

“Atlante Lavoro”: l’universo del lavoro e delle competenze per istituzioni, imprese e cittadini

Di Dunia Pepe - INAPP -

L’Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni - <https://atlantelavoro.inapp.org/> - è stato realizzato nell’ambito del quadro istituzionale di costruzione del Repertorio Nazionale dei titoli di Istruzione, Formazione e delle Qualificazioni professionali, previsto dall’art. 8 del Decreto Legislativo n.13 del 16 gennaio 2013, e volto a rispondere agli impegni dell’Italia nei confronti dell’Unione europea per la certificazione degli apprendimenti formali, non formali e informali ed al fine di favorire l’incontro tra domanda e offerta di lavoro.

La piattaforma di Atlante dà forma ad un sistema estremamente articolato di rappresentazione e informazione sul lavoro, le qualificazioni, le competenze ed i percorsi formativi. “Atlante crea un linguaggio che mette in connessione i territori di chi fa, produce e realizza con quelli di chi apprende, si forma e si qualifica” (Inapp, [Atlante del Lavoro](#)). Per ciò che riguarda la logica della sua costruzione, l’Atlante scompone i lavori in specifiche attività e disegna una nuova mappa volta a rappresentare la complessità delle dinamiche del lavoro.

“L’Atlante lavoro - scrivono Mazzarella, Mallardi e Porcelli (2017, pp. 7 - 8) - è un modello di rappresentazione universale dei contenuti del lavoro basato sulla descrizione delle attività comunemente svolte nei contesti lavorativi. Le attività sono descritte indipendentemente da chi è chiamato a svolgerle (professioni, figure, profili, ruoli ecc.) e da come esse sono svolte e con quali risorse (competenze, skill, soft skill, conoscenze, saperi ecc.) ... La scelta di descrivere il lavoro attraverso il carattere di essenzialità contenuto nelle attività è motivata dall’esigenza di ‘sgombrare’ tali descrizioni da sovrastrutture che nel tempo ne hanno resa difficile l’intelligibilità. Concetti quali i livelli gerarchici, le funzioni, i ruoli, i profili, le professioni, fino alle diverse “qualificazioni” attribuite alle competenze - distintive, core, knowledge intensive, soft, hard ecc. - più che chiarire i contenuti del lavoro, sembrano averli confusi. Le descrizioni proposte nell’Atlante lavoro hanno cercato volutamente di ignorare queste sovrastrutture riportando l’attenzione sugli elementi semplici del linguaggio del lavoro, le attività appunto, al fine di individuare quegli elementi “atomici” con cui rimodellare le descrizioni più articolate e complesse del lavoro stesso”.

Le attività costituiscono l’unità elementare di descrizione del lavoro e sono organizzate in insiemi più ampi che le contengono denominati aree di attività. A loro volta, secondo una logica di progressiva descrizione dei contenuti del lavoro in insiemi sempre più ampi, le aree di attività sono raggruppate in interi processi produttivi – Sequenze di processo -. I processi infine sono raccolti in Settori Economico Professionali – SEP - che costituiscono l’unità di maggiore aggregazione informativa presente nell’Atlante lavoro. L’Atlante contiene in definitiva 24 Settori Economico Professionali (Mazzarella, Mallardi e Porcelli, 2017, p. 7) (Figure 1 e 2).

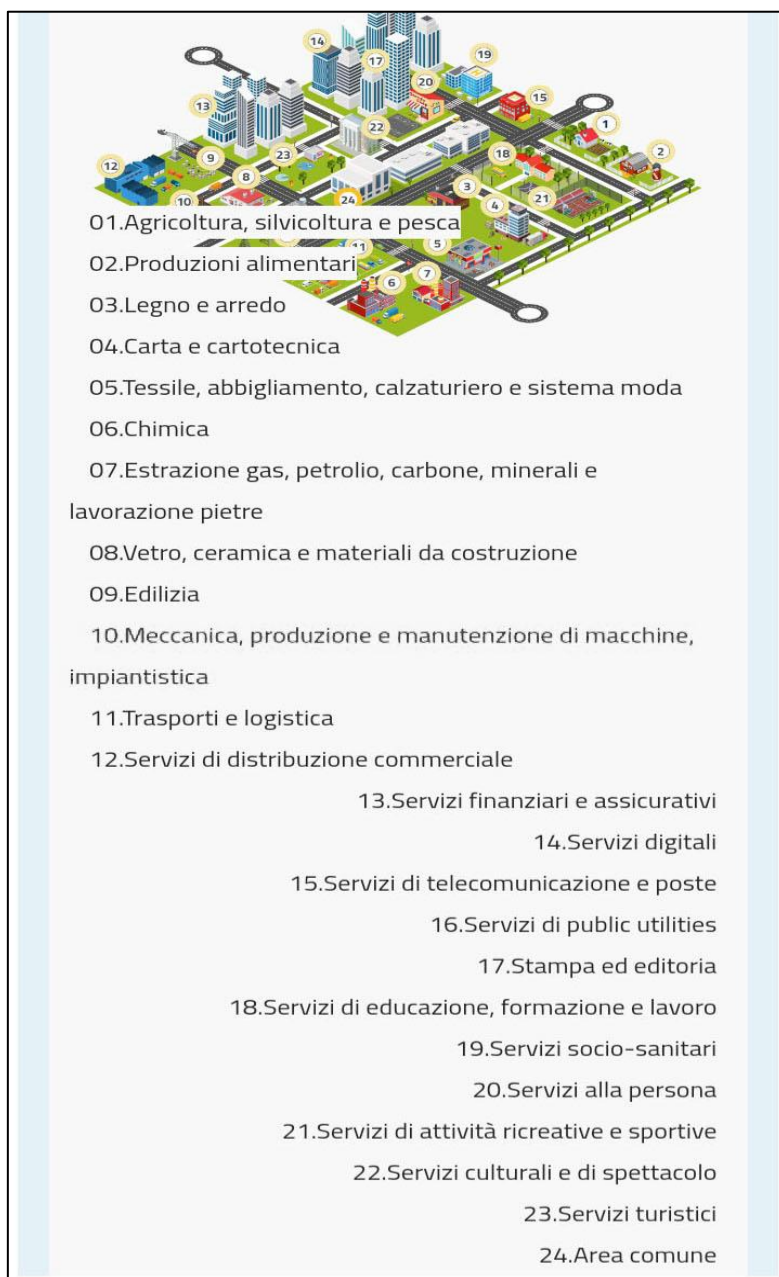


Figura 1. I Settori Economico Professionali dell'Atlante Inapp
Fonte Inapp: Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni, 2016.

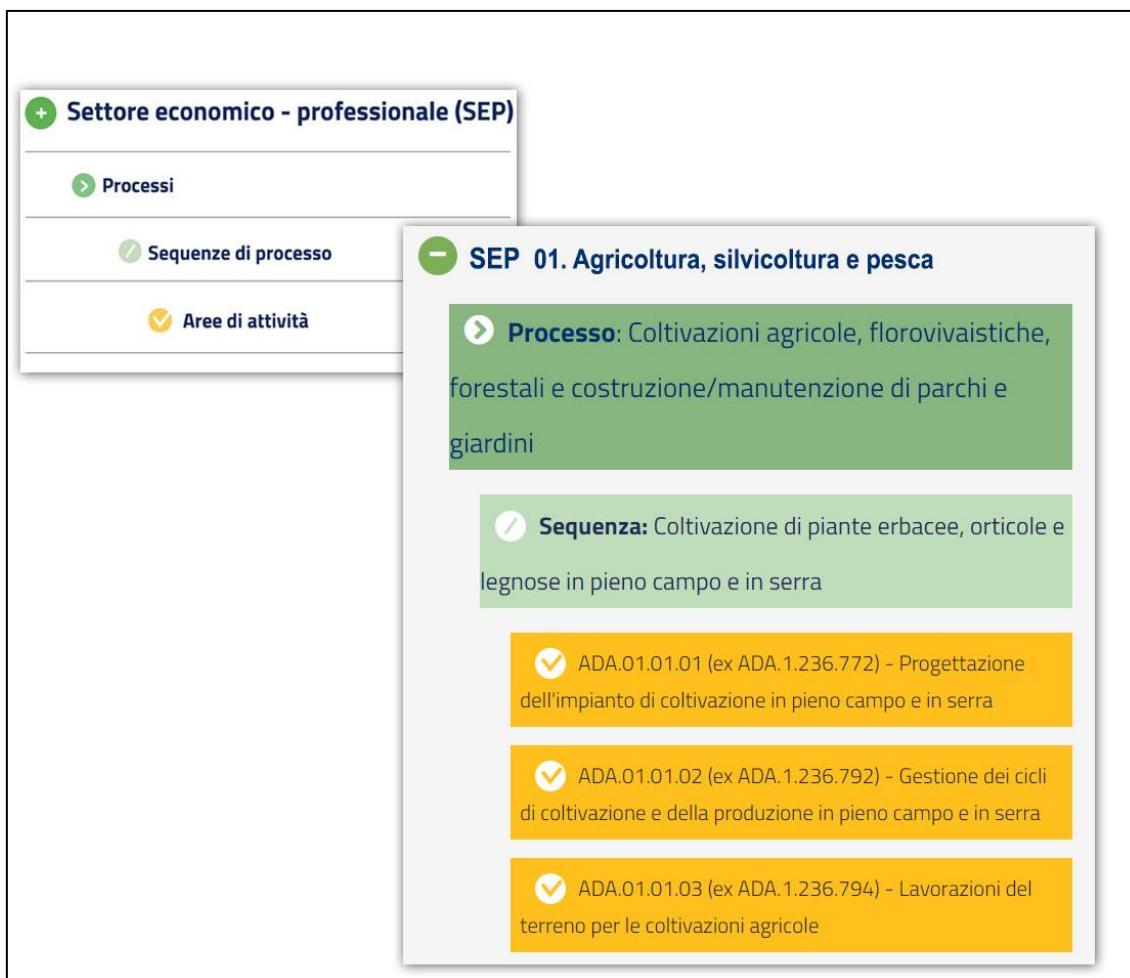
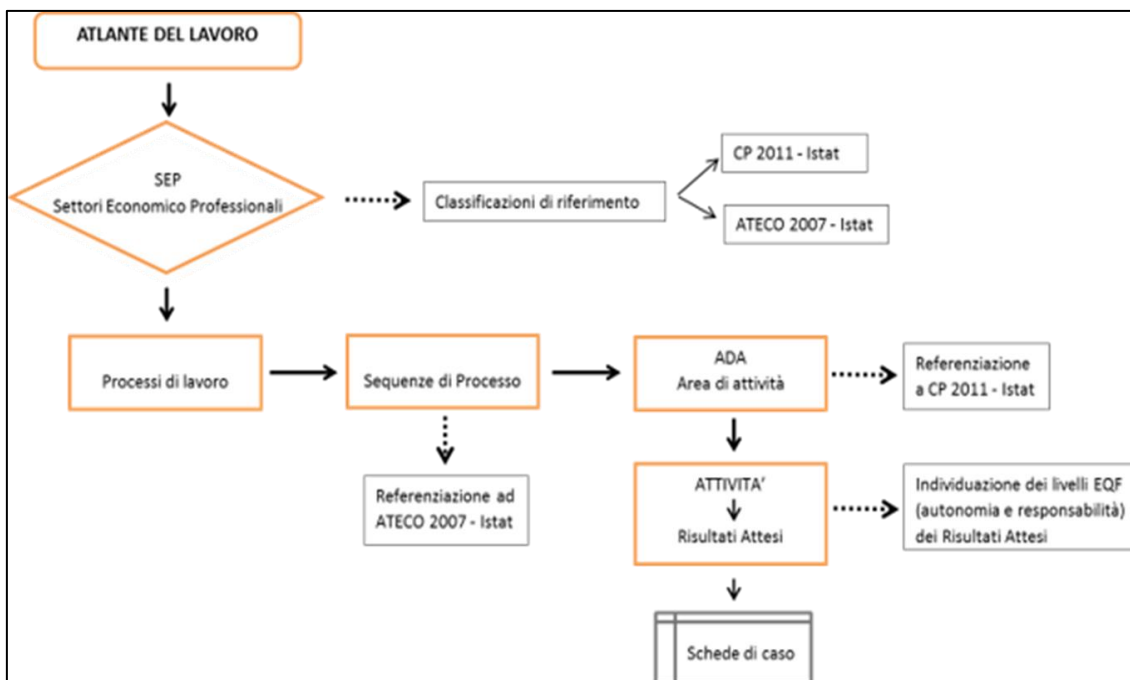


Figura 2. Organizzazione dell'Atlante in SEP, Processi, Sequenze, ADA
Fonte Inapp: Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni, 2016

“Proprio la sua capacità di connettere elementi descrittivi micro, osservano Mazzarella, Mallardi e Porcelli (2017, p. 8), con descrizioni e dati riferite alle macro-aggregazioni - settori, filiere, organizzazioni, imprese, ecc. - fa dell'Atlante un modello di lettura innovativo del lavoro e del rapporto tra dinamiche evolutive dei processi e dei fabbisogni produttivi con le risorse e le competenze necessarie al loro presidio. Da questo punto di vista l'Atlante, pur avendo a riferimento molti modelli di analisi socioeconomica e di descrizione del lavoro, costituisce un esempio per certi versi unico nel panorama nazionale e internazionale, o comunque non immediatamente confrontabile con altre proposte sul tema”.



*Figura 3. La mappa del lavoro delineata da Atlante
Fonte: Inapp, Mazzarella, Mallardi e Porcelli, 2017, p. 12*

I Settori Economico Professionali

I Settori Economico professionali di Atlante – SEP - hanno una struttura generata dall’intersezione di due classificazioni Istat fra loro indipendenti: la classificazione delle attività economiche - ATECO (2007) e la classificazione delle professioni - CP (2011). “L’Atlante lavoro è articolato in 24 settori ottenuti attraverso un processo ricorsivo di attribuzione dei codici costituenti le classificazioni statistiche appena ricordate, alla loro massima estensione. Nel suo insieme questo processo di riaggregazione dei codici statistici nasce non da esigenze astrattamente classificatorie, quanto dalla necessità empirica di individuare un “perimetro” dove poter collocare insiemi di processi lavorativi e attività dotati di relativa omogeneità interna (intra-settoriale) e sufficiente distinzione esterna (intersettoriale)” (Mazzarella, Mallardi e Porcelli, pp. 8 – 9).

Alle due dimensioni delineate, se ne aggiunge una terza: questa terza dimensione è stata individuata a partire dalla Raccomandazione europea relativa all’EQF, che identifica una scala di otto livelli di progressiva e crescente complessità delle conoscenze, abilità, gradi di autonomia e responsabilità presenti in un lavoro. Ogni livello della proposta European Qualification Framework identifica dei meta-descrittori di queste componenti con cui rileggere e mettere a confronto le qualificazioni dei sistemi di offerta dei diversi Paesi europei (Figura 4).

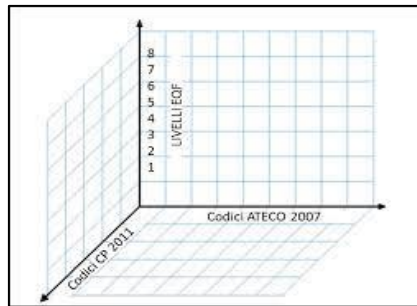


Figura 4. Rappresentazione dell’Atlante del lavoro nello spazio tridimensionale
Fonte: Inapp, Mazzarella, Mallardi e Porcelli, 2017, p. 9

Le Qualificazioni

Nella sua prima versione del 2011 l’Atlante conteneva i descrittivi del lavoro e non includeva invece le qualificazioni dei sistemi di offerta. Per questi motivi nella sua prima versione l’Atlante ha preso a riferimento, per l’individuazione dei diversi livelli di complessità del lavoro, i soli descrittivi EQF relativi all’autonomia e alla responsabilità e non quelli relativi alle conoscenze e alle abilità (skills), in quanto propri delle qualificazioni. Le qualificazioni sono state inserite successivamente grazie ad un processo di “istituzionalizzazione” del modello Atlante. Nel 2013, infatti, l’Atlante è stato adottato come modello tecnico di riferimento per l’istituzione del Quadro nazionale delle qualificazioni regionali (Decreto interministeriale 2015).

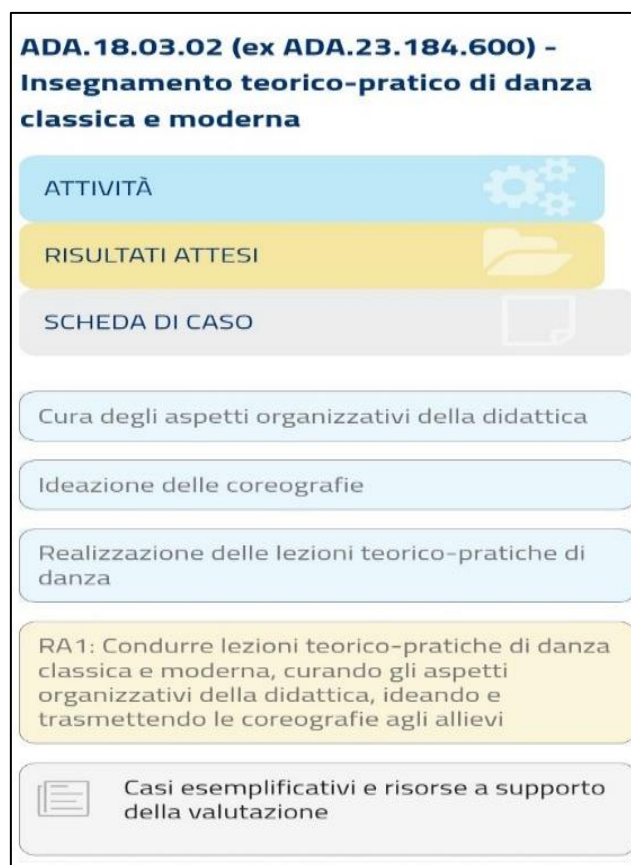
Nell’ottobre del 2016, l’Atlante viene pubblicato sul portale Inapp con le sue due nuove sezioni: “Atlante e qualificazioni” e “Atlante e professioni” e con il titolo di sintesi “Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni” (Mazzarella, Mallardi e Porcelli, 2017, p. 15). La creazione di sezioni legate alle qualificazioni ed alle professioni consente di leggere la complessità della mappa disegnata da Atlante da diverse e nuove prospettive. Atlante del lavoro e delle qualificazioni, osservano R. Mazzarella e R. Porcelli (2017, p. 2), raccoglie in una serie di sezioni/mappe, organizzate all’interno di una infrastruttura concettuale predisposta per Settori Economico Professionali, la ricostruzione processuale del lavoro. “L’obiettivo di descrivere i contenuti del lavoro in un’ottica di processo, e quindi la possibilità di arrivare al dettaglio minimo delle attività, consente l’allocazione delle singole qualificazioni, contenute nei Repertori regionali, nelle ADA, creando le premesse per una loro possibile confrontabilità. Una struttura così concepita permette di creare un link trasparente tra i processi di formazione/apprendimento e il mercato del lavoro” (Mazzarella e Porcelli, 2017, p. 2).



Figura 5. Struttura di un'ADA per attività, prodotti e servizi, casi esemplificativi
Fonte Inapp: Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni, 2016

Per ciò che riguarda il percorso di definizione e riconoscimento delle qualificazioni e delle competenze necessarie allo svolgimento di un determinato lavoro attraverso l'Atlante, questo può prendere le mosse, ad esempio, a partire dall'individuazione di una o più aree di attività – ADA – appartenenti anche a Settori Economico Professionali – SEP - diversi che descrivono i processi di lavoro e le attività coerenti con determinati obiettivi di qualificazione. Grazie all'analisi descrittiva delle ADA, dei casi esemplificativi contenuti nelle schede di caso e delle competenze riferite alle ADA, si ricavano i processi di lavoro e le attività che potrebbero interessare il percorso di qualificazione da costruire. Cliccando sull'ADA, infatti, si accede ad un insieme di informazioni che consentono di individuare e definire i risultati di apprendimento (Inapp, [Atlante per il qualification design](#)).

Dai risultati attesi si accede all'elenco delle competenze associate dalle quali selezionare quelle ritenute più coerenti per articolare il percorso formativo. Cliccando su ognuna di esse è possibile risalire alla qualificazione e al contenuto della competenza in termini di conoscenze e abilità. La scheda di caso descrive esempi di situazioni lavorative reali utili per individuare le competenze da sviluppare nel percorso di apprendimento. Essa offre specifiche indicazioni per poter costruire le prove di valutazione e definire gli obiettivi formativi. Tutte queste informazioni possono essere utilizzate quindi per declinare gli obiettivi e le attività del percorso formativo. Le singole competenze se opportunamente valutate possono essere certificate e progressivamente capitalizzate fino all'acquisizione dell'intera qualificazione. In particolare, le competenze, le attività e i risultati attesi possono essere capitalizzati attraverso il documento di trasparenza, il documento di validazione oppure attraverso la certificazione così come previsto dal *Decreto sulle linee guida per l'interoperatività degli Enti pubblici titolari*, del 5 gennaio 2021 (Inapp, [Atlante per il qualification design](#)). Nel caso in cui non vi siano qualificazioni e quindi competenze associate all'ADA il percorso formativo può essere articolato utilizzando le attività e i risultati attesi dell'ADA quali altrettanti possibili risultati di apprendimento.



*Figura 6. Un esempio di struttura di un'ADA
Fonte Inapp: Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni, 2016*

L'Atlante per l'Apprendimento permanente

“La Strategia Europa 2020, scrivono Mazzarella, Mallardi e Porcelli (2017, p. 15), mette insieme l’obiettivo di puntare a una crescita della partecipazione delle donne e degli uomini al mercato del lavoro, e la necessità di incrementarne i livelli di qualificazione, nella convinzione che un capitale umano più diffusamente qualificato e maggiormente coinvolto nel mercato del lavoro costituisca la premessa indispensabile al miglioramento della competitività del sistema europeo nei mercati internazionali”. In questa prospettiva l’apprendimento permanente diventa allo stesso momento uno strumento di sviluppo del sistema economico e produttivo e un dispositivo per l’incremento dei livelli di occupabilità dei lavoratori.

“In Italia - osservano Mazzarella, Mallardi e Porcelli (2017, p. 16) - la ‘sfida’ posta dalle Raccomandazioni europee viene pienamente raccolta dal testo di riforma del mercato del lavoro del 2012... In particolare, il tema della tracciabilità delle competenze e quello dei contesti di apprendimento diversi da quelli formali pongono questioni puntuali di ‘posizionamento’ delle innovazioni introdotte dalla riforma rispetto ai sistemi preesistenti, come ad esempio il rapporto tra i tradizionali titoli di studio, qualifiche, abilitazioni con le competenze e il rapporto tra contesti di apprendimento diversificati”.

Nell'impostare il lavoro di modellizzazione dell'Atlante in funzione dell'apprendimento permanente si è partiti dal principio che fosse centrale la posizione dell'individuo piuttosto che quello dei sistemi di offerta. "Se si assume infatti il punto di vista dell'individuo, le sue esperienze di apprendimento appaiono come una variabile continua piuttosto che discreta e, allo stesso modo, anche gli oggetti qualificatori... di cui l'individuo è portatore, o potenzialmente portatore, si presentano lungo un continuum piuttosto che come singoli oggetti non comunicanti tra loro..." (Mazzarella, Mallardi e Porcelli, 2017, p.16). Le esperienze di apprendimento e gli elementi qualificatori si muovono lungo un continuum che va da un minimo di riconoscibilità ad un massimo di formalizzazione evidenziando un "cono d'ombra" - come lo definiscono Mazzarella, Mallardi e Porcelli (2017, p. 17) - dove diventano visibili e possono essere riconosciute esperienze di apprendimento e qualificazioni riguardanti "esperienze di vita e di volontariato, esperienze di lavoro, tirocini extra-curricolari, studi di carattere individuale".

"Nel modello di società industriale, osserva Aureliana Alberici (2008, p. 12), la formazione si espletava nella prima fase di vita della persona e manteneva il proprio valore per il resto dell'esistenza dell'individuo. Con l'avvento della società postindustriale, invece, il concetto di apprendimento si dilata, travalica la dimensione specifica dei percorsi di istruzione e di formazione, intesi come fasi distinte della vita degli individui, per declinarsi come una potenzialità che si può realizzare durante tutta la vita e in una pluralità di situazioni e di tempi". Il concetto di apprendimento finisce per includere al tempo stesso fattori cognitivi, emotivi, evolutivi, biologici, sociali, di relazione, di empowerment e di crescita degli individui affinché questi possano acquisire diritti di cittadinanza sostanziale nella società contemporanea. A partire da tale prospettiva, Aureliana Alberici richiama la teoria di Amartya Sen, premio Nobel per l'economia nel 1998, che considera come obiettivo del processo di apprendimento non la mera crescita economica, bensì la libertà reale dell'individuo (Alberici, 2008, p. 11).

All'interno di questa prospettiva teorica, il lifelong learning rappresenta dunque anche uno strumento per fronteggiare la complessità e sviluppare la democrazia. Nella società contemporanea aumenta il divario tra coloro che possiedono conoscenze, saperi, competenze e coloro che ne sono sprovvisti; per questi ultimi si innalza il livello di difficoltà di apprendere e il rischio di venire emarginati dalla società. A questo riguardo, Aureliana Alberici, citando Dahrendorf, sottolinea che la giustizia, oggi, non deve essere intesa nel senso della redistribuzione, ma dell'inclusione. "In questo scenario la formazione si presenta come progetto politico, come trasformazione della cultura, ma anche come grande consapevolezza del valore primario del sapere nella società mondializzata, come fonte insostituibile di libertà individuale e di sviluppo sociale" (Alberici, 2008, p. 15).

Se è vero che oggi - osserva Aureliana Alberici (2005, p. VI) - di fronte alle grandi sfide della vita, fame, pace, lavoro, inclusione/esclusione, solidarietà, libertà, equità è necessario puntare sullo sviluppo umano e sulla possibilità, per un numero sempre maggiore di donne e di uomini, di saper produrre pensiero riflessivo, divergente, innovativo, allora la formazione cambia radicalmente natura, genere, e diviene un processo finalizzato sempre più alla crescita di soggetti responsabili e autonomi, proattivi. Ne deriva la necessità di puntare sulla formazione for all, come valorizzazione delle

risorse umane, facendo leva sulla centralità del soggetto, sui suoi saperi e sulle sue competenze di vita e di lavoro, sulla sua riflessività, sulle capacità sociali e di relazione, sulla responsabilità, su quelle che possiamo definire come le competenze strategiche per la vita in quanto è con il loro possesso, sviluppo e crescita lifelong che donne e uomini divengono capaci di affermare i loro diritti di cittadinanza sostanziale”.

La manutenzione e l'aggiornamento dell'Atlante

Al fine di essere al passo con l'evoluzione del mondo del lavoro e con la rivisitazione ed evoluzione delle competenze, Atlante si aggiorna continuamente grazie all'interazione ed all'azione degli stakeholder dell'universo del lavoro e dell'economia. Istituzioni, imprese, enti bilaterali, camere di commercio, fondi interprofessionali, istanze settoriali, associazioni professionali o culturali possono chiedere l'introduzione in Atlante di attività legate a profili professionali non ancora inclusi nella piattaforma; possono egualmente richiedere la definizione e il riconoscimento di qualifiche professionali e cercare di delineare i percorsi formativi utili al raggiungimento di specifiche competenze e qualificazioni.

l'Atlante Lavoro è soggetto, dunque, a continui aggiornamenti e sviluppi dei propri descrittivi. “La procedura di manutenzione dell'Atlante è una procedura istituzionale seguita da Inapp. Specificamente, è regolamentata e normata da due decreti: il Decreto interministeriale n. 15 del 30 giugno 2015 e il Decreto 5 gennaio 2021. All'interno di questi decreti vengono descritte le diverse tipologie di manutenzione cui l'Atlante può essere sottoposto e vengono spiegate e specificate anche le singole fasi della procedura di manutenzione” (Inapp, [Manutenzione di Atlante cosa è e come si fa](#)).

In una prospettiva generale, spiegano Mazzarella e Porcelli (2017, p. 2), tale procedura si pone l'obiettivo di alimentare ed accompagnare, grazie al coinvolgimento di soggetti a diverso titolo interessati e informati delle evoluzioni del mercato di lavoro, l'aggiornamento evolutivo del sistema Atlante in termini settoriali e/o professionali attraverso modalità trasparenti, semplificate e sistematiche. Specificamente, le tipologie di manutenzione previste dal decreto sono:

- a) la manutenzione ordinaria delle funzionalità tecniche per la consultazione e l'aggiornamento della banca dati;
- b) la manutenzione ordinaria del Quadro nazionale in funzione dell'accesso di nuovi repertori regionali ovvero di modifiche e integrazioni di repertori regionali già afferenti al Quadro nazionale, ovvero di modifiche e integrazioni del sistema di classificazione dei settori economico-professionali ovvero delle relative sequenze descrittive;
- c) la manutenzione straordinaria.

La tipologia di manutenzione applicata più di frequente è quella ordinaria. Si tratta anche della procedura più significativa proprio perché accompagna l'aggiornamento evolutivo del sistema Atlante lavoro grazie al coinvolgimento di stakeholder e attori sociali. Questa

procedura di aggiornamento ha adottato una logica wiki traendo esplicita ispirazione dal modello Wikipedia. Analogamente a quanto accade nella costruzione dell'enciclopedia condivisa, lo sviluppo e l'aggiornamento dei descrittivi dei contenuti del lavoro è affidato, infatti, in Atlante alla co-partecipazione di tutti coloro che ne sono i principali fruitori, vale a dire gli stakeholder del sistema lavoro e del sistema learning.

Dalla primavera del 2022 è in atto una collaborazione tra il gruppo di ricerca Inapp, impegnato nella costruzione dell'Atlante, e un gruppo di ricercatrici e ricercatori legati all'Associazione Automated Mapping Facilities Management Geographic Information Systems Italia – AMFM GIS Italia – ed all'Ente Federato all'UNI per le Tecnologie Informatiche e le loro Applicazioni – UNINFO -. Questa collaborazione riguarda la manutenzione e l'aggiornamento dell'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni ai fini dell'inserimento al suo interno delle attività legate a sette Profili professionali ICT di terza generazione dell'Informazione Geografica.

La profonda trasformazione tecnologica ha portato, anche in questo dominio, all'affiancamento delle tradizionali figure professionali del progettista, dello sviluppatore di applicazioni in ambito GIS, del topografo o del geografo, di diversi profili professionali dotati di conoscenze, abilità e competenze in ambito digitale e geospaziale. Più specificamente, i criteri che consentono di individuare le figure professionali relative all'Informazione geografica sono lo sviluppo sostenibile fissato dall'Agenda Globale ONU per l'anno 2030, la rivoluzione digitale, l'open government, la smart city/community, la transizione ecologica e digitale.

Nello specifico, i profili ICT dell'Informazione geografica le cui attività dovrebbero essere interessate dall'estensione dell'Atlante sono: Geographic Agile Expert, Geodata Scientist, Geospatial Developer, Geographic Information Manager, Geographic Information Officer, Geographic Information Specialist, Geospatial Knowledge Enabler. Questi profili professionali sono ampiamente impiegati dal Programma Copernicus: Programma promosso nel 2001 dalla Commissione europea e dall'Agenzia Spaziale Europea ai fini dell'osservazione del pianeta Terra, dello studio dei cambiamenti climatici e della prevenzione dei rischi.

Grazie al suo sguardo ampio e dinamico ed alla sua capacità di aggiornarsi continuamente, l'Atlante si configura come un importante modello di interpretazione, ricerca ed intervento sull'universo del lavoro. Esso rappresenta altresì un modello di sostenibilità sociale ed economica nella misura in cui, grazie alla sua natura istituzionale che garantisce libero accesso, è sempre a disposizione per le imprese interessate a realizzare le proprie esigenze di innovazione, sviluppo e lavoro; le istituzioni tese a promuovere politiche e servizi per il lavoro e la formazione; le persone che grazie ad Atlante possono costruire dei percorsi formativi in qualche misura rispondenti alle loro aspettative. Come si è detto, oltre ad offrire una mappa del lavoro, nelle sue tante dimensioni, Atlante offre ai suoi utenti anche l'opportunità di rendere visibili e tracciare le competenze acquisite in contesti non formali e informali, competenze che diversamente sarebbero difficili da evidenziare e mettere in trasparenza. In tal senso, rispetto al riconoscimento delle competenze, l'Atlante Inapp rappresenta uno strumento teso a favorire equità sociale e lavorativa.

Atlante per la governance, la ricerca e l'innovazione

“Alle funzioni istituzionali, che costituiscono il motivo originario della sua realizzazione, la proposta dell’Atlante ne somma altre in fase di sviluppo o potenzialmente implementabili: funzione di supporto operativo, quale strumento utile nell’ambito dello sviluppo dell’apprendimento permanente e delle politiche attive del lavoro; di governance, per la gestione “informata” delle policy pubbliche per l’occupazione e l’apprendimento permanente; di ricerca, per la valutazione dei sistemi di offerta, l’analisi dei fabbisogni produttivi, l’innovazione tecnologica e le evoluzioni delle competenze nella domanda di lavoro” (Mazzarella, Mallardi e Porcelli, 2017, p. 21).

In primo luogo, dunque l’Atlante è utile come strumento operativo a supporto dei servizi, pubblici e privati, per il lavoro, il mantenimento dei requisiti di occupabilità e l’apprendimento permanente. All’interno di questa prospettiva, Atlante si configura come uno strumento utile per l’orientamento al lavoro; l’individuazione, validazione e certificazione delle competenze; per studiare le richieste del mercato del lavoro e le competenze per l’occupabilità. Sempre in termini di strumento operativo, l’Atlante costituisce un riferimento essenziale per la progettazione formativa, sia di percorsi di accesso al mercato del lavoro, sia nel continuous learning per lo sviluppo e la riqualificazione professionale o la riconversione professionale. In questo senso, ad esempio, già da tempo nei progetti finanziati dai Fondi interprofessionali lo sviluppo delle competenze tecniche ha spesso come riferimento le competenze descritte nelle qualificazioni contenute nei repertori associati ai descrittivi dell’Atlante.

Per effetto dell’integrazione dei linguaggi lavoro-apprendimento, l’Atlante può costituire inoltre un’utile risorsa per la progettazione, tracciabilità e certificazione di percorsi in alternanza come tirocini curricolari, extra-curricolari, apprendistato, alternanza scuola-lavoro ecc. In tal senso, osservano Mazzarella, Mallardi e Porcelli (2017, p. 21), Atlante offre una “rappresentazione reticolare di contenuti del lavoro” nella quale le persone possono muoversi seguendo percorsi di formazione, qualificazioni da ottenere, possibili percorsi di mobilità nel mondo del lavoro.

Accanto a questo, l’Atlante si candida ad essere anche uno strumento utile alla governance e allo sviluppo delle policy nel campo delle politiche pubbliche dell’apprendimento permanente, di coordinamento dell’offerta, delle politiche attive del lavoro e per tutti gli interventi di upskilling e reskilling. È uno strumento che permette la lettura e la codifica delle risorse delle persone e, attraverso la mappatura dei contenuti del lavoro, l’identificazione delle eventuali skills a rischio di obsolescenza. Allo stesso tempo è in grado di offrire indicazioni circa il divario da colmare per acquisire nuove competenze di livello superiore e quindi calibrare al meglio i potenziali progetti professionali degli individui, anche tenendo conto delle richieste del mercato del lavoro e delle competenze che si ha necessità di acquisire. La correlazione dei contenuti del lavoro ai codici statistici dell’Istat, relativi alla classificazione delle professioni, CP 2011/2021 e alle attività economiche ATECO del 2007, permette di valutare anche “quantitativamente” gli sbocchi professionali cui il sistema delle qualificazioni si candida.

È significativo citare, al riguardo, l'esperienza maturata dalla Regione Lombardia insieme alla Scuola Agraria del Parco di Monza e alla Fondazione Monoprio per adeguare l'offerta formativa specialistica per gli operatori di cura degli alberi, all'evoluzione tecnica e metodologica del settore. Esperienza questa capace di confermare come il Sistema Atlante riesca a supportare i processi di learning e quelli del lavoro anche in un'ottica di qualificazione e riqualificazione per l'occupabilità.

“Negli ultimi anni, osservano P. Andreani e S. Marciano (2023), in Italia si è assistito ad un'importante evoluzione tecnica e metodologica degli interventi sugli alberi a fronte della quale si è reso necessario l'adeguamento dell'offerta formativa specialistica certificata per gli operatori. Fino al 2019 le certificazioni esistenti per i professionisti che si occupavano della cura degli alberi erano esclusivamente europee (ETW ed ETT), senza nessun riconoscimento formale a livello nazionale”.

Nel 2021, la Scuola Agraria del Parco di Monza ha contribuito ad implementare i descrittivi di Atlante del Lavoro e delle schede di caso relative alle ADA 01.01.27 *Costruzione di aree verdi, parchi e giardini* e ADA.01.01.26 *Progettazione di aree verdi, parchi e giardini, e pianificazione delle fasi operative*.

Sulla base dell'evidente necessità di promuovere figure specializzate nella manutenzione del patrimonio arboreo si è arrivati alla definizione della figura dell'Arboricoltore: un tecnico specializzato nella cura e gestione del patrimonio arboreo in ambiti non forestali (parchi, giardini, verde funzionale in contesti urbani e peri-urbani). Il suo intervento è richiesto soprattutto nelle diverse fasi operative, dalla scelta della specie arborea alla messa a dimora, dal piano di cura e controllo dello stato di salute alla gestione e organizzazione in sicurezza del cantiere di lavoro. La qualifica è stata formalizzata con il Decreto n. 15197 del 23 ottobre 2019. Attraverso le procedure e le prassi definite dai decreti istitutivi del nostro Sistema nazionale di certificazione delle competenze l'Atlante lavoro è stato adottato quale riferimento per la realizzazione del Quadro nazionale delle qualificazioni regionali. Per questi motivi le qualificazioni e le competenze formalizzate nei repertori regionali, vengono puntualmente indicizzate al sistema delle ADA.

In tal senso, l'esperienza condotta dalla Fondazione Minoprio e dalla Scuola Agraria del Parco di Monza costituisce un esempio di buona “prassi” sull'utilizzo dell'Atlante Lavoro in relazione a tre specifiche dimensioni:

- ha contribuito ad implementare i descrittivi di Atlante del Lavoro e le schede di caso relative come si è detto all'ADA 01.01.27 e all'ADA.01.01.26;
- ha dato un importante contributo affinché questa nuova qualificazione potesse agganciarsi ai descrittivi di Atlante Lavoro e potesse essere inserita nel Quadro nazionale di riferimento delle Qualificazioni Regionali (QNQR) del Repertorio Nazionale dei Titoli e delle Qualificazioni, consentendo così la condivisione dei contenuti formativi e delle competenze di questa nuova figura professionale a livello nazionale;
- ha attivato le procedure per il riconoscimento degli apprendimenti acquisiti in contesti non formali e informali per il riconoscimento di singole competenze e

anche l'attribuzione dell'intera qualificazione di arboricoltore attraverso la validazione e certificazione degli apprendimenti precedentemente acquisiti in qualsiasi contesto.

Atlante si configura in definitiva come uno strumento di supporto ai servizi dell'occupabilità e l'apprendimento permanente per l'analisi delle evoluzioni organizzative e produttive di settore; il supporto alla progettazione formativa, il processo di riconoscimento di crediti formativi; il supporto di processi di individuazione, validazione e certificazione acquisiti in contesti di apprendimento non formali e informali; la facilitazione dell'orientamento al lavoro anche in un'ottica di servizi di profiling e bilancio delle competenze.

Al tempo stesso, Atlante rappresenta uno strumento di supporto al sistema per l'apprendimento permanente in relazione ad ulteriori aspetti: la messa in trasparenza e il riordino del sistema di Qualificazioni italiano; la programmazione dell'offerta formativa pubblica; la definizione di policies nell'ambito delle politiche attive del lavoro; la valutazione dell'offerta formativa in relazione ai bisogni di competenze espressi dal mercato del lavoro; la referenziazione al Quadro Nazionale delle Qualificazioni (QNQ).

In termini metaforici è possibile comparare il Portale di Atlante ad uno scaffale composto da tre cassette (Inapp, [Atlante del Lavoro](#)):

- L'**Atlante Lavoro** che ricostruisce i contenuti del lavoro partendo dai settori economico professionali – SEP - scendendo al livello dei principali processi di lavoro, a loro volta, suddivisi in sequenze di processo e aree di attività – ADA -.
- L'**Atlante e qualificazione**, che rappresenta il secondo cassetto, contiene il repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali. In pratica la mappa completa di tutti i titoli di istruzione e formazione rilasciati in Italia organizzata in tre sezioni: secondo ciclo di istruzione; istruzione superiore; formazione professionale, regionale e IFTS
- Infine, la sezione **Atlante e professioni**, comprende il repertorio delle professioni dell'apprendistato, le professioni regolamentate, le qualificazioni regionali abilitanti, le professioni non organizzate in ordini e collegi.

In tal senso, a partire dalle sue molteplici prospettive sull'universo del lavoro, Atlante offre una mappa del lavoro utile: alle imprese per poter meglio circostanziare le proprie esigenze di innovazione, sviluppo e lavoro; alle istituzioni per promuovere politiche e servizi personalizzati al cittadino; alle persone per consentire loro di raccontare la loro storia lavorativa, per immaginare un futuro più in linea con le loro aspettative e per maturare una maggiore consapevolezza delle risorse a disposizione.

L'utilità della mappa disegnata da Atlante è legata al fatto che essa consente di individuare e seguire diversi percorsi che vanno, ad esempio, da una specifica attività lavorativa al percorso formativo necessario per poter svolgere quella attività, alla definizione delle competenze e delle qualificazioni corrispondenti. Un giovane, grazie alla consultazione dell'Atlante, può cercare di capire quale percorso formativo seguire e

quali qualificazioni deve ottenere per poter svolgere una determinata attività lavorativa. Da un diverso punto di vista ma in termini per molti aspetti analoghi, un'azienda o un'istituzione nel cui ambito si svolgono specifiche attività all'interno di determinati profili professionali, può cercare di tracciare grazie ad Atlante i percorsi formativi, i percorsi di orientamento e le qualificazioni legati a quelle specifiche attività.

Come si è detto Atlante si aggiorna continuamente e, nella fase attuale di sviluppo socioeconomico e del mercato del lavoro, esso cerca di estendere i propri modelli di analisi alle competenze richieste dai nuovi lavori quali si prefigurano nei modelli di crescita caratterizzati da un rapporto sempre più stretto tra esigenze di sviluppo sostenibile e digitalizzazione. Indagini condotte negli ultimi due anni, sull'universo delle istituzioni e delle imprese interessato da Atlante, comprendono importanti approfondimenti sulle competenze digitali e di sostenibilità, sulle competenze tecniche riguardanti gli specifici lavori destinati ad assumere rilevanza nell'immediato futuro, ma anche sulle soft skill, sulle competenze trasversali, di cittadinanza che dovrebbero delineare i modelli di vita e di lavoro nell'era e nella società della responsabilità.

Una ricerca sul tema *Modelli organizzativi, relazioni interaziendali, innovazioni di processo e di prodotto: prima indagine su Atlante e imprese* (Inapp, 2023), condotta nel 2022, ha analizzato la disponibilità delle imprese interessate dal Sistema Atlante ad introdurre innovazioni di prodotto e di processo. Specificamente, è stato chiesto alle imprese se avessero introdotto innovazioni nella gamma dei prodotti e servizi offerti negli ultimi tre anni e se avessero introdotto nuove tecnologie. È stata studiata la relazione tra innovazione, dimensione di impresa e localizzazione geografica, tra l'appartenenza delle imprese a determinati Settori economico professionali – SEP - e le innovazioni di prodotto o di processo introdotte. In relazione al tema più generale delle innovazioni, è stato approfondito il discorso sulle imprese che hanno introdotto politiche di sostenibilità ambientale in relazione ad item specifici riguardanti: la riduzione dei consumi energetici, l'utilizzo delle energie rinnovabili; l'efficienza energetica delle strutture aziendali; la riduzione delle emissioni di CO₂; la riduzione dell'impiego di sostanze chimiche nocive e la sostituzione di sostanze tradizionali con sostanze di chimica verde; aumento dell'utilizzo di materie prime seconde riciclate o rinnovabili; il recupero di prodotti usati e la riconversione in prodotti nuovi da introdurre sul mercato; l'allungamento dei tempi di vita dei prodotti e dei servizi di manutenzione e riparazione; la riduzione e il riuso dei rifiuti o degli scarti della produzione; l'incremento dei brevetti ambientali; la mobilità/logistica sostenibile (Inapp, 2023).

Riferimenti Bibliografici

- Alberici A., 2008, *La possibilità di cambiare. Apprendere ad apprendere come risorsa strategica per la vita*, FrancoAngeli, Milano.
- Alberici A. (2005), "Prefazione" a S. Cerrai e S. Beccastrini, *Continuando a cambiare. Pratiche riflessive per generare e valorizzare le metacompetenze nelle organizzazioni*, Arpat, Firenze.
- Andreani P e Marciano S., 2023, "L'individuazione, validazione e certificazione degli apprendimenti comunque acquisiti per la qualificazione e riqualificazione dei lavoratori: il caso degli arboricoltori del Parco di Monza", in preparazione per la XLIV Conferenza

- A.I.S.Re, *Europa e Mediterraneo tra transizioni e conflitti. Opportunità e rischi per regioni e territori*”, Napoli 6 – 8 giugno 2023.
- Mazzarella R., Mallardi F. e Porcelli R., 2017, “Atlante lavoro. Un modello a supporto delle politiche dell’occupazione e dell’apprendimento permanente”, *Sinapsi*, Anno VII, n. 2 – 3, pp. 7 – 26.
- Mazzarella R. Porcelli R., a cura di, 2017, “Procedura per la manutenzione (aggiornamento e sviluppo) dell’Atlante del lavoro e delle qualificazioni con riferimento al Decreto interministeriale del 30 giugno 2015”, <https://oa.inapp.org/xmlui/handle/123456789/161>.
- Inapp, 2023, *Modelli organizzativi, relazioni interaziendali, innovazioni di processo e di prodotto: prima indagine su Atlante e imprese*, testo accessibile al sito www.inapp.gov.it/eventi/modelli-organizzativi-relazioni-interaziendali-innovazioni-di-processo-e-di-prodotto-prima-indagine-su-atlante-e-imprese
- Inapp, *Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni*, Novità, <https://atlantelavoro.inapp.org/novita.php>
- Inapp, *L’Atlante Lavoro*, https://atlantelavoro.inapp.org/archivio_video.php
- Inapp, *Atlante per il Qualification Design*, https://atlantelavoro.inapp.org/archivio_video.php
- Inapp, *Manutenzione di Atlante. Cos’è e come si fa*, https://atlantelavoro.inapp.org/archivio_video.php