



Formazione FAD Sincrona

Formare gli operatori per l'Individuazione e la Validazione



Obiettivi del corso

1

Comprendere il **quadro normativo del DM MLPS 115/2024** e il suo impatto sulle attività di formazione.

2

Utilizzare i **Quadri europei** (Atlante del Lavoro, DigComp, EntreComp, LifeComp, QCER) come **strumenti operativi** per l'Individuazione, la Validazione e la Certificazione delle competenze.

3

Progettare, erogare e attestare percorsi formativi in linea con i nuovi standard e le metodologie introdotte dal Decreto.

Modulo 1

Introduzione al contesto normativo

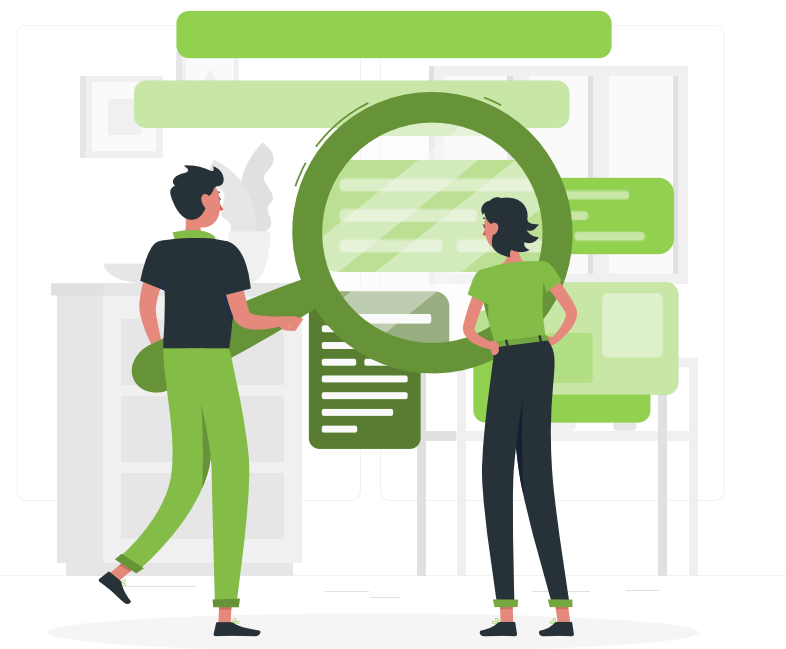
Modulo 1 - Introduzione al contesto normativo

Breve introduzione e richiamo al DM MLPS 115/2024

- Panoramica sugli **obiettivi**, le **finalità** e le **disposizioni chiave** del Decreto Ministeriale.
- Verranno analizzati i punti salienti che influenzano direttamente la progettazione e l'erogazione dei corsi di formazione.

Ruolo dell'Atlante del Lavoro e dei Quadri unionali nella formazione finanziata da Forma.Temp:

- Motivazioni per le quali i quadri di competenza sono diventati un elemento centrale e come si integrano nella strategia europea di riconoscimento delle competenze.



Costruire le sinergie tra gli apprendimenti

La prospettiva di apprendimento lungo tutto l'arco della vita (**Lifelong learning** ➡ **Life Wide Learning**) determina un processo di apprendimento che accompagna la persona in tutte le fasi della sua vita alternando momenti di apprendimento formale, informale e non formale che al momento, non sempre trovano possibilità di essere esplicitate.

Da qui la necessità di costruire un **processo** armonico in grado di «**dare evidenza**» e «**mettere in trasparenza**» gli apprendimenti acquisiti.



Apprendimento permanente - Legge 92/2012

Attività intrapresa dalle persone in modo formale, non formale e informale nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale

Apprendimento formale

Attuato nel sistema di istruzione e formazione nelle università e istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica.

Si conclude con il conseguimento di:
un titolo di studio; una qualifica o diploma professionale, conseguiti anche in apprendistato; una certificazione riconosciuta.



Il nostro AMBITO

Apprendimento non formale

*Caratterizzato da una scelta intenzionale della persona.
Si realizza al di fuori dei sistemi formali.*

In organismi con scopi educativi/ formativi: volontariato/Servizio civile nazionale; Privato Sociale; Imprese.

Apprendimento informale

Realizzato a prescindere da una scelta intenzionale.

Nelle situazioni di vita quotidiana e nelle interazioni che in essa hanno luogo; in contesti di lavoro, familiari e del tempo libero.

Lo scenario italiano – la normativa in breve

2012

L. 92/2012:

«Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita», e in particolare i commi da 51 a 61 e da 64 a 68 dell'articolo 4 che fornisce i criteri per la costruzione del sistema IVC compresa l'implementazione della dorsale unica

2013

D.lgs. 13/2013:

Introduce disposizioni per il riconoscimento e la validazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali – Definisce LEP e standard minimi

2015

DM 30/06/2015:

Definisce il quadro operativo nazionale per il riconoscimento delle qualificazioni regionali e delle relative competenze, sulla base di riferimenti operativi comuni, nell'ambito del **Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'art.8 del D.lgs. 13/2013 (Atlante del Lavoro)**.

Le Regioni e le Province autonome organizzano i servizi di individuazione, di validazione e di certificazione delle competenze acquisite in contesto formale, non formale e informale

Lo scenario italiano – la normativa in breve

2018

Quadro Nazionale delle Qualifiche (QNQ):

Introdotta con il D.lgs. 61/2018 come strumento di riferimento per classificare, collegare e rendere confrontabili le qualifiche italiane con quelle degli altri Paesi, in coerenza con il Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF)

2021

DM 05/01/2021:

“Disposizioni per l'adozione delle linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze”. Richiama i LEP e gli standard minimi di cui al D.lgs. 13/2013 (**Allegato D e Allegato E**)

2021-2023

Viene pubblicato il **Rapporto Italiano di Referenziazione delle Qualificazioni al Quadro Europeo EQF**: fornisce un quadro esaustivo del sistema italiano di offerta pubblica di istruzione e formazione seguito nel 2023 dal **Nuovo Rapporto italiano di referenziazione delle qualificazioni al Quadro europeo EQF** in cui il rapporto del 2021 è stato aggiornato in tema di trasparenza e comparabilità delle qualificazioni

Lo scenario italiano – la normativa in breve

2024

DM 115/2024:

Disciplina dei servizi di individuazione, di validazione e di certificazione delle competenze relativi alle qualificazioni di titolarità del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Valorizza gli apprendimenti in contesti non formali come imprese, parti sociali, organizzazioni della società civile (ecc.)

Sancisce il ruolo dei Fondi come enti titolari delegati

2025

La **nuova classificazione dei titoli di studio (CLAIST 2025)** aggiorna ufficialmente l'intero sistema educativo italiano. Essa codifica in un unico schema tutti i percorsi d'istruzione e **formazione, uniformando** i relativi **titoli di studio** sia attuali che storici



Approfondimento normativa

DM 115/2024

Principali obiettivi

L'obiettivo centrale nel quale si inserisce il DM 115/24 è la creazione di un **sistema nazionale omogeneo** per il riconoscimento delle competenze, che sia trasparente e spendibile in tutta l'Unione Europea, **favorendo**:

Standardizzazione - per superare la frammentazione territoriale, stabilendo regole uniche per validare ciò che una persona sa fare, indipendentemente da dove lo ha imparato;

Apprendimento permanente - per valorizzare l'apprendimento **non formale** (es. corsi aziendali, volontariato) e **informale** (es. esperienza pratica sul campo, autoformazione);

Occupabilità - per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, permettendo ai lavoratori di dimostrare competenze certificate e alle imprese di trovare profili verificati.

Principali finalità del DM

Trasparenza e qualità delle competenze - per rendere trasparenti le competenze possedute dalle persone, consentendo una valutazione affidabile, comparabile e riconosciuta;

Portabilità delle competenze - per favorire la **portabilità delle competenze** tra contesti differenti (formazione, lavoro, mobilità geografica), rispondendo alle esigenze di flessibilità dei mercati del lavoro;

Interoperabilità con enti pubblici titolari - per allineare i criteri con le procedure degli enti pubblici che rilasciano attestazioni di competenza, in coerenza con le linee guida per l'interoperabilità del SNCC (DM 05/01/2021);

Monitoraggio e valutazione - prevedendo **rapporti annuali quanti/qualitativi** da parte degli enti titolari delegati relativi alle attività svolte e trasmessi al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

DM 115/2024 - Disposizioni chiave

Servizi	Accoglienza	Individuazione	Validazione	Certificazione
Obiettivi	Informare e orientare il partecipante rispetto al servizio	Ricostruire le esperienze/apprendimenti correlandole ai quadri di apprendimento	Confermare l'effettivo apprendimento dei risultati attesi in base agli standard definiti	La fase di certificazione, pur prevista dal Decreto, non risulta al momento operativa in quanto subordinata a uno specifico Decreto Direttoriale attualmente non emanato
Metodo	Accoglienza e informazione individuale o di gruppo	Ricostruzione guidata degli apprendimenti mediante evidenze	Valutazione formale degli apprendimenti	
Quando	Prima della formazione	Prima e durante la formazione (non formale)	Alla fine della formazione	
Cosa rilascia		Documento di trasparenza (parte prima)	Documento di validazione (parte seconda)	

Gli attori

D.lgs. 13/2013

- **«ente pubblico titolare»:** amministrazione pubblica, centrale, regionale e delle province autonome titolare, a norma di legge, della regolamentazione di servizi di Individuazione e Validazione e Certificazione delle competenze;
- **«ente titolato»:** soggetto, pubblico o privato, ivi comprese le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, autorizzato o accreditato dall'ente pubblico titolare, ovvero deputato a norma di legge statale o regionale, ivi comprese le istituzioni scolastiche, le università e le istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica, a erogare in tutto o in parte servizi di Individuazione e Validazione e Certificazione delle competenze, in relazione agli ambiti di titolarità degli enti pubblici titolari.

Enti titolari delegati per i rispettivi
ambiti di competenza ai sensi del
DM 115/2024

**Fondi interprofessionali per la
formazione continua ed enti bilaterali**
(art. 12 D.lgs. 276/2003)

**Unione Nazionale delle Camere di
Commercio, Industria, Artigianato e
Agricoltura**

Sviluppo Lavoro Italia S.p.A.

Enti titolati corrispondenti

Enti accreditati dalle Regioni e Province autonome a svolgere attività di formazione professionale / Enti titolati in altri ambiti di titolarità
Solo per l'Individuazione: imprese con strutture formative – enti bilaterali

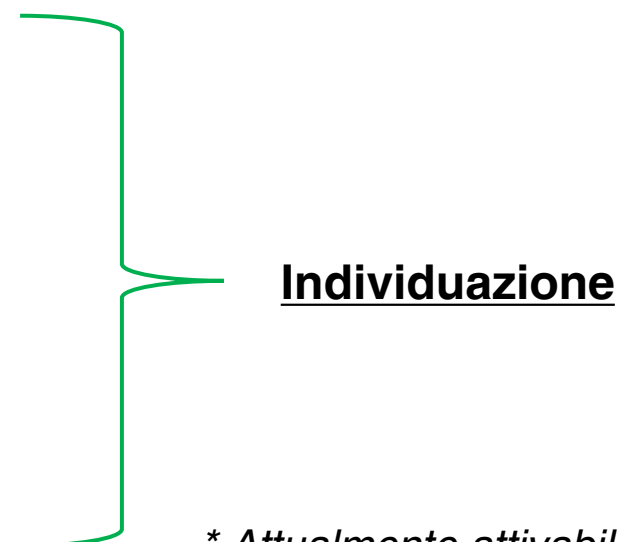
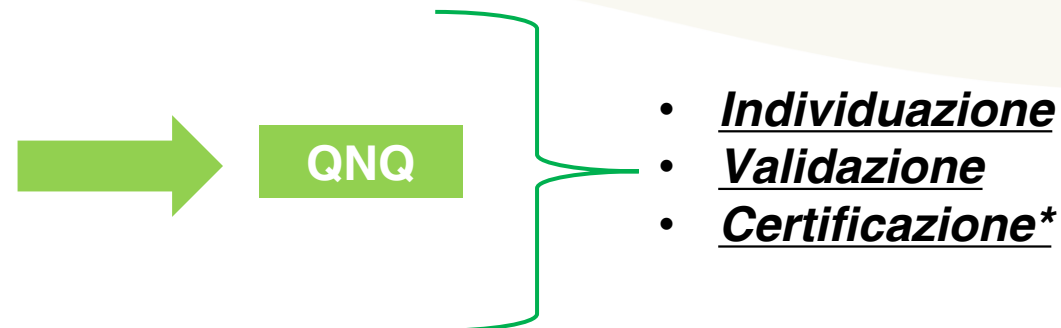
Enti del sistema camerale o enti da questi partecipati già titolati in altri ambiti di titolarità o accreditati dalle Regioni e Province autonome a svolgere attività di formazione professionale

Centri Duale Nazionale, per lo sviluppo delle competenze professionali (DU-NA)

DM 115/2024 - I repertori ammessi (allo stato attuale)

- Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni;
- DigComp – Quadro comune europeo di riferimento per le competenze digitali.

- EntreComp – Quadro comune europeo di riferimento per le competenze imprenditoriali;
- LifeComp – Quadro comune europeo di riferimento per le competenze personali, sociali e di apprendimento, per le life skills;
- QCER – Quadro comune europeo di riferimento per la conoscenza delle lingue per le competenze multilinguistiche;
- OCSE-PIAAC – Standard di competenze di *literacy* e *numeracy*.



** Attualmente attivabile solo nel sistema IVC delle Regioni/Province autonome*

I repertori: la struttura portante della progettazione formativa

Linguaggio comune	Permette trasparenza e riconoscibilità
Portabilità	Le competenze possono essere usate in altri contesti e territori
Allineamento ai processi IVC	Individuazione, Validazione e Certificazione richiedono quadri di riferimento
Standardizzazione	Evitano percorsi autoreferenziali e non valutabili
Aderenza al mondo reale	L'Atlante è costruito sui processi produttivi italiani
Conformità normativa	DM 115/2024 li indica come riferimenti obbligati

Contesti di applicazione del sistema IVC:

alcuni esempi mirati alle persone

Acquisire competenze sul campo

Il sistema IVC supporta le persone che hanno maturato competenze pratiche ma non possiedono un titolo formale, offrendo loro il riconoscimento ufficiale delle capacità acquisite

Favorire la riqualificazione professionale

Il sistema IVC facilita la riqualificazione professionale, aiutando gli individui a innovare le proprie competenze per adattarsi ai cambiamenti del mercato del lavoro

Accedere a percorsi formativi vantando crediti i in ingresso

Il sistema IVC permette l'accesso a percorsi formativi con il riconoscimento di crediti, agevolando la formazione continua e lo sviluppo professionale

Favorire la mobilità lavorativa

Il sistema IVC favorisce la mobilità lavorativa, permettendo ai lavoratori di trasferire le loro competenze tra diversi settori o Paesi

Riconoscere ed eventualmente integrare le competenze acquisite (anche all'estero)

Il sistema IVC sostiene l'integrazione delle competenze acquisite all'estero, facilitando il riconoscimento delle esperienze internazionali per un utilizzo efficace nel mercato del lavoro locale

Valorizzare e riconoscere formalmente gli apprendimenti non formali e informali



Modulo 2

Atlante del Lavoro e DigComp

Modulo 2 - L'Atlante del Lavoro e DigComp

Struttura dell'Atlante del Lavoro:

analisi delle sezioni principali e della sua funzione come strumento di classificazione delle qualificazioni professionali in Italia.

DigComp (Digital Competence Framework): presentazione delle aree di competenza digitali.

Esempi pratici su come mappare le competenze digitali dei partecipanti e come integrarle nei percorsi formativi.

Processo di assorbimento dei Quadri europei nell'Atlante del Lavoro.

Repertorio delle qualificazioni DM 115/2024 - art. 3

(Repertorio delle qualificazioni di titolarità del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali)

1. Ai fini del presente Decreto, **il Repertorio** delle qualificazioni di titolarità del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera f), punto 3) del Decreto Legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, **è costituito da qualificazioni, qui intese come MICRO QUALIFICAZIONI** di cui alle definizioni all'articolo 2, comma 2, riferite ai singoli risultati attesi, come anche specificati nelle relative schede di caso e nei riferimenti operativi a supporto della valutazione, ricompresi nella versione annualmente vigente e nelle versioni storicizzate dell'Atlante del Lavoro e delle qualificazioni, **con espressa ECCEZIONE per tutti i risultati attesi riferiti a professioni organizzate in ordini e collegi nonché a professioni a diverso titolo regolamentate** ai sensi della normativa vigente la cui titolarità è rimessa ad amministrazioni diverse dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Atlante del Lavoro



SEP		ADA per i Quadri Europei		LAYOUT		Blocchi		Lista	
01	AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA		02	PRODUZIONI ALIMENTARI		03	LEGNO E ARREDO		
04	CARTA E CARTOTECNICA		05	TESSILE, ABBIGLIAMENTO, CALZATURIERO E SISTEMA MODA		06	CHIMICA		
07	ESTRAZIONE GAS, PETROLIO, CARBONE, MINERALI E LAVORAZIONE PIETRE		08	VETRO, CERAMICA E MATERIALI DA COSTRUZIONE		09	EDILIZIA		
10	MECCANICA, PRODUZIONE E MANUTENZIONE DI MACCHINE, IMPIANTISTICA		11	TRASPORTI E LOGISTICA		12	SERVIZI DI DISTRIBUZIONE COMMERCIALE		
13	SERVIZI FINANZIARI E ASSICURATIVI		14	SERVIZI DIGITALI		15	SERVIZI DI TELECOMUNICAZIONE E POSTE		
16	SERVIZI DI PUBLIC UTILITIES		17	STAMPA ED EDITORIA		18	SERVIZI DI EDUCAZIONE, FORMAZIONE E LAVORO		
19	SERVIZI SOCIO-SANITARI		20	SERVIZI ALLA PERSONA		21	SERVIZI DI ATTIVITÀ RICREATIVE E SPORTIVE		
22	SERVIZI CULTURALI E DI SPETTACOLO		23	SERVIZI TURISTICI		24	AREA COMUNE		

Cos'è

È uno **strumento** che fornisce una **mappatura e una classificazione delle professioni e delle competenze** richieste nel mercato del lavoro. **Descrive i contenuti del lavoro** in termini di attività (task, compiti, ecc.) e dei prodotti e servizi potenzialmente erogabili nello svolgimento delle stesse attraverso:

- **23 Settori Economico - Professionali (SEP);**
- **1 Settore Area Comune:** processi di supporto alla produzione di beni e servizi.

I **SEP** e l'**Area Comune** sono descritti per **Processi, Sequenze di processo, Aree Di Attività (ADA).**

Esempio di sviluppo dell'ADA (Area Di Attività)

ADA.24.02.04 - Controllo di gestione e contabilità analitica

Consulta le occorrenze della ricerca 



SEP 24. Area comune	PROCESSO Amministrazione, finanza e controllo di gestione	SEQUENZA Gestione strategica delle attività economico-finanziarie e fiscali
-------------------------------	---	---

Attività	Risultati Attesi	Scheda di caso
Predisposizione del piano di acquisizione dei dati per la misurazione del valore degli indicatori	RA1: Approntare il sistema di controllo di gestione e miglioramento nel tempo, definendo le procedure di contabilità analitica e individuando gli indicatori per la misurazione dei risultati	Casi esemplificativi e risorse a supporto della valutazione
Identificazione e definizione delle procedure operative di contabilità analitica		
Valutazione e individuazione dei margini di sviluppo dei software gestionali per la tenuta della contabilità analitica o industriale		

La portabilità dal punto di vista operativo (1/3)

ADA.24.02.04 – Controllo di gestione e contabilità analitica

Un esempio che possiamo ritrovare sotto ogni ADA

QNQR (31)	IFTS (1) +	Professioni regolamentate (1) +	Competenze (85) +
● indica che le competenze sono associate a tutte le attività afferenti al risultato atteso ● indica che le competenze sono associate solo ad alcune delle attività afferenti al risultato atteso ● indica che le competenze non sono associate a nessuna delle attività afferenti al risultato atteso			
Qualificazioni che coprono tutti i RA dell'ADA			
PROFILO	REPERTORIO	RA1	RA2
ESPERTO DI CONTROLLO DI GESTIONE	Veneto	●	●
Esperto in amministrazione e controllo di gestione	Basilicata	●	●
Responsabile amministrativo	Liguria	●	●
TECNICO AMMINISTRAZIONE, FINANZA E CONTROLLO DI GESTIONE	Emilia-Romagna	●	●
Tecnico del controllo di gestione	Umbria	●	●

Qualificazioni che coprono tutti i RA dell'ADA:

Significa che tutti i risultati attesi (e quindi anche tutte le attività) sono inclusi nelle competenze del profilo.

Esempio ADA 24.02.04:

Il profilo di «Esperto di controllo di gestione» in Veneto equivale per es. al profilo di «Esperto in amministrazione e controllo di gestione» in Basilicata; **attenzione** l'unità di riferimento è l'ADA **ma** i profili potrebbero contenere **altre ADA intere o parziali**.

[Esplora ADA](#)



La portabilità dal punto di vista operativo (2/3)

ADA.24.02.04 – Controllo di gestione e contabilità analitica

Un esempio che possiamo ritrovare sotto ogni ADA

Qualificazioni che coprono uno o più RA dell'ADA			
PROFILO	REPERTORIO	RA1	RA2
Esperto amministrativo	Campania	●	●
ESPERTO CONTROLLO DI GESTIONE (CONTROLLER)	Lombardia	●	●
ESPERTO IN CONTROLLO DI GESTIONE	Abruzzo	●	●
IMPOSTAZIONE DEI MODELLI AVANZATI DI CONTABILITÀ	Friuli Venezia Giulia	●	●
Operatore di contabilità - Analitica	Piemonte	●	●
Responsabile controllo di gestione e contabilità analitica	Puglia	●	●
Responsabile della pianificazione, programmazione e coordinamento del sistema di contabilità	Calabria	●	●
Responsabile della pianificazione, programmazione e coordinamento del sistema di contabilità	Toscana	●	●

Qualificazioni che coprono uno o più RA dell'ADA: significa che il profilo copre almeno un risultato atteso nella sua interezza.

- RA interamente soddisfatto;
- RA parzialmente soddisfatto;
- RA non soddisfatto.

[Esplora ADA](#)



La portabilità dal punto di vista operativo (3/3)

ADA.24.02.04 – Controllo di gestione e contabilità analitica

Un esempio che possiamo ritrovare sotto ogni ADA

Altre qualificazioni dell'ADA			
PROFILO	REPERTORIO	RA1	RA2
EFFETTUARE LA RENDICONTAZIONE DI UN PROGETTO FINANZIATO	Lombardia	●	●
TECNICO DELL'AMMINISTRAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA	Friuli Venezia Giulia	●	●
Tecnico delle attività di verifica dei costi, controllo di gestione, redazione e verifica del bilancio	Puglia	●	●
Tecnico delle attività di verifica dei costi, controllo di gestione, redazione e verifica del bilancio	Toscana	●	●
Tecnico delle attività di verifica dei costi, controllo di gestione, redazione e verifica del bilancio	Calabria	●	●

Altre Qualificazioni dell'ADA:
il profilo copre almeno un'attività.

[Esplora ADA](#)



...infine: le classificazioni ufficiali per la comparabilità delle professioni e delle attività economiche

Codici ISTAT CP2021 associati all'ADA

2.5.1.2.0 Specialisti della gestione e del controllo nelle imprese private

Il **Codice ISTAT CP2021** permette di raccogliere, comparare e diffondere dati statistici e amministrativi sulle professioni. Garantisce la **comparabilità internazionale** poiché allineata allo **standard globale ISCO-08**.

Codici ISTAT ATECO associati alla sequenza di processo

69.20.01 Attività di commercialisti

69.20.02 Attività di revisori legali in ambito contabile

69.20.03 Attività di esperti contabili

69.20.06 Attività di altri consulenti, periti e altri soggetti simili in ambito tributario e contabile

70.10.00 Attività di sedi centrali

70.20.09 Consulenza imprenditoriale e altre attività di consulenza gestionale n.c.a.

Il **Codice ATECO** è la classificazione ufficiale delle attività economiche utilizzata dall'ISTAT per finalità statistiche e amministrative.

Identifica l'attività di un'impresa ai fini fiscali, amministrativi e contributivi.

Classifica le attività nel Registro Imprese, Agenzia delle Entrate e INPS.

In vigore dal 1° gennaio 2025
e operativo dal 1° aprile 2025
I'ATECO 2025

L'importanza delle schede di caso

Collegano teoria e pratica

- Le schede di caso traducono le Aree Di Attività (ADA) in situazioni operative concrete, **facilitando la comprensione** delle competenze richieste.

Supportano la progettazione formativa

- Aiutano enti formativi e docenti a **progettare percorsi coerenti** con gli standard professionali nazionali.

Facilitano la valutazione delle competenze

- Offrono esempi pratici utili per **costruire prove di valutazione** autentiche e misurabili.

Rafforzano il dialogo tra formazione e imprese

- Rendono più chiaro il **linguaggio delle competenze**, favorendo l'allineamento tra sistema educativo e mercato del lavoro.

Analizziamo insieme la scheda,
scaricandola direttamente
ADA di riferimento



Atlante per i quadri europei: al momento solo DigComp

Quadri europei

ADA DigComp 2.1

ADA.QE.01.01	Ricerca e gestione di informazioni, dati e contenuti digitali
ADA.QE.01.02	Comunicazione e collaborazione in contesti digitali
ADA.QE.01.03	Creazione di contenuti digitali
ADA.QE.01.04	Sicurezza Digitale
ADA.QE.01.05	Soluzione di problemi tecnici

La versione di DigComp nell'Atlante del Lavoro è la **2.1**.

Attualmente disponibile versione 3.0 in inglese



In prospettiva: il **metamodello INAPP** - l'integrazione dei quadri europei nelle ADA



Strumenti di ricerca

E poi c'è l'AI

Proviamo a lanciare questi semplici prompt:

«Elenca tutte le ADA dell'Atlante del Lavoro collegate al controllo di gestione indicandone codice e titolo»

«Attingendo da DigComp 3.0 trova gli obiettivi di apprendimento utili a supportare un percorso formativo riferito all'ADA 24.02.04»

Nota: prima di lanciare la richiesta puoi chiedere all'AI di migliorare il prompt!

The screenshot shows the 'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni' website. The header is dark blue with the logo on the left and the word 'Esplora' on the right. Below the header is a navigation bar with four links: 'Atlante Lavoro', 'Repertorio Nazionale delle Qualificazioni', 'Atlante e Professioni', and 'Sistema Nazionale Certificazione Competenze'. Below this is a breadcrumb trail 'Home » Esplora'. The main section is titled 'Esplora' and contains a paragraph explaining the search function. Below the text are three tabs: 'CERCA', 'ADA', 'QUALIFICAZIONI', and 'PROFESSIONI'. The 'ADA' tab is selected. Below the tabs is a search form with a 'Parola chiave' field, a 'Settore economico professionale (SEP)' dropdown, and two 'Codice' dropdowns (Ateco and CP2021). There are also several checkboxes for filtering the results.

ATLANTE DEL LAVORO e delle QUALIFICAZIONI Esplora

Atlante Lavoro Repertorio Nazionale delle Qualificazioni Atlante e Professioni Sistema Nazionale Certificazione Competenze

Home » Esplora

Esplora

La funzione **ESPLORA** ([scarica la guida](#)) consente di eseguire la ricerca di **ADA**, **QUALIFICAZIONI** e **PROFESSIONI**. Per ciascuno dei tre percorsi di esplorazione, in funzione dei contenuti che si intende cercare, è possibile contestualizzare la ricerca per parola chiave utilizzando contemporaneamente uno o più filtri. I filtri, infatti, possono essere applicati singolarmente o combinati tra loro per ottenere risultati più mirati, sfruttando così pienamente le relazioni tra i contenuti e la loro referenziazione ad Atlante. [Per saperne di più](#)

CERCA ADA QUALIFICAZIONI PROFESSIONI

Parola chiave

Parola chiave...

☒ Nel titolo delle ADA ☒ Nelle attività e risultati attesi ☒ Nelle sequenze delle ADA ☐ Nelle qualificazioni associate all'ADA

☐ Nelle schede di caso

Settore economico professionale (SEP)

Seleziona uno o più settori

Codice Ateco

Seleziona uno o più codici Ateco

Codice CP2021

Seleziona uno o più codici CP

CERCA

Modulo 3

I quadri unionali

Modulo 3 - I quadri unionali

I principali quadri europei per le competenze di base e trasversali da recepire:

QCER (lingue);

EntreComp (imprenditorialità);

LifeComp (life skills).

Struttura essenziale di ciascun quadro.

Come usarli nella progettazione formativa e nella mappatura delle competenze.

Repertorio delle qualificazioni DM 115/2024 - art. 3 (1/2)

(Repertorio delle qualificazioni di titolarità del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali)

2. Nelle more del previsto sviluppo evolutivo dell'Atlante del Lavoro e delle qualificazioni necessario a consentire la Validazione e la Certificazione delle competenze di base e trasversali attraverso l'implementazione dei vigenti quadri di riferimento unionali e internazionali, ai fini esclusivi della Individuazione e messa in trasparenza, il Repertorio di cui al comma 1 è altresì costituito dalle qualificazioni intese come competenze riferite ai risultati di apprendimento o descrittori comunque denominati relativi ai seguenti quadri:

Repertorio delle qualificazioni DM 115/2024 - art. 3 (2/2)

- a) il **Quadro comune europeo di riferimento per la conoscenza delle lingue (QCER)**, quale riferimento in termini di livelli e di risultati di apprendimento per le competenze multilinguistiche;
- b) il **Quadro comune europeo di riferimento per le competenze digitali (DigComp)**, versioni 2.1 e seguenti, quale riferimento in termini di livelli e di risultati di apprendimento per le competenze digitali;
- c) il **Quadro comune europeo di riferimento per le competenze imprenditoriali (EntreComp)**, quale riferimento in termini di livelli e di risultati di apprendimento per le competenze di imprenditorialità;
- d) il **Quadro comune europeo di riferimento per le competenze delle competenze personali, sociali e di apprendimento (LifeComp)**, quale riferimento in termini di livelli e di risultati di apprendimento per le life skills;
- e) gli **standard di competenze stabiliti nell'ambito dell'indagine internazionale dell'OCSE-PIAAC**, quali riferimenti in termini di livelli e di risultati di apprendimento per le competenze di *literacy* e di *numeracy*.



*Ora ricompreso
nell'Atlante del Lavoro
e quindi validabile*



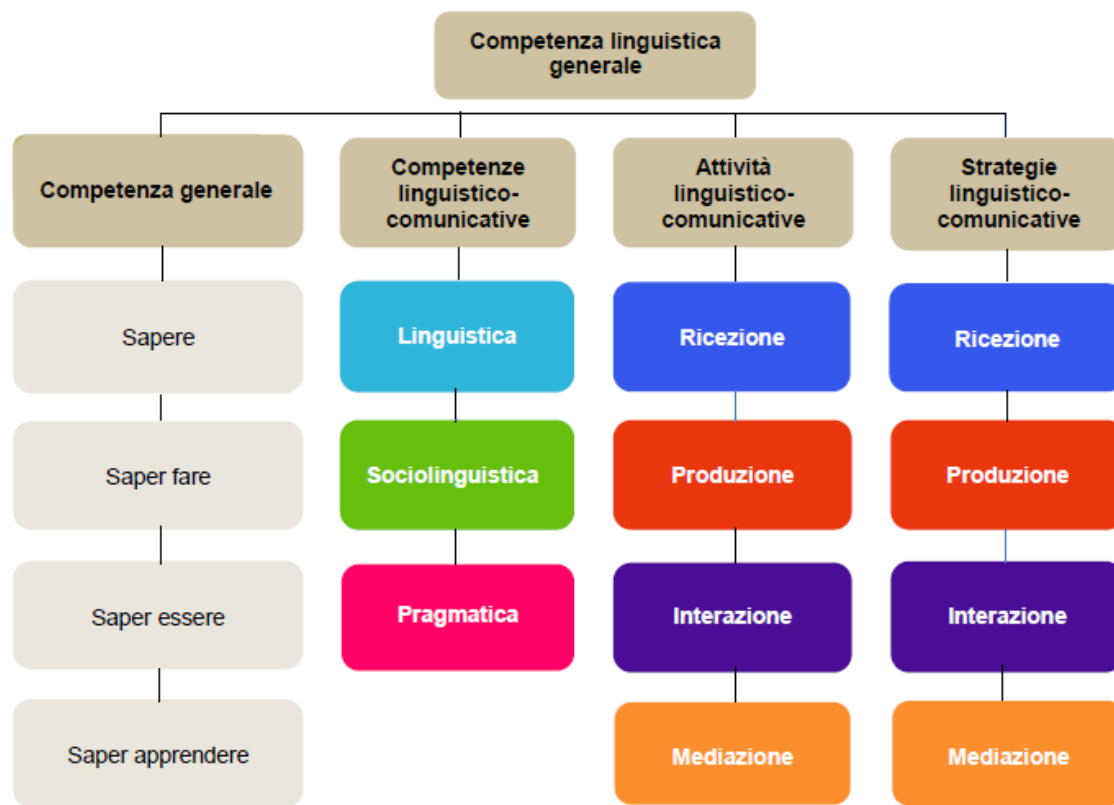
*Non ricompresi
nel repertorio di
Forma.Temp
(Regolamento)*

QCER - Quadro Comune Europeo di Riferimento per la conoscenza delle lingue (o CEFR)

Quadro che mira ad aiutare i professionisti delle lingue a migliorare ulteriormente la qualità e l'efficacia dell'apprendimento e dell'insegnamento delle lingue.

Fornisce uno **schema descrittivo e completo della competenza linguistica** con una serie di livelli comuni di riferimento (da A1 a C2), definiti in scale di descrittori, con più opzioni per la progettazione di curricula e programmi per la promozione dell'**educazione plurilingue e interculturale**.

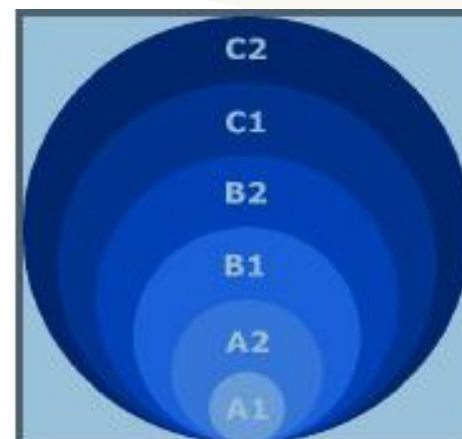
Figura 1 - Struttura dello schema descrittivo del QCER²⁹



QCER: es. di livelli/descrittori

Produzione orale generale

Produzione orale generale	
C2	È in grado di fare un discorso chiaro, fluente e ben strutturato con una struttura logica efficace che aiuti il destinatario a notare e ricordare i punti significativi.
C1	È in grado di fornire descrizioni ed esposizioni chiare e precise di argomenti complessi, integrandovi temi secondari, sviluppando determinati punti e concludendo il tutto in modo appropriato.
B2	È in grado di produrre descrizioni ed esposizioni chiare e ben strutturate, mettendo opportunamente in evidenza gli aspetti significativi e sostenendoli con particolari pertinenti.
	È in grado di produrre descrizioni ed esposizioni chiare e precise di svariati argomenti che rientrano nel suo campo d'interesse, sviluppando e sostenendo le idee con elementi supplementari ed esempi pertinenti.
B1	È in grado di produrre, in modo ragionevolmente scorrevole, una descrizione semplice di uno o più argomenti che rientrano nel suo campo d'interesse, strutturandola in una sequenza lineare di punti.
A2	È in grado di descrivere o presentare in modo semplice persone, condizioni di vita o di lavoro, compiti quotidiani, di indicare che cosa piace o non piace ecc. con semplici espressioni e frasi legate insieme, così da formare un elenco.
A1	È in grado di formulare espressioni semplici, prevalentemente isolate, su persone e luoghi.
Pre-A1	È in grado di produrre brevi frasi per parlare di sé, dando semplici informazioni personali (ad es. nome, indirizzo, condizione familiare, nazionalità).



[Approfondimento](#)

EntreComp: quadro delle competenze imprenditoriali

Progettato per comprendere la **definizione di imprenditorialità come competenza chiave per l'apprendimento permanente**.

Identifica le competenze distintive di un imprenditore che possono quindi essere utilizzate per supportare percorsi di apprendimento imprenditoriale in diversi contesti.

Particolarmente utile a coloro che per semplice interesse o per lavoro sono coinvolti in **attività di istruzione formale, apprendimento non formale e di inclusione** sia in organizzazioni che in aziende di qualsiasi dimensione.

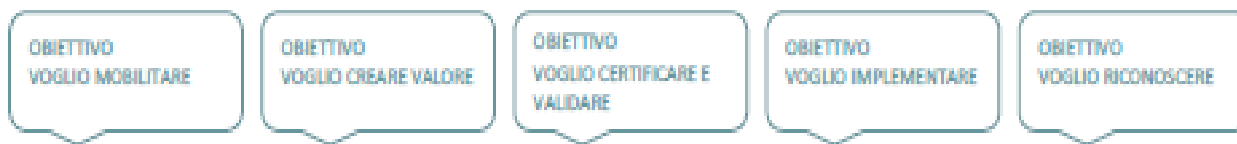
La **ruota di EntreComp** offre una panoramica di varie **competenze** differenti ma interconnesse:

- **3 aree di competenza;**
- **15 competenze totali** (5 per ciascuna area).

I **risultati di apprendimento** sono basati su **8 livelli**.



Esplora EntreComp per obiettivi



Un esempio: pianificazione e gestione (1/2)



AREA
IN AZIONE

SUGGERIMENTO E DESCRIZIONE

Elencare le priorità, organizzarsi.

Impostare gli obiettivi a lungo, medio e breve termine. Definire le priorità e i piani d'azione. Adattarsi ai cambiamenti imprevisti.

COMPETENZA
PIANIFICAZIONE E
GESTIONE

LIVELI	BASE		INTERMEDIO		AVANZATO		ESPERTO	
DEFINIRE OBIETTIVI REALIZZABILI	Posso chiarire quali sono i miei obiettivi.	Sono in grado di individuare obiettivi alternativi per creare valore in un contesto semplice.	Posso descrivere i miei obiettivi per il futuro in linea con i miei punti di forza, le mie ambizioni, i miei interessi e i miei successi.	Posso fissare obiettivi a breve termine su cui posso agire.	Posso definire obiettivi a lungo termine in base alla visione della mia (o di quella del mio team) attività che crea valore.	Posso conciliare gli obiettivi a breve, medio e lungo termine con la visione della mia (o di quella della mia squadra) attività di creazione di valore.	Sono in grado di progettare una strategia per raggiungere gli obiettivi in linea con la mia (o quella del mio team) visione.	Sono in grado di gestire l'equilibrio tra il bisogno di creatività e il bisogno di controllo, in modo che la capacità della mia organizzazione e di raggiungere i suoi obiettivi sia tutelata e alimentata.
PIANIFICARE E ORGANIZZARE	Posso realizzare un semplice piano per le attività di creazione di valore.	Posso affrontare una serie di semplici compiti senza sentirmi a disagio.	Posso creare un piano d'azione che individua i passi necessari per raggiungere i miei obiettivi.	Posso prevedere la possibilità di modificare i miei piani.	Posso descrivere in sintesi le basi della gestione del progetto.	Posso applicare le basi del project management nella gestione di un'attività di creazione di valore.	Posso sviluppare e attenermi a un piano dettagliato di gestione del progetto, adattandomi alle mutate circostanze.	Sono in grado di elaborare procedure di gestione su per fornire valore in circostanze difficili.
SVILUPPARE BUSINESS PLAN EFFICACI	→		Posso sviluppare un modello di business per la mia idea.	Posso definire gli elementi chiave che compongono il modello di business necessario per la realizzazione del valore da me identificato.	Posso sviluppare un business plan basato su un modello, descrivendo come raggiungere il valore identificato.	Sono in grado di organizzare le mie attività utilizzando metodi di pianificazione come i piani aziendali e di marketing.	Sono in grado di mantenere aggiornati i miei metodi di pianificazione e di adattarli al mutare delle circostanze.	Posso adattare il modello di business della mia attività di creazione di valore per affrontare nuove sfide.

Un esempio: pianificazione e gestione (2/2)

Sequenza logica:

1. Individuazione dell'area;
2. Individuazione della competenza;
3. Individuazione del livello.



Applicazione:

- **Area: IN AZIONE** (elencare le priorità, organizzarsi: definire le priorità e i piani di azione);
- **Competenza: PIANIFICAZIONE E GESTIONE;**
- **Individuazione del livello: Pianificare e organizzarsi - Intermedio:** *posso creare un piano di azione che individua i passi necessari per raggiungere i miei obiettivi.*

Sviluppo dei contenuti:

a carico del docente/tutor/coach



*È possibile anche **lavorare a ritroso** partendo da un percorso già progettato e mappandolo successivamente alla classificazione di riferimento per identificarne la coerenza con competenze e livelli.*

Il modello LifeComp: competenze personali, sociali e di apprendimento

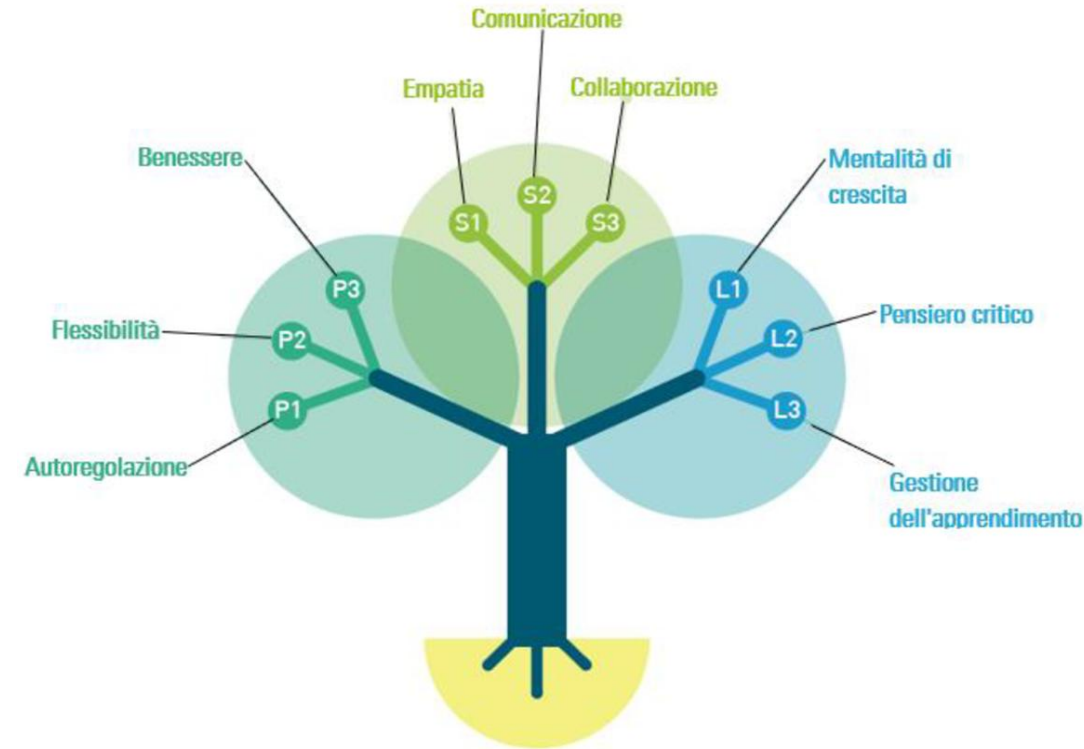
SCOPO:

stabilire una comprensione condivisa e un linguaggio comune sulle competenze «**personali, sociali e di apprendimento**»: si applicano a tutte le sfere della vita acquisite attraverso l'**educazione formale, informale e non formale**.

STRUTTURA → LifeComp si compone di:

- **3 aree** di competenza interconnesse: *personale; sociale e imparare a imparare*;
- **3 competenze** in ogni area;
- **3 descrittori** in ogni competenza (generalmente corrispondono al modello: *consapevolezza, comprensione, azione*).

Queste **non** devono essere intese come una **gerarchia** di diversi livelli di rilevanza, per cui alcune sono prerequisiti per altre. Piuttosto, devono essere considerati tutti **complementari e necessari**.



Livelli delle competenze LifeComp



Un esempio: area personale

P1 Autoregolazione Consapevolezza e gestione delle emozioni, dei pensieri e dei comportamenti	P1.1 Consapevolezza ed espressione di emozioni, pensieri, valori e comportamenti personali
	P1.2 Comprendere e regolare le emozioni, i pensieri e il comportamento personali, comprese le risposte allo stress
	P1.3 Coltivare l'ottimismo, la speranza, la resilienza, l'autoefficacia e un senso di scopo per sostenere l'apprendimento e l'azione
P2 Flessibilità Capacità di gestire le transizioni e l'incertezza e di affrontare le sfide	P2.1 Disponibilità a rivedere opinioni e linee d'azione di fronte a nuove prove
	P2.2 Comprendere e adottare nuove idee, approcci, strumenti e azioni in risposta ai cambiamenti dei contesti
	P2.3 Gestire le transizioni nella vita personale, la partecipazione sociale, il lavoro e i percorsi di apprendimento, facendo scelte consapevoli e fissando obiettivi
P3 Benessere Ricerca della soddisfazione della vita, cura della salute fisica, mentale e sociale; e l'adozione di uno stile di vita sostenibile	P3.1 Consapevolezza che il comportamento individuale, le caratteristiche personali e i fattori sociali e ambientali influenzano la salute e il benessere
	P3.2 Comprendere i potenziali rischi per il benessere e utilizzare informazioni e servizi affidabili per la salute e la protezione sociale
	P3.3 Adozione di uno stile di vita sostenibile che rispetti l'ambiente e il benessere fisico e mentale di sé e degli altri, cercando e offrendo supporto sociale

è necessario procedere a una **classificazione dei contenuti** che si intendono proporre.

Modulo 4

Valutazione e attestazione degli apprendimenti

Modulo 4 - Valutazione e attestazione degli apprendimenti

L'importanza della valutazione:

elementi di valutazione degli apprendimenti, con un focus sui criteri qualitativi e quantitativi per misurare le competenze acquisite.

Strumenti di attestazione:

le forme di attestazione e certificazione delle competenze, in linea con le normative vigenti e le disposizioni del DM MLPS 115/2024.

Potenzialità di applicazione dell'Individuazione

LATO UTENTE

- ❖ **Imprenditorialità e Autoimprenditorialità;**
- ❖ **Outplacement** (individuale e collettivo): in contesto lavorativo simile a quello originale;
- ❖ **Valorizzazione di competenze** attraverso la Job Rotation;
- ❖ **Valutazione di competenze** ed eventuale IVC;
- ❖ **Riscrittura CV.**

INDIVIDUAZIONE E QUADRI: una visione a 360°

LATO IMPRESA

- ❖ **Riscrittura** delle Job Description;
 - ❖ **Analisi di processi di lavoro** anche in correlazione con possibili Job Rotation;
 - ❖ **Progettazione attività di orientamento e coaching** alle professioni attraverso di Quadri.
- ❖ Progettazione corsi di formazione attraverso i Quadri;
 - ❖ Sviluppo di metodologie e strumenti di valutazione;
 - ❖ Progettazione e gestione dei processi valutativi.

Confronto tra processo di formazione per competenze in ambito non formale e formale

Non Formale

INDIVIDUAZIONE

Individuazione ex ante:
individuazione di
evidenze legate a
competenze pregresse

Individuazione in itinere:
produzione di evidenze

Individuazione ex post:
sistematizzazione delle
evidenze

Produzione del
documento di
trasparenza
(parte prima)

VALIDAZIONE

Prove di
valutazione

Produzione del
documento di
validazione
(parte seconda)

CERTIFICAZIONE

Formale

Analisi dei
Bisogni

Progettazione

Erogazione

Valutazione
Prove in
itinere

Valutazione
finale

CERTIFICAZIONE

La fase di Individuazione: dalle Linee Guida 2021 al DM 115/24

Scopo:

Valorizzare il patrimonio di esperienze di vita, di studio e di lavoro attraverso il riconoscimento delle competenze maturate nel percorso di vita (riferendosi al DM 115/2024: valorizzare gli apprendimenti relativi al percorso formativo non formale).

Come:

Attraverso la **descrizione in forma colloquiale** delle esperienze, con il supporto di un operatore esperto che aiuta la **ricostruzione delle esperienze** della persona traducendole in **risultati attesi** e/o obiettivi di apprendimento referenziandole ai repertori ammessi (riferendosi al DM 115/2024 producendo le evidenze degli apprendimenti relativi al percorso formativo non formale).

Output:

Documento di trasparenza che rende esplicite e riconoscibili le competenze, in coerenza con i Quadri normativi (riferendosi al DM 115/2024 si parla di risultati attesi e obiettivi di apprendimento previsti della scheda di progettazione indicata dal **Protocollo metodologico del Fondo**).

Fase 1

Individuazione risultati attesi/obiettivi di apprendimento

Fase 2

Aggancio al Quadro di riferimento:

- Atlante del Lavoro (nazionali) /Quadri europei

Fase 3

Raccolta delle evidenze:

- **Fase 3.1.** guida al riconoscimento delle competenze/elementi di competenze (intesi come risultati attesi e obiettivi di apprendimento) in via di acquisizione;
- **Fase 3.2.** sistematizzazione della raccolta di evidenze;
- **Fase 3.3.** consapevolezza del percorso svolto, che culmina nell'emersione delle competenze/elementi di competenze acquisite (intese come risultati attesi ed obiettivi di apprendimento)

Supporto documentale:

- Elaborazione della **scheda di progettazione dell'intervento**;
- Elaborazione del **documento di trasparenza**.
(ATTESTAZIONE DI PARTE PRIMA)

VALUTAZIONE
o meglio
Autovalutazione assistita

Dal Bilancio di competenze all'Individuazione - Destinatario

P.d.V. Persona in valutazione	Bilancio di competenze	Individuazione
Lo sguardo con cui la persona si osserva	Si basa su un'auto-rielaborazione delle proprie esperienze personali	Il racconto personale viene agganciato a quadri che aiutano la persona a collocare le sue esperienze in un frame univoco e riconosciuto
L'uso dei Quadri/Repertori	No	Aiuta le persone a collocare con consapevolezza le proprie competenze in relazione alle proprie esperienze
L'attenzione alla raccolta di evidenze	Parziale - la persona attraverso interviste/test vari focalizza la sua attenzione sui temi trattati di volta in volta nei colloqui	Mostra in modo pertinente il «verosimile» possesso delle competenze della persona in coerenza con le normative in vigore
La consapevolezza di «ciò che si sa» e ciò che «manca»	Parziale - legata alla rielaborazione personale delle proprie esperienze e all'oggetto del bilancio	L'uso di Individuazione e Quadri permette alla persona di collocarsi all'interno di scenari orientanti che aiutano a collocare se stessi e la propria professionalità assumendo una reale consapevolezza
L'attenzione e la valorizzazione dei contesti di apprendimento	Parziale - legata all'incontro tra gli sguardi del valutatore e della persona	Molto maggiore - ogni evidenza deve essere comprovata nel contesto in cui viene applicata e collegata a Quadri
La comunicazione delle proprie competenze alle organizzazioni che ricercano questa professionalità	Parziale - legata alle attività su cui si è fatto il bilancio	Trasparente, referenziata e orientata alla portabilità perché agganciata a quadri di riferimento consultabili anche dall'azienda e riconosciuti a livello normativo

Dal Bilancio di competenze all'Individuazione - Tutor

P.d.V. Tutor/orientatore1	Bilancio di competenze	Individuazione
Lo sguardo con cui la persona viene osservata	Si basa su racconti personali	Il racconto personale viene agganciato a quadri di riferimento
L'uso dei Quadri/Repertori	No	Si
L'attenzione alla raccolta di evidenze	Parziale - uso di interviste/test vari non referenziati a quadri riconosciuti a livello normativo	Produzione di evidenze che corroborano in modo pertinente il possesso della competenza in coerenza con le normative in vigore
La consapevolezza di «ciò che si sa» e ciò che «manca»	Parziale - self-reported e legata all'esperienza del valutatore	Uso dei Quadri riconosciuti a livello normativo come riferimento di supporto alla valutazione
L'attenzione e la valorizzazione dei contesti di apprendimento	Parziale - self-reported e legata allo sguardo del valutatore	Ogni evidenza deve essere comprovata nel contesto in cui viene applicata e collegata a Quadri normativamente riconosciuti
La comunicazione delle competenze alle organizzazioni che ricercano questa professionalità	Parziale - self-reported e legata alle performance comunicative del valutatore	Trasparente, referenziata e portabile perché agganciata a quadri di riferimento consultabili e riconosciuti a livello normativo

La fase di Validazione nel DM 115/2024

Scopo:

Verificare e riconoscere il possesso delle **competenze dichiarate**, riferendole a un quadro normativo ufficiale.

Come:

Accertando la conformità delle evidenze prodotte nella fase di Individuazione e/o somministrando prove di valutazione riferite ai risultati attesi/obiettivi di apprendimento referenziati ai repertori ammessi **confermando l'esito della valutazione**.

Output:

Il Documento di validazione è un atto ufficiale con cui un ente titolato riconosce formalmente che i risultati attesi e/o gli **obiettivi di apprendimento**, descritti nel documento di trasparenza o individuati nella fase di Individuazione del percorso formativo, sono stati **effettivamente acquisiti**. Il riconoscimento avviene sulla base della **verifica delle evidenze** e/o delle prove di valutazione riferite ai repertori ammessi, a seguito della compilazione della scheda di progettazione della valutazione e della scheda di realizzazione della validazione dell'intervento (Protocollo metodologico).

Fase 1

Verifica della pertinenza e adeguatezza delle evidenze raccolte.

Fase 2

Confronto dei risultati attesi/obiettivi di apprendimento con i repertori ammessi.

Fase 3

Accertamento del possesso delle competenze

- **Fase 3.1:** *eventuale somministrazione di prove di valutazione per confermare le competenze dichiarate;*
- **Fase 3.2:** *attribuzione dell'esito in base a criteri e indicatori precedentemente definiti.*

Supporto documentale:

- **Scheda di progettazione della valutazione** - scheda di realizzazione della validazione dell'intervento;
- **Elaborazione del documento di validazione.**
(ATTESTAZIONE DI PARTE SECONDA)

L'importanza della valutazione (1/2)

Perché la valutazione è fondamentale:

- **verifica il raggiungimento** degli obiettivi formativi;
- **misura** il livello di competenza acquisita;
- **supporta** il miglioramento continuo;
- **garantisce** trasparenza e coerenza nel processo IVC.



Elementi chiave della valutazione:

- **obiettivi** di apprendimento chiari e misurabili;
- **indicatori** di competenza;
- **evidenze** osservabili e documentabili;
- **strumenti** di valutazione strutturati (rubriche, griglie, prove pratiche).

L'importanza della valutazione (2/2)

Criteri quantitativi: misurano quanto il risultato atteso/obiettivo di apprendimento è stato raggiunto.

- Punteggi numerici;
- Percentuali di risposte corrette;
- Scale di livello (es. 1 - 5);
- Soglie minime di superamento;
- Indicatori misurabili e standardizzati.

Criteri qualitativi: valutano il risultato atteso/obiettivo di apprendimento viene dimostrato.

- Capacità di applicare conoscenze in contesti reali;
- Autonomia e responsabilità;
- Qualità della performance;
- Problem solving e capacità critica;
- Coerenza con standard professionali e/o comportamentali.

Una valutazione efficace delle competenze:

- combina dati numerici e giudizio professionale;
- utilizza rubriche descrittive con livelli di padronanza;
- assicura equità e coerenza nel processo di validazione.

Ricorda: l'AI è un alleato potente per definire in modo chiaro e accurato i criteri quantitativi e qualitativi delle prove di verifica.

Le attestazioni non semplici pezzi di carta ma...

Sono documenti di valore:

- Trasparenti;
- Tracciabili;
- Riconoscibili.



Identificano gli apprendimenti acquisiti
(Life Wide Learning)

- formali, non formali e informali;
- esperienze professionali e personali.



- rendendo visibili le competenze;
- costruendo il profilo professionale;
- favorendo orientamento e occupabilità;
- supportando percorsi di crescita continua.

Le attestazioni nel DM 115/2024

Documento di trasparenza → fase di Individuazione
Documento di validazione → fase Validazione

I cui elementi minimi in termini di contenuti saranno disciplinati nel Protocollo Metodologico sulla base di quanto stabilito dal D.lgs. 13/2013 e delle Linee guida del 2021.

La Certificazione delle competenze (ad oggi non operativa nel sistema delineato dal DM 115/2024) è **di competenza esclusiva degli Enti pubblici titolari regionali** (Regioni e Province autonome).

Prevede il rilascio di un Certificato di competenze/Qualifica o titolo professionale secondo il Repertorio nazionale.

In sintesi: applicazione del sistema IVC

Dare unitarietà al sistema:

anche se il processo IVC viene applicato in molti contesti e per diverse tipologie di destinatari, è fondamentale che ci sia una **coerenza e una standardizzazione**.

Tutto ciò comporta:

- **avere procedure chiare e omogenee** (o almeno riconoscibili e riconosciute) per l'Individuazione, la Validazione e la Certificazione;
- **garantire che gli attestati rilasciati siano riconosciuti** e abbiano lo stesso valore a livello nazionale ed europeo (EU) indipendentemente da dove o come siano stati ottenuti;
- **mantenere un quadro di riferimento comune** (Repertorio delle qualificazioni) che assicuri la comparabilità e la trasferibilità delle competenze.



Comprendere le differenze di approccio, di processo e di risultato...

Competenze acquisite in ambito formale	Competenze acquisite in ambito informale non formale (D.lgs. 13/2013 e DM 05/01/2021)	Competenze acquisibili in ambito non formale (DM 115/2024)
Poggia su un progetto, un'azione preventiva e programmata delle competenze da formare	Prevede una ricostruzione a posteriori delle competenze possedute	Prevede un'attività di Individuazione ex ante, in itinere ed ex post rispetto al corso
Prevede una valutazione in progress/finale aderente alle competenze identificate a priori	Prevede una «messa in trasparenza» e la produzione di evidenze delle competenze eventualmente validabili e certificabili che si presuppone già in possesso del richiedente	Prevede una «messa in trasparenza» delle competenze validabili intese come risultati attesi/obiettivi di apprendimento delle ADA di Atlante e/o dei quadri Unionali
Riguarda il mondo dell'istruzione e della formazione professionale Può essere legata ai servizi di politica attiva del lavoro	Riguarda le competenze acquisite al di fuori del sistema di istruzione e formazione. Può essere legata ai servizi di politica attiva del lavoro	Riguarda le competenze da acquisire al di fuori del sistema di istruzione e formazione. Può essere legata ai servizi di politica attiva del lavoro
Di norma la certificazione viene rilasciata da un soggetto pubblico (anche per il tramite di enti accreditati alla formazione)	Di norma la certificazione viene rilasciata da un soggetto pubblico anche per il tramite di enti accreditati definiti dalle regioni/province autonome. Il processo può interrompersi dopo l'Individuazione e/o la Validazione	Di norma la Validazione viene effettuata dagli enti titolari delegati per il tramite degli enti titolati, può interrompersi dopo l'Individuazione. Si ferma all'Individuazione per i framework non ancora ricompresi in Atlante del Lavoro. Si ferma all'Individuazione per alcune tipologie di enti titolati

Test finale

Test finale DM 115/2024 -
Domande





GRAZIE PER L'ATTENZIONE

