

CERTIFICAZIONE SOGGETTIVA



La valorizzazione delle competenze acquisite in contesti di apprendimento da esperienza modelli e strategie

Validazione dell'apprendimento non formale e informale e certificazione delle competenze

Il tema della validazione dell'apprendimento non formale e informale e della certificazione delle competenze è divenuto un elemento fondamentale:

- per garantire **l'ingresso nel mercato del lavoro**;
- per agevolare il **reinserimento lavorativo** e la **mobilità occupazionale**;
- per assicurare, anche nell'ambito della **formazione continua**, riconoscibilità a titoli e qualifiche disponibili tra i lavoratori e per dare valore alle esperienze maturate in contesti di apprendimento diversi dal lavoro.

Cosa si intende per apprendimento formale, informale e non formale?

Apprendimento FORMALE

Apprendimento erogato in un contesto organizzato e strutturato (istituto d'istruzione o di formazione o sul lavoro), appositamente progettato come tale (in termini di obiettivi di apprendimento e tempi o risorse per l'apprendimento);
si tratta di un apprendimento intenzionale dal punto di vista del discente; di norma sfocia in una certificazione.

Cosa si intende per apprendimento formale, informale e non formale?

Apprendimento NON FORMALE

Apprendimento semi-strutturato erogato nell'ambito di attività pianificate non specificamente concepite come apprendimento (in termini di obiettivi, di tempi o di sostegno all'apprendimento); si tratta di un apprendimento intenzionale dal punto di vista del discente. I risultati possono essere convalidati e sfociare in una certificazione. Sono esempi tipici di apprendimento non formale la formazione impartita sul lavoro, mediante la quale le aziende aggiornano e migliorano le abilità dei propri dipendenti (come ad esempio le abilità relative alle tecnologie per l'informazione e la comunicazione ITC).

Cosa si intende per apprendimento formale, informale e non formale?

Apprendimento INFORMALE

Apprendimento risultante dalle attività della vita quotidiana legate al lavoro, alla famiglia o al tempo libero. Non è strutturato in termini di obiettivi di apprendimento, di tempi o di risorse dell'apprendimento. Nella maggior parte dei casi l'apprendimento informale non è intenzionale dal punto di vista del discente. I risultati dell'apprendimento informale possono essere certificati se convalidati.

Fonte: *Validazione e Certificazione delle competenze: dal dibattito al sistema*"- ISFOL 2016

Verso un SISTEMA di convalida degli apprendimenti non formali e informali, il contesto normativo:

“Strategia dell’Unione Europea per la validazione dell’apprendimento non formale e informale”:

1. 2004 Conclusioni sui principi comuni europei per l’identificazione e la convalida degli apprendimenti non formali e informali;
2. 2005 - 2007- 2010-2014 CEDFOP (*Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale*) Inventory on Validation of non-formal and informal learning;
3. 2009 – CEDEFOP “European guidelines for validating non-formal and informal learning;
4. 20 Dicembre 2012 **Raccomandazione della Commissione al Parlamento Europeo sulla validazione:** si chiede a tutti i Paesi di mettere a sistema opportunità stabili di validazione per tutti entro il 2018; di avviare da subito programmi per l’impact assessment (valutazione di impatto).

La Raccomandazione del Consiglio del 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale prende atto della situazione e propone un approccio più sistematico alla convalida, per dare **più visibilità e valore all'apprendimento conseguito al di fuori dei contesti formali di istruzione e formazione**. Un obiettivo chiave della Raccomandazione del 2012 è che gli Stati membri cooperino sulle modalità nazionali di convalida entro il 2018, facendo in modo che tutti i cittadini possano vedersi riconosciuto quanto hanno appreso nei **contesti non formali e informali**, individuato e documentato in **opportuna documentazione** e, qualora lo vogliano, procedere alla sua valutazione e certificazione.

Fonte: *Linee guida europee per la convalida dell'apprendimento non formale e informale, CEDEFOP 2016.*

Coinvolgimento stakeholders

Sempre nell'ambito delle **Raccomandazione sulla validazione dell'apprendimento non formale e informale** si chiede di promuovere il coinvolgimento nello sviluppo e nell'attuazione degli elementi e dei principi enunciati di tutte le parti interessate, quali organizzazioni dei datori di lavoro, sindacati, camere di commercio, industria e artigianato, enti nazionali coinvolti nel processo di riconoscimento delle qualifiche professionali, servizi per l'impiego, organizzazioni giovanili, operatori socio educativi, istituti di istruzione e formazione e organizzazioni della società civile.

Cosa accade in Italia?

Fino al 2012 si registra:

- molta sensibilità e condivisione sui principi dell'apprendimento non formale e informale ma poche norme specifiche (es. Libretto Formativo) ma nessun "sistema";
- alcune sperimentazioni a livello regionale (*sistemi regionali di validazione e certificazione ad oggi in via di completamento o che hanno generato concretamente servizi sperimentali o a regime*);
- pratiche esplorative e sperimentali nei territori e nei settori.

Nel 2012: Legge 92/2012 Riforma Mercato del Lavoro

focus su: -servizi al cittadino per la ricostruzione e valorizzazione degli apprendimenti formali non formali e informali con una dorsale informativa unica - norme nazionali e LEP (livelli essenziali delle prestazioni del sistema regionale dei servizi per il lavoro) per la validazione degli apprendimenti non formali e informali e certificazione delle competenze - Repertorio nazionale delle qualificazioni.

Fonte: *Validazione e Certificazione delle competenze: dal dibattito al sistema*" - ISFOL 2016

E, soprattutto:

DECRETO LEGISLATIVO 16 gennaio 2013, n. 13

“Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per **l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali** e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92. (13G00043)”sopra citata.

D.M. 30 giugno 2015

“Definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative **competenze**, nell'ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13.”

Il ruolo degli Enti di formazione nella valorizzazione delle competenze

In questo contesto in evoluzione, i **soggetti formativi** dovrebbero essere tra i primi a sposare la logica della competenza, intesa quale comprovata capacità di utilizzare, in situazioni di lavoro, di studio o nello sviluppo professionale o personale, un'insieme strutturato di conoscenze e abilità acquisite nei contesti di apprendimento **formale, non formale e informale**:

- progettando percorsi basati sulla suddetta logica,
- focalizzandosi sui profili professionali in uscita da ogni percorso formativo,
- certificando le competenze formali acquisite dai discenti,
- applicando procedure per il riconoscimento delle competenze maturate in ambito informale e non formale,
- favorendo l'accesso alla formazione formale sulla base dei risultati di apprendimento acquisiti in contesti non formali e informali e, nel caso, accordando esenzioni e/o crediti per i risultati dell'apprendimento acquisiti in tali contesti.

Il ruolo delle aziende nella valorizzazione delle competenze

Nell'ambito della formazione continua, le **imprese** sono i soggetti direttamente chiamati a valorizzare e far propria la logica della **competenza** attraverso le seguenti strategie:

- analizzando i fabbisogni formativi dei lavoratori,
- valutando le competenze in entrata in azienda,
- elencando i profili professionali presenti in azienda,
- identificando gli apprendimenti maturati nel contesto lavorativo di inserimento e attraverso percorsi formativi,
- promuovendo e facilitando l'identificazione e la documentazione dei risultati di apprendimento acquisiti sul posto di lavoro e in altri contesti di apprendimento, utilizzando gli strumenti appropriati.**

I Fondi interprofessionali e la sperimentazione di un modello per la certificazione soggettiva

L'avvio dei **Fondi interprofessionali** costituisce un banco di prova per le Parti sociali, che sono chiamati a dimostrare di avere acquisito le capacità necessarie a svolgere il ruolo di **soggetti attivi delle politiche formative**. I Fondi Interprofessionali assumono un ruolo sempre crescente nella formazione per le imprese, contestualmente all'oggettiva **diminuzione delle risorse** messe a disposizione per la formazione stessa da parte di **altre fonti di natura pubblica**.

Effettuare un processo di sperimentazione sulla certificazione soggettiva nell'ambito dei Fondi significa oggi proporre un modello innovativo di formazione continua in grado di sostenere i processi di innovazione e di sviluppo competitivo nelle PMI.

Alcune sperimentazioni sono già state effettuate in altri contesti:

La sperimentazione di un servizio di individuazione e validazione delle competenze seguendo il modello del Servizio Civile - Misura 6 – Garanzia Giovani

La sperimentazione di strumenti validi per **l'individuazione e validazione delle competenze** è stata applicata nell'ambito della Misura 6 – Garanzia Giovani al fine di valorizzare l'esperienza del Servizio Civile nel percorso di apprendimento effettuato dai giovani coinvolti per lo sviluppo e il miglioramento delle loro capacità, abilità e attitudini, utili anche a facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro. L'obiettivo della sperimentazione nei diversi ambiti nel quale opera il Servizio Civile è stato appunto quello di **verificare la funzionalità degli strumenti per l'Individuazione, la messa in trasparenza e la validazione delle competenze acquisite** durante l'esperienza di Servizio Civile finanziata dal Programma Garanzia Giovani.

La sperimentazione di un modello sperimentale per la certificazione soggettiva nell'ambito dell'attività dei Fondi

Nell'ottica di sostenere i processi di innovazione e di sviluppo competitivo nelle PMI, viene proposto un modello di sperimentazione sulla certificazione soggettiva nell'ambito dei Fondi Interprofessionali.

I capisaldi del sistema fanno riferimento alle seguenti fasi, nel rispetto della **Raccomandazione della Commissione al Parlamento Europeo sulla validazione** :

- **Individuazione** dei risultati di apprendimento acquisiti dalla persona mediante l'apprendimento non formale e informale;
- **Documentazione** dei risultati di apprendimento acquisiti dalla persona mediante l'apprendimento non formale e informale;
- **Valutazione** dei risultati di apprendimento acquisiti dalla persona mediante l'apprendimento non formale e informale;

La sperimentazione di un modello per la certificazione soggettiva nell'ambito dell'attività dei Fondi

L'attività di sperimentazione prevede **6 fasi principali**:

La Fase n.1 condividere con le parti sociali (CPP) e gli enti attuatori dei piani il modello di sperimentazione per la certificazione soggettiva. Individuazione del target di riferimento (n. aziende e n. allievi). Elaborazione del report dei risultati da presentare al CPP e a Fondimpresa.

La Fase n. 2 invio di un documento di sintesi alle imprese ed ai lavoratori per informarli sulla sperimentazione e verificare la disponibilità a partecipare. Successivamente, ricostruire le attività apprese dal discente sulla base dell'apprendimento informale e non formale (apprendimento risultante dalle attività della vita quotidiana legate al lavoro, alla famiglia o al tempo libero).

Output da produrre: **Dossier Individuale**.

La sperimentazione di un modello per la certificazione soggettiva nell'ambito dell'attività dei Fondi

La Fase n. 3 prevede l'Accompagnamento e supporto alla individuazione e messa in trasparenza delle competenze dei discenti coinvolti nella sperimentazione. In sostanza “tradurre un linguaggio formale in un linguaggio codificato” attraverso il supporto dell'ATLANTE DEL LAVORO consultabile al seguente link: http://nrpitalia.isfol.it/sito_standard/sito_demo/atlante_repertori.php.

La fase si sostanzia nell' Individuazione delle competenze, ricostruzione dell'esperienza, ed elaborazione di un «**Documento di trasparenza**» e delle evidenze a supporto;

Output da produrre: documento di trasparenza

La sperimentazione di un modello sperimentale per la certificazione soggettiva nell'ambito dell'attività dei Fondi

Fase 4: valutazione dei risultati di apprendimento acquisiti dalla persona mediante l'apprendimento non formale e informale

Output da produrre: **documento di Validazione** e allegato A (tracciabilità delle competenze riferite alle qualificazioni dei repertori regionali)

Fase n. 5: prevede la compilazione del report dei risultati da tramettere al CPP.

Fase n. 6 prevede un seminario informativo/formativo, in presenza dei soggetti attuatori che aderiranno all'iniziativa, sull'applicazione del modello sperimentale di certificazione soggettiva.

Fase n. 7 prevede un evento conclusivo di disseminazione e diffusione dei risultati.

I prossimi passi...

- ❑ Definizione delle caratteristiche fondamentali della convalida dell'apprendimento non formale e informale;
- ❑ Condivisione dei dispositivi impiegati per la costruzione del dossier individuale e per la compilazione del documento di trasparenza e validazione;
- ❑ Sperimentazione del sistema sopra descritto alle attività sviluppate attraverso i Fondi Interprofessionali;
- ❑ Implementazione di una piattaforma idonea a registrare e gestire in modo dinamico i dati acquisiti al fine di renderli spendibili per ciascun stakeholder;

Tracciare gli apprendimenti formali e da esperienza: il Sistema Atlante Lavoro

L'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni è uno strumento utile per migliorare l'occupabilità delle persone e favorirne la "mobilità intelligente" nel mercato del lavoro.

Frutto di un percorso condiviso tra Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, Ministero dell'Istruzione, Regioni e Parti Sociali, permette di ottenere informazioni qualitative e quantitative relative al mercato del lavoro.

L'Atlante si presenta come un'ampia banca dati in continua evoluzione ed aggiornamento - che si propone di realizzare una descrizione universale del lavoro allo scopo di monitorare e valutare in che modo il mercato si sta muovendo nell'ambito di un contesto socio-economico estremamente dinamico, come quello attuale.

La metodologia di lavoro applicata: la ricerca intervento

L'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni è l'esito di un lavoro di **ricerca intervento** condotto dall'Inapp a partire dal 2013. La ricerca è stata condotta con un Gruppo tecnico costituito dal Ministero del lavoro e dalle Regioni, che si è avvalso dell'assistenza tecnica di Tecnostruttura. La ricerca intervento è stata realizzata nell'ambito del più ampio tema relativo al Repertorio Nazionale delle qualificazioni, così come previsto all'Art. 8 del Decreto Legislativo n.13 del 16 gennaio 2013, che mira ad **un riordino del "Sistema delle Qualificazioni" del nostro Paese**, inserendo in una stessa cornice qualificazioni rilasciate in diversi ambiti come: scuola, università, istruzione e formazione professionale di primo livello e superiore, le qualificazioni regionali, le qualificazioni acquisite per il tramite di un contratto di apprendistato, le professioni normate a vari livelli e in diversi contesti.

Il sistema è composto da due sezioni: la prima – **Atlante del lavoro** – descrive i contenuti del lavoro in termini di attività e prodotti-servizi potenzialmente erogabili nello svolgimento delle attività adottando uno schema di classificazione formato da 24 settori economico-professionali, organizzati per processi e sequenze di processo, declinati ulteriormente in attività alle quali sono assegnati i codici delle classificazioni Istat, relativamente alle attività economiche (Ateco 2007) e alle professioni (Classificazione delle Professioni 2011). L'attuale versione dell'Atlante, si compone complessivamente della descrizione di: 80 processi di lavoro, 785 Aree di attività e circa 5400 Attività.; la seconda – **Repertorio nazionale delle qualificazioni** – contiene la raccolta dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali rilasciati in Italia da un ente titolare o in seguito ad un contratto di apprendistato.

Atlante del Lavoro: come funziona

Nei diversi settori è possibile visualizzare i principali **processi di lavoro** a loro volta suddivisi in **sequenze di processo** ciascuna contenente specifiche **aree di attività** (ADA). Per ciascuna ADA viene visualizzata una scheda di dettaglio dei contenuti del lavoro che comprende l'elenco delle singole attività costituenti l'ADA e i prodotti e i servizi attesi (**Risultati attesi**) nonché i riferimenti ai codici statistici delle suddette classificazioni ISTAT. La descrizione dei prodotti e dei servizi attesi, quali esito dello svolgimento delle attività descritte nelle ADA, è in corso di elaborazione e procede settore per settore. Le Attività, contenute nelle ADA, vengono progressivamente raggruppate in risultati attesi sulla base dei quali **viene effettuata l'equivalenza tra le diverse qualificazioni**.

Con l'avanzare del lavoro, una volta terminate le elaborazioni di settore, Inapp procederà all'inserimento dei nuovi dati e quindi all'aggiornamento dell'Atlante.

Atlante del Lavoro : un esempio di “navigazione”

http://nrpitalia.isfol.it/sito_standard/sito_demo/atlante_lavoro.php

Settore: Agricoltura, svicoltura, pesca

Esempio di **Processo** (tra quelli presenti): Acquacoltura e pesca

Esempio di **Sequenza** (tra quelle presenti che, in un numero non definito, mirano a alla completa descrizione del processo di lavoro): Progettazione e gestione di allevamenti di acquacoltura

Esempio di **Ada** (tra quelle presenti che, normalmente, si presentano secondo uno schema logico-cronologico e contengono la descrizione di singole attività di lavoro da un numero minimo di 4 a massimo di 12): N. 1 Individuazione e selezione della/e specie da allevare; N.2 Individuazione delle condizioni ambientali e nutrizionali ottimali per l'acquacoltura , ecc

Performance e output dell'ADA (Risultati attesi): in elaborazione

Codici ISTAT associati all'ADA: Codice: 2.3.1.1.6 Titolo: Zoologi

Codice: 3.2.2.2.0 Titolo: Zootecnici

Codici ISTAT ATECO associati alla sequenza di processo

Codice ATECO: 03.21.00 Titolo ATECO: Acquacoltura in acqua di mare, salmastra o lagunare e servizi connessi. Codice ATECO: 03.22.00 Titolo ATECO: Acquacoltura in acque dolci e servizi connessi. Codice ATECO: 7500.00 Titolo ATECO: Servizi veterinari

Atlante del Lavoro : un esempio di “navigazione”

http://nrpitalia.isfol.it/sito_standard/sito_demo/dettaglio_ada.php?id_ada=150&id_sequenza=49&id_processo=13

Settore:Meccanica, produzione macchine e impiantistica

Esempio di **Processo** (tra quelli presenti): lavorazione meccaniche e produzione macchine

Esempio di **Sequenza** (tra quelle presenti che, in un numero non definito, mirano a alla completa descrizione del processo di lavoro):Lavorazione meccanica, per asportazione e deformazione e manutenzione di impianti e macchinari

Esempio di **Ada** (tra quelle presenti che, normalmente, si presentano secondo uno schema logico-cronologico e contengono la descrizione di singole attività di lavoro da un numero minimo di 4 a massimo di 12): N. 1 Lavorazioni per deformazione/asportazione con macchine tradizionali

Attività dell'ADA (tra quelle presenti): Pianificazione dei lotti di produzione

Performance e output dell'ADA (Risultati attesi): in elaborazione

Codici ISTAT associati all'ADA: 6.2.1.3.2tracciatori

Codici ISTAT ATECO associati alla sequenza di processo

Codice ATECO:25.29.00 Fabbricazione di cisterne, serbatoi e contenitori in metallo per impieghi di stoccaggio o di produzione

Atlante del Lavoro: un esempio di “navigazione”

Settore: Edilizia

Esempio di **Processo**: costruzione di edifici e di opere di ingegneria civile e industriale

Esempio di **Sequenza** (tra quelle presenti che, in un numero non definito, mirano alla completa descrizione del processo di lavoro): progettazione edile e gestione del cantiere

Esempio di **Ada** (tra quelle presenti che, normalmente, si presentano secondo uno schema logico-cronologico e contengono la descrizione di singole attività di lavoro da un numero minimo di 4 a massimo di 12): progettazione edilizia

Performance e output dell'ADA (Risultati attesi): RA1: Elaborare il progetto preliminare/di massima, sulla base delle esigenze della committenza, identificando costi, tempi e vincoli di natura ambientale e procedurale e organizzando, e indirizzando, le risorse coinvolte

Codici ISTAT associati all'ADA: Codice: 2.2.1.6.1 Titolo: Ingegneri edili e ambientali
Codice: 2.2.2.1.1 Titolo: Architetti

Codici ISTAT ATECO associati alla sequenza di processo (tra 11 elencati)

Codice ATECO: 41.10.00 Titolo ATECO: Sviluppo di progetti immobiliari senza costruzione.

Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali

Il **Repertorio nazionale**

http://nrpitalia.isfol.it/sito_standard/sito_demo/atlante_repertori.php si compone invece di quattro diverse sezioni. Al momento sono consultabili solo due delle quattro sezioni previste, in particolare: l'Istruzione e formazione professionale, che ricomprende l'Istruzione e Formazione professionale triennale e quadriennale (IeFP), l'Istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS) e l'Istruzione Tecnica Superiore (ITS); il Quadro nazionale delle qualificazioni regionali (al momento sono consultabili i repertori di 18 Regioni).

Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali: un esempio di navigazione

http://nrpitalia.isfol.it/sito_standard/sito_demo/dettaglio_profilo.php?id_profilo=1861

E' possibile consultare le qualificazioni afferenti l'offerta di Istruzione e Formazione Professionale: selezionando il canale di offerta formativa è possibile visualizzare le qualificazioni mediante il filtro dei 24 settori economico professionali:

es Settore economico: Agricoltura, silvicoltura e pesca

Dettaglio qualificazione

Titolo Operatore agricolo

Livello EQF 3

Settore Agricoltura, silvicoltura e pesca

Repertorio Istruzione e Formazione Professionale triennale –
leFP triennale

ADA associate alla qualificazione

Nessuna ADA è stata ancora associata alla qualificazione.

L'Atlante: obiettivi finali e contributi

L'Atlante nasce con lo specifico obiettivo di ridurre il carico discrezionale dei metodi di profilazione qualitativa, proponendo un protocollo di rete che consente di “posizionare” il portato esperienziale dell'individuo entro uno schema di normalizzazione. E' possibile inviare proposte funzionali all'aggiornamento e allo sviluppo dell'Atlante del Lavoro.

Le proposte sono analizzate dall'Inapp sia sulla base di criteri formali (tali criteri sono stabiliti nell'Allegato 4 del Decreto interministeriale del 30 giugno 2015) sia sulla base di criteri metodologici e di contenuto (con riferimento agli Allegati 1, 2 e 3 dello stesso Decreto interministeriale).

La procedura per lo sviluppo e la manutenzione dell'Atlante è attiva da gennaio 2017 ai sensi del Decreto interministeriale del 30 giugno 2015, che prevede di raccogliere le istanze presentate dagli stessi enti titolari (approccio *keep code*) o da stakeholder del sistema lavoro (*approccio wiki*: rappresentanze datoriali e sindacali, enti bilaterali, Fondi interprofessionali, professioni regolamentate o Associazioni professionali Legge 4/13, Camere di commercio, ACCREDIA, soggetti pubblici o privati rappresentativi di specifici settori economico-professionali)

Il completamento dell'Atlante

Attualmente, la descrizione dei prodotti e dei servizi attesi, quali esito dello svolgimento delle attività descritte nelle ADA, è in corso di elaborazione e procede settore per settore. Nella navigazione dell'Atlante, alcuni settori risultano già corredati di questi elementi informativi mentre in altri non sono ancora presenti. Nel Repertorio nazionale, che si compone di quattro diverse sezioni, al momento sono invece consultabili solo due delle quattro sezioni presenti.

L'auspicio è che proprio i **Fondi Interprofessionali**, grazie alla loro vicinanza con il mondo del lavoro, possano dare quel contributo indispensabile ad aggiornare e completare l'**Atlante del lavoro**.

Bibliografia

- ❑ *“La tracciabilità degli apprendimenti formali e da esperienza: il sistema Atlante lavoro”* Riccardo Mazzella, Ricercatore INAPP, 2017
- ❑ *“L’Atlante del lavoro nei processi di sviluppo dell’occupabilità e di sostegno alla mobilità occupazionale”* Riccardo Mazzarella Ricercatore INAPP, 2017 .
- ❑ *“Validazione e Certificazione delle competenze: dal dibattito al sistema”*- ISFOL 2016
- ❑ *“Linee guida europee per la convalida dell’apprendimento non formale e informale”* – CEDEFOP 2016
- ❑ *“Le competenze chiave del cittadino”* ISFOL 2014 ;
- ❑ *“Sperimentazione di un servizio di individuazione e validazione delle competenze acquisite durante il Servizio Civile”*. Misura 6- Garanzia Giovani, 2016
- ❑ *Sito web INAPP: http://nrpitalia.isfol.it/sito_standard/sito_demo/index.php*



Documento chiuso in redazione il 20/12/2017

Pubblicazione a cura di Copi srl

Redazione:

Dott. Paolo Cocomello

Dott.ssa Fausta Crocetti

Dott.ssa Mariarosaria Gigliello

Dott. Cristiano Vento

Editing:

Antonella Arru