell'offerta regolamentata, per sua natura fortemente differenziata, esplicitazione del raccordo con i profili del Repertorio degli standard professionali;
- passaggio da un Repertorio di percorsi già strutturati ad un elenco di percorsi con format descrittivo semplificato e relativa Scheda illustrativa, riportanti solo le informazioni utili e fruibili anche on line all'utente, sul modello dell'attuale Catalogo Unico;
- sua consultabilità on line per SEP e per macro-tipologia di offerta.

3.4.3 Attestazioni

A fronte della molteplicità e ridondanza di attestati (intermedi e finali rilasciati nell'ambito formale; attinenti ai servizi di IVC; con valore di parte seconda e terza) le linee di intervento sono individuate:

- a) nella complessiva *revisione e semplificazione dei modelli*, sulla base di quanto tracciato dalla DGR n. 834/2016 (modello di qualificazione), finalizzata da un lato a renderli leggibili e fruibili nell'abito e verso i diversi sottosistemi con format compatibili, dall'altro coerenti con il nuovo impianto di standard professionali, al fine di rispondere all'esigenza di mettere in trasparenza anche acquisizioni parziali, nell'ottica delle micro-credenziali, e/o attinenti a diversi profili e settori professionali;
- b) nella valorizzazione delle attestazioni regionali in termini di *micro-credenziali*.