

Creare l'Ecosistema per la valorizzazione digitale delle competenze

Marcello Bogetti, SAA - School of Management - Università di Torino

marcello.bogetti@unito.it



**Comunità per la valorizzazione degli apprendimenti, la creazione di linguaggi
referenziati al sistema Atlante, l'emersione di fenomeni utili alla
riduzione del mismatch**

28 giugno 2023, Roma

Centro Congressi Cavour

Organizzato da:



In collaborazione con:





INTERPRETARE IL MERCATO DEL LAVORO

Organizzato da:



In collaborazione con:



IL MERCATO DEL LAVORO E' UN MERCATO? ASIMMETRIE E MISMATCHING INFORMATIVO

OFFERTA
DI LAVORO



DOMANDA
DI LAVORO

- Il mercato del lavoro è un mercato «**imperfetto**»
- Domanda e offerta di lavoro si incrociano sulla base di **informazioni parziali e incomplete («mismatching informativo»)**
- La disponibilità di informazioni è «**asimmetrica**»
- La ricerca avviene sulla base di «**segnali**» che l'offerta in particolare «emette»
- La ricerca è tanto più difficile quanto maggiore è la componente «**soft**» delle competenze richieste
- La ricerca è tanto più difficile quanto maggiore è la componente **informale** del processo di acquisizione delle competenze
- Ruolo cruciale dei meccanismi di **referral**
- Ruolo cruciale della **osservazione** diretta ripetuta nel tempo

Organizzato da:



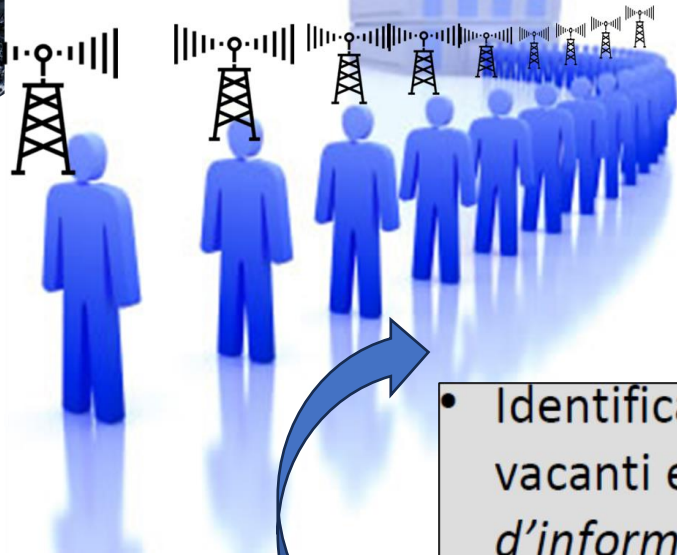
In collaborazione con:



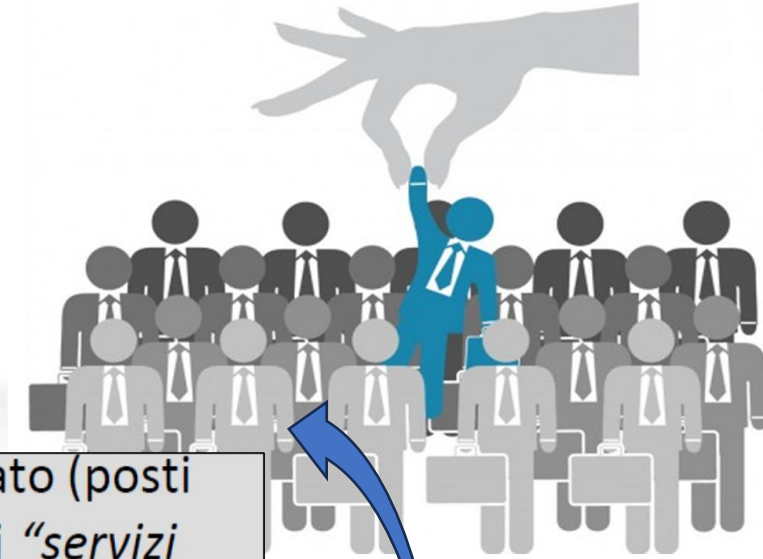
- *La teoria di Spence.* Nel 1973 il premio Nobel per l'economia M. Spence elaborò un modello, basato sul mercato del lavoro, in cui dimostrava che informazioni convenzionali, come livello di educazione, età, esperienza di un individuo, costituiscono dei **segnali** per il datore di lavoro durante le fasi di contrattazione e di assunzione.
- Spesso, infatti, un **datore di lavoro assume i propri dipendenti in condizioni di incertezza, poiché ha una conoscenza solo parziale dell'effettiva produttività e delle capacità individuali del futuro dipendente.**
- Spence distingue, in particolare, gli attributi riferiti agli individui presenti sul mercato del lavoro in «fissi», come l'età, il sesso e la razza, e «variabili», ossia modificabili attraverso comportamenti e investimenti effettuati dall'individuo, come l'esperienza, il livello di educazione e le capacità. Questa seconda categoria fornisce, secondo Spence, il segnale che aiuta il datore di lavoro a definire la distribuzione di probabilità della produttività del futuro dipendente.

RECLUTAMENTO

SELEZIONE



«SEGNALI» EMESSI
DALLA OFFERTA DI
LAVORO

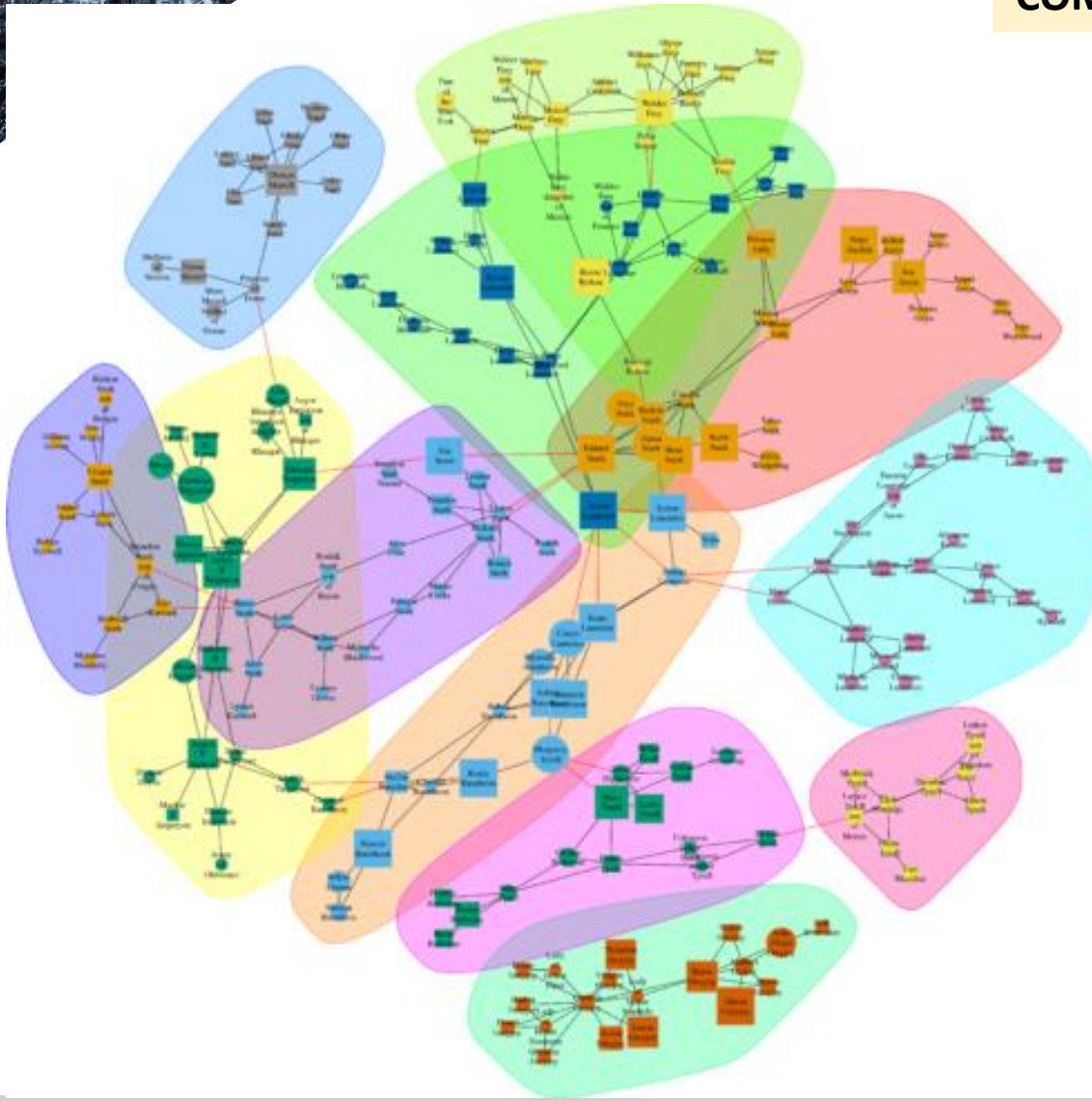


- Identificare le opportunità sul lato opposto del mercato (posti vacanti e candidati “adatti”) mediante il ricorso a vari “servizi d’informazione” capaci di superare il carattere privato dell’informazione circa la loro esistenza (ricerca d’informazioni al “margin estensivo”)
- Valutare l’adeguatezza di ognuna delle opportunità identificate mediante strumenti di valutazione comparata (sequenziale per i lavoratori, sinottica per i datori di lavoro) capaci di superare l’asimmetria informativa e d’interessi circa la loro effettiva qualità (ricerca d’informazioni al “margin intensivo”).

AGIRE SUL MISMATCHING INFORMATIVO PER RISPONDERE AL MISMATCHING DOMANDA OFFERTA DI LAVORO

- La durata del **periodo di disoccupazione** si correla negativamente con la probabilità di essere positivamente valutati per un colloquio di lavoro e per una assunzione (*«scarring effect»*)
- **Tratti** quali genere, titolo di studio, razza tendono anche essi ad essere considerati come segnali negativi (*«effetto stigma»*)
- Cosa vien considerato come «segnale positivo o negativo» è frutto di «convenzioni sociali» (**economia della convenzioni**)
- L'Economia delle convenzioni (EC) è un programma di ricerca nato in Francia nella seconda metà degli anni '80 per studiare l'importanza dei criteri di valutazione nella vita economica, più precisamente, nel **coordinamento delle azioni in situazioni di incertezza** più o meno radicale. L'EC mira ad esplorare una **pluralità di forme di coordinamento, ben al di là del mercato e delle gerarchie**, ed una **pluralità di criteri di valutazione** che permettono il giudizio sulla qualità di un bene scambiato e sulla qualità di chi scambia
- Ogni convenzione di qualità nel mercato del lavoro crea il suo **profilo di lavoratore “buono”** e, in negativo, il suo inoccupabile, le cui probabilità di accesso al lavoro sono minori mentre attorno al primo si creano inevitabili tensioni
- *«Il mercato del lavoro è una costruzione sociale»* R. M. Solow
- Introdurre la dimensione **«demand side»** oltre a quella dominante nelle politiche del lavoro che sono esclusivamente *«supply side»*

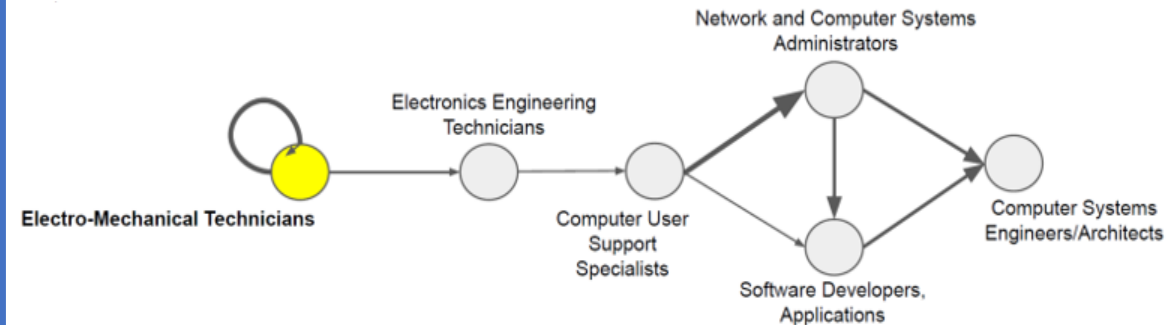
MERCATO DEL LAVORO COME «COMPLEX ADAPTIVE SYSTEM»



Vacancy Chain

Origin	New Wage Group				
	1	2	3	4	5
Wage Group 1	41.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Wage Group 2	25.0%	52.9%	0.0%	0.0%	0.0%
Wage Group 3	4.8%	22.1%	46.6%	0.0%	0.0%
Wage Group 4	2.2%	1.5%	18.5%	47.3%	0.0%
Wage Group 5	0.0%	0.3%	2.4%	13.3%	34.5%
Unemployed	2.9%	3.8%	9.7%	15.8%	24.7%
Out of Labor Force	4.0%	3.8%	7.5%	13.5%	30.5%
In-Migrant	20.1%	15.6%	15.4%	10.0%	10.2%
Column Sum	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Career Path





MICROCREDENZIALISMO

LA CRISI DEL CREDENZIALISMO

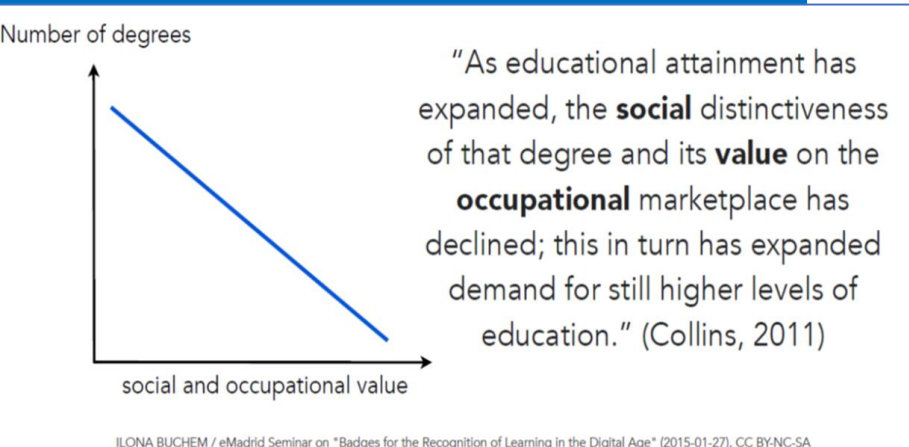
Un'efficace cultura dell'apprendimento permanente è fondamentale per garantire che tutti abbiano le conoscenze, le abilità e le competenze necessarie per prosperare nella loro vita personale e professionale.

Le **microcredenziali** certificano i risultati formativi di una **breve esperienza di apprendimento**, come ad esempio un corso o una formazione di breve durata.

Sono tuttavia anche particolarmente idonee a mettere in trasparenza e validare competenze acquisite in **contesti non formali e informali**

Costituiscono un modo flessibile e mirato per aiutare le persone a **sviluppare le conoscenze, abilità e competenze** di cui hanno bisogno per il loro sviluppo personale e professionale

Occorre tuttavia **garantire la qualità**, la trasparenza, la comparabilità, il riconoscimento e la trasferibilità delle microcredenziali per sfruttarne appieno le potenzialità.



Organizzato da:



In collaborazione con:





I «CREDENTIAL ECO-SYSTEM»

Organizzato da:



In collaborazione con:



Making Skills Transparent

Credential Engine is a non-profit on a mission to map the credential landscape with consistent information and fuel the creation of resources that empower individuals to find the best pathways.



Watch the Explainer

1.076
MILLION

Credentials in the U.S.



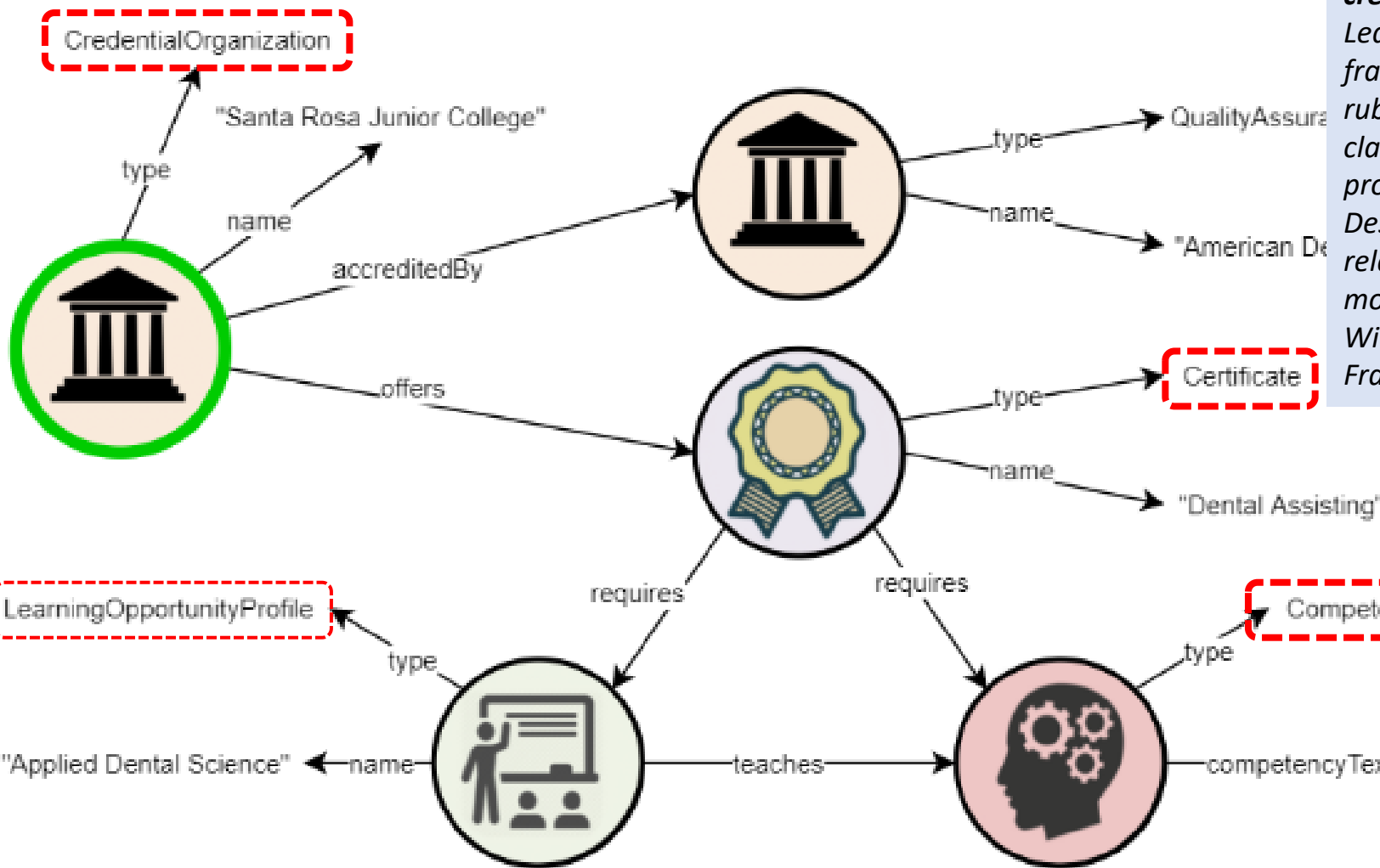
\$2.13
TRILLION

Spent in education and training

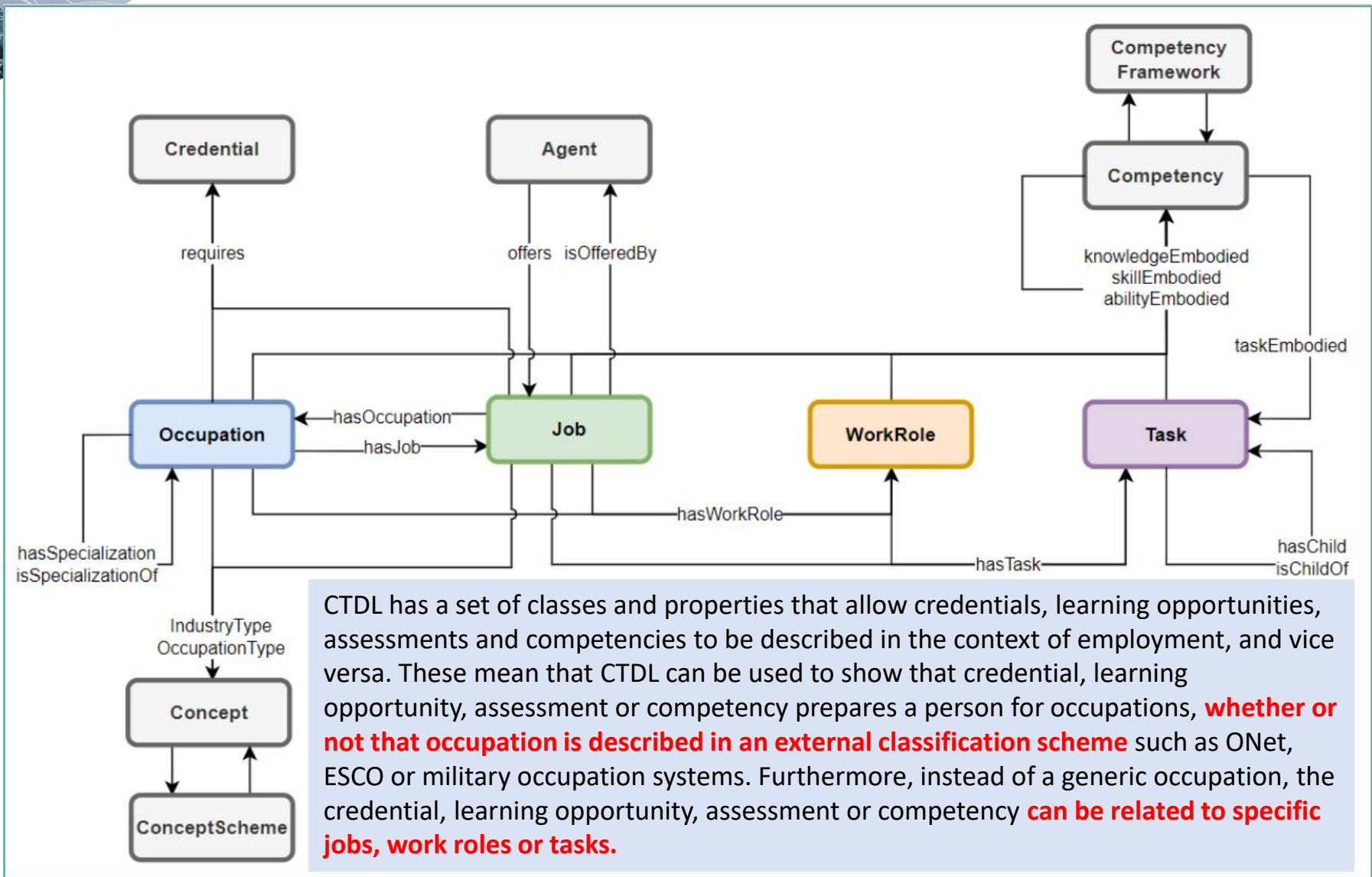


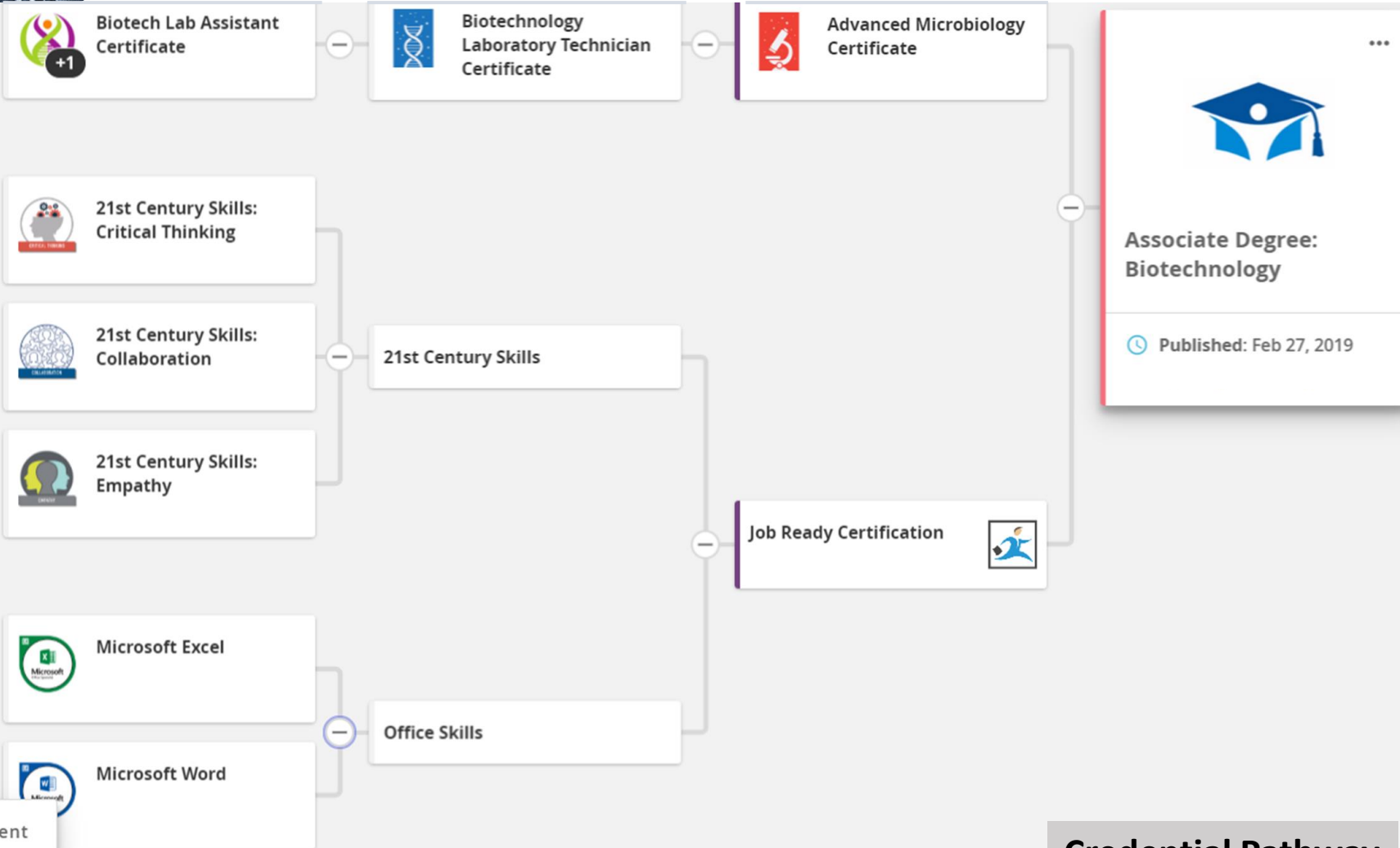
59.69
THOUSAND

Credential providers across the U.S.



Credentials are related to other entities in the **credentialing ecosystem** such as Assessments, Learning Opportunities, and a myriad of conceptual frameworks such as competencies, assessment rubrics, and conceptual entities including formal classifications of occupations and instructional programs. The CTDL (credential Transparency Description Language) provides the terms to assert relationships among all of these entities. The CTDL is modeled as a directed graph using the W3C's (World Wide Web Consortium) Resource Description Framework [RDF] describing data on the Web.





Pathway Details

Century Skills badges to close the skills gap. Badges in this example could be issued by any platform or LMS.

Completion Badge

This badge will be automatically awarded when the requirements for this Pathway are met.

Associate Degree

Required Children

2/2

A recipient must have completed **ALL** of the following child elements in order to complete this element.

Advanced Microbiology Certificate

Job Ready Certification

> Alignment

Credential Pathway

Organizzato da:



In collaborazione con:





COMUNITÀ PER LA VALORIZZAZIONE DEGLI APPRENDIMENTI

Organizzato da:



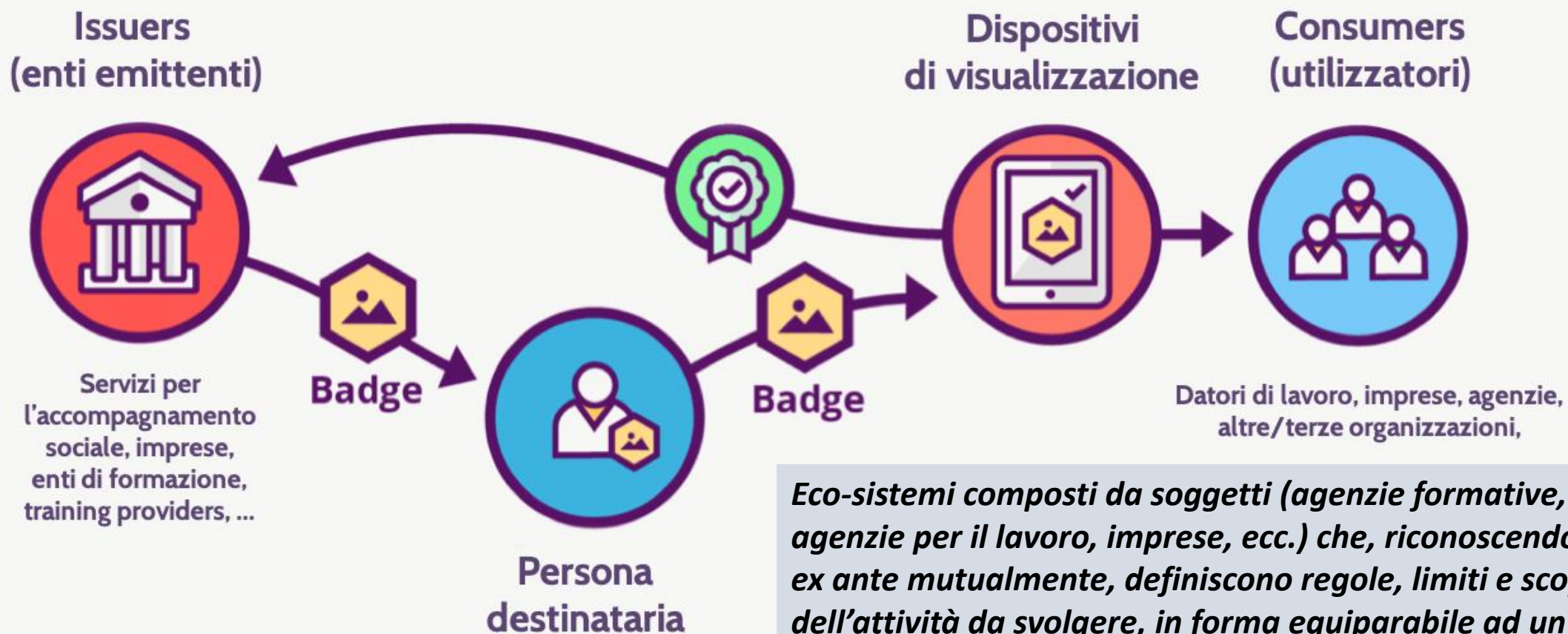
In collaborazione con:



- Le reti degli attori coinvolti in mercati del lavoro specifici sono il luogo di «costruzione sociale» di **modalità condivise di descrizione, validazione e riconoscimento delle competenze richieste, secondo le «convenzioni» che attraverso questo processo si costruiscono**
- Queste communities restano indipendenti e autonome, esprimendo le loro **specificità e caratteristiche (competenze «sitate»)** - ma dialogano fra di loro **condividendo logiche, processi e metodologie** che rendono **intellegibili** i diversi modelli ed **interoperabili** i prodotti della certificazione attraverso **metadati** confrontabili (*«la stele di Rosetta»*) codificati su **blockchain**
- Questo porta alla costruzione di **«modelli confederati»** (o «associativi») di descrizione, validazione e riconoscimento delle competenze interoperabili, in particolare all'interno di **mercati del lavoro di prossimità/community**, ponendosi su un livello **meso**, rispetto a quello **macro** dei sistemi «universali» e quello **micro** delle singole entità (imprese, agenzie formative)
- Tali modelli si dimostrano **più agili veloci e adattivi**, aderendo ad un **modello distribuito** maggiormente funzionale in una realtà complessa rispetto ad un modello gerarchico verticale, senza tuttavia rinunciare a forme di coordinamento ma adottando quelle tipiche decentralizzate delle **reti**
- Le **soluzioni tecnologiche** come i **Digital Badge** e la **Blockchain** abilitano questa interoperabilità attraverso la digitalizzazione, oltre alla capillarità e ubiquità di accesso.



Verso Ecosistemi Digitali di Credenziali



Eco-sistemi composti da soggetti (agenzie formative, agenzie per il lavoro, imprese, ecc.) che, riconoscendosi ex ante mutualmente, definiscono regole, limiti e scopi dell'attività da svolgere, in forma equiparabile ad un "patto associativo" mediato da un linguaggio informatico-digitale sottoforma di Blockchain

Functional Recollection Badge

E' rilasciato in esito a una attività di servizio finalizzata a una ricaduta occupazionale e/o riposizionamento professionale. Permette di **raccogliere competenze/esperienze della persona** sia attestate da badge o da altra documentazione. Indirizza la spendibilità sul mercato del lavoro.

Tipo di Badge	Soft Skill Badge
Nome del Badge	<i>Inserire Soft Skills di interesse</i>
Livello	<i>Selezionare il livello di possesso della competenza scegliendo tra copper – silver – gold – platinum</i>
Etichetta del Badge	<i>Inserire titolo/nome che comparirà nella grafica del badge</i>
Descrizione	<i>Inserire descrizione della competenze, es: Ottiene questo Badge chi sostiene l'assessment relativo alla competenza _____ e consegue il livello _____ (copper – silver – gold – platinum) che rappresenta la capacità della persona di _____ (aggiungere la descrizione corrispondente al livello)</i>
Obiettivi	<i>Inserire descrizione dettagliata della competenza</i>
Cluster competenze	<i>Scegliere una o più competenze tra quelle proposte, definite a livello europeo con "European Union, Transferability of skills accros Economic Sectors (2011)" o "European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence (2020)" (*).</i>
Selezionare le Soft skills afferente al cluster di interesse che si intende valutare	<i>Selezionare aspetto della competenza da valutare</i>
Aree di Valutazione e indicatori comportamentali	
<i>Declinazione della competenza da valutare in aree di valutazione e indicatori comportamentali</i>	
Criteri di valutazione	<i>Inserire criteri di rilascio del badge</i>
Endorsement	<i>Nome delle organizzazioni che riconoscono il badge ed il processo che ne ha portato alla emissione</i>
Formatore	<i>Nome della persona che ha condotto l'assessment</i>
Altre informazioni	<i>Inserire altre informazioni relative all'evento</i>



Framework comune:
il modello LifeComp

Progetto Open Badge per la validazione delle competenze acquisite nel terzo settore

- 50 organizzazioni coinvolte a livello regionale
- + di 130 giovani coinvolti dagli enti nel processo di validazione delle soft skills
- 359 Soft Skills Badge emessi sul territorio di riferimento della sperimentazione
- Tre ruoli delle organizzazioni coinvolte:
 - a) Punto di validazione e emissione di Digital Open Badge
 - b) Punto di validazione
 - c) Punto informativo
- Coinvolgimento degli stakeholders

Gli stakeholder coinvolti



Progetto promosso da:



In partenariato con:



Con il contributo di:



Organizzato da:



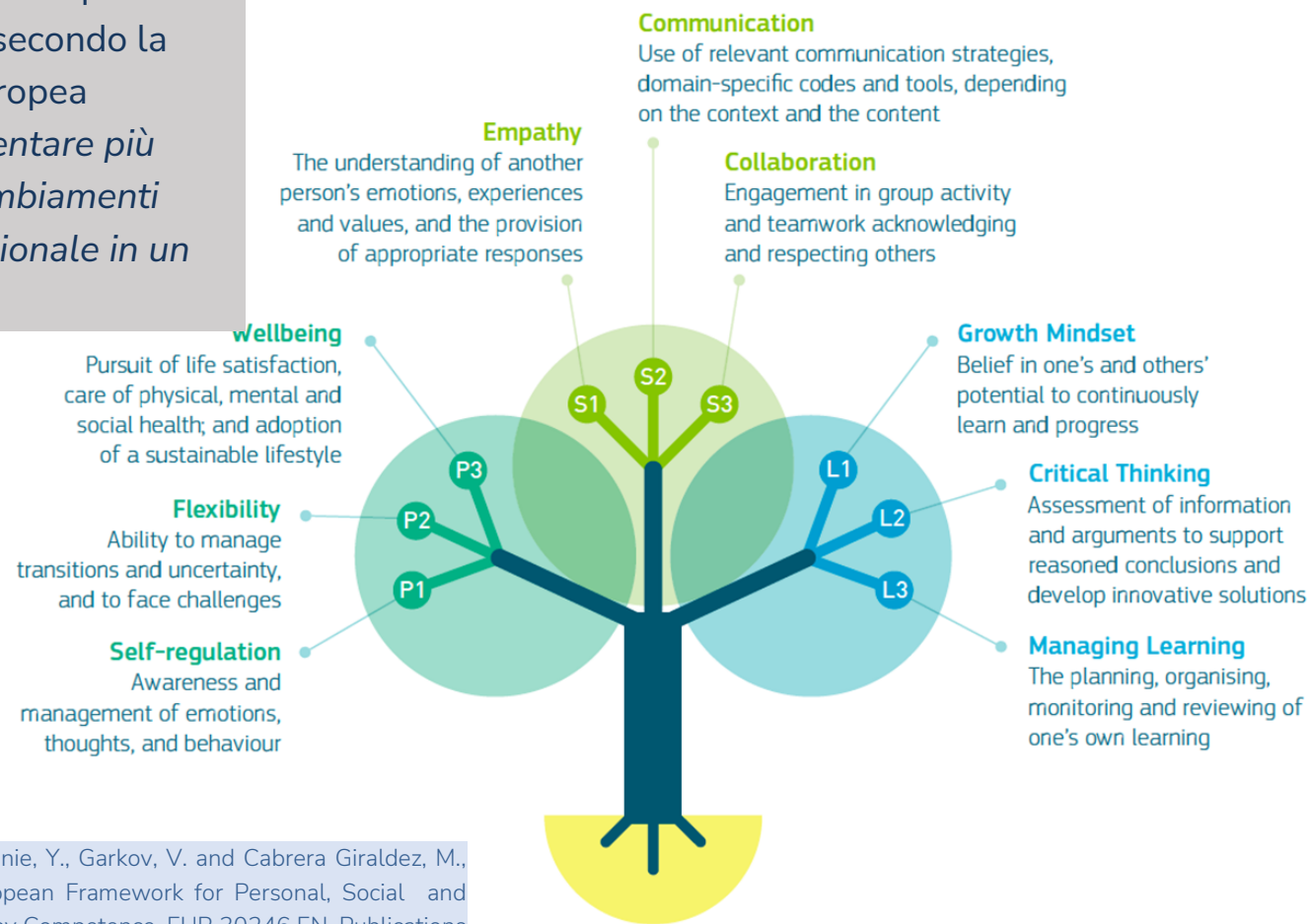
In collaborazione con:



Framework comune: il modello LifeComp

Il modello di competenze proposto nell'ambito del progetto è l'*European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence, LifeComp*.

Un framework del 2020 che offre un quadro concettuale di 9 competenze che secondo la definizione della Commissione Europea «*possono aiutare le persone a diventare più resilienti e a gestire le sfide e i cambiamenti nella loro vita personale e professionale in un mondo in continua evoluzione*».



Fonte: Sala, A., Punie, Y., Garkov, V. and Cabrera Giraldez, M., LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence, EUR 30246 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020

Organizzato da:



In collaborazione con:





Principali outcome della sperimentazione

- Inserimento e **adattamento «non invasivo»** del processo di riconoscimento e validazione delle competenze soft all'interno delle attività e dei processi in essere, delle culture e storie di enti diversi, valorizzandone specificità e contributi, favorendone il confronto
- Condivisione delle **condizioni minime e delle coerenze essenziali per mantenere equilibrio fra autonomia, comparabilità e interoperabilità e consentire quindi replicabilità e scalabilità («Standard minimi di sistema»**, ovvero poche essenziali «regole del gioco». es. centralità delle evidenze)
- Allineamento con i trend più attuali (es. **micro-credenzialismo**)
- Allineamento agli **standard internazionali**, sia tecnologici sia di processo
- Coerenza con i processi di standardizzazione (Prassi UNI)

Organizzato da:



In collaborazione con:





Area delle COMPETENZE PERSONALI

Descrittori, griglie di
valutazione e
descrizione dei
livelli

Autoregolazione: descrizione dei livelli

In via di acquisizione - (NO OPEN BADGE)

Durante osservazione del comportamento agito o la valutazione del "prodotto" sono presenti da 0 a 3 descrittori sui 10 indicati

Le emozioni, i pensieri, i comportamenti sono espressi con poca consapevolezza personale e sono poco attenti al benessere personale e degli altri. Le emozioni non fluiscono e si evidenziano blocchi, che limitano la prestazione. Dimostra comportamenti molto variabili in situazioni difficili e conflittuali (es.: reazioni eccessive o, viceversa, assenze prolungate)

BASE - Livello 1 (OPEN BADGE COPPER)

Durante osservazione del comportamento agito o la valutazione del "prodotto" sono presenti 4-5 descrittori sui 10 indicati

Le emozioni, i pensieri, i comportamenti sono espressi con una consapevolezza personale di base e in genere sono moderatamente attenti al benessere personale e degli altri. Talvolta le emozioni non sono gestite, limitando la prestazione. I comportamenti in situazioni difficili e conflittuali sono in genere adeguati, ma migliorabili.

INTERMEDIO - Livello 2 (OPEN BADGE SILVER)

Durante osservazione del comportamento agito o la valutazione del "prodotto" sono presenti da 6 a 8 descrittori sui 10 indicati

Offre prestazioni continuative e stabili. Dimostra reazioni in funzione dell'obiettivo in situazioni difficili e frustranti. Risponde coerentemente all'ambito di riferimento. È attento al benessere proprio e altrui.

AVANZATO - Livello 3 (OPEN BADGE GOLD)

Durante osservazione del comportamento agito o la valutazione del "prodotto" sono presenti 8-10 descrittori sui 10 indicati

Rivela elevata energia/ritmo nella prestazione con stabilità emotiva che dimostra solidità anche nei momenti difficili e nelle interazioni complesse e critiche. Gestisce in modo costruttivo i momenti di conflitto. E' capace di indirizzare/scaricare lo stress in maniera coerente e cosciente. Ha forte consapevolezza del benessere proprio e altrui.

Organizzato da:



In collaborazione con:





Il processo di validazione delle competenze e di emissione dei Digital Open Badge

Entro la **metodologia evidence-based**, volta ad osservare, riconoscere e valorizzare le competenze acquisite, a valle della condivisione di un modello di competenze validato, è necessario individuare precisi **momenti di osservazione**, durante i quali gli operatori formati possano utilizzare le griglie di valutazione.

I più significativi emersi dalla sperimentazione:

- dinamiche di gruppo (role play a ruoli fissi o liberi, marshmallow challenge, lavori di gruppo, sperimentazione di sé attraverso il teatro)
- presentazioni individuali (di sé, di progetti)
- colloqui di bilancio con gli operatori (piano d'azione)
- simulazioni di colloqui di selezione
- prodotti multimediali (presentazione di sé, video)
- osservazione durante l'attività di servizio civile e di volontariato (osservazione e feedback scritto modello Lever-up)



Organizzato da:



In collaborazione con:



Il processo di validazione delle competenze e di emissione dei Digital Open Badge



Tipo di Badge	Soft Skills Badge
Nome del Badge	Autoregolazione
Livello	Gold
Etichetta del Badge	Autoregolazione - Self-regulation
Descrizione	<p>Ottiene questo Badge chi sostiene l'assessment relativo alla competenza autoregolazione e consegue il livello gold che rappresenta la capacità della persona di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - esprimere elevata energia/ritmo nella prestazione e stabilità emotiva e di dimostrare solidità anche nei momenti difficili e nelle interazioni complesse e critiche; - gestire in modo costruttivo i momenti di conflitto; - indirizzare/scaricare lo stress in maniera coerente e cosciente - esprimere consapevolezza del benessere proprio e altrui.
Obiettivi	Consapevolezza e gestione di emozioni, pensieri e comportamenti (P1)
Cluster competenze	<p>Scegliere un'area di competenze tra quelle proposte, definite a livello europeo "European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence (2020)"</p> <p>Personale</p>
Competenze Comportamentali	<p>Selezionare la Soft Skill afferente al cluster di interesse che si intende valutare</p> <p>Personale Autoregolazione</p>
Aspetto della Competenza da Valutare	<p>Selezionare aspetto della competenza da valutare (descrittori)</p> <p>P1.1 Consapevolezza e espressione delle personali emozioni, pensieri, valori e comportamenti P1.2 Comprensione e regolazione delle personali emozioni, pensieri, valori e comportamenti (inclusa la gestione dello stress) P1.3 Nutrire l'ottimismo, la speranza, la resilienza, l'auto-efficacia, l'orientamento all'obiettivo nell'apprendimento e nel modo di agire</p>

Organizzato da:



In collaborazione con:



Il processo di validazione delle competenze e di emissione dei Digital Open Badge



Aree di Valutazione e indicatori comportamentali	<p>Esprime con consapevolezza le emozioni, i pensieri , i valori e le personali motivazioni</p> <p>Gestisce lo stress, i momenti difficili e eventuali criticità poste in essere dal gruppo o dal contesto</p> <p>Esprime una visione ottimista nel suo modo di imparare e agire</p> <p>Esprime fiducia e speranza nel suo modo di imparare e agire</p> <p>Esprime resilienza (capacità di affrontare e superare un evento traumatico o molto difficile) nel suo modo di agire</p> <p>Esprime senso di auto-efficacia (crede in sé e nelle sue possibilità senza eccedere e senza sotto-stimarsi) nel suo modo di agire</p> <p>Esprime e adotta comportamenti attenti al proprio benessere</p> <p>Esprime e adotta comportamenti attenti al benessere degli altri</p> <p>Esprime e offre supporto sociale agli altri</p> <p>Chiede supporto e aiuto agli altri quando è in difficoltà</p>
Criteri di valutazione	<p>Osservazione diretta degli indicatori tramite griglie strutturate nelle dinamiche di gruppo (role play ruoli liberi, role play ruoli assegnati, marshmallow challenge) e valutazione del prodotto multimediale di auto-presentazione (video max 3 minuti) durante il percorso di apprendimento</p>
Endorsment	<p>SAA -School of Management</p>
Formatore	<p>Marcella Baiunco</p>
Altre informazioni	<p>Link di approfondimento</p>

Organizzato da:



In collaborazione con:





ARMONIZZAZIONE CON LA REFERENZIAZIONE AI REPERTORI E CON LA NORMATIVA SULLA VALIDAZIONE E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

Organizzato da:



In collaborazione con:





05. Tessile, abbigliamento, calzaturiero e sistema moda

Processo: Produzione di fibre e tessuti

Sequenza: Coordinamento del processo produttivo, ricerca/d

ADA.05.02.03 (ex ADA.8.135.433) - Realizzazione dei prototipi e dei campionari di prodotti di abbigliamento e per la casa

- ATTIVITÀ**
- Assemblaggio (es. giuntura, cucitura, ecc.) del capo di abbigliamento/casa
 - Individuazione delle soluzioni tecnologiche di riproduzione per la realizzazione del prodotto di abbigliamento/casa
 - Taglio del tessuto/pellame/telo maglia del prodotto di abbigliamento/casa
 - Tracciatura del modello di abbigliamento/casa sul tessuto/pellame/telo maglia
 - Aggiustatura e rifinitura del capo di abbigliamento/casa
 - Prova su manichino e/o su modella del capo di abbigliamento/casa
 - Stiratura del capo di abbigliamento/casa

- RISULTATI ATTESI**
- RA1: Realizzare il prototipo del capo di abbigliamento/casa tagliando e assemblando le diverse componenti a partire dalle soluzioni tecnologiche di riproduzione
- RA2: Ultimare il prototipo del capo di abbigliamento/casa rifinandolo e, se necessario, modificandolo sulla base della prova (manichino e/o modella) e stirarlo



Operatore dell'abbigliamento e dei prodotti tessili per la casa

- SETTORE 05. Tessile, abbigliamento, calzaturiero e sistema moda
- REPERTORIO - Istruzione e Formazione Professionale triennale – leFP triennale
- EQF - 3
- Visualizza scheda descrittiva

AdA associate alla Qualificazione

ADA.05.02.03 (ex ADA.8.135.433) - Realizzazione dei prototipi e dei campionari di prodotti di abbigliamento e per la casa

ADA.05.02.04 (ex ADA.8.146.434) - Sviluppo delle taglie di prodotti di abbigliamento e per la casa

ADA.05.02.05 (ex ADA.8.146.435) - Taglio di prodotti di abbigliamento e per la casa

ADA.05.02.06 (ex ADA.8.146.436) - Cucitura e rifinitura dei prodotti di abbigliamento e per la casa

ADA.05.02.07 (ex ADA.8.146.437) - Lavorazioni particolari - Confezionamento di cappelli in feltro

ADA.05.02.08 (ex ADA.8.146.438) - Stiratura e controllo capi di abbigliamento e per la casa

Organizzato da:



In collaborazione con:



ATLANTE QUALIFICAZIONI

Scuola secondaria di secondo grado

Istruzione e Formazione Professionale - IeFP

Percorsi triennali

Qualificazioni (53)

+ 01. Agricoltura, silvicoltura e pesca

Qualificazioni (6)

+ 02. Produzioni alimentari

Qualificazioni (6)

+ 03. Legno e arredo

Qualificazioni (1)

+ 05. Tessile, abbigliamento, calzaturiero e sistema moda

Qualificazioni (4)

🎓 Operatore alle lavorazioni di prodotti di pelletteria

🎓 Operatore dell'abbigliamento e dei prodotti tessili per la casa

🎓 Operatore delle calzature

🎓 Operatore delle lavorazioni tessili

Organizzato da:



In collaborazione con:



Il processo di emissione del Digital Badge basato sulla **Prassi di Riferimento UNI** assicura **piena correttezza e completezza metodologica e collegialità, indipendenza, terzietà**: è quindi *compliance* con la normativa in particolare là dove essa richiama il rispetto in sede di valutazione del principio della “**completezza e correttezza metodologica**”, richiesto dall’articolo 3 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, in quanto:

- Si basa su un **approccio metodologico rigoroso scientificamente fondato**, che prevede modalità predefinite e strutturate di osservazione e valutazione;
- la **collegialità** della valutazione è in particolare assicurata attraverso l’adozione di modalità di osservazione e valutazione che prevedono il concorso di informazioni e di valutazioni di diversi soggetti;
- è **evidence based**, ovvero basato su osservazione di comportamenti, produzione di output, risultati dimostrati, esecuzione di prove, ecc.;
- tale approccio e tutte le informazioni ed **evidenze** raccolte sono esplicitate nei **metadati** contenuti nel Badge e quindi visibile a chiunque vi acceda;
- le informazioni digitali sono registrate avvalendosi della tecnologia **Blockchain** che assicura l’idoneità dei processi e dei supporti informativi garantendo l’**immutabilità** del registro, la trasparenza, la tracciabilità delle transazioni e la sicurezza basata su tecniche crittografiche, e la **certezza della identità** della persona che riceve l’attestazione digitale

- Il Digital Badge rilasciato con questo approccio da parte di **enti titolati** può fungere da «**Documento di validazione**» accorpando al proprio interno sia il «**Dossier delle evidenze**» che il «**Documento di trasparenza**» previsti dal Dlgs n. 13/2013 e con tale funzione essere quindi utilizzato ai fini della certificazione ai sensi dello stesso.
- Se non certificato il Digital Badge svolge tuttavia un ruolo importante di **strumento informativo funzionale a ridurre le asimmetrie informative sul mercato del lavoro**, favorendo l’incontro fra domanda ed offerta e quindi la riduzione del *mismatching*
- Il Digital Badge grazie alla sua interoperabilità può inoltre alimentare il “**Fascicolo Elettronico del Lavoratore**” previsto dal il D. Lgs. n. 150/2015, aggiungendosi ed integrandosi alle altre fonti informative previste, per la cui realizzazione offre un contributo essenziale.

Functional Recollection Badge

E' rilasciato in esito a una attività di servizio finalizzata a una ricaduta occupazionale e/o riposizionamento professionale.

Permette di **raccogliere competenze/esperienze della persona** sia attestate da badge o da altra documentazione.

Indirizza la spendibilità sul mercato del lavoro e **PUO' FUNGERE COME FASCICOLO ELETTRONICO DEL LAVORATORE**

Tipo di Badge	Soft Skill Badge
Nome del Badge	<i>Inserire Soft Skills di interesse</i>
Livello	<i>Selezionare il livello di possesso della competenza scegliendo tra copper – silver – gold – platinum</i>
Etichetta del Badge	<i>Inserire titolo/nome che comparirà nella grafica del badge</i>
Descrizione	<i>Inserire descrizione della competenze, es: Ottiene questo Badge chi sostiene l'assessment relativo alla competenza _____ e consegue il livello _____ (copper – silver – gold – platinum) che rappresenta la capacità della persona di _____ (aggiungere la descrizione corrispondente al livello)</i>
Obiettivi	<i>Inserire descrizione dettagliata della competenza</i>
Cluster competenze	<i>Scegliere una o più competenze tra quelle proposte, definite a livello europeo con "European Union, Transferability of skills accros Economic Sectors (2011)" o "European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence (2020)" (*).</i>
Selezionare le Soft skills afferente al cluster di interesse che si intende valutare	<i>Selezionare aspetto della competenza da valutare</i>
Aree di Valutazione e indicatori comportamentali	
<i>Declinazione della competenza da valutare in aree di valutazione e indicatori comportamentali</i>	
Criteri di valutazione	<i>Inserire criteri di rilascio del badge</i>
Endorsement	<i>Nome delle organizzazioni che riconoscono il badge ed il processo che ne ha portato alla emissione</i>
Formatore	<i>Nome della persona che ha condotto l'assessment</i>
Altre informazioni	<i>Inserire altre informazioni relative all'evento</i>



UTILIZZABILITA' NELL'AMBITO DEI CCNL

Organizzato da:



In collaborazione con:



Nuovo CCNL Metalmeccanici

- Criteri di professionalità:
 1. autonomia-responsabilità gerarchico-funzionale
 2. competenza tecnico-specifica
 3. competenze trasversali e partecipazione al cambiamento
 4. polivalenza
 5. polifunzionalità
 6. miglioramento continuo ed innovazione (correlati ai nuovi sistemi integrati di gestione)

Organizzato da:



In collaborazione con:



Competenze trasversali

- Ascolto comunicazione e relazione
- Partecipazione al miglioramento continuo e suggerimenti
- Partecipazione e coordinamento del lavoro di gruppo
- Esposizione al cliente ed al fornitore
- Agilità ed adattabilità
- Pianificazione e gestione
- Apprendimento continuo e formazione di sé
- Supporto e formazione di altri
- Lingue straniere
- Utilizzo degli strumenti informatici e digitali



ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE ACQUISTI, QUALITÀ, SICUREZZA-AMBIENTE

Criteri di Professionalità	Addetto servizi ausiliari Qualità	Addetto servizi ausiliari Qualità	Addetto servizi Qualità	Tecnico Qualità Fornitori / Tecnico qualità produzione
	D1	D2	C1	C2
competenze trasversali	compilazione di semplici tabelle e rappresentazioni grafiche preimpostate, riepiloghi di anomalie ed attività su formati preimpostati	utilizzo di strumenti statistici non quantitativi, limitata autonomia nella ricerca di semplici dati ed informazioni sui sistemi aziendali di proceduralizzazione e di trattamento dati; compilazione di semplici documenti di prodotto, processo, di team in formato cartaceo o digitale predisposto, utilizzo elementare di processori di testo e fogli di calcolo preimpostati; trattamento di semplici documenti ricorrenti nella lingua straniera rilevante	come per D2 con capacità di formazione per affiancamento dei colleghi in funzione dei contesti aziendali	autonomia nel reperimento ed elaborazione dei regolamenti aziendali, delle norme e degli standard di qualità nonché elaborazione dei riepiloghi periodici attraverso sistemi informatizzati specialistici e quelli di automazione di ufficio, applicazione di semplici metodi quantitativi e grafici, con autonomia di interazione con altri tecnici qualità e delle funzioni produzione /logistica, anche con l'utilizzo elementare della lingua straniera rilevante

Organizzato da:



In collaborazione con:





Criteri di Professionalità	Manutentore - ex "allievo"	Manutentore	Manutentore	Manutentore	Manutentore / Capo Manutentore
	D1	D2	C1	C2	C3
competenze trasversali	alfabetizzazione lingua italiana ed aritmetica, competenze digitali di base, orientamento su istruzioni di lavoro	limitata autonomia nella ricerca di semplici dati e informazioni tecniche con lettura dei principali formati di rappresentazione e nella compilazione di semplici rapporti di intervento preimpostato anche attraverso strumenti digitali; alfabetizzazione nel glossario tecnico della lingua straniera rilevante	come per D2 con capacità di formazione per affiancamento dei colleghi	autonomia nel reperimento ed elaborazione di semplici dati ed informazioni tecniche nei diversi formati utilizzati e nelle compilazioni di rapporti e statistiche anche attraverso supporti digitali non predefiniti quali ad esempio fogli di lavoro, interazione autonoma con altri specialisti, interazione con clienti e fornitori, anche esterni, anche con utilizzo elementare di una lingua straniera rilevante	completa autonomia nel reperimento ed elaborazione di dati ed informazioni tecniche nei diversi formati utilizzati e nelle compilazioni di rapporti e statistiche anche attraverso strumenti ed applicazioni digitali, specialistiche e complesse, non predefinite, adeguata autonomia di interazione con altri specialisti ed enti, autonomia nel coordinamento delle attività anche su più interventi contemporanei con definizione delle priorità operative in funzione delle esigenze di clienti e fornitori, anche esterni, comunicando anche con adeguato utilizzo di una lingua straniera rilevante

Organizzato da:



In collaborazione con:



Ambiti di sperimentazione previsti dal CCNL Metalmeccanici

- Può essere valutata l'opportunità di **sperimentare** interventi di adattamento inquadramentale nell'ambito dei principi di riferimento comune individuati dal Ccnl e dalle Linee guida elaborate dalla Commissione nazionale, fermi restando gli accordi aziendali già in atto.
- Potranno essere considerate le seguenti iniziative: – approfondimento della valutazione di fattori di professionalità, specifici, trasversali, di polivalenza e di competenza espressa attraverso matrici improntate ad oggettività e trasparenza; – individuazione di percorsi di ricomposizione delle posizioni e di arricchimento dei contenuti professionali di specifiche professionalità in funzione delle innovazioni organizzative e tecnico-operative; – individuazione di sistemi di valutazione del contributo individuale o di team o di specifiche aree professionali alla catena di creazione del valore ed al differenziale competitivo dell'impresa; – individuazione **di sistemi di bilancio delle competenze individuali, di team, di specifiche aree professionali in coerenza con i fabbisogni di formazione ed apprendimento continuo e piani di sviluppo definiti attraverso un portafoglio di azioni**, adeguatamente articolato per metodologia anche in ambito digitale, interne ed esterne, individuali e collettive anche tenendo conto del diritto soggettivo alla formazione.

Organizzato da:



In collaborazione con:

