

### 3.3 Previsione delle competenze

In questa pagina:

- [Sistemi di previsione](#)
- [Sviluppo delle competenze](#)

#### Sistemi di previsione

L'attuale quadro legislativo in materia di politiche del lavoro prevede lo sviluppo di Istituti di analisi e Osservatori del mercato del lavoro a livello regionale. I sistemi informativi gestiti da questi centri di studio permettono la costruzione e l'analisi di serie storiche di dati sugli andamenti dei mercati locali, applicabili anche per la costruzione di modelli previsionali attraverso i quali stimare l'evoluzione della domanda di competenze.

A livello nazionale, il [Sistema Informativo Excelsior](#) realizzato da Unioncamere e da ANPAL rappresenta dal 1997 una delle principali fonti disponibili in Italia sull'analisi del mercato del lavoro e della formazione, e i suoi prodotti sono inseriti tra le indagini ufficiali con obbligo di risposta previste dal [Programma Statistico Nazionale \(SISTAN\)](#).

Il sistema prevede la realizzazione di indagini mensili sulle imprese. I dati campionari sono opportunamente integrati in uno specifico modello previsionale che valorizza, in serie storica, i dati desunti da fonti amministrative sull'occupazione come i sistemi EMens (informazioni sulle assicurazioni sul lavoro), INPS (sulle contribuzioni previdenziali) e Centri per l'impiego (dai sui neo-assunti e su chi cerca lavoro) collegati al Registro delle imprese.

I dati raccolti da Excelsior forniscono una conoscenza aggiornata, sistematica e affidabile della domanda di lavoro espressa dalle imprese in termini di consistenza, distribuzione territoriale, dimensione e settore. Inoltre, l'indagine delinea le principali caratteristiche delle figure professionali richieste (livello di istruzione, età, esperienza, difficoltà di reperimento, necessità di ulteriore formazione e competenze), permettendo la ricostruzione dei profili più spendibili nei mercati del lavoro locali.

Per quanto riguarda la previsione delle necessità di aggiornamento delle competenze delle persone occupate, INAPP ha realizzato nel corso 2017 l' [Indagine PEC](#) (Professioni e competenze nelle imprese, ex Audit sui fabbisogni) su un campione rappresentativo di 35 mila imprese con almeno un dipendente. I dati derivanti dall'indagine PEC alimentano il sistema informativo [Professione Occupazione e Fabbisogni](#), che offre informazioni dettagliate sul contenuto del lavoro di tutte le professioni esistenti nel mercato del lavoro a livello nazionale e dei relativi fabbisogni di aggiornamento delle conoscenze e competenze.

## Sviluppo delle competenze

A livello nazionale il sistema di sviluppo delle competenze è regolato dal Ministero del Lavoro e dal Ministero dell'Istruzione, mentre a livello locale sono coinvolte le Regioni in base alla competenza legislativa esclusiva in materia di formazione e istruzione professionale.

A partire dal 2012 il Governo è impegnato nella costruzione di **un sistema di individuazione, validazione e certificazione delle competenze** che permetta ai cittadini di valorizzare e spendere le competenze acquisite in un determinato contesto geografico, nel mercato europeo del lavoro e nei sistemi di istruzione e formazione. In coerenza con la strategia Europa 2020, il sistema considera lo sviluppo di conoscenze, capacità e competenze quale premessa per la crescita economica e dell'occupazione, al fine di migliorare l'ingresso e la progressione nel mercato del lavoro, facilitare le transizioni tra le fasi lavorative e di apprendimento e promuovere la mobilità geografica e professionale. In questo quadro, particolare rilevanza viene attribuita alla valorizzazione di competenze acquisite attraverso ogni forma di apprendimento, comprendendo anche quelle che si realizzano al di fuori dei luoghi tradizionalmente deputati (scuola e università). A tal fine, la legge 92/2012 regola il sistema nazionale di certificazione delle competenze, delegando al Governo la definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per **l'individuazione, validazione e certificazione degli apprendimenti acquisiti in contesti non formali e informali**.

Con la loro integrazione, le **norme** introdotte a partire dal 2012 hanno avviato un percorso di riforma sistemico e normativo, prevedendo un insieme di disposizioni per l'apprendimento permanente che comprendono la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e la validazione degli apprendimenti non formali e informali (vedi in particolare il D.lgs. 13/2013) e gli standard minimi di servizio del Sistema nazionale di certificazione delle competenze.

In particolare, attraverso l'articolo 8 del D.lgs. 13/2013 viene istituito il "[Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali](#)" che diviene il quadro di riferimento unitario per la certificazione delle competenze a livello nazionale. Il Repertorio nazionale è costituito da tutti i repertori dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali codificati da un ente pubblico titolare a livello nazionale, regionale o di provincia autonoma, pubblicamente riconosciuti e rispondenti agli standard minimi.

Anche in funzione di un suo progressivo riordino, il Repertorio nazionale adotta quale dispositivo per la sistematizzazione delle informazioni l'**Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni**. L'Atlante è il risultato della collaborazione tra diversi soggetti istituzionali e ha visto in diverse fasi il coinvolgimento e la partecipazione delle parti datoriali e sindacali, rappresentanze bilaterali, associazioni professionali, esperti settoriali, stakeholder del sistema lavoro e formazione.

L'Atlante è composto da due strumenti ordinatori:

- il **Quadro nazionale delle qualificazioni**, che svolge una funzione di correlazione tra le qualificazioni in ordine a una tassonomia descrittiva dei sistemi comunitari, nazionali e regionali dell'offerta formale di apprendimento permanente, anche al fine di individuare i diversi livelli di complessità;
- la **Classificazione dei settori economico-professionali**, che svolge una funzione di correlazione tra le qualificazioni in ordine a una descrizione dei contenuti del lavoro e delle professioni, anche per promuovere una migliore rispondenza alle esigenze di cambiamento e di innovazione espresse dal mercato del lavoro.

L'Atlante è organizzato in tre sezioni:

- **Atlante Lavoro**: descrive i contenuti del lavoro in 24 settori economico professionali seguendo uno schema che individua per ciascun settore i processi di lavoro, le sequenze di processo, le Aree di attività (ADA) e le attività specifiche;
- **Atlante e professioni**: raccoglie le Professioni regolamentate (Direttiva 2005/36/CE e successive integrazioni), il Repertorio delle professioni dell'apprendistato (costituito da tutti i profili presenti nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro relativi all'apprendistato professionalizzante), le Associazioni professionali (Legge 4/2013) che riuniscono le professioni non organizzate in ordini o collegi;
- **Atlante e qualificazioni**: raccoglie in una stessa cornice le qualificazioni rilasciate nei diversi ambiti del sistema di apprendimento permanente: Scuola, Istruzione e Formazione Professionale, Formazione superiore e Formazione professionale regionale.

L'Atlante è quindi la “mappa” che **collega il mondo del lavoro e il sistema di istruzione, formazione e apprendimento**.

Con il [DM del 30 giugno 2015](#), concernente la definizione di un [“Quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali”](#) il Ministero del Lavoro e il Ministero dell'Istruzione e Università hanno preso atto dell'insieme di regole e procedure definite dalle Regioni al fine di rendere spendibili le competenze e qualifiche validate o certificate su tutto il territorio nazionale.

Sono lo stesso Decreto e i relativi allegati tecnici a definire le fasi del processo di **riconoscimento delle competenze** gestito dagli Enti accreditati per i servizi al lavoro. Il processo si snoda in tre fasi:

- **l'individuazione delle competenze**: è il percorso di ricostruzione delle esperienze della persona e loro organizzazione attraverso l'elaborazione di un “Documento di supporto alla messa in trasparenza delle competenze acquisite”;
- **la validazione delle competenze**: è un processo che consente l'accesso a qualificazioni (intese come aggregati di competenze o singole competenze) attraverso una ricostruzione e valutazione dell'apprendimento formale, non formale e informale. Alle competenze acquisite in ambito non formale e informale viene in questo ambito conferito il valore di alternativa rispetto alle competenze acquisite in ambiti formali. Pertanto, le qualificazioni ottenibili tramite validazione sono potenzialmente accessibili anche in ambito formale e viceversa;
- **la certificazione delle competenze**: è la procedura e atto conclusivo di rilascio delle qualificazioni (intese come aggregati di competenze o singole competenze). L'attestato di certificazione ha sempre valore di parte terza, quindi è rilasciato su responsabilità dell'Ente titolare con il supporto di chi attua il servizio in qualità di Ente titolato. Se riferita ad apprendimenti non formali e informali, la certificazione solitamente è successiva al processo di individuazione e validazione, salvo nei casi in cui ciò non sia ritenuto opportuno per mancanza di condizioni, o di effettiva necessità da parte del cittadino interessato.

Al fine di garantire la spendibilità delle competenze certificate a livello europeo, il [Decreto dell'8 gennaio 2018](#) ha istituito il [Quadro Nazionale delle Qualificazioni \(NQF\)](#) come strumento di raccordo all'European Qualification Framework (EQF). Il Quadro Nazionale delle Qualificazioni definisce in modo univoco una serie di descrittori per gli 8 livelli delle qualificazioni, individuando quali tipi di conoscenze, abilità e autonomia/responsabilità sono riconducibili a ciascun livello.

Inoltre, i Ministeri dell'Istruzione e dell'Università e Ricerca (MI/MUR) promuovono [il Piano strategico nazionale di Garanzia delle competenze della popolazione adulta](#). Si tratta di un piano programmatico di interventi operativi pluriennali, focalizzati su alcune specifiche direttrici di intervento coerenti con le azioni già poste in essere da parte dei soggetti istituzionali che

compongono il Tavolo interistituzionale (Ministero del lavoro, MI/MUR, Regioni e Province autonome, ANCI e UPI) e da altri attori socio-economici che intervengono nel settore considerato.