



ForAgri 

Fondo Paritetico Nazionale
Interprofessionale per la Formazione Continua
in Agricoltura

2024

**Sistemi
di Individuazione,
Validazione,
Attestazione
e Certificazione
delle Competenze (IVC)**

**Position
Paper 3**



www.foragri.com

A cura di For.Agri

ISBN: 979-12-210-7362-1

Finito di stampare a ottobre 2024

Indice

INTRODUZIONE	3
PREMESSA	5
CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE E MERCATO DEL LAVORO AGRICOLO	7
1. PROFESSIONALIZZAZIONE DEI LAVORATORI DIPENDENTI IN AGRICOLTURA	7
2. ANALISI DEI SISTEMI DI INDIVIDUAZIONE, VALIDAZIONE, ATTESTAZIONE E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE (IVC)	9
3. FORMAZIONE DEI DIPENDENTI AGRICOLI	10
4. IMPLEMENTAZIONE E IMPIEGO DEI SERVIZI IVC	12
5. PROFESSIONALITÀ DEL LAVORO IN AGRICOLTURA E CONSUMATORI	14
6. CONSIDERAZIONI FINALI	16
II PUNTO DI VISTA DEI SOGGETTI ATTUATORI NEI PROCESSI DI PROCESSI DI CERTIFICAZIONE E ATTESTAZIONE DELLE COMPETENZE	17
1. IL DISEGNO DELLA RICERCA NEL SECONDO BIENNIO	17
2. ANALISI ED ESITI DELLE INTERVISTE	18
LA SPERIMENTAZIONE DI FOR.AGRI	22
1. IVC E IL SISTEMA SPERIMENTALE FOR.AGRI: UNA ESPERIENZA DI SUCCESSO	22
2. LE PARTNERSHIPS STRATEGICHE: ESPERIENZE CON LE REGIONI	22
3. I DATI DELLA SPERIMENTAZIONE FOR.AGRI	23
4. IL PROTOCOLLO METODOLOGICO FOR.AGRI PER LA SPERIMENTAZIONE	29
5. L'ESPERIENZA DEL FONDO NUOVO COMPETENZE – SECONDA EDIZIONE – E L'AVVISO FOR.AGRI 2/22	30
6. GLI ULTIMI AVVISI FOR.AGRI	31
CONCLUSIONI E PROSPETTIVE	32





INTRODUZIONE

(Dr. Vincenzo Conso, Presidente For.Aagri)

Fin dalla sua costituzione quindici anni fa, For.Aagri ha sempre dedicato particolare attenzione al tema della certificazione delle competenze e al finanziamento di percorsi formativi che prevedessero l'attestazione/certificazione delle competenze acquisite.

Si tratta di un sistema fondamentale per un settore dove la maggior parte delle competenze si matura "sul campo" in maniera non formale e informale. Si tratta di competenze che vanno Individuate, Validate e infine Certificate. Come For.Aagri abbiamo l'orgoglio di essere all'avanguardia in questo percorso grazie a numerose convenzioni già stipulate con gli enti regionali e molte ancora in procinto di esserlo.

La partnership strategica che viene portata avanti assieme ad EBAN (Ente Bilaterale Agricolo Nazionale) ha contribuito in questo senso ad integrare anno dopo anno l'Atlante del Lavoro INAPP¹ per la parte relativa ai settori agricolo e della pesca, dove una particolare attenzione viene dedicata proprio alla sperimentazione dei percorsi IVC.

L'attività svolta è stata presentata in due pubblicazioni editate dal Fondo: il primo "*Position Paper – Attestazione degli apprendimenti acquisiti – La sperimentazione For. Agri*", in cui viene descritto il processo di attestazione/certificazione seguito e vengono poste alcune questioni di carattere generale sulla operatività del sistema.

Nella seconda edizione del "*Position Paper*" viene presentata, invece, l'attività svolta dal Fondo per la certificazione delle competenze acquisite per via informale e non formale, secondo quanto stabilito dai percorsi IVC come da DM del MLPS 05/01/2021.

Quanto segue secondo me diventa ridondante a fronte dell'aggiunta nel capitolo 3:

Il percorso IVC ideato da For.Aagri mira a mettere in evidenza, valutare e quindi certificare le competenze già acquisite attraverso l'attività lavorativa dai soggetti interessati.

L'esperienza per il riconoscimento degli apprendimenti e delle competenze acquisite in modo informale o non formale è stata realizzata primariamente con la Regione Piemonte e con cinque aziende agroalimentari del territorio ed è la prima finanziata da un Fondo Interprofessionale. Tale sperimentazione ha portato alla certificazione di lavoratori dipendenti di un'azienda che hanno ottenuto, tramite il servizio IVC della Regione Piemonte e una formazione complementare, la Qualifica di Addetto banconiere-macelleria. Si è trattata nel complesso di un'esperienza molto positiva, che ha visto una importante collaborazione tra pubblico e privato, finalizzata a dare la possibilità ai lavoratori implicati di veder riconosciute le proprie competenze professionali acquisite in anni di esperienza lavorativa e attraverso corsi di formazione non formalmente riconosciuti, in un mercato del lavoro in continuo cambiamento. Attraverso gli avvisi 2021 e 2022, il Fondo ha inoltre permesso una linea di finanziamento specifica per incentivare queste esperienze anche su altri territori (es. Lazio, Abruzzo, Friuli-Venezia Giulia), dando la possibilità alle aziende aderenti al Fondo di vedere finanziati i servizi IVC per i dipendenti. Attraverso tali Avvisi, il Fondo ha rafforzato la cooperazione con le regioni interessate, collaborando al completamento delle procedure di implementazione e all'aggiornamento dei repertori regionali delle qualifiche afferenti al settore agricoltura e contribuendo al completamento delle procedure e alla messa a regime il servizio IVC.

La certificazione delle competenze costituisce un asset importante non solo per la professionalità dei lavoratori ma anche per le aziende. Non tutte le formazioni, infatti, sono uguali. Certificare una competenza attraverso un percorso formativo ad hoc significa per l'azienda essere sicura non solo che la formazione che sta erogando al proprio collaboratore sia funzionale al proprio fabbisogno ma anche che essa aderisca a standard qualitativi trasparenti e nazionali. La certificazione delle competenze rappresenta quindi la

¹ L'Atlante del lavoro e delle qualificazioni è una bussola per orientarsi nel mondo del lavoro. È uno strumento online che offre una mappa dettagliata delle professioni, delle competenze richieste e dei percorsi formativi. Consente di scoprire quali sono i lavori più richiesti, quali competenze sviluppare e quali studi intraprendere. È utile a studenti, lavoratori, imprese e centri per l'impiego per fare scelte professionali consapevoli e trovare le opportunità più adatte. In sostanza, è uno strumento completo per capire il mondo del lavoro e progettare il proprio futuro professionale. **L'Atlante del lavoro e delle qualificazioni è gestito dall'INAPP (Istituto Nazionale per le Politiche dell'Innovazione nel Pubblico Impiego) ed è accessibile gratuitamente tramite il sito web:** <https://atlatnelavoro.inapp.org/>

nuova frontiera della formazione finanziata in agricoltura. Il mercato del lavoro agricolo di oggi richiede di far incrociare centinaia di migliaia di cittadini in attesa di un'offerta di lavoro e migliaia di imprese agricole che non trovano manodopera qualificata. Occorre spendere le migliori energie per un grande progetto formativo nazionale che dia finalmente risposte in termini di erogazione di progetti formativi ed in termini di certificazione a valle di queste competenze. Istituzioni e parti sociali devono farsi promotori di questa iniziativa, anche per la sua capacità strategica di essere volano straordinario di integrazione e di emancipazione per i lavoratori coinvolti.

Nel "cambiamento d'epoca" che siamo chiamati a vivere, l'agricoltura italiana sta vivendo un salto di qualità. Dai cambiamenti tecnologici fino alla necessità di un profondo ricambio generazionale, il settore necessita di investimenti coraggiosi in formazione continua e certificata da parte delle aziende e dei lavoratori. For.Agri vuole essere la "casa" della formazione per queste Persone. Al centro metteremo sempre i loro bisogni formativi e le necessità dei territori, consapevoli che solo dalla formazione può venire l'emancipazione dei lavoratori e il successo delle imprese. Così, insieme, porteremo il nostro contributo per una nuova, migliore, agricoltura italiana.

PREMESSA

(a cura degli uffici di For.Agri)

Il Position Paper 3 prosegue il resoconto avviato con i Position Papers 1 e 2 delle esperienze di For.Agri e di tutte le realtà che con cui abbiamo collaborato in questi anni in relazione agli sforzi fatti per recepire e implementare il sistema nazionale della certificazione.

Si parte dai risultati della ricerca *'Certificazione delle competenze e mercato del lavoro agricolo'*, a cura delle dott.ssa Ersilia di Tullio di Nomisma. La ricerca aveva l'intento di sondare se e quanto enti di formazione, aziende e lavoratori ritengano utile integrare processi volti ad individuare, validare e certificare le competenze acquisite con la formazione e l'aggiornamento professionali, ed in generale ad indagare quanto sia diffusa e compresa la 'cultura dell'IVC' nel nostro settore.

Successivamente, si passa ai risultati della ricerca *'Il punto di vista dei soggetti attuatori nei processi di certificazione e attestazione delle competenze'* a cura della prof.ssa Daniela Robasto dell'Università di Torino. La ricerca aveva l'intento di indagare come gli enti di formazione che collaborano con For.Agri stiano affrontando la progressiva integrazione dei processi IVC nella progettazione e nella gestione degli interventi formativi.

In chiusura, si passa ad un resoconto degli uffici del Fondo sul lavoro svolto in questi sette anni, in cui si analizzano i dati relativi a tutte le attività che abbiamo finanziato

che includevano la sperimentazione For.Agri o altri processi di IVC e si fa una riflessione su come usare al meglio questa esperienza pregressa per far fronte alle sfide poste dal DM del MPLS 09/07/2024².

Il DM del MPLS 09/07/2024 attribuisce ai Fondi la titolarità per individuare e validare le competenze acquisite nei percorsi di formazione continua, sulla base all'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni e ad altri quadri di riferimento e rende obbligatorio che in ogni progetto formativo finanziato dai Fondi si effettuino come minimo le attività di individuazione. Il Decreto inoltre, invita i Fondi e le regioni a finalizzare degli accordi volti a permettere l'individuazione, la validazione e la certificazione delle competenze in base ai repertori regionali nel contesto della formazione finanziata dai Fondi stessi. Il Decreto va dunque a confermare la validità e l'importanza del lavoro svolto da For.Agri in questi anni, tanto quello relativo allo sviluppo di un protocollo metodologico volto all'individuazione e alla validazione delle competenze, tanto quello relativo alle partnership volte ad incrementare l'interoperabilità tra gli stakeholders del sistema nazionale delle certificazioni; pone tuttavia la sfida della 'messa a regime' del sistema For.Agri, che da protocollo sperimentale applicato su base volontaria andrà a diventare una parte integrante del nostro sistema gestionale e a coinvolgere tutti i piani di ogni avviso.

² DM 115 del MLPS, del 9/7/2024 pubblicato l'8/8/2024 dal titolo "Disciplina dei servizi di individuazione, di validazione e di certificazione delle competenze relativi alle qualificazioni di titolarità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali"



CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE E MERCATO DEL LAVORO AGRICOLO

(a cura della dottoressa Ersilia Di Tullio, Nomisma)

1. PROFESSIONALIZZAZIONE DEI LAVORATORI DIPENDENTI IN AGRICOLTURA

Nel corso degli ultimi anni, secondo i dati INPS, i lavoratori impegnati in agricoltura oscillano intorno ad 1,1 milioni dei quali solo il 4% è rappresentato da impiegati, quadri e dirigenti, mentre il restante 96% è costituito da operai. Fra questi ultimi la quota di operai a tempo determinato (OTD) raggiunge il 90%, contro il 10% di quelli impiegati a tempo indeterminato (OTI). Si aggiunga, inoltre, che il 46% degli operai ha oltre 45 anni di età,

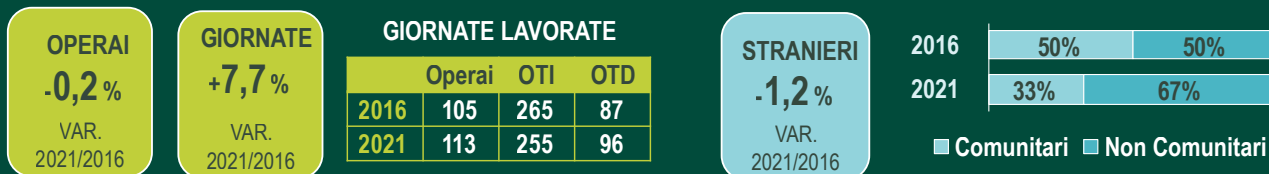
che il 31% è straniero e che oltre la metà non dispone di un titolo di studio o si ferma alla licenza elementare. Questi dati offrono uno spaccato delle specificità del lavoro in agricoltura e delle complessità legate alla formazione ed alla professionalizzazione dei lavoratori. I dati del CICO mostrano infatti come ben il 38% degli OTI sia non specializzato, quota che raggiunge l'86% del caso degli OTD.

FIGURA 1

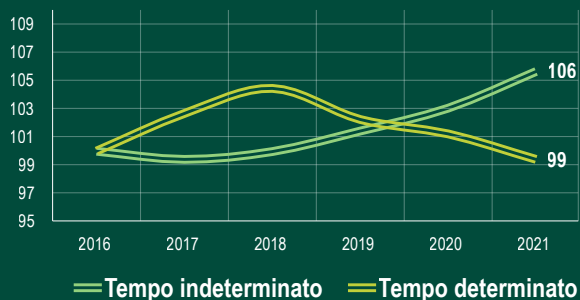


FIGURA 2

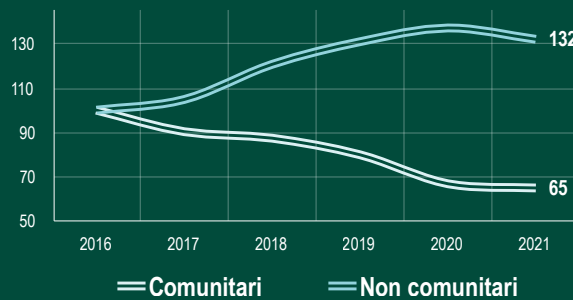
NEGLI ULTIMI 5 ANNI LA STRUTTURA DEL LAVORO IN AGRICOLTURA SI È MODIFICATA



TREND OPERAI PER TIPO CONTRATTO 2016-2021
(2016 -2021, NUMERI INDICE 2016=100)



TREND OPERAI STRANIERI PER N AZIONALITÀ
(2016 -2021, NUMERI INDICE 2016=100)



Fonte: INPS «Mondo Agricolo»

PROFESSIONALITÀ CERTIFICATA IN AGRICOLTURA

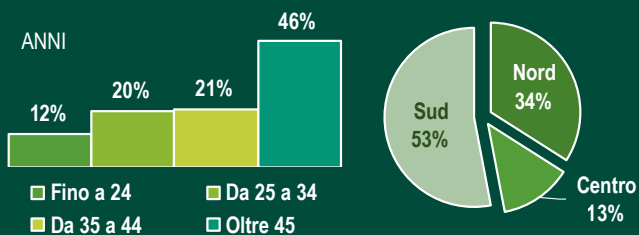
2

FIGURA 3

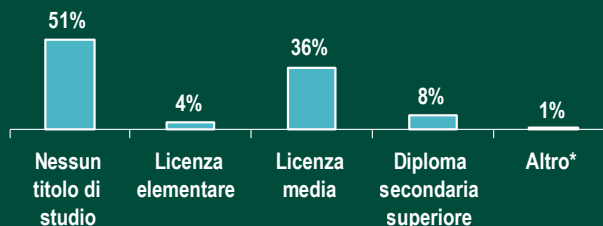
LA PROFESSIONALIZZAZIONE DEI LAVORATORI IN AGRICOLTURA HA AMPI SPAZI DI MIGLIORAMENTO



OPERAI PER FASCIA ETÀ E AREA GEOGRAFICA (2021)



RAPPORTI DI LAVORO DI DIPENDENTI ATTIVATI IN AGRICOLTURA PER TITOLO DI STUDIO (2022)



RAPPORTI DI LAVORO DI DIPENDENTI ATTIVATI IN AGRICOLTURA PER SETTORE E QUALIFICA PROFESSIONALE (2022)



QUALIFICA PROFESSIONALE	OTI	OTD
Non specializzato	38%	86%
Specializzato	27%	9%
Addetto macchine agricole	8%	2%
Amministrativo	13%	0%
Altro	14%	3%

Fonte: INPS «Mondo Agricolo» e Campione CICO, Ministero del Lavoro

PROFESSIONALITÀ CERTIFICATA IN AGRICOLTURA

3

2. ANALISI DEI SISTEMI DI INDIVIDUAZIONE, VALIDAZIONE, ATTESTAZIONE E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE (IVC)

In agricoltura, tuttavia, una parte rilevante delle competenze matura «sul campo», nel corso dell'attività lavorativa. Quindi accanto ai percorsi di apprendimento formali, rispetto ai quali è l'attribuzione di competenze è consequenziale, grande attenzione va posta anche a quelle che maturano in maniera non formale e informale. In questo contesto, il sistema di individuazione, validazione, attestazione e certificazione delle competenze (IVC) può quindi essere un valido strumento per far emergere delle professionalità presenti, ma non riconosciute. Pur nella consapevolezza che da solo questo percorso non consentirebbe di colmare la *gap* di professionalità che affligge il settore, l'emersione del set di competenze attualmente detenuto dai lavoratori potrebbe garantire loro il consolidamento dell'*expertise* maturata, alle imprese di poter più facilmente individuare i lavoratori che detengono le professionalità ricercate e in definitiva favorirebbe una fluidificazione del mercato del lavoro in agricoltura.

Per offrire un quadro del fenomeno, a fronte di una limitata disponibilità di informazioni aggiornate e analitiche, FOR.AGRI/EBAN, con il supporto di NOMISMA, hanno realizzato delle indagini dirette che hanno coinvolto:

- I lavoratori agricoli (2023): per valutare la percezione e i loro comportamenti riguardo la formazione e la certificazione delle proprie competenze;
- Le imprese agricole (2023): per valutare la percezione e i loro comportamenti riguardo la formazione e la certificazione delle competenze dei propri lavoratori;
- Gli enti di formazione (2023): per analizzare l'offerta formativa e approfondire il processo di adozione della certificazione delle competenze, con definizione dei punti di forza e di debolezza e identificazione delle potenziali aree di valorizzazione;
- I consumatori (2022): per valutare la percezione e i comportamenti dei consumatori riguardo la professionalità, la formazione e la certificazione delle competenze dei lavoratori nell'agroalimentare.

L'analisi dei risultati delle indagini, che ha coinvolto campioni di imprese e lavoratori con particolare sensibilità rispetto ai temi affrontati e quindi riferibili ad un contesto più avanzato rispetto alle ordinarie condizioni del settore, ha consentito di sviluppare le considerazioni successive.

FIGURA 4

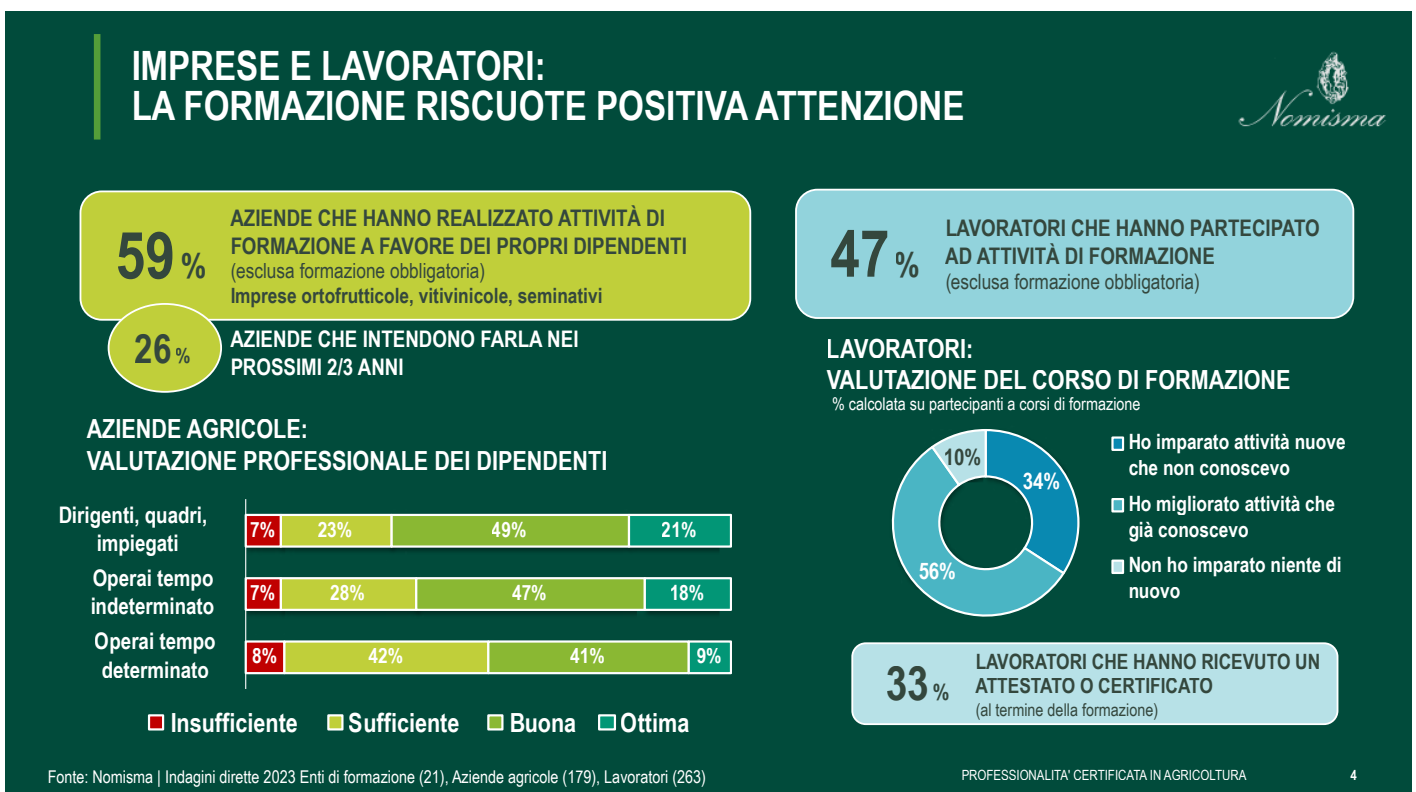


FIGURA 5



3. FORMAZIONE DEI DIPENDENTI AGRICOLI

L'indagine che ha coinvolto i lavoratori agricoli conferma fra le principali modalità di acquisizione delle competenze l'esperienza lavorativa diretta e il confronto con i colleghi, mentre sono nettamente meno rilevanti la frequenza di scuole specializzate e/o corsi di formazione. Su questi ultimi, tuttavia, chi ha partecipato, dà riscontri positivi relativamente al rafforzamento ed ampliamento delle proprie abilità, che vengono spesso riconosciute anche tramite il rilascio di un attestato/certificato.

Anche le imprese agricole mostrano un'attitudine positiva verso l'attività di formazione a favore dei propri dipendenti. Questi interventi sono ritenuti di maggiore interesse per i profili per i quali la professionalità attualmente detenuta è ritenuta meno soddisfacente. Si tratta soprattutto degli operai a tempo determinato, mentre il grado di soddisfazione è più elevato per quelli a tempo indeterminato e per impiegati, quadri e dirigenti.

Tuttavia sia le imprese – che selezionano e attivano la formazione – che gli enti che la erogano individuano una serie di elementi che possono costituire degli ostacoli anche importanti. Entrambi concordano che le maggiori criticità sono legate, *in primis*, alla difficoltà nel conciliare tempi di lavoro e di formazione (particolarmente rilevante per il tempo determinato, poiché la formazione deve essere svolta nel corso del periodo di assunzione), che si accompagna all'elevato *turn-over* dei lavoratori, che non consente di capitalizzare l'investimento formativo. Il livello socioculturale, la forte eterogeneità di competenze e le difficoltà di coinvolgimento dei dipendenti acquiscono poi la complessità organizzativa. Nel caso delle imprese sono, inoltre, segnalati come critici anche i limiti di disponibilità e/o accesso alle risorse finanziarie e la definizione di corrette esigenze e adeguati percorsi formativi.

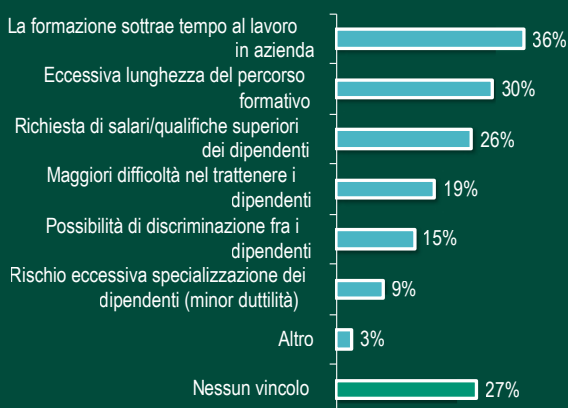
FIGURA 6

AZIENDE AGRICOLE: DISPONIBILITÀ DI PERSONALE QUALIFICATO, MA CRITICITÀ SUI TEMPI E SUPERIORI RICHIESTE DEI LAVORATORI



SERVIZI INDIVIDUAZIONE, VALIDAZIONE, ATTESTAZIONE E CERTIFICAZIONE COMPETENZE

LIMITI PER AZIENDA



OPPORTUNITÀ PER AZIENDA



Fonte: Nomisma | Indagini dirette 2023 Enti di formazione (21), Aziende agricole (179), Lavoratori (263)

PROFESSIONALITÀ CERTIFICATA IN AGRICOLTURA

10

FIGURA 7

I LAVORATORI COMPRENDONO LE OPPORTUNITÀ OFFERTE DALLA CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE



72% dei lavoratori...

VALUTA ABBASTANZA/MOLTO IMPORTANTE CHE LE PROPRIE QUALIFICHE ACQUISITE SIANO RICONOSCIUTE CON UN DOCUMENTO/CERTIFICATO

85% dei lavoratori...

FAREBBE UN COLLOQUIO O DEI TEST CON DEI VALUTATORI ESPERTI PER AVERE UN DOCUMENTO CHE CERTIFICA LE PROPRIE QUALIFICHE E COMPETENZE

QUALI VANTAGGI POTREBBE AVERE UN DOCUMENTO CHE CERTIFICA LE SUE QUALIFICHE/COMPETENZE?



Fonte: Nomisma | Indagini dirette 2023 Enti di formazione (21), Aziende agricole (179), Lavoratori (263)

PROFESSIONALITÀ CERTIFICATA IN AGRICOLTURA

11

4. IMPLEMENTAZIONE E IMPIEGO DEI SERVIZI IVC

L'erogazione di servizi IVC si inserisce quindi in un contesto già articolato, su cui si innestano le ulteriori complessità legate al processo di implementazione. L'indagine presso gli enti di formazione mostra come gran parte dei player sia già operativamente in grado di svolgere il servizio o stia completando il percorso di implementazione. A tale riguardo:

- la maggior parte degli enti ha raggiunto la fase di attestazione delle competenze (valore di parte seconda) e solo alcuni hanno, invece, completato l'intero processo con la certificazione (valore di parte terza) da parte delle Regioni;
- il Sistema nazionale/regionale di certificazione (SNC) e il Sistema privato sperimentale riconosciuto da FOR.AGRI sono egualmente adottati;
- alcuni enti sono specializzati nell'erogazione di servizi IVC a fronte di percorsi di apprendimento formali, altri per quelli informali o non formali, mentre è più limitato il numero degli enti in grado di fornire il servizio per entrambi;
- vi è un giudizio convergente sulla chiarezza della procedura, che tuttavia risulta complessa e articolata nella sua «messa a terra».

A tale riguardo i limiti sono soprattutto legati alla fase di identificazione delle competenze e alla relativa messa in trasparenza. Nel dettaglio le maggiori criticità si registrano per il limitato set di competenze presenti nel Repertorio/Atlante e a causa delle difficoltà di una sua integrazione; solo in seconda battuta vengono indicate le complessità più operative come l'illustrazione delle proprie competenze da parte dei lavoratori, l'elevato impegno di risorse da parte degli Enti (tempi/costi), l'articolazione delle schede tecniche e le necessità formative dei rilevatori per i colloqui.

I servizi offerti consentono all'ente una serie di vantaggi legati al migliore posizionamento dell'offerta formativa e all'aumento della propria credibilità e professionalità, oltre che far registrare una maggiore motivazione delle imprese e dei lavoratori coinvolti. D'altro canto, gli enti si scontrano con le difficoltà di far comprendere il valore della certificazione alle imprese ed ai lavoratori, con la dilatazione delle tempistiche e le maggiori complessità durante l'attività di formazione, mentre meno segnalate sono le criticità nel rapporto con la Regione, soggetto responsabile della fase di certificazione p.d.

Fra gli imprenditori agricoli che hanno usufruito del servizio IVC vi è un elevato grado di soddisfazione. Inoltre, più in generale, la disponibilità della validazione/certificazione di una o più competenze di un lavoratore è ritenuto un elemento di facilitazione per una sua corretta valutazione in fase di assunzione.

In prospettiva quindi la certificazione delle competenze dei lavoratori favorirebbe la disponibilità di personale più qualificato, il reperimento di personale specializzato e più consapevole delle proprie abilità ed in definitiva una maggiore produttività dei dipendenti. Le perplessità sono invece legate al fatto che il percorso di formazione e certificazione delle competenze sottragga tempo al lavoro in azienda, che sia molto lungo e che inneschi la richiesta di retribuzioni e qualifiche superiori da parte dei dipendenti, creando maggiori difficoltà nel fidelizzarli.

I lavoratori, infine, riconoscono l'importanza che le qualifiche acquisite siano riconosciute grazie ad una certificazione. Questa farebbe chiarezza sulle competenze acquisite e, oltre ad offrire una gratificazione personale, fornirebbe un valido supporto nel mercato del lavoro. Garantirebbe, infatti, maggiore facilità nella ricerca di un lavoro, ne rafforzerebbe la stabilità e potrebbe offrire la prospettiva di un incremento retributivo.

FIGURA 8

ENTI DI FORMAZIONE: ADOZIONE DEL SISTEMA DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE



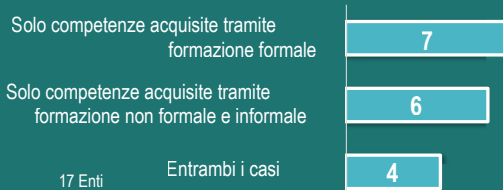
IMPLEMENTAZIONE DI SERVIZI INDIVIDUAZIONE, VALIDAZIONE, ATTESTAZIONE E CERTIFICAZIONE COMPETENZE

SU 21 ENTI INTERVISTATI:

- 14 Enti hanno completato il percorso + 3 Enti stanno procedendo



TIPO DI COMPETENZE ATTESTATE/CERTIFICATE



Tra i 14 Enti che hanno implementato il sistema:

- 9 Enti hanno concluso la fase di attestazione delle competenze (valore di parte seconda);
- 5 Enti hanno conseguito la certificazione (valore di parte terza) da parte delle Regioni (di cui 3 hanno certificato il profilo completo e 2 solo alcune unità di competenze)

- 4 Enti non hanno intrapreso il percorso

MOTIVAZIONI DEL NON AVVIO: eccessiva complessità della procedura, difficoltà nell'avviare il percorso condiviso con la Regione e tempistiche troppo dilatate

Fonte: Nomisma | Indagini dirette 2023 Enti di formazione (21), Aziende agricole (179), Lavoratori (263)

PROFESSIONALITÀ CERTIFICATA IN AGRICOLTURA

6

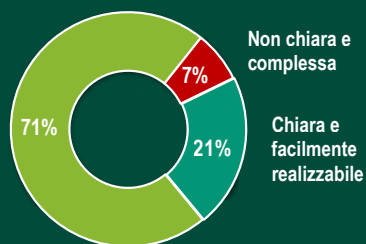
FIGURA 9

ENTI DI FORMAZIONE: L'OPERATIVITÀ È COMPLESSA E L'ATLANTE È UN PUNTO CRITICO



VALUTAZIONE DELLA PROCEDURA

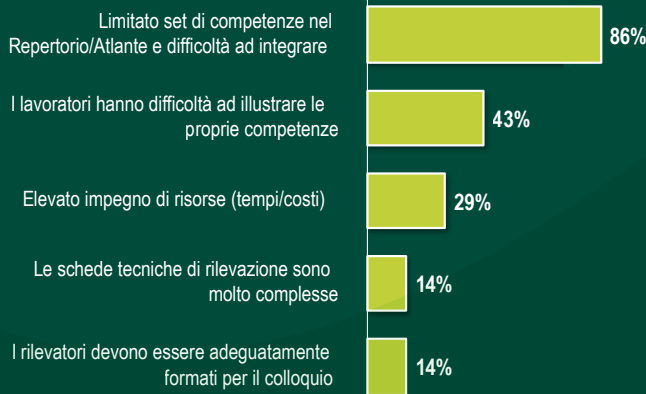
Chiara ma operativamente complessa



Il percorso di attestazione/certificazione potrebbe essere RAFFORZATO/MIGLIORATO

- Superamento della disomogeneità dei repertori regionali
- Snellimento della procedura
- Affiancamento con altri soggetti nella fase di certificazione delle Regioni
- Raccordo con sistema europeo per mutuo riconoscimento profilo/competenze

PRINCIPALI DIFFICOLTÀ LEGATE ALLA FASE DI IDENTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE E LA RELATIVA MESSA IN TRASPARENZA



% calcolata su 10 enti che attestano/certificano competenze acquisite in maniera non formale e informale

Fonte: Nomisma | Indagini dirette 2023 Enti di formazione (21), Aziende agricole (179), Lavoratori (263)

PROFESSIONALITÀ CERTIFICATA IN AGRICOLTURA

7

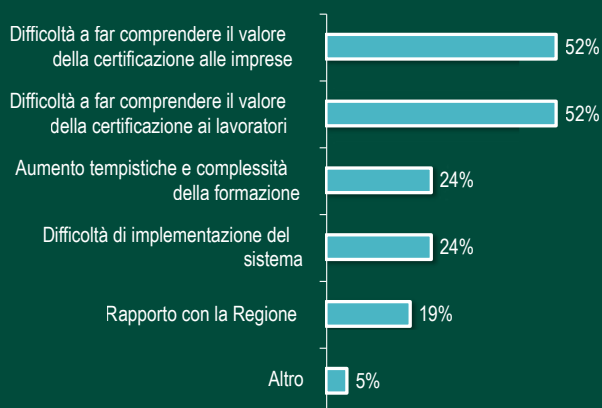
FIGURA 10

ENTI DI FORMAZIONE: MIGLIORAMENTO DELL'OFFERTA FORMATIVA, MA DIFFICOLTÀ NEL RAGGIUNGERE AZIENDE E LAVORATORI



SERVIZI INDIVIDUAZIONE, VALIDAZIONE, ATTESTAZIONE E CERTIFICAZIONE COMPETENZE

LIMITI PER L'ENTE



OPPORTUNITÀ PER L'ENTE



Fonte: Nomisma | Indagini dirette 2023 Enti di formazione (21), Aziende agricole (179), Lavoratori (263)

PROFESSIONALITÀ CERTIFICATA IN AGRICOLTURA

8

5. PROFESSIONALITÀ DEL LAVORO IN AGRICOLTURA E CONSUMATORI

Un'ultima chiave di lettura ci viene offerta dalle indicazioni che emergono dall'indagine che ha coinvolto un campione rappresentativo di responsabili di acquisto italiani. I consumatori si sono trovati concordi nel definire di grande rilevanza l'incidenza della professionalità dei lavoratori sulla sicurezza e qualità dei prodotti alimentari ed in gran parte sarebbe interessati a conoscere se il personale impegnato nel ciclo produttivo alimentare ha competenze professionali certificate. In

questa eventualità, infatti, al prodotto finale sono riconosciuti superiori caratteristiche in termini di garanzie igienico-sanitarie, qualità, attività di controllo, oltre che benefici in termini di *reputation* dell'impresa. La possibilità che l'informazione sulle competenze professionali certificate dei lavoratori sia riportata nell'etichetta degli alimenti e delle bevande, ad esempio, attraverso un marchio riconoscibile incontra infine un significativo gradimento.

FIGURA 11

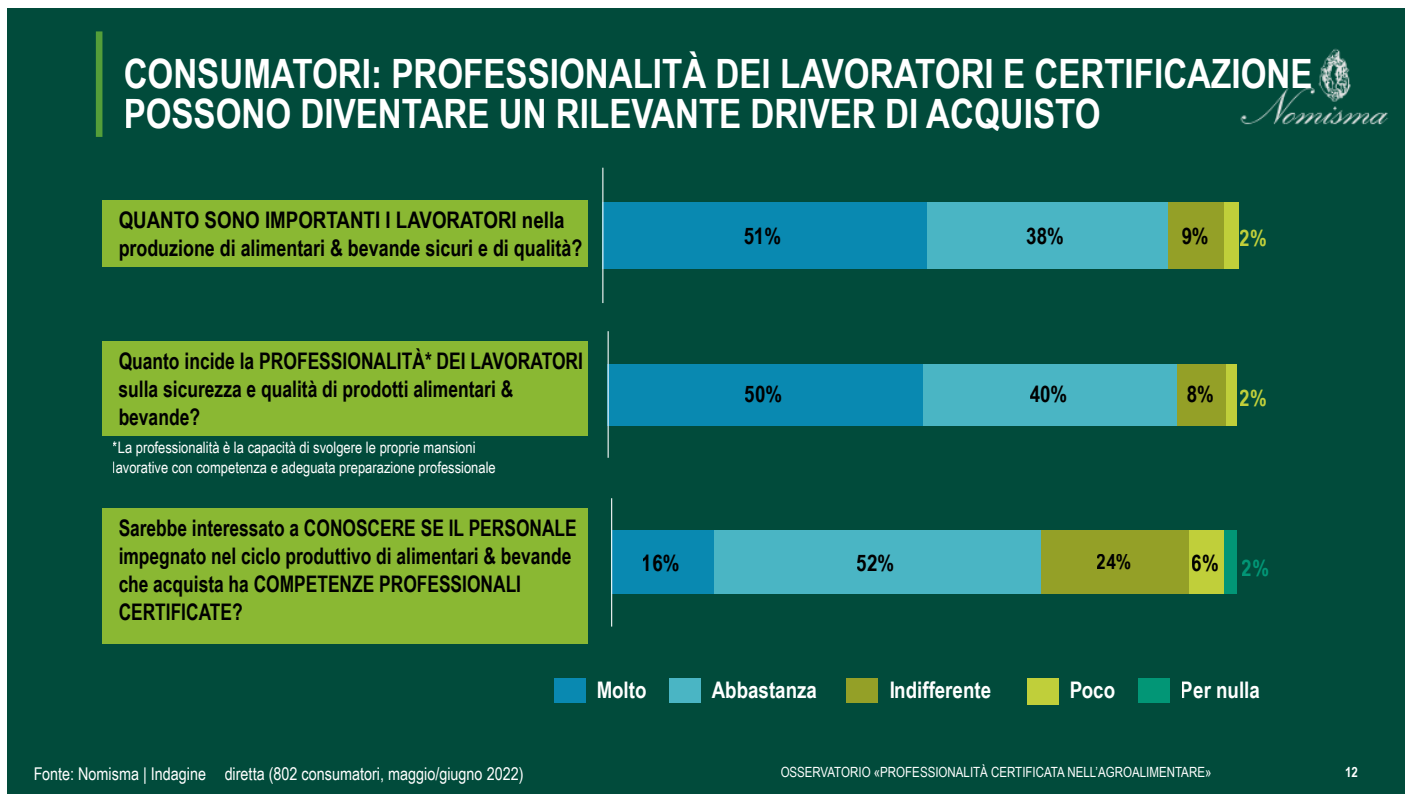
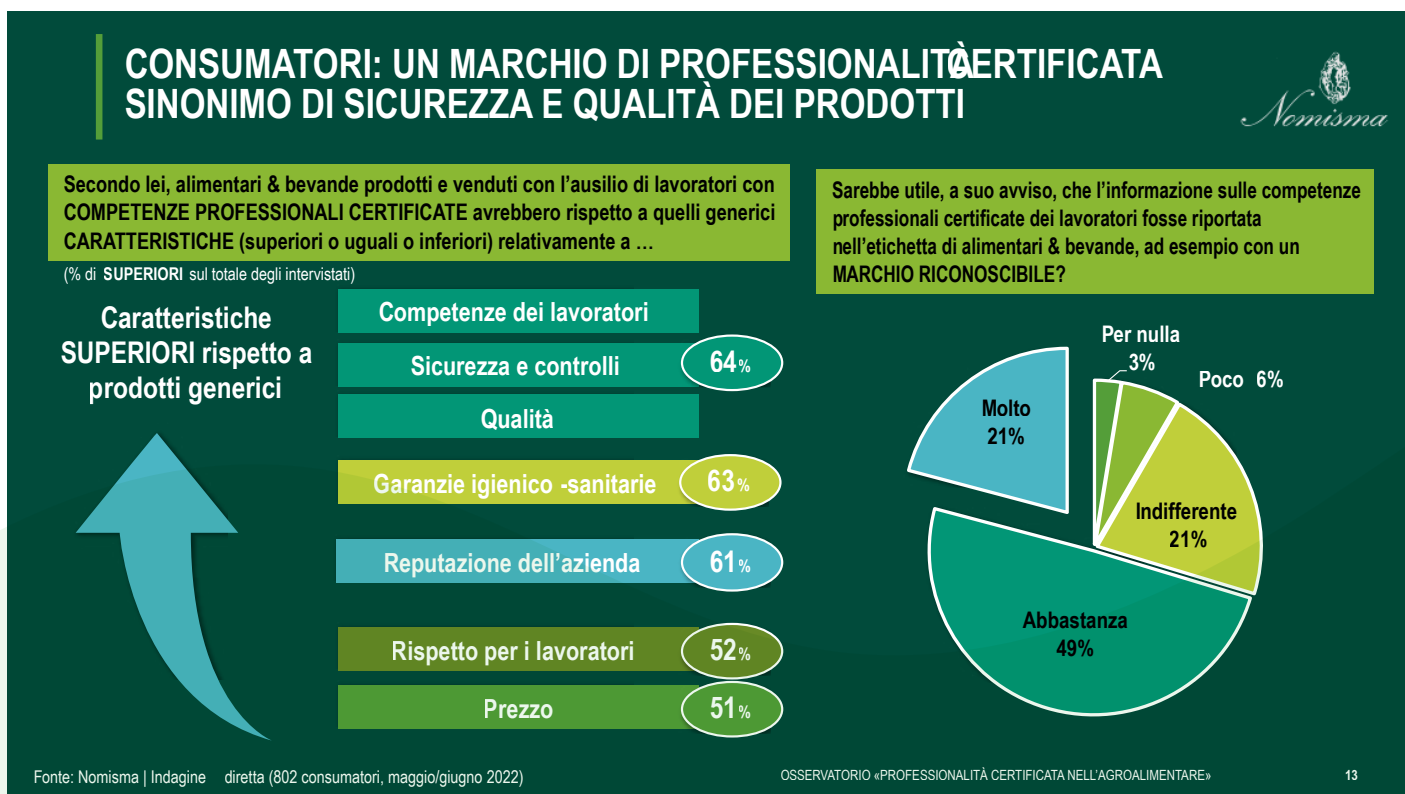


FIGURA 12



6. CONSIDERAZIONI FINALI

L'analisi sviluppata consente quindi di individuare alcune considerazioni e di identificare alcune aree di lavoro:

- Si evidenzia la necessità di una superiore, diffusa e riconoscibile professionalizzazione del lavoro in agricoltura.
- Tuttavia, esistono delle difficoltà oggettive al percorso di professionalizzazione. Esso sono, da un lato, legate agli ostacoli per un'ampia adozione di percorsi formativi, fra i quali in particolare la disponibilità di tempo e risorse nelle imprese e l'elevato turn-over dei lavoratori. Dall'altro, molto più frequentemente le competenze dei lavoratori agricoli sono acquisite in via non formale e informale ed è quindi necessario agire a favore della loro messa in trasparenza.
- I sistemi IVC rispondono a queste esigenze e gli enti di formazione hanno avviato ed in parte rilevante completato il processo di implementazione, anche se a fronte di iniziali difficoltà operative legate alla complessità della procedura.
- Gli ambiti di miglioramento sono stati identificati nella fluidificazione della procedura e nel potenziamento

del Repertorio Nazionale dei titoli di istruzione e delle qualificazioni professionali per adattarlo maggiormente alle molteplici esigenze del mondo agricolo. È stata, inoltre, segnalata l'esigenza di omogeneizzare le diverse competenze riconosciute su scala regionale. Un altro importante elemento può essere l'affiancamento – anche da parte degli stessi enti di formazione - alle Regioni – unico soggetto titolato per erogare la certificazione - che consentirebbe di chiudere il percorso IVC più rapidamente.

- Imprese e lavoratori che hanno sperimentato il sistema IVC convergono sulla sua utilità. Entrambi riconoscono che la certificazione delle competenze fa emergere e rende riconoscibile il lavoro qualificato e professionale; tuttavia, le imprese percepiscono anche il rischio che si inneschi maggiore competizione nella ricerca dei profili professionali in un mercato del lavoro già complesso.
- I sistemi IVC sono, infine, poco conosciuti e per farne esprimere appieno le potenzialità emerge la necessità di un piano di informazione e comunicazione sia per le imprese che i lavoratori, che per essere efficace necessita di un congiunto sforzo privato e pubblico.



IL PUNTO DI VISTA DEI SOGGETTI ATTUATORI NEI PROCESSI DI PROCESSI DI CERTIFICAZIONE E ATTESTAZIONE DELLE COMPETENZE

(di Daniela Robasto, Università degli Studi di Torino)³

1. IL DISEGNO DELLA RICERCA NEL SECONDO BIENNIO

La ricerca di seguito illustrata, coordinata dal personale dell'Università degli Studi di Torino e commissionata dal Fondo Interprofessionale For.Agri, si inserisce all'interno di una partnership più ampia, iniziata nel 2020 e siglata con apposita convenzione di ricerca, tra il Dipartimento di Filosofia e Scienze dell'Educazione dell'Università degli Studi di Torino e il Fondo.

Nel primo biennio 2020-2021 gli obiettivi della convenzione erano prevalentemente indirizzati allo svolgimento di una ricerca intervento, in particolare una ricerca formazione (R-F), volta a mettere a punto un nuovo protocollo metodologico a supporto di un'attestazione trasparente e spendibile in esito alla formazione continua finanziata.

Il protocollo metodologico, nella sua prima veste, è stato l'esito del primo biennio di ricerca e frutto della collaborazione con la Cabina di Regia e gli enti di formazione aderenti; una volta validato, il protocollo, esso è divenuto oggetto di formazione specifica, rivolta agli enti attuatori che avevano scelto di partecipare alla sperimentazione del protocollo metodologico For.Agri e/o che si stavano avvicinando al tema della certificazione delle competenze.

Alla luce di tale prima esperienza di ricerca e confronto sul protocollo, nel secondo biennio, 2022-2023, sono emerse alcune ipotesi rispetto agli elementi che avrebbero potuto rallentare o favorire processi di attestazione trasparente e spendibile e si è quindi optato di proseguire la ricerca, variando la strategia di ricerca: non più ricerca-intervento, quanto piuttosto ricerca interpretativa. La strategia di ricerca interpretativa persegue infatti obiettivi di *comprensione e descrizione*, mediante processi di rilevazione qualitativi e si pone il fine di rilevare le «buone ragioni» alla base di comportamenti, scelte, atteggiamenti dei soggetti. Gli obiettivi della ricerca sono dunque stati i seguenti.

- Comprendere difficoltà/abilità degli enti attuatori nell'individuare standard di competenza e obiettivi di apprendimento intesi come Learning Outcomes.

- Comprendere le caratteristiche delle professionalità coinvolte nella costruzione del disegno progettuale e valutativo.
- Rilevare le difficoltà/opportunità degli enti attuatori di rispondere con rigore alle richieste di diversi fondi interprofessionali sul tema attestazione/certificazione e a interfacciarsi con sistemi regionali diversificati

In particolare, si è optato per una ricerca interpretativa confermativa, volta cioè a metter a controllo specifiche ipotesi di ricerca, di seguito elencate:

- gli enti attuatori manifestano alcune difficoltà nella corretta individuazione degli standard di competenza - tale difficoltà, in talune circostanze, è connessa allo stato di avanzamento/manutenzione dei repertori e in altre circostanze connessa alla confusione tra standard di competenza ed obiettivo di apprendimento specifico (inteso come comportamento atteso nel formando)
- non vi è supporto di personale (interno/esterno) specificatamente preparato alla progettazione e costruzione del disegno valutativo e gli enti attuatori percepiscono/replicano le resistenze dei formatori rispetto alla progettazione e alla valutazione per competenze.
- gli enti attuatori non hanno sempre elementi sufficienti per muoversi con sicurezza nel panorama diversificato della progettazione finanziata con fondi interprofessionali, sul tema attestazione e certificazione delle competenze.

La popolazione di rilevazione è data dagli Enti attuatori che partecipano agli avvisi For.Agri e il campione di rilevazione è composto da 22 enti attuatori operanti su tutto il territorio italiano. In accordo con il Fondo si è stabilita come tecnica di campionamento quella per elementi rappresentativi, di tipo non probabilistico, con l'indicazione da parte del Fondo stesso di quali enti di formazione coinvolgere nella rilevazione, sulla base dei volumi di formazione finanziata. In coerenza con la strategia di

3 Si ringraziano gli Enti che hanno partecipato alla ricerca: Agrilavoro, Anesse, Ateneo per il Lavoro, ATF Studio, Centro Veronesi, Cesvip Lombardia, Cipat Abruzzo, Civita, Consorzio Roma, CONSVIP, CSPA, ENFAP Puglia, ERFAP UIL Campania, Fondazione Metes, FORM&ATP, Formamentis, IFOA, Poliedra Progetti Integrati, SAIP, Skills Consulting, Solco, Universo e Zenit. Si ringraziano inoltre gli intervistatori: Marco Bologna, Caterina Caccioppoli, Flavia Morganti, Antonio Niccoli ed Elena Sposato.

ricerca interpretativa, lo strumento di rilevazione è stata l'intervista face to face, semistrutturata e somministrata in presenza fisica o virtuale. Il periodo di rilevazione dati, considerando anche la fase pilota di testing dello

strumento, è circoscrivibile al periodo luglio 2022- luglio 2023. Il materiale empirico grezzo non sistematizzato si compone dunque di 22 interviste in profondità per un totale di 306.179 caratteri di trascrizione letterale.

2. ANALISI ED ESITI DELLE INTERVISTE

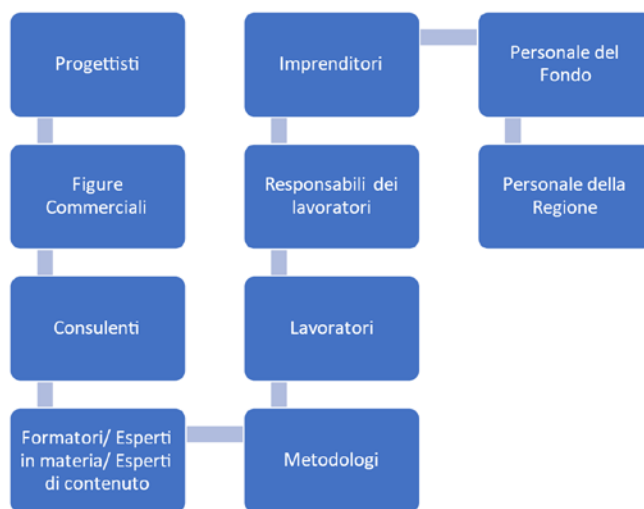
Il materiale empirico grezzo si compone dunque di 22 interviste in profondità per un totale di 306.179 caratteri di trascrizione letterale delle stesse. Per quello che concerne l'analisi dei dati, essa si è avvalsa in prima istanza di un'analisi del testo supportata dall'analisi della frequenza lessicale. Secondo i principi della ground theory costruttivista⁴ (Charmaz K., 2000; Hallberg, L. R. M. (2006) nella quale il ricercatore assume una posizione riflessiva e studia come i soggetti costruiscano significati e azioni in situazioni specifiche (Charmaz, 2006), si è poi passati all'individuazione di *core category* ricorrenti e alla formulazione, ove necessario, di nuove ipotesi di ricerca. La comprensione interpretativa del ricercatore si è dunque preferita alla spiegazione del ricercatore, cioè ci si è soffermati su come l'intervistato creasse la sua interpretazione e il suo significato dei processi certificativi.

Sulla base dell'analisi delle interviste trascritte, sono dunque stati individuati quattro nuclei tematici - *core-category* di seguito elencate - su cui si sono raggruppate le narrazioni e i vissuti dei soggetti intervistati:

1. Ruoli e Persone coinvolte nei processi di attestazione e valutazione e loro competenze
2. Criticità o esperienze critiche connesse a processi di IVC o attestazione trasparente e spendibile
3. Punti di forza o linee promettenti individuate nel processo di IVC o attestazione trasparente e spendibile
4. Confronto con altre Linee di Finanziamento e trasferibilità dei processi previsti dal protocollo del Fondo.

FIGURA 13

Core Category- Ruoli e Persone coinvolte nei processi di attestazione e valutazione



4 Charmaz K. Grounded theory. Objectivist and constructivist methods. Handbook of qualitative research 2nd edition, N. K. Lincoln, Y. S. Denzin. Sage, Thousands Oaks 2000; 509-535 e Hallberg, L. R. M. (2006). The "core category" of grounded theory: Making constant comparisons. International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being, 1(3), 141-148.

In riferimento alla core category *Ruoli e Persone*, si sono evidenziate (Fig. 13) almeno una decina di figure direttamente coinvolte nei processi di attestazione e valutazione delle competenze in esito alla formazione finanziata. Il richiamo alla numerosità dei ruoli e delle persone non era stato preso in considerazione nelle ipotesi iniziali ed è invece emerso come elemento distintivo i processi formativi e certificativi. L'eterogeneità delle figure è da un lato elemento di ricchezza per alimentare quelle sinergie indispensabili per la buona riuscita di un percorso formativo utile sia all'impresa sia al lavoratore, dall'altro, diventa elemento di complessità di cui non sempre vi è consapevolezza prima di avviare processi di IVC o di attestazione trasparente e spendibile. A tale aspetto si aggiunge il tema del livello di conoscenza e di competenza di alcune figure rispetto al tema della certificazione. Un totale digiuno sul tema o l'assenza di competenze specifiche di carattere progettuale o valutativo può creare non solo situazioni di disallineamento tra quanto previsto nei progetti (e dunque quanto finanziato) e quanto effettivamente agito nel contesto formativo ma anche alimentare ostacoli non facilmente superabili rispetto alla possibilità di avviare processi IVC conformi alla norma. Questo, come vedremo nella seconda core category e nella conclusione del presente studio, può essere un punto di caduta delle politiche formative.

Una seconda categoria è relativa alle *Criticità ed esperienze critiche* connesse ai processi di IVC o attestazione trasparente e spendibile (Fig. 14). Le principali criticità connesse ai processi di IVC o messa in trasparenza delle competenze, riferite dagli intervistati riguardano in prima istanza le risorse: economiche, umane e di tempo. Chi si è avvicinato per la prima volta a processi di questo tipo, ha presto dovuto fare i conti con un contesto che potremmo definire di *slow training* a discapito di una *fast training* auspicato dai più: serve più tempo per la progettazione, più tempo all'erogazione, più tempo per la valutazione, anche al personale esperto. Se, infatti, da un

lato occorre un buon grado di esperienza e dimestichezza nell'individuare gli standard di competenza secondo la logica dei repertori, dall'altro emerge come criticità un non perfetto allineamento tra le unità di competenza (UC) elencate nei repertori e le competenze in esito alle attività formative finanziate, anche alla luce della diversa durata delle stesse (UC agganciate a standard formativi di centinaia di ore a fronte di attività formative finanziate di breve durata).

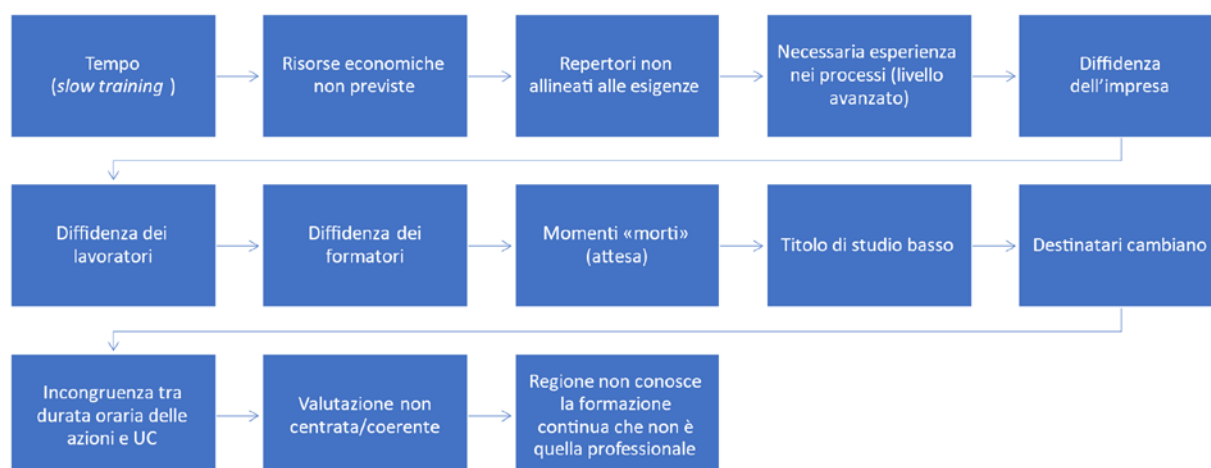
Altra questione critica riguarda la diffidenza, rilevata dagli attuatori, nei soggetti coinvolti, diffidenza percepita soprattutto nel momento in cui si affronti il tema della valutazione delle competenze (i docenti coinvolti possono essere digiuni di competenze docimologiche e percepire tali richieste dell'attuatore come "extra incarico", i lavoratori possono sentirsi valutati "come a scuola" – in particolare se la valutazione è mal progettata – l'impresa non comprende il valore aggiunto di tali processi che portano via tempo).

Tali criticità si acquiscono nel momento in cui il destinatario della formazione si trovi in condizioni di fragilità (straniero, bassa scolarizzazione, contratto atipico) o nel momento in cui sia trascorso diverso tempo tra la fase progettuale e la fase erogativa, poiché frequentemente la forza lavoro e le esigenze dell'impresa sono mutate rispetto a quanto previsto nel progetto finanziato e l'attuatore si trova in difficoltà.

Elementi critici vengono riportati dagli intervistati in riferimento alle Regioni: le attestazioni, i protocolli, testi unici o le piattaforme regionali, di supporto ai processi certificativi, sembrano risultare poco flessibili e pensate soprattutto per la formazione professionale più che a quella continua. Se poi la formazione continua è finanziata, come nel caso delle attività del Fondo For. Agri, l'ente attuatore probabilmente si dovrà cimentare con l'utilizzo parallelo di piattaforme diverse e la moltiplicazione del tempo dedicato al caricamento dati di uno stesso progetto formativo.

FIGURA 14

Core Category- **Criticità ed esperienze** connesse a processi di IVC o attestazione trasparente e spendibile



Tali criticità non hanno tuttavia impedito agli attuatori di vedere e vivere gli aspetti positivi dei processi sperimentati. Un passaggio di un'intervista credo possa essere l'emblema di quanto narrato: *"L'esperienza [...] ha permesso di riempire di significato la formazione"*; gli enti attuatori si sono cimentati con nuovi metodi di lavoro e, quando hanno avuto modo di spiegare anche ad altri

quale fosse la ratio dietro a certe richieste, hanno percepito una certa curiosità da parte dell'impresa e dei destinatari della formazione; la progettazione così impostata è stata percepita come *"realmente per competenze"*, situata e agganciata alle reali competenze dei destinatari della formazione e alle *esigenze di qualificazione dell'impresa*.

FIGURA 15

Core Category - **Punti di forza o linee promettenti** del processo di IVC



Un'ultima categoria ricorrente nelle interviste ha riguardato le potenzialità del protocollo metodologico sperimentato con il Fondo For.Agri rispetto a quanto richiesto da altre linee di finanziamento a cui gli enti attuatori partecipano. Il metodo proposto dal Fondo è stato definito impegnativo e chiaro. *Impegnativo* in quanto richiede effettivamente che tutti i soggetti coinvolti siano allineati e formati rispetto all'IVC e più in generale, potremmo dire, volti a garantire l'allineamento significativo tra la progettazione, l'erogazione e la valutazione dei processi formativi.

La *chiarezza* invece è stata richiamata soprattutto in riferimento all'accompagnamento formativo offerto dal Fondo (diversi sono stati gli appuntamenti e i seminari formativi a supporto del protocollo) e agli allegati tecnici previsti e le schede di supporto. Secondo il punto di vista di alcuni attuatori, nella buona parte delle linee di finanziamento ci si limita a richiedere, nel testo dei bandi, i processi certificativi e a fornire modelli di attestazione,

senza avere ulteriori materiali di supporto, di guida o interpretazione metodologica che vada oltre la norma. Il supporto metodologico e docimologico pare assente e se ne sente invece la necessità. In ultimo, il protocollo esperito ha permesso agli attuatori di meglio comprendere le differenze tra i diversi livelli di attestazione (di parte prima, seconda, terza) e dunque rendersi conto che quanto esplicitavano nelle loro progettualità (ad esempio processi certificativi di parte terza) non aveva talvolta le condizioni minime per essere definito tale.

La possibile trasferibilità del modello ad altri canali di finanziamento sembra dunque del tutto possibile, a detta degli attuatori, ma comporta da parte degli enti uno sforzo che talvolta viene percepito come vano e non sempre riconosciuto dal punto delle risorse stanziato. Tale aspetto si acuisce, in particolare, su linee che hanno rivolto l'attenzione all'output (l'attestato/certificato) e non al processo metodologico che può garantire la validità dello stesso.

FIGURA 16

Core Category - **Confronto** con altre Linee di Finanziamento



LA SPERIMENTAZIONE DI FOR.AGRI

1. IVC E IL SISTEMA SPERIMENTALE FOR.AGRI: UNA ESPERIENZA DI SUCCESSO

L'Individuazione, Validazione e Certificazione delle Competenze (IVC) è un processo che mira a riconoscere formalmente le conoscenze, le abilità e le competenze acquisite da un individuo in qualsiasi contesto, sia esso formale (scuola, università), non formale (corsi di formazione, volontariato) o informale (esperienza lavorativa, vita quotidiana). Questo riconoscimento è di fondamentale importanza in un mercato del lavoro sempre più competitivo e in continua evoluzione.

Il sistema IVC, introdotto in Italia dalla Legge 92/2012 e dal D.lgs. 13/2013, ha come obiettivo quello di valorizzare le competenze acquisite fuori dai percorsi formali tradizionali, offrendo così a tutti gli individui maggiori opportunità di crescita professionale. Attraverso l'IVC, è possibile ottenere una certificazione che attesta il possesso di determinate competenze, rendendole spendibili nel mondo del lavoro e facilitando l'accesso a percorsi di formazione più avanzati.

In sintesi, l'IVC è uno strumento fondamentale per:

- Riconoscere e valorizzare le competenze acquisite in ogni contesto
- Facilitare l'orientamento e la riqualificazione professionale
- Promuovere l'apprendimento permanente
- Aumentare l'occupabilità

For.Agri è stata una delle prime realtà in Italia a investire nella sperimentazione dei percorsi di Individuazione, Validazione e Certificazione delle Competenze (IVC). Attraverso progetti specifici, ha sostenuto la certificazione delle competenze acquisite al termine di percorsi

formativi, valorizzando così le conoscenze e le abilità maturate anche al di fuori dei contesti scolastici tradizionali.

L'obiettivo di For.Agri è sempre stato quello di rendere più trasparente e riconoscibile il valore delle competenze acquisite, sia dai giovani che dai professionisti, facilitando così l'inserimento nel mondo del lavoro e l'accesso a nuove opportunità formative, anche prima dello sviluppo e dell'implementazione del Sistema For.Agri: le parti sociali agricole, dimostrando una grande lungimiranza, avevano introdotto un innovativo sistema di registrazione e riconoscimento delle competenze acquisite durante la formazione finanziata dal Fondo già durante le trattative per il contratto nazionale dei florovivaisti del triennio 2018/2021. Questo strumento rappresenta un passo avanti fondamentale per valorizzare il capitale umano del settore, promuovendo la professionalizzazione e la crescita delle competenze all'interno delle aziende florovivaistiche.

Il percorso sperimentale di For.Agri si è basato su un'attenta analisi dei bisogni del territorio e delle aziende, identificando le competenze più richieste e sviluppando strumenti e metodologie ad hoc per la loro valutazione. Questo approccio ha permesso di creare un sistema di riconoscimento flessibile e personalizzato, in grado di adattarsi alle diverse esigenze degli individui e delle imprese.

I risultati ottenuti da For.Agri in questo ambito sono stati molto positivi, dimostrando l'efficacia dei percorsi IVC nel valorizzare il capitale umano e nel favorire lo sviluppo di competenze spendibili nel mercato del lavoro.

2. LE PARTNERSHIPS STRATEGICHE: ESPERIENZE CON LE REGIONI

A partire dal 2018 For.Agri non solo ha iniziato la sperimentazione di un protocollo metodologico volto a supportare l'individuazione e la validazione delle competenze acquisite nel contesto del sistema nazionale di certificazione, ma ha anche avviato diverse partnerships strategiche con altri stakeholders della formazione professionale, e in particolare con alcune regioni.

In merito si è contraddistinta particolarmente l'importante iniziativa realizzata principalmente in colla-

borazione con la Regione Piemonte e cinque aziende agroalimentari del territorio. Questo progetto, che si distingue come la prima iniziativa finanziata da un Fondo Interprofessionale, ha avuto un impatto significativo sulla valorizzazione delle competenze professionali nel settore agroalimentare. La sperimentazione ha portato alla certificazione di lavoratori dipendenti di un'azienda, i quali hanno ottenuto, grazie al servizio IVC della Regione Piemonte e un percorso di formazione complementare, la Qualifica di Addetto banconiere-macelleria.

Nel complesso, questa esperienza si è rivelata estremamente positiva e fruttuosa. Ha visto una sinergia efficace tra il settore pubblico e quello privato, unendo le forze per avviare un obiettivo comune: fornire ai lavoratori coinvolti l'opportunità di vedere riconosciute le proprie competenze professionali. Queste competenze erano state accumulate nel corso di anni di esperienza lavorativa e attraverso corsi di formazione che, sebbene preziosi, non erano stati formalmente riconosciuti. In un mercato del lavoro in continua evoluzione e sempre più competitivo, tale iniziativa si è dimostrata cruciale per garantire che le abilità e le conoscenze acquisite dai lavoratori non andassero sprecate.

In aggiunta a questo successo iniziale, il Fondo ha ulteriormente ampliato le sue attività attraverso gli avvisi del 2021 e del 2022. Questi avvisi hanno introdotto una linea di finanziamento specifica per incentivare esperienze simili anche in altri territori italiani, come Lazio, Abruzzo e Friuli-Venezia Giulia. Grazie a questa strategia, le aziende aderenti al Fondo hanno avuto l'opportunità di ricevere finanziamenti per i servizi IVC destinati ai propri dipendenti. Questo approccio non ha solo ampliato l'impatto dell'iniziativa ma ha anche potenzialmente posto le premesse per creare in futuro una rete di collaborazione tra diverse regioni che favorisca uno scambio di buone pratiche ed esperienze.

Grazie agli avvisi menzionati, il Fondo ha rafforzato la cooperazione con le regioni interessate, collaborando attivamente al completamento delle procedure necessarie per l'implementazione dei programmi. Inoltre, ha contribuito all'aggiornamento dei repertori regionali delle qualifiche nel settore agricoltura. Questa attività non solo ha facilitato il riconoscimento delle competenze ma ha anche garantito che i lavoratori abbiano accesso a opportunità professionali più qualificate.

In particolare, il servizio IVC ha giocato un ruolo fondamentale nel garantire che le competenze dei lavoratori fossero adeguatamente certificate e valorizzate.

3. I DATI DELLA SPERIMENTAZIONE FOR.AGRI

Il sistema sperimentale For.Agri si basa su un protocollo metodologico che viene applicato durante la fase di gestione di un piano e che guida passo passo il personale coinvolto nell'individuazione, nella validazione e infine nell'attestazione delle competenze acquisite dai partecipanti durante la formazione. Come tutte le sperimentazioni, anche il sistema For.Agri ha avuto varie evoluzioni, tanto nella strutturazione e formulazione del protocollo metodologico quanto nella sua applicazione; il Fondo è anche intervenuto per incoraggiare e facilitare

Questo servizio ha offerto ai lavoratori la possibilità di dimostrare formalmente le loro capacità professionali attraverso un processo strutturato di valutazione e certificazione che non solo ha fornito una risposta alle esigenze del mercato del lavoro ma ha anche potenzialmente contribuito a migliorare complessivamente la qualità della formazione professionale nel settore agroalimentare. La diffusione di standard riconosciuti legati alla qualità della formazione erogata (e non più solo alla quantità) dota infatti le imprese di strumenti di confronto tra le offerte formative che promuovono la competitività complessiva del sistema formativo.

L'obiettivo finale di questo progetto è stato quello di creare un sistema più inclusivo e riconoscitivo per tutti i lavoratori del settore agroalimentare. Attraverso questa iniziativa, si è cercato di garantire che ogni lavoratore potesse accedere a opportunità professionali migliori e più qualificate. In conclusione, l'esperienza per il riconoscimento degli apprendimenti e delle competenze acquisite in modo informale o non formale rappresenta un modello virtuoso di collaborazione tra pubblico e privato. Essa dimostra come sia possibile costruire percorsi formativi efficaci che rispondano alle esigenze dei lavoratori e del mercato, contribuendo così a creare un lavoro agroalimentare migliore per tutti gli attori coinvolti.

Tanto lo sviluppo del nostro protocollo quanto le esperienze di queste partnership sono raccontati nei Position Papers 1 e 2.

Di nuovo, come in tutte le sperimentazioni ci sono state grandi intuizioni, piccole incongruenze e indecisioni, ma in retrospettiva e soprattutto alla luce delle nuove sfide portate dal nuovo Decreto del MLPS del 9 luglio 2024, ci sentiamo di affermare che tutto il percorso di questi 5 anni di sperimentazione del sistema For.Agri hanno permesso sia al Fondo che agli enti di formazione e alle aziende, di costruire basi esperienziali solide, necessarie a proseguire lungo questa strada.

l'inclusione di tutti i processi di IVC nei progetti al di là del sistema For.Agri in sé, andando a modificare di volta in volta il formulario a presentazione e le voci di spesa ammissibili.

Abbiamo cercato di sintetizzare con poche tabelle e grafici, la portata quantitativa della sperimentazione. Si ricorda che gli avvisi For.Agri a partire dall'avviso 2/18 hanno introdotto la possibilità di scegliere volontariamente un percorso di certificazione regionale o un percorso per

l'ottenimento di una certificazione secondo norme UNI da Enti Accreditati Accredia o il percorso sperimentale For.Agri che veniva disciplinato all'interno dell'avviso e del vademecum.

Inoltre a partire a dall'avviso 1/22 e fino all'avviso 1/24, gli avvisi hanno previsto una incentivazione alla attivazione di uno dei tre percorsi, attraverso l'attribuzione di due punti all'interno della tabella di valutazione quantitativa.

Invece, era obbligatoria per tutti la progettazione per competenze.

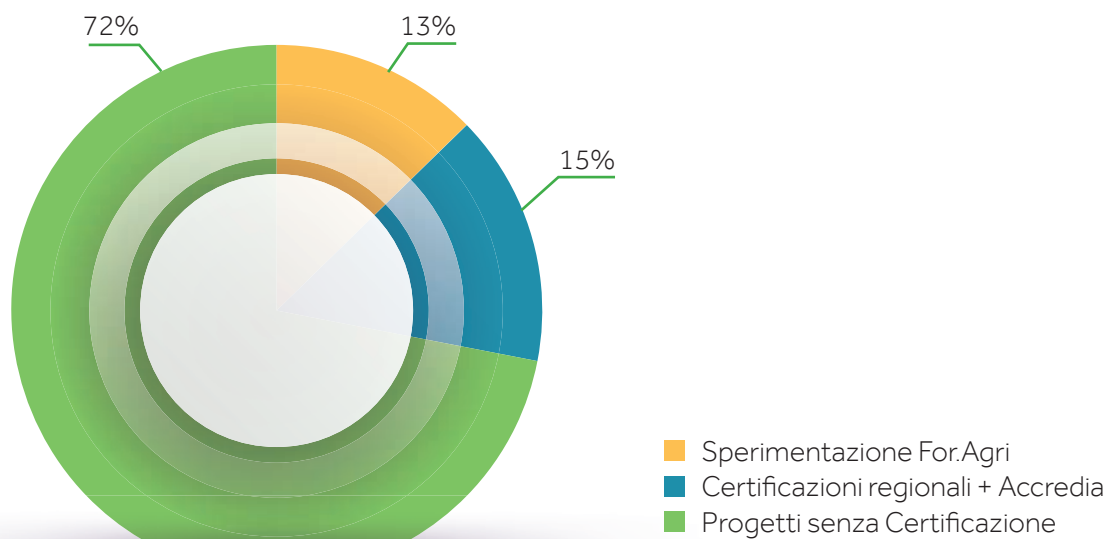
Il sistema sperimentale For.Agri nel dettaglio prevedeva

la individuazione e validazione degli apprendimenti acquisiti attraverso una prova di esame che si realizzava con una Commissione con la presenza del Docente o un esperto del settore, di un rappresentante dell'Ente di Formazione e di un Metodologo, normalmente messo a disposizione da For.Agri.

Abbiamo aggregato i dati di 9 avvisi pubblicati dal 2018 al 2024 e, in estrema sintesi, possiamo dire che il Fondo in totale per questi avvisi ha finanziato piani per oltre 34 milioni di euro; il 39% di questa somma, quindi oltre 13 milioni, hanno riguardato piani che avevano almeno un progetto che prevedeva uno dei tre percorsi sopra richiamati.

FIGURA 17

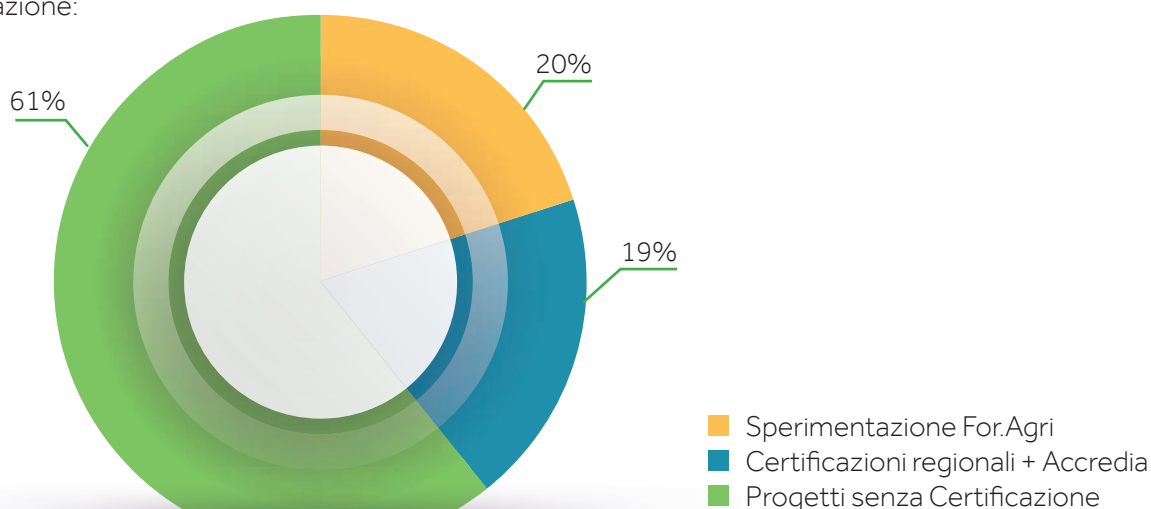
Progetti finanziati da For.Agri tra il 2018 ed il 2024 in base alla presenza e alla tipologia dei processi di IVC previsti a presentazione:



Tipologia	Progetti	%
Sperimentazione For.Agri	356	13
Certificazioni regionali + Accredia	420	15
Progetti senza Certificazione	1.970	72
Totale	2.746	100,0

FIGURA 18

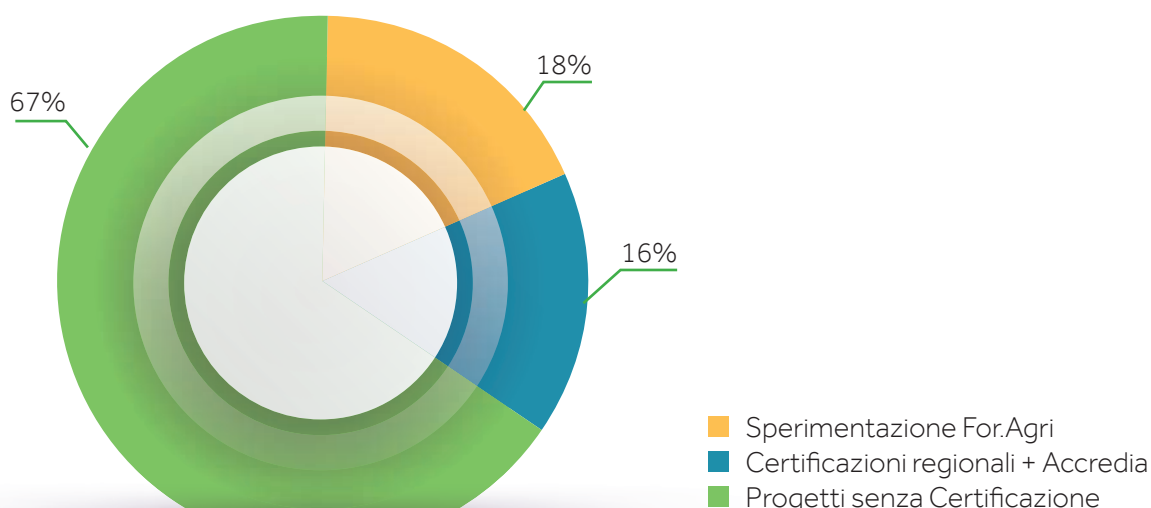
Importi finanziati da For.Agri tra il 2018 ed il 2024 in base alla presenza e alla tipologia dei processi di IVC previsti a presentazione:



Tipologia	Contributo	%
Sperimentazione For.Agri	6.934.021	20
Certificazioni regionali + Accredia	6.522.251	19
Progetti senza Certificazione	21.391.776	61
Totale	34.848.049	100,0

FIGURA 19

Numero di lavoratori che hanno partecipato a progetti formativi For.Agri tra il 2018 ed il 2024 in base alla presenza e alla tipologia dei processi di IVC previsti a presentazione:



Tipologia	Partecipanti	%
Sperimentazione For.Agri	8.973	18
Certificazioni regionali + Accredia	7.884	16
Progetti senza Certificazione	33.615	67
Totale	50.472	100,0

DETTAGLIO PER AVVISI

FIGURA 20

Dati relativi ai progetti finanziati tra il 2018 e il 2024 che non prevedevano alcun tipo di processo IVC:

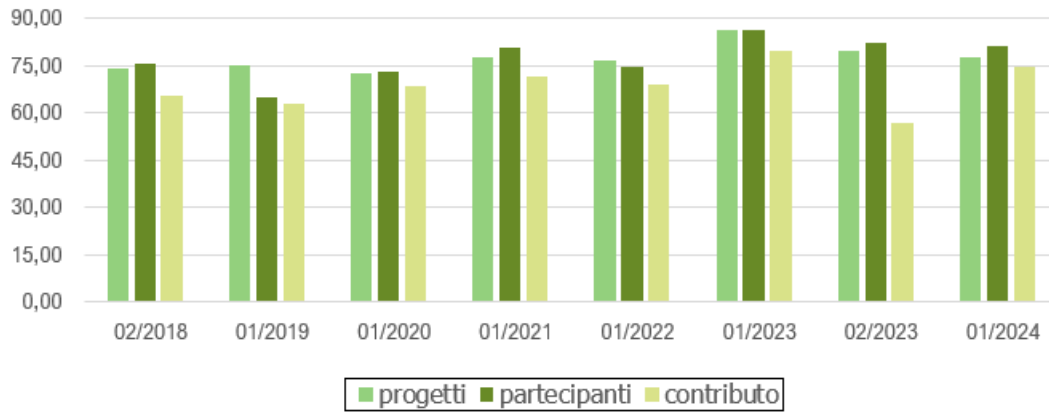


FIGURA 21

Dati relativi ai progetti finanziati tra il 2018 e il 2024 che prevedevano la Sperimentazione For.Agri:

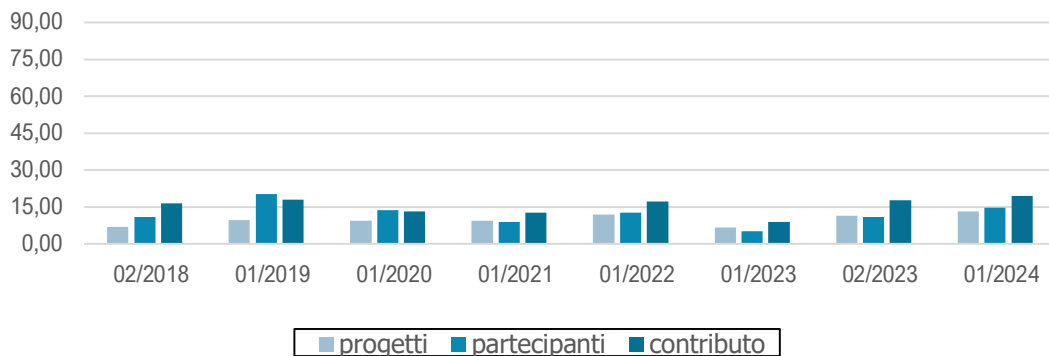
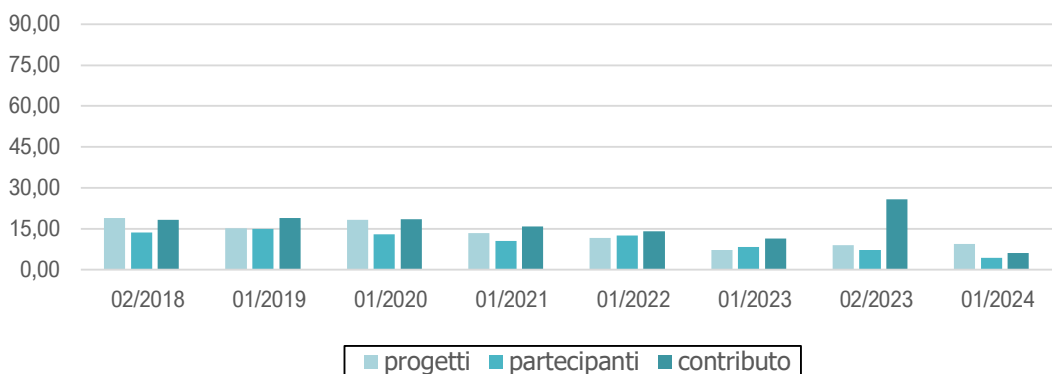


FIGURA 22

Dati relativi ai progetti finanziati tra il 2018 e il 2024 che prevedevano certificazioni UNI da parte di enti accreditati Accredia o processi di IVC con un sistema regionale



DETTAGLIO PER AVVISO

FIGURA 23

Avviso	Numero progetto	Tipologia	"Partecipanti alla presentazione"	Contributo For.Agri alla presentazione
Avviso 02/2018	24	Sperimentazione For.Agri	612	588.606,76
	65	Certificazioni regionali+ Accredia	764	650.554,57
	256	Piani senza Certificazione	4.252	2.329.127,31
Avviso 02/2018	345	totale	5.628	3.568.288,65
Avviso 01/2019	31	Sperimentazione For.Agri	1.040	658.851,26
	49	Certificazioni regionali+ Accredia	770	692.303,18
	241	Piani senza Certificazione	3.316	2.296.600,46
Avviso 01/2019	321	totale	5.126	3.647.754,91
Avviso 01/2020	41	Sperimentazione For.Agri	1.027	744.703,22
	80	Certificazioni regionali+ Accredia	974	1.039.995,04
	318	Piani senza Certificazione	5.469	3.833.815,29
Avviso 01/2020	439	totale	7.470	5.618.513,56
Avviso 01/2021	42	Sperimentazione For.Agri	786	732.575,54
	60	Certificazioni regionali+ Accredia	933	915.795,40
	349	Piani senza Certificazione	7.052	4.163.213,78
Avviso 01/2021	451	totale	8.771	5.811.584,72
Avviso 01/2022	43	Sperimentazione For.Agri	652	750.516,09
	42	Certificazioni regionali+ Accredia	644	618.531,46
	277	Piani senza Certificazione	3.838	3.017.284,50
Avviso 01/2022	362	totale	5.134	4.386.332,05
Avviso 02/2022	73	Sperimentazione For.Agri	3.230	1.563.694,50
	40	Certificazioni regionali+ Accredia	2.707	848.456,00
Avviso 02/2022	113	totale	5.937	2.412.150,50
Avviso 01/2023	23	Sperimentazione For.Agri	311	383.756,64
	25	Certificazioni regionali+ Accredia	501	495.356,00
	299	Piani senza Certificazione	5.148	3.442.364,31
Avviso 01/2023	347	totale	5.960	4.321.476,95
Avviso 02/2023	41	Sperimentazione For.Agri	566	688.742,70
	32	Certificazioni regionali+ Accredia	374	1.005.814,00
	283	Piani senza Certificazione	4.288	2.203.502,11
Avviso 02/2023	356	totale	5.228	3.898.058,81
Avviso 01/2024	38	Sperimentazione For.Agri	749	822.574,42
	27	Certificazioni regionali+ Accredia	217	255.445,83
	224	Piani senza Certificazione	4.090	3.123.152,61
Avviso 01/2024	289	totale	5.056	4.201.172,87
TOTALE	356	Sperimentazione For.Agri	8.973	6.934.021
	420	Certificazioni regionali+ Accredia	7.884	6.522.251
	1.970	Piani senza Certificazione	33.615	21.391.776
TOTALE	2.746		50.472	34.848.049

FIGURA 24

Avviso	Numero progetto	Tipologia	"Partecipanti alla presentazione"	Contributo For.Agri alla presentazione
Avviso 02/2018	6,96	Sperimentazione For.Agri	10,87	16,50
	18,84	Certificazioni regionali+ Accredia	13,57	18,23
	74,20	Progetti senza Certificazione	75,55	65,27
Avviso 02/2018	100,00	totale	100,00	100,00
Avviso 01/2019	9,66	Sperimentazione For.Agri	20,29	18,06
	15,26	Certificazioni regionali+ Accredia	15,02	18,98
	75,08	Progetti senza Certificazione	64,69	62,96
Avviso 01/2019	100,00	totale	100,00	100,00
Avviso 01/2020	9,34	Sperimentazione For.Agri	13,75	13,25
	18,22	Certificazioni regionali+ Accredia	13,04	18,51
	72,44	Progetti senza Certificazione	73,21	68,24
Avviso 01/2020	100,00	totale	100,00	100,00
Avviso 01/2021	9,31	Sperimentazione For.Agri	8,96	12,61
	13,30	Certificazioni regionali+ Accredia	10,64	15,76
	77,38	Progetti senza Certificazione	80,40	71,64
Avviso 01/2021	100,00	totale	100,00	100,00
Avviso 01/2022	11,88	Sperimentazione For.Agri	12,70	17,11
	11,60	Certificazioni regionali+ Accredia	12,54	14,10
	76,52	Progetti senza Certificazione	74,76	68,79
Avviso 01/2022	100,00	totale	100,00	100,00
Avviso 02/2022	64,60	Sperimentazione For.Agri	54,40	64,83
	35,40	Certificazioni regionali+ Accredia	45,60	35,17
Avviso 02/2022	100,00	totale	100,00	100,00
Avviso 01/2023	6,63	Sperimentazione For.Agri	5,22	8,88
	7,20	Certificazioni regionali+ Accredia	8,41	11,46
	86,17	Progetti senza Certificazione	86,38	79,66
Avviso 01/2023	100,00	totale	100,00	100,00
Avviso 02/2023	11,52	Sperimentazione For.Agri	10,83	17,67
	8,99	Certificazioni regionali+ Accredia	7,15	25,80
	79,49	Progetti senza Certificazione	82,02	56,53
Avviso 02/2023	100,00	totale	100,00	100,00
Avviso 01/2024	13,15	Sperimentazione For.Agri	14,81	19,58
	9,34	Certificazioni regionali+ Accredia	4,29	6,08
	77,51	Progetti senza Certificazione	80,89	74,34
Avviso 01/2024	100,00	totale	100,00	100,00
TOTALE	12,96	Sperimentazione For.Agri	17,78	19,90
	15,29	Certificazioni regionali+ Accredia	15,62	18,72
	71,74	Progetti senza Certificazione	66,60	61,39
TOTALE	100,00		100,00	100,00

4. IL PROTOCOLLO METODOLOGICO FOR.AGRI PER LA SPERIMENTAZIONE

Come accennato, il protocollo metodologico IVC di For.Agri è un insieme di procedure e strumenti specifici sviluppati dall'organizzazione per guidare l'implementazione dei percorsi di Individuazione, Validazione e Certificazione delle Competenze (IVC) nel settore agricolo. In sostanza, è una sorta di "manuale" dettagliato che indica passo dopo passo come organizzare e gestire un percorso di riconoscimento degli apprendimenti acquisiti nella formazione finanziata dal Fondo, tenendo conto delle specificità del mondo agricolo.

Nel dettaglio, il protocollo metodologico del sistema For.Agri si è articolato in tre documenti:

1. La "Scheda A" – un modello da compilare prima dell'inizio della formazione e volto a mettere in relazione il quadro di riferimento con i fabbisogni formativi dei partecipanti di standard e dunque con le attività formative previste. La Scheda A dunque va ad esplicitare a quali tra le competenze incluse in un dato quadro di riferimento possano essere ricondotti i bisogni formativi dei partecipanti, e come si intende formare queste competenze.

La scheda A si è spesso rivelata un utile strumento di riflessione per la riprogettazione di dettaglio. Nella formazione finanziata è normale che passino molti mesi tra la presentazione di un piano (e dunque dalla raccolta e analisi dei fabbisogni formativi delle aziende e dei lavoratori) alla sua approvazione e attuazione; e nel settore agroalimentare è anche normale che molti lavoratori siano stagionali e che quindi le aziende e gli enti di formazione durante la fase di presentazione non abbiano a disposizione il personale che prenderà effettivamente parte alla formazione. Questi due fattori rendono spesso necessario apportare qualche modifica all'offerta formativa – è possibile per esempio che nei mesi intercorsi tra la prima analisi dei fabbisogni in fase di presentazione e l'inizio delle attività formative, l'azienda abbia cambiato alcuni processi produttivi o abbia assunto nuovo personale con delle lacune che non erano emerse in precedenza. Compilare la Scheda A può contribuire a far emergere delle criticità – magari che si stanno dedicando troppe ore alla formazione su un determinato argomento, mentre i partecipanti coinvolti hanno espresso più difficoltà in un altro ambito; oppure che gli output previsti della formazione non rispecchiano l'effettivo grado di autonomia decisionale dei lavoratori coinvolti; oppure che alcune tecniche, prodotti o processi produttivi oggetto della formazione sono nel frattempo diventati obsoleti o inadatti alle esigenze delle aziende e dei lavoratori.

2. La "Scheda B" – un modello da compilare durante la formazione e volto a progettare la valutazione.

Valutare le competenze acquisite durante la formazione professionale è molto meno facile e lineare di quanto non si possa pensare. In primo luogo, soprattutto nel settore agroalimentare, le competenze acquisite dai lavoratori sono spesso abilità pratiche che possono essere valutate adeguatamente soltanto osservando la performance lavorativa del partecipante: per verificare che un operaio agricolo abbia appreso, per fare un esempio come potare è necessario osservarlo mentre effettua in autonomia l'attività di potatura; non è necessario somministrargli un test a crocette. Il fatto che sia spesso necessario sottoporre i partecipanti a questo tipo di prove valutative, dette prestazionali, pone una lunga serie di problemi di ordine pratico connessi all'organizzazione e alla realizzazione delle prove, che devono avvenire necessariamente sul luogo di lavoro e in una determinata fase del processo produttivo.

Inoltre, può succedere che alcuni lavoratori per varie cause di carattere personale non vogliono, legittimamente, partecipare alle prove valutative. In questo caso si è proceduto con un attestato di messa in trasparenza del percorso senza procedere con la valutazione.

Attraverso il supporto tecnico del Fondo e con la compilazione della Scheda B si è cercato, quindi di supportare il processo valutativo con l'obiettivo di valutare tutte le competenze per tutti i partecipanti.

La Scheda B è connessa alla Scheda A, che a sua volta riferisce le competenze ad un quadro di standard di riferimento – alcuni quadri di riferimento contengono anche ottime indicazioni per la valutazione delle competenze, e forniscono esempi e suggerimenti relativamente a quale processo valutativo adottare.

L'esperienza concreta sul campo ha permesso, per tutte le componenti coinvolte nel processo, di trovare le migliori soluzioni possibili per il raggiungimento del risultato.

3. La "Scheda C" è un modello da compilare in seguito alla realizzazione delle prove valutative, e ha lo scopo di esplicitare i risultati delle prove in modo che siano 'leggibili' nel contesto del quadro di standard di riferimento in cui sono incluse le competenze acquisite dai partecipanti.

Per fare questa operazione è importante il raccordo con le Schede A e B: se una prova viene superata, si consi-

derano acquisite le competenze ad essa associate nella Scheda B, e la connessione tra queste competenze ed il quadro di standard di riferimento in cui sono incluse è evidenziata nella Scheda A.

Utilizzando insieme le Schede A, B e C si può quindi ottenere per ognuno dei partecipanti una lista delle competenze effettivamente acquisite a valle della formazione, e queste competenze possono essere riferite ad un quadro di standard di riferimento.

Nei primi anni della sperimentazione, le Schede A, B e C erano strutturate per individuare, validare e attestare soltanto le competenze riferite all'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni di INAPP (e quindi anche ai repertori regionali, dal momento che i repertori fanno a loro volta riferimento ad Atlante); le schede inoltre erano piuttosto complesse da utilizzare – non esisteva una versione scritta del protocollo che descrivesse la funzione delle tre schede o ne spiegasse i termini più tecnici. Questo perché, per quanto ci sia stato un numero sempre crescente di progetti che prevedevano il sistema For.Agri negli avvisi dal 2/18 al 1/22, fino alla pubblicazione dell'avviso 2/22 non c'è mai stata la necessità di rendere il protocollo metodologico uno strumento che potesse potenzialmente essere implementato su

tutti i progetti di tutti i piani finanziati su un avviso. In assenza di questa necessità, il Fondo ha dato priorità all'utilizzo della sperimentazione For.Agri come canale di formazione sui processi IVC per il personale degli enti di formazione e delle aziende coinvolto nella progettazione e nella gestione dell'offerta formativa – piuttosto che scrivere un protocollo metodologico accessibile a tutti e applicabile in relazione ai quadri di standard di riferimento, si è preferito concentrarsi solo su Atlante e affidare ogni progetto che prevedeva la sperimentazione For.Agri ad un esperto di metodo con l'incarico di accompagnare la funzione di protocollo.

Gli esperti di metodo che hanno collaborato con il Fondo – le dott.sse Caccioppoli e Sposato e i dott.ri Bologna e Niccoli – hanno affiancato e supportato il personale incaricato della progettazione e della gestione dell'offerta formativa nella compilazione delle Schede A, B e C; confrontarsi uno ad uno con un esperto di metodo e poter applicare tutta una serie di ragionamenti altrimenti astratti rispetto al caso specifico del progetto che si stava gestendo è stato sicuramente un modo ideale per iniziare ad approcciarsi alla progettazione e all'erogazione di progetti formativi con processi di IVC per molti dei progettisti che collaborano con il Fondo.

5. L'ESPERIENZA DEL FONDO NUOVO COMPETENZE – SECONDA EDIZIONE – E L'AVVISO FOR.AGRI 2/22

Un passaggio importante nell'evoluzione di tutto il processo, si è determinato con la pubblicazione dell'avviso 2/22; questo avviso finanziato e gestito dal Fondo era collegato al Bando FNC (nel contesto delle misure previste nel PNRR) emanato da ANPAL, ed uno dei requisiti richiesti da ANPAL per il finanziamento dei piani era stato quello di prevedere per tutti i progetti l'individuazione e la validazione delle competenze acquisite dai partecipanti.

In questo contesto riteniamo che l'esperienza pregressa abbia dimostrato la validità del Sistema For.Agri e il grado di familiarità e fiducia degli enti di formazione e delle imprese nei confronti del sistema stesso; dovendo includere un processo di individuazione e validazione degli apprendimenti, gli enti di formazione e le aziende hanno scelto il Sistema For.Agri nel 64.6% dei casi.

Con l'avviso 2/22, inoltre, abbiamo sperimentato con maggiore intensità le potenzialità dell'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni. L'Atlante è un quadro di riferimento estremamente valido per tutte le competenze tecnico professionali 'di base' del settore agroalimentare, come per esempio le tecniche di potatura e innesto, le tecniche di fertirrigazione o l'utilizzo di macchinari per i processi produttivi; si presta

tuttavia di meno come riferimento per tutte le competenze legate ad ambiti in cui l'innovazione delle tecnologie e dei processi è estremamente rapida, perché il suo processo di aggiornamento è purtroppo piuttosto lento.

Nel contesto dell'avviso 2/22, ANPAL ha stabilito di rendere obbligatori i processi IVC, ed oltre all'Atlante del Lavoro ha deliberato di includere i seguenti altri quadri di riferimento: quadro comune europeo di riferimento per le competenze digitali (DigComp), classificazione europea contenuta nella norma UNI EN 16234-1 "e-Competence Framework 3.0", classificazione European Skills, Competences, Qualifications, and Occupation (ESCO). Di questi, quello che è stato più apprezzato ed utilizzato dai nostri enti di formazione è stato DigComp, un quadro estremamente duttile che permette di mettere efficacemente in trasparenza tutte le competenze acquisite in ambito informatico e digitale.

L'inclusione di questi altri quadri di riferimento e il gran numero di progetti ci hanno costretti ad una revisione delle Schede A e B per l'avviso 2/22, in modo che le stesse schede fossero sia più facili da applicare in parziale autonomia sia compatibili con quadri di riferimento diversi dall'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni; questo lavoro di revisione,

unito all'uscita della prima bozza del futuro DM del MLPS 09/07/2024 ad ottobre 2023, hanno dato inizio ad una lunga serie di riflessioni che ci hanno infine portato alla versione attuale del protocollo metodologico For.Agri.

Al di là dell'aggiornamento del protocollo, l'inclusione di altri quadri di riferimento nel Sistema For.Agri si è per altro andata ad innestare su altro aspetto del Sistema che nel corso di questi anni è stato soggetto a varie modifiche e vicissitudini: ovvero come agevolare l'applicazione del Sistema For.Agri e dei processi IVC in generale a livello di gestione del budget, compilazione del formulario di presentazione e inserimento delle attività legate all'IVC nella piattaforma di monitoraggio.

I Fondi Interprofessionali infatti non solo devono finanziare formazione di qualità (e l'applicazione di processi IVC senz'altro eleva la qualità e l'efficacia di un percorso formativo) ma devono anche garantire che i fondi pubblici che gestiscono vengano utilizzati in maniera trasparente e in con-

formità con gli standard concordati con il Ministero del Lavoro; includere processi IVC in un percorso formativo non solo richiede una certa impostazione di tipo metodologico, ma comporta anche dei costi aggiuntivi legati alla valutazione delle competenze pregresse dei partecipanti prima dell'inizio della formazione, alla riprogettazione di dettaglio, all'elaborazione del disegno valutativo e alla somministrazione e correzione delle prove finali.

Per permettere agli enti e alle aziende di includere sia il Sistema For.Agri quanto altri percorsi IVC nei progetti, è stato necessario apportare una serie di modifiche sia al formulario di presentazione che alla strutturazione dei piani finanziari; queste modifiche hanno avuto tanto lo scopo di guidare gli enti e le aziende nella progettazione dell'intervento formativo in modo che impostassero correttamente dei processi IVC da un punto di vista metodologico, quanto lo scopo di rendere più agevole e trasparente la rendicontazione dei costi associati alle attività IVC.

6. GLI ULTIMI AVVISI FOR.AGRI

Con la pubblicazione dell'avviso 2/23, continuando con l'evoluzione dei processi di applicazione dei percorsi di IVC, abbiamo previsto la possibilità di progettare i piani anche utilizzando altri quadri diversi da Atlante.

A valle di questa esperienza quinquennale e all'indomani della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del DM del MPLS 09/07/2024, riteniamo comunque di poter affermare di essere complessivamente in una buona situazione; abbiamo già iniziato a sperimentare il nuovo protocollo metodologico semplificato per gli avvisi dall'1/23 in poi, e gli enti e le aziende sono stati in grado di applicarlo in quasi completa autonomia nonostante non avessero ancora avuto modo di partecipare agli incontri formativi che abbiamo programmato per introdurlo. L'introduzione dei campi specifici per l'IVC a formulario ha reso automatici molti processi di monitoraggio che prima richiedevano diversi giorni di lavoro, e a partire dall'1/24 entreranno in vigore delle ulteriori modifiche relative alla rendicontazione dei costi relativi alle attività IVC, cosa che speriamo renda l'impostazione del budget e la rendicontazione delle spese per queste attività più facile per gli enti e per le aziende, rendendo quindi anche più agevole per gli uffici del Fondo fare le necessarie verifiche sulla congruità degli importi e dei giustificativi durante la lavorazione delle richieste di saldo.

Ovviamente le novità introdotte dal DM del MPLS 09/07/2024, necessiteranno inevitabilmente di un salto di qualità nell'organizzazione del lavoro (For.Agri finanzia in

media 330 progetti per avviso). Per questo ci stiamo dotando di strumenti utili per permettere ad enti e aziende di realizzare dei processi di individuazione e validazione delle competenze in maniera sostanzialmente autonoma e abbastanza ben integrata nella normale presentazione, gestione e rendicontazione di un piano formativo.

Il primo avviso in cui andremo a rendere obbligatoria quanto meno le attività di individuazione delle competenze avrà sicuramente dei risvolti problematici che richiederanno degli sforzi aggiuntivi da parte degli uffici del Fondo, degli enti di formazione, delle aziende e dei lavoratori per essere risolti.

Pur consapevoli di queste difficoltà, riteniamo comunque di poter essere fiduciosi perché abbiamo avuto cinque anni per commettere errori ed imparare da essi, per far emergere i problemi sia di tipo metodologico che di ordine pratico e risolverli, e in generale per fare esperienza in questo ambito così complesso; abbiamo soprattutto avuto cinque anni per formarci: per formare il personale del Fondo, gli enti e le aziende su come gestire i processi IVC specificatamente nel contesto della formazione continua finanziata. Abbiamo inoltre ancora tutti gli avvisi attualmente in corso – l'1/23, il 2/23 e l'1/24 - per continuare a fare esperienza e a migliorarci, nonché diversi mesi per offrire a noi, agli enti e alle aziende ulteriori incontri formativi per colmare le nostre lacune e prepararci al meglio a questo cambiamento.

CONCLUSIONI E PROSPETTIVE

Come già accennato, il DM del MPLS 09/07/2024 prevede che i Fondi Interprofessionali dovranno, attraverso una specifica regolamentazione, garantire che tutti i progetti formativi da loro finanziati includano dei processi di Individuazione e possibilmente di Validazione delle competenze acquisite dai partecipanti. Tali processi di IV dovranno far seguito ad una progettazione per competenze basata su quadri di standard di riferimento rispetto ai quali il Decreto ha riconosciuto i Fondi quali enti titolari delegati, ovvero: l'Atlante del lavoro e delle qualificazioni; il quadro comune europeo di riferimento per la conoscenza delle lingue (QCER); il quadro comune europeo di riferimento per le competenze digitali (DigComp) ed altri quadri utilizzati a livello Europeo o internazionale.

Per il For.Agri, questo Decreto arriva al termine di un percorso che, come detto, nel corso di questi sette anni e nove avvisi, ha finanziato quasi 800 progetti che prevedevano l'applicazione del Sistema For.Agri o di altri processi IVC, coinvolgendo in tutto più di 6.000 aziende distribuite su tutto il territorio italiano e quasi 17.000 lavoratori con ogni possibile inquadramento professionale, dagli operai ai dirigenti; nel nostro piccolo contesto, possiamo dire di aver contribuito a diffondere la cultura dell'IVC in maniera capillare. Anche e soprattutto per questo ci aspettiamo che gli incontri formativi che or-

ganizzeremo in previsione e preparazione dell'applicazione del Decreto riguarderanno l'approfondimento e l'interiorizzazione di concetti già appresi e che in generale nessuno o quasi arrivi al primo avviso post Decreto completamente impreparato ad affrontarne le novità.

In applicazione del Decreto il For.Agri in qualità di ente titolare delegato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi ⁵, invierà per l'approvazione al MLPS, un regolamento per la disciplina, (ex art. 4, comma 2^o del Decreto) delle condizioni di fruizione e garanzia dei servizi di individuazione, validazione delle competenze acquisite in esito agli interventi formativi finanziati in qualsiasi forma dal Fondo, anche mediante voucher individuali.

Il Regolamento prevede un allegato tecnico, il protocollo metodologico che sarà sostanzialmente il frutto del Protocollo già utilizzato e messo a punto in questi anni grazie al contributo di tutti gli attori coinvolti.

L'auspicio dei Soci del Consiglio di Amministrazione, del Presidente e della Struttura del Fondo è quello di contribuire a far crescere le competenze dei lavoratori e, di conseguenza, la competitività delle aziende del sistema agricolo nazionale, alle prese con una ristrutturazione profonda in termini di innovazione per la sostenibilità.

5 "1. Per le finalità attuative di cui al presente decreto, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali individua i seguenti enti titolari delegati per i relativi ambiti di competenza:

a) i fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e i fondi bilaterali per la formazione e l'integrazione del reddito di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 per servizi di individuazione, di validazione e di certificazione delle competenze acquisite in esito agli interventi promossi dagli stessi ai sensi della normativa vigente;"

6 "1. Gli enti titolari delegati, limitatamente ai rispettivi ambiti di competenza di cui all'articolo 4, assicurano la regolamentazione e l'organizzazione dei servizi di individuazione, di validazione e di certificazione delle competenze relative alle qualificazioni di titolarità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in conformità con gli standard minimi di sistema definiti ai sensi e per gli effetti dell'articolo 7 del decreto legislativo 16 gennaio 2013 n. 13 e in attuazione dei riferimenti operativi comuni definiti al paragrafo 1.4 delle Linee Guida SNCC."



ForAgri
Fondo Paritetico Nazionale
Interprofessionale per la Formazione Continua
in Agricoltura

Foragri è costituito da:
*Confagricoltura, Coldiretti, CIA,
CGIL, CISL, UIL e Confederdia*



Via G. B. Morgagni, 33 - 00161 Roma

+39 06 88 817 690

info@foragri.com www.foragri.com