

IL PRESIDENTE DELLA REGIONE
Augusto ROLLANDIN

IL DIRIGENTE ROGANTE
Livio SALVEMINI



Verbale di deliberazione adottata nell'adunanza in data 2 ottobre 2009

In Aosta, il giorno due (2) del mese di ottobre dell'anno duemilanove con inizio alle ore otto e cinque minuti, si è riunita, nella consueta sala delle adunanze sita al secondo piano del palazzo della Regione - Piazza Deffeyes n. 1,

LA GIUNTA REGIONALE DELLA VALLE D'AOSTA

Partecipano alla trattazione della presente deliberazione :

Il Presidente della Regione Augusto ROLLANDIN

e gli Assessori

Aurelio MARGUERETTAZ - Vice-Presidente

Giuseppe ISABELLON

Albert LANIECE

Claudio LAVOYER

Ennio PASTORET

Marco VIERIN

Si fa menzione che gli Assessori Laurent VIERIN e Manuela ZUBLENA sono assenti giustificati alla seduta.

Svolge le funzioni rogatorie il Dirigente della Segreteria della Giunta regionale, Sig. Livio SALVEMINI

E' adottata la seguente deliberazione:

N° **2712** OGGETTO :

APPROVAZIONE DELLE DISPOSIZIONI PER L'ISTITUZIONE E LA GESTIONE DEL SISTEMA REGIONALE DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE E PER LA COSTRUZIONE DI UN REPERTORIO DI STANDARD PROFESSIONALI, IN ATTUAZIONE DELL'ART. 19 DELLA LEGGE REGIONALE 31 MARZO 2003, N. 7.

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto certifica che copia della presente deliberazione è in pubblicazione all'albo dell'Amministrazione regionale dal per quindici giorni consecutivi.

Aosta, li

IL DIRIGENTE
Massimo BALESTRA

LA GIUNTA REGIONALE

Vista la Legge regionale 31 marzo 2003, n. 7 “*Disposizioni in materia di politiche regionali del lavoro, di formazione professionale e di riorganizzazione dei servizi per l'impiego*” ed in particolare l'art. 19, che dà mandato alla Giunta di realizzare:

- “a) il sistema di riconoscimento dei crediti formativi derivanti da percorsi formativi e da apprendimenti professionali ed individuali;*
- b) i dispositivi di certificazione delle competenze conseguite in esito ai percorsi formativi e agli apprendimenti in situazione di lavoro”;*

Richiamata la propria Deliberazione n. 1940/2004 che approva la Direttiva regionale sulla gestione del sistema dei crediti formativi nell'ambito della formazione professionale, in attuazione del punto a) dell'art. 19 della legge regionale n.7/2003, sopra richiamato;

Richiamato il Piano Triennale di politica del lavoro, approvato dal Consiglio regionale in data 15 luglio 2009 (oggetto n. 668/XIII), ed in particolare l'obiettivo D.4. “*Integrazione del sistema educativo e formativo*”, che prevede:

“D.4.2. “Sviluppare la qualità del sistema integrato di istruzione-formazione, in coerenza con le politiche europee in materia di mobilità e accesso alla formazione permanente”, e

D.4.3. “Definire il sistema regionale delle certificazioni” :

- Diffusione dell'utilizzo, nei sistemi educativo e formativo, degli strumenti definiti dalla Decisione n. 2241/2004/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio il 15 dicembre 2004, denominati Europass;*
- Definizione, in coerenza con il sistema nazionale ed il quadro europeo delle qualifiche, di un sistema regionale per la certificazione delle competenze formali, non formali ed informali acquisite dai cittadini, quale strumento di politica attiva del lavoro;*
- Istituzione, in armonia con le politiche regionali di settore, di un repertorio regionale dei profili professionali, descritti per competenze, e definirne gli standard formativi minimi correlati;*
- Sostegno alle imprese ed i sistemi produttivi, incentivando processi di certificazione delle competenze correlati a politiche di valorizzazione delle risorse umane (formazione, incentivazione, valutazione, ecc);*
- Attuazione, in armonia con le politiche sociali, di interventi di valorizzazione delle attività di volontariato, attraverso la messa in trasparenza e la certificazione delle competenze informali dei volontari;*
- Definizione delle modalità e degli strumenti per il rilascio del libretto formativo;*

Richiamato altresì il Piano Operativo Regionale Occupazione 2007/2013 "Obiettivo competitività regionale ed Occupazione 2007/2013" approvato con decisione della Commissione Europea C (2007) 5530 del 9 novembre 2007 e con deliberazione della Giunta regionale n. 452 in data 23 febbraio 2007, e ratificata dal Consiglio regionale con atto n. 2619/XII del 4 aprile 2007, che prevede, tra gli orientamenti strategici della Regione, quello della creazione delle condizioni per un maggior ritorno dell'investimento in

apprendimento, da realizzarsi anche attraverso l'implementazione del sistema regionale degli standard professionali, formativi e di certificazione, a partire dal nuovo quadro europeo delle qualificazioni EQF (European Qualification Framework) e dal sistema europeo di trasferimento dei crediti nella formazione e nell'istruzione professionale ECVET (*European Credit Transfer System in Vocational Training*).

Richiamati gli obiettivi strategici della cooperazione europea in materia di istruzione e formazione, nello scenario 2020 (*Conclusioni del Consiglio del 12 maggio 2009 su un quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione "ET 2020"*), ed i numerosi dispositivi messi a punto e promossi dalla Commissione Europea nel quadro dell'attuazione della Strategia di Lisbona, volti in particolare a:

- favorire la trasferibilità ed il riconoscimento delle competenze e delle qualifiche, quali strumenti per agevolare la mobilità occupazionale e geografica dei cittadini in Europa (*Decisione n. 2241/2004/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 15.12.2004 relativa al "Quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze -Europass*);
- sviluppare un quadro per il riconoscimento delle qualifiche e dei titoli, fondato sulla trasparenza e sulla fiducia reciproca, quale riferimento comune sia per l'istruzione che per la formazione, quale condizione per la promozione dell'apprendimento permanente e della mobilità dei lavoratori e dei discenti (*Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio sulla costituzione del Quadro europeo delle Qualifiche e dei Titoli per l'apprendimento permanente (EQF), adottata dalla Commissione il 5 settembre 2006 (COM(2006) 479)*);
- fissare i principi della individuazione e convalida degli apprendimenti non formali e informali che si svolgono all'interno e all'esterno dei sistemi ufficiali di istruzione e formazione, sul posto di lavoro e nella società civile (*Progetto di risoluzione del Consiglio e dei rappresentanti dei governi e degli Stati membri, riuniti in sede di Consiglio, per l'individuazione e la convalida dell'apprendimento non formale e informale, EDUC (118)2004*);
- accompagnare il processo di costruzione di una "Europa dell'istruzione e della formazione", attraverso la condivisione delle competenze chiave per l'apprendimento permanente (*Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 relativa a competenze chiave per l'apprendimento permanente*) e la definizione di un sistema comune di riconoscimento dei crediti di apprendimento (*Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 giugno 2009 sull'istituzione di un sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale ECVET*);
- fissare i principi di garanzia della qualità dei sistemi di istruzione e formazione professionale (*Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 giugno 2009 sull'istituzione di un quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale*);

Richiamato il processo nazionale in atto, caratterizzato dagli esiti progressivi del progetto interregionale "Descrizione e certificazione delle competenze e famiglie professionali - Standard minimi in una prospettiva di integrazione tra istruzione, formazione professionale e lavoro", cui la Regione Autonoma Valle d'Aosta ha partecipato, e che ha portato all'elaborazione di una proposta metodologica per l'identificazione degli standard professionali, assunta come base metodologica per l'avvio, nel mese di novembre 2006, del Tavolo Unico nazionale sugli standard professionali, formativi e di certificazione.

Richiamati inoltre:

- l'Accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni il 18 febbraio 2000 per la costituzione del sistema nazionale di certificazione delle competenze professionali;
- il Decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale 31 maggio 2001, n. 174 "Certificazione nel sistema della formazione professionale";
- il documento "Standard nazionali di competenze e certificazione. Architettura di sistema e ruolo istituzionale delle Regioni", accolto dai Presidenti delle Regioni e Province Autonome il 2 agosto 2002, e ripreso per una più ampia revisione e condivisione in sede tecnica con Anci, Upi e Confederazioni Imprenditoriali il 14 maggio 2003;
- il Decreto legislativo 276/2003 attuativo della Legge 30/2003;
- la Direttiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 7 settembre 2005 relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali;
- il Decreto Interministeriale del 10 ottobre 2005 che ha recepito il libretto formativo del cittadino, previsto dall'art. 2 del Decreto legislativo 276/2003, a seguito dell'approvazione in sede di Conferenza Unificata in data 15 luglio 2005;
- Il Decreto Legislativo 17 ottobre 2005, n.226 "Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni sul secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53;
- il Decreto Legislativo 2 febbraio 2006, n.30, "Riconoscimento dei principi fondamentali in materia di professioni, ai sensi dell'articolo 1 della legge 5 giugno 2003, n. 131";
- l'Accordo in Conferenza dei Presidenti delle Regioni e Province Autonome del 9 febbraio 2006 sull'Apprendistato Professionalizzante;
- il Decreto Legislativo 9 novembre 2007, n. 206 di attuazione della Direttiva 2005/36/CE relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali;

Considerato che la Regione Autonoma Valle d'Aosta individua, in coerenza con le indicazioni comunitarie e con il processo in atto a livello nazionale, la costruzione di un sistema di certificazione delle competenze quale strumento delle politiche attive del lavoro, volto a rappresentare in modo trasparente ed a mettere in valore gli apprendimenti formali, non formali ed informali maturati dai singoli cittadini, ai fini della loro maggiore spendibilità nel mercato del lavoro e nei processi di inclusione sociale, oltre che per l'accesso alle possibilità di apprendimento lungo il corso della vita;

Atteso che la definizione di un sistema di certificazione delle competenze consente altresì di misurare, capitalizzare e spendere i risultati di un processo di apprendimento – indipendentemente dal contesto nel quale esso si è sviluppato – nei sistemi dell'istruzione, della formazione e del lavoro;

Dato atto inoltre che l'avvio di un processo di descrizione e certificazione delle competenze professionali può rappresentare un significativo contributo alla definizione di modalità e procedure volte al mutuo riconoscimento delle qualifiche e dei titoli, quali condizioni per la mobilità e la libera circolazione dei lavoratori nell'U.E., in ottemperanza alle disposizioni vigenti;

Ritenuto opportuno istituire nella nostra regione un sistema regionale di certificazione delle competenze, in raccordo con i soggetti istituzionali ed il partenariato sociale, demandando a successivi atti della Giunta regionale l'approvazione delle disposizioni attuative e degli

adempimenti necessari;

Atteso che la Direzione Agenzia regionale del lavoro ha predisposto, sulla base di un percorso che ha visto coinvolti gli Assessorati regionali interessati e le parti sociali, la proposta tecnica allegata alla presente deliberazione, concernente le disposizioni per l'istituzione e la gestione del sistema regionale di certificazione delle competenze e per la costruzione del repertorio degli standard professionali;

Rilevato che Consiglio per le politiche del lavoro, ai sensi dell'art. 6, comma 2, della l.r. 7/2003, nella seduta del 14 luglio 2009, ha fornito parere favorevole sul documento citato, allegato alla presente deliberazione;

Richiamata la deliberazione della Giunta regionale n. 3830 in data 30 dicembre 2008 concernente l'approvazione del Bilancio di gestione per il triennio 2009/2011 con attribuzione alle strutture dirigenziali di quote di Bilancio e degli obiettivi gestionali correlati e di disposizioni applicative;

Visto il parere favorevole di legittimità rilasciato dal Direttore dell'Agenzia regionale del lavoro, ai sensi del combinato disposto degli artt. 13, c.1 – lett.e) e 59, c.2, della l.r. 45/1995 sulla presente proposta di deliberazione;

Su proposta del Presidente, Augusto Rollandin;

ad unanimità di voti favorevoli

DELIBERA

- 1) di approvare le “Disposizioni per l'istituzione e la gestione del sistema regionale di certificazione delle competenze e per la costruzione del repertorio degli standard professionali” comprensivo dell'appendice “Linee guida metodologiche di organizzazione del sistema”, allegato alla presente deliberazione della quale forma parte integrante;
- 2) di demandare alla Direzione Agenzia regionale del lavoro la definizione del piano di lavoro necessario ai fini della compiuta definizione del sistema nonché la sua progressiva implementazione, ai fini della predisposizione degli strumenti e degli atti necessari alla sua attuazione.



Presidenza della Regione
Dipartimento politiche del lavoro e della formazione
Direzione agenzia regionale del lavoro

Disposizioni per l'istituzione e la gestione del sistema regionale di certificazione delle competenze e per la costruzione del repertorio degli standard professionali

in attuazione dell'art. 19 comma b) della legge regionale 31 marzo 2003, n. 7

A. Quadro normativo di riferimento

La definizione del sistema regionale di certificazione delle competenze attua quanto previsto dalla legge regionale n. 7 del 31 marzo 2003, “*Disposizioni in materia di politiche regionali del lavoro, di formazione professionale e di riorganizzazione dei servizi per l'impiego*” che, all'art. 19, dà mandato alla Giunta di realizzare:

- a) *il sistema di riconoscimento dei crediti formativi derivanti da percorsi formativi e da apprendimenti professionali ed individuali [già oggetto di deliberazione il 14 giugno 2004];*
- b) *i dispositivi di certificazione delle competenze conseguite in esito ai percorsi formativi e agli apprendimenti in situazione di lavoro”.*

In specifico, con le presenti disposizioni è data attuazione a quanto previsto dal Piano Triennale di Politica del Lavoro e di Formazione Professionale 2009-2011 all'obiettivo D.4. “*Integrazione del sistema educativo e formativo*”, con diretto riferimento a:

“D.4.2. “*Sviluppare la qualità del sistema integrato di istruzione-formazione, in coerenza con le politiche europee in materia di mobilità e accesso alla formazione permanente*”, ed a

D.4.3. “*Definire il sistema regionale delle certificazioni*” :

- *Diffusione dell'utilizzo, nei sistemi educativo e formativo, degli strumenti definiti dalla Decisione n. 2241/2004/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio il 15 dicembre 2004, denominati Europass;*
- *Definizione, in coerenza con il sistema nazionale ed il quadro europeo delle qualifiche, di un sistema regionale per la certificazione delle competenze formali, non formali ed informali acquisite dai cittadini, quale strumento di politica attiva del lavoro;*
- *Istituzione, in armonia con le politiche regionali di settore, di un repertorio regionale dei profili professionali, descritti per competenze, e definirne gli standard formativi minimi correlati;*
- *Sostegno alle imprese ed i sistemi produttivi, incentivando processi di certificazione delle competenze correlati a politiche di valorizzazione delle risorse umane (formazione, incentivazione, valutazione, ecc);*
- *Attuazione, in armonia con le politiche sociali, di interventi di valorizzazione delle attività di volontariato, attraverso la messa in trasparenza e la certificazione delle competenze informali dei volontari;*
- *Definizione delle modalità e degli strumenti per il rilascio del libretto formativo.*

Più in generale, l'attuazione del sistema delle certificazioni risponde inoltre, per lo specifico della formazione professionale e delle politiche del lavoro:

al quadro normativo nazionale, con particolare riferimento a:

- 3) l'Accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni il 18 febbraio 2000 per la costituzione del sistema nazionale di certificazione delle competenze professionali;
- 4) il Decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale 31 maggio 2001, n. 174

Definizione del sistema regionale di certificazione delle competenze e costruzione del repertorio di standard professionali, in attuazione dell'art. 19 comma b) della legge regionale 31 marzo 2003, n. 7

- “Certificazione nel sistema della formazione professionale”;
- 5) il Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 - Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 – art. 2 comma (i);
 - 6) il Decreto Interministeriale del 10 ottobre 2005 che ha recepito il libretto formativo del cittadino, previsto dall'art. 2 del Decreto legislativo 276/2003, a seguito dell'approvazione in sede di Conferenza Unificata in data 15 luglio 2005;
 - 7) il Decreto Legislativo 2 febbraio 2006, n. 30, “Ricognizione dei principi fondamentali in materia di professioni, ai sensi dell'articolo 1 della legge 5 giugno 2003, n. 131”;
 - 8) l'Accordo sancito nella Conferenza Unificata Stato-Regioni del 15 gennaio 2004 tra il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, per la definizione degli standard formativi minimi nei percorsi sperimentali triennali in attuazione dell'accordo quadro sancito in Conferenza Unificata il 19 giugno 2003;
 - 9) l'Accordo sancito sancito nella Conferenza Unificata Stato-Regioni del 28 ottobre 2004 per la certificazione finale e intermedia e il riconoscimento dei crediti formativi nei percorsi sperimentali triennali;
 - 10) l'Accordo in Conferenza dei Presidenti delle Regioni e Province Autonome del 9 febbraio 2006 sull'Apprendistato Professionalizzante;
 - 11) l'Accordo in sede tecnica di Conferenza Stato-Regioni il 13 settembre 2006 per la definizione degli standard formativi minimi relativi alle competenze tecnico professionali, in attuazione dell'Accordo quadro sancito in sede di Conferenza Unificata il 19 giugno 2003;
 - 12) l'Accordo in sede di Conferenza Unificata del 28 ottobre 2004 per la certificazione finale e intermedia e il riconoscimento dei crediti formativi;
 - 13) Il Decreto Legislativo 17 ottobre 2005, n.226 “Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni sul secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53;

ed al quadro politico e normativo europeo, con particolare riferimento a:

1. Strategia elaborata dal Consiglio europeo di Lisbona del 2000 per il miglioramento dei sistemi di istruzione e formazione, ribadita con la Dichiarazione di Copenaghen del 2002 per la realizzazione di una cooperazione reciproca tra i vari Paesi con l'obiettivo di accrescere la trasparenza e il riconoscimento delle competenze e delle qualifiche, e di promuovere la mobilità e la formazione professionale continua
2. Decisione n. 2241/2004/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 15.12.2004 relativa al “Quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze (Europass)”;
3. Piano di Azione per la mobilità approvato dal Consiglio europeo di Nizza dal 7 al 9 dicembre 2000 e la raccomandazione 2001/613/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 luglio 2001, relativa alla mobilità nella Comunità degli studenti, delle persone in fase di formazione, di coloro che svolgono attività di volontariato, degli insegnanti e dei formatori, raccomandano di generalizzare l'utilizzazione di documenti volti a facilitare la trasparenza delle qualifiche e delle competenze, nell'intento di creare uno spazio europeo delle qualifiche;

4. la Direttiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 7 settembre 2005 relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali ed il Decreto Legislativo 9 novembre 2007, n. 206 di attuazione;
5. Proposta di raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio sulla costituzione del Quadro europeo delle Qualifiche e dei Titoli per l'apprendimento permanente (EQF), adottata dalla Commissione il 5 settembre 2006 (COM(2006)479);

L'azione regionale di costituzione del repertorio delle qualifiche professionali e del sistema regionale di certificazione delle competenze è inoltre coordinata con quella in atto da parte del livello nazionale, con la costituzione, nel 2006, del Tavolo nazionale Unico sugli standard professionali, formativi e di certificazione.

B. Obiettivi

La definizione del sistema regionale per la certificazione delle competenze è rivolta a:

- concorrere alla promozione ed alla garanzia del diritto individuale di accesso all'apprendimento lungo il corso della vita, visto come condizione essenziale di esercizio della cittadinanza attiva e di mantenimento dell'occupabilità;
- assicurare ai cittadini ed alle imprese un sistema più semplice di declinazione di figure professionali, che – attraverso la trasparenza delle certificazioni – accresca la qualità dei servizi per l'impiego e riduca i costi di transazione nell'incontro domanda/offerta, agendo positivamente sui processi di analisi dei fabbisogni, orientamento, programmazione delle risorse pubbliche, erogazione degli interventi;
- favorire l'evoluzione nel tempo della condizione professionale dei lavoratori, nei percorsi orizzontali (mobilità infra- ed inter- settoriale) e verticali (progressione di carriera), in modo coerente con le dinamiche del mercato del lavoro locale e globale, assicurando una maggiore spendibilità delle competenze acquisite;
- favorire i processi di ricambio generazionale delle imprese, attraverso una maggiore qualificazione delle nuove forze di lavoro, e l'integrazione fra apprendimenti in contesto di lavoro ed offerta formativa esterna;
- favorire la qualificazione del tessuto economico, con particolare riferimento ai processi comuni di gestione delle relazioni con clienti e mercati, e di valorizzazione delle risorse locali;
- rendere più stretta la relazione fra politiche del lavoro e più complessive politiche di sviluppo economico a livello regionale, anche con riferimento alle strategie rivolte all'insediamento di nuove imprese;
- supportare i processi di mutuo riconoscimento delle professioni regolamentare e delle qualificazioni fra regioni e Stati dell'Unione Europea;
- favorire la personalizzazione dei percorsi formativi. L'introduzione di un sistema di standard di competenza va rivolta verso un più alto grado di diversificazione e flessibilità dei percorsi formativi al fine di rispondere ai bisogni individuali e sviluppare le attitudini individuali;
- consentire il dialogo e l'integrazione tra i diversi sistemi di apprendimento. Il sistema degli standard minimi di competenza e formativi costituisce uno degli strumenti essenziali per rendere possibili i percorsi individuali attraverso i diversi sistemi della formazione,

Definizione del sistema regionale di certificazione delle competenze e costruzione del repertorio di standard professionali, in attuazione dell'art. 19 comma b) della legge regionale 31 marzo 2003, n. 7

dell'istruzione, dell'educazione non formale, del lavoro. Solo un quadro comune di riferimento può consentire di assolvere al compito dei sistemi di istruzione e formazione di valorizzare le competenze acquisite in contesti di educazione non formale ed informale. Ciò anche al fine di rendere effettiva l'esistenza di passerelle che consentano la mobilità degli individui tra sistemi, anche e soprattutto nei casi di interruzione delle carriere formative;

- supportare e meglio strumentare le politiche di inclusione, attraverso la messa in valore degli apprendimenti maturati dagli individui nelle loro esperienze educative formative, di lavoro e vita, in modo coerente con le caratteristiche del mercato del lavoro.

La finalità dell'istituzione di un sistema regionale di certificazione delle competenze è rappresentata dalla garanzia, per ogni individuo, dell'accesso ad un sistema di *lifelong* (e *lifewide*) *learning* in grado di dare valore agli apprendimenti. Vista nella sua forma semplice, essa richiede il soddisfacimento di due presupposti:

- l'"equivalenza in valore" degli apprendimenti di natura formale e di natura non formale/informale, per quanto gli stessi fra loro differenti nella sostanza per schemi cognitivi e, in parte, per natura del sapere acquisito;
- la circolarità nel tempo, in modo da trasformare ogni esito di un processo di apprendimento in una risorsa che consenta l'accesso a successive ulteriori opzioni cognitive, passando da una logica di eventi disconnessi o di corsi "tutto o niente" ad una di percorso, di cui sia ricostruibile un senso.

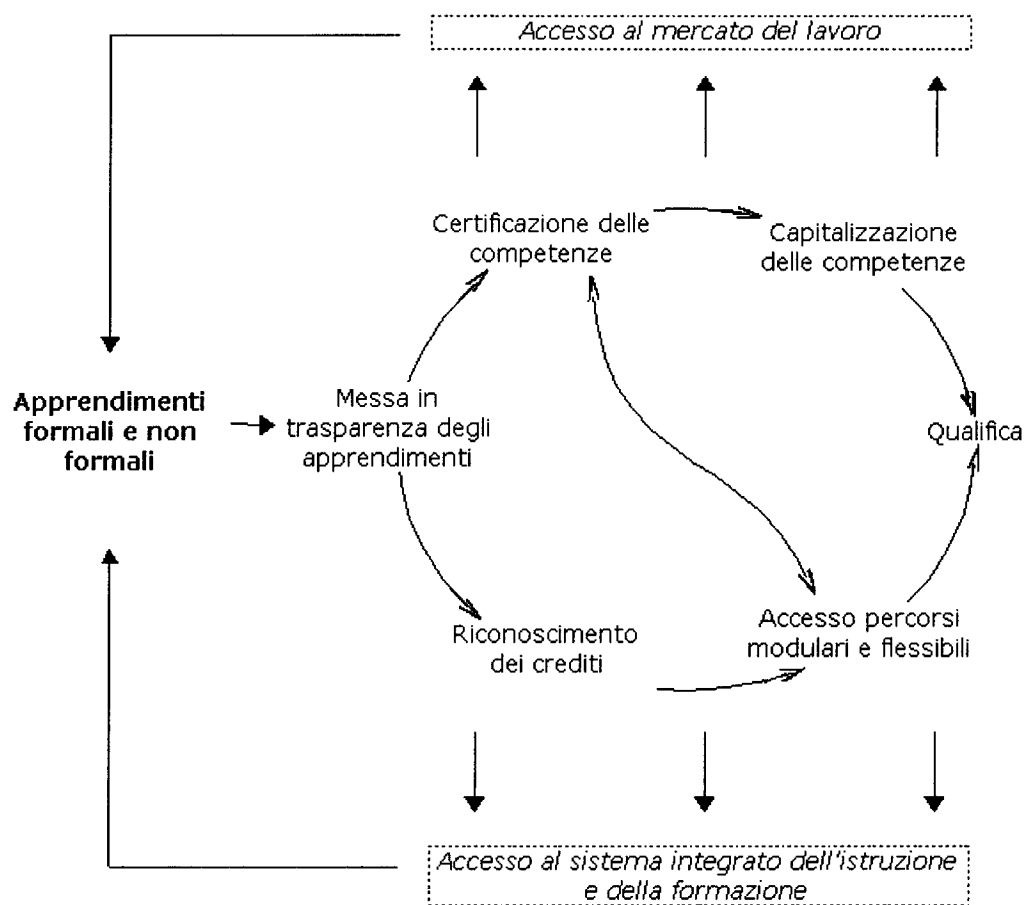
Ciò è possibile se si dispone di un'architettura (figura 1.) che consenta l'integrazione fra le diverse dimensioni, verso l'individuo (aspetti di natura pedagogica), come fra di esso ed i soggetti con cui ha relazioni di scambio (aspetti di garanzia della "tenuta" del valore di quanto appreso). In dettaglio, ciò richiede di affrontare tre tipi di processi:

- in primo luogo, la messa in trasparenza degli apprendimenti avvenuti, in modo da dare "leggibilità" e comprensibilità agli *acquis*, con particolare riferimento a quelli di natura implicita. Non vi è garanzia del diritto se non si parte dal soggetto che ne è portatore;
- successivamente, l'attribuzione agli apprendimenti di valore verso il mercato del lavoro, attraverso la loro espressione in termini di competenze certificate e di qualifiche, raggiungibili anche mediante somma di certificazioni parziali. Non vi è garanzia di occupabilità ed adattabilità in assenza di un rapporto dialettico fra qualifica e competenze, tale da consentire sia la riconoscibilità sociale e contrattuale della professionalità acquisita (qualifica), sia la sua manutenzione/evoluzione nel tempo;
- al contempo, l'attribuzione agli apprendimenti di valore verso il sistema del *formal learning*, attraverso la loro espressione in condizioni di accesso, sotto forma di crediti di ammissione (riconoscimento dell'esperienza di lavoro e vita, in sostituzione del livello di istruzione richiesto) e di frequenza (a fini di personalizzazione e flessibilizzazione dei percorsi). Non vi è garanzia di occupabilità ed adattabilità in assenza di un rapporto fra *formal* e *non formal learning*, tale da consentire una lettura dell'apprendimento effettivamente "a lunghezza e ad ampiezza di vita".

Come si osserva dalla figura già richiamata, il vero obiettivo non è (solo) il raggiungimento di una qualifica, quanto l'istituzione di una più stretta e fluida relazione fra sistema integrato *dell'education* e mercato del lavoro, valorizzando e, ove occorre, rendendo possibili, logiche di

percorso basate sulla progressiva capitalizzazione delle competenze, in stretta relazione con le caratteristiche socio-economiche di riferimento.

Figura 1 – La struttura di base del sistema integrato “crediti formativi – certificazione delle competenze”



Definizione del sistema regionale di certificazione delle competenze e costruzione del repertorio di standard professionali, in attuazione dell'art. 19 comma b) della legge regionale 31 marzo 2003, n. 7

Disposizioni per l'istituzione e la gestione del sistema regionale di certificazione delle competenze e per la costruzione del repertorio degli standard professionali

Art. 1 (Definizioni)

1. Il sistema regionale di certificazione delle competenze è lo strumento delle politiche attive del lavoro rivolto alla rappresentazione secondo criteri di trasparenza ed alla messa in valore degli apprendimenti formali, non formali ed informali comunque maturati dai singoli cittadini, ai fini della loro maggiore spendibilità nel mercato del lavoro e nei processi di inclusione sociale, oltre che – in modo integrato con il sistema di riconoscimento dei crediti formativi – per l'accesso ad ulteriori possibilità di apprendimento lungo il corso della vita.
2. Ai fini dell'attuazione del sistema, si intende:
 - 14) per apprendimento il processo attraverso cui un soggetto acquisisce nuove conoscenze, competenze, comportamenti, mutuandole dall'ambiente circostante o sviluppandole attraverso un atto creativo;
 - per apprendimento formale quello acquisito all'interno di un contesto organizzato e strutturato (istruzione formale, formazione in azienda, etc.), esplicitamente progettato in tal senso, in termini di obiettivi, tempi o supporti. Esso è intenzionale dal punto di vista del soggetto in apprendimento;
 - per apprendimento non formale quello incluso in attività pianificate che non sono esplicitamente progettate con finalità di apprendimento, ma che ne contengono importanti elementi. Esso è intenzionale dal punto di vista del soggetto in apprendimento;
 - per apprendimento informale, ciò che discende dalle attività quotidiane familiari e di vita personale, comunque non organizzate o strutturate in termini di obiettivi, temi o supporti di apprendimento. L'apprendimento informale è nella maggior parte dei casi non intenzionale dal punto di vista del soggetto apprendente;
 - 15) per competenze, i risultati dell'apprendimento espressi in termini di conoscenze, abilità, livello di responsabilità ed autonomia con cui esse sono esercitate;
 - 16) per conoscenze, i risultati dell'assimilazione di informazioni attraverso l'apprendimento, ovvero l'insieme di fatti, principi, teorie e pratiche, relative a un settore di studio o di lavoro;
 - 17) per abilità, le capacità di applicare conoscenze e di usare know-how per portare a termine compiti e risolvere problemi;
 - 18) per profilo professionale, l'insieme organico e coordinato dei singoli standard minimi di competenza che lo costituiscono, così come disposto dal relativo repertorio regionale;
 - 19) per repertorio regionale dei profili professionali e degli standard minimi di competenza, l'insieme delle modalità di rappresentazione delle attività e dei contenuti professionali adottate dalla Regione Autonoma Valle d'Aosta come riferimento delle proprie politiche del lavoro, di settore e del proprio sistema di certificazione;

- 20) per certificazione, un atto pubblico attraverso il quale è attestato il possesso, da parte di un individuo, di una o più competenze oggetto del repertorio regionale dei profili professionali e degli standard minimi di competenza;
 - 21) per qualifica, l'attestazione pubblica che, ai sensi delle vigenti leggi, esprime il possesso organico e coordinato, da parte di un individuo, delle competenze costituenti un profilo professionale standard ricompreso nel repertorio regionale;
 - 22) per abilitazione, l'attestazione pubblica dotata di valore legale che, ai sensi delle vigenti leggi, esprime il possesso organico e coordinato, da parte di un individuo, delle competenze relative all'esercizio di un'attività soggetta a regolamentazione regionale;
 - 23) per standard di certificazione, le prescrizioni essenziali relative alla valutazione misurativa degli apprendimenti posseduti da un individuo rispetto ai singoli standard minimi di competenza;
 - 24) per standard di attestazione, i documenti tipo rilasciati ad un individuo in esito ad un processo di apprendimento, in ragione delle caratteristiche dello stesso;
 - 25) per standard minimo, il livello essenziale di un contenuto professionale o di servizio che la Regione richiede e garantisce nell'ambito del proprio sistema di certificazione;
 - 26) per capitalizzazione si intende la possibilità di far valere competenze certificate nell'ambito di un successivo procedimento di certificazione o di un percorso formativo coerente (credito formativo).
3. Il sistema regionale di certificazione delle competenze adotta i seguenti principi guida di riferimento:
- promozione del diritto individuale di accesso e valorizzazione degli apprendimenti lungo il corso della vita, nella prospettiva di una società ed un'economia fondate sulla conoscenza;
 - condivisione degli standard con i soggetti istituzionali e di rappresentanza economica e sociale interessati dalla loro applicazione;
 - trasparenza e tracciabilità delle modalità di rappresentazione del lavoro, degli apprendimenti, del procedimento di certificazione e delle attestazioni rilasciate;
 - supporto alla capitalizzazione degli apprendimenti maturati nel corso della vita, rivolta alla loro spendita nei percorsi individuali di progressione professionale, polivalenza e mobilità fra impieghi, in ragione delle esigenze di qualificazione, occupabilità e adattabilità;
 - integrazione e scambio verso gli altri sistemi regionali, nazionali ed europei, assumendo a tale fine il riferimento EQF Quadro Europeo delle Qualifiche.

Art. 2

Architettura del sistema

1. Il sistema regionale di certificazione delle competenze è articolato in tre componenti, fra loro interdipendenti:
 - il sistema degli standard professionali, rivolto a definire i riferimenti minimi di rappresentazione del lavoro finalizzati al rilascio delle attestazioni di qualifica e delle certificazioni di competenza;

- il sistema degli standard di certificazione e di attestazione, rivolto a definire le modalità attraverso cui è accertato il possesso individuale delle competenze e sono rilasciate le relative attestazioni;
 - le norme di gestione, rivolte al mantenimento nel tempo degli standard professionali, di certificazione e di attestazione, sulla base degli indirizzi delle politiche del lavoro e di settore.
2. Il sistema regionale di certificazione delle competenze si integra con il sistema regionale della formazione professionale, attraverso la definizione – specifica per singola filiera formativa, incluso l'apprendistato – degli standard minimi di percorso formativo rivolti all'acquisizione di una qualifica o un'abilitazione professionale, dettagliati in unità formative capitalizzabili, corrispondenti agli standard minimi di competenza.
 3. Il sistema regionale di certificazione delle competenze si integra con il sistema regionale di riconoscimento dei crediti formativi, attraverso la condivisione delle modalità di messa in trasparenza degli apprendimenti individuali e la corrispondenza in valore delle competenze certificate ai crediti formativi con valore assegnato a priori.
 4. Il sistema regionale di certificazione delle competenze si integra, anche attraverso la definizione di specifiche modalità demandate ad appositi atti di Giunta, con gli analoghi sistemi pubblici regionali, nazionali e dei Paesi dell'Unione Europea, con particolare riferimento al mutuo riconoscimento di qualifiche ed abilitazioni professionali.

Art. 3

Sistema degli standard professionali

1. Il sistema degli standard professionali è costituito dal repertorio regionale pubblico dei profili-tipo, ognuno dei quali articolato in standard minimi di competenza, composti di una o più unità professionali, secondo le linee guida tecniche allegate alle presenti disposizioni. Sono altresì ricompresi nel repertorio i singoli standard minimi di competenza non ricondotti ad uno specifico profilo. Profili-tipo, standard minimi di competenza ed unità professionali sono definiti e descritti secondo le modalità di cui all'art. 11 delle presenti disposizioni.
2. La Giunta regionale delibera con propri atti il recepimento nel repertorio regionale dei profili-tipo e degli standard minimi di competenza, oltre che le loro eventuali modificazioni.

Art. 4

Sistema degli standard di certificazione e di attestazione

1. Il sistema degli standard di certificazione è costituito dal repertorio regionale pubblico delle indicazioni minime obbligatorie relative alla costruzione ed alla conduzione, ai sensi di quanto definito agli articoli 9 e 10, del processo di valutazione misurativa degli apprendimenti maturati da un individuo. Gli standard minimi di valutazione si articolano in: *i)* norme generali; *ii)* prescrizioni specifiche per ogni standard minimo di competenza; *iii)* prescrizioni minime relative al rilascio di qualifiche ed abilitazioni.
2. La Giunta regionale delibera con propri atti l'inserimento nel repertorio regionale degli standard di certificazione, oltre che le loro eventuali modificazioni.

3. Il sistema degli standard di attestazione è costituito dai formati-tipo e dalle relative modalità d'uso dei documenti rilasciati in esito alle diverse tipologie di attività rilevanti in termini di apprendimento, ai fini della loro rappresentazione secondo principi di trasparenza e referenziazione. Sono definite le seguenti tipologie di attestazione:
- attestazioni semplici di frequenza di attività formative, oggetto di rilascio da parte del soggetto attuatore, nel caso in cui il beneficiario non sia stato oggetto di alcuna valutazione formale e registrata degli apprendimenti maturati;
 - attestazioni semplici di partecipazione ad attività rilevanti in termini di apprendimenti non formali ed informali, oggetto di rilascio da parte del soggetto presso cui le stesse sono svolte;
 - attestazioni di frequenza con profitto di attività formative, oggetto di rilascio da parte del soggetto attuatore, nel caso in cui il beneficiario sia stato oggetto di valutazione formale e registrata degli apprendimenti maturati, svolta in conformità alle norme pubbliche applicabili;
 - attestazioni delle competenze professionali acquisite al termine del periodo di apprendistato;
 - attestazioni di possesso di unità professionali costituenti uno standard minimo di competenza, oggetto di rilascio nell'ambito di procedimenti di certificazione con esito parziale, così come disposto agli articoli da 7 a 10 delle presenti disposizioni;
 - certificazioni di competenza, oggetto di rilascio con riferimento a quanto disposto agli articoli da 7 a 10 delle presenti disposizioni, rivolte anche alla specificazione della specializzazione professionale di una qualifica;
 - attestazioni di qualifica e/o di abilitazione professionale, oggetto di rilascio con riferimento a quanto disposto agli articoli da 7 a 10 delle presenti disposizioni.
4. Tutte le attestazioni concorrono – nei limiti del proprio valore – all'aggiornamento del libretto formativo del cittadino ed allo svolgimento dei procedimenti di riconoscimento dei crediti formativi e di certificazione delle competenze.
5. La Giunta regionale delibera con propri atti i formati-tipo di attestazione, le modalità operative di rilascio e le caratteristiche dei soggetti a ciò abilitati.

Art. 5

Titolarità del sistema regionale di certificazione delle competenze

1. Il mantenimento e l'implementazione del sistema regionale di certificazione delle competenze sono attribuiti alla Direzione Agenzia regionale del lavoro, che – per lo specifico della definizione degli standard professionali e di certificazione – li esercita di concerto con gli assessorati competenti nelle materie afferenti al repertorio regionale dei profili di cui all'art. 3 delle presenti disposizioni.
2. Concorrono alla gestione del sistema, nei ruoli dettagliati ai successivi articoli 11 e 12, gli Assessorati regionali competenti nelle materie afferenti al repertorio, la Sovrintendenza agli Studi della Regione Autonoma Valle d'Aosta, i rappresentanti delle parti sociali, i soggetti dell'offerta educativa e formativa accreditati.

Art. 6

Ambiti di esercizio del sistema regionale di certificazione delle competenze

1. La certificazione si iscrive nel più generale diritto individuale di accesso all'apprendimento lungo il corso della vita e di riconoscimento, valorizzazione e spendibilità delle competenze acquisite, dando attuazione a quanto previsto all'art. 19 comma b) della legge regionale 31 marzo 2003, n. 7.
2. Il sistema regionale delle certificazioni è il riferimento unitario per il rilascio delle qualifiche regionali, delle abilitazioni e delle certificazioni di competenza della Regione Autonoma Valle d'Aosta, nell'ambito delle proprie politiche di formazione professionale, del lavoro e di settore.
3. Il sistema regionale delle certificazioni è altresì il riferimento della Regione Autonoma Valle d'Aosta per la gestione dei procedimenti di mutuo riconoscimento di qualifiche ed abilitazioni professionali, nel rispetto e ad attuazione dei principi sulla libera circolazione di persone e servizi.

Art. 7

Valore e validità delle certificazioni di competenza

1. Le singole unità professionali attestare nell'ambito di un processo di certificazione concorrono per capitalizzazione alla certificazione dello standard minimo di competenza di cui sono parte.
2. Le singole certificazioni di competenza concorrono per capitalizzazione all'ottenimento di una qualifica relativa ad un profilo-tipo ricompreso nel sistema regionale degli standard professionali, secondo le modalità stabilite in applicazione del comma 1 dell'art. 4 delle presenti disposizioni.
3. Le singole certificazioni di competenza concorrono al rilascio da parte della Regione delle abilitazioni relative ad attività regolamentate, secondo le modalità stabilite dagli specifici provvedimenti istitutivi delle attività in oggetto.
4. Nell'ambito del sistema regionale di riconoscimento dei crediti formativi, le attestazioni di possesso di unità professionali e le certificazioni rilasciate costituiscono valore di credito a priori, con riferimento allo standard formativo corrispondente.
5. Ordinariamente, le attestazioni di possesso di unità professionali e le certificazioni di competenza decadono di valore in caso di modificazione dei relativi standard, consentendo in ogni caso l'accesso a procedimenti semplificati di ottenimento delle attestazioni e certificazioni relative ai nuovi riferimenti professionali.
6. Ai fini dell'ottenimento di una certificazione di competenza, i singoli attestati di possesso di una unità professionale hanno validità di 5 anni dalla data del loro rilascio. Delle unità professionali che siano state, in tale periodo, oggetto di esercizio può essere richiesto dall'individuo interessato il rinnovo di validità, effettuato nel rispetto dei principi della semplificazione amministrativa.

7. Ai fini dell'ottenimento di una qualifica per capitalizzazione, i singoli certificati di competenza hanno validità di 5 anni dalla data del loro rilascio. Delle competenze che siano state, in tale periodo, oggetto di esercizio può essere richiesto dall'individuo interessato il rinnovo di validità, effettuato nel rispetto dei principi della semplificazione amministrativa.
8. Fatto salvo quanto previsto da eventuali norme cogenti in materia, il valore di spendita nei rapporti di lavoro delle certificazioni e delle qualifiche rilasciate nell'ambito delle presenti Disposizioni è definito esclusivamente dagli accordi fra le parti sociali derivanti dalla contrattazione collettiva territoriale.

Art. 8

Archivio delle attestazioni pubbliche

1. Ai fini della loro conservazione e delle verifiche di autenticità, le attestazioni di cui all'art. 4 delle presenti disposizioni, quando rilasciate da un soggetto pubblico, sono oggetto di registrazione in apposito archivio, gestito a cura della struttura regionale competente.

Art. 9

Tipologie di procedimenti di certificazione

1. La certificazione delle competenze è svolta, sulla base della valutazione delle Commissioni di certificazione di cui al successivo art. 14:
 - a) in esito a percorsi formativi e/o a loro singole unità formative capitalizzabili, quando gli stessi prevedano nel loro provvedimento istitutivo il rilascio di attestazioni di qualifica e/o di certificazione di competenza. Il procedimento di certificazione delle competenze acquisite attraverso la partecipazione ad attività formative è ordinariamente svolto al termine delle stesse. Nel caso di non completamento del percorso formativo, le competenze maturate in esito alla positiva frequenza di una o più unità formative capitalizzabili, attestata da parte del soggetto attuatore, sono certificabili, a richiesta dell'interessato, esclusivamente da parte della Commissione istituita per il percorso formativo in oggetto;
 - b) a seguito della richiesta di un individuo, con riferimento all'insieme degli apprendimenti formali, non formali ed informali da esso maturati nel corso della propria vita. Esercita ordinariamente il diritto chi dispone di almeno tre anni di esperienza professionale coerente con le competenze oggetto di certificazione, maturati in modo anche non continuativo con riferimento ai cinque anni antecedenti la richiesta. E' facoltà della Giunta regionale derogare, su proposta del Tavolo di cui all'art. 11 e previo parere positivo da parte del Consiglio per le politiche del lavoro, il requisito di durata dell'esperienza professionale minima. Il richiedente partecipa ai costi del procedimento di certificazione a domanda individuale, sulla base di un massimale definito attraverso appositi atti della Giunta regionale.
2. Accede inoltre alla certificazione, su richiesta e senza altra condizione, chiunque possieda una qualifica o una abilitazione professionale conseguita in uno dei paesi dell'U.E. o rilasciata da un'altra amministrazione o da altro soggetto a ciò abilitato e sia interessato al suo riconoscimento da parte della Regione Autonoma Valle d'Aosta, con riferimento al repertorio degli standard professionali di cui all'art. 3.

3. Il rilascio di attestazione di qualifica è svolto a seguito del superamento delle prove conformi alle prescrizioni minime di cui al punto iii, comma 1 dell'art. 4 delle presenti disposizioni, conclusive del percorso di certificazione dei singoli standard minimi di competenza costituenti il profilo-tipo cui la qualifica stessa è riferita. Analoga disposizione vige in principio per l'abilitazione professionale, fatto salvo quanto eventualmente previsto dalle specifiche norme istitutive.
4. I soggetti educativi e formativi non soggetti ad obbligo di rilascio di certificazioni regionali hanno facoltà di richiedere alla Direzione Agenzia regionale del lavoro l'attivazione a titolo volontario del procedimento di certificazione in esito ai propri percorsi. Il procedimento è attivato laddove gli stessi si presentino coerenti per profilo e competenze con il sistema regionale degli standard professionali, a fronte dell'assunzione dei relativi obblighi connessi al procedimento.

Art. 10

Articolazione generale del procedimento di certificazione

1. Il procedimento di certificazione delle competenze si articola ordinariamente nelle seguenti fasi, oggetto di specificazione con riferimento alle tipologie di cui all'art. 9:
 - richiesta di certificazione da parte dell'individuo interessato;
 - raccolta delle evidenze e messa in trasparenza degli apprendimenti dell'individuo;
 - valutazione misurativa degli apprendimenti dell'individuo;
 - rilascio delle certificazioni e delle attestazioni conclusive del procedimento.
2. Ai fini della sua validità, l'intero procedimento di certificazione delle competenze è soggetto agli obblighi di tracciabilità.
3. La Giunta regionale stabilisce, con proprio atto, le modalità di attivazione e svolgimento dei procedimenti di certificazione delle competenze.
4. La Direzione Agenzia regionale del lavoro predispone e definisce con proprio provvedimento gli standard documentali, metodologici, gli strumenti e le relative linee guida applicative di supporto al procedimento di certificazione delle competenze.

Art. 11

Gestione dei repertori del sistema regionale degli standard professionali e di certificazione

1. La gestione dei repertori regionali degli standard professionali e di certificazione di cui agli artt. 4 e 5 delle presenti disposizioni è svolta, sulla base di quanto espresso dal Consiglio delle Politiche del Lavoro di cui al successivo comma 2, dalla Direzione Agenzia regionale del lavoro, per il tramite del Tavolo per la gestione dei repertori del sistema regionale degli standard professionali e di certificazione, come disposto nei commi successivi.
2. Al Consiglio per le Politiche del Lavoro di cui all'art. 6 della legge regionale 31 marzo 2003, n.7 sono attribuiti compiti di:

Definizione del sistema regionale di certificazione delle competenze e costruzione del repertorio di standard professionali, in attuazione dell'art. 19 comma b) della legge regionale 31 marzo 2003, n. 7

- definizione dei criteri per l'implementazione, l'aggiornamento e lo sviluppo dei repertori, con particolare riferimento alle priorità settoriali;
 - validazione degli standard professionali e di certificazione;
 - validazione dei criteri di individuazione degli esperti professionali membri delle Commissioni di Certificazione di cui al successivo art. 14;
 - validazione dei criteri di individuazione degli esperti professionali per la partecipazione ai gruppi di lavoro di cui al successivo comma 5.
3. Ai fini dell'integrazione tra i sistemi e del raccordo tra il sistema regionale di certificazione delle competenze e le politiche regionali, l'Amministrazione regionale si impegna a garantire le forme e le modalità atte a garantire il confronto permanente con gli altri Organismi e sedi di concertazione.
4. Ogni standard professionale va definito a partire dall'esame del lavoro reale, svolto rispetto alle caratteristiche di:
- mercato del lavoro, in generale e con riferimento ai contesti d'uso tipici dell'economia regionale;
 - politiche del lavoro proprie della Regione Autonoma Valle d'Aosta;
 - politiche di settore proprie della Regione Autonoma Valle d'Aosta, con particolare riferimento alle attività oggetto di abilitazione professionale;
 - standard minimi, a carattere cogente o di riferimento volontario, eventualmente adottati a livello nazionale ed europeo, oltre che da regioni/Stati verso cui assumano rilievo i processi di mobilità professionale di interesse per il mercato del lavoro della Valle d'Aosta.

In relazione ai profili professionali ed ai sistemi di competenza interessati, l'Agenzia regionale del lavoro garantisce, anche avvalendosi del Tavolo di cui al comma 6, lo svolgimento di un adeguato confronto volto alla condivisione degli standard professionali elaborati, prima che gli stessi vengano validati dal Consiglio per le politiche del lavoro, individuando i soggetti di volta in volta interessati

5. Ai fini della costruzione degli standard professionali e degli standard di certificazione è facoltà dell'Amministrazione regionale di istituire specifici gruppi di lavoro, con la partecipazione di esperti segnalati dalle parti sociali, a fini di:
- identificazione, anche in relazione alle caratteristiche del mercato del lavoro regionale, dei processi lavorativi caratteristici dei singoli profili;
 - identificazione degli elementi descrittivi relativi ai singoli profili professionali, nel rispetto dei principi e delle indicazioni metodologiche definite dalla Regione;
 - individuazione delle prescrizioni specifiche, per ogni standard minimo di competenza, relative agli indicatori ed alle modalità per lo svolgimento della certificazione.
6. Il Tavolo per la gestione dei repertori del sistema regionale degli standard professionali e di certificazione è composto da:
- il Dirigente la Direzione Agenzia regionale del lavoro, che lo presiede;
 - un rappresentante del Dipartimento politiche del lavoro e della formazione professionale;
 - un rappresentante della Sovrintendenza agli Studi;

- un rappresentante delle OO.SS.;
 - un rappresentante delle Associazioni datoriali;
- Partecipano altresì al Tavolo, in relazione agli ambiti di competenza:
- i referenti, nell'ambito della Direzione Agenzia regionale del lavoro, delle attività di osservazione del mercato del lavoro, programmazione dell'offerta formativa, apprendistato e del centro per l'orientamento;
 - un rappresentante per ciascuno degli Assessorati regionali che hanno competenza in materia di politiche economiche di settore e/o di rilascio di abilitazioni professionali.

7. Al Tavolo per la gestione dei repertori del sistema regionale degli standard professionali e di certificazione sono attribuiti compiti di:

- proposta – sulla base delle indicazioni del Consiglio per le politiche del lavoro, come di altri organismi di concertazione – di modifiche, aggiornamenti, cancellazioni dei profili-tipo, anche relativamente a singoli Standard Minimi di Competenza, in relazione ai cambiamenti che interessano i sistemi professionali ed i contenuti di lavoro, anche sulla base delle ipotesi formulate dalle strutture regionali competenti;
- raccordo delle politiche regionali in materia di certificazione con i livelli nazionale ed europeo, realizzando il monitoraggio delle evoluzioni normative e definendo le necessarie proposte atte a garantire l'armonizzazione delle norme e dei dispositivi regionali;
- proposta tecnica dei criteri di individuazione degli esperti professionali membri delle Commissioni di Certificazione di cui al successivo art. 14;
- proposta delle procedure per l'avvio di procedimenti individuali di certificazione;
- monitoraggio dell'applicazione del sistema regionale degli standard professionali e di certificazione;
- proposta delle modalità generali per il raccordo, attraverso i repertori del sistema regionale degli standard professionali e di certificazione, tra i sistemi della formazione, dell'istruzione professionale, del lavoro, nonché con le politiche di settore proprie della Regione.

Art. 12

Relazioni con i soggetti componenti il sistema dell'offerta formativa

1. I soggetti formativi accreditati concorrono alla implementazione, attuazione, gestione e valutazione del sistema regionale di certificazione delle competenze.
2. I soggetti formativi accreditati hanno facoltà di proporre alla Direzione Agenzia regionale del lavoro ipotesi di standard professionali, purché in conformità alle linee guida tecniche allegate alle presenti disposizioni. Dette proposte sono sottoposte all'esame ed all'approvazione delle istanze di cui all'art. 11 delle presenti disposizioni.

Art. 13

Relazioni fra sistema degli standard e programmazione dell'offerta formativa

1. Il sistema degli standard professionali assume valore cogente con riferimento alla programmazione ed alla progettazione dell'offerta regionale di formazione professionale in esito alla quale sia previsto il rilascio di certificazioni di competenze o di attestazioni di qualifica.

2. In ragione della natura di standard minimo, i profili-tipo oggetto di qualifica possono essere specificati, su proposta del soggetto proponente il progetto formativo, in termini di standard minimi di competenza aggiuntivi, definiti in conformità alle linee guida tecniche allegate alle presenti disposizioni e visti come elementi di specializzazione professionale.
3. Nel caso in cui i progetti formativi siano rivolti allo sviluppo di profili e/o competenze non presenti nel repertorio regionale, è facoltà della Direzione Agenzia regionale del lavoro – ove gli stessi siano adeguatamente motivati in termini di bisogni ed urgenza – di approvarne la realizzazione, definendo le opportune prescrizioni rivolte alla garanzia del diritto dei partecipanti di messa in valore degli apprendimenti in essi maturati.

Art. 14

Composizione e istituzione delle Commissioni di Certificazione

1. Le Commissioni Regionali di Certificazione svolgono le funzioni di cui all'art. 9 delle presenti disposizioni, con riferimento alle certificazioni esito di percorsi formativi, ivi compreso il rilascio delle qualifiche professionali e, ove previsto, delle abilitazioni professionali, oltre che relative agli apprendimenti non formali ed informali. Le Commissioni Regionali di Certificazioni svolgono altresì le funzioni di accertamento delle qualifiche previste dalle vigenti leggi.
2. Alle Commissioni di certificazione può essere attribuita ove del caso, anche la funzione di svolgimento degli esami di qualifica/abilitazione, in conformità alle prescrizioni minime di cui al comma 1 dell'art. 4 delle presenti disposizioni.
3. Le Commissioni di cui al presente articolo possono altresì essere impiegate ai fini dello svolgimento dei procedimenti di riconoscimento delle qualifiche professionali svolti dalla Regione Autonoma Valle d'Aosta ai sensi del D.Lgs 9 novembre 2007, n. 206.
4. Ai membri delle Commissioni regionali di certificazione, eccezion fatta per dipendenti della Regione, spetta un gettone di presenza la cui entità è fissata dalla Giunta regionale. A coloro che risiedono in Comuni diversi da quelli in cui ha svolgimento l'esame, spetta inoltre il trattamento di missione previsto per il personale regionale.
5. La definizione della composizione e delle modalità di funzionamento delle Commissioni Regionali di certificazione e degli standard di servizio relativi al procedimento di certificazione è demandata ad apposito atto della Giunta regionale, da adottarsi su proposta del Tavolo di cui all'art. 11, previa validazione da parte del Consiglio per le politiche del lavoro.

Art. 15

Entrata in vigore del sistema di certificazione delle competenze

1. Con riferimento a quanto disposto dall'art. 36 comma 3 della legge regionale 31 marzo 2003, n. 7, il sistema di certificazione delle competenze verrà attuato in maniera graduale, secondo modalità definite con successivi provvedimenti della Giunta regionale. Per il periodo di tre anni esso è soggetto a monitoraggio e valutazione da parte del Tavolo per la gestione dei

repertori del sistema regionale degli standard professionali e di certificazione, finalizzati alla verifica di rispondenza delle norme al principio di garanzia del diritto individuale di accesso all'apprendimento, anche in rapporto all'evoluzione del quadro normativo regionale, nazionale ed europeo di riferimento. Gli esiti delle azioni di monitoraggio e valutazione sono trasmessi annualmente al Consiglio per le Politiche del Lavoro di cui all'art. 6 della legge regionale 31 marzo 2003, n.7 e alla Giunta, costituendo elemento di supporto agli atti di programmazione di cui al capo II della richiamata legge regionale.

2. Sino alla data di completa attuazione del sistema di certificazione delle competenze di cui alle presenti disposizioni le attestazioni e le qualifiche sono ordinariamente rilasciate con riferimento a quanto disposto dagli artt. 22 e 23 della legge regionale n. 28/1983 e dagli articoli 16 e 17 delle presenti disposizioni.
3. Specifiche attività certificatorie, sulla base di quanto disposto dalle presenti disposizioni e degli atti nel frattempo approvati dalla Giunta Regionale, possono essere realizzate sulla base di specifici provvedimenti di Giunta.

Art. 16

Modalità di rilascio delle attestazioni di frequenza con profitto

1. Laddove previsto, il soggetto che attua un'iniziativa formativa è tenuto a concludere l'intervento con esami o prove finali che accertino il grado di apprendimento dei partecipanti. Accedono alle prove d'esame le persone che hanno maturato una frequenza pari almeno al 70% delle ore del percorso formativo, tenuto in conto l'esercizio degli eventuali crediti formativi e fatte salve eventuali diverse norme.
2. Le prove volte al rilascio di attestazioni di frequenza con profitto sono svolte da una Commissione istituita dal soggetto attuatore dell'intervento formativo e composta almeno da tre membri, preferenzialmente individuati fra:
 - il coordinatore o responsabile dell'intervento formativo;
 - un docente del corso;
 - il tutor del corso.

La struttura regionale referente dell'attività formativa ha facoltà di assistere alle prove con un proprio rappresentante.

3. Della data di svolgimento della/e prova/e finale/i deve essere data comunicazione alla struttura regionale referente dell'attività formativa con almeno 15 giorni di anticipo. Ai fini della tracciabilità del processo svolto e delle decisioni assunte, la documentazione relativa alle prove ed i verbali redatti sono oggetto di conservazione a cura del soggetto attuatore.

Art. 17

Modalità di rilascio delle certificazioni di qualifica professionale e di specializzazione

1. Laddove previsto, con l'eccezione dei percorsi sperimentali integrati di istruzione e formazione professionale per i quali vale quanto disposto nei loro provvedimenti istitutivi, al termine delle iniziative formative relative, si svolgono le prove finali volte al rilascio delle certificazioni di qualifica professionale o specializzazione. Accedono alle prove d'esame le persone che hanno

maturato una frequenza pari almeno al 70% delle ore del percorso formativo, tenuto in conto l'esercizio degli eventuali crediti formativi e fatte salve eventuali diverse norme.

2. Il soggetto che attua l'intervento formativo propone alla struttura regionale referente una data per l'effettuazione delle prove d'esame e richiede l'istituzione della Commissione. La richiesta deve essere effettuata per iscritto e deve essere formulata con almeno 60 giorni di anticipo rispetto alla data proposta. La struttura regionale referente dell'attività formativa, di seguito denominata "Struttura competente" provvede ad acquisire le designazioni dei membri titolari e supplenti ed istituisce, con Decreto del Presidente della Regione, la Commissione della quale assume ordinariamente la presidenza.
3. Il soggetto attuatore predispone per la Commissione un dossier informativo comprensivo degli esiti delle valutazioni svolte in corso di attuazione dell'intervento formativo ed elabora una proposta relativa a contenuti e modalità di svolgimento delle prove di qualifica o di specializzazione. La Commissione si riunisce, prima della data prevista per l'esame, al fine di:
 - acquisire le informazioni ed esaminare la documentazione relativa al percorso formativo, ivi comprese le eventuali valutazioni svolte nel corso dello stesso ed il rispetto degli obblighi minimi di frequenza;
 - definire i criteri per la verifica del possesso delle conoscenze e delle competenze previste, assegnando il peso da attribuire agli esiti delle valutazioni svolte in corso di attuazione dell'intervento formativo ed il peso da attribuire alle prove finali, il primo non potendo in ogni caso essere superiore al 50% del punteggio complessivo;
 - definire la soglia minima di punteggio complessivo utile al candidato ai fini dell'acquisizione della qualifica o specializzazione;
 - definire numero, contenuti, modalità di formulazione e di effettuazione delle prove finali.
4. Il soggetto attuatore è tenuto a convocare, per iscritto e con un minimo di 10 giorni di anticipo i partecipanti al percorso formativo all'esame.
5. Le prove, volte ad accertare il possesso delle competenze professionali proprie del profilo professionale, si articolano in due fasi, così strutturate:
 - una prova scritta e/o pratica di simulazione dei processi lavorativi più significativi del profilo professionale. La prova deve avere a riferimento la competenza, intesa come aggregato di conoscenze e abilità il cui possesso consente ad un individuo il raggiungimento, in un determinato contesto, di un risultato compiuto coerente con il livello minimo di *performance* preso a riferimento;
 - una prova orale, volta a verificare il possesso, da parte del candidato, degli elementi caratterizzanti l'esercizio professionale del profilo, oltre all'eventuale approfondimento delle attività svolte dal candidato (stage, ecc.).
6. La documentazione relativa all'esame è allegata al verbale, del quale forma parte integrante. Gli esiti dell'esame sono approvati con provvedimento dirigenziale. I verbali della Commissione sono conservati dalla struttura regionale referente del progetto formativo.
7. Le attestazioni vengono predisposte dalla struttura regionale competente, su modello approvato dalla Direzione Agenzia regionale del lavoro. Gli stessi vengono registrati dalla Direzione Agenzia regionale del lavoro.

Art. 18

Azioni di armonizzazione

1. I profili professionali ed i sistemi di competenze già approvati dalla Giunta regionale nelle more della definizione del repertorio regionale dei profili professionali, qualora formulati secondo il formato previsto dalle linee guida tecniche allegate alle presenti disposizioni, sono automaticamente recepiti dal repertorio regionale, del quale fanno parte integrante.
2. La Direzione Agenzia Regionale del Lavoro, avvalendosi del Tavolo per la gestione dei repertori del sistema regionale degli standard professionali e di certificazione di cui all'art. 11, procede entro sei mesi dall'approvazione delle presenti disposizioni ad una ricognizione delle norme regionali in materia di abilitazioni professionali, oltre che relative alla formazione professionale ed ai servizi per l'impiego, al fine di avanzare proposte in merito alla loro progressiva confluenza nel sistema regionale di certificazione delle competenze, nel rispetto dei suoi principi istitutivi e con attenzione ad accrescere il valore di spendita delle certificazioni nell'ambito dei procedimenti pubblici.

Art. 19

Azioni di accompagnamento e supporto

1. Al fine dell'implementazione di quanto disposto dalle presenti disposizioni, la Direzione Agenzia Regionale del Lavoro predispone un insieme organico di azioni di formazione, accompagnamento e supporto rivolte agli operatori della Regione, ai membri delle commissioni di certificazione, agli operatori del sistema dell'offerta formativa, ai componenti i gruppi di lavoro ed ai potenziali beneficiari intermedi e finali, rivolte alla promozione del diritto, all'adeguamento delle competenze di programmazione, gestione e valutazione, all'implementazione del sistema informativo.
2. La Direzione Agenzia Regionale del Lavoro, in accordo con il Tavolo per la gestione dei repertori del sistema regionale degli standard professionali e di certificazione di cui all'art. 11, predispone ed adotta gli standard documentali e metodologici, nonché le guide di supporto agli operatori ed ai beneficiari.

Appendice

Linee guida metodologiche di organizzazione del sistema degli standard professionali

1. Articolazione per livelli del sistema

Il sistema degli standard professionali è articolato in livelli, disegnata in modo da offrire una maggiore possibilità agli individui di valorizzare i propri apprendimenti attraverso l'ottenimento di una qualifica coerente e, a partire da essa, di individuare agevolmente i successivi riferimenti professionali (progressione verticale), funzionalmente all'effettiva realizzazione di politiche di *lifelong learning*. Ciò porta in principio ad una articolazione relativamente dettagliata del sistema. Ragioni di economia e di programmazione consigliano peraltro di attivare i differenti profili scalari solo in presenza di effettive esigenze espresse dal funzionamento del mercato del lavoro, locale e/o globale (nazionale ed europeo).

Dal punto di vista metodologico, la definizione degli standard professionali richiede il rispetto dei seguenti principi minimi:

- **Scalarià:** i profili vanno articolati per Unità di Competenza (UC) – in modo da presentare una logica progressione dei contenuti professionali –, attraverso due logiche costitutive:
 - articolazione progressiva delle UC, in modo che lo standard minimo previsto ad un livello sia immediatamente propedeutico a quello proprio del livello successivo);
 - aggiunta di UC discontinue (cioè non già ricompresi ad un livello inferiore), tipici dell'allargamento/approfondimento delle conoscenze e delle capacità richieste.
- **Componibilità:** la natura di standard minimo dei profili oggetto del repertorio regionale prevede la possibilità di aggiunta/specificazione di contenuti professionali da parte dei soggetti attuatori l'offerta educativa e formativa, oltre che dagli altri *stakeholders* interessati, in risposta alle indicazioni di indirizzo espresse dalla regione in sede di programmazione. Ciò consente il mantenimento nel tempo della coerenza con le dinamiche del mercato del lavoro e le *policies* regionali di settore, salvaguardando la comparabilità (anche in valore) delle qualifiche rilasciate;
- **Workload:** il disegno dei singoli standard minimi di profilo deve presentarsi coerente con il carico di lavoro formativo proprio dei percorsi di formazione corrispondenti

L'articolazione, esposta in tavola 1.1, è sviluppata con riferimento al *common frame* EQF – *European Qualification Framework*. Ragioni di maggiore fruibilità a livello regionale portano a suddividere i livelli EQF in modo più dettagliato, funzionalmente alla possibile articolazione dell'offerta formativa.

Tavola 1.1 – Articolazione dei livelli dei profili professionali costituenti il repertorio regionale

Livello EQF	Denominazione regionale	Modalità di ottenimento della qualifica
II	II Addetto/operatore	Nell'ambito delle politiche di inserimento lavorativo e inclusione sociale rivolte a pubblici adulti: formazione professionale con durata tipo fino a 400 ore e/o sommatoria di certificazioni delle singole competenze costituenti il profilo.
III	IIIa Addetto qualificato/operatore qualificato	In diritto-dovere: offerta di formazione professionale triennale; istruzione e formazione professionale triennale integrata; apprendistato. Nell'ambito delle politiche di inserimento lavorativo e inclusione sociale rivolte a pubblici adulti: formazione professionale con durata tipo fino a 600 ore e/o sommatoria di certificazioni delle singole competenze costituenti il profilo.
IV	IVa Tecnico	In esito ad un percorso educativo quinquennale (qualifica non obbligatoria, aggiuntiva di diploma di scuola secondaria superiore, ove ne ricorrano le condizioni pedagogiche e siano rispettate le norme regionali di rilascio) o dalla qualifica di livello precedente e/o sommatoria di certificazioni delle singole competenze costituenti il profilo.
IV	IVb Tecnico specializzato	In esito a un percorso formativo post diploma o dalla qualifica di livello precedente, e/o sommatoria di certificazioni delle singole competenze costituenti il profilo.
V	V Certificato di Specializzazione tecnica superiore	In esito ad un percorso integrato di Istruzione e Formazione Tecnico Professionale Superiore (IFTTS) e/o sommatoria di certificazioni delle singole competenze costituenti il profilo.

2. Dettaglio dei componenti del sistema

2.1 I profili professionali tipo minimi standard

Ogni profilo professionale va definito a partire dall'esame del lavoro reale, svolto rispetto alle caratteristiche di:

- mercato del lavoro, in generale e con riferimento ai contesti d'uso tipici dell'economia regionale;
- politiche del lavoro proprie della Regione Autonoma Valle d'Aosta;
- politiche di settore proprie della Regione Autonoma Valle d'Aosta, con particolare riferimento alle attività oggetto di abilitazione professionale;

Definizione del sistema regionale di certificazione delle competenze e costruzione del repertorio di standard professionali, in attuazione dell'art. 19 comma b) della legge regionale 31 marzo 2003, n. 7

- standard minimi, a carattere cogente o di riferimento volontario, eventualmente adottati a livello nazionale ed europeo, oltre che da regioni/Stati verso cui assumano rilievo i processi di mobilità professionale di interesse per il mercato del lavoro della Valle d'Aosta.

In quanto standard minimo costitutivo dell'architettura del sistema, ogni profilo-tipo è oggetto di validazione da parte dei soggetti istituzionali regionali competenti per ambito di intervento, oltre che dalle parti sociali. Il profilo-tipo è costituito dai seguenti descrittori, di seguito presentati suddivisi per ambito di funzione svolta:

a) Rappresentazione del lavoro

Fornisce informazioni rivolte ad inquadrare le principali caratteristiche professionali del lavoro oggetto del profilo, con particolare riferimento al confronto con i sistemi di standard delle altre regioni ed all'erogazione del servizio di orientamento. Prevede i seguenti descrittori obbligatori:

denominazione standard del profilo (definita sulla base di criteri di trasparenza, in coerenza con il livello cui il profilo è inquadrato) ed eventuali denominazioni d'uso;

definizione sintetica delle attività svolte e dei contesti di lavoro, a fini di prima comprensione del campo di azione;

dettaglio delle **caratteristiche tecnologiche ed organizzative** del/i contesto/i tipo di esercizio delle attività;

condizioni tipo di accesso all'esercizio delle attività, con particolare riferimento alla eventuale presenza di abilitazioni professionali, descritte nelle loro caratteristiche di acquisizione e riferenziate dal punto di vista normativo;

dettaglio delle **attività in cui si articola la tipica prestazione professionale**, con indicazioni sul livello di autonomia atteso;

profili professionali regionali contigui, intesi quali quelli in cui ricorrano una o più competenze/ unità professionali costituenti il profilo in oggetto. Il concetto di contiguità va declinato anche in funzione della messa in evidenza dei possibili percorsi di mobilità professionale fra "lavori" diversi, ma aventi una più o meno ampia parte di saperi comuni.

b) Referenziazione del profilo-tipo

E' rivolta a favorire la comparazione del profilo con il campo degli standard esterni alla Regione Autonoma Valle d'Aosta, con particolare riferimento alle esigenze di mutuo riconoscimento formale e *de facto*. Prevede i seguenti descrittori:

- **Livelli europei di riferimento** per le comparazioni internazionali di equivalenza, articolati in:
 - livello a cui il profilo è inquadrabile secondo i riferimenti della Direttiva 2005/36/CE relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali nell'ambito della prestazione di servizio. Tale riferimento è finalizzato a consentire ai cittadini di uno Stato membro della U.E. che vogliono esercitare una professione regolamentata in uno Stato diverso da

- quello in cui hanno acquisito le loro qualifiche professionali, di ottenere il riconoscimento delle stesse;
- livello indicato dalla Decisione del Consiglio del 16 luglio 1985, relativa alla corrispondenza delle qualifiche di formazione professionale tra gli stati membri delle Comunità europee (85/368/CEE);
 - livello EQF – *European Qualification Framework* attribuibile al profilo sulla base degli indicatori da esso previsti.
- **Professione tipo di riferimento**, espressa con riferimento alla classificazione delle professioni ISTAT CP 2001 - NUP, trasposizione nazionale della classificazione internazionale ILO ISCO 88.
 - **Figure/profili professionali affini:**
 - profili affini presenti nel Repertorio delle professioni ISFOL. Detto riferimento è finalizzato a fornire un'ulteriore referenziazione rispetto a standard elaborati a livello nazionale, in un'ottica di trasparenza;
 - figura professionale nazionale di riferimento, intesa come il riferimento minimo standard "a banda larga" a cui faranno capo (quando esistente) i singoli sistemi regionali di profili-tipo;
 - figure professionali nazionali assunte per la definizione degli standard formativi nazionali dell'apprendistato ex art.4 D.M. 179/99;
 - profili affini presenti in repertori di altre regioni. Il concetto di affinità va declinato in funzione della messa in evidenza dei possibili percorsi di mobilità territoriale di persone che esercitano "lavori" uguali/simili (aventi un'ampia parte di saperi tecnico-professionali comuni), la cui qualifica non necessariamente è denominata allo stesso modo.
 - **Qualifiche affini** attualmente offerte dai diversi canali di offerta del sistema di istruzione e formazione della RAVDA (diritto/dovere, apprendistato, post-diploma, occupabilità, etc.).
 - **Area professionale** del repertorio regionale;
 - **Settore/i economico/i di riferimento**, inteso/i come quello/i in cui è meglio rappresentato il contesto di lavoro del profilo, altrove richiamato. Le coordinate economiche sono espresse in termini di standard ATECO 2007.

c) Contenuti del profilo-tipo

Costituisce la struttura, descritta in modo analitico e valutabile, del profilo-tipo presentandone l'articolazione in termini di Standard Minimi di Competenza, il cui possesso è condizione obbligatoria per l'ottenimento dell'attestazione di qualifica/abilitazione professionale. Si rimanda al § 2.2 per il dettaglio.

d) Certificazione associata al profilo-tipo

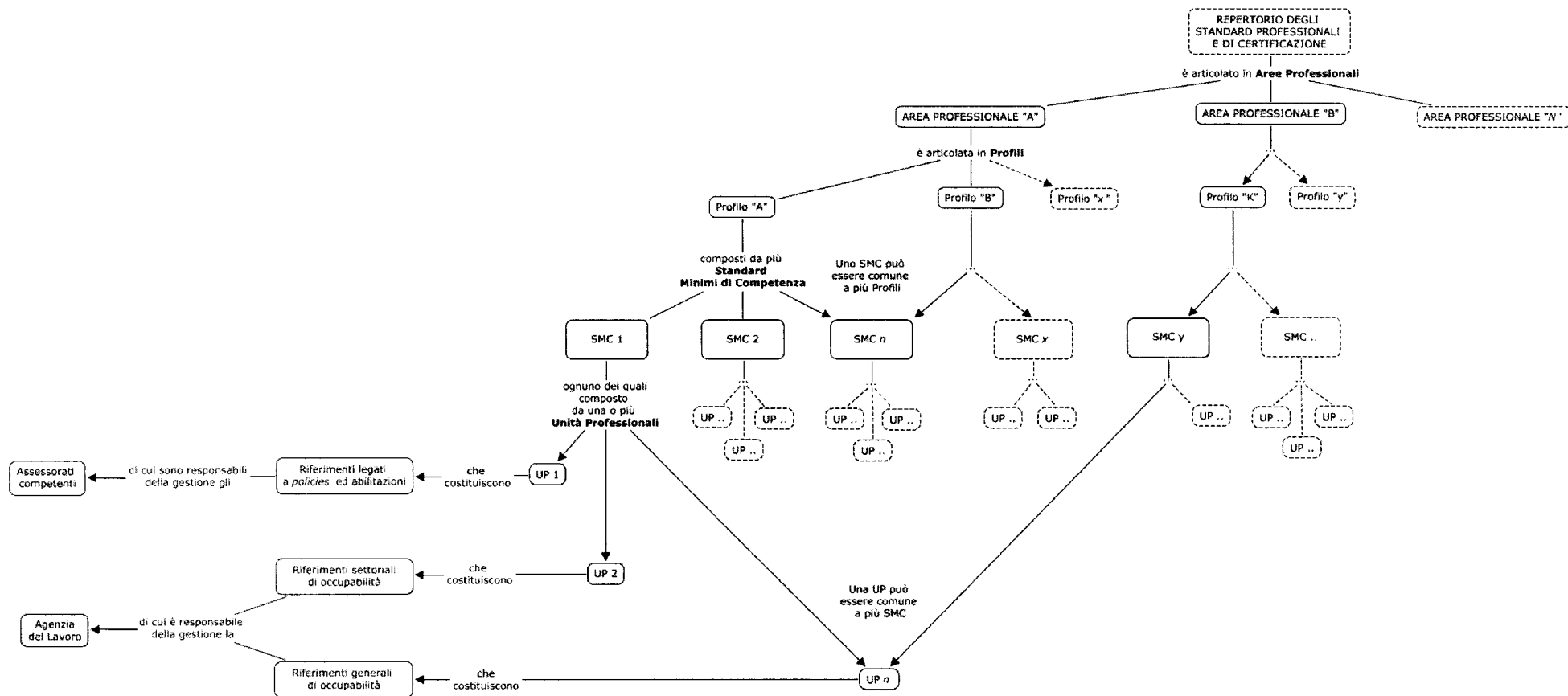
Definizione del sistema regionale di certificazione delle competenze e costruzione del repertorio di standard professionali, in attuazione dell'art. 19 comma b) della legge regionale 31 marzo 2003, n. 7

Ad ogni profilo-tipo sono associati gli standard minimi di certificazione delle competenze che lo costituiscono (cfr. § 2.3), relativi in particolare alla valutazione degli apprendimenti non formali ed informali, oltre che a quelli formali maturati al di fuori del sistema regionale degli standard formativi.

2.2 Gli Standard Minimi di Competenza

Come si osserva in tavola 2.1, il repertorio regionale degli standard professionali è basato su una struttura gerarchica a quattro livelli:

Tavola 2.1 - Architettura dei profili professionali tipo standard



- le **aree professionali**, raggruppamenti di profili-tipo omogenei dal punto di vista dell'ambito settoriale di riferimento. Il raccordo fra i profili ed i sistemi tassonomici nazionali/europei è garantito dai descrittori della voce “referenziazione”;
- I **profili-tipo**, già introdotti al § 2.1;

gli **standard minimi di competenza (SMC)**, intesi come aggregati di conoscenze e capacità il cui possesso consente ad un individuo il raggiungimento, in un determinato contesto, di un risultato compiuto coerente con il livello minimo di *performance* preso a riferimento. Gli SMC – analoghi nella logica alle Unità di Competenza del format ISFOL-Tecnostuttura delle Regioni, approvato dal Tavolo nazionale Unico sugli standard professionali, formativi e di certificazione, sono la metrica di rappresentazione del lavoro, costituendo pertanto i contenuti dei profili-tipo ed il riferimento della certificazione.

La definizione degli SMC è svolta con riferimento ai seguenti principi generali:

1. **Massimizzare la capitalizzazione verticale**, ovvero garantire la scalarità. In termini di politiche del lavoro ciò significa incentivare le progressioni professionali nell'ambito dello stesso mestiere. Ciò consente di finalizzare in modo migliore l'offerta formativa rivolta ai disoccupati (riduzione dell'investimento in ingresso puntando ad una qualifica bassa ma direttamente connessa ad una maggiore) e la stessa formazione continua (ove sia progettata assumendo a riferimento le UP/SMC). Il senso di questa operazione è generale, cioè non legato alle specificità dei mercati del lavoro locali.
2. **Massimizzare la capitalizzazione orizzontale nell'ambito della stessa area professionale**, ovvero condividere fra più profili di pari livello parte delle UP e degli SMC. In termini di politiche del lavoro, ciò significa supportare la mobilità professionale all'interno di una famiglia o filiera, diminuendo i costi di adattamento. L'obiettivo è rispondere agli aspetti di flessibilità dei mercati del lavoro, in chiave prevalentemente locale. E' inoltre possibile supportare eventuali *policies* regionali di settore rivolte ad elevare diffusamente alcuni “fondamentali” ritenuti importanti.
3. **Massimizzare la capitalizzazione orizzontale fra aree professionali**, ovvero portare a fattor comune le unità professionali legate ai requisiti generali di occupabilità. In termini di politiche del lavoro, ciò significa ovviamente garantire una maggiore spendibilità generale delle competenze acquisite. L'impatto più rilevante è però sulle politiche formative, portando a significative economie di scala. E' inoltre possibile supportare eventuali *policies* regionali rivolte ad elevare diffusamente alcuni “fondamentali” generali ritenuti importanti.¹

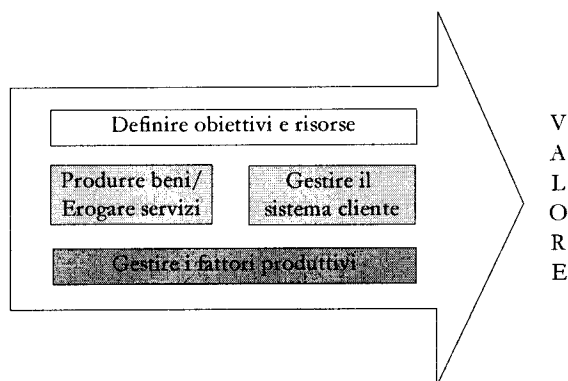
Ove tali vincoli si presentino fra loro conflittuali, essi vanno massimizzati seguendo il loro ordine di importanza. Ciò in modo tale da consentire la messa in evidenza dei tratti comuni a diversi profili e di favorire:

- rispetto all'organizzazione del lavoro, l'integrazione fra le diverse qualifiche/mansioni, supportando modelli produttivi basati sul riferimento dei “processi”, invece che esclusivamente su quello delle funzioni;
- rispetto all'individuo, la possibilità di spendita dei propri apprendimenti in contesti e posizioni professionali diverse, accrescendo l'occupabilità e l'adattabilità;
- rispetto al sistema di formazione professionale, la qualificazione della programmazione e dell'offerta verso logiche di maggiore individualizzazione, con particolare riferimento alla gestione del sistema dei crediti formativi con valore definito a priori.

¹Ove tali vincoli si presentino fra loro conflittuali, essi vanno massimizzati seguendo il loro ordine di importanza.

Definire SMC comuni a più profili – anche appartenenti ad aree professionali differenti – implica l'utilizzo a monte, in sede di “progettazione del lavoro”, di specifici criteri generali di aggregazione degli elementi di conoscenza e capacità che li costituiscono. Il modello proposto assume in tal senso a riferimento 4 tipologie di macro processi (Tavola 2.2), derivati dalla semplificazione dei più articolati modelli di catena del valore disponibili in letteratura.

Tavola 2.2 – Le 4 macro tipologie di processi assunte per definire gli SMC



In dettaglio:

- **“Definire obiettivi e risorse”** è essenzialmente caratterizzato da processi di presa delle decisioni di ordine “strategico”, cioè rivolti a definire:
 - 27) le logiche di relazione con il mercato della domanda e le caratteristiche dell’offerta (quali prodotti, quali servizi, quali tipi di mercati e clienti, quali politiche di promozione e relazione, ...)
 - 28) le logiche di relazione con il mercato del lavoro, in termini di esercizio del ruolo professionale (comportamenti, conoscenza e rispetto delle norme generali e specifiche applicabili);
 - 29) la conseguente definizione degli investimenti in risorse ed azioni di sviluppo necessarie, a partire dalla valutazione della loro convenienza e sostenibilità economica.

Le attività qui ricomprese sono riferibili tanto all’impresa/al soggetto organizzativo per cui il profilo – nei limiti del suo ruolo – opera, quanto all’esercizio autonomo dell’attività professionale. Naturalmente, il macro processo assume importanza crescente in modo più che proporzionale al livello del profilo, conseguentemente l’ampiezza degli SMC relativi a questo macro processo, per mansioni meramente esecutive, può presentare una modesta (se non nulla) articolazione.
- **“Produrre beni/erogare servizi”** comprende tutte le attività/competenze direttamente legate alla realizzazione concreta del “risultato ultimo” dell’agire professionale del profilo, nei suoi aspetti “fisico-fattuali” (conoscenza ed uso delle risorse materiali, dei mezzi tecnici, di metodi e strumenti formali ed euristici).
- **“Gestire il sistema cliente”** comprende in modo esplicito le conoscenze e le capacità di applicare i contenuti tecnici di cui al macro processo precedente in modo coerente con le percezioni e le attese dei destinatari ultimi (i clienti serviti) ed “indiretti” (gli altri attori che

costituiscono il sistema cliente in senso ampio, inclusi gli *stakeholders*). Oltre agli aspetti relazionali, sono ricomprese le attività di promozione dell'offerta, gestione degli aspetti contrattuali e di *customer care*;

- **“Gestire i fattori produttivi”** è essenzialmente caratterizzato, in modo complementare a “Definire obiettivi e risorse”, da processi di presa delle decisioni di ordine “operativo”, cioè rivolti al mantenimento ed al miglioramento – in una logica di qualità – delle condizioni tecniche, organizzative, informative ed economiche. Sono qui ricomprese le attività/competenze di supporto alla realizzazione dei due processi “*core*” precedenti, cioè relative al mantenimento ed allo sviluppo – in una logica di qualità – delle condizioni tecniche, organizzative, informative ed economiche necessarie. Inoltre, fanno parte di questo processo aspetti quali la programmazione del lavoro (anche per gli aspetti di auto organizzazione ed uso del tempo); il coordinamento di altre risorse professionali (incluso l'esercizio del ruolo) e la gestione delle relazioni con i fornitori; le attività di controllo di gestione, ampiamente intese; la conduzione di sistemi di garanzia della qualità e della sicurezza del lavoro.

I 4 macro processi – pur essendo sempre virtualmente presenti come coordinate per la definizione dell'articolazione di ogni profilo – assumono un peso ed un'ampiezza fortemente differenziate sulla base del livello dello stesso.

Ogni Standard Minimo di Competenza è articolato nei seguenti descrittori:

- **Risultato professionale minimo atteso**, presentato in modo sintetico ove lo SMC sia articolato in più Unità Professionali (vedi oltre);
- **Unità Professionali** costituenti, proposte a livello di lista riepilogativa e successivamente dettagliate nei loro propri contenuti.

In principio, ad ogni Unità di Competenza Capitalizzabile corrisponde un riferimento di Standard Minimo di Certificazione, relativo agli apprendimenti formali e non formali.

L'ultima componente della struttura del repertorio regionale degli standard è data dalle **Unità Professionali (UP)**, intese come articolazione funzionale dei singoli SMC, definite in modo da rendere meno rigida l'architettura complessiva del repertorio, consentendo la creazione di connessioni orizzontali (“comunanze”) fra i diversi profili ed i diversi standard minimi di competenza. Le UP, differentemente dagli SMC, hanno una forte valenza “tecnico-strumentale”, consentendo il raggiungimento della competenza attraverso una logica di capitalizzazione progressiva e facilitando la mobilità nello spazio professionale, attraverso il “riuso” dei saperi comuni a differenti competenze e profili. La possibilità di disporre di un'unità di rappresentazione dei saperi professionali di dimensione minore della competenza consente di superare le rigidità e l'eccessivo determinismo propri dei repertori a struttura gerarchica, con effetti positivi sia sui costi di mantenimento del sistema, sia – con ancor maggior rilevanza – sull'esercizio del diritto individuale di messa in valore degli apprendimenti. Le UP non sono “competenze più piccole”, ma aggregati – omogenei per contenuti e funzione svolta – degli elementi costitutivi delle singole competenze standard. Eccettuato il caso in cui esse coincidono completamente con uno SMC, le unità professionali non sono in sé oggetto di certificazione, ma di riconoscimento. La certificazione di una competenza implica che l'individuo interessato abbia formalmente acquisito (cioè avuto

riconosciute) tutte le unità che la costituiscono. Si distinguono tre tipologie di Unità Professionali, sulla base del ruolo che esse svolgono nel funzionamento del mercato del lavoro:

- UP che costituiscono **riferimento generale di occupabilità**. Esse si caratterizzano per una forte indipendenza dallo specifico contesto di lavoro del profilo, rappresentando un elemento comune “di base” (o, se si preferisce, “trasversale”) ai diversi profili, anche appartenenti ad aree professionali differenti. Costituiscono per tanto il riferimento primario delle politiche del lavoro, con particolare riferimento agli aspetti di inclusione e di mobilità fra occupazioni;
- UP che costituiscono **riferimento settoriale di occupabilità**. Contrariamente alle precedenti, esse si presentano come fattore comune a più profili all’interno di un’area professionale, in quanto riferite ad una classe di attività/problemi tipica di un contesto economico e tecnico-produttivo di settore. Come tali, esse mantengono ancora in molti casi un buon livello di “generalità”, assumendo anche la funzione di raccordo del sistema degli standard della Valle d’Aosta con i sistemi delle altre regioni (il rapporto figure/profili) e, in generale, dell’Europa;
- UP specificamente legate a **politiche economiche di settore e/o a regimi di abilitazione** all’esercizio di attività professionali. Questa terza tipologia risponde alle esigenze specifiche e contestuali della Regione Autonoma Valle d’Aosta. Ci si riferisce soprattutto a due aspetti:
 - le competenze di cui si individua la necessità di sviluppo, in quanto fattore di qualificazione del mercato del lavoro funzionale all’attuazione delle politiche economiche di settore;
 - le competenze il cui possesso è condizione necessaria – in senso cogente – per l’abilitazione all’esercizio di un’attività professionale e/o economica, ai sensi delle vigenti leggi in materia.

In quanto espressione di una scelta di indirizzo e/o di una normazione, i contenuti di tali Unità Professionali sono definiti non solo prendendo a riferimento il lavoro reale, ma anche le “prospettive” verso cui lo stesso evolve.

Ogni Unità Professionale è articolata in tre descrittori:

- **Risultato professionale minimo atteso**, espressione analitica dello stesso indicatore già introdotto a livello di Standard Minimo di Competenza di cui la UP è parte, in cui è esplicitato il livello di responsabilità ed autonomia.
- **Abilità minime richieste** (“*essere capace di ...*”), descritte in modo da mettere in evidenza le caratteristiche del contesto di esercizio ed il grado di autonomia atteso (*performance*).
- **Conoscenze minime richieste** per il raggiungimento “cosciente” (“*sapere perché*”, “*sapere cosa*”, rispetto al solo “*sapere come*”) del risultato professionale.

Gli Standard Minimi di Competenza vanno definiti con riferimento alle seguenti regole minime di progettazione:

- **Regola generale**: i profili non vanno progettati in sé, ma nelle loro relazioni, in modo da garantire il rispetto dei vincoli di massimizzazione. Si sceglie dunque un approccio *top/down*, ovvero “dal generale al particolare”. Il sistema delle relazioni è definito dai seguenti confini:

- in verticale, vanno assunti a riferimento i livelli immediatamente inferiore e superiore, se esistenti;
 - in orizzontale, il set dei profili di pari livello che costituiscono l'area professionale.
- **Regola di dimensione:** ogni profilo dovrebbe essere composto da un massimo di 10 SMC, rispetto ad un *range* ideale da 5 a 8, in funzione del livello. Ciò in modo da ridurre il costo della certificazione e rendere compatta la progettazione formativa. Non si pongono invece particolari vincoli numerici alla sua articolazione interna in UP. Il livello di dettaglio di queste ultime favorisce il processo di messa in trasparenza degli apprendimenti individuali, con effetti positivi sui processi di riconoscimento dei crediti e di certificazione delle competenze. Inoltre, un maggior dettaglio delle UP consente verosimilmente una più agevole comparabilità (e mutuaione) fra i sistemi regionali degli standard.
 - **Regola di progettazione delle singole UP:** va massimizzata l'ereditarietà fra profili, ovvero va minimizzata la varietà delle UP per il set complessivo dei profili professionali (l'intero repertorio) e per il subset dei profili appartenenti alla medesima area. Altrimenti detto, prima vanno definite le UP comuni a più profili, poi gli stessi vanno differenziati aggiungendo ulteriori UP specifiche, ove i contenuti professionali sono maggiori.
 - **Regola di ridondanza:** per ogni profilo sono espote tutte le UP che lo costituiscono, anche se già contenute in profili di livello inferiore. Nella tavola riassuntiva che presenta il profilo sono indicate (attraverso apposita nota) in quali profili le UP ridondate ricorrono, con l'indicazione del loro assolvimento automatico in caso di possesso delle relative qualifiche.
 - **Regole di assegnazione al meta processo:** gli eventuali conflitti possono essere risolti facendo riferimenti ai seguenti campi semantici:
 - 30) **“Definire obiettivi e risorse”:** il macro processo assume importanza crescente in modo più che proporzionale al livello del profilo. Le UP vanno individuate con riferimento al modello tripartito: *“problem setting”* (conoscere e saper interpretare il proprio contesto); *“problem solving”* (definire alternative di scelta) e *“decision making”* (applicare un criterio di scelta). Il *problem solving* e il *decision making* possono essere condensati in un'unica UP, soprattutto per i profili di minor livello;
 - 31) **“Gestire i fattori produttivi”:** il processo è tendenzialmente presente per qualunque profilo, al di là del suo livello, assumendo una maggiore complessità ed articolazione in ragione della crescita dello stesso;

“Produrre beni/erogare servizi”: è la componente tecnico-professionale usualmente di più facile messa in evidenza e rappresentazione, rimandando alla dimensione più “specialistica” (nel significato di specificità derivante dalla divisione del lavoro) del profilo;

“Gestire il sistema cliente”: la separazione fra “Produrre/erogare” e “Gestire il cliente” ha il significato di accrescere la consapevolezza e la “leggibilità” dei fattori *“soft”* nella prestazione professionale, rispondendo in modo più integrato e meno “astratto” al concetto di “competenze trasversali”.
 - **Regola di nominazione:** ciò che ha contenuti diversi ha sempre nomi diversi. I nomi devono essere evocativi dei contenuti e dei loro eventuali rapporti di scalarità.

2.3 Gli standard minimi di certificazione delle competenze

Gli standard di certificazione delle competenze si riferiscono in particolare a:

- il riconoscimento del valore degli apprendimenti formali esito *i)* dei percorsi formativi di cui agli standard minimi regionali, per i quali sono noti a priori le caratteristiche e le modalità di valutazione degli apprendimenti; *ii)* dei percorsi formativi non ricompresi negli standard minimi regionali, fra i quali quelli propri di altre regioni e Paesi;
- il riconoscimento del valore degli apprendimenti non formali ed informali maturati da un individuo attraverso le proprie esperienze di vita e di lavoro.

Ad ogni SMC corrisponde uno standard di certificazione indicante:

- i) i livelli minimi di performance attesi;
- ii) i criteri di valutazione degli apprendimenti, con riferimento alle evidenze esposte dal richiedente ed alle prove da formularsi a cura della Commissione.

Ad ogni profilo del repertorio regionale per il quale sia previsto il rilascio di qualifica o di abilitazione corrisponde uno standard di certificazione indicante: i) i livelli minimi di performance relativi all'esercizio integrato degli SMC costituenti, già oggetto di certificazione; ii) i criteri di valutazione degli apprendimenti, con riferimento alle prove da formularsi a cura della Commissione.