

Il libretto formativo del cittadino

Presentazione

Il 'Libretto formativo del cittadino' raccoglie informazioni, dati e attestazioni riguardanti le esperienze di tipo educativo/formative e lavorative, effettuate anche in ambito sociale, ricreativo o familiare da ogni individuo.

È stato istituito nell'ambito del percorso attuativo della "legge Biagi". Il Decreto legislativo n. 276/2003 lo definisce come lo strumento di registrazione delle "competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, la formazione in contratto di inserimento, la formazione specialistica e la formazione continua svolta durante l'arco della vita lavorativa ed effettuata da soggetti accreditati dalle regioni, nonché delle competenze acquisite in modo non formale e informale secondo gli indirizzi della Unione Europea in materia di apprendimento permanente, purché riconosciute e certificate".

Responsabili del rilascio del Libretto sono le Regioni, che possono delegare ad altri soggetti. Responsabile dell'aggiornamento del Libretto è essenzialmente l'individuo, che ne è titolare.

La finalità prioritaria del Libretto riguarda la persona, essendo questo strumento al servizio del cittadino in generale ed in particolare per il cittadino-lavoratore per renderne riconoscibili e trasparenti le competenze acquisite, e renderle quindi utilizzabili, soprattutto in "situazioni di transito" e cambiamento nel contesto di lavoro o di formazione.

Il libretto conferisce valore di scambio al patrimonio di competenze acquisite. Non ha, pertanto, una "valenza burocratica" quanto l'intento di far emergere tale patrimonio nella sua integrità, rispettando l'unicità della persona.

Il libretto rappresenta, dunque, un raccoglitore di informazioni aggregate ed "evolutive" delle competenze della persona e, in quanto tale, si distingue da altri strumenti di raccolta dati più "statici" e frammentati. È da tener presente, infine, che questo strumento, risultante da un confronto tra tutti gli attori istituzionali e non, propone un format omogeneo a livello nazionale e trasversale ai diversi sistemi che governano l'istruzione, la formazione e il lavoro nel nostro Paese.

Certificazione delle competenze

Per competenza certificabile, ai sensi dell'art. 1 del decreto ministeriale 174/2001, si intende un insieme strutturato di conoscenze e di abilità, di norma riferibili a specifiche figure professionali, acquisibili attraverso percorsi di formazione professionale, e/o esperienze lavorative, e/o autoformazione, valutabili anche come crediti formativi.

Gli standard minimi di competenza, al fine di garantire omogeneità al sistema ed in relazione ai diversi settori produttivi debbono comprendere:

- a) il riferimento alla figura o gruppi di figure professionali e alle attività o aree che le caratterizzano;*
- b) la descrizione delle competenze professionali e i criteri per la valutazione del possesso di tali competenze;*
- c) l'individuazione della soglia minima riferita al possesso delle competenze.*

È competenza delle Regioni la definizione dei percorsi formativi in termini di contenuti e di metodologie didattiche.

Al fine di consentire flessibilità e adattabilità al sistema, in relazione alle esigenze territoriali, le Regioni possono ulteriormente integrare gli standard minimi nazionali.

Gli standard minimi nazionali sono soggetti ad aggiornamento periodico, in particolare per rispondere a richieste in proposito avanzate dalle Regioni.

La funzione della certificazione delle competenze è svolta dalle Regioni che, sempre nell'ambito della loro autonomia normativa e regolamentare, ne disciplinano le procedure di attuazione, tenuto conto degli standard minimi fissati a livello nazionale e dei principi di cui al successivo

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Direzione Generale per le Politiche per l'Orientamento e la Formazione, in adempimento a quanto previsto dall'Accordo Stato Regioni del 18 febbraio 2000 - all. b - ha elaborato il D.M. 174/2001 che definisce le procedure per l'avvio di un sistema nazionale di certificazione di competenze nella formazione professionale, al fine di garantire la trasparenza dei percorsi formativi e di permettere la realizzazione delle "passerelle" tra i diversi sistemi.

A chi è utile

Il Libretto è utile e fruibile per il mercato del lavoro e per il sistema dell'istruzione e formazione, ma è primariamente uno strumento di valorizzazione della persona, riconoscibile dalle istituzioni per la garanzia e la tutela dei soggetti.

In particolare:

a) È utile per la persona

Il Libretto formativo rappresenta, per la persona, uno strumento di comunicazione che risponde a tre obiettivi principali:

- *fornire informazioni sul soggetto e sul suo curriculum di apprendimento formale e non formale per la ricerca di un lavoro, per la mobilità professionale e per il passaggio da un sistema formativo all'altro;*
- *rendere riconoscibili e trasparenti competenze comunque acquisite e potenzialità professionali;*
- *orientare gli individui nelle scelte di vita e nei progetti professionali.*

b) È utile per il mercato del lavoro

Per il mercato del lavoro e per il sistema delle imprese, il Libretto formativo, rappresenta uno strumento di informazione, finalizzato a:

- *facilitare la riconoscibilità di professionalità e competenze individuali all'interno di un processo di inserimento (ad esempio nei contratti di apprendistato) e mobilità lavorativa (ad esempio nelle varie forme di contratto flessibile);*
- *evidenziare il percorso formativo e professionale del soggetto, con particolare attenzione alle potenzialità, alle aspirazioni e ai livelli di eccellenza ottenuti.*

c) È utile per le Istituzioni

Per le istituzioni locali e per il sistema dell'istruzione e formazione professionale, il Libretto formativo, rappresenta uno strumento di garanzia e formalizzazione, finalizzato a:

- *valorizzare i sistemi di certificazione e riconoscimento, in atto nei sistemi dell'istruzione e della formazione professionale;*
- *garantire la trasparenza e la leggibilità delle informazioni e dei dati formativi e professionali di un soggetto anche in una dimensione europea, facilitando la flessibilità e la personalizzazione dei percorsi;*
- *garantire la visibilità delle competenze e delle esperienze maturate dagli individui in una logica di mobilità geografica e professionale e di apprendimento su tutto l'arco della vita.*

FONTI NORMATIVE

La previsione della realizzazione di un "libretto formativo" è contenuta in vari provvedimenti normativi nazionali a partire dall'Accordo Stato-Regioni del 18 febbraio 2000 che, all'allegato B, individua nel libretto formativo del cittadino lo strumento per "documentare il curriculum formativo e le competenze acquisite" dalle persone.

Il DM 174/2001 ribadisce che nel libretto formativo sono riportate le certificazioni delle competenze effettuate: a) al termine di un percorso di formazione professionale di norma finalizzato all'acquisizione di una qualifica; b) in esito a percorsi di formazione parziale ovvero in caso di abbandono precoce del percorso formativo o in percorsi che non conducono all'acquisizione di qualifica; c) a seguito di esperienze di lavoro e di autoformazione su richiesta degli interessati.

Il D.Lgs. 276/2003 attuativo della L.30/2003 integra quanto previsto dall'Accordo del 2000 e dal DM 174/2001, prevedendo che:

- *la definizione del libretto avvenga di concerto tra il MLPS, il MIUR previa intesa con la Conferenza Unificata Stato-Regioni e sentite le parti sociali;*
- *in esso siano registrate "le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, la formazione in contratto di inserimento, la formazione specialistica e la formazione continua svolta durante l'arco della vita lavorativa ed effettuata da soggetti accreditati dalle regioni, nonché le competenze acquisite in modo non formale e informale secondo gli indirizzi della Unione europea in materia di apprendimento permanente, purché riconosciute e certificate"*

A seguito di quanto previsto dall'art. 2 comma i del citato D.lgs. il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha costituito un gruppo di lavoro con il compito di:

- *individuare gli elementi costitutivi di una proposta di libretto formativo inteso come strumento per la messa in trasparenza delle competenze, prendendo atto e, quindi, tenendo conto:*
 - a) dei vincoli e dei limiti attualmente costituiti dallo stato ancora non definito del confronto a livello nazionale sul tema degli standard minimi, del riconoscimento e della certificazione delle competenze;*
 - b) delle indicazioni comunitarie in materia di trasparenza delle qualifiche e dei titoli (in particolare della Decisione del 15/12/2004 "Quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze - Europass);*
 - c) di quanto già sviluppato in contesti specifici in tema di messa in trasparenza delle competenze (in particolare rispetto ad esperienze regionali);*
- *delineare e definire nel dettaglio la proposta di libretto, unitamente a quella relativa ad una sua prima sperimentazione nelle Regioni e Province Autonome.*

COMPITI DELLE REGIONI E DELLE PROVINCE AUTONOME

Le Regioni e le Province autonome sono i soggetti titolari del rilascio del libretto formativo.

Ciascuna Regione e Provincia autonoma dovrà individuare le tipologie di soggetti preposti a supportare la persona - almeno nella fase di introduzione e sperimentazione dello strumento - nella compilazione ed aggiornamento del libretto formativo, garantendone, mediante idonee misure di controllo, la effettiva capacità e competenza a svolgere il servizio.

In particolare, esse dovranno garantire i seguenti requisiti minimi:

- *che nell'attivazione del libretto i soggetti autorizzati ad assistere i singoli individui abbiano le competenze professionali necessarie per instaurare una corretta relazione con gli stessi;*
- *che rispettino il carattere volontario dello strumento e, quindi, delle scelte che la persona opera rispetto a ciò che intende mettere in trasparenza;*
- *che mantengano costantemente centrale la prospettiva di valorizzazione dell'individuo, anche al fine di orientarlo nei progetti professionali e nelle scelte di vita, o indirizzarlo in percorsi per la successiva validazione delle competenze non ancora certificate.*

Le Regioni e le Province autonome dovranno, inoltre, garantire, in coerenza con il piano di attivazione ed implementazione dello strumento che verrà definito congiuntamente agli altri attori istituzionali e non, a livello nazionale e, nell'ambito di esso, delle relative azioni realizzate a livello regionale, la massima diffusione ed informazione circa le caratteristiche dello strumento stesso presso i potenziali utilizzatori.