

## **Il Libretto Formativo del Cittadino: il percorso finora compiuto e le prospettive**

F. Campisi, E. Perulli, M. Santanicchia.

Luglio 2009

### **Indice**

1. Il Libretto Formativo del Cittadino: che cos'è e cosa non è
2. Il format del Libretto Formativo del Cittadino
3. La Sperimentazione in sintesi
4. Il Libretto nello scenario nazionale nella prospettiva della validazione
5. Il Libretto nello scenario europeo

### **Approfondimenti**

#### *Normativa di riferimento*

- Decreto Ministero del lavoro e delle politiche sociali 10 ottobre 2005.  
Documento tecnico di accompagnamento al *format* di Libretto Formativo del Cittadino.
- Il D.Lgs. 276/2003 attuativo della L. 30/2003.
- L. 30/2003.
- DM 174/2001.
- Accordo Stato-Regioni del 18 febbraio 2000.

### **Per saperne di più**

- Report Finale sulla Sperimentazione del Libretto Formativo del Cittadino, maggio 2008.
- OCSE Riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale Italy Background Report (2007) Italy Country Note (2008).
- Volume Isfol Il Libretto Formativo del Cittadino: dal Decreto 2005 alla sperimentazione, Collana Temi e Strumenti, 2007, Rubbettino.
- Area riservata allestita in fase sperimentale sul sito [www.nrpitalia.it](http://www.nrpitalia.it). E' possibile richiedere la password personale per accedervi.

## 1. Il Libretto Formativo del Cittadino: che cos'è e cosa non è

- **E' un documento istituzionale nazionale istituito** (Decreto Interministeriale 10 ottobre 2005) per **valorizzare e facilitare la "spendibilità" del complesso di competenze acquisite dall'individuo** nel suo percorso di apprendimento e di sviluppo professionale. La finalità del Libretto è quella di raccogliere-ricostruire, organizzare e documentare:
  - le diverse esperienze di apprendimento effettuate nell'istruzione, nella formazione, nel lavoro e nella vita quotidiana (apprendimento formale – non formale e informale; vedi Memorandum sull'istruzione e la formazione permanente per la definizione delle tre categorie dei modi di apprendere);
  - gli esiti di tali esperienze di apprendimento in termini di competenze acquisite.

Il modello di 'Libretto' è stato definito nell'ambito dei lavori di un Tavolo tecnico, promosso dal Ministero del Lavoro e comprendente anche il Ministero dell'Istruzione, le Regioni e le Province autonome (coordinate tramite il "Progetto Interregionale Competenze" e assistite dalla Tecnostruttura), le Parti Sociali e l'Isfol per l'assistenza tecnica ai lavori del gruppo.

- **E' stato oggetto di sperimentazione.** Il percorso di approvazione del Libretto si è concluso con l'intesa di una sperimentazione, che è stata condotta nel biennio 2006-2007 e che ha visto l'intervento dell'Isfol nelle funzioni di supporto tecnico-metodologico e monitoraggio (vedi paragrafo 3 *La Sperimentazione in sintesi*).
- **E' una iniziativa coerente con le strategie e gli strumenti UE a favore della trasparenza delle competenze e della mobilità delle persone** (Quadro europeo delle qualifiche EQF, Sistema per il trasferimento dei crediti nell'ambito della formazione professionale ECVET, Europass). Il Libretto in particolare può essere considerato il corrispettivo italiano del Portafoglio Europass: se Europass rappresenta infatti il "passaporto" delle qualifiche e delle competenze in Europa, il Libretto intende assolvere alla funzione di carta d'identità per muoversi sul territorio nazionale attraverso le diverse esperienze di apprendimento e lavoro.
- **E' uno strumento al servizio del cittadino-lavoratore, pensato per essere gestito e rilasciato dalle Regioni e Province autonome,** sulla base di:
  - una richiesta volontaria da parte del cittadino per il rilascio;
  - un processo di supporto alla compilazione a cura di operatori preposti;
  - una richiesta volontaria da parte del titolare del Libretto per l'aggiornamento dei contenuti.
- **E' utile per rispondere a diversi fabbisogni**

**Fabbisogno della Persona,** soprattutto in fasi transitorie della vita personale e professionale. Il Libretto può aiutare la persona a:

- sviluppare consapevolezza del proprio bagaglio culturale e professionale, ri-pensandolo e formalizzandolo "in termini di competenze" acquisite;
- rendere riconoscibili e trasparenti le competenze acquisite anche al di fuori dei contesti formali e sostenere in questo modo l'occupabilità e lo sviluppo professionale;
- stimolare un'abitudine alla documentazione delle esperienze anche non formali e informali;
- facilitare la rilevazione (attraverso il processo di supporto alla compilazione da parte di operatori esperti) degli aspetti più specialistici e quindi più qualitativi delle competenze che si possiedono;
- sostenere la prospettiva della validazione delle competenze non formali, ai fini del reingresso nei sistemi educativi-formativi e l'accesso al lavoro;

**Fabbisogno del Mercato del lavoro.** Il Libretto è funzionale al mercato del lavoro perché:

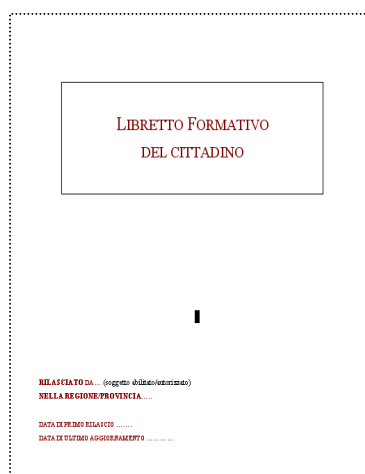
- traccia in modo omogeneo ed attendibile il percorso formativo e professionale del lavoratore, dando visibilità al patrimonio complessivo della persona (formalizzato secondo il linguaggio delle competenze) e ai suoi punti di forza in termini di specializzazione e qualità della *performance*;
- facilita la riconoscibilità delle competenze nei processi di inserimento (es. nei contratti di apprendistato) o mobilità lavorativa (es. nelle varie forme di contratto flessibile).

**Fabbisogno delle Istituzioni.** Il Libretto consente alle Istituzioni di:

- offrire un servizio utile alla concreta valorizzazione dei titoli, delle esperienze e delle competenze dei cittadini;
- favorire - anche in una dimensione europea - la visibilità delle competenze e delle esperienze maturate dagli individui in una logica di mobilità geografica e professionale e di apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

- **Non è un semplice elenco di informazioni.** Il Libretto costituisce un raccoglitore organizzato di informazioni sui titoli e le competenze della persona e si concentra sull'operazione di valorizzarne la connessione e l'unicità, in questo senso importante è il supporto dell'operatore nella fase di ricostruzione.
- **Non è uno strumento in auto-compilazione.** A differenza del CV Europass, che può essere liberamente scaricato e compilato dalla persona titolare, il rilascio del Libretto Formativo dipende da un processo ricostruttivo supportato da operatori esperti.
- **Non è uno strumento di certificazione delle competenze.** Nel Libretto confluiscono informazioni sulle competenze già certificate in ambito formativo e si possono ricostruire e documentare apprendimenti non formali e informali per valorizzarli e predisporre le condizioni per una loro successiva validazione/certificazione.

## 2. Il format del Libretto Formativo del Cittadino



Il Libretto si articola in **due sezioni**:

**La sezione 1** riguarda le principali informazioni anagrafiche, le diverse tipologie di esperienze professionali, i titoli di studio e di formazione professionale conseguiti. Nello specifico la sezione 1 è suddivisa in 4 riquadri:

1. Informazioni personali
2. Esperienze lavorative/professionali
3. Titoli di studio e formazione
4. Esperienze formative

### SEZIONE 1

1. INFORMAZIONI PERSONALI	
Nome e Cognome _____	
Codice Fiscale _____	
Sesso _____	
Data di nascita ____/____/____	
Comune ( o Stato estero) di nascita _____	
Provincia _____	
Nazionalità _____	
Comune di residenza _____	CAP _____
Provincia _____	
Indirizzo di residenza _____	
Comune di domicilio _____	CAP _____
Provincia _____	
Indirizzo di domicilio _____	
Numero di telefono cellulare _____	
Numero di Telefono _____	
Numero di Fax _____	
Indirizzo di posta elettronica _____	
2. ESPERIENZE LAVORATIVE / PROFESSIONALI (*)	
Tipologia contrattuale _____	
Data di inizio del rapporto di lavoro ____/____/____	
Data di cessazione del rapporto di lavoro ____/____/____	
Mansione svolta (qualifica SIL) _____	
Settore economico (codice ISTAT) _____	
Principali attività svolte _____	
Nome del datore di lavoro _____	
Indirizzo del datore di lavoro _____	

3. TITOLI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE (*)	
Titolo di studio _____	
(se in apprendistato, indicare se: apprendistato per il diritto dovere <input type="checkbox"/> apprendistato per l'alta formazione <input type="checkbox"/>	
Anno di conseguimento _____	
Nome dell'Istituto Scolastico/Ente/Università _____	
Sede dell'Istituto Scolastico/Ente/Università _____	
votazione conseguita (numeratore/denominatore) ____/____ <b>cum laude</b> _____	
ultimo anno frequentato (se abbandonato) _____	
anno di frequenza (se in corso) _____	
xxi esami sostenuti (se abbandonato o in corso) _____	
tirocinio/stage <input type="checkbox"/> Durata _____	
ente/azienda ospitante _____	
4. ESPERIENZE FORMATIVE (*)	
Titolo attività formative _____	
- se ottenuto in apprendistato indicare: apprendistato per il diritto dovere <input type="checkbox"/> apprendistato professionalizzante <input type="checkbox"/> apprendistato per l'alta formazione <input type="checkbox"/>	
- indicare se ottenuto in contratto di inserimento <input type="checkbox"/>	
Soggetto che ha erogato l'attività formativa _____	
Sede soggetto erogatore (comune o stato estero) _____ concluso nel _____	
durata ( specificare se in ore/giorni/mesi) _____ attestazione/ certificazione rilasciata o validata dall'ente pubblico _____ altre attestazioni _____	
tirocinio/stage <input type="checkbox"/> Durata _____	
ente/azienda ospitante _____	

- La **sezione 2 Competenze acquisite in percorsi di apprendimento** è dedicata alla "descrizione" del patrimonio di competenze della persona acquisite nei diversi contesti di vita e di lavoro. Questa sezione si articola in un unico riquadro strutturato in una tabella; per ogni competenza riportata si chiede di dettagliare:
  - Tipologia
  - Descrizione
  - Contesto di acquisizione
  - Periodo di acquisizione
  - Tipo di evidenze a supporto dell'avvenuta acquisizione delle competenze descritte.

**SEZIONE 2 –**

**Competenze acquisite in percorsi di apprendimento**

Tipologia (*)	Descrizione	Contesto di acquisizione (in quali percorsi/formazioni sono state sviluppate le competenze indicate)	Periodo di acquisizione (anno di nascita state sviluppate le competenze indicate)	Tipo di evidenze documentali a supporto dell'avvenuta acquisizione delle competenze descritte

(\*) In caso di competenze acquisite nell'ambito di percorsi di apprendimento formale, specificare l'articolazione in relazione alle tipologie di competenze individuate dall'accordo in Conferenza Unificata del 28.10.2004: competenze di base, competenze tecnico-professionali e trasversali. Per le Competenze di base derivanti da percorsi di istruzione e formazione si farà riferimento alle aree individuate dall'Accordo in Conferenza Unificata del 15.01.04: Area del linguaggio, Area tecnologica, Area scientifica, Area storico-socio-economica.

Il quadro di competenze ricostruito mediante il percorso assistito evidenzia quali competenze hanno già avuto una certificazione, in quanto esito di percorsi formativi formali, e quali, invece, pur emergendo quale componente importante del bagaglio della persona non sono state ancora validate e certificate. La sezione 2 quindi mette in trasparenza il diverso valore - ufficiale e sociale - delle competenze descritte.

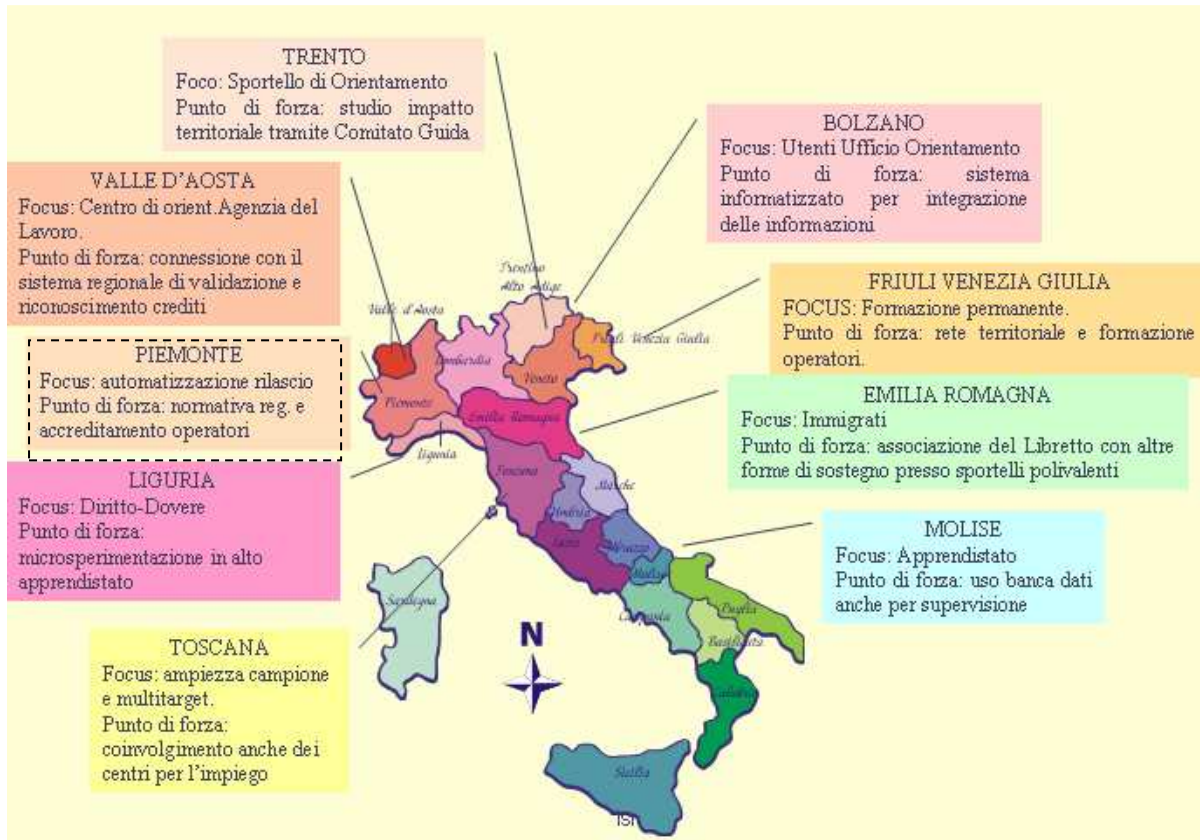
### 3. La Sperimentazione in sintesi

La Sperimentazione del Libretto Formativo del cittadino, supportata dall'Isfol da un punto di vista tecnico, è stata realizzata con una adesione volontaria da parte di 6 Regioni (Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Liguria, Molise, Toscana, Valle D'Aosta) e delle due Province autonome di Trento e Bolzano. A queste otto situazioni sperimentali si sono aggiunte altre Regioni che, pur non partecipando concretamente alla sperimentazione, ne hanno seguito le attività, come nel caso del Piemonte in cui si è lavorato su alcune precondizioni di sistema collegate al Libretto.

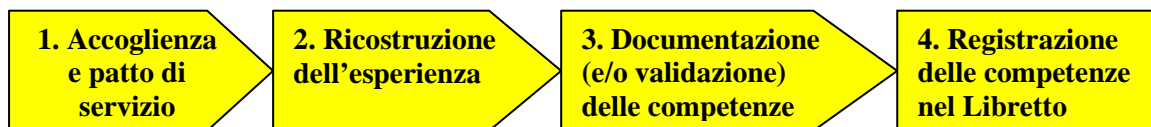
Complessivamente in fase sperimentale tra il 2006 e il 2007 sono stati coinvolti circa 100 operatori e compilati 350 Libretti di cui 160 disponibili sulla banca dati on-line allestita da Isfol su un'area riservata all'interno del sito web [www.nrpitalia.it](http://www.nrpitalia.it).

Ogni percorso di sperimentazione realizzato nelle diverse Regioni ha avuto una sua specificità per focus, target e collocazione del servizio e ha fornito elementi di riflessione complementari (vedi schema 1):

Schema 1. Mappa delle sperimentazioni regionali.



Nell'ambito della Sperimentazione è stato definito uno specifico **percorso** per l'erogazione del Libretto in diversi ambiti; il Libretto infatti è uno strumento duttile che può trovare spendibilità in molteplici contesti: presso organismi che operano nella formazione professionale (iniziale, permanente e continua), nei servizi per l'impiego e nei centri e negli uffici di orientamento. La sua funzionalità è connessa ad un **percorso** strutturato, tale da garantire pratiche omogenee ed efficaci. Le fasi identificate sono 4:



Ogni fase individuata è stata approfondita nei suoi elementi di peculiarità e - nella prospettiva della funzione di supporto svolta dall'operatore - sono state definite le competenze fondamentali necessarie alla gestione del percorso stesso. Il formato utilizzato è quello dell'unità di competenze (UC). Le UC sono oggetto della Tabella 1:

Tabella 1. Competenze individuate per la gestione del percorso di rilascio.

QUADRO DI UNITÀ DI COMPETENZE		
N.	U.C.	Competenze
1	Gestire l'accoglienza, l'informazione e la promozione del libretto formativo del cittadino	<p>predisporre i materiali informativi sul servizio offerto</p> <p>realizzare sessioni collettive di informazione e promozione del libretto formativo e del servizio di supporto alla compilazione</p> <p>accogliere il cliente-utente, analizzandone e riconoscendone le motivazioni e le aspettative</p> <p>erogare informazioni sulle caratteristiche del libretto formativo del cittadino e del servizio offerto, finalizzate anche alla stipula di un 'patto di servizio'</p>
2	Supportare la ricostruzione dell'esperienza e delle competenze	<p>supportare il cliente-utente nella ricostruzione della propria biografia formativa e professionale</p> <p>supportare il cliente-utente nell'individuazione e descrizione delle competenze acquisite</p> <p>organizzare le informazioni ricevute in vista della redazione del libretto formativo del cittadino</p>
3	Supportare il cliente-utente nel documentare le esperienze e le competenze mediante evidenze	<p>supportare la ricerca ed il reperimento da parte del cliente-utente delle necessarie evidenze documentali di supporto</p> <p>supportare il cliente-utente nella verifica della corrispondenza e completezza tra le evidenze documentali prodotte e le informazioni raccolte nella ricostruzione dell'esperienza formativa e professionale</p> <p>organizzare la documentazione</p>
4	Supportare il cliente-utente nella registrazione dei dati e nella compilazione del libretto formativo	<p>supportare il cliente-utente nella redazione delle due sezioni del libretto formativo del cittadino</p> <p>valutare insieme al cliente-utente i possibili sviluppi della attività svolta</p> <p>valutare la soddisfazione del cliente-utente</p>

Oltre alle competenze per la gestione del processo di rilascio sono stati anche individuati, in base ai **tre ambiti** di applicabilità del dispositivo, degli elementi minimi di omogeneità che i diversi percorsi di rilascio dovrebbero avere (vedi Tabella 2):

Tab. 2. Elementi minimi di omogeneità che i diversi percorsi di rilascio dovrebbero avere

AMBITO	SITUAZIONE TEMPORALE	TARGET	MODALITA'
<b>1. Formazione Professionale</b>	All'inizio di un percorso formativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Giovani</li> <li>▪ Apprendisti</li> <li>▪ Adulti</li> </ul>	due colloqui di 40 min. /1 ora
	Al termine di un percorso formativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Giovani</li> <li>▪ Apprendisti</li> <li>▪ Adulti</li> </ul>	due colloqui di 40 min. /1 ora

<b>2. Centri per l'Impiego</b>	Nella fase di matching tra domanda e offerta	▪ Disoccupati immediatamente occupabili	due colloqui di 40 minuti
	Nella fase di accompagnamento al lavoro	▪ Disoccupati non immediatamente occupabili	due o più colloqui della durata di 1 ora e più
<b>3. Centri ed uffici di Orientamento</b>	Al termine del percorso orientativo	▪ Giovani ▪ Adulti ▪ Soggetti svantaggiati	due o più colloqui della durata di 1 ora e più

E' stata inoltre definita una **piattaforma metodologica** costruita dall'Isfol e condivisa tramite la Sperimentazione, comprendente oltre alle UC standard anche:

- **Linee Guida per la compilazione del Libretto;**
- **Manuale e strumenti metodologici per la formazione a distanza o in presenza degli operatori;**
- **Sito web completo di banca dati nella quale è possibile effettuare la compilazione dei Libretti on line e la successiva stampa nonché il conseguente tracciamento e monitoraggio dei dati.**

Proprio sulla base delle sperimentazioni condotte e della piattaforma metodologica costruita è stato possibile da parte dell'Isfol garantire supporto tecnico anche ad altre due Regioni, Lazio e Sardegna, che solo recentemente hanno avviato il loro percorso sperimentale.

#### **4. Il Libretto nello scenario nazionale nella prospettiva della validazione**

Il tema della validazione degli apprendimenti non formali e informali nel nostro Paese è già da molti anni al centro del dibattito socio-istituzionale e sono molteplici le esperienze di validazione maturate in contesti regionali, locali, settoriali e nell'ambito di filiere specifiche:

- Alcune Regioni (Basilicata, Emilia Romagna, Piemonte, Provincia Autonoma di Trento, Veneto, Valle d'Aosta) hanno definito politiche e strategie operative a favore della validazione degli apprendimenti non formali e informali per il riconoscimento di crediti formativi all'interno di specifici percorsi di apprendimento formale o per l'acquisizione di titoli e certificati ufficiali.
- Le filiere più innovative e rilevanti sul piano dell'apprendimento permanente, IFTS e EDA, si sono dotate di linee guida nazionali per la validazione dell'apprendimento in ingresso ai percorsi.
- Nei percorsi universitari è previsto il riconoscimento di competenze maturate sul lavoro, in stage o in attività culturali, di volontariato, di servizio civile.

Nonostante queste esperienze realizzate, il percorso da compiere nella direzione di un sistema di validazione degli apprendimenti che possa dirsi "integrato" a livello nazionale è però ancora lungo.

La strategia nazionale sul tema, strettamente collegata al processo di recepimento del Quadro Europeo EQF, si collega attualmente ai lavori in corso nell'ambito del Tavolo tecnico per la costruzione del *Sistema nazionale di standard minimi professionali*, promosso dal Ministero del Lavoro (che coinvolge anche Ministero dell'istruzione, Regioni e Province Autonome, Coordinamento delle Regioni, UPI e ANCI, Parti sociali oltre ad Isfol e Tecnostruttura per il supporto tecnico) sono prioritariamente finalizzati alla definizione di un sistema omogeneo sul piano nazionale che consenta ai singoli individui, lungo il corso della vita, di capitalizzare l'esperienza non formale ed informale, attraverso la validazione delle competenze "comunque acquisite".

Il sistema in corso di definizione dovrebbe in particolare favorire lo sviluppo di processi di inclusione sociale, con riferimento alle "fasce deboli" o comunque a soggetti non dotati di ordinarie relazioni con il mercato del lavoro. In questa logica si sta effettuando un'analisi dei processi di lavoro e una conseguente lettura e classificazione degli elementi informativi derivanti da tale analisi, orientata alla definizione di "figure professionali a banda larga", in grado di rappresentare il maggior numero possibile di profili coerenti tra di loro, come risorsa di integrazione di sistema. Di recente è stata conclusa la sperimentazione condotta sulle

due Aree Economico-Professionali del *Turismo* e del *Metalmeccanico*. Le "figure a banda larga" e le singole unità di competenza che le compongono sono collegate ai livelli del Quadro EQF.

A supporto del processo di recepimento dell'EQF in Italia sta anche lavorando il *National Coordination Point EQF* (NCP), recentemente designato presso l'Isfol con provvedimento del Ministero del Lavoro. In risposta ad una precisa richiesta avanzata dall'UE a tutti i Paesi membri l'NCP si sta avviando a lavorare in rete con gli altri Punti EQF europei per far fronte al meglio e tempestivamente all'esigenza di gestire con trasparenza e coerenza il processo di correlazione delle qualifiche nazionali ai livelli del Quadro EQF. Il *National Coordination Point EQF* promuoverà in particolare la partecipazione di tutte le parti interessate al processo di raccordo EQF-NQF (Istituzioni, Istituti di istruzione e formazione professionale, Università, Parti sociali, attori strategici nei diversi settori, esperti in materia di comparazione e uso delle qualifiche a livello europeo, ecc.) e faciliterà l'accesso alle informazioni, fornendo orientamenti chiari a tutti i soggetti coinvolti nel processo.

A questa strategia di valorizzazione delle competenze comunque acquisite a sostegno dell'occupabilità, riproposta dal Ministero del Lavoro nel Libro Verde sul Futuro Modello Sociale, si collega il Libretto Formativo del Cittadino e in linea di coerenza con le esigenze di rappresentazione-validazione-certificazione delle competenze acquisite in ambito lavorativo, sono state recentemente avviate dall'Isfol in raccordo con il Ministero del Lavoro le attività di:

- analisi delle buone pratiche realizzate nei diversi Paesi europei per il riconoscimento e la certificazione delle competenze maturate in contesti di lavoro o di alternanza formazione/lavoro;
- ricerca/azione sulla *Applicabilità del Libretto Formativo del cittadino nei contesti aziendali quale strumento di trasparenza e analisi dei processi di apprendimento individuali e collettivi*. Nello specifico si provvederà attraverso questa ricerca ad indagare, da un punto di vista qualitativo, il possibile impatto (vantaggi, criticità, fabbisogni) della fruizione/utilizzo del Libretto Formativo da parte delle imprese;
- studio istruttorio e di fattibilità dell'impianto informativo del Libretto in funzione di una possibile integrazione/interfacciamento nel più complesso quadro informativo dei sistemi di *welfare* (in campo occupazionale, previdenziale e sanitario), tenendo conto degli altri sistemi informativi affini previsti in ambito nazionale (ad es. Anagrafe degli studenti), nonché dei linguaggi e classificazioni proposti sia in ambito nazionale tramite il lavoro degli Standard professionali sia in ambito europeo (learning outcomes, EQF, ECVET, Europass).

## 5. Il Libretto nello scenario europeo

Il tema delle azioni pratiche necessarie all'implementazione di sistemi nazionali di validazione dell'apprendimento non formale e informale e delle condizioni per un effettivo livello d'uso di tali sistemi, sono ormai da tempo al centro del confronto europeo nell'ambito di attività di *peer learning*. Le questioni chiave:

- come costruire sistemi di validazione che siano largamente accettati, promossi e utilizzati da istituzioni, cittadini, lavoratori?
- quale deve essere il ruolo delle imprese in questo processo?
- come realizzare una proficua azione di motivazione e orientamento dei possibili beneficiari dei processi di validazione?

La risposta a questi interrogativi è tutt'altro che semplice e necessita del contributo, in termini di buone prassi, di tutti i Paesi europei.

In relazione al nostro contesto nazionale, l'implementazione del Libretto Formativo è considerata una pratica di grande interesse da parte della Commissione Europea, in quanto in linea con l'insieme delle strategie e degli strumenti in materia di trasparenza dei titoli e delle competenze comunque acquisite e nella logica della mobilità e dell'ampliamento delle opportunità di riconoscimento dei saperi. Anche l'OCSE nel quadro della sua indagine in materia di riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale ha scelto il Libretto come caso di studio per l'Italia, rappresentando e sottolineando nei relativi Report (2007 e 2008) gli elementi di innovatività e potenzialità.

In senso generale il 'Libretto' appartiene ad una strategia complessiva che l'Isfol segue e sostiene partecipando in qualità di membro dell'*EQF Advisory Group* e in rappresentanza del Ministero del Lavoro alle occasioni di confronto a livello europeo su questi temi. Fra le più recenti quelle relative al *Cluster for Recognition of Learning Outcomes* (VII incontro del gruppo tecnico di lavoro, Bruxelles 7-8 maggio 2009;



*Peer learning activity* su "L'approccio per *Learning Outcomes* come ponte fra i sistemi VET e Istruzione superiore accademica e non accademica", Berlino 15-16 giugno 2009) e quella dell'*Adult Learning (Peer learning activity on Validation of Adult Learning)*, Praga 21-24 giugno 2009).

In queste occasioni, l'istanza di base dello strumento Libretto, riguardante l'evidenziazione delle competenze in funzione del *matching* tra sistema delle competenze professionali e personali e sistema lavoro, sono risultate coerenti con gli sforzi che si stanno realizzando sulla base di una comune consapevolezza: solo una struttura integrata, comprendente sistema standardizzato delle qualifiche, sistema delle professioni, accanto a sistemi e strumenti di documentazione e informazione condivisi, potrà garantire il successo dei processi di validazione.

Solo per fare degli esempi, dal punto di vista dello sforzo di integrazione dei sistemi, risulta interessante il Sistema di validazione in via di implementazione nella Repubblica Ceca. Esso è costruito su tre pilastri, che sempre più riescono a interfacciarsi tra loro: l'NQF (Sistema Nazionale delle Qualifiche), definito sulla base di un complesso processo di cooperazione e mediazione con le imprese e gli altri *stakeholder* coinvolti nel processo; l'NSO (Sistema Nazionale delle Occupazioni), che fa da ponte tra mercato del lavoro e l'NQF, descrivendo in modo standardizzato le professioni e garantendo un controllo sistematico sulle dinamiche evolutive del mercato del lavoro; ed infine gli SSC (*Council* per la determinazione delle competenze di settore), che rispondono ai bisogni del sistema NQF-SNO di avere informazioni settoriali specifiche e aggiornate per la definizione e l'aggiornamento di standard che siano rispondenti al mercato del lavoro.

In merito allo sforzo di promozione e comunicazione verso i potenziali beneficiari della prospettiva della validazione, può essere evidenziata l'esperienza danese, dove il Ministero dell'Educazione ha realizzato tutta una serie di iniziative per il coinvolgimento delle parti sociali, ha organizzato campagne di comunicazione via web, tv, conferenze, seminari, ecc. e ha messo a punto strumenti per la documentazione delle competenze quali il portafoglio *on line* per gli apprendimenti non formali e l'*handbook* delle competenze nel contesto dell'educazione degli adulti e della formazione continua; è stato inoltre allestito un *National Knowledge Centre for validation of prior learning*.

Quella della validazione è prassi ormai acquisita dal 1999 in Portogallo, sulla base del Sistema Nazionale di Validazione. Esso è strutturato su di un catalogo di qualifiche che vengono aggiornate e monitorate con il supporto dei *Sector Councils for Qualification*. Il sistema si basa inoltre su un *Network di Opportunity Centres*. Ogni qualifica è organizzata sulla base di: un profilo occupazionale definito in termini di Learning outcomes; uno standard formativo per il conseguimento di quella qualifica e uno standard per il riconoscimento, validazione e certificazione delle competenze. All'interno degli *Opportunity Centres* si confronta lo stato delle competenze in possesso degli adulti con gli standard nazionali e poi si offre formazione in orari flessibili con durata variabile.

In virtù della diversità fra i sistemi di istruzione, formazione e lavoro e delle problematiche di ogni singolo Paese in relazione all'occupabilità dei cittadini, il confronto nei tavoli tecnici europei offre la valida opportunità di acquisire informazioni, prassi e strumenti trasferibili da un contesto all'altro e di tessere relazioni funzionali alla loro implementazione a livello nazionale, in una logica di network.