



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

Indice dei contenuti

PREFAZIONE	2
<i>Pier Giovanni Bresciani, Gianni Cannata, Federica Giovannone</i>	
A. L'IDEA	10
<ul style="list-style-type: none">• Il metodo sperimentale Foragri per l'attestazione degli apprendimenti acquisiti nelle attività di formazione continua finanziate dal Fondo• PERCHÉ – COSA – COME <i>Stefano Bianchi – Roberto Bianchi</i>	
B. IL METODO	16
<ul style="list-style-type: none">• Presentazione del protocollo metodologico messo a punto dal Fondo• Le basi teoriche a supporto del metodo e illustrazione commentata dei documenti predisposti <i>Daniela Robasto</i>	
C. LA SPERIMENTAZIONE	28
<ul style="list-style-type: none">• Illustrazione delle attività svolte con gli attuatori, le aziende e i lavoratori Presentazione del materiale elaborato e dei risultati raggiunti <i>Elena Sposato – Caterina Caccioppoli</i>	
D. CONSIDERAZIONI SUL PRIMO ANNO DI SPERIMENTAZIONE	52
<ul style="list-style-type: none">• I risultati acquisiti, le problematiche emerse, alcune proposte <i>Stefano Bianchi – Roberto Bianchi – Daniela Robasto</i> <i>Elena Sposato – Caterina Caccioppoli</i>	
POSTFAZIONE	62
<i>Daniela Robasto</i>	
E. LE OPINIONI DEGLI ENTI ATTUATORI	64
F. ALLEGATI	70
<ul style="list-style-type: none">• Protocollo metodologico• Patto formativo• Convenzione Foragri – Università di Torino• Documento sintetico elaborato a gennaio 2021 e già inviato alle istituzioni competenti• Registrazione incontro del 4 novembre 2020• Clip prove d'esame finale Catania• Clip prove d'esame finale Messina	

VALIDAZIONE, CERTIFICAZIONE E RICONOSCIMENTO DELLE COMPETENZE TRA NECESSITÀ E SOSTENIBILITÀ

*Del Comitato di Indirizzo Foragri**

1. Riconoscere, validare e certificare gli apprendimenti: a che cosa serve, perché serve, per chi serve

In un tempo complesso, rischioso e difficile come quello che stiamo ormai stabilmente attraversando, può essere utile ricordare che in un suo pionieristico contributo di oltre venti anni fa¹ H.Bjornavold, nell'ambito della prima ricognizione sistematica dei dispositivi di validazione delle competenze in uso nei diversi Paesi europei, si chiedeva (provocatoriamente e 'retoricamente') se i dispositivi, i servizi e le procedure che in tanti contesti si erano venuti consolidando, se pure con diverso livello di sviluppo e formalizzazione (come sappiamo, ciò è poi accaduto anche in Italia, in particolare con il decreto 13/2013, dopo la Raccomandazione del Consiglio UE del dicembre 2012), non costituissero per caso *solutions looking for problems*, e cioè 'prodotti alla ricerca di clienti'.

Bjornavold in sostanza suggeriva con ironia che la progressiva implementazione di tali dispositivi potesse essere originata dalla disponibilità 'sul mercato' di metodologie, tecniche e strumenti, piuttosto che dalla loro effettiva funzionalità ed utilità rispetto alla 'domanda' dei diversi tipi di utenti potenziali: domanda che si manifestava a quel tempo ancora in modo molto limitato; e che ancora oggi sembra configurarsi più come una 'opportunità/necessità sociale'

sostenuta dai soggetti socio-istituzionali, piuttosto che come una specifica richiesta dei destinatari finali di tali dispositivi.

La conclusione che l'autore traeva al termine della sua riflessione era però (in parziale antitesi con ciò che sembrava suggerito dalla sua stessa domanda) che i dispositivi di validazione e di certificazione degli apprendimenti acquisiti sul lavoro e persino nei contesti informali (volontariato, tempo libero) costituiscono in realtà una soluzione appropriata e necessaria, nella fase storica in essere e nello scenario emergente, alle effettive necessità delle persone, delle imprese e dei servizi per il lavoro, nonché delle istituzioni deputate a regolarne i rapporti: se pure in presenza di un livello di 'domanda esplicita' ancora iniziale, infatti, si poteva identificare a suo avviso una forte esigenza sociale (un vero e proprio fabbisogno), destinato ad aumentare con ritmo intenso.

Tutto ciò accadeva oltre venti anni fa; ed oggi, nel momento in cui, anche nel nostro Paese, alle molte enunciazioni di principi e di policy e alle tante, diversificate e diffuse sperimentazioni locali e 'particolari' ha fatto finalmente seguito l'avvio del processo di implementazione del sistema (e quindi

* Pier Giovanni Bresciani (Professore Università di Urbino), Gianni Cannata (Rettore Università Mercatorum), Federica Giovannone (Ager s.r.l.)

¹ Cfr. H.Bjornavold, *Making learning visible*, Cedefop 1999

dei dispositivi, delle procedure, degli strumenti applicativi), che rappresenta il necessario passaggio alla concretezza del 'fare' (fino alla recente approvazione del decreto di gennaio 2021 sulle linee-guida per l'interoperabilità), è utile richiamare, se pure sinteticamente, alcune delle 'buone ragioni' che fanno della validazione e della certificazione delle competenze una policy 'storicamente necessaria e socialmente equa': ragioni sulle quali il dibattito tra gli stakeholder risulta ormai significativamente convergente.

L'analisi che è stata svolta tempo fa su tali ragioni² mantiene a nostro avviso del tutto intatta la propria validità, e la richiamiamo qui per sintesi:

- la prospettiva del **lifelong learning** (apprendimento lungo tutto l'arco della vita): si apprende durante tutto l'arco della vita, e non solo nella giovinezza; questo implica un 'intreccio' ed una alternanza ricorrente tra periodi di istruzione, formazione professionale e lavoro, e la conseguente necessità di potere contare su sistemi e dispositivi di valorizzazione, di riconoscimento e di capitalizzazione delle competenze acquisite nel tempo nel proprio percorso, a partire dalla loro 'messa in trasparenza'
- nello stesso tempo, la prospettiva del **lifewide learning** (apprendimento in tutti gli spazi di vita): si apprende non più solo negli spazi strutturati formalmente per questo scopo (la scuola e la formazione professionale, deputate al formal learning, l'apprendimento formale), ma anche in quelli lavorativi (dove ha luogo soprattutto il non formal learning, l'apprendimento non formale), ed in quelli della vita personale e del tempo libero e 'volontario' (dove si sviluppa l'informal learning, l'apprendimento informale); e questo rende necessari dispositivi che consentano la

'trasferibilità' delle competenze e la loro 'portabilità' da un contesto ad un altro, mantenendone il valore

- la crescente **mobilità** (geografica, settoriale, organizzativa, professionale) che il lavoro richiede ed induce: mobilità per favorire la quale, in quella che è stata definita 'società delle transizioni'³, si rendono necessarie, per motivi sia di equità sociale che di funzionalità economica e del mercato del lavoro, misure che assicurino la 'trasferibilità orizzontale', la 'cumulabilità' e la 'capitalizzazione verticale' delle competenze comunque acquisite
- la progressiva **flessibilizzazione** del mercato del lavoro (da alcuni paventata come precarizzazione): che rende indispensabili strumenti e dispositivi che consentano alle persone 'in transizione' (condizione che si avvia a diventare non tanto temporanea, quanto permanente) innanzitutto di ricostruire e riconoscere, e poi anche di cumulare, collegare, integrare, ri-ordinare e ricomporre il 'senso' dei diversi e parziali segmenti di esperienza formativa e/o lavorativa consolidati nel tempo (e questa per inciso è una dimensione particolarmente rilevante nella prospettiva dell'orientamento e dei servizi per l'impiego)
- la progressiva tensione dei sistemi formativi (scuola, formazione professionale, università, formazione aziendale) verso la **individualizzazione** e la **personalizzazione** dei percorsi di supporto all'apprendimento, all'accesso al lavoro e allo sviluppo professionale: che necessita, per potere essere perseguita con efficacia (come la stessa concertazione tra gli stakeholder richiede, fin dall'accordo tripartito del 1996, passando poi alla 'Intesa per la formazione' del 2010, e oltre) di metodologie e strumenti per analizzare e validare le competenze individuali in ingresso ai

² Cfr. P.G. Bresciani, Riconoscere e certificare le competenze. Ragioni, problemi, aporie in P.G. Bresciani Capire la competenza. Teorie, metodi, esperienze dall'analisi alla certificazione, Franco Angeli 2012

³ Cfr. P.G. Bresciani Il mestiere di vivere nella società delle transizioni in P.G. Bresciani, M. Franchi Biografie in transizione. I progetti lavorativi nell'epoca della flessibilità Franco Angeli 2006

percorsi, al fine di 'tailorizzare' (anche mediante il riconoscimento di crediti) il progetto formativo e di intervento il progressivo slittamento del focus dell'attenzione di gestione delle risorse umane, da parte delle imprese, dai titoli di studio e dalle caratteristiche generali di 'intelligenza' delle persone alle loro 'competenze', intese come risorse personali di diversa natura, cruciali ai fini dell'efficacia delle prestazioni lavorative

- la evoluzione in atto negli stessi sistemi di inquadramento professionale e di contrattazione sindacale, con il progressivo superamento delle metodologie e delle forme di classificazione tradizionali, verso forme nuove che esprimono una attenzione specifica alla valorizzazione del patrimonio di competenze individuali, di gruppo-team, di organizzazione.

In questo contesto e in questo scenario, si è venuta progressivamente sviluppando nel Paese, tra i diversi stakeholder, una consapevolezza condivisa sul fatto che le competenze costituiscono nello stesso tempo:

- **l'obiettivo in output** dei curricula formativi (il loro 'prodotto-risultato'), ma anche della esperienza di lavoro e di vita delle persone
- **le risorse in input** necessarie per svolgere le diverse attività lavorative
- **ciò che serve alle imprese** per gestire efficacemente i diversi processi operativi necessari alla produzione dei prodotti o alla erogazione dei servizi che fanno parte della propria mission (i ruoli, le attività di lavoro, i compiti)
- **ciò che serve ai servizi per l'impiego** per verificare le possibilità di matching tra domanda delle imprese e offerta di lavoro.

Si può dunque comprendere quindi perché le competenze si siano avviate a diventare la metrica comune, il linguaggio inter-operabile che consente ai diversi sub-sistemi di interfacciarsi 'intendendosi', e perché venga considerato un risultato importante il comune riferimento

ai medesimi standard di competenza da parte di scuola, formazione, università e imprese: tanto che si può affermare che le competenze costituiscono ormai la moneta unica dello scambio di valore tra questi sistemi.

Riconoscere le competenze (individuandole, validandole, certificandole: donde l'acronimo IVC) è divenuto quindi un obiettivo davvero strategico, il cui perseguimento può avere effetti di grande rilievo per tutti i diversi soggetti impegnati in tali relazioni di scambio.

Per tutti questi motivi, gli attori del dialogo sociale, e le strutture i soggetti da questi costituiti e gestiti proprio per consentire la concreta implementazione delle policy condivise (come ad esempio i Fondi inter-professionali per ciò che riguarda le policy formative), hanno un interesse assolutamente primario ad essere protagonisti in prima persona non solo della progettazione e del disegno istituzionale dei sistemi (gli standard professionali; la formazione continua; la validazione e la certificazione; i servizi per il lavoro), ma anche della loro implementazione concreta: coinvolgendosi, assumendo responsabilità e 'titolarità', programmando, ed anche realizzando.

Certo, nonostante la condivisione sui molteplici vantaggi che la introduzione di un sistema di individuazione, validazione e certificazione delle competenze comporta per diversi tipi di interlocutori, occorre essere consapevoli che diversi tipi di ostacoli si frappongono alla messa in atto delle opzioni strategiche pur condivise da tanti stakeholder, ed alla loro concretizzazione:

- *lo stesso assetto istituzionale di 'federalismo amministrativo' del Paese, che se da un lato favorisce autonomia e partecipazione locale, dall'altro lato contemporaneamente rallenta la convergenza necessaria alla reciproca riconoscibilità degli output*
- *il faticoso processo di implementazione delle 'infrastrutture di sistema' (che ha fatto registrare una decisiva accelerazione in particolare grazie alla 'condizionalità' imposta dalla UE)*

- le caratteristiche specifiche delle soluzioni proposte, non sempre esenti da farraginosità ed eccessi di formalizzazione
- la conoscenza, la consapevolezza e l'accesso da parte dei destinatari delle politiche: che in loro mancanza, rischiano di non esprimere la domanda di servizi pur disponibili, o di sottostimare il valore possibile di questi ultimi
- i costi delle politiche, tali che in particolare in tempi come questi sembrano delineare la necessità di un cost-sharing (e cioè di una equa ripartizione dei costi) tra stakeholder pubblici e privati
- in alcuni casi, gli stessi atteggiamenti e comportamenti di stakeholder significativi (si pensi ad esempio alla cautela, quando non diffidenza, tradizionalmente manifestata dalle Associazioni imprenditoriali rispetto a questo tema, in ragione del comprensibile timore di ricadute non controllabili sull'inquadramento professionale e sugli stessi meccanismi di remunerazione)

Come nel noto paradosso del calabrone (che in base alle leggi della fisica non dovrebbe essere in grado di volare, e invece...), anche nel caso della validazione e della certificazione delle competenze, se si analizzano con attenzione i tanti e diversi tipi di ostacoli che vi si frappongono si sarebbe orientati ad auto-convincersi che il sistema 'non potrà volare'.

È quella che potrebbe essere definita come 'sindrome italiana': quel mix letale tra disincanto (fino al cinismo), disillu-

sione, sfiducia (negli altri, ma anche in sé stessi), 'pensiero negativo', indecisione e tanto altro, che alla fine tende a generare 'l'impossibilità di crederci'.

Eppure la storia dimostra che sappiamo dare, nelle condizioni estreme, grandi prove del nostro valore.

Per quanto ci riguarda, siamo arrivati a ritenere che oggi la profonda crisi che investe il nostro Paese rappresenti paradossalmente la principale chance che abbiamo a disposizione per l'innovazione e il cambiamento necessari: non abbiamo più tempo, e questo, per la cultura che il Paese ha espresso in questi anni, è forse l'unico antidoto a proseguire il gioco della procrastinazione continua e della indecisione.

Perché, a differenza di quanto si chiedeva retoricamente Bjornavold oltre venti anni fa, oggi abbiamo problemi molto rilevanti, e che richiedono soluzioni: e la validazione e la certificazione delle competenze costituiscono una (solo una certo, non l'unica) soluzione 'multifunzionale' per alcuni (non tutti, certo) di questi problemi; ma è tuttavia una soluzione in grado di produrre risultati ed effetti preziosi per le persone, per le imprese, per la società.

Ma come abbiamo osservato in altre occasioni, per rendere davvero disponibile e praticare tale soluzione per le potenzialità che è in grado di esprimere, occorre che gli stakeholder ritrovino il coraggio, l'orgoglio e la capacità di un pensiero alto, e cessino di tenersi 'reciprocamente prigionieri', come da troppo tempo avviene.

2. Lo stato dell'arte in Italia. Alcune suggestioni dalla prima Biennale IVC

Per iniziativa dell'associazione 'Officina delle competenze', con il patrocinio del CNEL e di altri stakeholder socio-istituzionali (tra cui anche Foragri), ha avuto luogo a fine novembre 2018 la prima Biennale italiana sulla individuazione, validazione e certificazione delle competenze,

sulla scorta di quanto da alcuni anni avvenuto a livello europeo, e a conferma di un decisivo sviluppo delle esperienze (nazionali, settoriali, etc.), come documentato in termini puntuali dall'European Inventory on validation - un archivio europeo - promosso dal Cedefop, e messo

a disposizione come prezioso data-base liberamente fruibile sulle esperienze e sui modelli di intervento nei diversi Paesi.

La Biennale ha consentito di confermare il carattere di work in progress del sistema italiano, anche se allo stesso tempo ha confermato che il 'punto di non ritorno' è stato varcato, e che è in atto da alcuni anni il necessario processo di infrastrutturazione, su diversi piani:

- normativo
- amministrativo-procedurale
- tecnologico
- metodologico
- professionale (standard professionali di riferimento; e standard di ruolo per accompagnare il processo)

L'insieme dei contributi e delle esperienze presentato dai diversi soggetti e dai diversi stakeholder nell'ambito dell'evento ha evidenziato come i soggetti socio-istituzionali coinvolti nella governance, nell'organizzazione e nella gestione del sistema IVC siano chiamati ad individuare il necessario (ma allo stesso tempo dilemmatico) punto di equilibrio tra esigenze diverse, rispetto alle quali è complesso realizzare forme di compatibilità:

- **Efficacia vs efficienza.** L'intento del dispositivo di IVC (validare e certificare effettivamente ciò che afferma di voler certificare) rischia di implicare una mole di lavoro 'interminabile' (in termini di tempo, risorse, impegno, etc.) da parte dei soggetti coinvolti del dispositivo
- **Valorizzazione e sostegno delle persone vs credibilità dei titoli e reputazione del sistema.** Scambiando la forte 'selettività' del giudizio valutativo per indicatore dell'opportuno rigore del processo valutazione, si rischia di frustrare e demotivare, quando

non addirittura mortificare, coloro che accedono al percorso IVC, invece di favorirne l'auto-riconoscimento, l'autostima, la fiducia in sé stessi: elementi che costituiscono invece effetti potenzialmente preziosi del percorso stesso

- **Tech vs touch⁴** (tecnologia vs contatto). Come sempre nei servizi (e ancora più in quelli ad elevata intensità personale - personality intensity⁵, come la IVC) si confrontano due visioni e strategie: da un lato quelle che affidano alla tecnologia il compito di risolvere i problemi di accesso, funzionalità, efficienza, etc.; e dall'altro lato quelle che contano sul 'fattore umano' (relazione, empatia, supporto-sostegno; etc.)
- **Chiusura/standardizzazione vs apertura/flessibilità.** L'opportuno mantenimento di una integrabilità degli standard professionali di riferimento della certificazione (mediante procedure condivise e certe, naturalmente), oltre una certa soglia potrebbe confliggere con l'esigenza di non distrutturare il quadro complessivo dei processi di lavoro, delle attività e delle competenze cui la IVC si riferisce, e a cui 'deve' invece potersi ancorare per ricavarne certezza, credibilità, stabilità

L'analisi delle esperienze presentate nell'ambito della Biennale ha inoltre suggerito che l'universo della IVC sia in realtà costituito da almeno quattro aree specifiche, tra loro in qualche modo distinte:

- Istruzione (ad esempio le esperienze nella IeFP e nella università)
- PAL, SPI e servizi socio-sanitari (ad esempio le esperienze rivolte a disoccupati, assistenti familiari, migranti)
- Gestione e sviluppo delle risorse umane nelle organizzazioni (ad esempio le esperienze nelle banche, ma anche quelle di tirocinio)

⁴ High tech - high touch è la intrigante locuzione con la quale già oltre trenta anni fa J.Naisbitt definiva una delle macro-tendenze emergenti nei sistemi organizzativi, nel suo volume Megatrends (Sperling & Kupfer, 1984)

⁵ L'espressione, particolarmente efficace, è di R. Normann, in La gestione strategica dei servizi, Etas 1992, ed allude alla forte componente relazionale che caratterizza di norma tale ambito produttivo

- Formazione continua (ad esempio le attività dei Fondi interprofessionali)

Nell'intervento conclusivo è stato affermato che 'si tratterà di valutare in futuro se e in che misura ciascuno di questi ambiti, in quanto caratterizzato da problemi specifici, implichi e/o richieda una specificità di approccio, di procedura, di metodologia e di strumenti'.

Le esperienze e le riflessioni presentate nell'evento sono indicative di una fase di *passaggio dall'enunciazione della policy alla sua concreta implementazione*, ma hanno consentito di verificare allo stesso tempo come si tratti ancora di una implementazione 'molto differenziata, spesso sperimentale, disomogeneamente diffusa sul territorio, diversamente strumentata, di norma temporanea/progettuale, e riconducibile a fasi diverse del ciclo di sviluppo dei soggetti titolari dell'esperienza'.

Proprio l'eterogeneità e la molteplicità delle esperienze e dei modelli ha comunque consentito di verificare come questa implementazione, pur così eterogenea e dispersa, abbia generato e stia continuando a generare nel nostro Paese alcune risorse cognitive e sociali essenziali, quali ad esempio *'apprendimento, linguaggio comune, senso di responsabilità, sentimento di co-appartenenza e di comune cittadinanza'*.

Nell'intervento conclusivo ai lavori, sono stati richiamati dieci ambiti di ulteriore approfondimento e di intervento, proposti come 'temi da discutere e su cui prendere decisioni condivise per ciò che riguarda le prospettive e le sfide future' della IVC.

Per richiamarne solo alcune: la certificazione delle *soft skills* (da alcuni indicate con il termine di competenze trasversali, tacite, non tecniche, etc.); il ruolo della IVC nell'ambito dei processi accompagnamento al lavoro; il miglioramento della 'catena del valore' della IVC, intervenendo anche sulle fasi a monte del processo (come la progettazione; etc.).

Nell'ambito di questo 'decalogo' per il futuro, venivano poi sottolineate anche alcune

linee di intervento particolarmente pertinenti per i Fondi interprofessionali:

- il riconoscimento degli apprendimenti acquisiti mediante attività anche brevi di formazione continua (e quindi la questione del rapporto tra risultati dell'apprendimento e certificazione)
- l'innovazione degli strumenti e delle tecnologie per la messa in trasparenza della valutazione degli apprendimenti
- l'apertura e la integrabilità degli standard di AdA e di competenze presenti attualmente nell'Atlante del lavoro rispetto alla elaborazione in progress delle parti sociali e dei Fondi interprofessionali

Ci pare utile richiamare testualmente, in questa sede, un passaggio delle conclusioni che ci sembra particolarmente significativo per un soggetto come Foragri e per una sperimentazione come quella di cui rende conto questo volume: *'l'andamento della prima Biennale conferma che su questi temi sono maturati nel Paese un valore e un potenziale che non riescono ancora a farsi adeguatamente riconoscere e a farsi mettere a sistema.*

Dal momento che si tratta di oggetti caratterizzati da una certa complessità procedurale, e da una certa dose di tecnicismo e di specificità linguistica, in un periodo come quello attuale servono coraggio e lungimiranza per sostenere con forza la legittimità e la crucialità di tempi, luoghi e spazi adeguati da dedicare al confronto e alla condivisione su un tema così strategicamente sensibile come quella della IVC'.

Questa affermazione ci sembra costituire, di per sé, una conferma del carattere allo stesso tempo coraggioso e lungimirante dell'iniziativa di Foragri.

3. Il riconoscimento degli apprendimenti in esito alla formazione continua. Alcune suggestioni dalla sperimentazione Foragri

Sono passati poco più di due anni dallo svolgimento della prima Biennale, e nel frattempo molte cose sono successe:

- Le esperienze di IVC hanno continuato a svilupparsi e ad estendersi in diversi ambiti, in Europa e nel nostro Paese
- La sensibilità al tema IVC si è sviluppata anche in contesti fino ad allora non ancora coinvolti⁷
- Alcuni dei temi chiave richiamati nel ‘decalogo’ delle conclusioni sono divenuti oggetto di un intenso dibattito in diverse sedi istituzionali, accademiche, e professionali (cfr. ad esempio il tema delle soft skills e della loro certificabilità)
- L’attività di implementazione dell’Atlante nazionale del lavoro (solido riferimento per il servizio di IVC) è stata ulteriormente sviluppata e condivisa
- Con il decreto di gennaio 2021 sono state approvate le linee-guida per l’interoperabilità del sistema IVC
- Il tema del riconoscimento delle competenze è entrato far parte anche di nuovi accordi contrattuali (cfr. CCNL meccanici)
- Sulla base delle indicazioni fornite dall’ANPAL, si sono avviate alcune sperimentazioni-pilota relative al riconoscimento degli apprendimenti acquisiti in esito ai percorsi di formazione continua, in particolare quelli promossi dai Fondi interprofessionali
- L’irruzione della pandemia ha destrutturato i tempi e i luoghi (DAD), l’organizzazione (smart working), e i contenuti (competenze digitali; procedure di prevenzione) della formazione

Questo volume contiene il resoconto puntuale della sperimentazione promossa e coordinata da Foragri, realizzata da alcune delle Agenzie formative che operano con tale Fondo, proprio in una fase storica in

cui sono ‘precipitati’ (è il caso di dirlo) contemporaneamente i fenomeni sopraindicati.

Non è questa la sede (né al Comitato di Indirizzo è assegnato istituzionalmente questo ruolo) per una valutazione della sperimentazione, dai diversi punti di vista dai quali la si potrebbe in linea di principio osservare: l’impianto teorico-metodologico; i risultati; il loro impatto ai vari livelli; la percezione di utenti e stakeholder; e infine (ultimo ma non certo meno importante; anzi), la qualità del network di soggetti, le modalità del loro coinvolgimento, e il processo di implementazione della sperimentazione.

Ciò che riteniamo utile, e che (a valle delle considerazioni di inquadramento generale che abbiamo fin qui svolto nei paragrafi precedenti) ci sentiamo di offrire come contributo alla riflessione dopo avere analizzato il prezioso materiale che rende conto di questo impegno corale su uno dei temi di ‘frontiera’ che abbiamo richiamato come emergenti, è lo svolgimento di alcune brevi considerazioni finali nelle quali cercheremo di sottolineare quali siano a nostro avviso i principali punti di attenzione (tra quelli in precedenza indicati) che la sperimentazione fa emergere come cruciali in funzione della auspicata ‘messa a regime’ di un dispositivo di riconoscimento degli apprendimenti ‘da formazione’ come quello di cui qui si fa conto.

Procederemo per estrema sintesi, quindi, proponendo una check-list di punti di attenzione da condividere, perché si possa farne oggetto (questo è ciò che auspichiamo) di altrettanti momenti di approfondimento tematici, in funzione di quel confronto di esperienze e di opinioni che solo può favorire il sensemaking (la comune definizione del significato da attribuire

al lavoro nel proprio ambito) e alimentare comportamenti condivisi, sensibili al processo, ai contenuti, alle relazioni.

La premessa necessaria è che il volume qui presentato rende conto di una sperimentazione molto rigorosa dal punto di vista dei riferimenti teorico-scientifici e dell'impianto tecnico-metodologico, e molto puntuale dal punto di vista organizzativo-procedurale.

Naturalmente, (ed inevitabilmente, potremmo dire) la sperimentazione non poteva che incontrare alcuni problemi che sono stati riconosciuti da tempo e concordemente come 'noccioli duri' delle attività IVC, e che non possono in nessun caso essere risolti una volta per tutte, proprio per il loro carattere 'dilemmatico'.

È quindi a questi pochi punti che riteniamo utile limitare la check-list da consegnare alla futura riflessione collettiva, in una prospettiva di ulteriore sviluppo:

1. La questione della **sostenibilità organizzativo-procedurale** del processo di riconoscimento degli apprendimenti (*per una IVC lean, e cioè snella*). Si tratta di individuare il necessario punto di equilibrio tra validità, attendibilità e 'consistenza' di ciò che viene riconosciuto/attestato e leggerezza, snellezza ed essenzialità del dispositivo, delle procedure, dei materiali. Ci sembra che la sperimentazione realizzata richiami l'esigenza di continuare a lavorare in questa direzione.
2. La questione della **innovazione e della digitalizzazione** del processo di produzione e di valutazione delle evidenze (*per una IVC smart, e cioè moderna, funzionale, efficace ed efficiente al contempo*). Tanto più nella prospettiva della 'nuova normalità' post-pandemia, si tratta di individuare lo stesso punto di equilibrio con riferimento alle forme 'digitali' (finora essenzialmente residuali) di documentazione e di produzione delle evidenze, ma anche con riferimento alle forme di realizzazione dei momenti di relazione diadica o di gruppo nell'ambito del processo di

IVC (tra utente e tutor-accompagnatore per la costruzione del dossier; e poi con l'esperto di settore, con l'esperto di validazione e certificazione, con il formatore, etc). Il decisivo impulso alla digitalizzazione dei processi originato dalla pandemia e dall'introduzione forzata delle misure di distanziamento sociale, ha costretto paradossalmente ad una diffusa sperimentazione obbligatoria, particolarmente ricca di implicazioni e di suggestioni, e prefigura per il futuro uno spazio inedito, prima impensabile (almeno dal punto di vista dei tempi della sua realizzazione) per ciò che riguarda la realizzazione di una IVC 'da remoto'.

3. La questione dei **costi** del processo di riconoscimento degli apprendimenti (*per una equa ripartizione dei costi della IVC*). Anche una volta che ci si sia posti nella prospettiva delineata nei due punti precedenti, occorre riconoscere che validare apprendimenti e competenze richiede comunque attività, tempo, attrezzature, dispositivi, professionalità: in una parola risorse. Ciò significa che riconoscere, validare e certificare ha un costo, che occorre analizzare, valutare, e rispetto al quale occorre porsi il problema dei soggetti che se ne devono far carico. Quali siano in prospettiva da un lato una 'equa ripartizione' dei costi e dall'altro un 'equo standard' degli stessi in relazione al riconoscimento degli apprendimenti nell'attività di formazione continua (ma non solo, crediamo), è un tema che rappresenta uno stimolo ulteriore emergente dalla sperimentazione di Foragiri. Ed è un ulteriore tema di approfondimento che vale la pena darsi a nostro avviso, nell'auspicabile roadmap verso una sempre più efficace implementazione del sistema di IVC nel nostro Paese.

L'agenda è molto ricca: i tempi si prefigurano quindi come molto interessanti, nonostante la situazione 'là fuori' sia così critica, anzi forse proprio, paradossalmente, anche in ragione di ciò.

C'è pensiero per tutti, e lavoro per ciascuno.

A. L'IDEA

IL METODO SPERIMENTALE FORAGRI PER L'ATTESTAZIONE DEGLI APPRENDIMENTI ACQUISITI NELLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE CONTINUA FINANZIATE DAL FONDO

Di Stefano Bianchi e Roberto Bianchi

Perché - Cosa - 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:

- **“progettata per conoscenze e competenze”**. Fin dalla progettazione degli interventi formativi si deve tener conto della loro finalizzazione all’acquisizione di conoscenze e competenze da parte dei lavoratori destinatari dell’intervento. Il naturale riferimento alle competenze da acquisire è l’Atlante del Lavoro messo a punto per fornire un criterio organizzativo dei titoli e delle qualificazioni del Repertorio nazionale di cui al D.Lgs 13/2013 e che per la prima volta tenta di dare un quadro omogeneo su tutto il territorio nazionale, frammentato nei diversi repertori regionali
- **“idonee attività di valutazione”**. Il riferimento è alle competenze da acquisire

da parte dei destinatari degli interventi formativi per i quali deve essere prevista una valutazione degli apprendimenti acquisiti in linea con quanto progettato e già prevista al momento della progettazione

- **“rilascio all’allievo di una attestazione degli apprendimenti acquisiti”**. A seguito della valutazione effettuata si prevede di rilasciare un attestato che confermi l’acquisizione degli apprendimenti previsti
- **“trasparente e spendibile”**. L’attestato deve essere trasparente nel senso che dia conto dell’iter procedurale seguito e spendibile perché dovrà contenere i riferimenti necessari per la sua comprensione e riconoscimento da parte di terzi, istituzionali, professionali e aziendali.

Nel documento dell’ANPAL non si fa cenno a procedure e metodi da seguire, ma è logico pensare ai riferimenti normativi allora già presenti nel quadro legislativo nazionale: Decreto Legislativo n. 13 del 16 gennaio 2013, Decreto Interministeriale del 30 giugno 2015, Decreto 8 gennaio 2018. Nel prossimo futuro si dovrà anche far riferimento alle “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.

A tutto questo deve aggiungersi la regolamentazione già approvata da alcune Regioni italiane e che pure successivamente dovrà adeguarsi alle suddette “Linee guida per l’interoperatività degli enti pubblici titolari del Sistema nazionale di certificazione delle competenze”.

Nel frattempo, Foragri ed EBAN (Ente Bilaterale Agricolo Nazionale) hanno collaborato alla manutenzione dell’Atlante del Lavoro di INAPP per la parte relativa ai settori agricolo e della pesca. Il lavoro svolto sarà meglio illustrato nel successivo capitolo D.

È da considerare anche che nel CCNL Operai Agricoli e Florovivaisti 2018 – 2021, con lungimiranza, le organizzazioni firmatarie del contratto nazionale hanno introdotto la seguente previsione: “In attesa che le Regioni completino i loro sistemi di certificazione e che l’Agenzia Nazionale Politiche attive del Lavoro (ANPAL) dia attuazione al fascicolo elettronico del lavoratore, le parti, convengono di istituire presso Foragri, anche in via sperimentale e previa delibera del Consiglio di Amministrazione, un sistema di registrazione individuale delle attestazioni degli apprendimenti acquisiti dal lavoratore a seguito di corsi di formazione continua finanziati da Foragri”.

Tutto questo complesso di norme, attività e novità, finalizzato a validare gli esiti del processo formativo, e la sollecitazione di alcune agenzie formative, che avevano già iniziato a sperimentare sull’argomento sia all’interno del quadro normativo regionale, sia in quello privato (ACCREDIA), hanno incontrato l’interesse del Fondo, da sempre impegnato nel finanziamento di formazione di qualità.

C’è, inoltre, da sottolineare che in Agricoltura e nella Pesca la manodopera presenta due fenomeni problematici:

- una bassa scolarizzazione (solo l’8% possiede un titolo superiore alla licenza media)
- una forte presenza di lavoratori stranieri (la media italiana raggiunge il 32%, ma in alcu-

ne regioni e province del nord si raggiungono punte del 60%) per 2/3 extracomunitari con problemi di gap linguistico e di titoli di studio, dove ci sono, non riconosciuti¹.

Pur nella sinteticità dei dati, si capisce l’importanza dell’attività formativa per i lavoratori di questo settore e l’utilità del riconoscimento delle competenze acquisite sia in modo informale, sia attraverso la formazione continua.

L’importanza attribuita al tema, in riferimento alle attività istituzionali del Fondo ed ai suoi stakeholder, riguarda due diverse prospettive:

- **LE IMPRESE**, che possono contare sulla collaborazione di personale sempre più formato e certificato, hanno un concreto supporto all’aumento della qualità dei loro processi produttivi e dei loro prodotti; ottengono un valido strumento alla loro maggior competitività; con la certificazione ottengono un plus da spendere nella presentazione dell’azienda accanto alle altre certificazioni obbligatorie e volontarie sia nei confronti dei canali distributivi e commerciali, sia nei confronti del consumatore finale. Il vantaggio sul mercato è dato dal possesso di certificazioni, generalmente riferite a prodotti e/o processi, sulla base di norme tecniche spesso richieste dai clienti o in procedure di appalto; sul versante delle competenze, il vantaggio è soprattutto dato dalla possibilità di ottimizzare l’investimento in formazione attraverso azioni che, grazie alla riconoscibilità dei risultati di apprendimento, possono valorizzare il capitale di competenze del personale.
- **I LAVORATORI** ottengono un riconoscimento formale della propria competenza e professionalità; acquisiscono uno strumento riconosciuto da spendere nel mondo e nel mercato del lavoro; aumentano il loro potenziale bagaglio professionale; hanno una maggior soddisfazione personale per l’acquisizione di nuove competenze professionali e per la frequentazione di attività formative in un’ottica di life long learning.

¹Dati 2019 Osservatorio sul Lavoro Agricolo - Eban/Nomisma - 2021.

Il Fondo dedica molta attenzione al rapporto con gli enti attuatori dei piani formativi finanziati, nella considerazione che essi sono uno dei tramiti privilegiati nel contatto con le imprese aderenti a Foragri e i soggetti principali che danno attuazione alle attività formative presso le imprese ed i loro lavoratori. Per questo motivo organizza periodicamente incontri di informazione e formazione a loro dedicati.

All'interno di queste attività ha iniziato a trattare il tema della attestazione delle competenze a seguito della circolare ANPAL del 10 aprile 2018. Un primo incontro sul tema è stato organizzato subito dopo tale data, a giugno 2018, e successivamente altri appuntamenti sono stati dedicati all'argomento a ottobre 2018, gennaio 2019, ottobre-novembre-dicembre 2020.

Il 4 novembre 2020 è stato organizzato un webinar pubblico interamente dedicato alla presentazione delle attività svolte da Foragri in questo ambito con più di 100 partecipanti e la presenza di Ministero del Lavoro, ANPAL e INAPP.

Il principale strumento del Fondo per il finanziamento delle attività formative è l'Avviso che viene pubblicato periodicamente, rivolto a tutte le imprese aderenti a Foragri in cui esse vengono invitate a presentare progetti formativi per i loro dipendenti e per i quali viene messo a disposizione uno specifico budget.

Il primo Avviso in cui è stata introdotta la "progettazione per conoscenze e competenze" e prevista in via sperimentale e opzionale l'attestazione degli apprendimenti acquisiti è l'Avviso 2/2018 pubblicato a novembre 2018.

In tale Avviso sono previste tre diverse opzioni per sperimentare modalità/percorsi finalizzati a rendere trasparenti e riconoscibili i risultati degli apprendimenti sviluppati:

- riferimento a sistemi regionali di riconoscimento e formalizzazione delle competenze nel quadro del sistema nazionale regolato dal D. Lgs. n. 13/2013, dal D. I. del 30/06/2015, dal Decreto 17/01/2018
- riferimento a norme tecniche volontarie per la certificazione effettuata da soggetti accreditati da Accredia
- sistema sperimentale Foragri per la progettazione e valutazione degli apprendimenti nel quadro degli standard minimi nazionali

Hanno colto questa nuova opportunità di sperimentazione 30 Piani Formativi approvati che hanno scelto le seguenti modalità di attestazione: 10 il sistema nazionale di certificazione - 8 il sistema Accredia - 12 il sistema sperimentale di Foragri.

Nel successivo Avviso 1/2019 pubblicato a giugno 2019 41 Piani Formativi approvati hanno scelto le seguenti modalità di attestazione: 21 il sistema nazionale di certificazione, 2 il sistema Accredia, 18 il sistema sperimentale di Foragri.

Nell'ultimo Avviso 1/2020 pubblicato a giugno 2020 hanno scelto le seguenti modalità di attestazione: 34 il sistema nazionale di certificazione, 2 il sistema Accredia, 22 il sistema sperimentale di Foragri.

Inoltre, in questo Avviso è prevista una novità: grazie ad un accordo con la Regione Piemonte è stata prevista la possibilità di finanziare il percorso di certificazione delle competenze acquisite per via informale e non formale. Su questa linea di finanziamento sono stati approvati due progetti di imprese piemontesi. Le attività di questi due progetti approvati con l'Avviso 1/2020 inizieranno nel corso del 2021 e sarà molto interessante la sperimentazione di questo nuovo percorso, nella prospettiva di ampliare le opportunità di riconoscimento e valorizzazione delle competenze dei lavoratori.

Come già detto, per consentire e facilitare la realizzazione dei percorsi di attestazione:

- sono state introdotte modifiche nel corpus degli avvisi dal 2018 in poi
- sono state aggiunte apposite sezioni nel formulario di presentazione dei progetti
- sono state attivate specifiche collaborazioni con figure esperte in ambito di standard/repertori, processi di individuazione e validazione, metodologie valutative.

Va comunque sottolineato che non è stato previsto, per ora, l'obbligo di rilasciare alla fine dei percorsi formativi l'attestato/certificazione degli apprendimenti acquisiti.

Per chi opta per il rilascio dell'attestato finale è prevista la libera scelta del percorso da seguire: sistema nazionale/regionale, privato (Accredia), sistema Foragri.

Nella fase di valutazione dei progetti che determina la graduatoria finale di ammis-

sione al finanziamento, non c'è nessuna priorità né vantaggio per i progetti che prevedono percorsi formativi con il rilascio di attestazione. Non vengono assegnati punti in automatico per la presenza di questi percorsi di attestazione e anche nella selezione da parte degli esperti che compongono il Comitato di Valutazione, che riguarda la qualità dei progetti presentati, negli items di valutazione non è presente un focus particolare che riguarda l'attestazione, ma è invece prevista la valutazione della correttezza, coerenza e validità dei percorsi proposti come per tutti gli altri progetti sottoposti a valutazione.

In sostanza la scelta di optare per un percorso di validazione è del tutto volontaria e discrezionale, almeno in questa prima fase sperimentale.

È invece obbligatorio realizzare la progettazione per conoscenze e competenze, con riferimento all'Atlante del Lavoro



di INAPP o ai repertori regionali, ove possibile, di tutti i progetti presentati per la richiesta di finanziamento all'interno degli avvisi.

Modifiche nel corpus degli avvisi dal 2018 in poi

All'interno degli avvisi è stata dedicata una sezione specifica:

6.6 Progettazione per conoscenze e competenze. La progettazione di tutti i Piani Formativi andrà fatta per conoscenze e competenze identificando gli obiettivi di apprendimento riferiti, per il settore di competenza, preferibilmente e ove possibile ai descrittivi dell'Atlante del Lavoro di INAPP per le aree di attività, le attività ed i risultati attesi al fine di garantirne la tracciabilità e la spendibilità nell'ambito del sistema nazionale di certificazione delle competenze come definito dal D. Lgs. n. 13/2013, dal D. I. del 30/06/2015, dal Decreto 8/01/2018.

6.7 Validazione ed Attestazione degli apprendimenti acquisiti. Nel caso in cui alla fine del percorso formativo sia prevista l'attestazione/certificazione degli appren-

dimenti acquisiti, il processo per l'attestazione dovrà essere realizzato sulla base dei seguenti standards:

- Sistema nazionale di certificazione delle competenze e di individuazione e validazione degli apprendimenti formali, non formali e informali regolato dal D. Lgs. n. 13/2013, dal D. I. del 30/06/2015, dal Decreto 8/01/2018. Ove la normativa regionale ancora non lo consente, il processo di attestazione dovrà prevedere il coinvolgimento di istituzioni formative pubbliche realizzando la valutazione finale sia della qualità del processo formativo, sia dei risultati di apprendimento acquisiti, con una prova svolta da una commissione composta dal rappresentante dell'ente attuatore e dell'istituzione pubblica coinvolta nel rispetto dei principi e degli standards indicati dai suddetti decreti.
- Sistema privato attraverso Ente di certificazione terzo, accreditato presso Accredia (Ente Unico Nazionale di Accreditamento), seguendo la norma ISO/IEC 17024 o le norme UNI se si certifica un profilo normato.



- Sistema privato sperimentale riconosciuto da FORAGRI, operante nel quadro delle indicazioni del D. Lgs. n. 13/2013, del D. I. del 30/06/2015, del Decreto 8/01/2018, nel quale seguendo quanto emerso dalla progettazione per conoscenze e competenze indicata al precedente punto 6.6, è prevista la attestazione sperimentale sia della qualità del processo formativo che dei risultati di apprendimento acquisiti attraverso una prova realizzata da una apposita commissione composta da un rappresentante dell'Ente Attuatore, un tecnico/esperto del settore oggetto dell'attività formativa e un rappresentante di Foragri in possesso della qualificazione regionale.

Ove possibile può essere previsto un assessment per la valutazione delle competenze già acquisite tramite esperienze precedenti, in particolare attraverso l'attività lavorativa e professionale, finalizzata al rilascio dell'attestazione di qualifica propedeutica a quella relativa al percorso formativo previsto nel Piano formativo presentato a FORAGRI.

Al fine di accompagnare e sostenere le nuove modalità di progettazione e le attività di validazione e attestazione degli apprendimenti acquisiti sarà riconosciuto un termine per la conclusione delle attività secondo i seguenti criteri e modalità:...

Apposite sezioni nel formulario di presentazione dei progetti

Presentazione e sviluppo del progetto

- Analisi dei fabbisogni
- Area di attività/lavorazione/figure professionali (Atlante del Lavoro, Repertori regionali)
- Risultati attesi (ADA Atlante del Lavoro)

Specificare il tipo di certificazione

Indicare la modalità di certificazione (esame, colloqui, etc..)

Risultati attesi alla conclusione dell'intervento

Sistemi e modalità di monitoraggio e di valutazione dei risultati intermedi e finali

Nel Piano Finanziario di progetto sono indicate alcune voci specifiche:

- Analisi dei Fabbisogni
- Assessment allievi – Messa in trasparenza degli apprendimenti pregressi
- Monitoraggio in itinere ed ex post, Valutazioni intermedie
- Verifiche/valutazioni finali, Attestazione/certificazione apprendimento

Specifiche collaborazioni con esperti metodologi

Per il metodo Foragri di attestazione degli apprendimenti acquisiti sono stati coinvolti esperti qualificati nell'ambito dei sistemi regionali a svolgere le funzioni di presidio dei processi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze e il Dipartimento di Filosofia e Scienze dell'Educazione dell'Università di Torino.

Il gruppo di lavoro ha avuto il compito di:

- mettere a punto la corretta impostazione metodologica del percorso di sperimentazione del sistema Foragri, l'individuazione degli strumenti e l'elaborazione della documentazione a supporto;
- supportare il Fondo nel monitoraggio della sperimentazione delle altre due opzioni previste;
- affiancare gli enti attuatori in tutto il percorso e li ha supportati nei loro rapporti con le imprese, i lavoratori e i docenti coinvolti.

Nei successivi capitoli B e C si presenta nel dettaglio la sperimentazione realizzata attraverso l'opzione del sistema Foragri ed una prima sintesi del monitoraggio della sperimentazione dell'opzione che prevedeva il riferimento al sistema nazionale-regionale.

B. IL METODO

PROGETTARE E VALUTARE INTERVENTI FORMATIVI TRASPARENTI E SPENDIBILI - PRESENTAZIONE DEL PROTOCOLLO METODOLOGICO MESSO A PUNTO DAL FONDO

Di Daniela Robasto

Progettare interventi formativi trasparenti e spendibili

Quanto le Linee Guida ANPAL sulla gestione delle risorse finanziarie attribuite ai fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua del 10 aprile 2018, pur nella loro essenzialità, richiamino i fondi interprofessionali a fornire il dettaglio degli aspetti metodologici e operativi di quattro assi portanti della progettazione formativa è già stato illustrato nel contributo precedente.

Nel contributo presente verranno pertanto richiamati tali assi, ne verrà fornito un sintetico inquadramento metodologico e se ne illustreranno gli sviluppi all'interno di un sistema che si pone l'obiettivo di coniugare la progettazione formativa "canonica" (F) con possibili servizi di Individuazione, Validazione, Certificazione delle competenze (IVC), senza perdere di vista il focus centrale: la qualità dei processi di apprendimento e insegnamento e il loro esito.

Sebbene l'obiettivo si inserisca in un contesto ben normato², il raggiungimento di tale obiettivo non può dirsi scontato: la formazione finanziata, in Italia, ha ormai consolidato figure, ruoli, servizi, prassi e modalità operative che potrebbero non collimare perfettamente con gli standard di servizio previsti per il sistema di IVC, standard che peraltro, pur all'interno di una cornice nazionale, vengono implementati su Sistemi Regionali talvolta tra loro molto differenziati.

Porsi la questione e avviare un processo di Ricerca Formazione sul tema significa preoccuparsi (dal lat. *praeoccupare* «occupare prima, prevenire») delle criticità e delle potenzialità che potrebbero emergere nel proporre congiuntamente due servizi (F+I-VC), delle decisioni da assumere, dei modelli e del supporto da offrire prima che attuatori, imprese e lavoratori si trovino ad attraversare il guado in solitudine e siano tentati di abbandonare l'impervio percorso intrapreso, rinunciando, alle opportunità offerte dalla formazione continua, dall'IVC o da entrambe.

Il Fondo Foragri, con apposita Convenzione, ha dunque affidato all'Università di Torino il coordinamento dell'attività di ricerca-formazione sui processi di progettazione, valutazione e validazione di percorsi di formazione continua.

Il programma delle attività di ricerca è stato elaborato dal Dipartimento³ sulla base di quanto concordato con il Fondo e ha previsto: studio e analisi delle attività di formazione continua finanziate su uno specifico avviso (2/2018), l'analisi degli strumenti, a diverso grado di strutturazione, utilizzati dagli enti attuatori per l'analisi dei fabbisogni formativi, il monitoraggio delle attività di progettazione per conoscenze e competenze relative ai piani di formazione continua partecipanti alla sperimentazione, l'analisi e infine la formazione relativa ai modelli di valutazione, validazione e certificazione degli apprendimenti acquisiti.

Il Dipartimento e il Fondo hanno convenuto di adottare un modello di Ricerca Formazione (R-F) reputato idoneo alle finalità esplorative manifestate dal Fondo. Nella R-F o Ricerca Collaborativa, infatti, gli “gli operatori si impegnano, insieme ai ricercatori, a esplorare un aspetto della loro pratica... la finalità della ricerca è la comprensione in situazione (complessa) di tale aspetto” (Grange, 2017).

Nell’ approccio di ricerca adottato non emergono infatti, in prima istanza, obiettivi prioritari di cambiamento o di verifica di relazione tra fattori, bensì di prima comprensione e condivisione (Dewey, 1938; Lewin, 1949) delle problematicità e delle prassi agite, al fine di contribuire alla formazione di un professionista riflessivo (Schön 1998; Grange, 2017; Colucci 2008).

Il dettaglio del ciclo R-F (Robasto, 2013, 2020), ricalibrato sulle esigenze del contesto di ricerca, è rappresentato in Fig.1.

Come si evince dal ciclo in Fig.1, il protocollo metodologico che il presente paper illustra è frutto di un lavoro sinergico tra i referenti del Fondo, ricercatori, metodologi esperti in processi di IVC e referenti o coordinatori didattici dei soggetti attuatori partecipanti alla sperimentazione⁴.

Il protocollo metodologico che ne è scaturito ha previsto la sperimentazione con diversi attori su quattro fasi che sono state considerate essenziali per poter progettare interventi formativi finalizzati al conseguimento di apprendimenti leggibili, trasparenti, spendibili:

1. Definizione degli obiettivi di apprendimento in ottica di riconoscibilità all’interno del sistema nazionale (Standard).
2. Presa in carico degli apprendimenti pregressi (messa in trasparenza)
3. Verifica dell’apprendimento in itinere (con valenza formativa)
4. Valutazione finale (sommativa) del conseguimento degli obiettivi di apprendimento.



² Si richiamano a titolo esemplificativo: Decreto Legislativo n. 13 del 16 gennaio 2013, Decreto Interministeriale del 30 giugno 2015, Decreto 8 gennaio 2018, Circolare ANPAL del 10 aprile 2018.

³ Dipartimento di Filosofia e Scienze dell'Educazione, Università degli Studi di Torino, Referente Scientifico Prof.ssa Robasto Daniela.

⁴ Il Comitato Tecnico Scientifico della ricerca è composto da: Roberto Bianchi, Stefano Bianchi, Caterina Caccioppoli, Daniela Robasto, Elena Sposato. Il confronto e la sperimentazione sono avvenuti grazie alla collaborazione in particolare dei seguenti soggetti attuatori: AGRILAVORO – ATENEO PER IL LAVORO – ATF STUDIO – CRATIA – ERAPRA VENETO – FONDAZIONE METES – PROFESSIONE CONSULENTI.

Definire gli obiettivi di apprendimento specifici in ottica di riconoscibilità e presa in carico degli apprendimenti pregressi – come cambia l'analisi dei fabbisogni formativi dentro un servizio F-IVC

Nell'iter classico di progettazione formativa, la messa a punto degli obiettivi di apprendimento avviene successivamente alle attività di analisi dei fabbisogni.

Nel nostro processo di Ricerca-Formazione abbiamo rilevato, fin dalle prime battute, che fermarsi, in tale fase, all'analisi della domanda formativa, intesa come domanda di formazione manifestata direttamente dall'azienda beneficiaria (il cosiddetto bisogno palesato) rischia di compromettere, fin dai blocchi di partenza, non solo un buon processo di progettazione formativa ma la possibilità stessa di procedere nell'ottica di un processo di Individuazione-Validazione-Certificazione.

Con la consapevolezza che il bisogno formativo vada inteso come elemento descrittore dello stato di relazioni tra individuo ed organizzazione e che la sua rilevazione possa contribuire ad individuare una potenziale area di intervento formativo (Quaglino, Carozzi, 2004; Cini, Catarsi, 2003; Robasto, 2019), reputiamo che la rilevazione dei bisogni formativi dentro un processo F-IVC debba comporsi di almeno quattro step:

1. Rilevazione del fabbisogno professionale: si interroga sulle professionalità necessarie a svolgere con competenza una determinata funzione/ruolo/attività in relazione ad un determinato contesto professionale-aziendale-imprenditoriale. L'unità di rilevazione del dato, in questo caso, è solitamente una figura apicale dentro il sistema aziendale (l'imprenditore stesso, un suo delegato o il responsabile delle risorse umane o Ricerca e Sviluppo) che ben conosce il progetto aziendale sul medio periodo, le sfide da affrontare e le criticità in essere nel sistema aziendale.
2. Rilevazione del fabbisogno formativo: si interroga sullo scarto tra competenze richieste per svolgere con competenza una determinata funzione e competenze possedute dai lavoratori di un determinato contesto professionale. L'unità di rilevazione può ancora essere la proprietà aziendale ma con l'accortezza che l'interlocutore abbia una conoscenza di dettaglio sia dei singoli lavoratori sia delle tecniche del processo di lavoro in questione. Per tali motivi, soprattutto nella media e grande impresa, sarebbe opportuno che tale rilevazione avvenisse con il responsabile di un determinato processo produttivo/reparto/area di attività congiuntamente al responsabile delle risorse umane
3. Presa in carico degli apprendimenti pregressi dei partecipanti: si interroga sul bagaglio di apprendimenti pregressi ed esperienze professionali del singolo lavoratore. Non si tratta, qui, di avviare un bilancio delle competenze tout court ma di raccogliere, con il maggior dettaglio possibile, informazioni sulle competenze già possedute rispetto ai macro obiettivi di apprendimento dell'azione formativa che va delineandosi e rilevare informazioni precise sui processi di lavoro dentro cui agisce (o ha agito) in passato il formando. L'unità di rilevazione, in questo caso, è necessariamente il singolo lavoratore che può narrare, solitamente grazie a strumenti a basso grado di strutturazione (colloqui/interviste) i suoi vissuti e le sue esperienze anche al di fuori del sistema aziendale nel quale risulta oggi inserito.
4. Microprogettazione degli obiettivi di apprendimento in ottica di riconoscibilità. Si tratta in questo caso di mettere a fuoco con il maggior rigore possibile gli obiettivi specifici di apprendimento su cui dovranno insistere le azioni formative, passando

da un più generale traguardo di apprendimento, in coerenza con gli elementi che compongono lo standard preso a riferimento, ad obiettivi specifici di apprendimento sartorialmente disegnati sulle esigenze aziendali.

Le qualificazioni del QNQR correlate alle Attività, permettono infatti di individuare quali sono le risorse – in termini di conoscenze, ed abilità, competenze – identificate con riferimento alle dimensioni esplicite ed implicite che caratterizzano i descrittori standard previsti dal QNQR, che consentono alla persona di svolgere in maniera adeguata la/e performance e che costituiscono quindi il traguardo di apprendimento da raggiungere in ottica di riconoscibilità. È possibile, pertanto, identificare le sopra indicate risorse (conoscenze, abilità, competenze) all'interno delle qualificazioni presenti nel Repertorio Nazionale, nelle sue componenti (QNQR, ma anche nelle qualificazioni di IfeP, IFTS, ITS).

Affinché siano riconoscibili, tali risultati di apprendimento devono essere ricondotti a standard di qualificazione presenti nel Repertorio nazionale. È essenziale esplicitare quale sia lo Standard preso a riferimento, identificando quindi anche l'ente titolare che lo ha emesso/approvato; in tal modo è

possibile tenere conto delle specifiche policy di qualification design adottate dall'ente titolare.

Non ci si può tuttavia fermare all'individuazione di un traguardo standard in ottica di riconoscibilità poiché ciò comprometterebbe la progettazione e l'erogazione di un intervento formativo sartorialmente costruito su specifici fabbisogni professionali e formativi. Se si facesse ciò si perderebbe pertanto di vista l'altra componente fondamentale del processo F-IVC: l'impresa.

Come si leggerà in seguito, dopo aver proposto la prima versione di protocollo metodologico e aver proceduto alla prima somministrazione degli strumenti di supporto messi a disposizione, l'analisi critica e il back talk con i soggetti attuatori ha messo in evidenza gli step c) e d) – presa in carico e microprogettazione – fasi particolarmente critiche sia nei termini di risorse temporali richieste (in molti casi non preventivate), sia per il livello di competenza metodologica non sempre maturato.

Poiché la sperimentazione prevedeva un pieno coinvolgimento dei soggetti attuatori in tutte le fasi di erogazione del servizio, si è voluto dunque ri-condividere l'approccio metodologico necessario al prosieguo della



sperimentazione. Ciò ha determinato l'organizzazione di diversi incontri formativi (intesi come assistenza metodologica sul singolo attuatore) e ha comportato una decelerazione delle attività di formazione, al fine di consentire gli opportuni interventi di affiancamento metodologico e riprogettazione delle attività formative.

Nella sezione D del presente lavoro verranno riprese alcune delle criticità riscontrate nel corso della sperimentazione, al fine di poterle analizzare ed eventualmente prevenire nel prosieguo dei servizi F-IVC.

Ciò che preme ora rimarcare nell'inquadramento metodologico, è che un servizio di F-IVC non può permettersi incertezza o formulazioni generiche degli obiettivi di apprendimento. Nella presente sperimentazione, dunque, la declinazione dell'obiettivo specifico di apprendimento è stata intesa come istanza di formulazione operativa, con la richiesta cioè agli attuatori di esplicitare, con il maggior rigore possibile, il comportamen-

to terminale atteso nel formando (Pellerey, 2006) al termine dell'intervento formativo.

Si sono dunque delineate e richiamate più volte le tre componenti minime per la definizione di un obiettivo di apprendimento specifico: 1) l'azione cognitiva – quella che dovrebbe essere in grado di raggiungere il formando in seguito all'intervento formativo (solitamente specificata con il predicato verbale); 2) il contenuto/oggetto a cui si applica l'azione (solitamente indicata con un sostantivo); 3) il contesto d'azione in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti (si tratta delle specifiche relative all'ambiente, contesto aziendale, processo di lavoro etc). Quando le azioni, i contenuti ed i contesti diventano circoscritti-circostanziati è possibile affermare che l'obiettivo generale di apprendimento (o il traguardo standard) si sia declinato in un obiettivo specifico di apprendimento e che dunque si sia effettivamente calibrata⁵ la progettazione dell'intervento formativo sulle specificità aziendali, in coerenza con il fabbisogno professionale manifestato dall'impresa.

⁵ Lo sforzo di ricalibratura dell'obiettivo, inteso come formulazione operativa dell'obiettivo specifico di apprendimento, oltre che essere una pre-conditio metodologica, ampiamente dibattuta dalla letteratura pedagogica (si vedano al tal proposito gli studi di Tayler, Bloom, Mager, Calvani, Gronlund etc.) rappresenta un imprescindibile elemento di trasparenza verso almeno quattro tipi di attori: la proprietà aziendale, il formando, il formatore, il certificatore. La proprietà aziendale può controllare che non si sia perso di vista il fabbisogno professionale manifestato; il formando può comprendere meglio che cosa gli si chieda di apprendere; il formatore può disegnare al meglio i dettagli dell'intervento formativo e il certificatore può controllare l'effettiva rispondenza tra lo standard preso a riferimento, gli elementi generali presenti nello standard e gli elementi specifici su cui si sia lavorato didatticamente e docimologicamente. Chi ha esperienza nell'ambito dei processi formativi sa quanto taluna di queste quattro dimensioni, se trascurata, possa inficiare l'efficacia dell'azione formativa o la sua riconoscibilità all'interno di un sistema riconosciuto.

La verifica degli apprendimenti (formativa e sommativa) in ottica di riconoscibilità all'interno di un sistema nazionale

L'esperienza di apprendimento nel corso dell'intervento formativo richiede un monitoraggio continuo che consenta di verificare se ed in quale misura si stia effettivamente realizzando l'apprendimento previsto. Nel processo ci sorregge non solo la definizione operativa degli obiettivi attesi ma anche la progettazione di momenti di verifica che possono essere condotti in modalità e strutturazione diverse, a seconda dei contenuti e degli obiettivi dell'unità e delle condizioni di contesto (es: composizione gruppo partecipanti, tempo trascorso dall'inizio dell'azione formativa, numerosità dell'aula, livello di scolarizzazione dei partecipanti, caratteristiche degli oggetto di apprendimento etc).

L'output di tali verifiche, adeguatamente registrato-documentato, costituisce una componente preziosa del dossier che verrà preso in carico nel prosieguo dell'iter IVC.

Nel corso della sperimentazione e della formazione, fin dalle prime battute iniziali, si è

voluto rimarcare il taglio docimologicamente orientato del processo valutativo che si andava disegnando.

Il mondo della formazione continua non ha una lunga tradizione di expertise docimologica e quando si appresta a progettare interventi valutativi corre talvolta il rischio di riprodurre in azienda le caratteristiche della valutazione "scolastica", peraltro ignaro del fatto che la stessa valutazione scolastica non sempre si fonda su opportune decisioni docimologicamente fondate.

Gli interventi formativi e l'assistenza docimologica offerta si è dunque basata su alcuni capisaldi:

- a. Il processo valutativo: inteso come il processo in cui una situazione osservata viene messa a confronto con una situazione attesa, allo scopo di assegnare significato e valore alle due situazioni e agli esiti del



confronto tra di esse, al fine di guidare la presa di opportune decisioni operative, collegate agli scopi più generali dell'azione valutativa.

- b. La rimarcazione dei confini tra valutazione e validazione: dove per validazione⁶ si intenda la conferma, da parte di un ente competente (titolare o titolato), che i risultati dell'apprendimento (conoscenze, abilità e/o competenze) acquisiti da una persona in un contesto formale, non formale o informale siano stati accertati (valutati) in base a criteri prestabiliti e siano conformi ai requisiti di uno standard.
- c. La presenza di valutazione formativa e sommativa degli apprendimenti sulla base di criteri prestabiliti: dove la prima (v.formativa) sia sostanzialmente finalizzata a fornire ai formandi e ai formatori gli elementi utili ad una riflessione critica del processo di apprendimento/insegnamento messo in atto prima che l'intervento formativo abbia fine e la seconda (v.sommativa) sia volta ad esprimere un giudizio finale, talvolta dal valore certificativo, sulla base di criteri prestabiliti, rispetto al raggiungimento o meno degli obiettivi formativi presi a riferimento.
- d. Gli strumenti per la valutazione degli elementi costituenti la competenza: dove per questi si intendano i dispositivi utilizzati per rilevare dati validi e individuali circa il raggiungimento da parte dei formandi degli obiettivi di apprendimento e/o dei traguardi di competenza prefissati. Proprio per poter rilevare "oggetti di apprendimento" diversificati (conoscenza, abilità o UC), gli strumenti utilizzati nel corso della sperimentazione sono stati a diverso livello di strutturazione (alta, bassa, semistrutturazione) e a diverse modalità di somministrazione (prove orali e colloqui

tecniche, prove scritte a diverso grado di strutturazione, prove prestazionali in loco e simulate etc.) in funzione del tipo di oggetto che si intendeva mettere a controllo.

L'esperienza in diversi contesti formativi, ci ha portati a consigliare la somministrazione di prove in itinere per percorsi superiori alle 20 ore di formazione. In caso di percorsi molto brevi e prevalentemente focalizzati su obiettivi di tipo cognitivo-teorici la valutazione in itinere non si è reputata necessaria.

Non si tratta tuttavia di una valutazione in itinere dal taglio adempimentale. Si è infatti voluto connotare di funzione formativa la verifica dell'apprendimento in itinere, sottolineando più volte quanto la valutazione lungo il percorso di apprendimento non fornisse solo elementi per la "messa a controllo" degli apprendimenti prima della chiusura dell'attività erogativa, ma costituisse un tassello fondamentale per la consapevolezza del processo di apprendimento da parte del formando e fornisse gli elementi per un'eventuale ricalibratura del processo insegnamento/apprendimento, da parte del formatore, nel caso in cui i risultati della valutazione formativa non fossero quelli auspicati. Per tale motivo oltre alla somministrazione e correzione delle prove si è previsto che il formatore dedicatesse una parte del tempo a restituire il feedback⁷ ai formandi (Narciss, 2008, Hattie, 2012), sottolineando i punti di forza ed eventuali criticità individuati nelle prove o, in caso di criticità comuni a diversi formandi, a prevedere una riconsiderazione o delle strategie didattiche utilizzate o degli obiettivi di apprendimento prefissati.

La valutazione sommativa, di fine percorso, è stata diversamente articolata in considerazione della natura degli obiettivi dell'intervento formativo.

⁶ Si veda glossario CEDEFOP nonché le Raccomandazioni relative all'EQF e all'ECVET (2008/2009) <https://www.anpal.gov.it> e European Guidelines for Validating non formal and informal learning, Cedefop UE

⁷ Relativamente all'effetto del feedback nel miglioramento dei processi di apprendimento e insegnamento si vedano gli studi di J. Hattie, 2006, 2011, 2012; Nuckles, Hubner e Renkl, 2009.

Nel caso in cui il percorso formativo si sia posto come traguardo l'acquisizione di intere unità di competenze/competenze (UC), ci si è trovati di fronte alla sfida docimologica più audace. Il conseguimento di queste ultime può essere valutato attraverso modalità valutative differenti, a seconda degli elementi costituenti la competenza che si intendono mettere a controllo, purché tali modalità permettano di rilevare non solo le risorse conoscitive ma anche le strutture di azione e di interpretazione e di autoregolazione che il formando mobilita (Trinchero 2012), ovvero l'utilizzo appropriato delle conoscenze ed abilità costitutive della competenza oggetto di osservazione, di fronte ad una situazione complessa, sfidante e multidimensionale, simile a quelle in cui potrebbe trovarsi il formando in un contesto professionale.

Un ulteriore aspetto da non trascurare nella costruzione del disegno valutativo è la presenza degli elementi minimi che effettivamente potrebbero favorire un successivo passaggio alla validazione.

Affinché la valutazione sommativa degli apprendimenti generi output e outcomes riconoscibili/leggibili anche al di fuori del contesto di conseguimento degli stessi ed utilizzabili in successivi processi di riconoscimento di crediti e/o validazione finalizzata alla certificazione delle competenze nell'ambito del sistema pubblico nazionale, occorre che:

- essa sia condotta tenendo conto degli standard minimi definiti a livello nazionale e che dunque gli obiettivi di apprendimento siano stati correttamente ancorati ai traguardi previsti dagli standard;
- che si dia conto dei dettagli, degli strumenti e delle risultanze del disegno valutativo;
- che le stesse modalità di attestazione del processo prevedano l'esplicitazione delle tipologie e dei contesti di prova nonché dei soggetti e relativi ruoli intervenuti nella valutazione e che questi siano coerenti con le policy e gli standard di servizio previsti dal sistema nazionale.



Gli strumenti a supporto dell'accompagnamento metodologico

Si presentano di seguito le schede di supporto che sono state messe a punto per accompagnare gli enti attuatori in tre frangenti particolarmente delicati: la verifica della progettazione formativa in ottica di riconoscibilità rispetto agli standard (scheda A); la progettazione del disegno valutativo (scheda B); la sintesi degli esiti del processo valutativo (scheda C).

Nel corso del capitolo successivo, dedicato alla narrazione della sperimentazione, verranno presentate le applicazioni empiriche di tali strumenti; di seguito se ne illustrano invece le finalità.

Scheda A

Lo scopo della scheda A è quello di consentire una verifica della progettazione formativa nei termini di riconoscibilità del percorso formativo nei confronti di standard di riferimento. Il soggetto attuatore, nella sua compilazione, è dunque chiamato ad esplicitare aspetti che non necessariamente ha reso evidenti nella prima stesura del progetto formativo finanziato. In relazione al singolo intervento formativo (singolo corso), nella scheda vanno infatti esplicitati: lo standard professionale di riferimento, l'unità di competenza presa a riferimento (o le unità) e la progettazione dei contenuti formativi nei termini di contenuti, oggetto di apprendimento e durata della formazione ad essi dedicata.

SCHEDA A - VERIFICA PROGETTAZIONE FORMATIVA

(Fase A "Prima traccia per la definizione e la sperimentazione del dispositivo Foragri per la valutazione ed attestazione degli apprendimenti acquisiti in funzione del loro riconoscimento nel sistema nazionale di individuazione, validazione e certificazione delle competenze")

1. TITOLO PERCORSO FORMATIVO¹

N. partecipanti	Tipologia partecipanti	Durata percorso formativo

2. STANDARD PROFESSIONALE DI RIFERIMENTO

Denominazione profilo/figura	
Repertorio di riferimento	
Processo	
Sequenza di processo	
AdA	

Unità di competenza prese a riferimento (denominazione)

Denominazione	Performance	Abilità/Capacità	Conoscenze
		•	•
		•	•

3. PROGETTAZIONE DEI CONTENUTI FORMATIVI

Unità di competenza Abilità, conoscenza (secondo lo standard) ²	Titolo Modulo Unità formativa ³	Durata	Contenuti Unità di approfondimento /segmento formativo ⁴	Durata

¹ I contenuti formativi del percorso possono coincidere con il Modulo/Unità formativa o con singole unità di apprendimento/segmenti dell'UF/Modulo

² Una Unità di competenze può costituire il riferimento di più Moduli/Unità formative

³ Un Modulo/Unità formativa può prendere a riferimento più Unità di competenze

⁴ L'Unità di apprendimento può essere una porzione/parte/segmento del Modulo/Unità formativa

Come si vedrà nel successivo contributo dedicato alla sperimentazione, la presa in carico degli apprendimenti pregressi dei formandi e la messa in trasparenza dei ruoli e attività effettivamente agiti dai formandi ha frequentemente portato ad una riprogettazione dell'intervento formativo proprio a partire da un controllo di coerenza effettuato sulla base di quanto emerso grazie alla SCHEDA A.

La prima parte della scheda A richiede un coinvolgimento attivo del soggetto attuatore, in particolare nella figura del progettista; la seconda parte della scheda A, relativa all'individuazione delle Unità di Apprendimento e il tempo dedicato alle singole UdA richiede quanto meno un controllo da parte dell'esperto in materia (presumibilmente il formatore che riceve l'incarico sull'intervento formativo).

Scheda B

Lo scopo della scheda B è di tenere traccia e contestualmente guidare le scelte docimologiche relative alla costruzione del disegno valutativo. A partire infatti dal traguardo di apprendimento individuato da un Standard preso a riferimento (verosimilmente parte di esso), si chiede al soggetto attuatore, dopo la messa in trasparenza degli apprendimenti pregressi, di esplicitare gli obiettivi di apprendimento specifici, i descrittori dell'apprendimento intesi come indicatori, empiricamente rilevabili, di avvenuto raggiungimento dell'obiettivo, di individuare lo strumento utilizzato per il controllo degli obiettivi e quindi di inserire la bozza degli item e delle consegne che verranno utilizzati, durante la somministrazione delle prove, per controllarne il raggiungimento.

SCHEDA B - PROGETTAZIONE PROVE DI VALUTAZIONE FINALE

(Fase D "Prima traccia per la definizione e la sperimentazione del dispositivo Foragri per la valutazione ed attestazione degli apprendimenti acquisiti in funzione del loro riconoscimento nel sistema nazionale di individuazione, validazione e certificazione delle competenze")

La presente scheda debitamente compilata deve essere conservata unitamente alle prove predisposte (tracce, questionari, istruzioni, esercitazioni etc.), agli elaborati/output realizzati dai candidati, alle eventuali correzioni/osservazioni su quest'ultime formulate dagli Esperti di contenuto e dalle Schede C RIEPILOGO ESITI VALUTAZIONE FINALE compilate per ciascun candidato.

Se l'obiettivo di apprendimento viene valutato con colloquio orale o con prova di prestazione, ove non risulti possibile fornire evidenze quali registrazioni audio-video, è fondamentale indicare il quesito o l'input performativo posto e gli aspetti della risposta o della prestazione che evidenziano il raggiungimento, il parziale raggiungimento o il non raggiungimento dell'obiettivo specifico di apprendimento oggetto della valutazione. Si ricorda che è oggetto di valutazione il raggiungimento o meno dell'obiettivo di apprendimento e non la persona (sono pertanto da evitare giudizi sul soggetto che vadano oltre il puntuale controllo degli obiettivi).

Unità di competenza conoscenza, abilità (denominazione secondo lo standard)	Obiettivi specifici di apprendimento oggetto di valutazione	Descrittore dell'apprendimento	Strumento valutativo utilizzato per valutare l'obiettivo e modalità/tempi di somministrazione dello strumento	Item valutativo individuato per valutare il raggiungimento degli obiettivi

È necessario che gli strumenti e le modalità di valutazione adottati siano coerenti rispetto agli oggetti valutati e agli obiettivi di approfondimento che si intendono mettere a controllo - Si riportano alcune indicazioni di massima:

Gli strumenti di valutazione si dividono in strumenti ad alta strutturazione, semi strutturazione, bassa strutturazione. Gli strumenti ad alta strutturazione prevedono che il candidato/a selezioni una risposta già presente nello strumento di valutazione (es: test a risposta chiusa, completamenti, corrispondenze, V/F etc.) Gli strumenti a semi strutturazione prevedono in parte un'autonoma elaborazione della risposta da parte del candidato/a ma la risposta è in parte pre-strutturata nella prova stessa (es: relazioni-trattazioni sintetiche con precise istruzioni di svolgimento; schede di analisi con campi predefiniti; report con fasi prestabilite; questionari a risposte aperte con indicazioni sulla struttura di risposta e previsione di una risposta sintetica da parte del candidato; prova di laboratorio/esercitazione con istruzioni precise sulla struttura dello svolgimento etc.) Vi sono infine le prove a bassa strutturazione che prevedono invece un'autonoma elaborazione della risposta, libera da consegne-guida che in qualche modo ne indirizzino la struttura della risposta.

Le prove volte a controllare unità di competenza non dovrebbero utilizzare solo strumenti ad altra strutturazione ma prevedere la possibilità di controllare un'autonoma elaborazione di risposta del candidato/a (dunque prova a bassa o semi strutturazione). Le prove volte a controllare sole conoscenze possono essere invece anche ad alta strutturazione, ovviamente avendo l'accortezza che il candidato/a sia nelle condizioni di comprendere correttamente la domanda e le possibili risposte (attenzione pertanto ai soggetti svantaggiati, non madrelingua, a bassa scolarizzazione, con difficoltà o disabilità...)

Per le prove volte a controllare le abilità, lo strumento valutativo dovrebbe essere di tipo prestazione/esercitativo/operativo.

Nella colonna descrittore dell'apprendimento è necessario riportare una descrizione puntuale del risultato di apprendimento che ci si attende dal candidato/a (indicatori di avvenuto raggiungimento degli obiettivi di apprendimento). Tale descrizione verrà poi confrontata con la risposta/prestazione messa in atto dal soggetto valutato.

Per poter mobilitare tutte le dimensioni della competenza, si consiglia di progettare la consegna valutativa come situazione problematica sfidante simile/verosimile rispetto alla realtà professionale in cui il soggetto si troverà ad operare, affinché il soggetto sia chiamato a rispondere alla consegna, mobilitando tutte le competenze necessarie per risolvere tale situazione problematica.

La scheda prevede un forte coinvolgimento sia del formatore incaricato del processo di insegnamento sia delle figure coinvolte nel processo valutativo, attori che dunque sono chiamati, a diverso titolo, a rendere espliciti metodi e strumenti valutativi. Il formato tabellare della scheda B, permette inoltre di verificare, con una lettura orizzontale del documento (senso delle righe), la coerenza interna tra porzione di UC presa a riferimento, obiettivi di apprendimento e strumenti valutativi costruiti, arrivando sino al controllo di coerenza del singolo quesito.

La scheda presenta inoltre, in estrema sintesi, alcuni “memo” di tipo metodologico che riprendono taluni aspetti di metodo presentati nel corso degli incontri formativi (individuali o plenari).

Scheda C

Scopo della scheda C è fornire una sintesi degli esiti del processo valutativo. La scheda C è

una scheda individuale, che dunque va compilata per ogni formando che sia stato oggetto di valutazione sommativa. Ancora una volta si richiama l'Unità di competenza presa a riferimento dallo Standard (o gli elementi minimi di questa), e per ogni tipo di prova somministrata (non necessariamente tutte quelle presenti) viene richiesto di descrivere l'esito della prova riepilogando la “performance” agita dal formando durante la prova e un giudizio rispetto ad un suo superamento o meno.

Prima di poter esprimere un giudizio circa il superamento o meno della prova, il valutatore effettuerà un confronto tra il descrittore dell'apprendimento espresso nella scheda B e la descrizione della performance agita durante la prova stessa.

Nell'ultima colonna, si riporta, su scala ordinale, la sintesi degli elementi dello standard che sono stati valutati positivamente, negativamente o che non si sono potuti valutare

SCHEDA C - RIEPILOGO ESITI VALUTAZIONE FINALE

(Fase D “Prima traccia per la definizione e la sperimentazione del dispositivo Foragri per la valutazione ed attestazione degli apprendimenti acquisiti in funzione del loro riconoscimento nel sistema nazionale di individuazione, validazione e certificazione delle competenze”)

Candidato/a	
Titolo percorso formativo	
Durata percorso formativo	
Docente	

Nella presente scheda devono essere riportati gli esiti della prova/e sostenuta/e da ciascun candidato/a, con riferimento agli strumenti, alle modalità ed agli item valutativi definiti nella Scheda B - Progettazione Prove di Valutazione Finale.

Unità di competenza Abilità, conoscenza (secondo lo standard)	Prova prestazionale		Colloquio tecnico / audizione		Esito
	Descrizione dell'esito della prova prestazionale	Esito prova prestazionale	Descrizione dell'esito della prova orale colloquio	Esiti prova orale	Esito rispetto alla valutazione degli elementi dello standard
	Il candidato/a risulta essere in grado di... Conosce... Dimostra di essere abile nel... Con un sufficiente grado di autonomia nel...	(Superata/ Non superata)	Il candidato/a risulta essere in grado di... Conosce... Dimostra di essere abile nel... Con un sufficiente grado di autonomia nel...	(Superata/ Non superata)	Valutazione positiva rispetto ai seguenti elementi dello standard: ... Valutazione negativa rispetto ai seguenti elementi dello standard: ... Non sono stati oggetto di valutazione per cause di forza maggiore...
Si ripete per ogni elemento dello standard oggetto di valutazione					

per causa di forza maggiore (situazione non infrequente in agricoltura, nel caso di prove prestazionali previste in campo e controllabili solo con determinate situazioni climatiche/stagionali). Va detto che la scheda B e la scheda C sono state oggetto di una lunga riflessione e ponderazione in seno al gruppo di metodologhe. Diversi sistemi regionali che regolamentano i servizi di IVC sembrano infatti suggerire/preferire una quantificazione dell'apprendimento, ancorandola a scale ad intervalli, arrivando ad esempio a incoraggiare sistemi di valutazione su scala in centesimi rispetto ad ogni componente presente nelle UC.

Nel corso di questa sperimentazione, dopo una lunga riflessione, si è invece preferito evitare tale forzatura, sia per l'artificiosità che un sistema su scala ad intervalli avrebbe comportato, sia per il livello di competenza docimologica del personale coinvolto nelle rilevazioni, sia, infine, per la consapevolezza che una correttezza docimologica non vada tanto ricercata nella quantificazione dei fenomeni formativi, quanto piuttosto nella messa in trasparenza del disegno valutativo e del controllo di coerenza reso possibile dall'esplicitazione delle singole scelte metodologiche effettuate (dall'obiettivo al singolo item).

Di fatto si è dunque scelta la riconduzione ad una scala ordinale (superata, non superata, esito non controllabile), con la consapevolezza che ciò non renderà possibile quantificare le differenze di intensità tra le osservazioni (e tra i formandi).



C. LA SPERIMENTAZIONE

ILLUSTRAZIONE DELLE ATTIVITÀ SVOLTE CON GLI ATTUATORI, LE AZIENDE E I LAVORATORI: PRESENTAZIONE DEL MATERIALE ELABORATO E DEI RISULTATI RAGGIUNTI

Di Elena Sposato – Caterina Caccioppoli

In questo capitolo, sono presentate in sintesi le attività realizzate nell'ambito della sperimentazione del protocollo metodologico messo a punto per guidare la realizzazione del percorso sperimentale di riconoscimento ed attestazione di apprendimenti spendibili secondo il sistema Foragri (cfr. cap. A) e gli impatti sulle

prassi esistenti, viste dalla prospettiva di chi ha svolto l'attività di affiancamento, con l'obiettivo di fornire un quadro realistico di questa esperienza a supporto di una riflessione più ampia. Viene altresì fornita una prima sintesi di quanto emerge dal monitoraggio della sperimentazione del sistema nazionale/regionale.

1. Le attività svolte con gli attori: formazione in affiancamento per la sperimentazione del protocollo metodologico Foragri

Nel contesto d'azione della Ricerca-Formazione, lo sviluppo e l'affinamento dell'impianto metodologico (protocollo) a seguito di una sua prima impostazione "a tavolino" ha potuto contare sui riscontri provenienti dall'avvio dei progetti anche grazie al dispositivo di assistenza tecnica messo a punto che prevedeva l'accompagnamento dei soggetti attori nella realizzazione delle diverse fasi di attuazione del protocollo stesso, attraverso una formazione in affiancamento ricorrente e focalizzata sui diversi step attuativi.

È indubbio infatti che un simile impianto metodologico, fondato sul presidio dell'intero processo di costruzione, realizzazione e verifica dei risultati del percorso di apprendimento, deve necessariamente fare i conti con i contesti realizzativi, estremamente diversificati, caratterizzati da vincoli che, anche al netto di quelli posti dall'emergenza sanitaria che ha caratterizzato la fase realizzativa, condizionano l'azione formativa e richiedo-

no flessibilità ed adattamento. In tal senso, l'obiettivo condiviso con i soggetti attori è stato focalizzato proprio sull'individuazione delle soluzioni attuative che da una parte consentissero l'adozione dei principi e dei criteri di qualità del processo identificati e dall'altra ne garantissero la sostenibilità applicativa, tenendo quindi conto delle esigenze specifiche delle aziende e dei contesti, così come dei vincoli (di risorse, tempi ecc.) esistenti.

La ricerca costante di questo equilibrio tra adesione al metodo e sostenibilità nella sua applicazione ha richiesto innanzitutto la collaborazione e la disponibilità dei soggetti attori in termini di coinvolgimento cognitivo ed operativo per "entrare" nel metodo prima e "tradurre" il metodo in attività sostenibili poi. In taluni casi la scelta del soggetto attuatore è stata di un coinvolgimento diffuso delle proprie risorse professionali, ovvero esteso ad un insieme di figure diverse che interven-

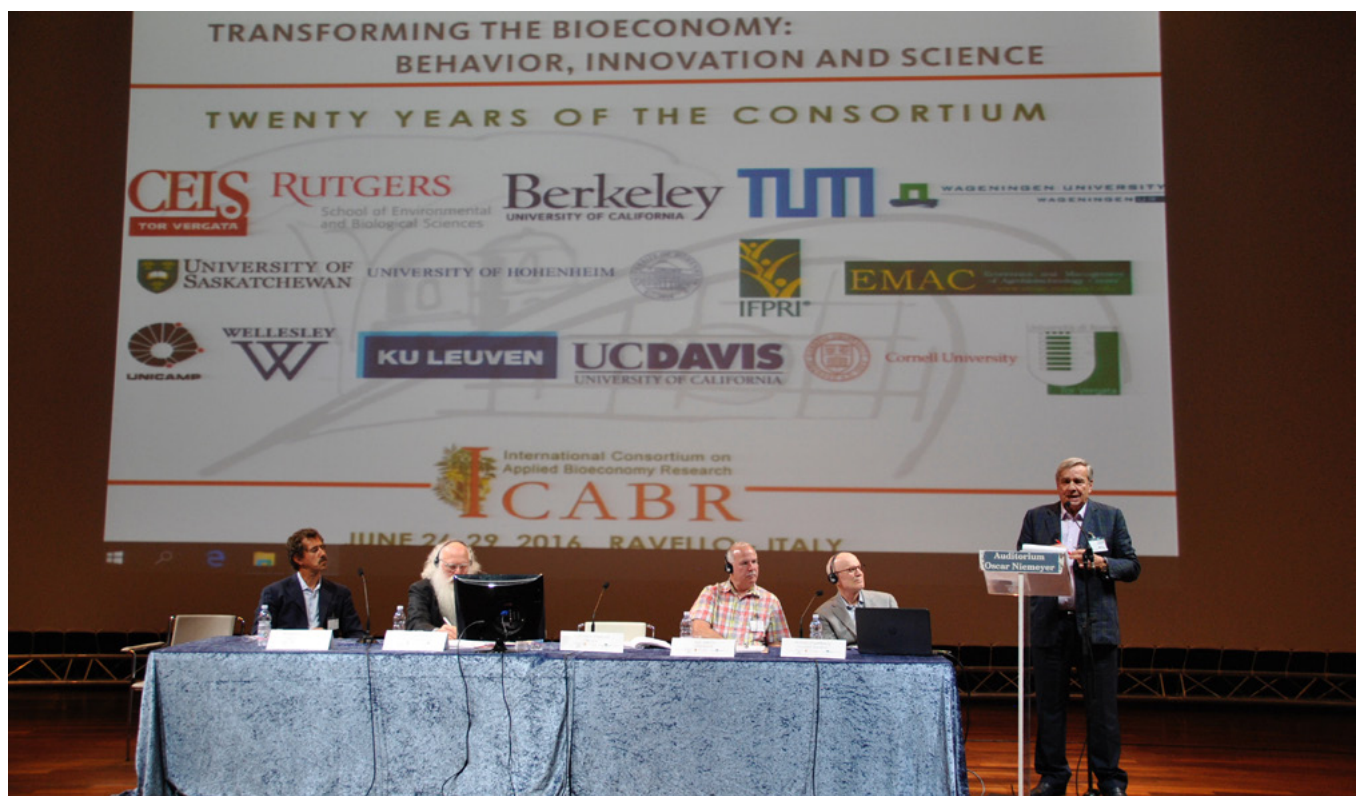
gono nel processo formativo, dal progettista, al docente, al coordinatore, al tutor, al fine di consentire una valutazione più complessi-

va del tipo di impegno che l'applicazione del protocollo comporta ed i relativi impatti sulla gestione delle risorse.

2. Il coinvolgimento delle aziende

Altro aspetto rilevante in termini di calibrazione della sostenibilità del protocollo metodologico, riguarda l'approccio delle aziende: anche su questo versante la prima attuazione sperimentale ha fornito riscontri diversificati in termini di coinvolgimento. Pur non essendo stato possibile (soprattutto per vincoli connessi ai tempi di realizzazione in un periodo caratterizzato da forti incognite anche in relazione alla effettiva operatività dell'azienda) una piena condivisione delle componenti più squisitamente metodologiche con i referenti aziendali, si è comunque cercato di comunicare all'azienda obiettivi, criteri guida dell'approccio metodologico proposto e risultati conseguibili per l'azienda e per i lavoratori in termini di riconoscibilità degli apprendimenti e loro spendibilità all'interno dei contesti aziendali e nel mercato del lavoro in genere.

Laddove la cultura aziendale è sostanzialmente orientata alla costante "manutenzione" del know how del proprio capitale di risorse professionali e vede nella formazione una leva in tal senso, l'approccio proposto è stato ben accolto, soprattutto nei casi in cui è stato possibile trasmettere step by step il senso del processo che si andava realizzando. In prospettiva, il coinvolgimento delle aziende potrà essere rafforzato a partire dalla prima analisi dei fabbisogni professionali, preliminare alla formulazione della proposta progettuale al Fondo da realizzare in una prospettiva di analisi dei processi di lavoro ed individuazione del fabbisogno di competenze riconoscibili e perciò capitalizzabili in funzione di una costante implementazione del capitale umano e dell'efficientamento dell'investimento in formazione.



3. Il coinvolgimento dei lavoratori

La centralità della persona che apprende - che costituisce il principio-cardine intorno al quale è stato sviluppato l'impianto metodologico adottato - ha rappresentato la sfida più rilevante, in termini di coinvolgimento dei partecipanti nell'intero processo. Sotto questo profilo, le incertezze connesse all'emergenza sanitaria hanno rappresentato una criticità rilevante soprattutto in fase di individuazione dei lavoratori effettivamente destinatari dell'intervento formativo. Nelle fasi successive, la presa in carico individuale attraverso la messa in trasparenza degli apprendimenti pregressi ha costituito sicuramente un fattore di coinvolgimento ed adesione del lavoratore in quanto protagonista del proprio processo di apprendimento.

Entrare in un percorso formativo avendo potuto riflettere sulla propria esperienza pregressa in termini di apprendimenti sviluppati rispetto agli obiettivi del percorso stesso, costituisce indubbiamente per una persona che ha alle spalle un bagaglio di esperienze da mettere in gioco, un fattore di consapevolezza e, quindi, di protagonismo rispetto ad un nuovo contesto di apprendimento messo a punto da altri. La "soddisfazione" emersa in più di un lavoratore al termine del processo di messa in trasparenza preliminare all'avvio del percorso, testimonia l'esigenza di restituire piena centralità alla persona che apprende soprattutto in termini di attribuzione di senso all'esperienza di apprendimento. Questa rilettura degli apprendimenti pregressi, che deve essere adeguatamente supportata, ha una valenza anche di effettiva presa in carico del partecipante in termini di adeguamento del percorso alle effettive caratteristiche cognitive emerse, eventualmente rivendendo la progettazione realizzata a monte (ovvero quando ancora non erano note tali caratteristiche) al fine di supportare il raggiungimento degli obiettivi di apprendimento. Ed ovviamente il coinvolgimento del partecipante avviato con la presa in carico deve costituire la cifra distintiva durante tutto il processo, ivi comprese le fasi valutative, intese anch'esse

come momenti funzionali al processo di apprendimento e non come meri "check point" per l'espressione di giudizi da parte di seconde parti su tale processo.

Probabilmente è proprio il costante coinvolgimento del partecipante il fattore che ha avuto maggior impatto in questa prima esperienza di attuazione del protocollo, sia perché richiede al soggetto attuatore il ripensamento del proprio ruolo nel senso dell'"agente" facilitatore dell'apprendimento che come tale deve sviluppare registri di relazione distinti con l'azienda e con i lavoratori, sia perché tale ruolo comporta la messa in campo di attività e competenze nuove, per il cui sviluppo sono necessari investimenti in know-how. La sollecitazione confermata dal Fondo anche negli Avvisi 2019 e 2020 all'adozione del protocollo metodologico messo a punto, quale dispositivo utile a centrare l'intervento formativo - dalla progettazione alla valutazione all'attestazione finale - sul processo di apprendimento e sui risultati conseguiti dalle persone, va nella direzione di voler rafforzare la spinta a questo mutamento di approccio, accompagnandola però anche con la messa a disposizione di opportunità effettive di assistenza, formazione e confronto tecnico metodologico.

a. Verifica della progettazione di massima: aggancio dei risultati di apprendimento attesi a standard di qualificazione

Il primo step delle attività di formazione in affiancamento per la sperimentazione del Protocollo metodologico Foragri, è stato quello di verificare con i referenti del soggetto attuatore se il Progetto formativo approvato, fosse stato agganciato a standard di qualificazione, ovvero se il fabbisogno professionale e formativo identificato in fase di analisi della domanda, fosse stato “tradotto” in attività/performance/competenze al cui presidio concorrevano gli apprendimenti obiettivo dell’azione formativa descritta.

Fine ultimo dell’attività è stato far comprendere agli attuatori, e nello specifico a coloro che si sono occupati della rilevazione dei fabbisogni professionali e formativi e della progettazione degli interventi, la necessità di rendere riconoscibili, trasparenti e spendibili, in coerenza al sistema nazionale di IVC, i risultati dell’apprendimento valutabili in esito ai percorsi.

Il progetto formativo è stato dunque “verificato” per comprendere se erano ben descritti i passaggi che riconducevano “i traguardi dell’apprendimento conseguibili”, ovvero ciò che un discente conosce, capisce ed è in grado di realizzare al termine di un processo di apprendimento, a “standard di qualificazioni” presenti nel Repertorio nazionale (QNQ), ovvero presenti nei repertori delle regioni o in quelli di altre filiere formative (in primis IeFP, IFTS, ITS).

Si è reso, pertanto, necessario rafforzare i know how dei soggetti attuatori rispetto alla loro capacità di “orientarsi” nella lettura dei contenuti presenti nell’Atlante del lavoro e delle qualificazioni dell’INAPP (<https://atlantelavoro.inapp.org/>), partendo dall’analisi di:

Atlante del lavoro

- intera Area di Attività e relativi Risultati Attesi
- singolo Risultato Atteso e relative Attività
- singola Attività riferita a un’AdA

Atlante delle qualificazioni

- intera qualificazione corrispondente a Profilo
- singola Competenza/Unità di Competenza appartenente ad una qualificazione corrispondente a Profilo
- singole abilità, conoscenze costituenti una Competenza/Unità di Competenza e comprendere - sulla base degli obiettivi dell’azione formativa identificata - a quali standard di qualificazione correlare i risultati di apprendimento attesi in esito.

Le azioni formative sperimentali descritte nei diversi Progetti analizzati presentavano durata, modalità formative e obiettivi di apprendimento differenti, i cui traguardi di apprendimento erano stati correlati:

- in alcuni casi a una o più AdA e a uno o più Risultati Attesi presenti nell’Atlante del lavoro
- in altri casi a singole attività dell’AdA
- solo in un caso a un’intera qualificazione (si trattava di un percorso da 200 ore)
- in alcuni casi a intere Unità di competenza (o Competenze), ovvero insiemi di Conoscenze ed Abilità necessarie al presidio di una performance e che costituiscono lo standard minimo di qualificazione certificabile.

L’attività di affiancamento ha avuto dunque lo scopo di orientare i referenti degli organismi attuatori a:

- comprendere in modo chiaro e puntuale quali fossero i fabbisogni aziendali ini-

ziali in termini di gap di competenze rilevati nel target di lavoratori cui era destinata la formazione (di solito individuati ed espressi da figure apicali dell'azienda e non ricostruiti mediante un processo di individuazione degli apprendimenti posseduti e di quelli da acquisire che richiede il coinvolgimento di risorse, tempi e costi non "sostenibili" in fase di analisi dei fabbisogni aziendali);

- tradurre il fabbisogno di competenze, conoscenze, abilità rilevato come "gap", in fabbisogno formativo, ovvero in obiettivi specifici di apprendimento, contenuti formativi, modalità formative e risultati di apprendimento attesi;
- connettere i gap di competenze tradotti in traguardi di apprendimento a standard di qualificazione o anche a singole conoscenze e/o a singole abilità contenute nello standard minimo di qualificazione (UC), in una prospettiva di riconoscibilità e capitalizzazione spendibile.

Nell'ottica di valutazione degli apprendimenti ai fini di un riconoscimento nel sistema nazionale di IVC, è importante che anche i risultati di apprendimento "parziali", ovvero che non configurano un'intera unità minima certificabile, possano essere riconosciuti e valorizzati per una capitalizzazione degli stessi anche in forma di crediti formativi.

Per facilitare l'accesso a eventuali percorsi di IVC è stata data priorità alla correlazione dei risultati di apprendimento a standard di qualificazione (o singole abilità e singole conoscenze costituenti l'UC) presenti nel repertorio della regione di residenza dei lavoratori.

In questa fase, le principali criticità sono derivate dalla estrema diversità e disomogeneità esistente tra le qualificazioni regionali soprattutto in termini di "taglia" o dimensione dello standard, anche laddove riferiti ai medesimi Risultati Attesi, ovvero anche tra qualificazioni cosiddette "equivalenti". Un'altra criticità è legata all'effettiva disponibilità di standard di qualificazione nel repertorio della regione di residenza dei lavoratori destinatari della formazione, la cui "assenza" non agevola il possibile (futuro) accesso dei lavoratori a processi di riconoscimento mediante Individuazione Validazione e Certificazione. È emerso infat-

ti che, soprattutto nel settore dell'agricoltura e della pesca le qualificazioni presenti in ciascun repertorio regionale sono poche o talvolta completamente assenti, anche in relazione a processi di lavoro fondamentali.

Un esempio in tal senso è dato dai risultati di apprendimento attesi in esito al percorso "Qualità e redditività nel settore olivicolo" di uno dei Progetti che hanno scelto il metodo sperimentale Foragri, i cui beneficiari della formazione sono stati i lavoratori di aziende agricole aventi unità produttive in provincia di Messina.

Obiettivo di apprendimento generale del progetto formativo, di durata pari a 54 ore, era che i lavoratori fossero in grado di presidiare (performance attesa), al termine del processo di apprendimento, le attività di potatura e innesto degli ulivi mediante l'utilizzo di tecniche e strumenti adeguati alle caratteristiche delle piante del territorio siciliano, al fine di migliorare la qualità delle produzioni e la redditività delle olive da tavola e di quelle per la produzione di olio.

Nell'attività di analisi e individuazione di uno standard di qualificazione che fosse correlabile a tale performance attesa è emerso che il Repertorio delle Qualificazioni della Regione Siciliana non presenta alcuna qualificazione/Unità di Competenza riconducibile a risultati di apprendimento (in termini di conoscenze, abilità, responsabilità e autonomia) riferibili all'innesto e alla potatura per il governo e lo sviluppo delle piante.

Si è reso pertanto necessario correlarli ad uno standard di qualificazione presente in altro repertorio regionale, come evidenziato nella sezione n. 2 della Scheda A - "Verifica della progettazione" di seguito riportata. In essa sono stati appunto registrati gli elementi salienti dell'attività di aggancio dei risultati di apprendimento attesi a:

- Unità di Competenza (della quale sono stati riportati: titolo, performance, abilità/capacità, conoscenze)
- Qualificazione di riferimento
- Repertorio regionale di riferimento
- Processo, sequenza di processo, AdA cui la qualificazione/UC è correlata.

L'attività di verifica della progettazione, generalmente realizzata in affiancamento al progettista e/o al formatore, è consistita dunque nell'affinare e meglio definire i contenuti del progetto formativo iniziale, in modo che consentissero di evidenziare il passaggio da un più generale traguardo di apprendimento coerente agli elementi costitutivi lo standard preso a riferimento (conoscenze e abilità descritte in modo generico e ampio nell'UC "Potatura e innesto" presa in considerazione), a un obiettivo specifico di apprendimento declinato e "curvato" in contenuti formativi "cuciti" sugli specifici gap di conoscenze, abilità, competenze espressi dall'azienda in fase di analisi dei fabbisogni.

Gli obiettivi di apprendimento e i contenuti formativi sono stati dunque meglio descritti in modo che rispondessero allo specifico oggetto a cui si applica l'azione/operazione attesa in esito al processo di apprendimento (Potatura e innesto degli olivi del territorio siciliano).

Nella sezione n. 3 "Progettazione contenuti formativi" della Scheda A, sono esplicitati i contenuti formativi specificamente funzionali al trasferimento di conoscenze e abilità di innesto e potatura dell'olivo che, ripren-

dendo le conoscenze e abilità dello standard (UC Innesto e potatura) descritte in modo ampio (es. Tecniche di potatura integrata con l'uso di macchine potatrici), sono state debitamente "curvate" sullo specifico fabbisogno dei lavoratori e delle aziende agricole messinesi coinvolte nell'intervento (es. Conoscere tipologie e tecniche di potatura integrata per la riforma, la produzione e l'allevamento degli olivi e saper selezionare macchinari elettrici o manuali in base al tipo di potatura da realizzare e alle caratteristiche della pianta in termini di grandezza, altezza, stato di salute, ubicazione sul terreno).

Da questa prima esperienza è emerso che l'impegno mediamente richiesto per la verifica della progettazione iniziale, la correlazione dei risultati di apprendimento a standard di qualificazione e l'eventuale riformulazione degli obiettivi di apprendimento specifici e dei contenuti formativi, allorquando non siano stati ben definiti in fase iniziale, è pari a circa 4 ore di lavoro.

Nei Progetti formativi in cui erano indicate solamente AdA, Risultati attesi o singole attività dell'AdA quali performance attese in esito ai processi formativi, ovvero non erano stati identificati gli standard di competenze,



ma unicamente il riferimento ai contenuti del lavoro, è risultato necessario rivedere i fabbisogni di competenze attese nei lavoratori per lo sviluppo della competitività aziendale, i gap di competenze identificati nel target di beneficiari della formazione, i fabbisogni formativi e – conseguentemente – leggere in modo coerente la sezione dell'Atlante riferita al QNQR o ad altri standard di qualificazione (IFTS, ITS, ecc.) per connettere gli appren-

dimenti obiettivo del progetto formativo a specifiche performance riconducibili a standard di competenze attestabili/riconoscibili e quindi spendibili anche in forma di capitalizzazione.

Allo stesso modo è stato necessario riformulare gli obiettivi specifici di apprendimento e i contenuti formativi previsti nel progetto formativo.

SCHEDA A - VERIFICA PROGETTAZIONE FORMATIVA

(Fase A "Prima traccia per la definizione e la sperimentazione del dispositivo Foragri per la valutazione ed attestazione degli apprendimenti acquisiti in funzione del loro riconoscimento nel sistema nazionale di individuazione, validazione e certificazione delle competenze")

1. TITOLO PERCORSO FORMATIVO¹

N. partecipanti	Tipologia partecipanti	Durata percorso formativo
18	Lavoratori agricoli	54 ore

2. STANDARD PROFESSIONALE DI RIFERIMENTO

Denominazione profilo/figura	Operatore agricolo
Repertorio di riferimento	Repertorio Regionale dei Titoli e delle qualificazioni della Regione Campania
Processo	Coltivazioni agricole, florovivaistiche, forestali e costruzione/manutenzione di parchi e giardini
Sequenza di processo	Coltivazione di piante erbacee, orticole e legnose in pieno campo in serra
AdA	01.01.05 - Lavori per il governo dello sviluppo delle piante (innesto e potatura) in pieno campo e in serra

Unità di competenza prese a riferimento (denominazione)			
Denominazione	Performance	Abilità/Capacità	Conoscenze
Potatura e innesto (olivi)	Piante in campo potate ed innestate con tecniche adeguate	Selezionare ed utilizzare i macchinari e le attrezzature in funzione del tipo di lavoro da eseguire Individuare il periodo per la potatura Scegliere il tipo di innesto sulla base dei risultati che si intendono ottenere sul piano produttivo e delle condizioni di sviluppo e fitosanitarie delle piante Individuare il periodo migliore per eseguire gli innesti Eseguire le operazioni di raccolta dei residui vegetali	Tecniche di potatura integrata con l'uso di macchine potatrici Tecniche specifiche e periodi di potatura per le diverse tipologie di piante Caratteristiche e condizioni d'uso degli attrezzi necessari alla potatura Tipologie di innesti e modalità operative Tipologie e condizioni d'uso delle attrezzature per gli innesti Caratteristiche di base della risposta delle piante agli interventi di potatura Elementi di botanica

¹ I contenuti formativi del percorso possono coincidere con il Modulo/Unità formativa o con singole unità di apprendimento/segmenti dell'UF/Modulo

3. PROGETTAZIONE DEI CONTENUTI FORMATIVI

Unità di competenza Abilità, conoscenza (denominazione secondo lo standard) ²	Titolo Modulo- Unità formativa ³	Durata	Contenuti Unità di approfondimento / segmento formativo ⁴	Durata
Potatura e innesto (olivi)	Modulo I: tecniche di coltivazione e qualità	54 ore	<p>Elementi di botanica (specie e varietà colturali, forme di allevamento, apparato radicale e chioma, portamento)</p> <p>Caratteristiche e condizioni d'uso degli attrezzi necessari alla potatura (utilizzo in sicurezza, manutenzione e sanificazione cesoie, cesoie pneumatiche, seghetto, motosega)</p> <p>Tipologie e condizioni d'uso delle attrezzature per gli innesti (utilizzo e manutenzione segchetti, forbici, coltelli, rafia e mastiche)</p> <p>Condizioni d'uso e manutenzione degli attrezzi necessari alla potatura</p> <p>Condizioni d'uso e manutenzione della motosega</p> <p>Condizioni d'uso delle attrezzature per gli innesti</p> <p>Manutenzione attrezzature per gli innesti</p>	18 ore
	Modulo II: tecniche di potatura, allevamento mantenimento, produzione		<p>Tecniche e tipi di potatura integrata con l'uso di macchine potatrici</p> <p>Caratteristiche di base della risposta delle piante agli interventi di potatura</p> <p>Tecniche specifiche e periodi di potatura per le diverse tipologie di piante</p> <p>Potatura e sanificazione degli attrezzi</p> <p>Raccolta dei residui</p>	18 ore
	Modulo III: innesti, tipologie e modalità		<p>Tipologie di innesti e modalità operative (periodi e tecniche specifiche di innesto - scelta dei rami, operazioni accessorie)</p> <p>Tipologie di innesti e modalità operative (preparazione dei portainnesti e delle marze, materiali di supporto - paste, sanificanti, rafia)</p> <p>Selezione dei portainnesti e preparazione delle marze; scelta dei materiali di supporto (paste, sanificanti, rafia e sostituti)</p>	18 ore

² Una Unità di competenze può costituire il riferimento di più Moduli/Unità formative

³ Un Modulo/Unità formativa può prendere a riferimento più Unità di competenze

⁴ L'Unità di apprendimento può essere una porzione/parte/segmento del Modulo/Unità formativa

b. Presa in carico dei partecipanti: messa in trasparenza delle competenze in ingresso e valorizzazione degli apprendimenti pregressi all'interno del percorso formativo

Nell'ambito del protocollo metodologico messo a punto, questa fase ha costituito sicuramente il principale elemento di innovazione, trattandosi di un'attività esplicitamente e direttamente finalizzata alla centralizzazione del singolo partecipante rispetto all'azione formativa. La presa in carico non avviene rispetto al gruppo classe preso nel suo complesso, ma attraverso un lavoro di rilettura e riflessione che ciascun partecipante viene sollecitato e supportato a fare sulla propria esperienza pregressa e con riferimento agli obiettivi di apprendimento dell'azione formativa.

Il primo elemento di novità è pertanto costituito dalla relazione personale da instaurare con ciascun partecipante, che deve essere costruita e condotta nei tempi e con modalità adeguati alle caratteristiche della persona. Nel concreto, è stato necessario acquisire prioritariamente informazioni e dati concernenti i lavoratori individuati come destinatari dell'intervento formativo; in molti casi non erano disponibili CV e quindi ci si è basati su alcune informazioni minime che permettessero però di predisporre al meglio il colloquio/intervista. In genere, quest'ultima è stata preparata predisponendo un "canovaccio" sulla cui base l'operatore del soggetto attuatore ha supportato il lavoratore ad identificare e descrivere tra le proprie esperienze quelle che per contenuto di attività potevano essere in qualche modo vicine o comunque correlabili ai contenuti del percorso formativo, ed effettuare un'autovalutazione sull'apprendimento che tali esperienze hanno generato e sul grado di pertinenza rispetto a tali contenuti.

In ogni caso la ricostruzione è avvenuta as-

secondando quanto più possibile una modalità "naturale" di racconto dell'esperienza, focalizzando l'attenzione su: attività svolte e contesti di esercizio/tipologia di organizzazioni, di relazioni ecc., durata dell'esperienza, collocazione nel tempo.

In alcuni casi, laddove le caratteristiche dei lavoratori e del contesto lo consigliavano, il colloquio ha assunto una forma maggiormente strutturata.

Come per la realizzazione delle attività formative, nei casi, frequenti, di lavoratori stranieri una simile attività richiede ovviamente un ulteriore impegno in termini di mediazione linguistica che deve essere quindi messa in campo anche in questa fase preliminare all'attività formativa vera e propria.

Gli esiti di questa attività – al di là della verifica ed eventuale adattamento della progettazione formativa che essi permettono di realizzare – assumono un valore innanzitutto per la persona, quale riconoscimento e acquisizione di consapevolezza della valenza della propria esperienza in termini di apprendimento sviluppato, di collocazione consapevole rispetto agli obiettivi di apprendimento previsti. Di qui l'importanza di restituire anche formalmente tali esiti; a tal fine, è stata utilizzata una modalità di registrazione e restituzione al singolo partecipante coerente con gli standard di attestazione definiti a livello nazionale per gli esiti del processo di Individuazione⁸.

Le esperienze realizzate hanno evidenziato la necessità di rafforzare ulteriormente il momento ed il dispositivo di restituzione dell'attività di messa in trasparenza come fattore rilevante di motivazione e coinvolgi-

⁸ Sono state adottate infatti forme di attestazione documentale coerente con gli standard di attestazione definiti per il "Documento di trasparenza" di cui alle Linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari (DI 5 gennaio 2021).

mento del lavoratore nel percorso formativo; occorrerà anche lavorare su una sistematizzazione delle modalità di realizzazione e registrazione di questo tipo di attività, anche nell'ottica della costruzione di dossier che accompagnano e documentano le diverse tappe del processo formativo – di apprendimento.

Da questa prima esperienza emerge che l'impegno mediamente richiesto per la ricostruzione e sistematizzazione delle esperienze pregresse è di circa un'ora di lavoro per ciascun partecipante, che, in una prospettiva di numeri elevati di partecipanti può costituire un elemento di criticità; d'altra parte è apparso altrettanto evidente che la realizza-

zione di una simile attività di ricostruzione in forma di gruppo, non è funzionale all'obiettivo di presa in carico e valorizzazione degli apprendimenti dei singoli partecipanti.

Si tratta tuttavia di attività fondamentali proprio per garantire la effettiva centralità della persona rispetto al processo di apprendimento che l'azione formativa ha l'obiettivo di sviluppare; occorrerà pertanto lavorare sul duplice versante dell'ottimizzazione delle attività (investendo quindi sul know how necessario al loro corretto presidio) e dell'inclusione di queste ultime a tutti gli effetti tra le attività necessarie e propedeutiche all'azione formativa vera e propria adeguatamente remunerate nei budget di progetto.

c. Micro-progettazione degli obiettivi specifici di apprendimento in ottica di riconoscibilità

I risultati emergenti dalle attività di presa in carico e messa in trasparenza degli apprendimenti pregressi hanno condotto direttamente a una nuova verifica dei contenuti formativi definiti in fase di candidatura al finanziamento dei Progetti, “verificati” e meglio descritti nella prima fase delle attività di affiancamento, in cui è stato affinato anche il processo di aggancio dei risultati di apprendimento a standard di qualificazione. La presa in carico degli apprendimenti pregressi ha inoltre consentito di rivedere anche le modalità formative e le strategie didattiche previste, determinando talvolta la riprogettazione di dettaglio degli obiettivi specifici di apprendimento.

In generale, gli obiettivi di apprendimento identificati nella progettazione iniziale facevano riferimento soprattutto al fabbisogno espresso dall'azienda e ai gap di competenze riferiti a un “idealtipo” di lavoratori beneficiari degli interventi. La progettazione iniziale ha difatti tenuto conto in maniera complessiva dei destinatari ed è partita da un'ipotesi di caratteristiche cognitive e professionali in ingresso, sulla cui base è stata definita l'ar-

ticolazione e la durata dei progetti formativi. È emerso che in fase di progettazione iniziale non è spesso possibile tenere conto delle caratteristiche del singolo lavoratore coinvolgibile nel processo formativo e degli specifici apprendimenti da questi posseduti collegabili agli obiettivi di apprendimento dell'azione formativa progettata.

Ciò è risultato invece possibile a valle dei colloqui di messa in trasparenza degli apprendimenti pregressi che, attraverso la “narrazione” delle esperienze di ogni singolo lavoratore, hanno permesso di ricostruire gli apprendimenti posseduti e di collegarli agli obiettivi dell'azione formativa.

In questa fase di presa in carico degli apprendimenti del singolo partecipante è stato inoltre possibile rilevare ulteriori mutamenti rispetto a quanto previsto nella progettazione iniziale:

- in molti casi i lavoratori coinvolti nel processo formativo erano diversi da quelli cui inizialmente si era progettato di destinare

l'intervento di formazione, situazione che in questo anno è stata determinata in particolare da motivazioni legate alla pandemia, ma che in genere è molto frequente;

- in molti altri i lavoratori provenivano da realtà aziendali diverse oppure dalla medesima azienda, ma avevano mansioni diverse da quelle identificate in fase di progettazione iniziale.

L'insieme delle informazioni raccolte nel documento di messa in trasparenza degli apprendimenti pregressi ha dunque costituito la base per:

- apprezzare e valorizzare l'esperienza ricostruita rispetto agli obiettivi di apprendimento definiti
- identificare quali performance i lavoratori fossero già in grado di presidiare
- verificare quali conoscenze ed abilità fossero già possedute e quali invece erano gli specifici gap di competenze, conoscenze, abilità da aggiornare, potenziare, sviluppare mediante il processo formativo.

Ciò ha favorito:

- la ridefinizione degli obiettivi specifici di apprendimento, laddove necessario
- la declinazione dei contenuti formativi, delle modalità formative e delle strategie didattiche ritenute più efficaci; pur non essendo pervenuti a soluzioni di percorso individualizzato, questa operazione ha reso evidenti le potenzialità che in tal senso esistono e che, compatibilmente con la sostenibilità complessiva dell'intervento formativo, costituiscono una risorsa essenziale per l'apprendimento.

Questa attività ha visto il coinvolgimento diretto di figure interne all'organismo attuatore quali il coordinatore del Progetto e il docente del corso e ha avuto una durata media di due ore circa (un'ora per l'analisi delle risultanze delle informazioni raccolte nei documenti di trasparenza e un'ora per la revisione del progetto formativo e la ridefinizione degli obiettivi di apprendimento del progetto di dettaglio).

Un esempio è dato dalla revisione della progettazione dell'azione formativa "Qualità e

redditività del settore olivicolo" rivolta al target di 18 operai agricoli provenienti da diverse aziende ubicate nella provincia di Messina.

Il progetto iniziale aveva preso a riferimento - nella definizione degli obiettivi di apprendimento, dei contenuti formativi e dei risultati di apprendimento attesi - gli elementi costitutivi dell'Unità di Competenza "Potatura e innesto" dell'Operatore agricolo presente nel Repertorio campano, che ricomprendevano anche il trasferimento di conoscenze e abilità riferite all'utilizzo di attrezzature per la raccolta dei residui vegetali.

Le attività di messa in trasparenza degli apprendimenti e delle esperienze pregresse hanno messo in luce che, per quanto nessun partecipante si fosse mai occupato di realizzare innesti e potature dell'olivo, ciascuno di essi aveva comunque dimestichezza nell'utilizzo di specifiche attrezzature quali cesoie, forbici, ronca, ecc. e conosceva le modalità operative di raccolta dei residui vegetali (principale mansione svolta da ciascuno).

L'azione formativa è stata dunque "rimodulata" prevedendo strategie didattiche che valorizzassero il confronto tra i partecipanti sulle le modalità di utilizzo delle attrezzature anche nelle attività di potatura e potenziando - nella modalità formativa del training on the job - il trasferimento di conoscenze e abilità legate specificamente all'impiego di tecniche di potatura e di innesto dell'olivo mediante l'utilizzo delle attrezzature che i lavoratori sapevano già maneggiare e mediante l'utilizzo di nuove attrezzature meccaniche (es. forbice elettrica).

d. Costruzione del disegno valutativo: pianificazione e realizzazione delle verifiche in itinere e delle prove di valutazione finali

Le attività di affiancamento legate a queste fasi del processo formativo hanno visto il coinvolgimento di diversi soggetti:

- referenti degli organismi attuatori (coordinatore del corso, docenti ecc.) per la definizione degli “Obiettivi specifici di apprendimento oggetto di valutazione”, dei “Descrittori dell’apprendimento” e per la costruzione e realizzazione delle prove di verifica dell’apprendimento in itinere;
- referenti della commissione di valutazione finale (composta, oltre che dall’esperto di metodo espressione di Foragri, da un esperto di contenuto proveniente da enti bilaterali o ordini professionali e da un referente interno all’ente attuatore) per la costruzione del disegno valutativo, l’identificazione delle prove di valutazione più idonee a “controllare” la padronanza degli oggetti della valutazione e la realizzazione della valutazione finale (sommativa) degli apprendimenti conseguiti.

Il confronto è avvenuto in primis con i soggetti che avevano partecipato in modo attivo all’erogazione dell’intervento formativo (coordinatori, docenti) con l’intento di:

- riscontrare la conformità dei contenuti della formazione realizzata dal docente agli obiettivi specifici di apprendimento formalizzati nella micro-progettazione e nelle specifiche Unità di Apprendimento (UdA), coerenti con gli elementi dello standard cui i traguardi di apprendimento erano stati agganciati;
- rilevare eventuali cambiamenti/scostamenti in termini di contenuti formativi realmente trasferiti in fase di erogazione della formazione rispetto agli obiettivi di apprendimento iniziali;
- declinare i descrittori dell’apprendimento riferiti agli obiettivi specifici di apprendimento;

- costruire, in caso di percorsi di durata superiore alle 16/20 ore, le prove di verifica in itinere.

Le verifiche in itinere sono state progettate e somministrate soltanto per quei percorsi di durata superiore alle 20 ore e – generalmente – sono state caratterizzate dalla somministrazione di prove ad alta strutturazione finalizzate a controllare la padronanza delle risorse conoscitive che ci si attende che il partecipante acquisisca per interpretare in modo competente dati, informazioni, tipologie di tecniche, requisiti normativi, ambiti di applicazione di regole e norme, connesse agli elementi (conoscenze) costitutivi dello standard di qualificazione cui sono stati collegati i traguardi di apprendimento intermedi e finali dell’azione formativa.

La valutazione avvenuta durante il percorso di apprendimento ha fornito non solo elementi per la “messa a controllo” degli apprendimenti acquisiti in esito a ciascun modulo formativo/UdA, ma ha aiutato i partecipanti ad acquisire consapevolezza di ciò di cui erano padroni e ciò che andava approfondito o rivisto e i formatori a ricalibrare, conseguentemente, il processo di insegnamento/apprendimento.

L’output di tali verifiche, adeguatamente corretto e registrato, si è inoltre aggiunto alla documentazione componente il dossier individuale di ciascun partecipante (costituito dagli esiti della messa in trasparenza, dalle evidenze a supporto, dagli esiti delle verifiche in itinere, ecc.) che è stato preso poi in carico dalla Commissione al momento della valutazione finale.

L’attività più specificamente connessa all’identificazione e costruzione delle tipologie di prove di valutazione finale (sommativa) atta a valutare il conseguimento degli obiettivi di apprendimento, è stata diversamente

articolata in base alla natura degli obiettivi di ogni singolo percorso, in base alla loro durata e alle caratteristiche specifiche dei partecipanti.

Condividere gli aspetti metodologici sulla formalizzazione degli obiettivi specifici di apprendimento oggetto di valutazione e dei descrittori dell'apprendimento è stata una delle attività più complesse nell'ambito della sperimentazione, in quanto i know how degli "addetti ai lavori" (coordinatori, formatori, esperti di contenuto) sugli elementi più squisitamente docimologici, si è rivelato un anello debole dei processi formativi che comunque presidiano.

Tali attività sono state registrate nella Scheda B "Progettazione delle prove di valutazione finale" e hanno previsto, per la descrizione degli Obiettivi specifici di apprendimento oggetto di valutazione, i seguenti aspetti:

- una puntuale identificazione di quei verbi di azione che designano un comportamento (operativo o riferito ad una abilità cognitiva) diretto ad uno scopo;
- o l'identificazione puntuale del contenuto/oggetto a cui si applica l'azione (solitamente indicata con un sostantivo);
- o il contesto d'azione in cui è possibile che l'azione sull'oggetto si manifesti (ad esempio specifiche relative al territorio di riferimento, al contesto aziendale, ad uno specifico processo di lavoro etc).

Nei descrittori dell'apprendimento è stata riportata una rappresentazione puntuale del risultato di apprendimento atteso dal candidato/a in termini di mobilitazione di strutture cognitive, di interpretazione, di azione, ecc. (ovvero in termini di indicatori di avvenuto raggiungimento degli obiettivi di apprendimento), prevedendo la descrizione rigorosa del comportamento osservabile in un soggetto che abbia piena padronanza dell'obiettivo specifico oggetto di valutazione.

L'attenzione alle modalità descrittive delle componenti del disegno valutativo è stata ovviamente utilizzata come leva funzionale a fare chiarezza e meglio perimetrare i riferimenti concettuali cui i termini utilizzati fanno riferimento. In generale, l'esercizio di

riportare in forma scritta tali componenti si rivela utile alla chiarificazione ed alla condivisione dei riferimenti metodologici, alla cui analisi e comprensione occorre in ogni caso destinare momenti specifici di approfondimento per il consolidamento di un know how che nel panorama dei soggetti attuatori risulta ancora molto difforme.

Di seguito si presenta la registrazione nella Scheda B "Progettazione prove di valutazione finale" degli obiettivi specifici dell'apprendimento oggetto di valutazione, definiti al termine del processo formativo con il docente del percorso "Qualità e redditività del settore olivicolo" e riferiti a ciascuno degli elementi costitutivi (conoscenze e abilità) dell'UC Potatura e innesto e i relativi descrittori di padronanza.

SCHEDA B - PROGETTAZIONE PROVE DI VALUTAZIONE FINALE

(Fase D "Prima traccia per la definizione e la sperimentazione del dispositivo Foragri per la valutazione ed attestazione degli apprendimenti acquisiti in funzione del loro riconoscimento nel sistema nazionale di individuazione, validazione e certificazione delle competenze")

La presente scheda debitamente compilata deve essere conservata unitamente alle prove predisposte (tracce, questionari, istruzioni, esercitazioni etc.), agli elaborati/output realizzati dai candidati, alle eventuali correzioni/osservazioni su quest'ultime formulate dagli Esperti di contenuto e dalle Schede C RIEPILOGO ESITI VALUTAZIONE FINALE compilate per ciascun candidato.

Se l'obiettivo di apprendimento viene valutato con colloquio orale o con prova di prestazione, ove non risulti possibile fornire evidenze quali registrazioni audio-video, è fondamentale indicare il quesito o l'input performativo posto e gli aspetti della risposta o della prestazione che evidenziano il raggiungimento, il parziale raggiungimento o il non raggiungimento dell'obiettivo specifico di apprendimento oggetto della valutazione. Si ricorda che è oggetto di valutazione il raggiungimento o meno dell'obiettivo di apprendimento e non la persona (sono pertanto da evitare giudizi sul soggetto che vadano oltre il puntuale controllo degli obiettivi).

Unità di competenza Abilità, conoscenza (denominazione secondo lo standard)	Obiettivi specifici di apprendimento oggetto di valutazione	Descrittore dell'apprendimento	Strumento valuta- tivo utilizzato per valutare l'obiettivo e modalità/tempi di somministrazione dello strumento	Item valutativo individuato per valutare il raggiungimento degli obiettivi
UC Potatura e innesto (olivi) Qualificazione: operatore agricolo Repertorio: Regione Campania Conoscenze Caratteristiche e condizioni d'uso degli attrezzi necessari alla potatura Tipologie e condizioni d'uso delle attrezzature per gli innesti Elementi di botanica Tecniche di potatura integrata con l'uso di macchine potatrici Tecniche specifiche e periodi di potatura per le diverse tipologie di piante Caratteristiche di base della risposta delle piante agli interventi di potatura	Conoscere le tipologie di attrezzature in uso per la potatura degli olivi e le relative modalità di impiego in base alla tipologia di potatura da effettuare Conoscere le tipologie di attrezzature in uso per l'innesto degli olivi e le rispettive modalità di impiego Conoscere le caratteristiche dell'apparato radicale degli olivi e del suo sviluppo in base alle varietà (cultivars) presenti nel territorio di riferimento Conoscere il periodo di potatura dell'olivo in base al clima, alla varietà, al periodo stagionale Conoscere le diverse tipologie di risposta delle piante (olivi) in base agli interventi di potatura effettuati	Il formando sa Elencare le tipologie di attrezzature (cesoie, forbici, forbici elettriche, a pressione...) in uso per la potatura degli olivi e descriverne le modalità di utilizzo Elencare le tipologie di attrezzature (pinze innestatrici, coltello, materiali di sigillo ecc...) in uso per l'innesto degli olivi e descriverne le modalità di impiego Identificare gli interventi più efficaci per lo sviluppo delle piante in base alle caratteristiche dell'apparato radicale dell'olivo (rispetto alle varietà di olivo più diffuse sul territorio di riferimento) Esemplificare/descrivere le diverse tecniche di potatura integrata realizzabile mediante macchine potatrici Identificare i periodi della potatura in base alla tipologia di pianta, ai periodi stagionali e al clima del territorio		

Unità di competenza Abilità, conoscenza (secondo lo standard)	Obiettivi specifici di apprendimento oggetto di valutazione	Descrittore dell'apprendimento	Strumento valutativo utilizzato per valutare l'obiettivo e modalità/tempi di somministrazione dello strumento	Item valutativo individuato per valutare il raggiungimento degli obiettivi
Tipologie di innesti e modalità operative	Conoscere le diverse tipologie di innesto in base alle caratteristiche dell'olivo	Elencare/descrivere le diverse modalità di risposta delle piante (olivi) in base al tipo di potatura effettuata Riconoscere/elencare le diverse tipologie di innesto realizzabili in base alle caratteristiche dell'olivo		
Abilità Selezionare ed utilizzare macchinari e attrezzature in funzione del tipo del lavoro da eseguire Individuare il periodo per la potatura Scegliere il tipo di innesto sulla base dei risultati che si intendono ottenere sul piano produttivo e delle condizioni di sviluppo e fitosanitarie delle piante Individuare il periodo migliore per eseguire gli innesti Eseguire le operazioni di raccolta dei residui vegetali	Saper selezionare la tipologia di macchinario/attrezzatura in base alla potatura o innesto dell'olivo da realizzare Saper individuare il periodo di potatura dell'olivo Sapere scegliere il tipo di innesto da realizzare in base agli obiettivi di produttività e sviluppo dell'olivo che si intende ottenere Saper individuare il periodo di innesto dell'olivo Saper realizzare le operazioni di raccolta dei residui vegetali a mano e mediante utilizzo di specifiche attrezzature	Il formando è in grado di Azionare/utilizzare il macchinario/attrezzo scelto per la potatura dell'olivo (seghetto, forbici, forbici a pressione...) regolandone i parametri per il corretto funzionamento Adottare comportamenti volti alla salvaguardia della sicurezza personale e altrui, nel rispetto dell'ambiente Sanificare il macchinario/attrezzo secondo le procedure previste Riconoscere le condizioni stagionali e climatiche adeguate alla potatura degli olivi Valutare gli obiettivi di produttività e sviluppo dell'olivo, selezionare, in base ad essi, il tipo di innesto, saper valutare l'aspetto fitosanitario delle marze e del portinnesto. Riconoscere le condizioni stagionali e climatiche adeguate ad eseguire l'innesto dell'olivo Scegliere il tipo di attrezzatura adeguata al tipo di residui vegetali da raccogliere Utilizzare eventuali dispositivi di protezione (guanti, stivali...) Eseguire le operazioni di raccolta in sicurezza Smaltire i residui secondo procedure di salvaguardia dell'ambiente		

Nelle attività sperimentali finora realizzate, in cui i risultati dell'apprendimento attesi in esito al percorso erano stati agganciati alle performance riferite a intere Unità di competenza o a singole abilità e singole conoscenze costitutive dell'UC, si è scelto di costruire prove di valutazione mediante:

- Strumenti di valutazione a semi strutturazione che prevedessero un'autonoma elaborazione della risposta da parte del candidato/a, anche se pre-strutturata/guidata nella prova stessa; si è trattato di prove prestazionali, intese come situazione problematica sfidante simile/verosimile rispetto alla realtà professionale, strutturate con istruzioni precise sulle modalità di svolgimento (descrizione di fasi, processi di lavoro, materie prime utilizzabili, strumenti/attrezzature a disposizione, ecc.);
- Strumenti di valutazione a bassa strutturazione, quali domande aperte poste durante un colloquio orale, che prevedessero invece un'autonoma elaborazione della risposta per una verifica dell'effettiva padronanza di strutture cognitive, di azione o di interpretazione (procedure, fasi di lavoro, ecc.) legate alla tipologia di performance attesa, oggetto di osservazione.

Le risultanze emergenti da questo confronto

sono state debitamente registrate nelle ultime due colonne della Scheda B:

- “Strumento valutativo utilizzato per valutare l'obiettivo e modalità/tempi di somministrazione dello strumento”, in cui sono state indicate le tipologie di prove (ad alta, bassa o semi strutturazione), nonché il contesto in cui è stata realizzata la prova, gli eventuali strumenti ed attrezzature a disposizione del lavoratore e i tempi di valutazione previsti
- Item valutativo individuato per valutare il raggiungimento degli obiettivi, in cui sono state inserite le tipologie di prove prestazionali, le domande a risposta aperta somministrate durante il colloquio tecnico e/o i test a risposta chiusa somministrati in itinere e/o alla fine del percorso.

Le tipologie di prove di valutazione identificate come idonee (per tipologia di performance da controllare, specifico target di partecipanti alla prova, per caratteristiche dell'ambiente e della strumentazione a disposizione da parte dei lavoratori nelle attività di valutazione) a valutare gli apprendimenti conseguiti in esito al percorso “Qualità e redditività del settore olivicolo” e di seguito riportate, costituiscono un esempio delle modalità di registrazione di tali attività nella Scheda B.



Unità di competenza Abilità, conoscenza (secondo lo standard)	Obiettivi specifici di apprendimento oggetto di valutazione	Descrittore dell'apprendimento	Strumento valuta- tivo utilizzato per valutare l'obiettivo e modalità/tempi di somministrazione dello strumento	Item valutativo per valutare il raggiungimento degli obiettivi
<p>UC Potatura e innesto (olivi)</p> <p>Qualificazione: operatore agricolo</p> <p>Repertorio: Regione Campania</p> <p>Conoscenze Caratteristiche e condizioni d'uso degli attrezzi necessari alla potatura</p>	<p>Conoscere le tipologie di attrezzature in uso per la potatura degli olivi e le relative modalità di impiego in base alla tipologia di potatura da effettuare</p>	<p>Il formando sa</p> <p>Elencare le tipologie di attrezzature (cesoie, forbici, forbici elettriche, a pressione...) in uso per la potatura degli olivi e descriverne le modalità di utilizzo</p>	<p>Prove di valutazione finale degli apprendimenti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prova prestazionale • Colloquio tecnico <p>Durata colloquio: 5 minuti per partecipante</p>	<p>Colloquio tecnico</p> <p>A. CARATTERISTICHE E CONDIZIONI D'USO DEGLI ATTREZZI NECESSARI ALLA POTATURA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. DOMANDA. Quali sono le attrezzature necessarie alla potatura della vite? RISPOSTA. Forbice manuale e pneumatiche, segchetti per i tralci più grossi. 2. DOMANDA. Quali sono i rischi per gli operatori legati all'intervento di potatura? RISPOSTA. Rischi derivati dal taglio dipendenti da disattenzione, eccesso di sicurezza e mancato ed appropriato utilizzo dei dispositivi di protezione individuale 3. DOMANDA. Quali sono i rischi per la pianta legati alle potature? RISPOSTA. Danni inappropriati possono mettere a rischio la sopravvivenza della pianta, con rischio di attacchi di patogeni e la produzione. 4. DOMANDA. Come si disinfettano gli attrezzi di potatura? RISPOSTA. Gli attrezzi si disinfettano con appositi liquidi disinfettanti a base di cloro e/o alcool sistematicamente a ogni pianta al fine di evitare la trasmissione di agenti patogeni. 5. DOMANDA. Quali sono le principali malattie trasmissibili con gli attrezzi di potatura? RISPOSTA. Principalmente funghi e batteri peronospora e mal dell'esca.

Unità di competenza Abilità, conoscenza (secondo lo standard)	Obiettivi specifici di apprendimento oggetto di valutazione	Descrittore dell'apprendimento	Strumento valuta- tivo utilizzato per valutare l'obiettivo e modalità/tempi di somministrazione dello strumento	Item valutativo per valutare il raggiungimento degli obiettivi
Abilità Selezionare ed utilizzare macchinari e attrezzature in funzione del tipo del lavoro da eseguire Individuare il periodo per la potatura Scegliere il tipo di innesto sulla base dei risultati che si intendono ottenere sul piano produttivo e delle condizioni di sviluppo e fitosanitarie delle piante Individuare il periodo migliore per eseguire gli innesti Eseguire le operazioni di raccolta dei residui vegetali	Saper selezionare la tipologia di macchinario/attrezzatura in base alla potatura o innesto dell'olivo da realizzare Saper individuare il periodo di potatura dell'olivo Sapere scegliere il tipo di innesto da realizzare in base agli obiettivi di produttività e sviluppo dell'olivo che si intende ottenere Saper individuare il periodo di innesto dell'olivo Saper realizzare le operazioni di raccolta dei residui vegetali a mano e mediante utilizzo di specifiche attrezzature	Il formando è in grado di Azionare/utilizzare il macchinario/attrezzo scelto per la potatura dell'olivo (seghetto, forbici, forbici a pressione...) regolandone i parametri per il corretto funzionamento Adottare comportamenti volti alla salvaguardia della sicurezza personale e altrui, nel rispetto dell'ambiente Sanificare il macchinario/attrezzo secondo le procedure previste Riconoscere le condizioni stagionali e climatiche adeguate alla potatura degli olivi Valutare gli obiettivi di produttività e sviluppo dell'olivo, selezionare, in base ad essi, il tipo di innesto, saper valutare l'aspetto fitosanitario delle marze e del portinnesto. Riconoscere le condizioni stagionali e climatiche adeguate ad eseguire l'innesto dell'olivo Scegliere il tipo di attrezzatura adeguata al tipo di residui vegetali da raccogliere Utilizzare eventuali dispositivi di protezione (guanti, stivali...) Eseguire le operazioni di raccolta in sicurezza Smaltire i residui secondo procedure di salvaguardia dell'ambiente	Durata prova prestazionale: 20 minuti per partecipante Attrezzature e strumenti a disposizione: cesoie manuali, forbici elettriche, mastice, rafia, DPI	Prova prestazionale: POTATURA Esprimere una propria valutazione sul periodo migliore della potatura dell'olivo nel territorio in cui si sta operando; scegliere, quindi, l'olivo da potare illustrando lo stato di salute della specifica pianta ed il conseguente tipo di intervento di potatura che si decide di effettuare. Motivare la scelta delle attrezzature che man mano utilizza, le procedure di messa in sicurezza seguite e gli eventuali dispositivi (DPI) indossati e procedere al taglio dei rami motivando il tipo dei singoli tagli. Realizzare la legatura (se ritenuta necessaria) motivando l'orientamento del ramo. Illustrare infine gli interventi che ritiene siano necessari in post potatura. INNESTO In base allo stato della pianta individuata/data per l'innesto, illustrare il tipo di innesto da realizzare motivandone la scelta rispetto agli obiettivi di produttività e/o sviluppo dell'olivo. Mentre procede alla preparazione del porta innesto e alla scelta delle marze, illustri le varie operazioni che svolge, motivando le scelte che man mano vengono fatte ed i materiali usati. RACCOLTA DEI RESIDUI E RIPRISTINO ATTREZZATURE UTILIZZATE Una volta realizzate le operazioni di innesto e potatura, procedere alla raccolta dei residui vegetali e al recupero degli scarti di lavorazione illustrando e motivando man mano le operazioni che svolge, risistemando tutti gli attrezzi e i materiali utilizzati, lasciandoli ordinati come li ha trovati e pronti all'utilizzo per il successivo partecipante.

Come detto in precedenza, i risultati dell'apprendimento attesi in esito al percorso erano stati collegati all'intera UC "Potatura e innesto" della qualificazione di Operatore agricolo del Repertorio regionale della Regione Campania.

Pertanto, si è scelto di strutturare la valutazione:

- Identificando, in primo luogo, una prova prestazionale complessa, sfidante e multidimensionale, che prevedesse la realizzazione delle operazioni di potatura (manuale e/o con forbici elettriche) e di innesto (a corona, a spacco, ecc.) di olivi ubicati in un campo sui Nebrodi (ME) appartenente a una delle aziende agricole coinvolte nell'intervento. La prova prevedeva anche l'utilizzo dei Dispositivi di Protezione Individuali utilizzati nelle operazioni di potatura e innesto dagli agricoltori e la realizzazione di idonee procedure di sanificazione delle attrezzature. Obiettivo della prova è stato di "controllare" la padronanza di tutte le abilità/performance previste in esito agli obiettivi specifici di apprendimento descritti nella seconda colonna della Scheda B sopra riportata.
- Integrando la valutazione con un'altra prova a bassa strutturazione, un colloquio tecnico, caratterizzato da domande aperte finalizzate a "controllare" la acquisita conoscenza di informazioni, dati, concetti, procedure, fasi di lavoro, modalità di esecuzione delle operazioni in sicurezza, ecc.

L'ultima fase della sperimentazione è stata caratterizzata dalla realizzazione delle prove in presenza di una Commissione di valutazione costituita – come già detto – da un membro interno all'organismo attuatore che avesse partecipato a vario titolo alla realizzazione del processo formativo (es. progettista, coordinatore corso, docente/formatore, ecc.) e da due soggetti esterni, ovvero da un esperto di metodo nominato da Foragri in possesso di idonea qualificazione/abilitazione regionale per il presidio della funzione di pianificazione e realizzazione delle attività valutative e da un esperto di contenuto delle attività/performance oggetto di osservazione (identificato nell'ambito degli ordini professionali, degli enti bilaterali, ecc.).

La commissione così composta ha potuto assicurare il rispetto dei principi di collegialità, oggettività, terzietà, indipendenza, completezza e correttezza metodologica del processo.

Durante la realizzazione delle prove di valutazione, i descrittori dell'apprendimento individuati nella fase di progettazione del disegno valutativo, sono stati messi a confronto con la risposta/prestazione messa in atto dal soggetto valutato per verificare la "padronanza" o la "non padronanza" della competenza, conoscenza/abilità acquisita.

La registrazione degli esiti della valutazione è stata poi riportata nella Scheda C, debitamente compilata per ogni formando le cui performance agite sono state oggetto di valutazione sommativa. Nella scheda è stata richiamata l'Unità di competenza presa a riferimento dallo Standard (o gli elementi minimi di questa) e per ogni tipo di prova somministrata (prestazionale, colloquio tecnico, prova scritta, ecc.) è stato descritto l'esito della prova con una "sintesi" della conoscenza acquisita e/o della performance agita dal partecipante durante la prova e un giudizio rispetto ad un suo superamento o meno.

La registrazione degli esiti delle prove di valutazione realizzate al termine del percorso "Qualità e redditività del settore olivicolo" di seguito riportate, costituiscono un esempio delle modalità di registrazione nella Scheda C dei risultati di apprendimento conseguiti.

SCHEDA C - RIEPILOGO ESITI VALUTAZIONE FINALE

(Fase D "Prima traccia per la definizione e la sperimentazione del dispositivo Foragri per la valutazione ed attestazione degli apprendimenti acquisiti in funzione del loro riconoscimento nel sistema nazionale di individuazione, validazione e certificazione delle competenze")

Candidato/a	Nome cognome partecipante
Titolo percorso formativo	Qualità e redditività per il settore olivicolo
Durata percorso formativo	54 ore
Docente	Nome docente

Nella presente scheda devono essere riportati gli esiti della prova/e sostenuta/e da ciascun candidato/a, con riferimento agli strumenti, alle modalità ed agli item valutativi definiti nella Scheda B - Progettazione Prove di Valutazione Finale.

Unità di competenza Abilità, conoscenza (secondo lo standard)	Prova prestazionale		Colloquio tecnico / audizione		Esito
	Descrizione dell'esito della prova prestazionale	Esito prova prestazionale	Descrizione dell'esito della prova orale/colloquio	Esiti prova orale	Esito rispetto alla valutazione degli elementi dello standard
UC Potatura e innesto Qualificazione: operatore agricolo Repertorio: Regione Campania	Il candidato/a risulta essere in grado di potare e innestare l'olivo con tecniche adeguate	Superata	Il candidato/a risulta essere in grado di potare e innestare l'olivo con tecniche adeguate	Superata	Valutazione positiva rispetto ai seguenti elementi dello standard: UC Innesto e potatura
Conoscenze					
Caratteristiche e condizioni d'uso degli attrezzi necessari alla potatura	Conoscere le tipologie di attrezzature in uso per la potatura degli olivi e le relative modalità di impiego in base alla tipologia di potatura da effettuare	Superata	Conoscere le tipologie di attrezzature in uso per la potatura degli olivi e le relative modalità di impiego in base alla tipologia di potatura da effettuare	Superata	Valutazione positiva rispetto ai seguenti elementi dello standard: Caratteristiche e condizioni d'uso degli attrezzi necessari alla potatura
Tipologie e condizioni d'uso delle attrezzature per gli innesti	Conoscere le tipologie di attrezzature in uso per l'innesto degli olivi e le rispettive modalità di impiego	Superata	Conoscere le tipologie di attrezzature in uso per l'innesto degli olivi e le rispettive modalità di impiego	Superata	Valutazione positiva rispetto ai seguenti elementi dello standard: Tipologie e condizioni d'uso delle attrezzature per gli innesti
Abilità					
Selezionare ed utilizzare macchinari e attrezzature in funzione del tipo del lavoro da eseguire	Dimostra di essere abile nell'utilizzare il macchinario/attrezzatura identificato, con un sufficiente grado di autonomia nel selezionare quello adeguato alla potatura o innesto dell'olivo da realizzare	Superata	Dimostra di essere abile nell'utilizzare il macchinario/attrezzatura identificato, con un sufficiente grado di autonomia nel selezionare quello adeguato alla potatura o innesto dell'olivo da realizzare	Superata	Valutazione positiva rispetto ai seguenti elementi dello standard: Selezionare ed utilizzare i macchinari e le attrezzature in funzione del tipo di lavoro da eseguire
Individuare il periodo per la potatura	Dimostra di essere abile nel saper individuare il periodo di potatura dell'olivo	Superata	Dimostra di essere abile nel saper individuare il periodo di potatura dell'olivo	Superata	Valutazione positiva rispetto ai seguenti elementi dello standard: Individuare il periodo di potatura
Scegliere il tipo di innesto sulla base dei risultati che si intendono ottenere sul piano produttivo e delle condizioni di sviluppo e fitosanitarie delle piante	Dimostra di essere abile nel saper scegliere il tipo di innesto da realizzare con un sufficiente grado di autonomia nel definire gli obiettivi di produttività e sviluppo dell'olivo che si intende ottenere	Superata	Dimostra di essere abile nel saper scegliere il tipo di innesto da realizzare con un sufficiente grado di autonomia nel definire gli obiettivi di produttività e sviluppo dell'olivo che si intende ottenere	Superata	Valutazione positiva rispetto ai seguenti elementi dello standard: Scegliere il tipo di innesto sulla base dei risultati che si intendono ottenere sul piano produttivo e delle condizioni di sviluppo e fitosanitarie delle piante
Individuare il periodo migliore per eseguire gli innesti	Dimostra di essere abile nel saper individuare il periodo di innesto dell'olivo	Superata	Dimostra di essere abile nel saper individuare il periodo di innesto dell'olivo	Superata	Valutazione positiva rispetto ai seguenti elementi dello standard: Individuare il periodo migliore per eseguire gli innesti
Eseguire le operazioni di raccolta dei residui vegetali	Dimostra di saper realizzare le operazioni di raccolta dei residui vegetali a mano e mediante l'utilizzo di specifiche attrezzature, con un sufficiente grado di autonomia nello scegliere le più idonee, adottare comportamenti sicuri, smaltire i residui nel rispetto dell'ambiente	Superata	Dimostra di saper realizzare le operazioni di raccolta dei residui vegetali a mano e mediante l'utilizzo di specifiche attrezzature, con un sufficiente grado di autonomia nello scegliere le più idonee, adottare comportamenti sicuri, smaltire i residui nel rispetto dell'ambiente	Superata	Valutazione positiva rispetto ai seguenti elementi dello standard: Eseguire le operazioni di raccolta dei residui vegetali

Le attività realizzate in tutte le fasi della sperimentazione del protocollo metodologico Foragri e non ultime quelle legate allo step finale della valutazione, hanno visto un coinvolgimento massimo da parte di tutti i soggetti che hanno partecipato alla costruzione di un modello virtuoso di formazione continua per l'acquisizione di apprendimenti trasparenti, riconoscibili e spendibili.

In primo luogo, è stata fondamentale la disponibilità dei lavoratori, che hanno effettivamente assunto un ruolo da protagonisti dell'azione formativa a loro rivolta accogliendo positivamente anche la fase valutativa come momento di verifica del raggiungimento dei risultati di apprendimento obiettivo del percorso; altrettanto importante la disponibilità delle aziende che hanno dimostrato apertura nei confronti di un'azione sperimentale, talvolta incontran-

do difficoltà a comprenderne i passaggi, ma in generale condividendo convintamente l'obiettivo finale di rendere gli apprendimenti conseguiti dai propri dipendenti leggibili e spendibili e perciò stesso capitalizzabili anche in vista di future azioni formative in un processo di costante "manutenzione" del know how complessivo dell'organizzazione.

Il coinvolgimento delle aziende e la motivazione dei lavoratori che hanno sicuramente determinato il successo della sperimentazione, non sarebbe stato, però, tale senza l'impegno professionale ed anche la passione che i referenti degli organismi attuatori hanno messo in tutte le fasi di questa sperimentazione, mantenendo vivo il contatto con lavoratori e aziende e lanciando "il cuore oltre l'ostacolo", anche in un anno così difficile come il 2020.



SPERIMENTAZIONE ATTRAVERSO IL SISTEMA NAZIONALE/REGIONALE

Evidenze del monitoraggio

Tra le opzioni rese disponibili dagli Avvisi Foragri 2/2018, 1/2019 e 1/2020 per effettuare la “Validazione ed Attestazione degli apprendimenti acquisiti” (che, lo ricordiamo, costituisce in questa fase un’attività opzionale e sperimentale), è previsto il riferimento al “Sistema nazionale di certificazione delle competenze e di individuazione e validazione degli apprendimenti formali, non formali e informali regolato dal D. Lgs. n. 13/2013, dal D. I. del 30/06/2015, dal Decreto 17/01/2018.”. Come già indicato (cfr. capitolo A) gli Avvisi prevedono anche che “Ove la normativa regionale ancora non lo consente, il processo di attestazione dovrà prevedere il coinvolgimento di istituzioni formative pubbliche realizzando la valutazione finale sia della qualità del processo formativo, sia dei risultati di apprendimento acquisiti, con una prova svolta da una commissione composta dal rappresentante dell’ente attuatore e dell’istituzione pubblica coinvolta nel rispetto dei principi e degli standards indicati dai suddetti decreti.”

In relazione ai tre Avvisi che fino ad oggi prevedono la sperimentazione di percorsi di attestazione trasparente degli apprendimenti acquisiti, il numero dei Piani che hanno scelto l’opzione sperimentale che fa riferimento al Sistema nazionale di certificazione delle competenze, è andato crescendo. Nella tabella che segue alcuni dati di sintesi attinenti tali Piani:

	N. piani	N. progetti	N. aziende	N. lavoratori	N. soggetti attuatori
Avviso 2/2018	8	17	54	229	6
Avviso 1/2019	21	44	140	542	13
Avviso 1/2020	34	72	239	895	22

Dall’analisi delle soluzioni operative messe in campo dai soggetti attuatori emerge che:

- in gran parte dei contesti regionali la normativa definita non contempla la formazione erogata dai Fondi Interprofessionali come apprendimento formale ovvero finalizzato al conseguimento di un titolo/qualificazione, anche laddove essa sia progettata con riferimento a standard di qualificazione regionale; fanno eccezione due Regioni (Umbria e Abruzzo) che hanno specificatamente previsto la possibilità che i percorsi formativi realizzati da soggetti attuatori nell’ambito dei finanziamenti erogati da Fondi Interprofessionali, possano essere considerato a tutti gli effetti percorsi di apprendimento formale a condizione che: a) i soggetti attuatori siano anche accreditati dalla Regione b) i percorsi prendano a riferimento standard di qualificazione regionali (ovvero presenti nel Repertorio regionale) e seguano gli standard formativi regionali previsti per la specifica qualificazione c) sia data comunicazione alla Regione dell’intenzione di realizzare il percorso prima della presentazione del Piano al Fondo Interprofessionale
- tale formazione viene pertanto considerata apprendimento non formale i cui risultati possono essere riconosciuti eventualmente mediante un processo di IVC;
- nella maggior parte delle Regioni quindi, la possibilità di riconoscimento mediante validazione e certificazione passa attraverso un percorso di IVC che, però, in molti casi non è stato ancora messo a regime (uniche eccezioni le Regioni Piemonte ed Emilia Romagna), pregiudicando nei fatti la effettiva possibilità dei lavoratori di vedersi riconosciuti nel sistema pubblico i risultati della formazione realizzata, anche laddove questi ultimi siano stati valutati e attestati nel rispetto degli standard nazionali.

L'indicazione di Foragri nei casi in cui la normativa regionale di attuazione del sistema di certificazione non sia completa, prevede comunque che i percorsi formativi si concludano con una valutazione finale che, oltre a prendere in esame la qualità del processo, si focalizzi sulla verifica dell'effettivo conseguimento degli obiettivi di apprendimento attraverso il coinvolgimento di soggetti ai quali, nel sistema regionale preso a riferimento, sia assegnato un ruolo nella valutazione finalizzata a validazione e certificazione e nel rispetto degli standard nazionali.

Il monitoraggio delle soluzioni adottate dai soggetti attuatori in relazione alle diverse Regioni, ha permesso di conoscere meglio i singoli dispositivi regionali restituendo il quadro di una realtà estremamente diversificata della modalità con cui vengono declinati gli standard nazionali di processo e di sistema all'interno delle Regioni. In particolare:

1. **TERZIETÀ** - le figure che presidiano gli aspetti metodologici e di contenuto sono nella maggior parte dei casi interne alle strutture organizzative dei soggetti titolati; la terzietà prevista per la valutazione, e finalizzata alla verifica delle competenze per la loro certificazione, viene quindi declinata all'interno del perimetro delle risorse del soggetto titolato, anche per quanto concerne gli aspetti di contenuto tecnico-professionale che, nel caso dei percorsi realizzati dai Fondi, possono richiedere expertise anche molto specifiche; non sembra che il requisito della "terzietà" sia così pienamente soddisfatto e garantito;
2. **METODI DI VALUTAZIONE** - nella valutazione finale prevale un approccio docimologico di tipo quantitativo piuttosto che qualitativo, che prevede l'adozione di algoritmi tra loro diversi di calcolo dei punteggi da assegnare in base alla pesatura di ciascuna prova, mentre non sempre c'è una focalizzazione sulla costruzione di item e prove coerenti con il tipo di obiettivo di apprendimento da verificare; d'altra parte, in vari sistemi regionali gli standard di qualificazione non contemplano indicatori e relative soglie di accettabilità per la valutazione delle diverse competenze.
3. **COMPARABILITÀ DELLE CERTIFICAZIONI** - Il percorso IVC nei sistemi regionali o non è ancora completamente normato o presenta asimmetrie procedurali che possono metterne in dubbio la comparabilità e la valenza degli output a fine percorso, sia tra Regioni che rispetto ad altri percorsi agiti da soggetti diversi. È il caso, per esempio della presa in carico/individuazione delle competenze in ingresso dove si riscontrano procedure, strumenti, metodologie, professionalità coinvolte molto differenti che influiscono ovviamente anche sulle successive fasi: eventuale rimodulazione del progetto formativo, oggetto specifico della valutazione e degli strumenti e modalità di validazione e certificazione finale.



4. CONCORRENZA ASIMMETRICA - Questa situazione di incompletezza o di diversificazione pone il problema della effettiva equiparabilità delle certificazioni prodotte nei diversi ambiti e rischia di produrre concorrenza asimmetrica tra sistemi di IVC in cui professionalità, tempistica, costi, procedure e controlli hanno valori molto variabili che influenzeranno anche la scelta di seguire alcuni percorsi piuttosto che altri.

Il fatto che un numero crescente di soggetti attuatori individui il rispettivo sistema regionale – presso il quale è anche accreditato – quale riferimento per la sperimentazione promossa da Foragri, costituisce sicuramente un segnale della progressiva “presa” del sistema nazionale attraverso la declinazione che ne stanno facendo le Regioni e Province Autonome. Del resto, l’obiettivo dell’impianto normativo nazionale è esattamente quello di garantire l’esigibilità del diritto al riconoscimento degli apprendimenti in tutti contesti territoriali, secondo modalità e criteri omogenei, pur nella diversità dei soggetti titolari investiti di tale funzione. Lungo questa traiettoria si è posto anche il dispositivo messo a punto per l’utilizzo del Fondo Nuove Competenze, che richiama i riferimenti nazionali e regionali per la progettazione, la presa in carico, la valutazione e l’attestazione degli apprendimenti, pur nella consapevolezza della disomogeneità attuativa ancora esistente.

A tal proposito, sarà importante utilizzare al meglio l’orizzonte temporale previsto dalle Linee Guida nazionali per la messa a regime in tutti i contesti – territoriali e relativi ai diversi soggetti titolari – dei servizi e dei dispositivi per il riconoscimento e la spendibilità degli apprendimenti comunque acquisiti.

D. CONSIDERAZIONI SUL PRIMO ANNO DI SPERIMENTAZIONE

LE ATTIVITÀ SVOLTE E RISULTATI ACQUISITI, LE PROBLEMATICHE EMERSE - ALCUNE PROPOSTE

Redatto da tutto il gruppo di lavoro

Le attività svolte e i risultati acquisiti

Il primo atto, prodromico a tutta la sperimentazione, è stata la manutenzione e l'aggiornamento dell'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni per il settore "Agricoltura, Silvicultura e Pesca" realizzato con una collaborazione tra INAPP, EBAN (Ente Bilaterale Agricolo Nazionale) e l'Osservatorio Nazionale Pesca, con il supporto tecnico del dipartimento di Agraria dell'Università Federico II di Napoli.

Il lavoro, partito nel 2017 ed ancora in corso, ha prodotto la modifica e l'aggiornamento dei descrittori di molte attività lavorative (ADA) e la definizione delle relative performances con i Risultati Attesi, per tener conto dell'introduzione, soprattutto nell'ultimo decennio, delle nuove tecnologie, in modo particolare digitali, e per l'ampliarsi dello spettro delle attività con l'affermarsi della multifunzionalità agricola.

Nel 2021 sono in corso di redazione le Schede di Caso ed i Quadri delle Risorse per il Supporto alla Valutazione.

Nel 2019 è stato individuato un pool di metodologi composto da due esperti nel processo di valutazione degli apprendimenti e certificazione delle competenze, abilitati uno nella Regione Lazio e l'altro nella Regione Campania, e dal supporto del Dipartimento di Filosofia e Scienze dell'Educazione dell'Università di Torino. Insieme a loro sono state messe a punto le attività da svolgere e la metodologia da adottare per il coinvolgimento delle imprese e dei lavoratori interessati.

La sperimentazione si è svolta nel corso del 2020 attraverso la realizzazione di alcuni Progetti formativi finanziati dal Fondo con l'Avviso 2/2018. Già a marzo i lavori hanno subito un primo arresto a causa dell'insorgenza della pandemia da Covid 19 con il lockdown imposto su tutto il territorio nazionale. Sono ripresi tra maggio e giugno, ma di nuovo a settembre si sono dovuti fermare per l'insorgenza della seconda ondata pandemica. Con molte difficoltà la sperimentazione si è potuta concludere a fine 2020 con le prove di valutazione finali.

Nonostante le innumerevoli difficoltà, tra stop and go e limitazioni dovute alla pandemia, la sperimentazione è stata realizzata con soddisfazione di tutti i soggetti interessati. Purtroppo alcune imprese e lavoratori hanno dovuto rinunciare data la situazione che ha impedito loro di svolgere le attività previste.

Hanno iniziato il percorso 12 Piani formativi, ma durante l'anno 2020 3 di essi hanno dovuto abbandonare per impossibilità a proseguire causata dagli effetti della pandemia (sospensione attività e messa in cassa integrazione dei lavoratori, ripetuti contagi e conseguente quarantena di molti dei lavoratori, insormontabili difficoltà dovute alle limitazioni imposte); 2 si sono ritirati dalla sperimentazione; altri 2 hanno seguito un percorso diverso e quindi non sono stati ritenuti adeguati per svolgere la valutazione finale.

Le imprese e i lavoratori coinvolti che, invece,

hanno portato a termine le attività previste sono:

- **1 Laboratorio di pasticceria** – Catania – Tecniche di cucina/Pasticceria/Valorizzazione prodotti del territorio – 2 lavoratori (pasticceri)
- **12 imprese agricole** – Messina – Tecniche di potature ed innesto della vite/Tecniche di potature ed innesto dell'ulivo – 13 lavoratori (operai agricoli)
- **1 Salumificio** – Taranto – Sicurezza alimentare/MOCA – 4 lavoratori (operai/impiegati)
- **1 Società Agricola** – Siena – Difesa del vigneto – 8 lavoratori (operai agricoli)
- **1 Azienda vitivinicola** – Firenze – Prodotti insetticidi e anticrittogamici – 6 lavoratori (operai agricoli)
- **1 Azienda vitivinicola** – Siena – Addetto alla somministrazione del vino e delle bevande alcoliche – 8 lavoratori (operai agricoli)

In tutti questi progetti è stato seguito un protocollo metodologico che prevede:

- individuazione e messa in trasparenza delle competenze a diverso titolo acquisite in precedenza (formali, non formali, informali) e redazione del Documento di Trasparenza;
- ricalibratura, sulla scorta della messa in trasparenza, degli obiettivi formativi definiti nella fase di presentazione del piano e realizzazione della progettazione di dettaglio;
- affiancamento-monitoraggio dell'attività formativa e verifiche intermedie con particolare attenzione alla coerenza qualitativa con gli standard individuati a riferimento;
- progettazione delle prove valutative e individuazione dei criteri di valutazione da parte di una Commissione composta da tre elementi di cui due, l'esperto di metodo e l'esperto di settore, in possesso di specifici titoli abilitanti e indipendenti rispetto all'Ente attuatore;
- somministrazione delle prove valutative ritenute idonee (orali, scritte e/o prestazioni) da parte della Commissione e rilascio di un attestato di parte seconda in coerenza con il Documento di Validazione del SNCC, recante tutte le informazioni utili e necessarie relative all'avvenuta acquisizione degli apprendimenti.

Il tutto corredato da report e schede informative e documentali utili al tracciamento e a dare evidenza all'intero processo formativo.

In allegato si riporta lo schema di protocollo metodologico validato dal Fondo.

È stata anche prevista all'avvio della sperimentazione la sottoscrizione di un "Patto Formativo" tra Foragri e l'Ente attuatore del progetto formativo, nel quale il primo si impegna a garantire l'affiancamento e il supporto attraverso un esperto di metodo ed il secondo si impegna ad applicare il protocollo metodologico in tutte le sue parti.

Il format del "Patto Formativo" è riportato in allegato.

Certamente l'avvio della sperimentazione ha incontrato iniziali difficoltà organizzative e necessari assestamenti durante il percorso, ma positivamente superati. Per altro la coincidenza con l'esplosione della pandemia da Covid 19 ha procurato enormi difficoltà e ritardi che in un periodo normale non avremmo incontrato.

Un primo giudizio sull'esito ci consente di poter dire che, come in tutte le innovazioni, abbiamo registrato alcuni costi di impianto economici ed organizzativi, che avevamo comunque preventivato, soprattutto nella costruzione del protocollo metodologico e nell'attività di affiancamento-monitoraggio di tutto il percorso formativo. Costi, tuttavia, non rilevanti che nel medio periodo sia il Fondo che gli Enti attuatori riteniamo saranno in grado di ridurre e ammortizzare.

Volendo fare un bilancio costi/benefici di questa prima parte della sperimentazione possiamo dire che l'aver ottenuto esiti formativi pienamente coerenti con gli obiettivi e gli standard prefissati, valutati da un soggetto prevalentemente terzo, incrementabili con successivi percorsi formativi individuali o collettivi, riconoscibili, spendibili e portabili all'interno del mercato del lavoro, rappresenta, dal punto di vista qualitativo, un risultato importante per il lavoratore.

Anche per l'azienda, poter utilizzare manodopera con una qualificazione validata è un ele-

mento di garanzia nel processo produttivo e rappresenta un valore aggiunto rispetto ad un mercato sempre più attento alle certificazioni di qualità. Risultati, questi, che sicuramente compensano i costi sostenuti.

Anche l'aver messo a punto un protocollo metodologico corretto, chiaro e replicabile è sicuramente un plus che ci consente di continuare a svolgere le attività in futuro e mettere a disposizione di altri un patrimonio di conoscenze ed esperienze non rintracciabili, per lo meno di questa complessità e completezza, su questa specifica tematica di formazione continua a favore di lavoratori dipendenti.

Al termine della prima sperimentazione attuata nell'ambito dei progetti presentati in risposta all'Avviso 2/2018, emergono indicazioni rilevanti non solo per la prosecuzione dell'azione del Fondo (con ulteriori Piani che hanno scelto una delle modalità proposte nell'ambito degli Avviso 1/2019 e 1/2020), ma anche per una più complessiva riflessione relativa al mutamento di approccio che la centralità delle competenze e dell'apprendimento richiede nella formazione continua finanziata dai Fondi interprofessionali, anche in una prospettiva di implementazione delle misure di politica attiva del lavoro.

Progettare e realizzare percorsi di formazione rivolti a lavoratori per l'acquisizione di apprendimenti capitalizzabili, riconoscibili e spendibili in termini di competenze costituisce un processo di lavoro complessivo che parte dall'analisi dei fabbisogni e si conclude con l'attestazione trasparente delle competenze.

La "certificazione" delle competenze in quanto "procedura di formale riconoscimento, da parte dell'ente titolato" - ai sensi del D.Lgs. 13/13 - in assenza di determinazioni in ordine al conferimento di titolarità allo svolgimento delle funzioni di individuazione, validazione e certificazione da parte del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali titolare della funzione - NON rientra per ora negli ambiti di operatività dei Fondi interprofessionali che però possono attraverso l'azione formativa garantire:

- la progettazione e realizzazione di percorsi formativi finalizzati all'apprendimento di

competenze riconoscibili

- gli esiti in termini di competenze (o singole conoscenze/abilità) che sono valutati con metodi e strumenti idonei
- l'attestazione in modo trasparente per consentirne il riconoscimento nell'ambito dei processi di individuazione e validazione realizzata da soggetti titolati.

La progettazione di percorsi di apprendimento di competenze a partire dall'analisi dei fabbisogni professionali dell'azienda e dalla presa in carico degli apprendimenti pregressi dei lavoratori costituisce un valore aggiunto che emerge soprattutto nella relazione con l'azienda e nel rapporto tra questa ed i partecipanti all'attività formativa; la valorizzazione di un simile approccio costituisce un fattore decisivo di efficacia dell'azione formativa.

Attualmente la sperimentazione sta continuando sui progetti presentati e finanziati con l'Avviso 1/2019, ancora in corso di realizzazione poiché le attività hanno registrato e tutt'ora registrano rallentamenti e ritardi a causa dell'impatto sulle aziende interessate dai provvedimenti di distanziamento per garantire le necessarie condizioni di sicurezza.

Nel prosieguo dell'esperienza, e lo stiamo già verificando con le attività formative in svolgimento, la riduzione dei costi, ottenuta con la progressiva standardizzazione delle attività, la massimizzazione dei risultati in termini di numerosità per partecipanti e la maggiore qualificazione degli obiettivi formativi, consente di prevedere fin da ora un bilancio altamente positivo.

Inoltre, nel 2021 la sperimentazione si arricchirà di un ulteriore tassello nel quadro della certificazione delle competenze. Saranno realizzati due progetti, in collaborazione con la Regione Piemonte, in cui è prevista la individuazione, validazione e certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali, seguendo il protocollo metodologico adottato da questa Regione.

È un modo diverso e poco o per nulla sperimentato, di arrivare alla certificazione delle competenze che non necessariamente passa attraverso percorsi formativi formali come siamo abituati ad intenderli.

Con i risultati di questa nuova attività, si potrà mettere a disposizione delle imprese, dei lavoratori e degli Enti di formazione un kit completo fornito dal Fondo per i percorsi di IVC.

In definitiva la metodologia e il processo che abbiamo sperimentato e continueremo a seguire per arrivare alle attestazioni degli apprendimenti acquisiti non è solo un momento finale e puntuale a sé stante, ma è la conclusione di un processo formativo complesso. Così lo abbiamo immaginato, costruito e testato in armonia con le norme che sono state introdotte negli anni.

Abbiamo sperimentato un nuovo modo di immaginare e progettare la formazione: dal mero conteggio delle ore di formazione e dalle attività incentrate sui contenuti da veicolare, alla centralità dell'apprendimento e della persona da formare attraverso la validazione dei percorsi metodologicamente corretti con gli esiti certificati.

È una rivoluzione copernicana nel modo di fare formazione, forse più complesso e faticoso, ma sicuramente di grande soddisfazione per i lavoratori, le imprese e i formatori.

Le problematiche emerse

A valle del lavoro svolto e dalle esperienze avute con le imprese, i lavoratori e gli enti di formazione attuatori dei piani finanziati da Foragri, emergono anche problematiche e punti non chiari ai quali il Fondo da solo non può dare risposte, ma che richiederebbe il coinvolgimento di altri soggetti e livelli diversi.

a. Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni

L'**Atlante del lavoro** quale dispositivo di rappresentazione standard dei processi di lavoro, costruito con il coinvolgimento dei soggetti del mondo del lavoro, costituisce un riferimento unitario per l'analisi del fabbisogno professionale attraverso l'identificazione delle attività lavorative e delle performance, così come il Repertorio nazionale dei titoli e delle qualificazioni costituisce un riferimento per l'identificazione degli standard di competenze rispetto alle quali identificare e sviluppare gli obiettivi di apprendimento dei singoli percorsi. Ad oggi, anche per il recente lavoro di manutenzione e aggiornamento svolto da INAPP con la collaborazione di EBAN e dell'Osservatorio Pesca, emerge una sostanziale "tenuta" dell'Atlante, almeno per ciò che concerne il settore "Agricoltura, Silvicoltura e Pesca", quale riferimento in termini di contenuti di attività.

Si riscontra, invece, ancora una difficoltà da parte dei soggetti attuatori ad utilizzarne appieno le potenzialità soprattutto in fase di analisi dei fabbisogni nel confronto con le aziende. Sicuramente un ulteriore contributo sarà fornito dalle schede di Caso che descrivono le attività nel processo aziendale. In particolare il costante aggiornamento di questo strumento consente di verificare i mutamenti che intervengono nei processi lavorativi con l'introduzione delle nuove tecnologie, soprattutto digitali. La redazione delle Schede di Caso è in corso sempre a cura di INAPP, con la collaborazione di EBAN, e sarà terminata alla fine del 2021.

b. Repertorio Nazionale e correlabilità con i repertori regionali

Anche gli standard di competenze presenti nel **Repertorio nazionale dei titoli e delle qualificazioni**, in particolare nell'ambito del QNQR, costituiscono un riferimento importante che, però, deve ancora essere implementato in alcuni settori e non avendo le qualificazioni regionali raggiunto quel livello di uniformità prospettato dal dettato normativo. Ciò comporta una maggiore difficoltà per gli Enti Attuatori di riferirsi a standard omogenei.

c. Enti di Formazione e Agenzie Formative

Il processo che va dall'analisi dei fabbisogni alla progettazione dei percorsi, alla valutazione del conseguimento degli apprendimenti e alla loro attestazione comprende, oltre alla formazione vera e propria, anche l'attività di preparazione e accompagnamento per il cui svolgimento devono essere previste **risorse dedicate, dotate della preparazione professionale necessaria allo svolgimento di tali attività**. In tale ambito si deve registrare la diffusa mancanza negli enti di formazione di adeguate competenze per la realizzazione di questi specifici compiti. Il Fondo ha cercato di sopperire, in questa fase sperimentale, con l'affiancamento di esperti al personale degli enti e con specifici moduli formativi rivolti agli enti attuatori, ma a regime si dovrà pensare a rendere autonomi gli enti di formazione anche su questi aspetti del percorso, magari dedicando loro specifiche azioni promosse dai livelli istituzionali.

d. Ritardi e difformità regionali nell'attivazione del SNCC

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.

D'altra parte anche il ritardo con cui le Regioni stanno implementando i loro sistemi in materia di IVC è un ulteriore ostacolo alla diffusione di questi processi.

e. Il sistema privato di certificazione

La "certificazione" in quanto tale (ovvero procedura di riconoscimento formale) costituisce solo l'ultimo step di processo di sviluppo di competenze che i singoli individui possono o meno decidere di farsi riconoscere sulla base di standard definiti; i contesti di formazione continua devono pertanto garantire che i percorsi di sviluppo, di valutazione e di attestazione delle competenze acquisite siano realizzati sulla base di criteri e standards che ne permettano il riconoscimento anche all'esterno dei contesti in cui tali competenze sono state acquisite; **al momento non sono stati chiariti i confini tra le certificazioni pubbliche ex D.Lgs 13/13 e le certificazioni cosiddette private (effettuate sulla base di norme tecniche)** che, se rilasciate da soggetti accreditati ACCREDIA, possono essere ricomprese nel sistema italiano, seppur senza una valenza di atto pubblico. Ciò crea non poche difficoltà laddove nel sistema delle imprese la certificazione privata sulla base di norme tecniche (di prodotto, di processo, di personale) costituisce un dispositivo di qualificazione sul mercato ed è individuata quale obiettivo cui finalizzare specifiche azioni di formazione del personale.

In relazione a questo aspetto, si rileva una conoscenza poco approfondita dei sistemi di certificazione basati su norme tecniche volontarie (oltre che delle relazioni tra queste certificazioni ed il sistema pubblico di certificazione ex D.Lgs. 13/13); in particolare appare ancora poco chiara la distinzione tra norme/schemi di certificazione del personale - il cui sviluppo è connesso al processo di attuazione della L. 4/2013 sulle professioni non regolamentate e che dovrebbero essere focalizzate appunto sulla certificazione delle competenze - e le norme di certificazione di prodotto e/o di processo. Tale mancanza di chiarezza ovviamente non favorisce l'individuazione delle opzioni percorribili per la qualificazione del capitale umano in generale.

f. Disomogeneità del sistema di valutazione

Una carenza che anche le Linee Guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze adottate col Decreto del 5 gennaio 2021 non hanno colmato, riguarda i criteri **per la valutazione e il controllo** del raggiungimento degli apprendimenti comunque acquisiti in sede di riconoscimento. Bisogna tener presente che lo scopo di base della valutazione è la verifica dell'acquisizione delle competenze previste dagli standards adottati. In quest'ottica il soggetto incaricato della valutazione è tenuto a esplicitare il raggiungimento o meno dell'obiettivo del processo. In mancanza di indicazioni ufficiali sull'argomento, il Fondo si è indirizzato verso l'esplicitazione del raggiungimento o meno dell'obiettivo (seguendo le indicazioni già descritte nei capitoli precedenti) senza l'attribuzione di punteggi né utilizzando metodi di calcolo matematico a matrice. D'altra parte condividere gli aspetti metodologici sulla formalizzazione degli obiettivi specifici di apprendimento oggetto di valutazione e dei descrittori dell'apprendimento è molto difficile, in quanto i know how degli "addetti ai lavori" (coordinatori, formatori, esperti di contenuto) sugli elementi più squisitamente docimologici, è sicuramente uno degli anelli deboli dei processi formativi che comunque essi presidiano. Inoltre, si deve tenere conto dell'ambito in cui la formazione continua realizzata dai Fondi Interprofessionali si muove: il mondo del lavoro, imprese e lavoratori, in cui l'importante è sapere e avere certezza che quel tipo di lavorazione o situazione è correttamente gestita dal lavoratore. Situazione diversa dal più ampio ambito dell'istruzione e dell'educazione in cui le logiche seguono anche altri obiettivi. Si deve anche dar conto del fatto che i sistemi docimologici adottati dalle Regioni sono molto diversi, riproponendo il problema dell'omogeneità in ambito nazionale e della confrontabilità degli output, alla base della necessità di garantire spendibilità e portabilità su tutto il territorio nazionale. L'esigenza di omogeneità a livello nazionale si pone anche in relazione all'attivazione dell'art. 15 del D.Lgs. 156/2016 con la creazione di un sistema informativo unico ove registrare i percorsi formativi finanziati da risorse pubbliche.

g. Modalità di finanziamento e rendicontazione

Per le attività collegate al processo di IVC svolte nell'ambito della formazione finanziata, e in particolare per quelle promosse dai **Fondi Interprofessionali**, si pone anche **il problema dei costi specifici sostenuti in termini di valore e di rendicontabilità**. È indubbio che il processo di IVC genera costi aggiuntivi e diversi da quelli previsti e sostenuti per le normali attività formative fino ad ora realizzate. Le previsioni normative in materia e le disposizioni contenute nelle "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" del 10 aprile 2018 di ANPAL, "obbligano" gli operatori a tener conto di quanto indicato per le modalità di progettazione e di svolgimento delle attività, senza però vedersi riconoscere un plus per tali attività diverse e aggiuntive. Attualmente, data la non cogenza dell'obbligo di attestazione in esito ai percorsi formativi, si viene a creare un doppio binario che prevede da una parte percorsi formativi senza attestazione e dall'altro percorsi formativi che alla fine del processo optano per la attestazione, senza però individuare trattamenti diversi per l'attribuzione dei costi e con massimali di contributo uguali, provocando per coloro che hanno scelto questi ultimi percorsi formativi di attestazione una compressione delle diverse spese sostenute. Anche l'impianto amministrativo che sta alla base della rendicontabilità delle spese sostenute dovrà in futuro essere rivisto per ricomprendere queste nuove esigenze.

h. Titolarità dei Fondi Interprofessionali

Altro capitolo problematico riguarda **il valore, il riconoscimento e la spendibilità dei percorsi formativi e delle attestazioni sugli apprendimenti acquisiti svolti ed ottenuti con il finanziamento dei Fondi Interprofessionali**.

Le risorse utilizzate è ormai consolidato che sono collocate nell'alveo delle risorse pubbliche, i Fondi interprofessionali sono uno dei più importanti attori della formazione continua e sono chiamati a rispettare le norme che governano i processi di IVC. Anche nel do-

cumento “Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” proposto dal Governo per l'utilizzo dei fondi provenienti dall'UE sul Next Generation EU, è previsto un loro ruolo non secondario nel capitolo dedicato a “Istruzione, Formazione e Lavoro”. A fronte di tutto ciò, le attività svolte dai Fondi Interprofessionali non sono ricomprese tra quelle inserite nei percorsi formali di formazione, risultando perciò monchi della parte finale di tutto il processo formativo e potendo al più ambire ad una validazione di parte seconda degli apprendimenti. D'altra parte, volendo ricorrere ad una loro certificazione formale di parte terza, attualmente risulta quanto mai problematico data l'incompletezza, la disomogeneità e i ritardi dei sistemi regionali di IVC, di cui si è già parlato. Soltanto alcune Regioni (Piemonte, Umbria, Abruzzo ed Emilia Romagna) hanno previsto una apertura verso i Fondi Interprofessionali, ma la maggior parte non consentono di esperire processi di riconoscimento delle loro attività. Forse è opportuno pensare anche alla possibilità di arrivare a riconoscere la formazione continua – laddove progettata e realizzata sulla base di standard coerenti con quanto definito dalla normativa nazionale in materia di riconoscimento e certificazione – quale contesto formale di apprendimento, nel quale sia possibile il conseguimento di certificazioni spendibili, ipotizzando anche una possibile titolazione dei Fondi Interprofessionali negli specifici ambiti di competenza.

i. Tecnici abilitati

Una situazione che può creare problematiche è relativa ai tecnici abilitati dalle Regioni esperti nelle procedure di valutazione/certificazione. Ogni Regione li chiama in modo di-

verso, ma soprattutto hanno procedure diverse per la loro abilitazione e prevedono ambiti differenti in cui essi possono esercitare il loro ruolo. Alcune stabiliscono che essi possono operare solo all'interno di Enti di Formazione accreditati, addirittura con rapporto di dipendenza, e il riconoscimento della loro funzione è di fatto gestita dall'Ente di formazione all'interno del quale operano; altre danno la possibilità di incaricare esperti senza obbligo di collegamento diretto con un Ente di formazione accreditato. E' chiaro che questa situazione genera non poche problematiche, soprattutto se le attività di IVC si svilupperanno sul territorio e il riconoscimento dovesse valere solo nella Regione in cui è stato conseguito. Inoltre, se è presente il diretto collegamento con uno specifico Ente di formazione, si possono creare conflitti di interesse e mancanza della necessaria terzietà. Noi stessi per l'individuazione di queste figure da coinvolgere nella sperimentazione abbiamo incontrato qualche difficoltà dovuta alla scarsità attuale di figure già abilitate e in alcuni casi a causa del collegamento con specifici Enti di Formazione che hanno portato all'esclusione per evitare possibili conflitti di interesse.

j. Utilizzo della FAD

Da ultimo si segnala che con la diffusione della **modalità di Formazione a Distanza- FAD**, anche a causa dell'epidemia da Covid 19 che impedisce attività di formazione in presenza, andrà prestata una attenzione particolare verso questa nuova modalità nei percorsi di IVC. Infatti, sarà opportuno definire meglio quali percorsi possano essere svolti in FAD e quali no, come e se possano essere realizzate le prove di valutazione anche a distanza per garantirne la validità dei risultati.

Considerazioni e proposte a seguito del primo anno di sperimentazione

L'anno 2021 per la formazione e, in particolare, per la formazione continua, sarà caratterizzato da una serie di elementi convergenti tali che, se ben utilizzati, potranno dare luogo ad una svolta significativa in questo campo:

- l'emanazione del Decreto Interministeriale (5 gennaio 2021) contenente le “Linee Guida per l'interoperatività degli Enti pubblici titolari del Sistema nazionale di certificazione delle competenze” che per-

feziona e conclude un percorso normativo iniziato con la legge n. 92 del giugno 2012 e con il conseguente decreto legislativo n. 13 del gennaio 2013;

- l'esperienza attuativa del Decreto Interministeriale Fondo Nuove Competenze (FNC) quale strumento di politica attiva di difesa e sviluppo occupazionale e di innalzamento del capitale umano con nuove e maggiori competenze per rispondere alla crisi economica generata dalla pandemia;
- le imponenti disponibilità finanziarie messe in campo dall'Europa attraverso il Recovery Fund, il cui utilizzo dovrà essere orientato sia verso l'implementazione delle tecnologie digitali, sia a realizzare una profonda mutazione, in senso sostenibile, dello sviluppo economico del Paese, richiedendo a tutti i livelli nuove competenze professionali;
- la programmazione europea 2021/27 che indirizzerà le nuove politiche dei paesi membri verso un'economia circolare e di maggiore sostenibilità ambientale accompagnata da finanziamenti mirati a rispondere alla nuova domanda formativa nonché a promuovere l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

Non vi è dubbio, infatti, che l'attuazione dei nuovi indirizzi di sviluppo economico avranno bisogno di competenze professionali rispondenti ai continui cambiamenti del mercato del lavoro, per effetto delle transizioni verdi e digitali o degli eventi di crisi imprevedibili come la pandemia da COVID-19, rapidamente utilizzabili in azienda e al contempo trasparenti e spendibili nel mercato del lavoro nazionale ed europeo.

Il pieno funzionamento del Sistema nazionale di certificazione delle competenze (SNCC) costituisce uno snodo centrale per l'innalzamento della qualità della formazione continua finanziata dalle Regioni e dai Fondi Interprofessionali, segnatamente in rapporto:

- agli impatti della formazione, nell'innalzamento dei livelli di occupabilità dei lavoratori e della competitività delle imprese;
- alla portabilità delle competenze, nelle fasi di transizione professionale e mobilità geografica;
- all'incrementalità degli apprendimenti,

nella costruzione dei percorsi lifelong di carriera degli individui e di piani di innovazione e sviluppo delle imprese.

Ovviamente l'esperienza di Foragri, descritta nelle pagine precedenti, rappresenta solo una delle esperienze messe in atto, in questi ultimi anni, dai Fondi Interprofessionali per dare seguito alla citata circolare ANPAL dell'aprile 2018.

Tuttavia **promuovere iniziative di condivisione sulla materia** sarebbe molto importante, anche per aprire un confronto con le altre esperienze in atto o in progettazione.

Lo stesso Rapporto annuale, redatto dall'ANPAL, ricchissimo di dati e comparazioni quantitative, poco o nulla dice sulla qualità della formazione finanziata ed erogata e sui suoi esiti.

Tutto ciò rende difficile una conoscenza delle reciproche esperienze, un proficuo confronto, l'apertura di un "dibattito" sul miglior modo di dare attuazione ad una normativa che, a prima vista, può sembrare complessa e farraginosa, ma che alla prova dei fatti risulta semplice rispetto alla portata innovativa, osiamo dire rivoluzionaria, che può rappresentare nel mercato italiano del lavoro e delle qualificazioni professionali.

Questo documento, intanto, vuole sottoporre l'esperienza realizzata al giudizio dei diversi attori coinvolti a vario titolo nel mondo della formazione continua finanziata sia in termini di coerenza applicativa della normativa, sia in termini di risultati ottenuti ed in via di ottenimento, dal momento che appare essenziale che la completa messa a regime dei servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze nel SNCC avvenga, seppure con la comprensibile gradualità, con modalità coordinate e standard di servizio effettivamente omogenei e comparabili, al fine di evitare asimmetrie e rischi distorsivi che danneggerebbero cittadini, imprese, istituzioni formative, i Fondi e l'immagine stessa delle amministrazioni.

In quest'ottica è da valutare l'opportunità di **adottare i percorsi di IVC**, ormai inquadra-

ti e definiti dalle norme susseguitesi negli anni e in cui le Linee Guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze adottate col Decreto del 5 gennaio 2021 si inseriscono come ultimo pezzo operativo della cornice normativa, in **specifici adattamenti metodologici dedicati proprio alla formazione continua rivolta al mondo del lavoro**, dove i Fondi Interprofessionali ormai sono una realtà fondamentale. Infatti, per logiche-tempistiche-metodologie-obiettivi- costi il mondo delle imprese e le esigenze dei lavoratori è molto diverso dall'ambito formale a cui la regolamentazione nel suo complesso sembra ispirarsi.

Non crediamo sia utile arrivare ad un “metodo unico”, anzi, in questa fase di sperimentazione, il pluralismo, se conosciuto e comparato, è sicuramente una ricchezza; l'importante riteniamo sia la coerenza sostanziale con la normativa di riferimento che aiuti ad isolare e ad espungere “scorciatoie formalistiche” che, al di là dei richiami alla terminologia formale, poco o nulla offrono dal punto di vista della sostanza qualitativa dei risultati, anzi possono rappresentare elementi di inquinamento e discredito per l'intero sistema.

Dopo l'emanazione, da parte dell'ANPAL, delle Linee Guida del 10.4.2018, diversi Fondi Interprofessionali si sono attivati nel sollecitare gli Enti formatori sia sulla progettazione per conoscenze e competenze, sia sull'attestazione degli apprendimenti acquisiti, facendo riferimento ai lineamenti normativi contenuti Decreto Legislativo 13/13 e nel Decreto Interministeriale del 30.6.2015. Questa esperienza e le altre sperimentazioni realizzate tuttavia, ad oggi, rimangono patrimonio dei singoli Fondi, senza alcuna possibilità di un proficuo confronto.

L'apertura di un dialogo sulle diverse esperienze realizzate sarebbe l'opportuna occasione per la loro valutazione e valorizzazione in una prospettiva di messa a fattor comune delle buone prassi e delle criticità rilevate che contribuisca all'adozione di metodologie e prassi condivise e adattate ai diversi ambiti e target a cui i Fondi Interprofessionali si rivolgono.

L'incompletezza dei repertori regionali, la loro non facile correlabilità con il QNQ, l'attivazione disomogenea dei sistemi IVC o, addirittura in diverse regioni, la loro non attivazione, ha complicato notevolmente la sperimentazione anche se per ora solo relativa alla validazione di parte seconda, criticità già evidenziata nelle pagine precedenti. Infatti non sempre nel repertorio regionale di riferimento sono rintracciabili le qualificazioni e le relative competenze (emblematica l'assenza del profilo professionale di Potatore ed Innestatore per olivi e viti nel repertorio della regione Sicilia).

Sarebbe utile, a questo riguardo, la previsione della possibilità di registrazione **dell'attestato di Validazione in un Data Base nazionale, che raccolga anche i dati in uscita dalla formazione continua erogata dai Fondi interprofessionali per facilitare ulteriori percorsi individuali e/o collettivi di Certificazione di Competenze e di future acquisizioni di intere Qualificazioni.**

L'emanazione, il 5 gennaio scorso, del Decreto Interministeriale di adozione delle “Linee Guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze” nel medio periodo potrà contribuire ad una positiva evoluzione della situazione, ma a condizione che la sua attuazione sia coordinata dal Ministero del Lavoro al fine di recuperare i ritardi e le differenze più vistose.

L'ultimo CCNL per i lavoratori agricoli e florovivaisti (2018/2021) ha previsto, da parte di Foragri, “In attesa che le Regioni completino i loro sistemi di certificazione e che l'Agenzia Nazionale Politiche attive del Lavoro (ANPAL) dia attuazione al fascicolo elettronico del lavoratore ... di istituire presso Foragri ... un sistema di registrazione individuale delle attestazioni degli apprendimenti acquisiti dal lavoratore a seguito di corsi di formazione continua finanziati da Foragri” ed il Consiglio di Amministrazione del Fondo, nei prossimi mesi, sarà chiamato a deliberarne le caratteristiche e le modalità di funzionamento.

Tuttavia si tratterà di un sistema “in house” forse utile, in prospettiva, per fluidificare il rapporto domanda/offerta di lavoro nel



settore agricolo, ma rimarrà fine a se stesso se non sarà messo in grado di dialogare e riversare le proprie informazioni nel Sistema Informativo Unitario, previsto dall'art. 15 del Decreto Legislativo 150/2015 e dalle Linee Guida dell'ANPAL del 10.4.2018 con l'obiettivo di realizzare il "Fascicolo Elettronico del Lavoratore".

Per altro, come già accennato, i percorsi formativi realizzati con il finanziamento dei Fondi Interprofessionali non sono attualmente riconosciuti dalla normativa come "percorsi formali" all'interno del sistema nazionale di IVC e quindi non riversabili all'interno della "dorsale informativa unica" prevista dalla Legge n. 92 del 28.6.2012 e da D. Lgs. n. 13 del 16.1.2013.

Forse sarà opportuno prendere in esame la **possibilità di arrivare ad una collocazione dei Fondi Interprofessionali all'interno dei percorsi formali di IVC**, ipotizzando anche una loro possibile titolarità negli specifici ambiti di competenza, in collaborazione con gli Enti Titolati.

L'analisi costi benefici della sperimentazione di questi mesi ci incoraggia a procedere in questa direzione proprio perché ci dimostra che, se condivisi, gli investimenti necessari a garantire standard minimi dei servizi sono ampiamente ripagati dai vantaggi di innovazione e qualità dell'offerta di formazione.

A tal proposito, riteniamo anche che sarebbe da valutare la possibilità di **utilizzare le risorse trattenute ai Fondi Interprofessionali ogni anno, rendendole invece nuovamente disponibili finalizzandole e vincolandole all'utilizzo per lo sviluppo dei processi di IVC all'interno delle attività finanziate dai Fondi**.

Riteniamo che sia il momento opportuno per aprire questo confronto e chiediamo alle Istituzioni preposte di farsi parte dirigente nell'avviarlo e nel coordinarlo al fine di essere anche temporalmente sintonizzati con la fase di forte attenzione generale ai temi della formazione.

DAL VIRTUOSISMO ALLA PRASSI. QUESTIONI DI METODO E SFIDE DELLA FORMAZIONE FINANZIATA

Di Daniela Robasto

Nel capitolo dedicato all'inquadramento metodologico (paragrafo 2, cap.B) si è anticipato come il back talk avvenuto con i soggetti attuatori relativamente al protocollo metodologico abbia evidenziato la presa in carico e la microprogettazione (sia della formazione, sia della valutazione) fasi particolarmente critiche, sia nei termini di risorse temporali richieste sia per il livello di competenza metodologica necessario.

L'affiancamento metodologico e la riprogettazione delle attività formative ha comportato una decelerazione nell'attività di erogazione che ha condotto soggetti attuatori, aziende e formandi a dover rivedere la pianificazione degli interventi formativi inizialmente concordata.

La sperimentazione svolta sull'annualità 2020, a valere sull'avviso 2/2018 Foragri, per diverse ragioni, ha potuto comunque contare su un clima di fattiva cooperazione che ha reso possibile implementare le modifiche necessarie.

Che cosa sarebbe successo se tali condizioni non si fossero verificate? Che cosa sarebbe accaduto se il Fondo avesse stabilito un forte vincolo di aderenza rispetto agli obiettivi formativi dichiarati in fase di richiesta di finanziamento o se l'attuatore o l'azienda non si fossero resi disponibili a rivedere, almeno in parte, la progettazione dell'intervento formativo?

Probabilmente, per non perdere la possibilità del finanziamento ottenuto o per non perdere l'azienda beneficiaria "cliente", molte delle modifiche in itinere non avrebbero avuto luogo e ciò, a nostro avviso, avrebbe comportato almeno tre esiti: un abbassamento

del livello qualitativo del percorso formativo (progettato a partire da una rilevazione generale dei traguardi di apprendimento); un'azienda sul lungo periodo insoddisfatta rispetto a specifici bisogni professionali espressi e rimasti inevasi; l'impossibilità di procedere ad un'attestazione degli esiti dell'apprendimento realmente trasparente e spendibile (ovvero puntualmente leggibile e riconducibile a standard di riferimento) o ad un loro riconoscimento.

Vale dunque la pena di riflettere sugli elementi di complessità, riproducibilità e trasferibilità di tale sperimentazione e sulle azioni di "accompagnamento" da progettare congiuntamente ai policy makers.

1. Ciò che appare evidente, in questa prima sperimentazione su F-IVC è che la progettazione formativa e i servizi di IVC, senza specifici progetti a supporto, potrebbero rischiare di continuare a viaggiare su binari paralleli, diminuendo drasticamente i vantaggi offerti da una loro congiunta messa a sistema. Risulta pertanto necessario mettere la ricerca pedagogica a servizio di sperimentazioni ad hoc, al fine di tracciare, monitorare e rendere disponibili, quanto prima, nuovi strumenti formativi e nuovi protocolli operativi di supporto per gli attori della formazione continua finanziata: interventi formativi, protocolli e strumenti che accompagnino i fondi, i soggetti attuatori e le imprese in un percorso metodologicamente guidato, dalla messa in trasparenza sino all'attestazione (realmente trasparente e spendibile).
2. Il settore dell'agricoltura presenta una percentuale molto alta di lavoratori stranieri: la ricostruzione delle esperienze pregresse risulta complessa ed eterogenea.



Chi se ne può far carico? È questo un interrogativo che non può rimanere inevaso, la cui risposta riguarda trasversalmente tutti quei settori che abbiano una forza lavoro fragile, precaria, con una ricostruzione delle carriere difficoltosa ma non necessariamente con bassi livelli di competenza.

3. Le attività di ricerca e sperimentazione con gli attuatori hanno messo in evidenza nuovi bisogni di formazione (palesi sì, ma non sempre espliciti) che da un lato concernono le professionalità interne agli enti attuatori, dall'altro concernono il rapporto tra l'attuatore, il docente incaricato e l'impresa beneficiaria. Non risulta sufficiente formare gli enti attuatori se docenti e imprese non riusciranno ad interpretare correttamente le "nuove" richieste dell'ente formativo. Il rischio oggi è che l'ente che si appresti con un certo rigore alla progettazione formativa e ai servizi IVC venga considerato "un virtuosista". Gli stessi formatori sono frequentemente esperti di materia/di contenuto che non si muovono così agevolmente all'interno ad una progettazione formativa per obiettivi di apprendimento e performance cognitive e che dunque potrebbero faticare non poco a rendere leggibili le loro scelte metodologiche e docimologiche.
4. Le imprese stesse, infine, vanno formate, accompagnate e incentivate a partecipare a percorsi di F-IVC e contestualmente monitorate nei loro percorsi formativi, valutativi e certificativi. Convincerle dell'importanza di una forza lavoro sempre più qualificata/certificata non è operazione scontata. Chi scrive, tuttavia, crede che l'intuito imprenditoriale debba basarsi, e si basi, su dati ed evidenze; cosicché solo quando le aziende potranno toccare con mano la differenza tra gli esiti di una formazione standardizzata e basica (talvolta utile a fini adempimentali) e una formazione sartorialmente microprogettata e docimologicamente valutata, si potranno effettivamente persuadere.

A noi tutti il compito di fornire tali evidenze.

E. LE OPINIONI DEGLI ENTI ATTUATORI

Di seguito vengono riportate le opinioni di alcuni Enti Attuatori dei progetti formativi che hanno partecipato al primo anno di sperimentazione.

Ci è sembrato opportuno raccogliere anche le considerazioni di coloro che hanno seguito i lavori da una posizione e un punto di vista differenti rispetto a Foragri ed ai metodologi,

più a diretto contatto con le imprese e i lavoratori e con “le mani in pasta” nella realizzazione dei vari step del percorso di individuazione-validazione-certificazione.

I contributi raccolti sono presentati così come sono stati scritti dagli interessati, mantenendo le loro diverse opinioni e i loro personali stili di narrazione.

Agrilavoro Edizioni srl - Attuatore Piano n. 9 Avviso 2/2018 “Qualità e Redditività” Carlo Galuppi – Responsabile di Piano Attività realizzate in Sicilia - Messina

Titolo percorso formativo	Durata	N. partecipanti	Tipologia partecipanti	Standard di qualificazione correlato ai risultati di apprendimento attesi
Qualità e redditività nel settore olivicolo	54 ore	16	Lavoratori agricoli	UC: Potatura e innesto Qualificazione: Operatore agricolo Repertorio: Regione Campania
Qualità e redditività nel settore vitivinicolo	54 ore	16	Lavoratori agricoli	UC: Potatura e innesto Qualificazione: Operatore agricolo Repertorio: Regione Campania

Con piacere abbiamo aderito all'invito di Foragri di raccontare la nostra esperienza relativa all'attività svolta per l'attestazione degli apprendimenti acquisiti con l'utilizzo del metodo sperimentale del Fondo.

Un'esperienza che ci ha coinvolto fin dalla pubblicazione dell'Avviso, con la volontà di cominciare a “praticare” il Repertorio Nazionale dei titoli e delle qualificazioni, che avevamo seguito fin dal suo nascere, ritenendolo di forte interesse per i lavoratori agricoli che quotidianamente mettono a disposizione del loro settore una serie di conoscenze ed abilità, di solito acquisite con l'esperienza e mai evidenziate e definite in modo riconoscibile e spendibile.

Quando effettuammo la scelta per la sperimentazione, la prima di un Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale, accettammo la sfida che ci sembrava allora più complicata, orien-

tandoci per un Piano che vedeva coinvolti lavoratori agricoli stagionali di microaziende, considerati generalmente lontani dall'interesse formativo.

Come ci aspettavamo, i risultati hanno dimostrato l'esatto contrario.

Una prima notazione assolutamente positiva riguarda il lavoro svolto da Foragri, a tutti i livelli, nel percorso di definizione operativa del metodo, svolto con la collaborazione di esperti di alto livello per competenze e squisitezza relazionale.

Un grazie poi al gruppo messo in campo dal Fondo, alla Prof.ssa Daniela Robasto e alla Dott.ssa Elena Sposato. Un grazie particolare alla Dott.ssa Caterina Caccioppoli che ci ha seguito direttamente, con la massima disponibilità in ogni occasione.

Con lei, in fase di progettazione esecutiva, abbiamo cercato di individuare il Repertorio che contenesse nel modo più compatibile le esigenze formative delle imprese beneficiarie e dei lavoratori dei due progetti del Piano individuate in fase di Analisi dei fabbisogni.

Dopo una serie di valutazioni la scelta è caduta sul Repertorio della Regione Campania, che per la qualificazione di “Operatore Agricolo” prevede tra le competenze quella di “Potatura e Innesto”, corrispondente ai risultati attesi in termini di conoscenze ed abilità indicate nel Piano.

Subito dopo, tra un dpcm e l'altro, abbiamo iniziato con il sostegno di Foragri e insieme ai docenti la predisposizione dei materiali per la individuazione e messa in trasparenza degli apprendimenti pregressi. Si trattava di capire, rispetto alle conoscenze e alle abilità previste nel Repertorio, quale fosse il livello di ogni lavoratore, per costruire un programma che si innestasse senza strappi sul livello riscontrato.

Definita la situazione degli apprendimenti pregressi, sono stati messi a punto i programmi dei due corsi, che sono stati gestiti e modulati rispetto alle esigenze man mano evidenziatesi, con particolare attenzione dei

docenti insieme al Coordinatore didattico e al tutor.

Mentre si svolgevano le attività formative abbiamo proceduto, con la Dott.ssa Caccioppoli, con i docenti e con l'esperto di settore individuato per la partecipazione alla “Commissione d'esame”, alla costruzione dell'item valutativo per la verifica degli apprendimenti acquisiti e delle prove prestazionali per la verifica delle abilità.

Dei sedici lavoratori partecipanti ai corsi, in quattordici hanno partecipato e superato le prove previste.

Come Ente Attuatore ci siamo trovati a nostro agio e i lavoratori hanno partecipato con entusiasmo all'iniziativa.

Nessun aspetto negativo da evidenziare, solo molta attenzione nella fase di individuazione degli apprendimenti pregressi, quando bisogna avere la certezza che i lavoratori abbiano la corretta comprensione di quello che viene loro richiesto.

Vorremmo replicare sicuramente l'esperienza auspicando che si possa arrivare al più presto e in tutta Italia a sviluppare percorsi di attestazione/certificazione degli apprendimenti acquisiti.



ATF Studio Soc. Coop. a.r.l. - Attuatore Piano n. 1094 Avviso 2/2018
“S.O.L.E. Strategie e Orientamento per un Lavoro Efficace”
Federica Di Pietro – Responsabile di Piano
Attività realizzate in Sicilia – Catania

Titolo percorso formativo	Durata	N. partecipanti	Tipologia partecipanti	Standard di qualificazione correlato ai risultati di apprendimento attesi
Le nuove tendenze nell'arte della pasticceria	20 ore	2	Operatori di pasticceria	UC: Reperire, selezionare e preparare le materie prime e i semilavorati secondo gli standard di qualità definiti e nel rispetto delle norme igienico-sanitarie vigenti Qualificazione: Operatore specializzato pasticceria Repertorio: Regione Sicilia

Gli argomenti e le tematiche che riguardano la validazione degli apprendimenti sono da sempre oggetto di nostro interesse, studio ed aggiornamento.

Negli ultimi anni, in particolare, in qualità di Ente attuatore ed erogatore di Formazione, ATF ha approfondito le tematiche perché la questione della validazione degli apprendimenti e della connessa spendibilità di questi sul mercato è risultata di fondamentale importanza per essere al passo con ciò che il mercato del lavoro chiede e quindi per offrire un servizio per le nostre aziende completo, utile ed arricchente.

Lavorare con la nuova impostazione del Fondo Foragri ci ha “costretto” a confrontarci con la realtà concreta. Avviare un processo sperimentale per la validazione degli apprendimenti è stato a tutti gli effetti un modo, forse l'unico possibile, per poter avviare ciò di cui si parlava da anni. In altre parole, ci siamo trovati a passare dalla teoria alla pratica. Questo passaggio ci ha aperto pian piano ad un nuovo modo di concepire la formazione sin dalle sue prime fasi, ossia la progettazione.

Limitatamente all'esperienza derivata dalla gestione degli interventi formativi del Piano Sole, è possibile affermare che contrariamente a quanto si temeva, l'Azienda con la quale siamo riusciti a portare a termine l'intero processo di validazione degli apprendimenti (dalla messa in trasparenza degli apprendimenti pregressi alla prova prestazionale e al colloquio tecnico), ha sposato l'intera sperimentazione puntando sui

dipendenti più giovani. I lavoratori hanno mostrato dopo una prima fase di incertezza, piena collaborazione ed entusiasmo.

Aspetti positivi e problematiche

Gli aspetti positivi riscontrati sono: rafforzare la fiducia e la reputazione nei confronti dell'azienda beneficiaria e quindi più in generale consolidare il nostro rapporto; aumentare la credibilità nel mercato di riferimento come ente pioniere.

Riguardo alle problematiche, esse sono attinenti prettamente alla difficoltà di trovare il modo e il tempo di promuovere l'attività presso l'azienda beneficiaria e tramettere a quest'ultima l'utilità e i benefici connessi all'implementazione dell'intero processo. Inoltre, è senza dubbio più difficile trasferire ad un lavoratore “anziano” un processo di questo tipo. I lavoratori più anziani (in termini di servizio e non) da sempre sono più restii al cambiamento, pertanto risulta più difficile far comprendere la validità e l'importanza di vedersi riconosciuti degli apprendimenti. Può, infatti, succedere che non tutti i lavoratori coinvolti nel percorso di formazione siano interessati a voler affrontare la prova finale per la validazione degli apprendimenti.

Al fine di valorizzare meglio e con giusti strumenti il processo di validazione degli apprendimenti acquisiti è bene prevedere una connessione più vicina possibile con il territorio (regione). Questo perché il lavoratore può vedersi riconosciute le competenze validate a livello regionale, oltre che spendibili a livello nazionale.

Fondazione Metes/Professione Consulenti
Attuatore Piani n. 1020 “Consolidare le abilità nel settore agricolo 2019”
1021 “Rafforzare i saperi per competere nel settore agricolo 2019”
1022 “Potenziare le capacità in agricoltura per innovare 2019” Avviso 2/2018
Andrea Pellegrinelli – Responsabile di Piano
Attività realizzate in Toscana – Firenze/Siena

Titolo percorso formativo	Durata	N. partecipanti	Tipologia partecipanti	Standard di qualificazione correlato ai risultati di apprendimento attesi
Difesa e cura del vigneto	24 ore	8	Operai agricoli	UC: Difesa del vigneto Qualificazione: Tecnico delle attività di conduzione del vigneto e di gestione della cantina Repertorio: Regione Toscana
Difesa e cura del vigneto	16 ore	6	Operai agricoli	UC: Difesa del vigneto Qualificazione: Tecnico delle attività di conduzione del vigneto e di gestione della cantina Repertorio: Regione Toscana
Addetto alla somministrazione del vino e delle bevande alcoliche	56 ore	8	Operai agricoli	UC: Somministrazione di vino e bevande alcoliche attraverso tecniche specifiche Qualificazione: Gestione del servizio di sommelierie Repertorio: Regione Friuli Venezia Giulia

La sperimentazione introdotta dal Fondo a partire dall'Avviso 2/2018 in merito al completamento dei processi formativi mediante la certificazione delle competenze è risultata, a nostro parere, particolarmente complessa per due motivi diversi: uno sostanziale, l'altro accidentale. Il primo perché ha significato un investimento di tempo e di risorse importanti richiedendo a tutti gli attori in campo un cambiamento radicale di mentalità nell'approccio ai temi della formazione continua. Il secondo perché nella pianificazione e nella realizzazione delle varie azioni presenti sui Piani dell'Avviso in questione ha pesato e continua a pesare tutt'ora l'improvvisa emergenza sanitaria per la pandemia da COVID 19 che ha di molto rallentato e in molti casi interrotto la programmazione delle attività formative impattando rovinosamente sia sui soggetti attuatori e partner che sulle aziende agricole beneficiarie delle azioni formative.

Le aziende coinvolte (nel nostro caso Agri-sistema, Castello di Monsanto e Castiglion del Bosco Soc. Agricola), non hanno da subito ben compreso l'opportunità che il sistema

sperimentale introdotto dal Fondo ha loro offerto in quanto lontane dalla ratio che sottostà l'ordine e la classificazione delle competenze professionali presenti nell'Atlante del Lavoro e delle qualificazioni. Per questo è stato necessario incontrare, esporre ed illustrare a tutti i referenti delle aziende beneficiarie coinvolte le ragioni di tale scelta e la validità dell'obiettivo posto, spiegandone gli scopi:

- riconoscere e valorizzare gli apprendimenti pregressi di ciascun partecipante, per migliorare ed ottimizzare l'efficacia dell'azione formativa
- sviluppare/implementare il know how del partecipante, favorendo il processo di acquisizione e sistematizzazione degli apprendimenti rispetto ad obiettivi definiti e riconoscibili
- valutare il raggiungimento degli obiettivi di apprendimento identificati e rendere trasparente e documentato l'intero processo nonché gli output conseguiti ai fini del riconoscimento e della spendibilità degli stessi in contesti terzi

Per tutti i lavoratori coinvolti sono stati organizzati in questi mesi colloqui individuali per presentare il progetto, dividerne il programma, le modalità formative e gli obiettivi posti dal sistema di sperimentazione. In considerazione degli argomenti da trattare e dei risultati indicati da progetto si sono resi necessari interventi di messa in trasparenza per far emergere conoscenze e competenze pregresse e ove possibile acquisire i curricula degli intervistati. Per alcuni soggetti, provenienti da paesi extra EU e con un livello di istruzione piuttosto basso, non sono mancate difficoltà di comprensione linguistica che hanno marcato e condizionato tutto l'iter di apprendimento e di verifica finale. Anche il personale docente, per quanto qualificato, ha dovuto tener conto di tali situazioni e "rimet-

tendosi in gioco" ha ripensato sia ai contenuti che alle modalità di comunicazione più efficaci per consentire a tutto il personale di raggiungere i risultati attesi.

In generale tutto il sistema sperimentale proposto ci sembrerebbe più adeguato a certificare e/o validare profili professionali di più alto grado e livello. Constatiamo infatti che le risorse umane indicate nei processi di formazione richiesti risultano essere poco o per nulla adeguate e motivate rispetto ai percorsi formativi proposti. Infine i tempi e le modalità di realizzazione dei processi di certificazione ci sembrano ancora difficilmente conciliabili con i tempi e le disponibilità delle imprese, della produzione e delle risorse umane coinvolte.

*Ateneo per il Lavoro - Attuatore Piano n. 1103 Avviso 2/2018
"Il sistema di gestione della sicurezza alimentare dei MOCA"
Angela Genga - Responsabile di Piano
Attività realizzate in Puglia - Taranto*

Titolo percorso formativo	Durata	N. partecipanti	Tipologia partecipanti	Standard di qualificazione correlato ai risultati di apprendimento attesi
Il sistema di gestione della sicurezza alimentare dei MOCA	54 ore	4	Impiegati/ Operai	UC: Trasformazione e confezionamento del prodotto alimentare Qualificazione: Operatore/Operatrice per la trasformazione, lavorazione e confezionamento di prodotti agroalimentari Repertorio: Regione Puglia

L'esperienza progettuale riferita all'Avviso 2/2018 ha prodotto risultati certamente apprezzabili in termini di aggiornamento continuo e qualificazione professionale. In esito al percorso formativo si sono rilevate inoltre un rafforzamento delle professionalità dei lavoratori coinvolti, così come dimostrato dalla messa in trasparenza delle competenze acquisite e alla conseguente attestazione/certificazione.

Il percorso di messa in trasparenza e valutazione delle competenze, è sicuramente da considerare un valore aggiunto al percorso, nonché un'adeguata modalità per concludere il processo formativo. La chiara determinazione delle conoscenze e delle capacità pos-

sedute prima dell'avvio del percorso formativo e di conseguenza la corretta valutazione finale delle competenze acquisite, rende di sicuro ben chiaro il valore aggiunto creato dal percorso formativo, agevolando così la corretta valutazione e conseguente validazione finale del progetto in base agli obiettivi didattici descritti nello stesso in fase di avvio.

Ciononostante il percorso di valutazione non è stato privo di ostacoli sulla cui motivazione ci siamo opportunamente interrogati. La nostra riflessione ha origine proprio dall'etimologia del termine ("Trasparenza" dal latino trans- «trans-» e parère «apparire») e dal suo utilizzo. Spesso ha assunto molteplici significati, fra loro anche opposti:

- proprietà dell'“essere trasparente”, il non essere visibile, lo scomparire;
- in senso figurato, “essere limpido” nel senso di essere facilmente visibile allo sguardo di terzi per chiarezza e comprensibilità, onestà ed assenza di ogni volontà di occultamento e di segretezza.

Mettere in trasparenza nell'ultimo significato richiede dunque di dare una rappresentazione intenzionale ed attiva di sé che risponda ad esigenze di comprensione, da parte di un soggetto terzo, del significato e del valore delle informazioni esposte, crei un contesto motivazionale e di fiducia, tale da consentire l'assunzione delle informazioni come una condivisibile base di confronto ed approfondimento.

La nostra riflessione, rispetto ad una valutazione dell'esperienza che Foragri ci ha permesso di compiere, non può prescindere da quanto propriamente il significato dell'espressione “messa in trasparenza” abbia trovato ostacoli nella tipologia di lavoratori coinvolti.

Ciò che ci è apparso evidente è che in tali lavoratori, e con ciò non si vuole generalizzare sulla totalità delle aziende coinvolte, manchi una predisposizione, un sottofondo cultura-

le, a riflettere sul proprio ruolo in termini di sistematizzazione delle passate esperienze professionali e personali, di riflessione sulle proprie prospettive a breve/medio termine, sulla consapevolezza del proprio ruolo e della propria responsabilità.

Pertanto, nonostante le difficoltà, riteniamo il percorso sfidante e opportuno per poter iniziare a dare valore alla formazione di una categoria professionale la cui prestazione probabilmente in poche occasioni è stata valorizzata.

Il percorso iniziato da Foragri di sicuro lo consideriamo importante oltre che coraggioso e ambizioso per la formazione in genere, richiederà tempo per entrare a regime e già sappiamo che in molte occasioni sarà particolarmente complesso implementarlo. Noi come Ente di formazione siamo ben disponibili ad accettare la sfida e continuare la sperimentazione che riteniamo necessaria per dare chiara evidenza del reale valore che i percorsi formativi sono in grado di realizzare e per questo ringraziamo il coraggio di Foragri nell'aver anticipato un percorso che prima o poi dovranno affrontare tutti i Fondi interprofessionali.





Protocollo metodologico per la sperimentazione del dispositivo Foragri di valutazione ed attestazione degli apprendimenti acquisiti in funzione del loro riconoscimento nel sistema nazionale di individuazione, validazione e certificazione delle competenze

Il dispositivo metodologico che Foragri intende definire per la validazione e attestazione sperimentale degli apprendimenti acquisiti, riguarda un processo che prende avvio ben prima dell'erogazione della formazione in aula e che vede la sua conclusione solo in seguito alla chiusura dell'attività formativa.

Esso si focalizza sugli apprendimenti della persona beneficiaria degli interventi formativi e ha l'obiettivo di garantire e monitorare la tracciabilità di tutte le azioni realizzate nelle fasi ex ante, in itinere ed ex post del processo formativo tese a riconoscere, valorizzare e rendere trasparenti conoscenze, abilità e competenze di ogni singolo partecipante in tutte le fasi del processo formativo: prima della formazione, durante la formazione, dopo la formazione.

Scopi del dispositivo sono: riconoscere e valorizzare gli apprendimenti pregressi di ciascun partecipante, per migliorare ed ottimizzare l'efficacia dell'azione formativa; sviluppare/implementare il know how del partecipante, favorendo il processo di acquisizione e sistematizzazione degli apprendimenti rispetto ad obiettivi definiti e riconoscibili; valutare il rag-

giungimento degli obiettivi di apprendimento identificati e rendere trasparente e documentato l'intero processo nonché gli output conseguiti ai fini del riconoscimento e della spendibilità degli stessi in contesti terzi.

In questa prospettiva, la modellizzazione del dispositivo deve prendere in carico l'intero processo sopra sintetizzato.

Al fine di agevolare l'individuazione delle componenti di processo rilevanti, di seguito vengono descritte - anche in una logica sequenziale - le fasi ed i requisiti minimi per sviluppare un'azione sperimentale che conduca alla definizione e testing di un modello comune, replicabile, coerente con la normativa di riferimento e con i principi minimi di un processo valutativo docimologicamente fondato.

Per ciascuna Fase sono inoltre descritte:

1. Le "Specifiche di fase", in termini di finalità e logiche di processo, attività componenti;
2. "Strumenti" minimi in termini di risorse informative, documenti di supporto;
3. "Risorse professionali" intese come figure necessarie al presidio adeguato della fase.

Definizione degli obiettivi di apprendimento in ottica di riconoscibilità all'interno del sistema nazionale

Specifiche di fase	Strumenti	Risorse professionali
<p>Il primo step scaturisce dalla individuazione della/e attività al cui presidio concorrono gli apprendimenti obiettivo dell'azione formativa; può trattarsi di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • singola Attività identificata in Atlante, • intera performance o Risultato Atteso (ovvero insieme di Attività che producono un output), • intera Area di Attività (ovvero insiemi di performance per produrre un output). 	<p>Atlante (ADA – Attività – RA e Schede di Caso)</p>	
<p>L'identificazione dell'Attività/RA/ADA permette di individuare quali sono le risorse - in termini di conoscenze, ed abilità, competenze identificate con riferimento alle dimensioni esplicite ed implicite che caratterizzano i descrittori standard previsti dal QNQ - che consentono alla persona di svolgere in maniera adeguata la/e performance, e che costituiscono quindi l'obiettivo di apprendimento da far conseguire. È possibile pertanto identificare le sopra indicate risorse (conoscenze, abilità, competenze) all'interno delle qualificazioni presenti nel QNQR, ma anche nelle qualificazioni di IFeP, IFTS, ITS, ecc. Le stesse sono infatti correlate ad ADA/Attività/RA.</p>	<p>Repertorio nazionale dei titoli e delle qualificazioni (in particolare QNQR)</p>	<p>Progettista</p> <p>Operatore referente per il riconoscimento/messa in trasparenza degli apprendimenti pregressi</p>
<p>Affinché siano riconoscibili tali risultati di apprendimento devono essere ricondotti a standard di qualificazione presenti nel Repertorio nazionale (verosimilmente all'interno del QNQR, ma in teoria potrebbero essere presi a riferimento elementi e componenti di qualificazioni rilasciate anche da altri soggetti titolari e/o nell'ambito di altre filiere formative in primis IFeP, IFTS, ITS)</p>		
<p>I traguardi di apprendimento delle azioni formative progettate possono coincidere con intere Unità di competenze (o Competenze) – ovvero insiemi di Conoscenze ed Abilità necessarie al presidio di una performance, e che costituiscono lo standard minimo di qualificazione certificabile, ma possono riferirsi anche a singole Conoscenze, a singole Conoscenze e Abilità ad esse connesse ; in ottica di validazione infatti, anche risultati di apprendimento “parziali”, ovvero che non configurano un'intera unità minima certificabile, possono essere riconosciuti e valorizzati in ottica di capitalizzazione</p>	<p>Qualificazioni standard (profili/figure e singole unità di competenze/competenze)</p>	
<p>È essenziale che lo standard preso a riferimento sia esplicitato come tale identificando quindi anche l'ente titolare che lo ha emesso/approvato; ciò anche perché in tal modo è possibile tenere conto delle eventuali specifiche policy di qualification design adottate dall'ente titolare, per comprendere meglio i contenuti dello standard.</p>	<p>Qualificazioni standard (profili/figure e singole unità di competenze/competenze)</p>	<p>Progettista</p> <p>Operatore referente per il riconoscimento/messa in trasparenza degli apprendimenti pregressi</p>

Specifiche di fase	Strumenti	Risorse professionali
<p>Soprattutto nell'attuale fase di "assestamento" delle qualificazioni rispetto al SEP Agricoltura, silvicoltura e pesca di Atlante del lavoro, potrebbe darsi il caso che la qualificazione non risulti associata alla Attività/RA/ADA presa a riferimento dal Piano (primo step); è il caso della UC "Difesa del vigneto" della figura del "Tecnico delle attività di conduzione del vigneto e di gestione della cantina" (Regione Toscana) attualmente associata ad ADA del SEP "Produzioni alimentari" anziché al SEP Agricoltura, silvicoltura e pesca); ciò avviene anche perché le qualificazioni regionali (ma anche quelle dell'IeFP) sono associate alle ADA di Atlante a partire dal profilo/figura (e non dalle singole UC/competenze che lo compongono); successivamente all'associazione del profilo/figura, le Unità di competenze/Competenze che lo compongono sono associate alle singole Attività dell'ADA; per regola al momento vigente nella correlazione tra qualificazione regionali e Attività di Atlante un profilo/figura non può avere UC/Competenze associate ad ADA di SEP diversi (come sarebbe necessario fare per associare correttamente le singole UC del profilo della Regione Toscana di cui sopra)</p>	<p>Correlazione tra qualificazioni ed Attività di Atlante</p>	<p>Progettista</p> <p>Operatore referente per il riconoscimento/messa in trasparenza degli apprendimenti pregressi</p>
<p>Il duplice "aggancio" del percorso formativo all'Attività/RA/ADA e allo standard di qualificazione consente di collocare gli apprendimenti conseguiti nel quadro di lettura delle qualificazioni ovvero di ciò che è certificabile (Repertorio nazionale). D'altra parte, laddove non esistesse in assoluto alcun riferimento in termini di standard di qualificazione cui ricondurre anche parzialmente gli apprendimenti obiettivo del percorso, in ogni caso la loro associazione ad Attività/RA/ADA consentirebbe comunque la presa in carico di tali apprendimenti nell'ambito di un processo di riconoscimento per esempio in ingresso ad altra attività formativa ai fini del riconoscimento di credito</p>	<p>Atlante (ADA – Attività – RA e Schede di Caso)</p> <p>Scheda di verifica della progettazione (scheda A)</p>	

a) Presa in carico degli apprendimenti pregressi

Specifiche di fase	Strumenti	Risorse professionali
<p>La definizione degli obiettivi di apprendimento nei termini sopra indicati (ovvero con riferimento al comportamento atteso in esito alla formazione rispetto alle diverse dimensioni di conoscenze ed abilità acquisite) deve permettere anche di identificare i prerequisiti minimi per la fruizione efficace dell'azione formativa, al fine poi di confrontare con essi le caratteristiche cognitive e di esperienza dei partecipanti e valutare eventuali crediti/debiti da attribuire. Nel momento in cui, infatti, si progetta l'intervento lo si fa con riferimento ad un idealtipo di partecipante, ovvero tenendo conto in maniera complessiva dei destinatari e non delle caratteristiche di ciascuno di essi (dei quali, talvolta, in fase di progettazione non si conosce l'identità). Si progetta pertanto il percorso partendo da un'ipotesi di caratteristiche cognitive e professionali in ingresso, sulla cui base si definisce l'articolazione e la durata delle varie unità di apprendimento/formativa. Si parte quindi da un'ipotesi di saperi e/o di processi cognitivi che già sono/devono essere posseduti per poter comprendere ed acquisire gli insegnamenti impartiti nell'ambito della didattica e dei tempi previsti.</p> <p>Nel momento poi in cui si identificano i singoli partecipanti occorre prenderne in carico le caratteristiche effettive in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • effettivo possesso dei requisiti ipotizzati almeno dalla maggioranza dei partecipanti (in caso contrario vuol dire che l'analisi dei fabbisogni iniziale non è stata condotta correttamente e l'azione va riprogettata) • eventuale necessità di "messa a livello" rispetto a tali requisiti (debiti) che richiederà la realizzazione di determinate tipologie di azione personalizzate e, proprio per questo, non potrà che riguardare un numero ridottissimo di partecipanti • eventuale possesso di apprendimenti pregressi che possono essere "messi in gioco" e valorizzati nel percorso di apprendimento/formativo. <p>In azioni di formazione continua, brevi, costruite in risposta ad esigenze puntuali ben identificate, delle tre eventualità sopra sintetizzate – che in ogni caso richiedono tutte un "ritorno" sul progetto formativo al fine di adattare l'azione alle caratteristiche effettive dei partecipanti – quella di tipo c) è probabilmente quella che ricorre più frequentemente nella presa in carico che è quindi finalizzata a permettere la valorizzazione degli apprendimenti pregressi provenienti anche da esperienze informali e non formali, all'interno del percorso di apprendimento formale. Tale valorizzazione parte innanzitutto dalla consapevolezza che la persona che entra in formazione possiede apprendimenti precedentemente acquisiti e correlati ai contenuti della formazione; occorre quindi strutturare il processo di presa in carico centrandolo sul protagonismo dell'interessato che deve essere messo nelle condizioni di comprendere ed agire in prima persona il riconoscimento dei propri apprendimenti. A tal fine è essenziale che il processo e la sua finalità siano adeguatamente presentati affinché il partecipante non solo aderisca e partecipi, ma sia il primo attore del processo di ricostruzione delle proprie esperienze di apprendimento. Tale adesione deve essere resa formalmente esplicita al fine di garantire che l'interessato accetti volontariamente il percorso proposto, comprensivo delle "regole" e degli standard di processo e degli esiti. È pertanto indispensabile che gli organismi formativi realizzino un'appropriata attività informativa preliminare verso tutti i partecipanti.</p>	<p>Standard di qualificazione identificato</p> <p>Contenuti del percorso formativo</p> <p>CV</p> <p>Dichiarazione di partecipazione alla sperimentazione</p>	<p>Docente/Esperto di contenuti</p> <p>Operatore referente per il riconoscimento/messa in trasparenza degli apprendimenti pregressi</p> <p>Progettista</p>

Specifiche di fase	Strumenti	Risorse professionali
<p>Il processo deve favorire la ricognizione/ricostruzione da parte della persona delle esperienze pregresse (professionali, formative, ecc.) e degli apprendimenti acquisiti nell'ambito di tali esperienze (apprendimenti che possono essere informali – per esempio acquisiti in contesti lavorativi, ma anche non formali – per esempio acquisiti in precedenti percorsi formativi in azienda o in percorsi di istruzione anche interrotti – e formali – per esempio acquisiti in percorsi il cui esito si è concluso con il conseguimento di titoli/qualificazioni riconosciute da enti titolari) che possono essere considerati rilevanti rispetto ai contenuti dell'intervento formativo al quale sta accedendo. Non è dunque necessario rilevare tutte le esperienze e gli apprendimenti acquisiti dai partecipanti nell'arco della vita, ma solo quelli che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • hanno attinenza rispetto ai contenuti del percorso • sono riconosciuti dalla persona come generatori di ulteriori apprendimenti 	<p>Standard di qualificazione identificato</p> <p>Contenuti del percorso formativo</p> <p>CV</p>	<p>Docente/Esperto di contenuto</p> <p>Operatore referente per il riconoscimento /messa in trasparenza degli apprendimenti pregressi</p>
<p>È importante che il processo e l'output della ricostruzione sia adeguatamente documentato in modo da costituire una componente (insieme al CV del partecipante) del dossier che accompagna il partecipante durante l'intero percorso di apprendimento fino alla valutazione finale. A tal fine, la registrazione del processo di ricostruzione dovrebbe avvenire tenendo conto dei riferimenti minimi di attestazione previsti dal sistema nazionale per il servizio di individuazione; l'output potrebbe quindi essere costituito da una scheda di messa in trasparenza/ricostruzione degli apprendimenti corredata delle evidenze relative alle esperienze pregresse che sono correlabili ai contenuti del percorso. Il processo di analisi ed autovalutazione ragionata da parte del partecipante dovrebbe essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • supportato e stimolato da un operatore con la specifica funzione di supporto alla individuazione e messa in trasparenza degli apprendimenti pregressi (eventualmente affiancato da un esperto dei contenuti professionali e formativi presi a riferimento dal percorso) attraverso un'interazione guidata, che, partendo dal CV, indagherà il patrimonio di esperienza del partecipante stimolandone l'autovalutazione di: pertinenza di ciascuna esperienza rispetto ai contenuti del percorso, intensità dell'esperienza, tipologie di evidenze (pertinenza e valore) che possano documentare l'effettivo valore in termini di apprendimento conseguito dell'esperienza fatta; • registrato in apposito documento di messa in trasparenza che rispetto ai contenuti del percorso permetta la descrizione sintetica di ciascuna esperienza rilevante, attraverso l'indicazione di: attività realizzate, contesto organizzativo di realizzazione dell'esperienza, consistenza in termini di durata, collocazione temporale; laddove si tratti di esperienza formale, oltre al titolo conseguito, andrebbe evidenziato il contenuto in termini di specifiche conoscenze ed abilità acquisite nell'ambito del percorso complessivo di cui il titolo è l'output <p>L'insieme delle informazioni raccolte nel documento di messa in trasparenza e le evidenze a supporto, costituiscono la base su cui effettuare la valutazione circa la spendibilità dell'esperienza ricostruita nell'ambito del percorso formativo in termini di crediti e quindi, l'eventuale individualizzazione dello stesso. Tale eventualità deve anch'essa essere registrata in un documento di riconoscimento crediti che entra a far parte del dossier del partecipante.</p>	<p>CV</p> <p>Contenuti del percorso formativo</p>	<p>Docente/Esperto di contenuto</p> <p>Operatore referente per il riconoscimento /messa in trasparenza degli apprendimenti pregressi</p>

b) La verifica dell'apprendimento in itinere (con valenza formativa)

Specifiche di fase	Strumenti	Risorse professionali
<p>L'esperienza di apprendimento nel corso dell'intervento formativo richiede un monitoraggio in itinere che consenta di verificare se ed in quale misura si sta effettivamente realizzando l'apprendimento progettato per ciascuno dei partecipanti. Ciò richiede la definizione a monte degli obiettivi attesi al termine di ciascuna unità formativa/di apprendimento e la realizzazione di momenti di verifica che possono essere condotti in modalità e strutturazione diverse a seconda dei contenuti e degli obiettivi dell'unità e delle condizioni di contesto (composizione gruppo partecipanti, tempo trascorso dall'inizio dell'azione formativa, numerosità dell'aula, livello di scolarizzazione dei partecipanti etc): l'output di tali verifiche, adeguatamente corretto e registrato, costituisce una componente del dossier che verrà preso in carico al momento della valutazione finale. Si consiglia la somministrazione di prove in itinere per percorsi superiori alle 16-20 ore di formazione. In caso di percorsi brevi prevalentemente focalizzati su obiettivi di tipo cognitivo-teorici la valutazione in itinere potrebbe anche non essere necessaria.</p> <p>Anche in questa fase la valutazione deve essere effettuata e condotta avendo a riferimento il dossier del singolo partecipante e l'eventuale progetto individualizzato definito sulla base della ricostruzione dell'esperienza pregressa costruito nel caso in cui il partecipante abbia fatto richiesta di riconoscimento crediti</p> <p>La verifica dell'apprendimento in itinere, inoltre, non fornisce solo una modalità fondamentale per la messa a controllo degli apprendimenti prima della chiusura dell'attività erogativa, ma costituisce un tassello fondamentale per la consapevolezza del processo di apprendimento da parte del formando. Per tale motivo oltre alla somministrazione e correzione delle prove si auspica che il formatore dedichi una parte del tempo a restituire il feedback valutativo ai formandi, sottolineando i punti di forza ed eventuali criticità individuate nella prova del formando o se le criticità e i punti di forza sono simili, la restituzione può avvenire a livello collettivo nel gruppo aula, senza entrare nelle differenze minimali di ciascuna prova.</p> <ul style="list-style-type: none"> La verifica può anche comportare la messa in campo di azioni di "rinforzo" specificatamente finalizzate a recuperare/completare eventuali apprendimenti non completamente acquisiti, al termine delle quali sarà necessario effettuare una nuova verifica. 	<p>Obiettivi di apprendimento per unità formative (almeno quelli che si intendono raggiunti in itinere, scelti anche in funzione del frangente in cui si somministra la valutazione formativa in itinere)</p> <p>Strumenti di Valutazione</p> <p>Modalità di Somministrazione Criteri di correzione e individuazione dei livelli di soglia di sufficienza</p> <p>Modalità di restituzione del feedback ai formandi</p> <p>Registrazioni delle prove in itinere</p>	<p>Docente Esperto di contenuto</p> <p>Operatore referente per il riconoscimento /messa in trasparenza degli apprendimenti pregressi</p>

c) Valutazione finale (sommativa) del conseguimento degli obiettivi di apprendimento

Specifiche di fase	Strumenti	Risorse professionali
<p>Questa fase può essere diversamente articolata in considerazione della natura degli obiettivi del percorso; in caso di percorsi prevalentemente focalizzati su obiettivi di tipo cognitivo-teorici e di durata breve (indicativamente uguale o inferiore alle 16 ore), questa potrebbe costituire l'unica valutazione da realizzare (vedi quanto indicato in Fase b) per questa tipologia di percorsi).</p> <p>Nel caso in cui l'obiettivo del percorso è l'acquisizione di intere unità di competenze/competenze, il conseguimento di queste ultime può essere valutato unicamente attraverso modalità valutative, tra cui le prove strutturate, prove semistrutturate e prove prestazionali che permettano di osservare le strutture di azione e di interpretazione, ovvero l'utilizzo appropriato delle conoscenze ed abilità costitutive della competenza oggetto di osservazione, di fronte ad una situazione simile a quelle professionali in cui potrebbe trovarsi il formando.</p> <p>In entrambi i casi tuttavia, affinché la valutazione sommativa generi output riconoscibili al di fuori del contesto di conseguimento degli stessi ed utilizzabili in successivi processi di riconoscimento di crediti e/o validazione finalizzata alla certificazione delle competenze nell'ambito del sistema pubblico nazionale, occorre che essa sia condotta tenendo conto degli standard minimi definiti a livello nazionale.</p> <p>Nello specifico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gli apprendimenti conseguiti devono essere messi in relazione allo standard professionale preso a riferimento per la progettazione (intera UC/competenza, singole Conoscenze, singole Conoscenze/Abilità) • le modalità di valutazione devono essere coerenti rispetto agli oggetti valutati; laddove la valutazione dell'acquisizione di Conoscenze ed Abilità richiede tipologie di prove e sistemi di valutazione diversi rispetto alla valutazione dell'acquisizione di Conoscenze teoriche • le modalità di attestazione del processo e degli esiti della valutazione devono prevedere l'esplicitazione delle tipologie e dei contesti di prova (luogo, data) nonché dei soggetti e relativi ruoli intervenuti nella valutazione. 	<p>Standard di Qualificazione</p> <p>Schede di caso</p> <p>Scheda per la progettazione delle prove di valutazione finale (individuazione oggetti di valutazione, modalità, item, scala di valutazione e soglie) (Scheda B)</p> <p>Scheda di riepilogo sintetico degli esiti delle prove (Scheda C)</p>	<p>Docente Esperto di contenuto</p> <p>Operatore referente per il riconoscimento/messa in trasparenza degli apprendimenti pregressi</p> <p>Esperto di metodo Foragri</p>

AVVISO... PATTO FORMATIVO

premesso

- che l'Anpal con circolare del 10/4/2018, ha previsto l'attestazione degli apprendimenti acquisiti al termine dei corsi di formazione finanziati dai Fondi Interprofessionali
- che Foragri, dando seguito alle suddette indicazioni di Anpal, ha previsto un proprio sistema di identificazione e validazione degli apprendimenti in aggiunta a quello regionale pubblico ed a quello privato
- che è attuatore del Piano formativo finanziato da Foragri sull'Avviso
- che nel Piano Formativo sopracitato è prevista l'attestazione degli apprendimenti acquisiti con il metodo
- sperimentale Foragri nel/nei progetto/i

si sottoscrivono i seguenti accordi

L'attuatore

- si impegna a seguire tutto il processo previsto per l'attestazione degli apprendimenti acquisiti secondo le strategie ed il metodo messi a punto da Foragri a tal fine e a partecipare alle sessioni di formazione/informazione che verranno organizzate sull'argomento
- si impegna ad adottare la modulistica di Foragri nello svolgimento delle varie fasi di attuazione del progetto
- si impegna a trasferire le informazioni utili e i modelli previsti per l'attuazione del/i progetto/i al personale coinvolto nella realizzazione delle attività formative oggetto di sperimentazione con particolare riferimento ai docenti/formatori ed ai tutor
- assicura la sua collaborazione con gli incaricati di Foragri all'assistenza/affiancamento nella realizzazione del/i progetto/i
- avrà cura di fornire agli incaricati di Foragri tutto il materiale e informazioni che verranno richiesti e gli eventuali report periodici che saranno previsti
- accetta quale membro della commissione di valutazione finale il rappresentante nominato da Foragri, che verrà comunicato dal Fondo, e a cui pagherà il compenso per la sua partecipazione agli esami finali di valutazione

Foragri

- si impegna a dare tutta l'assistenza necessaria per la miglior realizzazione del/i progetto/i, tramite un incaricato appositamente dedicato all'assistenza/affiancamento nella realizzazione del progetto/i
- informerà adeguatamente l'attuatore sulle strategie e metodo del processo previsto per l'attestazione degli apprendimenti acquisiti messi a punto da Foragri anche tramite apposite sessioni di formazione/informazione che verranno organizzate sull'argomento
- avrà cura di citare l'attuatore nelle pubblicazioni e materiali che potranno essere realizzati per la divulgazione delle proprie attività svolte nell'ambito del metodo sperimentale Foragri.

Data

Per Foragri

Per l'attuatore

CONVENZIONE TRA FORAGRI E UNIVERSITÀ DI TORINO

CONVENZIONE TRA

Il Dipartimento di Filosofia e Scienze dell'Educazione (di seguito anche "Dipartimento"), con sede legale a Torino, in via Sant'Ottavio 20 – C.F., P.I., rappresentato da

- il Direttore Prof. Gianluca Cuozzo, nato a, autorizzato alla stipula del presente atto con delibera del Consiglio di Dipartimento del
- la Dott.ssa Antonella Trombetta - Direttrice della Direzione Ricerca e Terza missione, nata a, per quanto di competenza e per quanto previsto dagli artt. 29 comma 1 e 66 comma 1 del Regolamento di Amministrazione, Finanza e Contabilità emanato con Decreto Rettorale n. 3106 del 26/09/2017 che dispone in ordine alla capacità negoziale e alla stipulazione del contratto,

entrambi domiciliati, ai fini del presente atto, presso la sede del Dipartimento di Filosofia e Scienze dell'Educazione, in Torino, Via

E

Fondo Foragri con sede legale a Roma in Via Flavia 3 – C.F., rappresentata dal Presidente e Legale Rappresentante Dott. Stefano Bianchi, nato a di seguito congiuntamente indicate come "Parti"

PREMESSO CHE

- il Fondo Foragri (di seguito il Fondo) non ha fini di lucro ed opera in favore delle imprese, e dei relativi dipendenti, del settore agricolo, nonché di tutti i soggetti che hanno optato per l'adesione al Fondo ai sensi del comma 3, art. 118, legge n. 388/2000 e successive modificazioni, in un quadro di relazioni sindacali coerenti con gli obiettivi di sviluppo e di qualificazione produttiva ed occupazionale. Il Fondo promuove e finanzia in tutto o in parte, nel rispetto delle modalità fissate dall'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modifiche ed integrazioni, piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti;
- il Fondo Foragri secondo quanto indicato al punto 3.2 delle "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" emanate il 10 aprile 2018 dall'ANPAL, ha introdotto nell'Avviso 2/2018 e seguenti la progettazione per conoscenze e competenze e la possibilità del rilascio dell'attestazione degli apprendimenti acquisiti;
- il Dipartimento svolge attività di consulenza e ricerca commissionata, in base alla legge 240/2010 "Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario", lo Statuto dell'Università degli Studi di Torino emanato con Decreto Rettorale n. 1730/2012 e il Regolamento unico per la disciplina di fondi e commesse esterne emanato con Decreto Rettorale n. 4046/2015.

Art. 1 - Oggetto dell'Accordo

1.1 Foragri affida al Dipartimento il coordinamento dell'attività di ricerca sul tema "Ricerca e sviluppo di processi innovativi di monitoraggio, valutazione e validazione di percorsi di formazione continua". Il programma delle attività di ricerca è elaborato dal Dipartimento sulla base di quanto concordato con il Fondo, secondo gli accordi economici di cui all'art. 3 e prevede: studio e analisi delle attività di formazione continua, attraverso il monitoraggio degli strumenti, a diverso grado di strutturazione, utilizzati dagli enti attuatori per l'analisi dei fabbisogni formativi, il monitoraggio delle attività di progettazione per conoscenze e competenze relative ai piani di formazione continua, monitoraggio e supervisione dei modelli di valutazione, validazione e certificazione degli apprendimenti acquisiti, anche sulla base di competenze in materia di pedagogia sperimentale e docimologia di cui la Prof. Daniela Robasto è Responsabile Scientifico.

1.2 Il Fondo si riserva di costituire un Comitato Tecnico-Scientifico con la partecipazione del Dipartimento di Filosofia e Scienze dell'Educazione e di Enti Nazionali che abbiano competenze in materia di validazione e certificazione degli apprendimenti acquisiti, al fine di realizzare un monitoraggio ed una supervisione congiunta sulle attività di formazione continua oggetto della ricerca.

1.3 Il Responsabile della ricerca s'impegna, per la durata del presente contratto ed eventuali sue proroghe, a non svolgere per conto terzi ricerche e altre attività analoghe sugli stessi specifici temi compresi nelle attività del presente Accordo, allorché tali ricerche e attività possano provocare danno agli interessi del Fondo connessi a questo contratto.

1.4 Le attività oggetto del presente Accordo avranno durata di ... mesi a decorrere dalla data di stipula della presente Convenzione e si considereranno ultimate nel mese di 2020.

1.5 Le Parti potranno concordare una proroga del termine di durata del presente contratto, su richiesta scritta e motivata in tal senso inviata da una delle Parti all'altra prima della scadenza di tale termine originario. L'eventuale proroga della durata del presente contratto, nonché ogni altra successiva proroga dovesse essere concordata tra le parti, non comporterà alcun ulteriore esborso a carico del Fondo rispetto all'importo previsto all'art. 3 che rimarrà pertanto invariato. Qualora invece la proroga preveda attività ulteriori, le Parti concorderanno l'eventuale integrazione al presente contratto.

1.6 Le attività oggetto del presente contratto saranno svolte presso le sedi del Fondo e presso il Dipartimento di Filosofia e Scienze dell'Educazione. Nel caso in cui le attività siano da svolgersi presso la sede del Fondo o degli enti attuatori previsti dal Fondo, il Fondo si farà completo carico delle spese di trasferta del personale del Dipartimento impiegato.

Art. 2 - Responsabilità della commessa

2.1 Per quanto concerne l'esecuzione del presente contratto, Foragri affida il compito dei necessari rapporti con il Dipartimento al Dott. Roberto Bianchi, Direttore del Fondo, e il Dipartimento individua, quale responsabile della commessa, la prof.ssa Daniela Robasto, la quale si connota nei confronti del Dipartimento come responsabile dei lavori richiesti.

Art. 3 - Condizioni economiche

3.1 A fronte delle attività di cui all'art. 1, il Fondo si impegna a corrispondere al Dipartimento un compenso forfettariamente pattuito in euro IVA inclusa, previa emissione di regolari fatture da parte del Dipartimento secondo la seguente calendarizzazione:

- euro IVA inclusa entro il 2020

- euro IVA inclusa entro il 2020

Nel compenso previsto non sono conteggiate le spese di trasferta del personale DFE impiegato che saranno a completo carico del Fondo, come previsto dall'art.1.5

3.2 Le tranches di pagamento saranno versate dal Fondo al Dipartimento sul conto corrente intestato al Dipartimento di Filosofia e Scienze dell'Educazione - Università degli Studi di Torino, , specificando la causale: I pagamenti saranno effettuati dal Fondo entro e non oltre 30 giorni dalla data di ricevimento delle fatture.

3.3 Le fatture relative al presente contratto dovranno essere inviate al fondo ai seguenti indirizzi email:

Art. 4 - Rapporti tecnici, relazioni e risultati

4.1 Il Dipartimento redigerà e trasmetterà al Fondo rapporti sullo stato d'avanzamento delle attività incaricate alla fine di ognuno dei periodi intermedi o alla fine dell'attività stessa come specificato al punto 1.3 o contestualmente alla richiesta di rapporti di ricerca e analisi dati parziali che il Fondo necessiti secondo le scadenze previste dai piani formativi a cui partecipa in qualità di Fondo Finanziatore.

4.2 A completamento dell'attività stabilita dal presente contratto, solo se richiesto dal Fondo, il Dipartimento redigerà e trasmetterà a Foragri una relazione finale entro i 30 giorni successivi alla data stabilita per la scadenza del contratto stesso, contenente un dettaglio sugli studi e lavori effettuati, nonché le indicazioni dei risultati ottenuti, nei formati richiesti dal Fondo.

4.3 L'accettazione da parte del Fondo della relazione finale e/o delle relazioni intermedie se richieste e consegnate, consente il pagamento dell'ultima rata dell'importo contrattuale di cui all'art. 3.1.

4.4 I rapporti e le relazioni di cui al punto 4.1 e 4.2 dovranno essere compilati secondo le modalità concordate tra i rappresentanti e forniti al Fondo in copie inviate digitalmente.

4.5 Il Responsabile della Ricerca si impegna a tenere per tre anni dalla scadenza del contratto, a disposizione del Fondo e delle persone da essa abilitate, i documenti necessari alla conoscenza dei lavori di ricerca oggetto del presente contratto e del loro svolgimento.

4.6 I rapporti, le relazioni e tutta la corrispondenza, eccezione fatta per la trasmissione degli originali delle fatture che è regolamentata secondo quanto previsto dal punto 3.2, dovranno essere inoltrati: per la documentazione relativa agli stati di avanzamento del lavoro, alla per la documentazione contabile.

4.7 La corrispondenza del Fondo verso il Dipartimento dovrà essere inoltrata al seguente indirizzo:

Art. 5 - Obbligo di riservatezza

5.1 Il Responsabile della Ricerca si renderà garante che le persone da egli impiegate nello svolgimento delle attività di ricerca mantengano, nei confronti di qualsiasi persona non autorizzata, la riservatezza per quanto attiene a informazioni, cognizioni e documenti dei quali gli stessi verranno comunque a conoscenza per l'esecuzione delle attività di cui al presente contratto, nonché per quanto attiene ai risultati conseguiti.

5.2 L'obbligo di riservatezza di cui al presente paragrafo sopravvivrà al completamento delle attività oggetto del presente contratto, nonché alla cessazione o risoluzione del medesimo per qualsiasi causa; esso cesserà di essere efficace quando le informazioni diverranno di pubblico dominio per fatti non imputabili al Responsabile della Ricerca e/o alle persone da esso impiegate nella esecuzione del presente contratto, o comunque trascorsi tre anni dal completamento delle attività oggetto del presente contratto.

Art. 6 - Utilizzo dei risultati

6.1 I risultati ottenuti nell'ambito delle attività di cui all'art. 1 rimarranno di proprietà del Fondo, il quale ne potrà disporre pienamente e liberamente. Al Fondo spetteranno parimenti ogni altro diritto di proprietà industriale ad essi connesso salvi restando i diritti spettanti agli inventori ai sensi della vigente legislazione. Il Responsabile della Ricerca dovrà prontamente comunicare al Fondo eventuali invenzioni associate a tali risultati. Su tali invenzioni potranno essere depositate domande di brevetto, a proprio arbitrio, dal Fondo. In tal caso, il Responsabile della Ricerca si impegna a fornire al Fondo tempestivamente le informazioni e gli elementi necessari al deposito e alla prosecuzione di domande di brevetto italiane o estere che si riferiscano a tali risultati. Ai fini del presente punto 6.1 si considera come derivante dalle attività di cui all'art. 1 qualsiasi invenzione fatta dalle persone preposte alle medesime dal Responsabile della Ricerca e che trovi origine nello svolgimento delle stesse durante il periodo contrattuale.

6.2 Nel caso di deposito di brevetto da parte del Fondo, esso riconoscerà al Dipartimento un ulteriore somma, pari al dell'importo di questo contratto di cui al punto 3.1, che il Dipartimento utilizzerà ai sensi del Regolamento dei brevetti e della proprietà intellettuale (Decreto Rettoriale n. 3902 del 15/07/2009).

6.3 Il Dipartimento disporrà su richiesta e unicamente per scopi di studio e ricerca di un diritto di licenza gratuita non esclusivo e non trasferibile sui brevetti di cui al punto 6.1.

6.4 La concessione della licenza di cui al punto 6.3 sarà biennale e rinnovabile per ulteriori periodi di due anni previo consenso del Fondo, consenso che potrà essere negato solo per giustificati motivi.

6.5 Il Responsabile della Ricerca si impegna a trattare in maniera riservata ogni informazione che riguardi le attività oggetto del presente contratto e i risultati conseguiti nell'ambito di tali attività. Si impegna, in particolare, a non mettere a disposizione di terzi e a non divulgare le informazioni di carattere tecnico associate a, o derivate da, i risultati delle attività oggetto del presente contratto e a non usarle per scopi diversi da quelli del presente contratto se non con il consenso scritto del Fondo. Lo sviluppo di tesi di laurea sugli argomenti del contratto (e la relativa pubblicazione della relazione conclusiva) è permesso solo previa autorizzazione scritta del Fondo.

6.6 La ricerca in oggetto potrà dare luogo a pubblicazioni con modalità da concordarsi tra le parti. I risultati non potranno essere comunque oggetto di pubblicazione da parte del Dipartimento senza la preventiva autorizzazione scritta del Fondo.

6.7 Nelle eventuali pubblicazioni dovrà esplicitamente essere dichiarato che i lavori sono stati eseguiti nell'ambito del presente contratto.

Art. 7 - Assicurazioni

7.1 Ciascuna parte provvederà alle coperture assicurative di legge del proprio personale che, in virtù del presente contratto, sarà chiamato a frequentare le sedi di esecuzione delle attività.

Art. 8 - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro

8.1 Il personale di entrambe le Parti contraenti è tenuto ad uniformarsi ai regolamenti disciplinari e di sicurezza in vigore nelle sedi di esecuzione delle attività attinenti al presente contratto. Ai sensi dell'art. 2 del D.M. 363/98 gli obblighi previsti dal T.U. 81/2008 e la disponibilità di dispositivi di protezione individuale (DPI), in relazione ai rischi specifici presenti nella struttura ospitante, sono attribuiti al soggetto di vertice della struttura ospitante; tutti gli altri obblighi ricadono sul responsabile della struttura/ente di provenienza.

Art. 9 - Rappresentanti

9.1 Con riferimento all'art. 2 del presente contratto i Rappresentanti designati dalle Parti per la gestione delle attività sono per il Dipartimento e per Foragri

Art. 10 - Responsabilità, permessi e autorizzazioni

10.1 Ciascuna delle Parti solleva e terrà indenne l'altra parte da ogni danno, azione o pretesa di terzi che dovesse derivare dall'esecuzione delle attività oggetto del presente contratto da parte del proprio personale o comunque da eventi ad esso imputabili.

10.2 È a carico del Dipartimento l'ottenimento degli eventuali permessi e autorizzazioni che siano necessari per l'attuazione dei programmi delle attività in conformità con le disposizioni in vigore nel luogo in cui devono essere effettuate le attività stesse e per gli scopi cui esse sono destinate.

Art. 11 - Esecuzione del Contratto - Subcontratti

11.1 Previa autorizzazione scritta e nel rispetto della normativa antimafia, il Dipartimento potrà affidare l'esecuzione di particolare attività ad operatori specializzati o conferire incarichi di consulenza a terzi; ferma, però, l'esclusiva responsabilità dell'Università, nei confronti del Fondo, per l'esecuzione delle prestazioni contrattuali e per l'eventuale inosservanza dell'obbligo di riservatezza.

Art. 12 - Risoluzione

12.1 In caso d'inadempimento, da parte dell'Università, degli obblighi derivanti dal presente contratto, lo stesso potrà risolversi, a seguito di diffida ad adempiere, ai sensi dell'Art. 1454 c.c.; tale diffida dovrà essere intimata dal Fondo all'Università mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento, e dovrà prevedere per l'adempimento un termine di giorni 30 dalla data di ricezione della lettera medesima.

12.2 Il presente contratto potrà essere risolto dal Fondo, ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora l'Università o il Responsabile della Ricerca violino i propri obblighi di cui agli Art. 5 e 6.

Art. 13 - Recesso

13.1 L'Università può recedere dal presente contratto mediante preavviso di giorni 30, da comunicare mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento, per comprovate cause, sopravvenute indipendentemente dalla volontà dell'Università stessa. In tale eventualità, le attività regolarmente effettuate saranno compensate dal Fondo sulla base delle spese già sostenute ed impegnate dall'Università, così come risulteranno da adeguata documentazione giustificativa, ma comunque per una somma non superiore all'importo contrattuale di cui all'art. 3.1.

13.2 Il Fondo ha la facoltà di recedere dal contratto in ogni momento e a qualsiasi stato d'avanzamento

delle attività. In questo caso le attività saranno compensate dal Fondo secondo quanto previsto al punto 13.1. A titolo di completa e definitiva tacitazione, sarà inoltre corrisposto all'Università un compenso pari al dell'importo contrattuale di cui al punto 3.1.

Art. 14 - Pubblicità

14.1 Il Dipartimento non potrà essere citato in sedi diverse da quelle tecnico scientifiche e comunque non potrà mai essere citato a scopi pubblicitari.

Art. 15 - Eventuali controversie, clausola arbitrale, foro competente

15.1 Le Parti concordano di definire amichevolmente qualsiasi vertenza che possa nascere dalla interpretazione o esecuzione del presente Convenzione. Nei casi in cui non sia possibile raggiungere in questo modo l'accordo, le Parti indicano il foro esclusivamente di quale foro competente per qualunque controversia inerente la validità, l'interpretazione, l'esecuzione o la risoluzione della presente convenzione.

Art. 16 - Codice Etico

16.1 Le Parti dichiarano e garantiscono che le attività di cui al presente contratto di ricerca verranno eseguite nel rispetto delle norme di legge in vigore, nonché nel rispetto dei principi contenuti nel Codice etico consultabile rispettivamente sui siti www.unito.it e www.foragri.com, la cui osservanza costituisce parte integrante ed essenziale delle obbligazioni assunte con la sottoscrizione del contratto.

Articolo 17 - Norme sul trattamento dei dati

17.1 Le Parti, ciascuna per quanto di rispettiva competenza e nell'ambito dei propri fini istituzionali, provvedono al trattamento dei dati personali relativi all'espletamento delle attività riconducibili all'oggetto della presente Convenzione in attuazione delle disposizioni del Regolamento UE 2016/679 (GDPR), del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (così come modificato dal D.lgs. 10 agosto 2018, n. 101). Per quanto attiene al Dipartimento, il trattamento si conformerà altresì a quanto previsto dal Regolamento in materia di protezione dei dati personali (Decreto Rettorale 870/2019) e dalle Regole deontologiche per trattamenti a fini statistici o di ricerca scientifica (Delibera n. 514/2018 del 19 dicembre 2018).

17.2 Titolari dei trattamenti dei dati sono l'Università degli Studi di Torino e il Fondo Foragri

Art. 18 - Oneri di registrazione e modalità di sottoscrizione

18.1 Il presente Accordo è redatto in un unico originale elettronico, che sarà sottoscritto digitalmente dalle Parti ai sensi dell'art. 15, comma 2-bis, della L. 241/1990. Tutti gli oneri fiscali relativi alla registrazione del presente contratto sono a carico del Fondo. Il presente atto è soggetto a registrazione solo in caso d'uso ai sensi degli artt. 5 e 39 del D.P.R. 131 del 26/04/1986. Le spese di bollo sono a carico del Fondo.

Art. 19 - Cessione del contratto

19.1 Il Dipartimento non potrà cedere, in tutto o in parte, il presente contratto né taluno dei diritti e degli obblighi da esso derivanti senza il previo consenso scritto del Fondo.

Per il Dipartimento di Filosofia e Scienze dell'Educazione Il Direttore Prof. Gianluca Cuzzo

firmato digitalmente

Per la Direzione Ricerca e Terza Missione
La Direttrice Dott.ssa Antonella Trombetta

firmato digitalmente

Per For.Agri
Il Presidente e Legale Rappresentante
Dott. Stefano Bianchi firmato digitalmente



Documento preliminare inviato a:

- Ministero del Lavoro
- ANPAL
- INAPP

In data 21.01.2021

**La validazione degli
apprendimenti acquisiti**

**La sperimentazione
di Foragri**

Riflessioni e proposte

PREMESSA

L'anno 2021 per la formazione e, in particolare, per la formazione continua, sarà caratterizzato da una serie di elementi convergenti tali che, se ben utilizzati, potranno dare luogo ad una svolta significativa in questo campo:

- l'emanazione del Decreto Interministeriale (5 gennaio 2021) contenente le "Linee Guida per l'interoperatività degli Enti pubblici titolari del Sistema nazionale di certificazione delle competenze" che perfeziona e conclude un percorso normativo iniziato con la legge n. 92 del giugno 2012 e con il conseguente decreto legislativo n. 13 del gennaio 2013;
- l'esperienza attuativa del Decreto Interministeriale Fondo Nuove Competenze (FNC) quale strumento di politica attiva di difesa e sviluppo occupazionale e di innalzamento del capitale umano con nuove e maggiori competenze per rispondere alla crisi economica generata dalla pandemia;
- le imponenti disponibilità finanziarie messe in campo dall'Europa attraverso il Recovery Fund, il cui utilizzo dovrà essere orientato sia verso l'implementazione delle tecnologie digitali, sia a realizzare una profonda mutazione, in senso sostenibile, dello sviluppo economico del Paese, richiedendo a tutti i livelli nuove competenze professionali;
- la programmazione europea 2021/27 che indirizzerà le nuove politiche dei paesi membri verso un'economia circolare e di

maggiore sostenibilità ambientale accompagnata da finanziamenti mirati a rispondere alla nuova domanda formativa nonché a promuovere l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

Non vi è dubbio, quindi, che l'attuazione dei nuovi indirizzi di sviluppo economico avranno bisogno di competenze professionali rispondenti ai continui cambiamenti del mercato del lavoro, per effetto delle transizioni verdi e digitali o degli eventi di crisi imprevedibili come la pandemia da COVID-19, rapidamente utilizzabili in azienda e al contempo trasparenti e spendibili nel mercato del lavoro nazionale ed europeo.

Il pieno funzionamento del Sistema nazionale di certificazione delle competenze (SNCC) costituisce uno snodo centrale per l'innalzamento della qualità della formazione continua finanziata dalle Regioni e dai Fondi Interprofessionali, segnatamente in rapporto:

- agli impatti della formazione, nell'innalzamento dei livelli di occupabilità dei lavoratori e della competitività delle imprese;
- alla portabilità delle competenze, nelle fasi di transizione professionale e mobilità geografica;
- all'incrementalità degli apprendimenti, nella costruzione dei percorsi lifelong di carriera degli individui e di piani di innovazione e sviluppo delle imprese.

LA SPERIMENTAZIONE

In questo quadro, e soprattutto guardando a queste prospettive, il Fondo Interprofessionale Foragri ha avviato una sperimentazione, anche a seguito della circolare ANPAL del 10/4/2018, sulla base di due specifiche direttrici:

- realizzare, con l'ausilio di EBAN (Ente Bilaterale Agricolo Nazionale) e del Dipartimento di Agraria dell'Università Federico

II di Napoli, una manutenzione/innovazione dei descrittori del settore "Agricoltura, Silvicultura e Pesca" dell'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni per delineare una illustrazione più puntuale e accurata delle attività lavorative tale da rappresentare un riferimento utile per le imprese, i lavoratori e le istituzioni formative, nella identificazione dei trend di sviluppo ed

evolutivi di settore

- costruire un protocollo metodologico, attuativo dell'art. 5 del DI del 30/6/2015, teso a realizzare una messa in trasparenza uniforme degli apprendimenti acquisiti a seguito di percorsi formativi finanziati.

Con l'Avviso 2/2018, emanato il 22 novembre 2018, Foragri, partendo dalla constatazione che il SNCC è completamente operativo solo in un numero ancora limitato di Regioni, ha proposto alle Agenzie formative ed alle aziende beneficiarie di sperimentare la messa in trasparenza degli apprendimenti, utilizzando tre opzioni:

- il sistema nazionale di certificazione;
- il sistema privato Accredia;
- il sistema privato Foragri.

Il sistema privato Foragri si caratterizza con un protocollo metodologico articolato nelle seguenti "azioni", essenziali per il buon esito e per la corretta valutabilità del progetto formativo:

1. sottoscrizione di un "Patto Formativo" tra Foragri e l'Ente attuatore del progetto formativo, nel quale il primo si impegna a garantire l'affiancamento e il supporto attraverso un esperto di metodo ed il secondo si impegna ad applicare il protocollo metodologico in tutte le sue parti;
2. individuazione e messa in trasparenza delle competenze a diverso titolo acquisite in precedenza (formali, non formali, informali) e redazione del Documento di Trasparenza;
3. ricalibratura, sulla scorta della messa in trasparenza, degli obiettivi formativi definiti nella fase di presentazione del piano e realizzazione della progettazione di dettaglio;
4. affiancamento-monitoraggio dell'attività formativa e verifiche intermedie con particolare attenzione alla coerenza qualitativa con gli standard individuati a riferimento;

5. progettazione delle prove valutative ed individuazione dei criteri di valutazione da parte di una Commissione composta da tre elementi di cui due, l'esperto di metodo e l'esperto di settore, in possesso di specifici titoli abilitanti e indipendenti rispetto all'Ente attuatore;
6. somministrazione delle prove valutative ritenute idonee (orali, scritte e/o prestazioni) da parte della Commissione e rilascio di un attestato di parte seconda in coerenza con il Documento di Validazione del SNCC, recante tutte le informazioni utili e necessarie relative all'avvenuta acquisizione degli apprendimenti.

Il tutto corredato da report e schede informative e documentali utili al tracciamento ed a dare evidenza all'intero processo formativo¹¹.

Attualmente la sperimentazione sta continuando sui progetti presentati e finanziati con l'Avviso 1/2019, ancora in corso di realizzazione poiché le attività hanno registrato e tutt'ora registrano rallentamenti e ritardi a causa dell'impatto sulle aziende interessate dai provvedimenti di distanziamento per garantire le necessarie condizioni di sicurezza. Certamente l'avvio della sperimentazione ha incontrato iniziali difficoltà organizzative e necessari assestamenti durante il percorso, peraltro positivamente superati.

Un primo giudizio sull'esito ci consente di poter dire che, come in tutte le innovazioni, abbiamo registrato alcuni costi di impianto economici ed organizzativi, che avevamo preventivato già nell'Avviso 2/2018, soprattutto nella costruzione del protocollo metodologico e nell'attività di affiancamento-monitoraggio di tutto il percorso formativo, realizzato con la collaborazione di alcune esperte di metodo in possesso di specifica abilitazione regionale. Costi, tuttavia, non rilevanti che nel medio periodo sia il Fondo che gli Enti attuatori saranno in grado di ridurre e di ammortizzare.

¹¹ In un documento separato, in corso di redazione e che invieremo a breve, daremo conto in modo più ampio e documentato degli esiti quantitativi e qualitativi della sperimentazione.

Per quanto riguarda gli esiti qualitativi, Foragri aveva attivato, all'inizio della sperimentazione, una convenzione con il Dipartimento di Filosofia e Scienza dell'Educazione dell'Università di Torino perché realizzasse una supervisione scientifica dell'intero processo sperimentale e dei suoi risultati.

Volendo fare un bilancio costi/benefici di questa prima parte della sperimentazione possiamo dire che l'aver ottenuto esiti formativi pienamente coerenti con gli obiettivi e gli standard prefissati, valutati da un soggetto a composizione prevalentemente indipendente, incrementabili con successivi percorsi formativi individuali o collettivi, riconoscibili, spendibili e portabili all'interno del mercato del lavoro, rappresenta, dal punto di vista

qualitativo, un risultato importante per il lavoratore. Anche per l'azienda, poter utilizzare manodopera con una qualificazione validata è un elemento di garanzia nel processo produttivo e rappresenta un valore aggiunto rispetto ad un mercato sempre più attento alle certificazioni di qualità. Risultati, questi, che sicuramente compensano i costi sostenuti.

Nel prosieguo dell'esperienza, e lo stiamo già verificando con le attività formative finanziate con l'Avviso 1/2019, la riduzione dei costi, ottenuta con la progressiva standardizzazione delle attività, la massimizzazione dei risultati in termini di numerosità per partecipanti e la maggiore qualificazione degli obiettivi formativi, consente di prevedere fin da ora un bilancio altamente positivo.

CONSIDERAZIONI FINALI

Ovviamente l'esperienza di Foragri, sommariamente fin qui descritta, ma ulteriormente documentabile, rappresenta una delle esperienze messe in atto, in questi ultimi anni, anche da altri Fondi Interprofessionali per dare seguito alla citata circolare ANPAL dell'aprile 2018.

Tuttavia promuovere iniziative di condivisione sulla materia sarebbe molto importante, anche per aprire un confronto con le altre esperienze in atto o in progettazione.

Lo stesso Rapporto annuale, redatto dall'ANPAL, ricchissimo di dati e comparazioni quantitative, poco o nulla dice sulla qualità della formazione finanziata ed erogata e sui suoi esiti.

Tutto ciò rende difficile una conoscenza delle reciproche esperienze, un proficuo confronto, l'apertura di un "dibattito" sul miglior modo di dare attuazione ad una normativa che, a prima vista, può sembrare complessa e farragিনosa, ma che alla prova dei fatti risulta semplice rispetto alla portata innovativa, osiamo dire rivoluzionaria, che può rappresentare nel mercato italiano del lavoro e delle qualificazioni professionali.

Questo nostro sintetico documento, intanto, vuole sottoporre al giudizio del Ministero del Lavoro e dell'ANPAL questa esperienza sia in termini di coerenza applicativa della normativa, sia in termini di risultati ottenuti ed in via di ottenimento, dal momento che appare essenziale che la completa messa a regime dei servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze nel SNCC avvenga, seppure con la comprensibile gradualità, con modalità coordinate e standard di servizio effettivamente omogenei e com-

parabili, al fine di evitare asimmetrie e rischi distorsivi che danneggerebbero cittadini, imprese, istituzioni formative, i Fondi e l'immagine stessa delle amministrazioni.

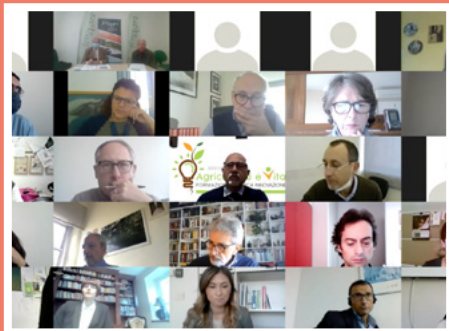
Non crediamo sia utile arrivare ad un METODO UNICO, anzi, in questa fase di sperimentazione, il pluralismo, se conosciuto e comparato, è sicuramente una ricchezza; l'importante riteniamo sia la coerenza sostanziale con la normativa di riferimento che aiuti ad isolare e ad espungere "scorciatoie formalistiche" che, al di là dei richiami alla terminologia formale, poco o nulla offrono dal punto di vista della sostanza qualitativa dei risultati, anzi possono rappresentare elementi di inquinamento e discredito per l'intero sistema.

L'analisi costi benefici della sperimentazione di questi mesi ci incoraggia a procedere in questa direzione proprio perché ci dimostra che, se condivisi, gli investimenti necessari a garantire standard minimi dei servizi sono ampiamente ripagati dai vantaggi di innovazione e qualità dell'offerta di formazione.

Riteniamo che sia il momento opportuno per aprire questo confronto e chiediamo alle Istituzioni preposte di farsi parte dirigente nell'avviarlo e nel coordinarlo al fine di essere anche temporalmente sintonizzati con la fase di forte attenzione generale ai temi della formazione, brevemente richiamati in premessa.

Stefano Bianchi
Presidente Foragri

ALLEGATI VIDEO



Registrazione incontro del 4 novembre 2020

[Clicca qui per vedere il video sul suo computer](#)



Prove d'esame finale Messina

[Clicca qui per vedere il video sul suo computer](#)



Prove d'esame finale Catania

[Clicca qui per vedere il video sul suo computer](#)

