

foragri

FONDO PARITETICO NAZIONALE INTERPROFESSIONALE
PER LA FORMAZIONE CONTINUA IN AGRICOLTURA

POSITION PAPER 2

Il percorso IVC e la certificazione delle competenze acquisite
per via informale e non formale
L'esperienza di Foragri nella Regione Piemonte

20
22
Roma - Giugno

Hanno collaborato alla stesura del documento:

*Stefano Bianchi - Roberto Bianchi
Daniela Robasto - Teresa Valentino - Luigi Cesare Ivaldi - Roberta Bortolussi*

PREFAZIONE

2

LE QUESTIONI ANCORA APERTE

Stefano Bianchi - Presidente Foragri

5

FORMAZIONE FINANZIATA E SERVIZI DI INDIVIDUAZIONE, VALIDAZIONE E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE NEI LAVORATORI ADULTI. TRA ISTANZE METODOLOGICHE, NUOVE OPPORTUNITÀ E VINCOLI OPERATIVI.

Daniela Robasto - Università degli Studi di Torino

11

LE RAGIONI DELLA CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE ACQUISITE DAI LAVORATORI PER VIA INFORMALE E NON FORMALE.

Roberto Bianchi - Direttore Foragri

29

LA REGIONE PIEMONTE E LA CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE: RADICI, ESPERIENZA CON FORAGRI E PROSPETTIVE.

Teresa Valentino - Regione Piemonte

41

L'ESPERIENZA DI ASSOCIAZIONE NAZIONALE ECONOMIA SOCIALE SOSTENIBILE ED ETICA APS, (ANESSE APS) NEL PERCORSO IVC.

Luigi Cesare Ivaldi - Anesse APS

47

L'ESPERIENZA DI POLIEDRA PROGETTI INTEGRATI S.P.A. SUL PERCORSO IVC

Roberta Bortolussi - Poliedra

67

SPUNTI E CONSIDERAZIONI DAL SALUMIFICIO SUBALPINO DI ALBA

77



PREFAZIONE

Il percorso IVC e la certificazione delle competenze acquisite

Con la pubblicazione delle Linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze, avvenuto con Decreto del 5 gennaio 2021, si è concluso un lungo iter legislativo che, in ossequio anche alle disposizioni comunitarie in materia, ha definito il quadro operativo nazionale del sistema di certificazione delle competenze.

“Le Linee guida rappresentano, pertanto, il provvedimento che rende operativo il sistema nazionale di certificazione delle competenze così come istituito con il già citato decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13”

(Linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze).

Foragri da tempo ha dedicato particolare attenzione al tema della certificazione delle competenze e finanziato fin dal 2018 progetti che alla fine dei percorsi formativi prevedono la attestazione/certificazione delle competenze acquisite.

L'attività svolta è stata presentata nella prima pubblicazione edita dal Fondo lo scorso anno "Position Paper – Attestazione degli apprendimenti acquisiti – La sperimentazione Foragri", in cui viene descritto il processo di attestazione/certificazione seguito e vengono poste alcune questioni di carattere generale sulla operatività del sistema.

Questa nuova pubblicazione "Position Paper 2" presenta specificamente l'attività svolta dal Fondo per la certificazione delle competenze acquisite per via informale e non formale, in cui il percorso non passa necessariamente attraverso lo svolgimento di corsi di formazione formale ma mira a mettere in evidenza, valutare e quindi certificare le competenze già acquisite per vie diverse, in particolare attraverso l'attività lavorativa, dai soggetti interessati.

I progetti finanziati da Fo-

ragri sono "In coerenza con le indicazioni della Raccomandazione del Consiglio europeo del 20 dicembre 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale, i servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze, acquisite in contesti non formali e informali, consentono l'ottenimento di una qualificazione completa o, se del caso, una qualificazione parziale" (Linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze).

Essendo Foragri un Fondo interprofessionale per la formazione continua, le azioni finanziate riguardano lavoratori dipendenti di imprese iscritte al Fondo e, quindi, sono rivolte ad un gruppo particolare di soggetti che in maniera privilegiata hanno potuto sviluppare la propria professionalità e acquisire le necessarie competenze

correlate attraverso l'esperienza maturata nel contesto lavorativo.

Nelle pagine che seguono vengono presentati i progetti realizzati in Piemonte con lavoratori di imprese agroalimentari: il Salumificio Subalpino di Alba (CN) e l'Agrisalumeria Luiset di Ferrere (AT); Ca' Mariuccia di Albugnano (AT), Langhe Green Services e Città del Sole di Asti che operano nel settore agricolo.

E' necessario sottolineare che i progetti si sono potuti realizzare anche perché abbiamo collaborato con la Regione Piemonte - Settore Standard Formativi e Orientamento Permanente della Direzione Istruzione, Formazione e Lavoro e il CSI Piemonte per la parte tecnico informatica - che da tempo ha istituito e normato il servizio per la certificazione delle competenze e la piattaforma informatica dedicata. Abbiamo quindi trovato un sistema già ope-

rativo e funzionari che hanno seguito le attività con interesse e competenza.

Ci auguriamo di estendere l'esperienza piemontese anche in altri territori, consapevoli che il lavoro svolto può rappresentare una best practice da applicare in altri contesti.



realizzata con la
regione Piemonte,
le questioni, con le
cinque aziende per
il riconoscimento
degli apprendimenti
e delle competenze
acquisite, **ancora,**
Stefano Bianchi - Presidente Foragri
in modo informale
o non formale,
aperte, **01** la pena
di essere raccontata



LE QUESTIONI ANCORA APERTE

Stefano Bianchi - Presidente Foragri

L'esperienza realizzata con la regione Piemonte e con le cinque aziende per il riconoscimento degli apprendimenti e delle competenze acquisite in modo informale o non formale vale la pena di essere raccontata.

Intanto perché è la prima e, credo al momento, l'unica realizzata attraverso il finanziamento di un Fondo Interprofessionale. Ma, soprattutto, perché è la dimostrazione che quando tre soggetti: in questo caso il Settore Standard Formativi e Orientamento Permanente - Direzione Istruzione, Formazione e Lavoro della Regione Piemonte, Foragri e due enti di formazione, Anesse APS e Poliedra, decidono di sperimentare la applicabilità del servizio regionale di Individuazione, Validazione e Certificazione (I.V.C.) si è in grado di superare tutte le contrarietà oggettive e soggettive, le diffidenze e gli scetticismi gratuiti e dimostrare che è possibile ottenere il risultato.

Le relazioni che seguono illustrano esaurientemente il percorso seguito e gli obiettivi raggiunti ed io, avendo partecipato personalmente ad alcune prove conclusive, posso testimoniare la soddisfazione dei lavoratori e dei responsabili delle aziende all'atto della consegna degli attestati e, in un caso per 15 dipendenti, della certificazione delle qualifiche acqui-

site.

Ma tutto ciò è stato possibile in Piemonte, dove la Regione, sulla base della normativa nazionale, ha, tempestivamente, messo in opera il servizio di I.V.C.

Probabilmente analoghe condizioni troveremo in Emilia-Romagna, in Lombardia, in Friuli Venezia Giulia e, forse, in qualche altro territorio, ma in molte delle regioni italiane questa sperimentazione non sarà possibile perché il servizio non è compiutamente attivato.

Insisto sul termine "servizio" perché di questo si tratta, cioè della possibilità per il cittadino lavoratore di veder riconosciute le proprie competenze professionali acquisite in anni di esperienza lavorativa ovvero attraverso corsi di formazione non formalmente riconosciuti.

Questo fatto rappresenta un'ulteriore discriminazione per tutti coloro, e sono tanti, che in giovane età non hanno avuto la possibilità di acquisire un titolo di studio o una qualifica professionale e che oggi avrebbero le potenzialità di farlo, ma non trovano corrispondenza nella funzionalità di alcune pubbliche amministrazioni regionali.



Nei fatti, se vogliamo essere chiari, la non applicazione in molti territori, ancora oggi, della legge nazionale n. 92 del 2012 che, all'art 4 – comma 58, sancisce il diritto per tutti al “...**ricoscimento delle esperienze di lavoro, quale parte essenziale del processo educativo e professionale della persona...**”, per un colpevole ritardo di alcune regioni nell'attivazione del servizio di I.V.C., mette i lavoratori italiani in condizioni diverse, aggiungendo, oggi, una discriminazione burocratica ad una sociale patita in gioventù.

È per questo motivo che Foragri sta avviando contatti con molte Regioni per superare questa fase di stallo che rischia di perpetuarsi.

Infatti, è del gennaio 2021 l'ultimo decreto attuativo del Ministero del Lavoro che fissa al 31/12/2022 la scadenza, per le Regioni, per mettere in

funzione il servizio di I.V.C.

Mentre scrivo sono già trascorsi 18 dei 24 mesi previsti e non molto è cambiato.

Con alcune Regioni, ad esempio Lazio ed Abruzzo, abbiamo aperto positivi confronti e stiamo lavorando sia per implementare ed aggiornare il relativo repertorio regionale delle qualifiche afferenti al settore agricoltura, sia per completare le procedure e mettere a regime il servizio I.V.C., ma in molti altri casi riscontriamo una sordità incomprensibile.

Non stiamo parlando solo di una mancata applicazione di un diritto, di per sé grave, ma di un vero e proprio danno materiale.

Danno materiale per il lavoratore, che non può utilizzare l'attestato o la certificazione delle proprie competenze per un possibile riconoscimento professionale e remunerativo in azienda, ovvero per cogliere eventuali nuove opportunità lavorative nel mercato del lavoro, almeno territoriale.

Danno materiale per l'impresa che nella certificazione, ormai sempre più richiesta, dei processi lavorativi e dei prodotti, non può dimostrare la professionalità degli addetti, rischiando di mettere a repentaglio la propria capacità competitiva.

È un compito, questo, che non può ricadere sulle spalle di quei Fondi Interprofessionali che, rispondendo alle richieste delle imprese iscritte e

dei lavoratori da esse dipendenti, provano a garantire il finanziamento di una formazione di qualità che possa ambire al giusto riconoscimento istituzionale.

E che dire del fatto che, quando anche il lavoratore riesce a raggiungere la qualificazione, non è detto che tale risultato, ad oggi, possa essere facilmente riconosciuto in altre regioni, rischiando di mettere in discussione il dettato legislativo “...in modo di assicurare...la comparabilità delle competenze certificate sull’intero territorio nazionale...” (ancora legge n. 92/2012 – art 4 – comma 58).

C’è un’altra questione che mi preoccupa ed è il ritardo generale delle cosiddette parti sociali sul tema della formazione. La pubblicazione definitiva, a fine 2021, del Piano Nazionale Nuove Competenze (PNC) ha messo nuovamente e drammaticamente in luce il pesante gap italiano in materia di competenze sia rispetto alla media europea che, soprattutto, ai paesi più sviluppati “...oltre la metà della popolazione adulta italiana in età lavorativa è potenzialmente bisognosa di riqualificazione (53-59% dei 26-64enni) ...”.

Non è un caso che sia il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), nella missione 5 “Coesione”, sia il Piano Nuove Competenze (PNC) prevedano, per i prossimi anni, cospicui investimenti sulla materia della formazione per gli adulti.

Solo un’adeguata formazione, infatti, in materia di nuove tecnologie di



gitali e sui temi delle produzioni sostenibili consentirà alle imprese ed ai lavoratori del nostro Paese di riuscire a stare al passo con le profonde trasformazioni indotte dalle strategie e dai finanziamenti europei.

Per questo sarebbe necessario che i contratti nazionali dedicassero al tema una maggiore attenzione. Salvo, per ora rari e lodevoli casi, in generale non si va più in là di generiche

affermazioni di principio sulla “importanza strategica” della formazione. Servirebbe invece una forte indicazione, nei contratti nazionali, a sostegno della contrattazione aziendale e territoriale: mettendo a disposizione strumenti organizzativi, indicando ruoli e responsabilità e finalizzando pacchetti di ore di lavoro retribuite.

In questo modo si metterebbero in condizione imprese e lavoratori di utilizzare al meglio non solo le risorse dei Fondi Interprofessionali, ma anche i finanziamenti poliennali messi a disposizione dal PNRR e dal PNC.

Senza contare che la crescita di una tale domanda di attestazione degli apprendimenti e di certificazione di qualificazioni acquisite accelererebbe il processo di messa a regime dei servizi I.V.C. da parte delle Regioni e la realizzazione, da parte di Anpal, di “...un sistema informativo della formazione professionale, ove siano registrati i percorsi formativi svolti dai soggetti residenti in Italia, finanziati in tutto o in parte con risorse pubbliche...” (decreto legislativo 156/2015 – art 15).

Quindi una formazione tracciata, incrementabile e spendibile dal lavoratore in ogni contesto lavorativo attraverso un proprio “fascicolo elettronico”.

Anche in questo caso Foragri, dando attuazione all’art. 10 del CCNL di settore, ha sperimentato una soluzione “ponte”. In attesa dell’attivazione

del sistema informativo pubblico, Foragri ha creato una piattaforma informatica nazionale nella quale registrare, per i corsi finanziati:

- gli attestati degli apprendimenti acquisiti, conformi all’allegato B del decreto interministeriale 5/1/2021, rilasciati dagli Enti attuatori ai lavoratori che hanno partecipato ai corsi di formazione, realizzati sulla base del protocollo metodologico condiviso, e superato le prove valutative finali;

- i riconoscimenti formalizzati dalle regioni relativi all’acquisizione di crediti formativi per conoscenze ed abilità o per intere unità di competenza;

- le certificazioni di qualificazione, rilasciate dalle regioni, laddove è stato possibile attivare l’intero percorso I. V.C.

Questo strumento informativo può essere consultato dai lavoratori e dalle imprese, salvaguardando tutte le condizioni di privacy, e può essere propedeutico ad un vero e proprio “libretto formativo” del lavoratore nel quale registrare i propri percorsi professionali, ma può facilitare anche un possibile incontro domanda-offerta di particolari competenze e professionalità, fungendo, nel settore specifico, da embrionale e potenziale strumento di politica attiva del lavoro.

C’è anche da dire che, probabilmente, è arrivato il momento di dare completa attuazione all’art. 2 del DLgs n. 13/2013 e far sì che il Ministero del Lavoro possa svolgere a pieno le sue

funzioni di ente titolare e sostenere il sistema nella piena ed omogenea applicazione della legge n 92/2012, assicurando la funzionalità dei servizi I.V.C. su tutto il territorio nazionale.

Del resto il legislatore ha delineato un sistema a rete, nazionale e territoriale, di enti pubblici titolari delle funzioni di regolazione dei servizi I.V.C., coadiuvato da enti pubblici e privati titolati ed accreditati nella erogazione dei servizi stessi. Il tutto in una logica di sussidiarietà verticale ed orizzontale che prevede che ogni nodo della rete sia funzionante ed efficiente.

L'esperienza piemontese è sicuramente importante dal punto di vista della qualità, ma ha riguardato ancora un numero limitato di aziende e lavoratori. Invece, in questi casi, avere a disposizione una discreta massa critica consente di dimostrare che la sperimentazione può essere genera-

lizzata. È per questo che Foragri, in questo ultimo periodo, ha avviato, attraverso gli avvisi 2021 e 2022, una linea di finanziamento specifica per incentivare queste esperienze anche su altri territori e, al contempo, sta formalizzando i propri rapporti con diverse regioni per sollecitare il completamento delle procedure e l'implementazione dei repertori del settore agricolo, affinché le esperienze stesse possano trovare le condizioni più favorevoli di riuscita.

Un lavoro complesso, ma necessario se vogliamo che la formazione continua, che finanziamo, possa consentire il raggiungimento di crediti formativi incrementabili e qualificazioni professionali effettivamente spendibili sull'intero territorio nazionale ed europeo.

L'esperienza e la sperimentazione piemontese, proprio perché positiva, apre questo nuovo ventaglio di problemi da risolvere.

"Ma proprio perché si può fare. credo che adesso si debba fare."

Formazione finanziata e
l'esperienza con le
regioni e servizi di
individuazione,
validazione, con le
cinque aziende, con la
certificazione delle
competenze acquisite
nei lavoratori adulti.
Vale la pena di essere

Daniela Robasto – Università degli Studi di Torino

raccontata: tra istanze
metodologiche, nuove
opportunità e vincoli
operativi.

FORMAZIONE FINANZIATA E SERVIZI DI INDIVIDUAZIONE, VALIDAZIONE E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE NEI LAVORATORI ADULTI.

Tra istanze metodologiche, nuove opportunità e vincoli operativi.

Daniela Robasto – Università degli Studi di Torino

1. Nuove opportunità e vecchi nodi critici per la formazione continua.

L'Unione Europea ha risposto alla crisi pandemica con il Next Generation EU (NGEU)¹, programma europeo di portata inedita, che prevede investimenti e riforme per raggiungere una serie di obiettivi sfidanti, tra i quali: migliorare la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori e conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale. Il piano Nazionale di Ripresa e Resilienza² (PNRR) ha accolto tali sfide e le ha declinate in sedici componenti, raggruppate in sei missioni specifiche: 1) digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo; 2) rivoluzione verde e transizione ecologica; 3) infrastrutture per una mobilità sostenibile; 4) istruzione e ricerca; 5) inclusione e coesione; 6) salute. Risulta arduo immaginare il pieno raggiungimento degli obiettivi previsti da Next Generation di qualunque delle sei missioni del PNRR sganciandola dai processi di formazione continua e dall'Adult learning.

Se si pensa tuttavia, che nel documento dello stesso PNRR (p.31), nella definizione del contributo del Piano alle sfide comuni e iniziative flagship del NGEU (sez. Reskill and upskill), ci si riferisca ai processi di formazione in ingresso come: "istru-

zione e addestramento all'interno dell'azienda", e che più avanti, nella sezione dedicata alla pubblica amministrazione, venga scritto che "... il miglioramento dei percorsi di selezione e reclutamento è un passo importante per acquisire le migliori competenze ed è determinante ai fini della formazione, della crescita e della valorizzazione del capitale umano" (PNRR, p.49), si comprende come verosimilmente molta strada dovrà ancora essere percorsa per giungere effettivamente a migliorare la qualità della formazione continua.

Eppure, al di là di alcuni passaggi critici, dove talvolta il fine sembra confuso con il mezzo, lo stesso PNRR si propone di "Attivare dei percorsi formativi differenziati per target di riferimento, altamente qualificati e certificati all'interno di un sistema di accreditamento, e individuati a partire dall'effettiva rilevazione dei gap di competenze rispetto ad ambiti strategici" (PNRR, p.50) e la valorizzazione ed il rafforzamento delle politiche attive vengono considerate un passaggio fondamentale alla luce dei cambiamenti nella domanda di competenze che le imprese esprimeranno nei prossimi anni" (PNRR, p.80). La trasversalità della formazione viene richiamata in tutte le missioni³ ed è costante il riferimento alla valorizzazione dei processi for-

mativi, fin dalle parti introduttive del documento.

Sembra dunque che la necessità di potenziare maggiormente la formazione dei soggetti adulti abbia ora un proprio spazio nell'agenda nazionale ed europea. La sezione del PNRR nella quale si rimarca maggiormente l'imprescindibile rinforzo e/o miglioramento delle competenze degli adulti, è quella dedicata alla descrizione della Missione 5: (Inclusione e Coesione), che può essere definito il cuore dell'Adult Learning del PNRR⁴.

Lo stanziamento finanziario su tale linea prevede che gli investimenti siano spesi in attività di upskilling, reskilling e life-long learning, mirati a far ripartire la crescita della produttività o migliorare la competitività delle PMI e delle microimprese italiane (p.198). Il PNRR introduce poi i quattro⁵ sistemi e programmi che si occuperanno specificatamente delle attività sopramenzionate. Sono infine previsti interventi "addizionali funzionali alla realizzazione di iniziative di rafforzamento dei Centri per l'Impiego, tra cui troviamo citate: la progettazione e realizzazione di interventi formativi per l'aggiornamento delle competenze dei lavoratori; l'analisi dei fabbisogni e la promozione dei servizi di identificazione, validazione e certificazione delle competenze (IVC)⁶ nell'ambito del Sistema Nazionale di Certificazione delle Competenze.

Con tale quadro di riferimento e di finanziamento, paiono dunque maturi (o quanto meno, meno acerbi) i

tempi per una più autentica integrazione tra i fabbisogni di competenze degli adulti con le politiche del lavoro, superando, si auspica in modo definitivo, la separazione del tutto artificiosa tra politiche della formazione e politiche attive del lavoro che ha contraddistinto per decenni gli interventi politici e finanziari sul tema. Come si vedrà nel paragrafo successivo, data la specificità della situazione italiana, sarebbe stato pressoché illogico persistere nel riaffermare la linea di confine tra le due.

2. Dal Piano Strategico Nazionale per lo sviluppo delle competenze degli adulti alla messa a terra dell'IVC.

Per quale motivo politiche della formazione e politiche attive del lavoro richiedono forme di intervento congiunte? Come rilevato nel Piano Strategico Nazionale per lo sviluppo delle competenze degli adulti (2021), oltre la metà della popolazione adulta italiana in età lavorativa, è potenzialmente bisognosa di riqualificazione "ai circa 13 milioni di adulti con un basso livello di istruzione (ISCED 0-2) (pari al 39% dei 25-64enni), si sommano coloro con scarse capacità digitali, di alfabetizzazione e di calcolo; individui occupati in posti di lavoro scarsamente qualificati e/o in lavori destinati a subire presto un importante cambiamento tecnologico, rendendo potenzialmente obsolete le attuali competenze" (2021, p.13). Le indagini PIAAC sulla popolazione adulta (PIAAC, 2019) rilevano inoltre tassi di analfabetismo funzionale in crescita; anche gli adulti in possesso di capacità di letto scrittura, faticano

a comprendere appieno il significato delle informazioni che leggono e ad utilizzare tali informazioni per prendere decisioni consapevoli nella propria quotidianità.

La consistenza del rischio dell'analfabetismo funzionale della popolazione italiana viene altresì aggravato dalle evidenze relative alla partecipazione dei cittadini alle proposte formative: si formano gli adulti più scolarizzati, con posizioni professionali già altamente qualificate, nella fascia di età 30-48 anni, di genere maschile e inseriti prevalentemente nella media e grande impresa (OECD, 2019; Ministero del Lavoro, 2020), mentre i restanti profili rimangono sostanzialmente ai margini (anche) della formazione continua.

Alla luce di tale contesto nazionale, il Piano Strategico Nazionale per lo sviluppo delle competenze degli adulti (2021) ha individuato tre direttrici di intervento⁷: a) Intercettare e orientare gli individui, per attivare nuove forme di intervento capaci di raggiungere un'utenza che tende ad estraniarsi, rinunciando all'esercizio di una cittadinanza attiva; b) Qualificare e riqualificare il capitale umano, per riuscire ad estendere ulteriormente i fattori di personalizzazione degli apprendimenti mantenendo un'attenzione privilegiata sulle competenze di base, quelle chiave e quelle trasversali, quali vere e proprie competenze abilitanti per l'occupabilità e la cittadinanza; c) Intermediare e sincronizzare domanda e offerta di competenze, ricomprendendo tanto azioni di sistema, ad esempio relati-



ve al bisogno di mettere a regime i processi di IVC ormai definiti negli aspetti normativi, quanto azioni rivolte alle persone.

Sia il punto b (qualificazione del capitale umano) sia il punto c (sincronizzazione tra domanda e offerta di competenza) transitano (o dovrebbero transitare) per attività di formazione e di ricerca valutativa di cui se ne darà dettaglio nel paragrafo successivo.

3. La valutazione diagnostica nel soggetto adulto e l'attività di individuazione delle competenze pregresse.

La ricerca valutativa è quel particolare tipo di ricerca orientata ad osservare e valutare l'oggetto di ricerca (qui le competenze del capitale umano), per poi intervenire e migliorare lo stesso. Si tratta dunque di ricorrere ad un insieme eterogeneo di tecniche, procedure e metodi che permettano di valutare programmi di intervento, con una forte attenzione alla concettualizzazione, alla pianificazione, alla realizzazione e alla valutazione dell'utilità dei progetti attuati.

Una più stretta sinergia tra formazione continua e valutazione consentirebbe di determinare in primis con maggior rigore quale sia la formazione necessaria per imprese e lavoratori, erogarla, valutarne e capitalizzarne gli esiti nell'ottica di una maggior qualificazione del lavoratore adulto e di un minor dispendio di risorse pubbliche e private verso interventi formativi non qualificanti o dispersivi.

Unire dunque formazione continua (qui finanziata) e processi di IVC significa accettare le sfide poste dal Piano di Ripresa e Resilienza e agganciarle al Piano strategico nazionale per le competenze degli adulti, non improvvisando il proprio operato (formativo o valutativo) bensì facendosi guidare non solo dalla normativa in vigore ma anche dagli esiti della ricerca pedagogica e valutativa. Tra i diversi ambiti che sottolineano

punti di congiuntura tra formazione finanziata e valutazione troviamo i servizi di IVC nell'ambito del non formale. La messa a regime dei servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze acquisiti in ambito non formale, negli ordinamenti e nelle politiche, rappresenta uno degli strumenti essenziali per l'innalzamento dei livelli di qualificazione e occupabilità degli individui, per la competitività e produttività delle imprese e delle professioni e per l'ammodernamento e l'efficacia dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro (Linee Guida Interoperabilità, 2021). Tali esiti attesi, tuttavia, non sono scontati ma determinano che nei processi di formazione e di IVC, acquisiscano maggior rigore e valore due dimensioni specifiche della ricerca valutativa sopra richiamata: il riconoscimento degli apprendimenti pregressi (prima di un percorso formativo) e la valutazione degli apprendimenti raggiunti (a seguito di determinati interventi o programmi formativi). Per dirla dunque utilizzando i termini canonici delle funzioni valutative: valutazione diagnostica e valutazione sommativa si auspica trovino un loro più specifico spazio d'azione all'interno dell'Adult learning e nel più ampio processo di innovazione sociale messo in atto.

Arriviamo dunque a rispondere ad alcuni interrogativi metodologici.

3a. Che cos'è e come si può dunque svolgere la valutazione diagnostica di un soggetto adulto?

La valutazione diagnostica in ambito pedagogico è quel particolare tipo di ricerca valutativa svolta preliminarmente ad un percorso o intervento formativo. Svolge funzioni specifiche: è utile per conoscere la situazione di partenza delle persone coinvolte nel progetto, aiuta ad individuare precocemente eventuali carenze e difficoltà che potrebbero incontrare o stanno già incontrando i soggetti nel loro percorso di vita o professionale (qui con funzione prognostica); permette di rilevare punti di forza, esperienze pregresse e particolari abilità del soggetto anche al fine di poterle valorizzare durante l'intervento formativo. La letteratura che ha analizzato gli esiti della valutazione diagnostica ha evidenziato quanto questa permetta di:

- *Costruire gruppi di formazione più omogenei rispetto ai prerequisiti di partenza;*
- *Individuare più puntualmente gli obiettivi specifici di apprendimento del/dei percorsi formativi o ricalibrare quelli precedentemente definiti;*
- *Scegliere le strategie formative più adeguate a raggiungere determinati obiettivi con determinati partecipanti;*
- *Individuare precocemente necessità di un eventuale supporto formativo durante l'intervento (rinforzo sui materiali didattici, feedback costante, recall, tutoraggio in ingresso o in itinere);*

- Individuare partecipanti senior o con particolari abilità che potrebbero svolgere il ruolo di peer tutor;

- Orientare i partecipanti e renderli maggiormente consapevoli dell'approccio da adottare per affrontare proficuamente il percorso formativo.

Sono questi esiti non omissibili nell'ottica del voler "qualificare e riqualificare il capitale umano, per riuscire ad estendere ulteriormente i fattori di personalizzazione degli apprendimenti" (cfr. Piano Strategico).

Tali finalità sono peraltro, almeno in parte, racchiuse nelle fasi dell'Individuazione e Validazione dell'IVC, processo che conduce al riconoscimento, da parte dell'ente titolato, delle competenze già acquisite dalla persona in un contesto non formale o informale.

Poiché la fase dell'Individuazione si conclude di fatto con una attestazione di parte prima, la cui validità delle informazioni contenute è data dalla autodichiarazione della persona⁸, si può dunque pensare alla fase dell'Individuazione come ad una sorta di auto-valutazione diagnostica, guidata da personale adeguatamente formato.

3b. Come si può somministrare la valutazione diagnostica con un soggetto adulto?

Ovviamente dipende dalle caratteristiche del soggetto adulto in questione e sarebbe imprudente pensare alla costruzione di strumenti trasversal-

mente somministrabili a qualsivoglia contesto e target. Tuttavia, se la sfida cogente, oggi, è quella di rilevare informazioni dettagliate sull'adulto fragile (Robasto, 2021), occorre ripensare le modalità della valutazione diagnostica in un'ottica prevalentemente idiografica. Se l'adulto fragile è un adulto a bassa scolarizzazione, a rischio di perdita del posto di lavoro o disoccupato, a rischio di analfabetismo funzionale, la scelta delle modalità di rilevazione dati vanno fortemente indirizzate verso forme di rilevazione a basso grado di strutturazione (interviste, colloqui, osservazioni etc.) a cui va affiancata, ogni qualvolta possibile, la raccolta documentale delle esperienze pregresse del partecipante: contratti di lavoro precedenti anche brevi, attestati, licenze, manufatti, prodotti, documenti che l'adulto possa portare per "narrare per lui/lei" la propria storia - una sorta di portfolio professionale seppur con finalità differenti e intenzionalità non sempre marcata (Comoglio, 2003; Myers 1996).

3c. Perché è utile integrare la raccolta delle evidenze nel processo di valutazione diagnostica?

La raccolta documentale e l'analisi delle esperienze pregresse, oltre ad essere un tassello basilare per un eventuale processo di IVC, è un passaggio rilevante per poter definire le dimensioni di rilevazione del colloquio di Individuazione, i quesiti da porre, le esperienze su cui soffermarsi maggiormente, il linguaggio da utilizzare, l'argomento di apertura etc. Le esperienze documentate han-

no inoltre il vantaggio di raccontare ciò che l'individuo fragile potrebbe non essere in grado di narrare, aiutano a superare il disagio di raccontarsi ad una persona estranea e quand'anche vengano richiamate nel corso del colloquio spostano l'accento dal parlare di sé al raccontare qualcosa che si conosce e ci riguarda.

3d. Su quali aspetti, poi, direzionare la valutazione diagnostica?

Gli oggetti da valutare richiamati nel Piano Strategico delle competenze degli adulti sono plurimi: competenze di base, trasversali, digitali, di cittadinanza e professionali. Va invece ricordato che la valutazione diagnostica inserita in un servizio di IVC si concentra sulle competenze certificabili: ossia alle competenze riferite ad una qualificazione rientrante in un repertorio riconosciuto da un ente pubblico titolare ricompreso nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13. La valutazione diagnostica finalizzata all'IVC non è dunque un ampio bilancio delle competenze ma impone una severa selezione della qualificazione su cui rilevare i dati (scelta dello standard professionale e degli elementi costituenti lo standard; analisi delle ADA, risultati attesi, unità di competenze e conoscenze e abilità dello standard di qualificazione) Tali selezioni vanno operate in funzione del contesto del destinatario, ipotizzando il profilo di qualificazione fin dai primi incontri iniziali, ove possibile, con l'azienda e il lavoratore.

Se. Quali potrebbero essere le criticità e i punti di attenzione da monitorare nella valutazione diagnostica?

La raccolta e la documentazione del dato sono operazioni che non possono essere improvvisate da chiunque e che hanno una rilevanza anche dal punto di vista economico. I costi e i tempi della rilevazione a basso grado di strutturazione su campioni ad alta numerosità sono generalmente più rilevanti e tendenzialmente meno prevedibili rispetto a tempi e costi di una rilevazione a matrice standard, effettuata ad esempio con questionari ad alta strutturazione. In secondo luogo, le competenze richieste al soggetto che effettua la rilevazione con un soggetto fragile (Robasto 2021) non possono darsi per certe e richiamano abilità tipiche della gestione della relazione interpersonale in soggetti ai margini dei processi educativi (occorre empatia, cura dell'altro, approccio interpretativo e non giudicante, ascolto attivo, adattamento del linguaggio, ma anche assertività, sicurezza di sé, caparbietà, perseveranza etc.). Gli studi sui giovani drop-out e gli affondi sull'etnopedagogia hanno da tempo messo in evidenza come indagare il percorso professionale o formativo di persone fragili (ad es. drop-out) significhi assumere un posizionamento che non è solamente riconducibile all'assunzione di una responsabilità metodologica (Batini, 2014, p.44).

L'approccio etnopedagogico, pur prendendo avvio da un riconoscimento delle differenze (ad esempio tra intervistato e intervistatore;

formando e formatore) procede con l'obiettivo di rendere più familiare l'alterità, di favorire lo scambio dialogico in un'ottica che si vuole di reciproca trasformazione. (Burgio, 2008, pp 310-311; Burgio 2009). È questo approccio che va recuperato e valorizzato nei processi di Adult learning, in particolare con gli adulti fragili, per evitare di perdere l'opportunità di intercettare le effettive esigenze di un soggetto adulto che tende ad avvicinarsi con diffidenza ai processi di apprendimento. Si aggiunge a ciò il fatto che un adulto fragile si potrebbe dimostrare più "resistente" ai tentativi di motivazione rispetto ad un soggetto minore drop out: potrebbe aver perso fiducia in sé stesso e nell'altro e potrebbe aver cristallizzato l'idea di "non essere adatto ad imparare" o di non aver più le capacità cognitive per farlo o che la formazione non serva a nulla. In tal caso bisognerà sostanzialmente fare i conti con una più probabile ed iniziale motivazione puramente estrinseca (Brown, 2007) al processo di apprendimento, almeno nelle prime battute. Ciò, tuttavia, non significa che non ci si adopererà affinché l'iniziale motivazione estrinseca lasci spazio, un poco alla volta, ad un approccio intrinseco alla formazione.

Infine, altro aspetto di non poco conto, riguarda l'allineamento "operativo" tra l'intervista "etnopedagogica" e la raccolta puntuale delle esperienze e delle evidenze: occorre costruire un sistema ordinato per l'archiviazione delle esperienze e delle evidenze documentate dal singolo e

gestirne bene i tempi di raccolta -prima durante e dopo l'intervista- in modo da poter capitalizzare, fin dai primi contatti, la raccolta delle informazioni, evitando di doverla ripetere più volte per lo stesso destinatario, nel caso partecipi a più iniziative formative o interventi di orientamento⁹. Qui non si tratta della raccolta di un Curriculum vitae piuttosto ordinato e con una logica sequenziale ed ordinata di avvenimenti, ma di documenti o materiali differenti, spesso consegnati dal destinatario del servizio in modo caotico, per ottenere i quali occorre spesso passare dalla disponibilità di imprese ed enti che non sempre ne comprendono la logica, materiali non tutti archiviabili in formato digitale e alcuni dei quali non direttamente riconducibili o coerenti con le esperienze pregresse narrate dal partecipante (si pensi ad esempio ai casi di lavoro all'interno

di un'economia parzialmente sommersa con un disallineamento notevole tra il narrato e il documentato).

I tempi, in ultimo, rappresentano una risorsa determinante per la riuscita dell'intervento F-IVC: alcune settimane di slittamento dell'intervento formativo con un adulto in possesso di un lavoro stabile e/o routinario possono non essere particolarmente rilevanti (se coerenti con i tempi consentiti dal Fondo Interprofessionale); lo stesso slittamento temporale per un adulto fragile, alle prese con un lavoro atipico, stagionale, agganciato a spostamenti per la ricerca di un lavoro migliore o che alterna momenti di agency ad altri di demotivazione e frustrazione, possono determinare l'impossibilità di intercettare nuovamente il soggetto all'interno di un intervento formativo o di IVC.



4. Il ruolo della valutazione sommativa nei processi di IVC.

Anche il ruolo della valutazione sommativa va ripensato e riletto nell'ottica dell'Adult Learning e dei servizi F-IVC. La valutazione sommativa consiste principalmente in quella forma di ricerca valutativa svolta al termine di un percorso formativo per evidenziare i risultati raggiunti ed operare a consuntivo un bilancio sull'intero percorso formativo, anche allo scopo di riflettere su di esso.

4a. Quale valore ha la valutazione sommativa degli apprendimenti? Essa corrisponde alla valutazione finale?

Gli esiti della valutazione sommativa possono avere valore certificativo o di attestazione con rilascio di titolo legalmente riconosciuto (licenza, diploma, qualifica, attestato di idoneità a norma di legge, certificazione delle competenze etc). La valutazione sommativa è invece popolarmente confusa con la valutazione/verifica finale seppur purtroppo non tutte le valutazioni finali possono vantare realmente valore sommativo.

Il costrutto valutazione sommativa ci ricorda che occorre esprimere un giudizio sommativo sulla validità delle soluzioni adottate, in rapporto a determinati traguardi formativi. La validità delle soluzioni adottate è conferma del fatto che gli esiti di tale valutazione possono avere un valore estrinseco (ad esempio valore legale del titolo).

4b. Che cosa significa costruire e somministrare prove di valutazione valide in esito ai percorsi formativi?

Può dirsi valido quel processo valutativo coerente nel rilevare i traguardi attesi cioè il concetto di validità mobilita inevitabilmente il nesso con gli obiettivi di apprendimento e le strategie dell'intervento previste nella proposta formativa. Si può cioè affermare che vi sia validità interna se il processo valutativo adottato permetta effettivamente di rilevare esattamente ciò che ci si proponeva di rilevare nei termini di risultati e obiettivi di apprendimento e solo ciò su cui si sia agito didatticamente nel percorso formativo. Possiamo cioè controllare la validità di una prova di valutazione solo se risulti possibile controllare la coerenza tra gli obiettivi di apprendimento previsti dal corso, i contenuti e gli stimoli didattici forniti e lo strumento (o gli strumenti) di valutazione costruiti. Tali aspetti, insieme ad altri, risultano dirimente nel delineare quali siano verifiche che possano essere definitive sommative e quali siano quelle unicamente finali senza alcun valore sommativo (e certificativo).

4c. Quali potrebbero essere le criticità e i punti di attenzione da monitorare nella valutazione sommativa?

Sappiamo che quasi tutte le microprogettazioni degli interventi formativi prevedono l'esplicitazione degli obiettivi di apprendimento e dei metodi didattici.

Tuttavia, la letteratura sul tema (Mager 1989) evidenzia che formulare obiettivi di apprendimento che facciano esplicito riferimento ai comportamenti terminali attesi¹⁰ nei formandi non è operazione semplice e frequentemente gli obiettivi di apprendimento vengono confusi con gli obiettivi didattici (cosa intende fare il docente), con i contenuti dei corsi, con finalità di crescita a lungo termine, non monitorabili con strumenti valutativi dal valore sommativo. Se quindi ci trovassimo nelle condizioni in cui gli obiettivi di apprendimento (i traguardi) non risultino presenti o risultino presenti ma senza alcuna formulazione operativa e specifica o ancora risultino formulati come “contenuti/argomenti”, come finalità a lungo termine e non come obiettivi di apprendimento, non risulterebbe di fatto possibile controllare il loro raggiungimento e dunque la validità della prova.

Se inoltre, in un percorso formativo, non risultassero disponibili informazioni circa le strategie e gli stimoli didattici messi in atto nel processo, ancora non risulterà possibile esprimere valutazioni in merito alla validità delle soluzioni didattiche adottate e dunque il processo valutativo a seguito di un intervento formativo non potrà, di nuovo, dirsi sommativo. Non è quindi sufficiente che l'intervento formativo si concluda con una qualsivoglia prova di verifica finale per poter affermare con certezza la presenza di una valutazione sommativa ma è necessario un importante

controllo di coerenza e di copertura della prova rispetto agli obiettivi previsti e i contenuti erogati.

Se dunque, in un ipotetico corso di formazione continua, alla funzione sommativa si fosse agganciato valore certificativo, come previsto nel caso delle valutazioni certificative agganciate processi di IVC, la mancata presenza di una funzione sommativa nella valutazione finale complicherebbe non poco la questione poiché la prova finale non avendo alcun valore sommativo non potrebbe di fatto vantare valore certificativo.

4d. Esiste una scala di misura più adeguata di altre per valutare gli apprendimenti acquisiti?

Quando si parla di valutazione degli apprendimenti, l'immagine mentale che frequentemente sovrviene è quella del voto, magari assegnato su scala decimale. Il tema della scala di misurazione¹¹ frequentemente prevale nel momento in cui si parla di valutazione finale ed emissione di attestati dal valore certificativo. “Nella prova finale assegneremo voti o giudizi? - Useremo una scala in decimi o in centesimi? - La valutazione delle competenze sarà su tre o a quattro livelli? - Quale percentuale di copertura degli elementi della competenza deve esserci per poter certificare tutta la competenza?” queste domande che spesso hanno decisamente livellato la riflessione docimologica in ambito scolastico,

ribaltarsi anche sui processi valutativi nell'Adult learning e dunque piuttosto che riflettere sulla validità dell'intervento valutativo nel valutare effettivamente il conseguimento di ciò che si intendeva raggiungere, si aprono indicazioni e discussioni anche molto articolate e accese sulle scale cardinali da adottare e sui criteri di assegnazione del punteggio.



Ad oggi tali considerazioni risultano del tutto fuori luogo. La valutazione degli apprendimenti in seguito ad un percorso di formazione continua potrebbe essere su scala ordinale¹² a due punti (apprendimento raggiunto; apprendimento non raggiunto), su scala ordinale a più punti (ad esempio ottimo, buono, sufficiente, insufficiente e così via) o su scala cardinale ad intervalli (ad esempio il sistema di valutazione in decimi). L'aspetto rilevante, in questo frangente, non è tanto la scala ma rendere trasparenti i criteri di assegnazione (determinare prima della valutazione che per poter assegnare tale livello/voto bisognerà trovarsi di fronte ad una determinata performance attesa). Reputiamo dunque saggio non avanzare indicazioni di merito o posizioni rigide rispetto alle scale e ai criteri da adottare nei processi valutativi della formazione continua; ciò non significa affermare che il tema della scala non abbia rilevanza quanto piuttosto rimarcare che sia un tema susseguente all'affrontare problemi nei termini di validità e affidabilità delle prove¹³. Così, per evitare che anche nell'Adult Learning prendano piede indicazioni operative su questioni criteriali, prima ancora di aver risolto questioni metodologiche di fondo, conviene rimarcare che discutere di valutazione in termini generali, senza ragionare su scopi, modalità attuative e conseguenze, ha alimentato in passato e continuerà ad alimentare oggi confusione e di certo non genera via volte al miglioramento del sistema.

4e. Quali sono i momenti valutativi atti a sorreggere un processo di IVC?

La formazione continua unita a servizi di IVC impone da un lato rigore nella progettazione dei tempi, delle modalità e degli strumenti formativi e valutativi, dall'altro implica la consapevolezza che la ricerca valutativa e la raccolta documentale si snoderà lungo tutto l'iter del percorso di F-IVC (Fig.1).

Nella sperimentazione in oggetto il processo valutativo ha infatti accom-

pagnato tutto l'iter sia di progettazione della formazione sia di IVC. Valutazione degli apprendimenti e validazione delle competenze si sono dunque alternate prima e dopo gli interventi formativi, fino ad arrivare al termine della formazione finanziata, in alcuni casi alla validazione di intere unità di competenza (esperienza del soggetto attuatore Poliedra), in altri alla certificazione delle competenze di parte terza (esperienza del soggetto attuatore ANESSE APS).

Figura 1 - Fasi di ricerca valutativa previste nel processo di F-IVC



5. Sperimentazione tra il Fondo Interprofessionale Foragri, la Regione Piemonte e i soggetti attuatori piemontesi.

Aprondo la linea sperimentale F-IVC nell'avviso 1/2020, il fondo interprofessionale Foragri e la Regione Piemonte, si può dire abbiano accolto tutte le sfide Piano Strategico Nazionale per lo sviluppo delle competenze degli adulti (2021) prima ancora che questo (e lo stesso PNRR) vedesse la luce. L'avviso del fondo si colloca infatti sulla scia già ben delineata dal Dlgs 13/2013, dalla circolare ANPAL del 2018 e a livello regionale dalla DGR 52-4526/2016 (per l'autorizzazione progetti di IVC) ed è frutto di una sinergica cooperazione, non solo tra il Fondo e il Settore Standard Formativi e Orientamento permanente della Regione Piemonte, ma anche degli enti attuatori partecipanti¹⁴, delle imprese e dei lavoratori che hanno aderito all'iniziativa sperimentale con grande spirito di collaborazione.

Alla sperimentazione piemontese hanno aderito due soggetti attuatori, presentando progetti formativi connessi a processi di IVC per conto di 5 imprese, per un totale di 26 lavoratori coinvolti.

Il contesto di riferimento è quello dell'agricoltura, su cui il Fondo Foragri opera principalmente e questo consente effettivamente di testare quanto risulti possibile unire la formazione con i servizi di IVC in un ambito professionale dove il profilo del lavoratore fragile¹⁵ risulta par-

ticolarmente presente. Tale aspetto ha reso la sperimentazione ancor più sfidante: quando ci si trovi nelle condizioni di avviare la formazione verso un lavoratore tendenzialmente fragile, risulta imprescindibile non solo avere piena consapevolezza della sfida andragogica dinanzi alla quale ci si trovi, ma è altresì necessario che il processo formativo conduca a: a) un innalzamento della motivazione del lavoratore e dell'azienda a partecipare a interventi formativi; b) il pieno raggiungimento degli obiettivi di apprendimento, modulati specificatamente sulle caratteristiche del lavoratore e dell'impresa; c) il riconoscimento degli apprendimenti acquisiti in un'ottica di trasparenza e spendibilità all'interno del sistema delle qualifiche nazionali.

A partire da tali consapevolezze, la cabina di regia¹⁶ a supporto della linea sperimentale Foragri-Regione Piemonte, ha preso avvio con un buon livello di motivazione intrinseca da parte di tutti i soggetti coinvolti, pur nella coscienza di muoversi su un terreno certamente ben normato ma non del tutto noto.

Avere confidenza con la normativa di riferimento da parte degli attori coinvolti è stata certamente condizione necessaria ma non sufficiente. Fin dalle prime riunioni operative si è infatti dovuto fare i conti con normative e linee guida che formalmente consentivano di agganciare la formazione continua finanziata ai processi di IVC ma sostanzialmente mancavano di una messa a terra già testata sull'ambito dei sui fondi in-

terprofessionali. Grazie a sperimentazioni come questa, risulta possibile dare evidenza di quanto occorra unire le forze e le reciproche competenze per superare gli ostacoli e “dare gambe” ai servizi di IVC agganciati alla formazione finanziata.

I capitoli che seguiranno presenteranno dunque l'esperienza narrata da diversi punti di vista: gli enti attuatori operanti nel mondo della formazione continua finanziata, la Regione Piemonte, le imprese e i lavoratori coinvolti. Mentre il contributo della Regione Piemonte permette di fare il punto sugli aspetti normativi del processo di IVC, sottolineando anche le specificità dei sistemi regionali, il contributo degli attuatori risulta determinante per illustrare e sostanziare quanto fin qui descritto dal punto di vista metodologico.

Come si vedrà nel prosieguo dei capitoli, non solo è possibile unire la formazione finanziata ai servizi di IVC ma ciò aiuta a qualificare notevolmente non solo i processi (formativi e valutativi) ma anche gli esiti della formazione rivolta ai soggetti adulti.



1. NextGenerationEU è uno strumento temporaneo per la ripresa da oltre 800 miliardi di euro, che contribuirà a riparare i danni economici e sociali immediati causati dalla pandemia di coronavirus per creare un'Europa post COVID-19 più verde, digitale, resiliente e adeguata alle sfide presenti e future.

Si veda:

https://europa.eu/next-generation-eu/index_it

2. Si veda:

<https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR.pdf>

3. Per ciò che concerne la formazione professionale, si trovano espliciti riferimenti nella Missione 4 su cui sono stanziati 30,88 miliardi di euro, divisi in due linee di azione: M4c1 - potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione, per un totale di 19,44 miliardi di euro e M4c2 - dalla ricerca all'impresa, per 11,44 miliardi (PNRR, p.176).

4. Sulla linea M5c1 - Politiche per il lavoro- sono stati stanziati 6,66 miliardi di euro, circa un 30% dei 19 ml. previsti per l'inclusione e la coesione sociale (M5) e circa il 3% dei 191 miliardi stanziati sull'intero piano, forse non sufficienti per accompagnare la modernizzazione del sistema economico del Paese ... "per rendere centrali le politiche di sostegno all'occupazione tra cui formazione e riqualificazione dei lavoratori, attenzione alla qualità dei posti di lavoro creati, garanzia di reddito durante le transizioni occupazionali" così come esplicitato.

5. I quattro capisaldi richiamati nel PNRR sono 1) l'istituzione di un programma nazionale di Garanzia di occupabilità dei lavoratori (Programma GOL); 2) Il "Piano Nazionale Nuove Competenze" (PNC); 3) Per i lavoratori occupati è inoltre previsto, a valere sulle risorse di REACT-EU, il Fondo nuove competenze (FNC); 4) il rafforzamento del sistema dei Centri per l'Impiego.

6. Si veda il Dlgs del 16 gennaio 2013, n. 13, Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (13G00043).

7. Le tre direttrici vengono richiamate sia nel programma GOL, sia nel Piano Nazionale Nuove Competenze sia nel rafforzamento del sistema dei Centri per l'Impiego. Il Fondo Nuove Competenze 2022, al momento della scrittura del presente contributo non risulta attivato.

8. Anche laddove attuata con un percorso accompagnato e realizzata attraverso procedure e modulistiche predefinite, nonché da personale adeguatamente formato, ha comunque valore di attestazione di parte prima equivalente ad un'autodichiarazione.

9. La raccolta delle esperienze professionali ed evidenze documentali è gestito, da alcune Regioni, tramite piattaforme dedicate a cui si accede tramite accreditamento come operatori titolati all'IVC.

10. Si veda la più recente letteratura sul tema dei Learning Outcomes.

11. Le scale sono intese come strumenti che consentono di operare misurazioni, ovvero di associare, secondo precise regole, un simbolo -per lo più un numero- ad un 'oggetto', costituito da un comportamento, una prestazione, una risposta dello studente che si considera segno di apprendimento.

12. Quando gli elementi che stiamo misurando sono raggruppabili in categorie, tra cui è possibile stabilire una relazione di ordinamento parliamo di scale ordinali. È possibile, infatti, ordinare delle variabili in relazione al fatto che possiedano in certa misura una caratteristica, senza tuttavia poter definire con precisione quanta ne possiedano. La scala ordinale individua dei punti (i livelli) che indicano una graduatoria rispetto alla presenza di una qualità che si vuole rilevare; la distanza tra tali punti (rango), che non è costante, consente di stabilire relazioni di minoranza, maggioranza, uguaglianza tra le variabili che si vogliono misurare. Quando una scala ha tutte le caratteristiche di una scala ordinale ed è inoltre possibile stabilire la distanza tra ciascuna coppia di elementi si parla di scala categoriale (a intervalli o di rapporti).

13. Inutile dibattere sul fatto che una prova certifichi o meno tutta una unità di competenza o se valutazione debba fornire un esito in centesimi o con scala di giudizi, se la prova non risulti nemmeno valida. La stessa posizione è replicabile anche per ciò che concerne il principio di terzietà richiesto nei processi certificativi in ambito non formale e informale, dove peraltro il principio di terzietà frequentemente si limita alla presenza di una terza individualità e non invece, come occorrerebbe, un processo specificatamente ripercorribile, monitorabile e valutabile da soggetto terzo (Robasto, 2021).

14. In Piemonte hanno aderito alla linea sperimentale gli enti: Poliedra Progetti Integrati SpA e ANESSE APS.

15. Il profilo del lavoratore in agricoltura risulta particolarmente fragile, non solo per scolarizzazione, qualificazione, livello e durata contrattuale ma anche per un più probabile contatto con l'economia «sommersa» (Robasto, 2022; Rapporto Eban 2021).

16. Cabina di Regia composta dalla Direzione del Fondo Interprofessionale ForAgri, il Settore Standard Formativi della Regione Piemonte, una docente di docimologia dell'Università degli Studi di Torino, le Direzioni degli enti formativi partecipanti alla sperimentazione.

Riferimenti Bibliografici e Sitografici.

Batini F., (2014), Drop-out, Fuorionda, AltrEducazione. Voci, Trento.

Batini Federico, Bartolucci Marco (2017), La valutazione per favorire la motivazione. pp.119-135. In: Notti A. M. (a cura di), La funzione educativa della valutazione. Teoria e pratiche della valutazione educativa. X, Lecce-Rovato, PensaMultimedia.

Boffo, V. & Fedeli, M. (Eds.). (2018). Employability and competences. Innovative curricula for new professions. Firenze: Firenze University Press.

Brown, LV (2007). Psicologia della motivazione. New York: Nova Publishers.

Burgio G et al. (2009), Mercato del lavoro e protezione sociale nell'Unione Europea, Roma, Editore Roma La Sapienza.

Burgio G. (2008), La diaspora interculturale. Analisi etnopedagogica del contatto tra culture: Tamil in Italia, ETS.

Coggi C. e Notti A. (2002). Docimologia. Lecce: Pensa Multimedia.

Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92. (13G00043) Dlgs del 16 gennaio 2013, n. 13:

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/02/15/13G00043/sg>

European Commission. (2013). EVALSED. The resource for the evaluation of Socio- Economic Development. Evaluation guide. Brussels: European Commission:

https://ec.europa.eu/regional_policy/en/information/publications/evaluations-guidance-documents/2013/evalsed-the-resource-for-the-evaluation-of-socio-economic-development-evaluation-guide

Huberman M. (1982). L'utilisation de la recherche éducationnelle: vers une mode d'emploi. Education et recherche, 2: 136-152.

Lichtner M, (1999), La qualità delle azioni formative, FrancoAngeli, Milano.

Id. (2004), Valutare l'apprendimento: teorie e metodi, FrancoAngeli, Milano.

Linee guida alla interoperatività 2021

<https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2021/DI-del-05012021.pdf>

Lucisano P., Domenici G., Biasi V., (2021), Ricerca sperimentale e processi valutativi in educazione, McGraw-Hill Education.

Ministero del Lavoro, 2020, Il mercato del lavoro. Una lettura integrata

<https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Pagine/default.aspx>

Myers M. Sailing Ships. (1996) A framework for Portfolios in Formative and Summative Systems in R. Calfee, P. Perfino (eds), Writing Portfolios in the Classroom. Policy and Practice, Promise and Peril, Erlbaum, Mahwah, NY.

NextGenerationEU

https://europa.eu/next-generation-eu/index_it

OECD, 2019, Report Adult Learning in Italy. What role for training funds?

<https://www.oecd.org/italy/adult-learning-in-italy-9789264311978-en.htm>

OECD, OCSE PIAAC Programme for the International Assessment of Adult Competencies

<https://www.oecd.org/skills/piaac/>

Palumbo M. (2001), *Il processo di valutazione*, Franco Angeli, Milano.

Pellerey M., 2006, *Dirigere il proprio apprendimento. Autodeterminazione e autoregolazione nei processi di apprendimento*, Brescia, La Scuola.

Perla, L., Vinci V., (2015), *La valutazione degli Adult Education staff*, in EDUEVAL Consortium (Ed.). *The Evaluation of Adult, Education Staff. EDUEVAL Handbook. Volume 3*. Lecce: PensaMultimedia.

Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

<https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR.pdf>

Robasto D., 2021, *Politiche della formazione: l'innovazione dei sistemi formativi e valutativi*, in Lifelong, Lifewide Learning (LLL), Vol. 38/2021, p.107-115.

Robasto, (2022), *Identification, Validation and Certification of previous skills to support vulnerable worker in post pandemic dynamics*, in a cura di Francesco Calabrò, Lucia Della Spina, María José Piñeira Mantiñán., *New Metropolitan Perspectives, Post COVID Dynamics: Green and Digital Transition, between Metropolitan and Return to Villages Perspectives - Volume 2, Lecture Notes in Networks and Systems (2367-3370) SPRINGER*.

Schön A., 1987, *Educating the Reflective Practitioner: Toward a New Design for Teaching and Learning in the Professions*, Jossey-Bas, San Francisco.

Van Eerde, W., Simon Tang, K. C., & Talbot, G. (2008). *The mediating role of training utility in the relationship between training needs assessment and organizational effectiveness*. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 63-73.

Vigano R., 2017, *Qualità e professione docente: la valutazione come risorsa*, EDETANIA 52/2017, 269-285.

Viganò, R. (2016). *Educational Research between Practices and Institutional Policies*. *Italian Journal of Educational Research*, 16, 71-84.

Visalberghi A., 1955, *Misurazione e valutazione nel processo educativo*, Milano, Edizioni di Comunità.

Foragri da più di due
anni, le ragioni nelle
sue attività, della
certificazione
nonostante le grandi
difficoltà del Covid19,
delle competenze, ha
realizzato piani
formativi, acquisite
dai lavoratori nelle
attività formative per
via informale e non
formale

Roberto Bianchi – Direttore Foragri



LE RAGIONI DELLA CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE ACQUISITE DAI LAVORATORI PER VIA INFORMALE E NON FORMALE.

Roberto Bianchi - Direttore Foragri

1. Riassunto della puntata precedente.

Foragri da più di due anni sta lavorando e sperimentando i percorsi di IVC (Individuazione-Validazione-Certificazione) nelle sue attività finanziate e nonostante le grandi difficoltà procurate dalla pandemia da Covid-19 negli anni 2020 e 2021 ha realizzato piani formativi che hanno portato alla attestazione/certificazione degli apprendimenti acquisiti per i lavoratori coinvolti nelle attività formative.

Un primo resoconto di tale attività è stato raccolto nella pubblicazione “Position Paper – Attestazione degli apprendimenti acquisiti – La sperimentazione Foragri” edito dal Fondo nel 2021 e presentato nel corso dell’evento “L’attestazione delle competenze acquisite: tra opportunità e incertezze applicative - L’esperienza dei fondi interprofessionali” svolto l’8 giugno 2021 in cui si è assistito ad un confronto sul tema dei percorsi IVC tra diversi attori istituzionali e alcuni Fondi interprofessionali.

Nel Position Paper si evidenziava come le “Linee Guida sulla gestione delle risorse finanziarie attribuite ai fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua di cui all’articolo 118 della legge 23 dicembre

2000 n. 388” pubblicate da ANPAL il 10 aprile 2018, stabiliscono che per i Fondi Interprofessionali per la Formazione Continua “La formazione, così intesa, dovrà essere progettata per conoscenze e competenze comprendendo per queste ultime idonee attività di valutazione finalizzate al rilascio all’allievo di una attestazione degli apprendimenti acquisiti trasparente e spendibile”. In queste poche righe è condensato l’iter procedurale che le attività di formazione continua finanziate dai Fondi Interprofessionali devono seguire e tali indicazioni continuano ad essere valide, tanto più dopo la pubblicazione delle “Linee guida per l’interoperatività degli enti pubblici titolari” del Sistema nazionale di certificazione delle competenze ai sensi dell’articolo 3, comma 5, decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, che sono state approvate con Decreto Interministeriale del 5 gennaio 2021, che hanno precisato modi e procedure da seguire nei percorsi di IVC.

L'ATTESTAZIONE DELLE COMPETENZE ACQUISITE: TRA OPPORTUNITÀ E INCERTEZZE APPLICATIVE

L'ESPERIENZA DEI FONDI INTERPROFESSIONALI

8 GIUGNO 2021 ORE 9.30

MEETING ONLINE SU PIATTAFORMA ZOOM

Per partecipare, inviare una mail a flavia.morganti@foragri.com

PROGRAMMA

**9.30 APERTURA E INTRODUZIONE
DEI LAVORI**

9.45 LA SPERIMENTAZIONE FORAGRI

Stefano Bianchi - Presidente Foragri

Daniela Robasto - Università di Torino

Pier Giovanni Bresciani - Università di Urbino

**10.15 LE LINEE GUIDA DEL SISTEMA NAZIONALE
DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE**

Pietro Tagliatesta - Ministero del Lavoro

**10.30 LA QUALITÀ DELLA FORMAZIONE: INDICAZIONI
OPERATIVE E PROSPETTIVE EVOLUTIVE**

Raffaele Ieva - ANPAL

10.45 L'ATLANTE DEL LAVORO E I REPERTORI REGIONALI

Riccardo Mazzarella - INAPP

**11.00 L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI CERTIFICAZIONE
DELLE COMPETENZE NELLE REGIONI**

Alessandra Tomai - Coordinamento delle Regioni

11.15 Tavola Rotonda

"LE ESPERIENZE DEI FONDI INTERPROFESSIONALI"

Modera **Roberto Bianchi** - Direttore Foragri

Davide Premutico - ANPAL "Le evidenze dell'indagine ANPAL"

Walter Lindo - Direttore FONDIR

Elvio Mauri - Direttore FONDIMPRESA

Stefano Bianchi - Presidente FORAGRI

Francesco Verbaro - Presidente FORMATEMP

Gabriella Guenzi - Amministratore Delegato CEPAS a BUREAU
VERITAS ITALIA COMPANY

12.45 Interventi

13.15 Chiusura dei lavori.



foragri

FONDO PARITETICO NAZIONALE INTERPROFESSIONALE
PER LA FORMAZIONE CONTINUA IN AGRICOLTURA

POSITION PAPER

**ATTESTAZIONE DEGLI
APPRENDIMENTI ACQUISITI
LA SPERIMENTAZIONE FORAGRI**

Hanno collaborato alla stesura del documento:

Roberto Bianchi - Stefano Bianchi
Caterina Caccioppoli - Daniela Robasto - Elena Sposato

APRILE 2021

2. Nuove strade possibili

Le attività di formazione su percorsi formali di IVC sono proseguite, sia con il metodo sperimentale Foragri che con le procedure previste dai sistemi regionali dove sono attivate. Ovviamente, come previsto, le attività in collaborazione con le regioni sono state caratterizzate da risultati alterni: in alcune le procedure sono attivate e la collaborazione è molto positiva, in molte altre è difficile o per il momento impossibile.

Bisogna però evidenziare che in alcune Regioni la collaborazione è stata fattiva e si è riscontrato un reale interesse a percorrere strade comuni sull'argomento. In particolare si segnalano le positive iniziative già assunte con le Regioni Piemonte, Friuli Venezia Giulia, Abruzzo, Valle d'Aosta, Lazio.

In questo lavoro si dà conto dell'esperienza realizzata con la Regione Piemonte per il rilascio della certificazione regionale attraverso il percorso IVC non con attività di formazione formale, ma per il riconoscimento delle competenze acquisite per via informale e non formale. Esperienza di successo che apre nuove strade possibili nel panorama delle attività di certificazione da rilasciare ai lavoratori occupati e dipendenti.

Un'altra sperimentazione che stiamo realizzando riguarda la certificazione di un profilo professionale riconosciuto sull'intero territorio nazionale. Attualmente ciò non è possibile all'interno del sistema na-

zionale delle certificazioni con i percorsi regionali. Infatti, già mettevamo in evidenza che "La realizzazione di azioni formative su territori regionali diversi richiede un "dialogo" con sistemi diversi - che presentano rilevanti difformità nell'attuazione della normativa nazionale in materia di individuazione validazione e certificazione - al fine di garantire nei fatti l'effettiva possibilità per il lavoratore di vedersi riconosciute formalmente le competenze acquisite nell'ambito di percorsi di formazione continua. Esistono infatti notevoli difformità di "declinazione" a livello regionale degli standard di processo relativi alla individuazione, validazione e certificazione che rendono complessa la predisposizione delle condizioni di riconoscibilità (in termini di prospettive di validazione e certificazione) degli apprendimenti acquisiti nell'ambito dei percorsi di formazione continua, talvolta anche quando questi siano stati progettati sulla base di standard di competenze definiti dalla Regione di riferimento. La mancanza di omogeneità dei sistemi regionali in materia (repertori-procedure-standards) è una delle problematiche di maggior rilievo per dare uniformità a livello nazionale ai processi di IVC". E questo per ora rende ancora difficile e problematico il mutuo riconoscimento dei titoli rilasciati. Soprattutto per quelle imprese che operano in diverse Regioni e che volessero "certificare" in maniera omogenea i propri lavoratori per alcuni profili professionali.

Per tale motivo stiamo realizzando percorsi di certificazione con il siste-

ma privato Accredia ed un ente privato riconosciuto e accreditato per lavoratori occupati in diverse regioni italiane che sarà spendibile su tutto il territorio nazionale. E' una strada parallela che consente quello che il sistema nazionale ancora non permette.

3. Approccio con le Regioni e perché la sperimentazione con la Regione Piemonte

Pur con tutte le problematiche sopra accennate, il Fondo vuole continuare a cercare la collaborazione con le Regioni, referenti fondamentali per i percorsi IVC sul territorio. E a maggior ragione ora che il percorso normativo del sistema nazionale di certificazione ha trovato la sua definitiva configurazione procedurale con la pubblicazione delle Linee Guida nel Decreto Interministeriale del 5 gennaio 2021.

Il dialogo con le strutture regionali è finalizzato a:

- *Condividere le procedure che consentano il rilascio della certificazione di profili professionali in esito a percorsi formativi finanziati dal Fondo*

- *Ottenere il riconoscimento di crediti formativi per unità di competenza attestate in esito a percorsi formativi finanziati dal Fondo*

- *Condividere le procedure che consentano il rilascio della certificazione di profili professionali o di crediti formativi per unità di competenza attestate in esito a percorsi IVC per le competenze acquisite dai lavoratori per via informale e non formale*

- *Collaborare per l'implementazione e aggiornamento dei repertori regionali per le aree di competenza del Fondo*

- *Collaborare all'individuazione di procedure adeguate alla possibilità di inserire nei percorsi IVC i lavoratori dipendenti di imprese aderenti al Fondo e che tengano conto delle specifiche esigenze del mondo del lavoro e dei lavoratori.*

A seguito dei contatti intercorsi, sono state avviate collaborazioni con:

- *La Regione Piemonte per la realizzazione di percorsi IVC in contesti formali, non formali e informali per lavoratori di imprese iscritte a Foragri*

- *La Regione Friuli Venezia Giulia per "Interventi finalizzati alla valorizzazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali da parte di lavoratori occupati presso aziende iscritte al Fondo Foragri"*

- *La Regione Abruzzo per "Interventi finalizzati alla valorizzazione delle competenze acquisite in contesti formali, non formali e informali da parte di lavoratori occupati presso aziende iscritte al Fondo Foragri"*

- *La Regione Valle d'Aosta per "L'organizzazione e la conduzione di un corso di formazione per n. 12 operatori boschivi" in collaborazione con un ente attuatore valdostano*

- *la Regione Lazio per l'implementazione e l'aggiornamento del Repertorio Regionale dei Profili Professionali del settore agricoltura, silvicoltura e pesca*



ACCORDO TRA REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA

e

FORAGRI

Interventi finalizzati alla valorizzazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali da parte di lavoratori occupati presso aziende iscritte al Fondo Foragri

ACCORDO TRA
REGIONE ABRUZZO E FORAGRI

Interventi finalizzati alla valorizzazione delle competenze acquisite in contesti formali, non formali e informali da parte di lavoratori occupati presso aziende iscritte al Fondo Foragri.

In particolare la collaborazione con la Regione Piemonte, specificamente oggetto del presente lavoro, ha già prodotto il rilascio di certificazioni regionali ottenute attraverso percorsi di IVC in contesti non formali e informali. Ne danno conto gli altri capitoli di questa pubblicazione.

I contatti sono stati avviati nel 2020 prima dell'insorgenza della Pandemia da Covid-19 e tra mille difficoltà non si sono poi mai interrotti. La scelta è ricaduta sulla Regione Pie-

monte perché era una delle prime Regioni in cui è stato messo a punto il sistema IVC e con proprio DD di approvazione del "Testo Unico del sistema piemontese per la certificazione delle competenze, il riconoscimento dei crediti e le figure a presidio del sistema" del 2017 permetteva di sperimentare attività all'interno di procedure codificate e subito utilizzabili. E il fattivo interesse dei funzionari regionali ha permesso di lavorare con soddisfazione reciproca.

4. Un percorso privilegiato per il mondo del lavoro

Il percorso fatto con la Regione Piemonte è la prima esperienza di Foraggi, e a nostra conoscenza la prima in assoluto dei Fondi Interprofessionali, di percorsi per il riconoscimento delle competenze acquisite dai lavoratori per via informale e non formale e la relativa certificazione finale del profilo professionale.

Grazie anche alla disponibilità del servizio regionale che ci ha seguito - il Settore Standard Formativi e Orientamento Permanente della Direzione Istruzione, Formazione e Lavoro e il CSI per la parte tecnico informatica - e soprattutto all'interesse della dirigente ed all'impegno dei funzionari, le attività si sono svolte con relativa semplicità. Ciò è stato facilitato da un impianto metodologico ben definito dalla Regione, da procedure codificate e da strumenti informatici già disponibili. Tra l'altro anche grazie alle indicazioni fornite a seguito dell'utilizzo delle procedure e degli strumenti, la Regione ha potuto migliorarli e semplificarli.

I percorsi per il riconoscimento delle competenze acquisite dai lavoratori per via informale e non formale, anche grazie all'esperienza svolta, sembrano essere particolarmente adatti alle esigenze e peculiarità del mondo del lavoro, delle imprese e dei lavoratori.

Infatti, difficilmente le imprese ed i lavoratori avranno la disponibilità, il tempo e l'interesse ad intrapren-

dere percorsi formativi formali che, almeno per come sono costruiti attualmente i repertori regionali ed i relativi percorsi di apprendimento, impegnerebbero i lavoratori per centinaia di ore di formazione nel tentativo di raggiungere una qualificazione professionale. Non è nella disponibilità dei lavoratori il tempo necessario, né è previsto nei contratti di lavoro, pur garantendo il diritto alla formazione, un tempo così cospicuo per i permessi retribuiti finalizzati alla partecipazione ad attività di formazione e istruzione. Inoltre, molti degli argomenti previsti nei percorsi formativi collegati ai profili professionali dei repertori regionali per l'acquisizione delle diverse competenze previste, risulterebbero superflui per quei lavoratori che già hanno acquisito tali competenze in anni di lavoro e, quindi, di scarso o inesistente interesse per questi soggetti.

I percorsi formali di apprendimento collegati alle qualifiche e profili professionali dei repertori regionali sembrano essere pensati e costruiti su modelli più attinenti al mondo dell'istruzione scolastica e rivolti a persone che per la prima volta si affacciano al sistema della formazione professionale per un primo ingresso nel mondo del lavoro, piuttosto che rivolti alla formazione continua ed alle situazioni ed esigenze dei lavoratori occupati e delle loro imprese¹⁷. Ciò è un grave ostacolo all'utilizzo di questi sistemi e strumenti, che invece se orientati anche al mondo del lavoro dipendente potrebbero essere un grande incentivo allo sviluppo

della professionalità nelle imprese e nei lavoratori.

Di fatto con l'esperienza svolta in Piemonte si è dimostrato che valorizzando l'esperienza dei lavoratori coinvolti e le loro competenze già acquisite in anni di lavoro è possibile in tempi brevi e in maniera abbastanza semplice rilasciare la certificazione completa del profilo professionale con soddisfazione dei lavoratori e dell'impresa.

5. Foragri ha un target specifico: formazione continua - formazione degli adulti - imprese e lavoratori

Bisogna tener presente che i Fondi Interprofessionali hanno un target di riferimento ben preciso, diverso e più specifico rispetto alla formazione professionale tout court. Quest'ultima, infatti, comprende attività diverse con target differenti rivolte ai giovani che vogliono ottenere una qualifica, a persone che vogliono conseguire nuove qualifiche, ai disoccupati o inoccupati, ecc.

Per i Fondi Interprofessionali invece il target è ben preciso e identificato nella loro legge istitutiva (legge 388/2000) e riguarda i lavoratori dipendenti delle imprese che hanno aderito ad un Fondo Interprofessionale e le attività promosse devono rientrare nell'ambito della formazione continua. Riguarda attività di formazione rivolta a persone adulte che svolgono una attività lavorativa alle dipendenze di una impresa con la quale hanno degli obblighi definiti da un contratto di lavoro.

All'interno di questo quadro le attività formative devono essere realizzate tenendo conto delle esigenze dei lavoratori e delle imprese per quanto riguarda argomenti della formazione, tempistiche di realizzazione, modalità didattiche, luoghi di svolgimento ecc. Tutti questi vincoli oggettivi non sempre si sposano adeguatamente con le previsioni dei percorsi formativi dei profili professionali e qualifiche inseriti nei repertori regionali. Per rendere effettiva la possibilità di acquisire qualifiche professionali attraverso i Fondi interprofessionali è quindi opportuno ripensare il processo IVC nelle Regioni anche alla luce di queste considerazioni.

6. Diritto alla formazione dei lavoratori e professionalità

Dai dettati costituzionali sul diritto al lavoro ed alla formazione dei lavoratori (artt. 4 e 35) si sono sviluppati diverse argomentazioni in particolare riferiti al workfare ed alla capability professionale, particolarmente attuali in un momento in cui l'upskilling e il reskilling sono oggetto di interventi governativi volti ad assicurare l'occupabilità dei lavoratori nel quadro delle nuove competenze necessarie a seguire il processo innovativo all'interno delle imprese e del mondo del lavoro.

“Dalla combinazione tra il diritto sociale al lavoro e la formazione della persona, emerge il ruolo centrale occupato dalla professionalità del singolo nel corso della sua vita lavora-

tiva. Se, infatti, la formazione si presenta come una misura essenziale di crescita dell'individuo, nonché, successivamente, come fenomeno propedeutico all'occupabilità, si capisce quanto è stretto il collegamento che la stessa presenta con il diritto al lavoro. In questo senso, la formazione – in quanto elemento fondamentale della professionalità, a sua volta presupposto ineliminabile della prospettiva occupazionale – diviene un termine di costante riferimento del sottostante diritto al lavoro: dapprima, è uno strumento per garantire alla persona la possibilità concreta di lavorare; successivamente, è l'elemento capace di rendere stabile l'occupazione (anche se presso datori di lavoro diversi o anche in ambiti professionali differenti), rendendo permanente la soddisfazione iniziale del diritto al lavoro, che si era ottenuta con la prima occupazione¹⁸”.

Se la professionalità, intesa come adeguata capacità di svolgere il proprio compito all'interno di un processo aziendale da parte del lavoratore, diventa fondamentale per mantenere il proprio lavoro o per garantire la sua occupabilità più in generale, il diritto alla formazione per acquisire la necessaria professionalità non è opzionale e la possibilità di acquisire una certificazione delle competenze acquisite è una delle strade per dimostrare tale professionalità.

Ne deriva che va favorita in ogni modo l'effettiva possibilità di raggiungere la certificazione delle competenze acquisite dai lavoratori anche attraverso i percorsi IVC previsti

dalle Regioni, adattandoli dove serve alle esigenze dei lavoratori e delle imprese anche per la formazione continua promossa dai Fondi Interprofessionali.

7. La formazione nei CCNL

Bisogna sottolineare che il tema della formazione dei lavoratori in generale all'interno dei contratti collettivi di lavoro non viene trattato con particolare attenzione.

Fanno eccezione quelli dei settori metalmeccanico, edile e agricoltura in cui il tema trova uno spazio e una declinazione interessante.

La formazione dei lavoratori nel contratto dei metalmeccanici ha una declinazione del tutto particolare definendolo come un diritto soggettivo alla formazione continua: “Federmeccanica, Assital e Fim, Fiom, Uilm convengono sull'importanza della formazione continua quale strumento fondamentale per la valorizzazione delle persone e per l'indispensabile incremento della competitività dell'impresa e la considerano, anche in virtù dell'introduzione del diritto soggettivo alla formazione continua di cui all'articolo 7, sez. IV, Titolo VI, un valore condiviso la cui realizzazione rappresenta un impegno partecipativo” (CCNL Metalmeccanici – art. 6)

Il nuovo CCNL dell'edilizia sottoscritto nel 2022 ha introdotto interessanti innovazioni nel settore della formazione. In particolare è stato siglato un apposito “Protocollo for-

mazione e sicurezza” in cui è prevista la certificazione dei percorsi formativi professionalizzanti attraverso un sistema condiviso che prevede:

- un *Catalogo Formativo Nazionale (CFN)*, rivolto ai fabbisogni formativi delle imprese e aggiornato, con particolare attenzione, al green building, rischio sismico, risparmio energetico, recupero, manutenzione, digitalizzazione, ecc;

- una *specifica aliquota contributiva*, pari allo 0,20%, destinata al “Fondo territoriale per la qualificazione del settore – Formazione e incremento delle competenze professionali dei lavoratori” istituito presso la locale Cassa Edile o Edilcassa. Tale aliquota sarà destinata al finanziamento della formazione professionalizzante prevista dal catalogo formativo nazionale e alla premialità per le imprese che ne fruiscono;

- *potenziamento della Borsa Lavoro Edile Nazionale* per favorire l’occupazione dei soggetti oggetto di formazione certificata (CFN);

- *istituzione della Carta di identità Professionale Edile (CIPE)*, rilasciata dalle Casse edili o Edilcasse, che dovrà contenere tutti i dati relativi ai corsi formativi effettuati dai dipendenti presso il sistema bilaterale edile;

- *l’inquadramento di operaio qualificato/specializzato per tutti i lavoratori che abbiano frequentato con esito favorevole e conseguente certificazione almeno un corso di formazione professionalizzante presso gli enti di settore.*



Inoltre attribuisce ai Fondi Interprofessionali di settore un ruolo prioritario prevedendo apposite linee di finanziamento per la formazione che rientra nel Catalogo Formativo Nazionale (CFN) definito dal nuovo CCNL.

Anche nel CCNL dell'agricoltura si trova particolare attenzione per la formazione dei lavoratori agricoli dedicando specificamente l'art. 10 al Sistema di formazione professionale e continua.

All'art. 37 Permessi per formazione continua è previsto che "Nell'ambito delle iniziative di formazione individuale e collettiva del presente contratto, all'operaio a tempo indeterminato che frequenta corsi per formazione professionale di interesse agrario, istituiti da Enti qualificati e riconosciuti, è concesso un permesso retribuito per il periodo di tempo strettamente necessario alla partecipazione al corso - Per quanto sopra è concesso un permesso retribuito di 200 ore nell'arco del triennio, con facoltà di cumularle in un solo anno - In caso di partecipazione a corsi

di formazione continua concordati tra le parti sociali ai sensi dell'art. 6 della legge n. 53 del 2000 e quelli approvati dal Fondo per la formazione continua in agricoltura di cui all'art. 118 della legge n. 388 del 2000, l'operaio a tempo indeterminato potrà usufruire dei relativi congedi, utilizzando in primo luogo il monte ore di cui al comma precedente".

E' da notare la previsione della concessione di 200 ore per la frequenza di percorsi formativi, che non trova in altri contratti un numero di ore così cospicuo.

Sarebbe opportuno che nella predisposizione dei repertori regionali delle qualificazioni professionali sia avviato un maggior confronto con le declaratorie contenute nei Contratti collettivi che riguardano le figure professionali. E' pur vero che i profili professionali contenuti nei repertori e nei contratti collettivi vengono declinati in prospettive diverse, ma una loro maggiore permeabilità consentirebbe una migliore risposta alle peculiarità del mondo del lavoro.

Annotazioni.

17. E' interessante a questo proposito notare come nel sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali alla voce "formazione professionale" partendo dall'art. 34 della Costituzione Italiana si fa riferimento soprattutto all'obbligo scolastico assolto tramite il sistema dell'istruzione così come strutturato nei percorsi di durata quinquennale (licei, istituti tecnici, istituti professionali) o in quello del sistema regionale di istruzione e formazione professionale di ... durata triennale o quadriennale. La "formazione continua" trattata in un capitolo a sè stante fa riferimento solo ai Fondi Interprofessionali, non presentando nessuna connessione tra i due diversi percorsi. E non si fa nessun riferimento all'art. 35 della Costituzione in cui è sancito il diritto alla formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori.

18. Alessandro Di Casola - FORMAZIONE, PROFESSIONALITÀ, WORKFARE NEL RAPPORTO DI LAVORO - 2011.

Fin dal 2006 la
Regione Piemonte
ha previsto nella
propria normativa e
la certificazione
delle competenze: il
principio europeo,
radici, esperienza
con Foragri che
l'apprendimento
della persona e
prospettive sia
ricorso a b i l o

Teresa Valentino - Regione Piemonte

04



LA REGIONE PIEMONTE E LA CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE: RADICI, ESPERIENZA CON FORAGRI E PROSPETTIVE.

Teresa Valentino - Regione Piemonte

1. Le origini

Fin dal 2006 la Regione Piemonte ha previsto nella propria normativa in materia di certificazione delle competenze il principio europeo che l'apprendimento della persona sia riconoscibile, in qualunque contesto esso sia stato maturato. In quegli anni il panorama italiano delle qualificazioni regionali era caratterizzato da un insieme di sistemi regionali differenti regolati da altrettante normative, in assenza di un quadro unitario nazionale.

La Regione fin da allora ha preso parte alle iniziative interregionali nelle quali le Regioni si confrontavano cercando degli standard minimi comuni sui soggetti, processi e gli oggetti della certificazione: i progetti "Interregionale competenze" e "Verso un sistema nazionale di certificazione delle competenze".

Le prime sperimentazioni di validazione dell'apprendimento non formale e informale sono state condotte in Regione Piemonte, in attesa di un quadro nazionale che era in via di costruzione.

2. La svolta italiana

Con la Raccomandazione del Consiglio del 20 dicembre 2012 che ri-

chiedeva agli Stati Membri di dotarsi entro il 2018 di sistemi nazionali per la convalida dell'apprendimento non formale e informale, si è dato avvio nel nostro Paese ad una intensa attività normativa che ha gettato le fondamenta per il sistema nazionale di certificazione delle competenze.

Richiamiamo di seguito i principali passi compiuti:

- con la Legge 28 giugno 2012, n. 92, per la prima volta in un atto nazionale è prevista l'implementazione di un sistema pubblico di certificazione delle competenze fondato su standard minimi di servizio omogenei sul territorio nazionale;

- il Decreto legislativo 13 del 16 gennaio 2013, in attuazione della legge, introduce il Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali, individua gli Enti Titolari e gli Enti Titolati all'erogazione dei servizi e stabilisce gli standard minimi di attestazione e di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze;

- il Decreto interministeriale 30 giugno 2015, definisce il quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze, che sono parte del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali.

Il processo avviato con la legge n. 92/2012 è terminato di recente con l'approvazione delle Linee Guida nazionali per l'interoperatività degli Enti Titolari, del 5 gennaio 2021, che renderanno operativo il sistema nazionale per tutti gli Enti Titolari.

3. Il sistema piemontese di certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali

A seguito della svolta normativa nazionale, la Regione ha avviato nel 2015 una sperimentazione di sistema attraverso cui ha implementato il sistema regionale approvando specifiche Linee Guida in linea con gli standard minimi nazionali richiesti, l'elenco regionale degli Enti titolati e formando gli Esperti in Tecniche di Certificazione (ETC), responsabili dell'erogazione del servizio.

L'elenco regionale degli Enti Titolati e relativi ETC

La scelta della Regione Piemonte è stata di ampliare la possibilità di erogare i servizi di Individuazione, Validazione e Certificazione delle competenze a enti accreditati:

- per la formazione,
- per i servizi al lavoro pubblici e privati
- per l'orientamento.

Per essere inseriti nell'elenco è necessario che gli enti dispongano di un Esperto in Tecniche di certificazione formato a cura della Regione Piemonte. Ad oggi il sistema piemontese dispone di un elenco regionale di 116 Enti titolati e di 300 Esperti in Tecniche di Certificazione.

Le Linee Guida regionali per l'IVC e il sistema informativo Attesta: presidio del processo e tracciabilità delle attestazioni

Le Linee Guida regionali per l'IVC sono ricomprese nel "Testo Unico del sistema piemontese per la certificazione delle competenze, il riconoscimento dei crediti e le figure a presidio del sistema" e dettagliano, per ognuna delle tre fasi del servizio di Individuazione, Validazione e Certificazione delle competenze (IVC) le figure professionali che vi intervengono, le modalità e gli strumenti previsti e le attestazioni rilasciate in esito.

Ricordiamo che il processo di IVC è un servizio personalizzato che punta a ricostruire le esperienze maturate dall'individuo nel corso della sua vita tracciando una relazione tra le attività svolte e le competenze che risiedono nel repertorio regionale. Un ruolo centrale nella ricostruzione è svolto dalle evidenze vale a dire dalle "prove" che la persona può produrre a sostegno di quanto viene dichiarato. E' questo il focus della prima fase e per la raccolta di evidenze la persona è supportata da un Operatore Adeguatamente Formato (OAF) che conduce l'individuazione redigendo il Dossier del Cittadino, nel quale le evidenze sono correlate alle competenze individuate.

La fase di validazione, prevede che sia accertato se la persona posseda effettivamente le competenze che sono state identificate nella prima fase.

Il Dossier del cittadino viene sottoposto all'analisi di un Esperto della Materia e sulla base di quanto e come le competenze sono provate dalle evidenze, si procede con un colloquio tecnico oppure, in alcuni casi, anche con delle prove pratiche di valutazione. A seguito di questo accertamento, viene rilasciato un attestato di validazione delle competenze con valore pubblico, il quale potrà essere utilizzato per rafforzare la propria candidatura nella ricerca di un impiego o per ottenere un riconoscimento di crediti in ingresso ad un corso di formazione professionale coerente e completare così il proprio percorso formativo.

Nel caso in cui siano validate tutte le competenze che compongono il profilo professionale di riferimento, la persona ha il diritto di accedere all'esame di certificazione che si tiene di fronte ad una commissione esaminatrice terza e che, in caso di superamento, prevede il rilascio di un Certificato di qualifica professionale (o di specializzazione, ove il profilo lo preveda).

L'intero processo è supportato dal sistema informativo "Attesta" che fornisce alla pubblica amministrazione, agli operatori del sistema e ai cittadini la garanzia della tracciabilità di tutte le attestazioni previste dal Testo Unico e dalla normativa nazionale:

- *dossier del cittadino in esito alla fase di individuazione;*
- *attestato di validazione delle competenze in esito alla fase di validazione;*
- *certificato di qualifica in esito alla fase di certificazione.*



4. Regione Piemonte e Fondo Foragri: un primo passo verso il futuro

Il sistema piemontese così strutturato, in linea con la normativa nazionale in quanto a processi e soggetti previsti, attestazioni rilasciate e sistema informativo di supporto, ha incontrato nel 2018 l'interesse del Fondo Foragri che pure stava lavorando con crescente coinvolgimento per approfondire la fattibilità di questa materia dalle grandi potenzialità.

A seguito di un costante dialogo e di un paziente lavoro di preparazione e conoscenza reciproca, da un lato della "macchina regionale IVC" e dall'altro dei meccanismi del mondo dei fondi interprofessionali, è stato avviato un percorso operativo che ha portato alla realizzazione di una importante sinergia tra pubblico e privato: il Fondo Foragri ha aperto per le proprie aziende il finanziamento di servizi IVC per i dipendenti, accanto alle attività di formazione e la Regione Piemonte, quale Ente Titolare di certificazione, ha autorizzato i servizi secondo la propria normativa.

Con il connubio di questi due elementi, abbiamo raggiunto l'importante primo traguardo: 14 lavoratori dipendenti di un'azienda hanno ottenuto, attraverso il servizio IVC e una formazione complementare, il Certificato di Qualifica di Addetto banconiere-macelleria.

Non solo i lavoratori dell'azienda hanno ottenuto una qualifica, laddo-

ve la maggior parte di essi erano in possesso della sola licenza media ma anche l'azienda potrà accedere a certificati di qualità, legati al livello di formazione dei suoi dipendenti.

Questo primo progetto pilota ci insegna che il servizio di validazione delle competenze, se incanalato e condiviso con altri sistemi può sviluppare ulteriormente le sue potenzialità e raggiungere altre persone che possono trarre beneficio da questo servizio.

Ricordiamo che non si tratta solo di rilasciare altri "pezzi di carta" ma si parla di aumentare la consapevolezza di cosa le persone sono in grado di fare, di far emergere il sapere accumulato negli anni sui posti di lavoro e non, che spesso rimane sotto traccia e non consente di prendere coscienza delle proprie competenze.

Si parla molto di transizione dell'economia e dell'ambiente e sempre più si richiede resilienza, non solo al Paese ma soprattutto alle persone. I servizi IVC possono avere un ruolo centrale per accompagnare le persone e come pubblica amministrazione cerchiamo ogni strada per raggiungerle.

L'esperienza Foragri è stata gestita sulla base della peculiarità del sistema piemontese. E' bene ricordare che il sistema nazionale detta gli standard minimi per il sistema di certificazione delle competenze e che pertanto, ogni Ente Titolare è tenuto a garantire questi standard ma è libero di farlo effettuando scelte proprie

che possono essere molto diverse dagli altri Enti Titolari. Ad esempio, la scelta di quali sono gli Enti Titolati di un sistema è in capo all'Ente Titolare. In Regione Piemonte abbiamo preso una strada ma in altre Regioni si sono fatte altre scelte.

Al fine di replicare esperienze che siano di successo e arricchimento per il Paese, ritengo strategico che i soggetti portatori di interesse, come i fondi interprofessionali, associa-

zioni di categoria e imprese, entrino in relazione con i sistemi regionali e cerchino strade per realizzare un progetto comune, come è accaduto tra Foragri e Regione Piemonte.

Il risultato è sicuramente migliore da ciò che si è ottenuto fino ad ora, restando blindati nei propri "sistemi-recinti" e realizzando iniziative a compartimenti stagni senza mettere a fattor comune gli strumenti disponibili e le lezioni apprese.

Questo capitolo
descrive l'esperienza
di Associazione
Nazionale Economia
Sociale Sostenibile ed
E t t i c a
nel piano Formativo
Identificazione
finanziato dal fondo
Foraggi APS, (ANESSE
APS) nel percorso
IVC. In contesti
formali e informali

Luigi Cesare Ivaldi - Anesse APS

05



L'ESPERIENZA DI ASSOCIAZIONE NAZIONALE ECONOMIA SOCIALE SOSTENIBILE ED ETICA APS, (ANESSE APS) NEL PERCORSO IVC

Luigi Cesare Ivaldi - Anesse APS

Questo capitolo descrive le attività realizzate dall'Associazione Nazionale Economia Sociale Sostenibile ed Etica APS, di seguito ANESSE APS, nel Piano Formativo Identificazione, Validazione e Certificazione delle competenze autorizzato e finanziato dal fondo Foragri avviso 1/2020, piano n. 90, un percorso di IVC - Individuazione, Validazione e Certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali.

Un piano comprendente, anche, alcune attività formative di tipo classico in aula e on the job, ma, principalmente, il riconoscimento delle competenze di lavoratori in aziende agroalimentari e non.

Il risultato finale, è stato ottenuto attraverso il rilascio di una qualifica professionale, in un caso con la presenza di commissione regionale, e nell'altro di commissione interna dell'ente ANESSE APS.

La differenza, sostanziale, tra l'ottenimento attraverso la frequentazione di un corso ed un percorso completo di IVC, sta nel riconoscimento delle competenze pregresse, validate, proponendo i candidati all'esame finale senza corso.

Le fasi del piano, per i due casi, sono state cinque e sono di seguito de-

scritte, anticipate dalla descrizione della nascita del progetto.

1. Il coinvolgimento delle aziende e dei lavoratori: dalla pubblicazione dell'avviso Foragri 1/2020 all'emissione dell'attestato di validazione

La regione Piemonte, recependo il decreto legislativo 13 del 16 gennaio 2013, "Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92", ha creato il Testo Unico del sistema piemontese per la certificazione delle competenze, il riconoscimento dei crediti e le figure a presidio del sistema.

Nel 2020 il fondo Foragri ha pubblicato l'avviso 1/2020 che consentiva alle aziende aderenti al Fondo e localizzate sul territorio della Regione Piemonte di partecipare ad un percorso sperimentale finalizzato a identificare e valorizzare le competenze dei propri dipendenti.

In virtù di un accordo stipulato tra il Fondo e la Regione Piemonte, ed a seguito di alcuni incontri tra le parti, questo avviso, previa presentazione

del progetto alla Regione Piemonte e ed eventuale autorizzazione, conteneva la possibilità di proporre la certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali e una certificazione delle proprie competenze acquisite in esito a corsi di formazione relativi a competenze/unità di competenze ricomprese nel repertorio regionale piemontese.

La peculiarità dell'avviso, era determinato dall'obbligo della presenza all'interno delle agenzie formative accreditate, soggetti attuatori del piano, di avere tra le proprie risorse umane, la figura dell'esperto in tecniche di certificazione, in sigla ETC.

https://www.regione.piemonte.it/web/sites/default/files/media/documenti/2021-07/DD-A15_380_2021%20-%20ENTI%20TITOLATI_%20ETC.pdf

ANESSE APS, avendo tutti i requisiti richiesti dall'avviso e avendo esperienza di certificazione delle competenze provenienti dall'ambito ISO 17024, ha presentato un piano comprendente 3 aziende, Salumificio Subalpino spa, di Diano D'Alba, La città del Sole scs e Cà Mariuccia società agricola.

Le aziende proposte nell'avviso per questo tipo di attività, hanno immediatamente compreso l'innovazione del progetto e accettato fin da subito la sfida derivata da questo progetto di IVC.

Si sono rese necessarie, ovviamente, una serie d'incontri con le direzioni aziendali, per definire l'ambito del

progetto e le risorse da impiegare.

L'obiettivo primario, è stato di identificare i destinatari ed il profilo professionale più confacente alla loro esperienza.

Identificati i candidati, si è cercato nel Repertorio delle qualificazioni e degli standard formativi della Regione Piemonte, la qualifica più vicina alle caratteristiche delle attività dei lavoratori.

Le riunioni preliminari, in presenza del RAF (Responsabile Analisi Fabbisogni), l'ETC di ANESSE, e i vertici delle aziende coinvolte, hanno fatto sì, che, si potesse progettare il piano n. 90, che è stato prima autorizzato dalla Regione Piemonte, e successivamente oggetto di finanziamento da Foragri.

La Regione Piemonte, in virtù dell'accordo con Foragri, aveva, preventivamente modificato l'iter progettuale, inserendo la possibilità di presentare progetti di IVC, eventualmente finanziati da enti esterni, è inutile dire, quindi, che se il piano presentato non fosse stato finanziato, sarebbe venuta a mancare l'autorizzazione regionale.



2. Le tappe del percorso IVC realizzato

2.1 Pre-Analisi iniziale presso Salumificio Subalpino spa, Cà Mariuccia s.a., La città del sole scs;

Analisi preliminare, attivata, per verificare le carenze di competenze dei candidati rispetto al profilo regionale “ADDETTO BANCONIERE – MACELLERIA” per i lavoratori dell’azienda Salumificio Subalpino spa, visto che per motivi di regolamento regionale, il profilo Tecnico specializzato nelle produzioni alimentari - carni e salumi, molto più vicino alle competenze dei lavoratori non si è potuto utilizzare.

L’altro profilo scelto “ELEMENTI DI AGRICOLTURA BIOLOGICA”, idoneo alle attività agricole dei lavoratori di La città del Sole e Cà Mariuccia (azienda certificata secondo il disciplinare biologico).

Questa fase ha compreso i colloqui preliminari con i candidati, la creazione di un report per ogni candidato, sulla modulistica del sistema di gestione qualità dell’ente, a cura dell’Esperto Tecnico di Certificazione (ETC) e dell’Operatore Adeguatamente Formato (OAF) , formato nel mese di maggio 2021, utile alla prima fase di “identificazione delle competenze” del processo regionale.

Tutte le aziende coinvolte sono in possesso del sistema di gestione della qualità certificato secondo la norma ISO 9001:2015, il metodo che ANESSE ha sperimentato e definito in questo progetto.

A seguito del finanziamento del piano n. 90 da Foragri, hanno cominciato a prendere corpo le attività progettuali esposte cronologicamente:

2.2 Identificazione e Dossier delle evidenze.

In questa fase ogni candidato è stato intervistato, con l'intento di spiegare al meglio gli obiettivi del progetto, e soprattutto far capire che si cercava di valorizzare le loro competenze acquisite negli anni di lavoro, perché sarebbero stati elementi di comparazione con anni di istruzione e di formazione professionale di tipo formale.

Oltre alle interviste, sono stati raccolti tutti i documenti utili per consolidare, in modo evidente, le esperienze lavorative.

L'OAF ha provveduto, altresì, a distribuire l'informativa e raccogliere le autorizzazioni relative al regolamento UE 679/2016.

La raccolta dei documenti, è andata di pari passo all'ascolto delle esperienze lavorative dei candidati, una criticità che è stata rilevata, peraltro, è stata la difficoltà da parte delle aziende in cui i lavoratori, avevano prestato servizio precedentemente, di produrre attestazioni e/o certificazioni, nota stonata in questo tipo di attività, ma, molto frequente, purtroppo.

In due casi di lavoratori dell'azienda Salumificio Subalpino, si è riusciti a raccogliere una evidenza di qualifica rilasciata dal ministero della difesa (qualifica di macellaio), un vero e proprio reperto, di 40 anni fa.

La piattaforma regionale, essendo stata creata per la formazione tradi-

zionale, ha portato in evidenza alcune criticità funzionali, soprattutto in termini di collegamento tra le varie basi dati provenienti da sistemi disomogenei, la volontà e la disponibilità dei funzionari regionali e di alcuni operatori in collaborazione a quelli di ANESSE, hanno fatto sì che si potesse concludere la fase di identificazione in modo completo, una sinergia efficace e funzionale.

2.3 Formazione integrativa, per colmare il gap formativo dei candidati rispetto alle competenze del profilo professionale

Raccolti i documenti, l'ETC ha eseguito la comparazione delle evidenze raccolte rispetto agli elementi del profilo, in termini di conoscenze essenziali e abilità di ogni candidato.

Questa analisi ha prodotto come risultato, l'emersione di carenze comuni dei candidati, tali da progettare gli interventi formativi integrativi, necessari a colmare il gap formativo.

Gli interventi formativi, in presenza, sono stati in aula e in training on the job, verificando l'apprendimento secondo i dettami della norma ISO 29993:2019 a cui si riferisce ANESSE.

L'esperienza dei candidati, ha fatto intravedere, a fronte delle attività svolte di analisi e raccolta dati, la possibilità di arrivare alla certificazione finale per molti di essi, alcuni lavoratori sono in possesso di più vent'anni d'esperienza nel settore e di appartenenza all'azienda corrente.

L'evidenza della formazione integrativa è stata inserita nel dossier del candidato nella piattaforma regionale, in modo da chiudere il dossier con tutti gli elementi necessari alla fase successiva di validazione delle competenze formali e non formali.

2.4. Validazione competenze, Salumificio Subalpino spa, La città del sole scs - Cà Mariuccia s.a.

La validazione delle competenze dopo la formazione integrativa, è stata concepita secondo le regole del sistema regionale:

- *somministrazione di un test a risposta multipla,*
- *una prova pratica*
- *colloquio finale*

L'ETC ed esperto tecnico di settore, hanno costruito la prova per la validazione delle competenze, in collaborazione all'OAF, somministrata in azienda per il Salumificio Subalpino e presso la sede di ANESSE per le altre due aziende.

Tutti i candidati hanno superato la prova intermedia, molto bene, e l'ente attuatore ha potuto, pertanto, rilasciare l'attestato di validazione delle competenze, secondo le regole

regionali, utilizzando la piattaforma di Sistema Piemonte, ATTESTA.

La verifica finale, ha prodotto la completa sovrapposizione delle competenze, rispetto ai profili individuati, consentendo, quindi, l'accesso all'esame con al commissione regionale esterna della fase di certificazione delle competenze finali, l'esame senza corso, così come definito dalla Regione Piemonte.

Tutti i candidati, hanno dimostrato notevole esperienza nel settore di attività, acquisite in varie aziende, questo ha facilitato le fasi del progetto e le azioni degli operatori di ANESSE coinvolti.

Per i lavoratori del salumificio sono stati coinvolti tutti gli addetti alle produzioni di crudi e cotti.

Per Cà Mariuccia e La città del sole, gli addetti responsabili delle attività di agricoltura naturale.

Di seguito lo stralcio del documento utilizzato per la valutazione della prova pratica per i lavoratori del Salumificio Subalpino; la valutazione ha seguito le regole del sistema regionale, impiegata nello stesso modo nella prova finale di certificazione.

NOTE			
4			
Cotti/Crudi - Attività di pulizia, sanificazione	3 - Collaborare al funzionamento del punto vendita		
NOTE			

FIRMA VALUTATORI _____

DATA VALUTAZIONE 24/11/2021 10/12/2021

3

piano di lavoro - Cotti Verifica prodotti da lavorare (esame visivo) - Crudi Scelta del materiale, legatura, tenuta della legatura - Identificazione materia prima	stoccaggio di materie prime e semilavorati, applicando i profili normativi di igiene - Preparare carni e semilavorati		
NOTE			
3			
- Cotti Ordine da spedizione, approvvigionamento dei prodotti (FIFO) - Crudi Ordine del magazzino/spedizione Prove confezionamento sottovuoto	2 - Curare la presentazione delle merci		

2

ANESSE APS - Individuazione, Validazione e Certificazione delle competenze
 PIANO N.90 AVVISO FOR.AGRI 01/2020

PROVA PRATICA VALIDAZIONE COMPETENZE

CANDIDATO: _____

REPARTO: COTTI CRUDI

OPERAZIONE	COMPETENZA	VALUTAZIONE
1		
Cotti/Crudi Posizionamento della cella per il successivo stoccaggio - Distanze tra i supporti in cella - conoscenza della localizzazione delle celle da utilizzare - verifica dell'esistenza del lotto da preparare	1 - Eseguire operazioni di trasformazione, conservazione e stoccaggio di materie prime e semilavorati, applicando i profili normativi di igiene	
NOTE		
2		
Cotti/Crudi Preparazione igienico sanitaria dei lavoratori ,	- Eseguire operazioni di trasformazione, conservazione e	

1

ANESSE APS - Individuazione, Validazione e Certificazione delle competenze
 PIANO N.90 AVVISO FOR.AGRI 01/2020

PUNTEGGIO FINALE _____



ATTESTATO DI VALIDAZIONE DELLE COMPETENZE

Validation of competencies certificate / Attestation de validation des compétences

Ai sensi del Decreto Legislativo n. 13 del 16 gennaio 2013 e del Decreto Interministeriale del 30 giugno 2015

Conferito a:

Assigned to / Assigné à

NOME:

*Name /
Prénom*

COGNOME:

Surname/ Nom

nato/a a: ALBA (CN)
Born in / Né à

il: 14/07/1975
On / Le

Conseguito presso:

Obtained from / Obtenue de

ASSOCIAZIONE NAZIONALE DI ECONOMIA SOCIALE SOSTENIBILE ED ETICA APS

sede: LOCALITA' SESSANT 275 - ASTI (AT)
Address / Adresse

Certificato accreditamento Regionale
Regional accreditation number / Numéro d'accréditation

in data: 04/03/2022
date / date

numero: A-1917 / 2022
Number / Numéro

Firma ⁽¹⁾

Il presente certificato non può essere prodotto agli organi della pubblica amministrazione o ai privati gestori di pubblici servizi
(1) Firma del legale rappresentante dell'Ente presso il quale l'attestato è conseguito o suo delegato alla firma



ALLEGATO ALL'ATTESTATO DI VALIDAZIONE DELLE COMPETENZE

Attachment/Annexe

Numero: A-1917 / 2022

Number / Numéro

Conferito a:

Assigned to / Assigné à

NOME:

Name/Prénom

COGNOME:

Family Name/Nom

A - PROFILO / OBIETTIVO REGIONALE

Vocational profile/objective/ Profil/objectif professionnel

Denominazione:

Addetto banconiere - Macelleria

Denomination / Dénomination

Repertorio di riferimento: Repertorio degli Standard formativi della Regione Piemonte

Classification of reference / Cadre de référence

Referenziazioni

Referenciations / Références

Attività economica (ATECO/ISTAT)	Nomenclatura Unità Professionali (NUP/ISTAT)
47.11.10 - Ipermercati 47.11.20 - Supermercati 47.11.30 - Discount di alimentari 47.22.00 - Commercio al dettaglio di carni e di prodotti a base di carne 46.38.30 - Commercio all'ingrosso di pasti e piatti pronti 46.38.90 - Commercio all'ingrosso di altri prodotti alimentari 47.21.02 - Commercio al dettaglio di frutta e verdura preparata e conservata 47.24.20 - Commercio al dettaglio di torte, dolci, confetteria 47.29.90 - Commercio al dettaglio di altri prodotti alimentari in esercizi specializzati nca	5.1.2.1.0 - Commessi delle vendite all'ingrosso 5.1.2.2.0 - Commessi delle vendite al minuto 5.1.2.3.0 - Addetti ad attività organizzative delle vendite

Livello EQF

EQF Level / Niveau CEC

LIVELLO 2

Di seguito l'attestato di validazione profilo "Elementi di agricoltura biologica" e allegati, rilasciato ai lavoratori delle imprese Cà Mariuccia e La città del sole



ATTESTATO DI VALIDAZIONE DELLE COMPETENZE

Validation of competencies certificate / Attestation de validation des compétences

Ai sensi del Decreto Legislativo n. 13 del 16 gennaio 2013 e del Decreto Interministeriale del 30 giugno 2015

Conferito a:

Assigned to / Assigné à

NOME:

*Name /
Prénom*

COGNOME:

Surname/ Nom

nato/a a: TORINO (TO)

Born in / Né à

il: 12/02/1964

On / Le

Conseguito presso:

Obtained from / Obtenue de

ASSOCIAZIONE NAZIONALE DI ECONOMIA SOCIALE SOSTENIBILE ED ETICA APS

sede: LOCALITA' SESSANT 275 - ASTI (AT)

Address / Adresse

Certificato accreditamento Regionale

Regional accreditation number / Numéro d'accréditation

in data: 11/02/2022

date / date

numero: A-635 / 2022

Number / Numéro

Firma ⁽¹⁾

Il presente certificato non può essere prodotto agli organi della pubblica amministrazione o ai privati gestori di pubblici servizi
(1) Firma del legale rappresentante dell'Ente presso il quale l'attestato è conseguito o suo delegato alla firma



ALLEGATO ALL'ATTESTATO DI VALIDAZIONE DELLE COMPETENZE

Attachment/Annexe

Numero: A-635 / 2022

Number / Numéro

Conferito a:

Assigned to / Assigné à

NOME:
Name/Prénom

COGNOME:
Family Name/Nom

A - PROFILO / OBIETTIVO REGIONALE

Vocational profile/objective / Profil/objectif professionnel

Denominazione: Elementi di agricoltura biologica

Denomination / Dénomination

Repertorio di riferimento: Repertorio degli Standard formativi della Regione Piemonte

Classification of reference / Cadre de référence

Referenziazioni

Referendations / Références

Attività economica (ATECO/ISTAT)	Nomenclatura Unità Professionali (NUP/ISTAT)
01.1 - COLTIVAZIONE DI COLTURE AGRICOLE NON PERMANENTI	6.4.1.1.0 - Agricoltori e operai agricoli specializzati di colture in pieno campo
01.2 - COLTIVAZIONE DI COLTURE PERMANENTI	6.4.1.2.0 - Agricoltori e operai agricoli specializzati di coltivazioni legnose agrarie
01.3 - RIPRODUZIONE DELLE PIANTE	6.4.1.3.1 - Agricoltori e operai agricoli specializzati di giardini e vivai, di coltivazioni di fiori e piante ornamentali
01.5 - COLTIVAZIONI AGRICOLE ASSOCIATE ALL'ALLEVAMENTO DI ANIMALI: ATTIVITÀ MISTA	6.4.1.3.2 - Agricoltori e operai agricoli specializzati di coltivazioni ortive in serra, di ortive protette o di orti stabili
01.6 - ATTIVITÀ DI SUPPORTO ALL'AGRICOLTURA E ATTIVITÀ SUCCESSIVE ALLA RACCOLTA	6.4.1.4.0 - Agricoltori e operai agricoli specializzati di colture miste
	6.4.3.1.0 - Allevatori e agricoltori
	3.2.2.1.1 - Tecnici agronomi

Livello EQF

EQF Level / Niveau CEC



FARMACI
SOSTANZE
SINTETICHE

B - COMPETENZE

Skills / Compétences

COMPETENZE	ABILITA' MINIME acquisite	CONOSCENZE ESSENZIALI acquisite
- Gestire i processi di conversione delle coltivazioni	- Applicare il quadro normativo e i protocolli di riferimento	- Quadro normativo di riferimento - Tecniche di gestione documentale
- Realizzare coltivazioni biologiche	- Mantenere la fertilità del terreno - Applicare metodi di lotta biologica contro i parassiti - Applicare metodi di coltivazione ecosostenibili - Gestire la raccolta e lo stoccaggio del prodotto	- Caratteristiche nutritive del terreno - Tecniche colturali biologiche proprie - Cicli biologici, principali agenti patogeni e insetti - Fasi fenologiche delle colture - Processo di conservazione

C - LE COMPETENZE SONO STATE ACQUISITE ATTRAVERSO LE SEGUENTI ESPERIENZE DI APPRENDIMENTO

Competences acquired through the following learning experiences / Les compétences ont été acquises dans le cadre d'expériences d'apprentissage suivantes

Le competenze sono state acquisite in contesti di apprendimento non formali o informali, così come descritto nei documenti rilasciati all'utente in esito alla fase di Identificazione (dossier delle evidenze ed delle esperienze)

ALTRE COMPETENZE (non afferenti al "profilo/obiettivo" di riferimento)

Other competences (not referred to the vocational profile/objective of reference) / Autres compétences (pas relatives au profil/objectif de référence)

COMPETENZE	ABILITA' MINIME acquisite	CONOSCENZE ESSENZIALI acquisite
------------	---------------------------	---------------------------------



Fondo
EUROPEO

D - LE COMPETENZE SONO STATE ACCERTATE TRAMITE LE SEGUENTI MODALITA' DI VALUTAZIONE:

Competences has been assessed through the following evaluation methods / Les compétences ont été reconnues par les modalités d'évaluation

Valutazione interna all'Ente che rilascia l'attestato che preveda almeno un colloquio tecnico con un Esperto di materia

E - ANNOTAZIONI INTEGRATIVE:

Additional notes/ Notes complémentaires

Awiso FORAGRI 01/2020 piano n. 90

Firma dell'Esperto in tecniche di certificazione

Signature (certification body) / Signature (autorité de certification)

2.5 Certificazione delle competenze Salumificio Subalpino spa - La città del sole scs - Cà Mariuccia s.a.

Ultima delle cinque fasi, la più importante, perché è quella che ha portato più soddisfazioni e la concretizzazione della teoria del progetto a tutti gli operatori coinvolti, in primis i lavoratori che hanno avuto la soddisfazione di arrivare ad una qualifica professionale.

Foragri per aver seguito e finanziato un piano che per la prima volta è arrivato ad ottenere una qualifica professionale con il sistema IVC, così pure per la Regione Piemonte mediante un piano finanziato da ente esterno.

Ad ANESSE ed a tutti i suoi operatori, la soddisfazione di aver sperimentato e consolidato un proprio metodo da utilizzare nei servizi IVC, che ottemperasse alle regole della Regione Piemonte, ed integrasse alcune norme ISO (9001:2015, 17024, 29993), e di FOR.AGRI da utilizzare in altri progetti.

La fase ha previsto, come prassi:

- *Creazione della PVC (prova di valutazione, Sistema Piemonte), <https://servizi.regione.piemonte.it/catalogo/gestione-prove-valutazione-pcv>*

- *Prova di esame finale, costituita da Questionario, Prova pratica e Colloquio finale, questa deve essere progettata e validata dalla Regione Piemonte*

- *Richiesta alla regione Piemonte della commissione esterna, formata da un commissario, un esperto del mondo del lavoro ed un esperto della formazione (più una operatrice in training), con abbinamento PCV validata.*

<https://servizi.regione.piemonte.it/catalogo/gestione-scrutini-esami-finali-chiusura-corso>

- *Organizzazione della prova, calendarizzazione compresa*

- *Somministrazione della prova presso l'azienda*

<https://pcv-fpl.regione.piemonte.it/pcvgeproweb/#/predisposizione/ricerca-erogazione/>

Queste attività sono state svolte per i lavoratori del Salumificio Subalpino spa.

Per le altre due aziende, il profilo scelto, prevede la sola commissione interna di ANESSE ed è stata svolta presso la sede, con le stesse modalità, senza il presidente di commissione esterno, è stato, quindi, consegnato l'attestato di validazione delle competenze con valore di attestazione di parte II.


Maschere video PCV impiegata per la certificazione finale.

SEDE DI RIFERIMENTO B266 - ASSOCIAZIONE NAZIONALE DI ECONOMIA SOCI.

INFORMAZIONI PER LA PROGETTAZIONE

Titolo* PCV - Addetto banchiere - Macelleria **Catalogo** Catalogo Agenzia
Stato* Pubblicata **Data inizio validità** 16/12/2021
Tipologia* Nuova
Anni di riferimento* 2021 al 2022
Causale somministrazione* Certificazione delle competenze
Descrizione PCV - Addetto banchiere - Macelleria - 2018/20
Deroga* No **Note**

ELEMENTI COSTITUENTI

<input type="checkbox"/>	N	Tipologia	Nome	Credito	Soglia %*	Peso %*	Durata (h)*	Allegati
<input type="checkbox"/>	1	QST Base	Questionario Addetto Banchiere - Macelleria - ICV 1	✗ No	60	10	1	
<input type="checkbox"/>	2	GdO	Colloquio Tecnico ABM	✗ No	40	10	4	
<input type="checkbox"/>	3	GdO	Griglia per la determinazione dei Crediti Valutativi ICV	☑ Si	0	20	---	
<input type="checkbox"/>	4	GdO	Prova Pratica ABM ICV	✗ No	60	60	7	Prova_pratica_.doc 
						Totale peso PCV	Totale durata prove	
						100	12	



CERTIFICATO DI

QUALIFICA PROFESSIONALE

Certificate / Certificat

ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE

Education and Vocational Training / Education et Formation Professionnelle

Ai sensi del Decreto Legislativo n. 13 del 16 gennaio 2013, del Decreto Interministeriale del 30 giugno 2015 e della legge regionale 63 del 13/04/1995 e s.m.i.

DENOMINAZIONE

Denomination / Dénomination

ADDETTO BANCONIERE - MACELLERIA

Area professionale: AGRO-ALIMENTARE
Professional Area / Domaine Professionnel

Conferito a:

Assigned to / Assigné à

NOME:

*Name /
Prénom*

COGNOME:

Surname / Nom

nato/a a: CHITTAGONG (BANGLADESH)
Born in / Né à

il: 04/01/1978
On / Le

Conseguito presso:
Obtained from / Obtenue de

ASSOCIAZIONE NAZIONALE DI ECONOMIA SOCIALE SOSTENIBILE ED ETICA APS

sede: LOCALITA' SESSANT 275 - ASTI (AT)
Address / Adresse

Certificato accreditamento Regionale
Regional accreditation number / Numéro d'accréditation

918/001

in data: 28/01/2022
date / date

numero: A-350 / 2022
Number / Numéro

Firma ⁽¹⁾

Il presente certificato non può essere prodotto agli organi della pubblica amministrazione o ai privati gestori di pubblici servizi

(1) Firma del legale rappresentante dell'Ente presso il quale l'attestato è conseguito o suo delegato alla firma

3. Le aziende coinvolte nel piano

Salumificio Subalpino spa
<https://www.subalpino.com/>

Azienda nata nel 1935, in un periodo storico molto complesso, dominato dall'incertezza del primo dopoguerra, Carlo Alessandria e la moglie Maria Teresa, spinti dalla forte voglia di fare, dettata anche dalle ristrettezze economiche del tempo, inaugurano una piccola salumeria di paese in località San Rocco di Cherasca, ad Alba. Ha inizio così la storia della famiglia Alessandria, il cui nome si fa presto conoscere anche nelle colline limitrofe, da dove sempre più gente giunge per acquistare le loro eccellenze.

Con l'aumentare delle vendite, la salumeria si trasferisce a Ricca d'Alba, sotto il comune di Diano d'Alba, a pochi passi dalla vecchia bottega.

Nel tempo, con la volontà di soddisfare la crescente richiesta, Carlo e la moglie costruiscono un capannone nel retrobottega adibito alla macellazione di suini provenienti esclusivamente da allevamenti locali. L'obiettivo è produrre tutti i salumi venduti. È così che nasce il Salumificio Alessandria.

Con l'intento di conquistare una nuova fetta di mercato, nel 2003 l'azienda ottiene la certificazione internazionale ISO 9001 sui Sistemi di Gestione per la Qualità (SGQ), successivamente ha ottenuto la certificazione ISO 45001:2018 (prima OHSAS 18001:2007) e nello scorso dicembre la certificazione ISO 22000:2018.

In questi anni, venendo a mancare entrambi i figli di Carlo Alessandria, a

subentrare in azienda è la terza generazione, che fin da subito contribuisce a mantenere ben vivo il desiderio del nonno Carlo, ossia offrire a consumatori sempre più esigenti il miglior prodotto nel rispetto della tradizione. Serietà, moderne attrezzature e un severo controllo igienico-sanitario contraddistinguono e garantiscono la qualità dei prodotti sul mercato. Tutto secondo la più genuina cultura di Langa.

Gli anni passano e la passione per i salumi viene tramandata fino all'attuale quarta generazione. Ad oggi, l'azienda conta circa settanta prodotti eccellenti tra cotti e crudi, venduti sia in tutta Italia che in circa venti Paesi del mondo.

Oggi l'azienda conta 27 lavoratori, ed è una importante realtà del settore, avendo mantenuto un'impostazione artigianale, ma, con strumenti moderni e tecnologie sempre più rivolte alla sicurezza e all'ottimizzazione dei processi.

I candidati dei due reparti coinvolti, prima dell'ottenimento della qualifica professionale avevano questa scolarizzazione:

- 9 lavoratori scuola secondaria di primo grado*
- 3 lavoratori scuola secondaria di secondo grado*
- 1 lavoratore laurea triennale*

Dei 15 lavoratori 13 sono italiani, 1 del Bangladesh e 1 della Macedonia del nord.

L'azienda, quindi, al termine del piano ha potuto qualificare tutti i lavoratori interessati alla produzione.

La Città del Sole scs
<https://www.cittasole.it/>

Dal 1996 al servizio dei più fragili, "La Citta' del Sole" s.c.s., è una cooperativa sociale di tipo "A" e di tipo "B" o.n.l.u.s che, dal 1996, ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità, la promozione umana e l'integrazione sociale dei cittadini attraverso la gestione di servizi socio sanitari, socio assistenziali ed educativi orientati in via prioritaria, ma non esclusiva, alla risposta ai bisogni di persone portatrici di diversa abilità, con ritardi di apprendimento, portatrici di disagio psichico o sociale, anziane, minori in condizioni familiari disagiate o comunque per qualsivoglia motivo, socialmente svantaggiate.

In due delle strutture gestite "Il Gelso" e "Casa Masone", ha inserito le attività agricole che forniscono in parte prodotti alle strutture interne, i due operatori responsabili sono stati formati in precedenza da ANESSE, come "Manutentori del verde" e insieme ad alcuni educatori nel progetto di agricoltura sociale finanziato da Foragri.

Le competenze validate da questo progetto, concludono un primo ciclo di azioni della cooperativa, che ha in preventivo la creazione di un caseificio sociale presso una struttura gestita in provincia di Torino.

La scolarizzazione dei due lavoratori:

- Scuola secondaria di primo grado
- Scuola secondaria di secondo grado

Entrambi i lavoratori della cooperativa sono italiani e hanno ottenuto la validazione delle competenze.

Cà Mariuccia s.a.
<https://www.camariuccia.it/>

Ca' Mariuccia è un'azienda agricola etica, biologica, orientata ai principi della permacultura e alla diffusione di metodi e pratiche ecosostenibili. La cascina si trova ad Albugnano (AT) sulle colline del Monferrato ed è un tipico casale piemontese da sempre destinato ad azienda agricola per la coltivazione di nocciole e la produzione vitivinicola. I lavori di ristrutturazione hanno seguito le pratiche e i principi della bioedilizia e della costruzione partecipata, con l'utilizzo di materiali naturali o il riutilizzo di materiali di recupero.

- Azienda certificata
- Fattoria didattica iscritta al registro regionale del Piemonte



Scolarizzazione del lavoratore coinvolto:

- Scuola secondaria di secondo grado

4. Conclusioni

Il progetto complessivo, consente di stabilire che le attività di IVC, sono realizzabili, pur riscontrando ancora perplessità nei datori di lavoro, a volte nei lavoratori stessi ed incontrando criticità di tipo operativo, come è stato citato nei paragrafi precedenti.

E' chiaro e palese, che le esperienze maturate dai lavoratori, in percentuale importante, sono comparabili ai percorsi di istruzione/formazione formali. Una nuova frontiera, che, diventa complementare ed a volte sostitutiva, per qualificare i lavoratori, alle più classiche forme di formazione/istruzione che già conosciamo.

Quantomeno, il risultato minimo di validazione di alcune competenze (per questo progetto si è arrivati alla validazione completa rispetto ai profili), consentirebbe ai lavoratori l'accesso a percorsi formativi, con una frequenza minore, e quindi non troppo invasiva in ambito lavorativo.

Fondamentale è il coinvolgimento della direzione delle aziende, che hanno creduto nel progetto e hanno messo a disposizione nelle ore lavorative, il personale e risorse, consapevoli dell'obiettivo da raggiungere, nel caso del salumificio, il presidente, responsabile della produzione, si è messo in gioco ottenendo la qualifica.

Il ruolo degli operatori della formazione è principalmente comunicare al meglio ai titolari delle aziende o ai loro delegati, dei benefici derivati dalle attività di IVC.

Il piano ha, comunque, incontrato alcune criticità, superate, ma, che ancora esistono, dovute ad una necessità, nonché opportuna, semplificazione di alcuni processi regionali, un occhio alla norma iso 17024, potrebbe aiutare, secondo il nostro avviso.

Altra criticità, un repertorio regionale che necessiterà di nuovi profili (operazione in corso), soprattutto destinati a lavoratori che hanno ruoli più operativi, piuttosto che direttivi, con requisiti di accesso alti rispetto alla scolarizzazione reale in azienda, prendere in esame le modalità già in essere in altre regioni potrebbe essere utile, arrivare anche alla possibilità di creare da parte delle agenzie formative nuovi profili, così come è possibile se si certificano le competenze, secondo la norma ISO 17024. Dovuta essenzialmente, alla giovane età di queste operazioni, un'altra criticità riscontrata è che le applicazioni regionali, studiate e consolidate per le attività formative classiche, devono differenziarsi e prevedere maggior flessibilità.

Le ore previste per gli esami nelle prove d'esame, altresì, devono, poter prevedere di essere all'occorrenza ridotte o aumentate in funzione del numero dei candidati all'esame.

ANESSE considera questo piano n. 90, una vera e propria pietra miliare della propria organizzazione, per i risultati ottenuti e ringrazia gli enti REGIONE PIEMONTE, il fondo Foragri, per il sostegno e la collaborazione.

Roberta Bortolussi - Poliedra

06



Nel presente capitolo si presentano le attività realizzate da Poliedra Progetti Integrati S.p.A., società di formazione e consulenza, all'interno del Piano Formativo Il valore delle competenze finanziato a valere sull'Avviso Foragri 1/2020 che ha previsto l'integrazione tra attività formative e un percorso di IVC - Individuazione, Validazione e Certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali.

Si presenterà come sia possibile riconoscere e valorizzare il patrimonio di competenze dei lavoratori operanti all'interno del sistema agroalimentare, attraverso il rilascio di un'attestazione delle competenze trasparente e spendibile che permetta loro di agevolarli nell'inserimento lavorativo, nella mobilità geografica e nelle transizioni professionali.

Di seguito si illustrerà l'esperienza realizzata e le prassi operative attuate suddividendo il capitolo in quattro paragrafi: nel primo è narrato il processo messo in atto, nel secondo e nel terzo sono presentate le attività svolte presso le due aziende che hanno aderito al Piano Formativo e nel quarto le conclusioni desunte dall'esperienza realizzata.

Come già sintetizzato nei capitoli precedenti, l'attuazione del percorso

è stata possibile grazie alle sinergie tra Poliedra, Foragri e la Regione Piemonte che ha permesso di affrontare le mutevoli situazioni che si sono presentate.

1. Gli step del processo e il coinvolgimento delle aziende e dei lavoratori: dalla pubblicazione dell'avviso Foragri 1/2020 all'emissione dell'attestato di validazione

Il processo ha inizio a seguito della pubblicazione, a giugno 2020, dell'avviso Foragri 1/2020 che consentiva alle aziende aderenti al Fondo e localizzate sul territorio della Regione Piemonte di partecipare ad un percorso sperimentale finalizzato a mettere in trasparenza e accrescere le competenze dei propri dipendenti.

Nel dettaglio l'avviso, grazie ad un accordo stipulato tra il Fondo e la Regione Piemonte, consentiva ai lavoratori di queste imprese di ottenere, tramite apposita procedura di riconoscimento da parte della Regione Piemonte, una certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali e una certificazione delle proprie competenze acquisite in esito a corsi di formazione relativi a competenze/unità di competenze ricomprese nel repertorio regionale piemontese ottenute all'interno di Piani Formativi finanziati dal Fondo.

L'avviso inoltre vincolava lo svolgimento delle attività sopra riportate alle Agenzie Formative accreditate a Foragri e alla Regione Piemonte che disponessero al proprio interno di figure riconosciute quali Esperti in Tecniche di Certificazione (ETC) per la certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali e Operatori della Certificazione per la certificazione delle competenze acquisite in esito a corsi di formazione.

Poliedra, disponendo dei requisiti e delle abilitazioni previste dall'avviso, si è attivata tra luglio e settembre 2020, promuovendo il nuovo avviso alle proprie aziende clienti aderenti al Fondo. Nonostante abbia un portafoglio di circa una trentina di realtà imprenditoriali iscritte a Foragri ha rilevato l'interesse soltanto di due realtà: l'Agrisalumeria Luiset di Casetta Mauro e Langhe Green Services S.r.l.s. (all'epoca denominata Società Cooperativa Vite & Nocciolo). Alla base della scarsa manifestazione di interesse da parte delle aziende vi possono essere diversi fattori quali: la poca conoscenza del processo e della sua utilità all'interno del proprio contesto lavorativo, una bassa predisposizione a intraprendere "nuove strade" nel campo della formazione, un timore relativo alla burocrazia richiesta dal percorso.

A seguito della manifestazione di interesse delle due aziende è stato effettuato un colloquio tra l'account commerciale, l'analista dei fabbisogni e progettista di Poliedra e i rispettivi titolari delle aziende per individuare

i fabbisogni aziendali e professionali, le caratteristiche dei destinatari, il loro ruolo e una prima indicazione delle loro competenze possedute e quelle da acquisire. Il profilo professionale più idoneo per ciascuna delle due aziende è stato individuato grazie alla raccolta di queste prime informazioni selezionandolo all'interno del Repertorio delle qualificazioni e degli standard formativi della Regione Piemonte.

Questa attività preliminare sulle competenze è stata ripresa, approfondita e tracciata, in una fase successiva al finanziamento del piano avviando una più puntuale attività di messa in trasparenza delle competenze possedute.

A seguito del colloquio di analisi dei fabbisogni tra i professionisti di Poliedra e i titolari delle aziende è stato possibile progettare e presentare il piano formativo Foragri Il valore delle competenze - prot. 165.

Successivamente all'approvazione del piano Poliedra ha fissato un nuovo colloquio con i titolari delle aziende e i rispettivi dipendenti al fine di illustrare loro le finalità del percorso e le modalità di realizzazione dello stesso. In quella sede sono state anche acquisite le richieste di adesione all'iniziativa da parte del personale interessato. Tutte le attività di individuazione e validazione sono state realizzate in linea con le disposizioni riportate nel Testo Unico del sistema piemontese per la certificazione delle competenze, il riconoscimento dei crediti e le figure a presidio del sistema approvato con D.D. n. 849 del 18 settembre 2017.

Tra luglio e settembre 2021, nell'ambito dello sportello dedicato, sono stati presentati i progetti di IVC per ciascuna azienda presso la Regione Piemonte.

Di seguito sono presentate, in ordine cronologico, le procedure operative attuate per ciascun percorso formativo:

Fase 1 - individuazione delle competenze e delle esperienze maturate dai partecipanti al percorso prima della formazione, raccolta e analisi delle evidenze.

Durante questa fase sono stati intervistati, singolarmente, i partecipanti al percorso e sono stati raccolti i certificati, le attestazioni, gli atti formali e la documentazione ritenuta utile per avvallare le esperienze maturate in qualità di evidenza documentale.

I partecipanti sono stati accompagnati in questo percorso dall'OAF - Operatore Adeguatamente Formato sui processi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze e sul sistema di Standard formativi della Regione Piemonte che si è occupato di:

- *Informare i partecipanti sulle finalità e le caratteristiche del processo, sugli output e i tempi di attuazione raccogliendo la loro richiesta di adesione al servizio e la liberatoria per la privacy;*
- *Intervistare i partecipanti supportandoli nel racconto del proprio percorso formativo, professionale e del proprio patrimonio di competenze a partire dalle esperienze maturate nelle situa-*

zioni formative, di vita e di lavoro attinenti al profilo professionale regionale individuato;

- *Raccogliere, ordinare e selezionare le evidenze per constatare la loro attitudine a supportare le esperienze e le competenze del profilo professionale individuato;*

- *Registrare, qualora non fossero già presenti, le informazioni relative alle loro esperienze nella sezione Dossier delle esperienze all'interno del portale della Regione Piemonte*¹⁹.

Fase 2 - validazione delle competenze possedute prima della formazione.

Durante questa fase sono state analizzate le evidenze raccolte nella fase precedente e sono state individuate le conoscenze, abilità e competenze potenzialmente validabili; dopodiché, sono state definite le aree da approfondire nel colloquio tecnico con i partecipanti. Il colloquio tecnico è avvenuto in forma individuale con ciascun partecipante e ha visto il coinvolgimento dell'esperto in materia selezionato per ciascuna azienda (un esperto nei processi di produzione alimentare per l'Agrisalumeria e un enologo per l'azienda Langhe Green), dell'OAF e dell'ETC - Esperto in Tecniche valutative e di Certificazione.

Il processo è stato tracciato tramite la scheda di valutazione delle evidenze e il verbale di validazione, documenti illustrati all'interno del Testo Unico del sistema piemontese per la certificazione delle competenze. È in questo processo che si sono valutate, per ciascun partecipante, le conoscenze, abilità e competenze possedute all'inter-

no del profilo selezionato e sono stati individuati gli obiettivi di apprendimento specifici da conseguire, con la formazione finanziata dal fondo, al fine di giungere, al termine di essa, alla validazione di almeno una unità di competenza.

Le informazioni relative alle competenze sono state registrate nella sezione Dossier delle evidenze all'interno del portale della Regione Piemonte²⁰. La registrazione ha comportato l'apertura del Dossier delle evidenze per ciascun partecipante in cui, per le conoscenze, abilità e competenze del profilo professionale individuato, sono state specificate le tipologie di documentazione (evidenze) presentate come prova e la motivazione per la quale sono state scelte quelle particolari tipologie e come queste abbiano rilevato l'esistenza della competenza correlata.

Fase 3 - erogazione della formazione.

L'attività formativa, svolta in alternanza tra sessioni formative in aula e in training on the job, ha avuto la finalità di fornire ai partecipanti alla formazione le conoscenze/abilità necessarie a validare almeno un'unità di competenza all'interno del profilo selezionato. La formazione ha avuto durata di 40 ore per ciascuna azienda e i percorsi realizzati sono stati "Monitoraggio e applicazione di azioni correttive nella lavorazione delle carni" rivolto ai dipendenti dell'Agrisalumeria e "Procedure operative di lavoro in vigna e in cantina" rivolto ai dipendenti di Langhe Green.

Fase 4 - individuazione e validazione delle competenze in relazione a quanto appreso durante la formazione.

Al termine dell'attività formativa sono state somministrate, a tutti i partecipanti, le prove di valutazione dell'apprendimento. A seguito del superamento delle prove è stato rilasciato, a ciascun partecipante, l'attestazione delle competenze acquisite, documento utilizzato come evidenza nelle successive fasi di individuazione e validazione a seguito della formazione.

Le conoscenze/abilità delle unità di competenza che non risultavano coperte dalle evidenze prima della formazione dopo la formazione risultavano invece acquisite; pertanto, per ciascun partecipante è stato possibile validare almeno un'unità di competenza del profilo selezionato.

Sul portale della Regione Piemonte, all'interno del Dossier delle evidenze, è stata registrata la nuova evidenza e il dossier è stato chiuso²¹. Il processo, inoltre, come per le fasi svolte prima della formazione, è stato tracciato tramite la scheda di valutazione delle evidenze e il verbale di validazione.

A conclusione dell'intero percorso di IVC è stato rilasciato, a ciascun partecipante, l'attestato di validazione delle competenze con valore di attestazione di parte II.

L'utilizzo di differenti sezioni e/o applicativi del Sistema Regionale ha segnato un momento di criticità per gli operatori di Poliedra in quanto ha au-

mentato la complessità del lavoro rallentando l'operatività. Infatti, per l'Agrisalumeria le informazioni raccolte sono state registrate in tre sistemi informatici diversi (SILP - Sistema Informativo Lavoro Piemonte, DEVI - Dossier delle evidenze e ATTESTA); mentre per Langhe Green la piattaforma era unica (ATTESTA), ma con

nuove funzionalità appena rilasciate e dunque da testare. Questo aspetto è di notevole interesse e potrebbe indicare che poter disporre di un confronto continuo tra Enti, Fondi e Regione, così come avvenuto, possa, poco alla volta, portare alla semplificazione delle procedure.



2. L'esperienza dell'Agrisalumeria Luiset

La prima delle due realtà che ha partecipato al Piano Formativo è l'Agrisalumeria Luiset di Casetta Mauro, un'azienda attiva nel settore dell'allevamento, macellazione e produzione di salumi con sede a Ferrere (AT) in cui operano 16 dipendenti.

Dall'analisi dei fabbisogni effettuata prima della presentazione del piano formativo, svolta dai professionisti di Poliedra con il coinvolgimento del titolare dell'azienda, era emersa la necessità di ottimizzare il processo produttivo al fine di migliorare la qualità dei prodotti venduti sul mercato e incrementare la produzione dei salumi. Dall'analisi era emerso che gli addetti alla macellazione, lavorazione della carne e confezionamento, destinatari dell'azione formativa, disponevano di buone competenze per la conduzione delle singole fasi di produzione (macellazione, taglio della carne, insaccatura, stagionatura, confezionamento), ma che necessitavano di acquisire maggiori competenze per monitorare l'intero ciclo di produzione dei salumi sapendo intervenire e apportare azioni correttive in caso di anomalie o non conformità.

In linea con le esigenze aziendali, il piano formativo prevedeva, a conclusione del percorso formativo e di IVC, il rilascio dell'attestato di validazione per l'unità di competenza "eseguire operazioni di trasformazione delle carni e loro derivati" presente all'interno del profilo professionale Operatore delle produzioni Alimentari -

lavorazione e produzione di prodotti a base di carne.

A seguito dell'approvazione del Piano Formativo da parte del Fondo è stato necessario, tuttavia, modificare il profilo in quanto quello selezionato non poteva essere oggetto di un percorso di IVC²¹, rendendo di fatto necessaria l'individuazione di nuovo profilo all'interno del sistema piemontese. Ci si è resi conto che nell'area professionale delle lavorazioni e produzioni di carni e salumi, il sistema regionale risulta scoperto; infatti, l'unico profilo disponibile era quello dell'addetto banconiere - indirizzo macelleria. A questo punto è stata comunicata la variazione al titolare dell'azienda e ai dipendenti interessati e in accordo con loro è stato definito il nuovo percorso che prevedeva ora, a conclusione delle attività formative e di IVC, il rilascio dell'attestato di validazione per le unità di competenza "eseguire operazioni di trasformazione, conservazione e stoccaggio di materie prime e semilavorati, applicando i profili normativi di igiene" e "preparare carni e semilavorati" presenti all'interno del nuovo profilo professionale individuato.

A questo punto solo dopo aver ripresentato il progetto all'interno dello sportello regionale dedicato e, a seguito della sua approvazione, le attività hanno potuto iniziare.

Terminata l'individuazione delle competenze prima della formazione uno dei 5 partecipanti al percorso ha rassegnato le dimissioni.

La sostituzione del partecipante ha comportato la segnalazione del cambio di nominativo sia al Fondo sia alla Regione Piemonte e lo svolgimento di un'ulteriore attività di individuazione non prevista.

Il percorso svolto dall'azienda non ha subito ulteriori scostamenti ed è stato possibile, com'era stato preventivato, procedere con la formazione e fornire l'attestato di validazione ai partecipanti. Nel dettaglio: per due partecipanti è stata validata l'unità di competenza "eseguire operazioni di trasformazione, conservazione e stoccaggio di materie prime e semilavorati, applicando i profili normativi di igiene", per due partecipanti è stata validata l'unità di competenza "preparare carni e semilavorati" e per un partecipati sono state validate entrambe le unità di competenza.

3. L'esperienza di Langhe Green Services S.r.l.s.

La seconda società che ha partecipato al Piano Formativo è la Cooperativa Agricola Vite & Nocciolo, una piccola realtà composta da 5 dipendenti, nata nel 2015 e operante nelle Langhe, Roero e Monferrato (Alessandria, Asti e Cuneo), che fornisce servizi alle aziende del territorio intenzionate a terzializzare i loro lavori in vigna, i processi di vinificazione e i servizi di raccolta e mantenimento dei nocciolati.

Purtroppo, il diffondersi della pandemia Covid-19 ha causato un rilevante contraccolpo per l'azienda. Vite & Nocciolo era infatti una società coo-

perativa fondata e composta da personale metà italiano e metà macedone. Il dilagare dell'emergenza sanitaria ha determinato la scelta di un titolare e dei dipendenti macedoni di tornare in patria, generando così la cessazione della società. Il socio italiano ha deciso di creare, ad aprile 2021, una nuova società Langhe Green Services S.r.l.s. composta da due dipendenti e da alcuni lavoratori stagionali.

Dall'analisi dei fabbisogni effettuata prima della presentazione del piano formativo era emerso che la società si trovava in fase di crescita e necessitava di personale qualificato al fine di estendere i propri servizi alle operazioni di cantina, richieste da un numero crescente di produttori. Dall'analisi era emerso che gli operai agricoli, che avrebbero partecipato all'attività formativa, disponevano di buone competenze nella conduzione delle operazioni in vigna (preparazione del terreno, potatura, cura del vitigno, raccolta delle uve e conferimento delle stesse) ma che necessitavano di acquisire competenze specifiche per lo svolgimento delle attività di cantina: dall'utilizzo di macchinari alla ricezione e spedizione di merci; dall'utilizzo di strumenti informatici per il monitoraggio delle attività alla redazione della documentazione relativa ai lotti da lavorare e spedire. In linea con le esigenze della società il piano formativo consegnato al Fondo prevedeva, a conclusione del percorso formativo e di IVC il rilascio della certificazione delle competenze relativa al profilo professionale della Regione Piemonte Addetto alla viticoltura e alle operazioni di cantina.

Come anticipato lo scenario iniziale è mutato: i lavoratori disponibili a partecipare al percorso non solo erano diminuiti passando da 5 a 3, ma anche il loro profilo era cambiato. Infatti, si trattava di personale di giovane età e con poca esperienza lavorativa che si occupava prevalentemente di manutenzione del vigneto e raccolta delle uve per la vendemmia.

Nonostante ciò, fin dai primi colloqui, emerse la grande motivazione dei partecipanti nel continuare a lavorare nel settore e soprattutto nel crescere professionalmente. A questo punto è stato necessario ricalibrare, in base alle caratteristiche e al profilo professionale dei partecipanti, la finalità dell'intero percorso e gli obiettivi e contenuti della formazione. L'intento non era più giungere alla certificazione sull'intero profilo regionale, ma fornire ai partecipanti le conoscenze e abilità mancanti portandoli alla validazione dell'unità di competenza "manutenere il vigneto" e alcune conoscenze dell'unità di competenza "collaborare alle operazioni di cantina" in modo da permettere loro di aumentare il bagaglio di competenze e di ottenere, un domani attraverso un nuovo percorso di IVC, la validazione anche della seconda unità di competenza citata.

I cambiamenti avvenuti sono stati monitorati e comunicati tempestivamente dai professionisti di Poliedra a Foragri e alla Regione Piemonte.

4. Conclusioni

Riconoscere le competenze dei lavoratori operanti nel sistema agroalimentare e permettere loro di acquisire una certificazione riconosciuta a livello regionale e nazionale è fattibile. Infatti, come dimostrato dalle esperienze narrate, l'ottenimento dell'attestato di validazione è stato possibile per i partecipanti di entrambe le aziende che hanno aderito al progetto. Il percorso svolto ha richiesto tuttavia di affrontare non poche criticità che hanno portato alle seguenti riflessioni.

In primo luogo, è da rilevare la scarsa adesione al progetto da parte delle aziende. L'impressione avuta è stata di cautela da parte dei titolari: occhi "esterni" all'interno della loro realtà imprenditoriale sembravano essere percepiti come intrusi e non come portatori di innovazione sotto il profilo delle professionalità e di come esse possano essere valorizzate all'interno dell'organizzazione aziendale. Oltre a ciò, si aggiunge anche il tema, spesso spinoso, della crescita professionale dei lavoratori. La manodopera qualificata è molto ricercata nel sistema agroalimentare, ma i titolari delle aziende potrebbero avere il timore di avvalorare le competenze del proprio personale con il rischio di perderlo perché ricercato da altre realtà, magari loro concorrenti. Dal punto di vista dei lavoratori, invece, è emerso come una parte di loro ritenga superflua la formazione in generale e l'aggiornamento professionale percepito come di minor valore rispetto all'esperienza professionale già posseduta.

Da questo punto di vista rivestono un ruolo importante esperienze sperimentali come questa e il ruolo delle Società di formazione che, informando i titolari delle aziende e i lavoratori sui risultati positivi ottenuti grazie alle attività formative e al percorso di IVC, potranno favorire la modifica di tali preconcetti.

In secondo luogo, sono emerse le lacune del Repertorio regionale piemontese, infatti, alcune aree professionali presentano un numero limitato di profili professionali che non rispecchiano completamente la professionalità dei lavoratori che vi operano all'interno. Per superare congiuntamente questo ostacolo è importante che le Società di formazione, grazie al loro contatto diretto con il mondo del lavoro, colgano l'opportunità fornita dalla Regione Piemonte di inserire, modificare o integrare i profili professionali del Repertorio regionale, seppur ciò comporti un ulteriore impegno da parte

degli enti formativi.

In ultimo i sistemi informatici regionali, a supporto dello svolgimento delle procedure operative, sono risultati essere di non immediato utilizzo. I recenti adeguamenti informatici attuati dalla Regione Piemonte hanno rappresentato un passo in avanti verso la semplificazione delle procedure e hanno permesso ai professionisti di Poliedra di testare le nuove funzionalità introdotte permettendo di acquisire un bagaglio di competenze utili al fine di reiterare l'esperienza realizzata.

Dalle riflessioni presentate emerge un quadro caratterizzato da molteplici variabili e prassi in corso di sviluppo. Tutti questi aspetti sono stati fondamentali per conseguire il risultato ambito ovvero permettere ai lavoratori operanti nel sistema agroalimentare di crescere professionalmente e formalizzare le loro competenze.

Annotazioni.

19. Durante lo svolgimento del progetto sperimentale la Regione Piemonte ha rilasciato nuove funzionalità dell'area del portale regionale denominata ATTESTA. Quella sezione, prima adibita soltanto al rilascio dell'attestato di validazione, ha successivamente racchiuso al suo interno il Dossier delle esperienze e il Dossier delle evidenze.

20. *Ibidem*

21. *Ibidem*



“

Spunti e considerazioni dal
Salumificio Subalpino di Alba

”

SPUNTI E CONSIDERAZIONI DAL SALUMIFICIO SUBALPINO DI ALBA

Interviste di Grazia di Nunno

(OAF ed Educatore Socio Pedagogico di Anesse APS)

a:

*Piercarlo Alessandria
presidente Salumificio Subalpino spa*

Quale considerazione finale ha dell'attività di Identificazione Validazione Certificazione delle competenze, realizzata, senza frequentare un intero percorso formativo?

- Non ci avrei mai pensato! Mio nonno e mio padre prima di me in azienda, non hanno avuto questa possibilità, pur avendo le competenze che negli anni mi hanno trasferito. Ben vengano, questi progetti, che sono diventati a questo punto, la realizzazione della trasformazione di esperienze lavorative in qualifiche, riconosciute e certificate, obiettivi mai pensati prima di adesso.

Crede, possa essere utile alla Vostra azienda, il raggiungimento di questo obiettivo?

- Stiamo promuovendo a tutti

i livelli - clienti, organico commerciale, media locali - il raggiungimento di questo obiettivo inaspettato e qualche risposta positiva abbiamo già cominciato a riceverla dall'estero.

Crede, sia un mero punto di arrivo o potrebbe essere un punto di partenza per nuove certificazioni del personale in azienda?

- L'appetito vien mangiando. La nostra azienda ha sempre dimostrato impegno nella formazione professionale dei collaboratori e questa esperienza sarà valutata in termini di nuovi progetti per accrescere e riconoscere le competenze del nostro personale. Ci poniamo, o almeno ci proviamo, in una nuova posizione rispetto ai nostri concorrenti. "Pensare ad una laurea in salumeria?"

Mirko Sismonda

addetto alla produzione salumi/insaccati crudi

Avrebbe pensato di poter comparare la Sua esperienza lavorativa alla formazione classica in aula e che potesse trasformarsi in evidenze utili a raggiungere una qualifica professionale?

- *E' molto positivo, perché ci aiuta a crescere.*

Come pensa possa essere utile aver conseguito una qualifica nel lavoro quotidiano?

- *E' positivo perché tutti oggi*

abbiamo le stesse competenze e sappiamo confrontarci, parlando lo stesso linguaggio ed è un beneficio per l'azienda.

Intenderà proseguire, grazie anche alla formazione professionale che riceve in azienda, nell'accrescimento della Sua professionalità?

- *Sì certo, cercherò di crescere ancora, grazie anche all'impegno rivolto alla formazione professionale da parte dell'azienda.*

Claudio Rolfo

vice responsabile produzione cotti

Avrebbe pensato di poter comparare la Sua esperienza lavorativa alla formazione classica in aula e che potesse trasformarsi in evidenze utili a raggiungere una qualifica professionale?

- *Sinceramente no, però lo speravo, perché il nostro lavoro non sempre è considerato al pari di quello che merita, in termini di abilità e capacità professionale. Non ci sono scuole per i giovani, è un mestiere che va scomparendo. Sono fortunato perché nella mia esperienza lavorativa ho avuto modo di ricevere formazione e addestramento dai lavoratori più anziani con cui ho lavorato. Nel mio caso addirittura un riconoscimento in ambito militare.*

Come pensa possa essere utile aver conseguito una qualifica nel lavoro quotidiano?

- *E' un biglietto da visita per entrare meglio nel mercato per la nostra azienda ed è uno incentivo a migliorarsi, ed essere sempre più competitivi, proponendo una squadra competente.*

Intenderà proseguire, grazie anche alla formazione professionale che riceve in azienda, nell'accrescimento della Sua professionalità?

- *Io l'interpreto così: siamo cresciuti, possiamo ancora crescere, ed è giusto che sia così. Un obiettivo deve essere anche la formazione dei giovani, sia di tipo teorico che pratico, per trasferire il know how.*

VIDEO

Salumificio Subalpino di Alba

Il seguente video è pubblicato sul profilo YouTube di Foragri.



La via del lavoro
per ottenere
UNA QUALIFICA

foragri
FONDO PATRIMONIO NAZIONALE INTERPROFESSIONALE
PER LA FORMAZIONE CONTINUA IN AGRICOLTURA



SCANSIONA IL QR CODE
e scopri Foragri su YouTube.

Inquadra qui!



Finito di stampare nel mese di giugno 2022.

Carta riciclata di qualità superiore
ottenuta da fibra riciclata al 100%, nel pieno rispetto dell'ambiente.
Certificata con le etichette ambientali Ecolabel e Blue Angel.

Grafica e impaginazione a cura di *Ventidiciadv.*

foragri

FONDO PARITETICO NAZIONALE INTERPROFESSIONALE
PER LA FORMAZIONE CONTINUA IN AGRICOLTURA

FORAGRI

Via Giovanni Battista Morgagni, 33 - 00161 Roma

Tel. 06.88817690

www.foragri.com

info@foragri.com

