



DISEGNO DI LEGGE

**d’iniziativa dei senatori PARENTE, ASTORRE, NANNICINI, MARGIOTTA,
FEDELI, CUCCA, MIRABELLI e ALFIERI**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 23 MARZO 2018

Istituzione dell’Autorità garante delle competenze acquisite in situazioni
di apprendimento e di lavoro

ONOREVOLI SENATORI. – Sviluppi tecnologici e competizione globale hanno nel capitale umano, nella sua crescita permanente, nella capacità di interagire tempestivamente con le innovazioni un fattore determinante per la competitività stessa e per la crescita dell'economia del Paese. Oggi crescita del capitale umano coincide con apprendimento lungo tutto l'arco della vita e valorizzazione delle competenze che la persona acquisisce in situazioni formali, non formali ed informali.

Le carriere di lavoro sono e saranno sempre più caratterizzate da transizioni: tra lavori, tra fasi della vita, tra lavoro dipendente e autonomo con soluzioni che renderanno sempre meno certi i confini delle forme del lavoro. Nei nuovi mercati della transizione continua occorre che tutti i soggetti (istituzioni pubbliche, private e privato-sociali) offrano opportunità di apprendimento e di sviluppo delle abilità e delle competenze coerenti con le opportunità offerte dalla dimensione digitale e innovativa del lavoro, in modo da evitare l'esclusione e «l'intrappolamento» nei lavori poveri. La possibilità di esercitare il diritto ad accedere ad opportunità di lavoro soddisfacenti e adeguatamente retribuite è e sarà, quindi, sempre più condizionata dalla possibilità di valorizzare e far crescere il proprio bagaglio di competenze acquisite in tutte le fasi della vita, sia in situazioni di apprendimento, che nel lavoro, che in ogni altro contesto. Tale condizione è stata per molto tempo, anche nella legislazione esistente, associata al riconoscimento formalizzato delle competenze acquisite e collegata alla disponibilità di un sistema di certificazione delle stesse regolato ed in capo a operatori accreditati dalle di-

verse istituzioni competenti in materia. Indubbiamente si tratta di una conquista di valore, che va portata a regime in modo tale che tutte le occasioni formali, non formali e informali di apprendimento permettano alla persona di accedere a servizi in grado di dare valore certificato alle competenze acquisite. Sappiamo però che i percorsi nel mercato del lavoro sono, e sempre più saranno, caratterizzati da discontinuità e da occasioni e opportunità di natura diversa, da percorsi non lineari fra contesti e forme contrattuali, e le competenze utili alla mobilità nel lavoro saranno sempre più «ibride», dinamiche, in evoluzione continua, difficilmente riconducibili ad un quadro formalizzato di descrittivi delle professioni e delle competenze, che richiedono tempi lunghi di produzione e aggiornamento e si legano necessariamente ad elementi di stabilità delle caratteristiche della produzione e della domanda di prodotti e servizi. La stessa produzione di un quadro completo, esaustivo di tutte le fonti che dovrebbero concorrere a costruire il bagaglio delle competenze della persona in esito a percorsi di apprendimento, di formazione e ad esperienze professionali, rimane ancora distante dagli obiettivi che la legislazione ha indicato, pur in presenza di sforzi importanti fatti ed in corso. È quindi opportuno promuovere un approccio diverso, coerente con le opportunità che lo sviluppo digitale, la rete, algoritmi e intelligenza artificiale mettono a disposizione per interagire in tempo reale con le trasformazioni della realtà, affiancando alla produzione di descrittivi formalizzati dei processi produttivi, delle professioni, dei lavori, delle competenze ad essi collegate, pur da completare e mantenuti con puntualità,

soluzioni riconosciute dal mercato e corrispondenti ai nuovi stili di interazione e apprendimento, in particolare dei giovani (come sollecitato dalle conclusioni del Consiglio dell'Unione europea «*Promoting new approaches in youth work to uncover and develop the potential of young people*», del 23 novembre 2016), così da permettere una miglior valorizzazione, anche ai fini della mobilità nel lavoro, delle competenze acquisite dalle persone.

Il permanere nel mercato del lavoro italiano di un grado elevato di inefficienza che condiziona l'accesso al lavoro, la possibilità di sviluppo delle imprese, le scelte e l'orientamento dei giovani e delle famiglie è in larga parte ascrivibile, come peraltro ci indica da tempo l'Unione europea, da un lato al mancato adeguamento dei nostri sistemi educativi e del lavoro alla logica (prima ancora che alla nomenclatura) delle competenze come unità descrittive dell'insieme delle risorse che una persona mobilita in un certo contesto per realizzare un risultato riconoscibile dai diversi attori, dall'altro alle barriere alla circolazione dei dati e al permanere di blocchi di natura burocratica ed amministrativa, spesso mascherati dietro ad esigenze di tutela della *privacy*. L'ormai prossima entrata in vigore della nuova normativa europea in materia di protezione dei dati (*General Data Protection Regulation*, di cui al regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, in vigore dal prossimo maggio 2018) è una occasione per rimuovere le incertezze in materia di disponibilità e circolazione delle informazioni. È quindi possibile disegnare un approccio nuovo che permetta di ridurre tali inefficienze e dare risposte migliori alle imprese e alle persone, in particolare ai giovani, adeguando la normativa esistente agli sviluppi delle tecnologie. È necessario quindi riprendere il filo a partire dalla borsa continua nazionale del lavoro (BCNL), istituita dal decreto legislativo

n. 276 del 2003, che rappresenta lo strumento utilizzato dal sistema pubblico per favorire lo scambio informativo dei dati utili all'incontro tra domanda e offerta di lavoro. L'impianto normativo suddetto si inseriva in un quadro di riferimento in evoluzione rispetto al decreto legislativo n. 469 del 1997, abrogato poi dal decreto legislativo n. 150 del 2015, che prevedeva un sistema informativo omogeneo sul territorio nazionale basato su nodi regionali per la gestione delle attività amministrative e che non prevedeva uno strumento specifico, aperto alla cittadinanza, per il *matching* nel mercato del lavoro. Dopo una prima esperienza sperimentale la BCNL viene attuata attraverso il portale Clclavoro prima e, attraverso il sito dell'Anpal (Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro) a partire dal 2016, mantenendo lo stesso approccio definito dal decreto legislativo n. 276 del 2003, ovvero l'utilizzo, come schema di interconnessione, del «conferimento» dei dati da parte degli operatori pubblici e privati. Tale schema, per diverse ragioni, non ha portato al risultato auspicato di avere in un unico punto tutte le informazioni provenienti dai diversi soggetti e, di fatto, ad oggi l'utilizzo di tale strumento è molto limitato. Si tratta, quindi, di intervenire con urgenza per rimuovere una serie di vincoli che ritardano il processo di adeguamento dei servizi in chiave europea, rendendo altresì problematica la situazione sotto il profilo delle aspettative dei soggetti interessati. Se è vero che da un lato il problema del *mismatch* del mercato del lavoro è provocato dalla distanza tra esigenze produttive/tecnologiche e sistema di istruzione/formazione, dall'altro è evidente come ad oggi molte domande di lavoro restano invase per mancanza di un sistema informativo in grado di mettere a sistema i dati delle diverse fonti. Senza una riforma organica dell'approccio ai sistemi informativi, che sostituisca all'attuale modello passivo ed inefficiente un modello basato su una quali-

ficata azione tecnologica innovativa e di sostegno attivo alle persone in cerca di occupazione, gran parte degli sforzi finalizzati a promuovere l'occupazione rischiano di restare solo parzialmente utilizzati, con le gravi conseguenze che ne potrebbero derivare. La presente legge disegna una piattaforma per lo scambio di informazioni fra persone, operatori autorizzati, operatori accreditati, servizi per l'impiego, imprese, che si pone non come un sistema informativo in sovrapposizione a quelli esistenti, che infatti continuano ad essere operativi, ma come sistema intermedio per risolvere, e interpretare correttamente, il tema della «interconnessione» già prevista dal decreto legislativo n. 276 del 2003. Detta interconnessione, peraltro inattuata e limitata alla mera funzione di «conferimento» da parte dei soggetti verso il sistema centrale, risulta non più corretta anche nell'accezione dei moderni sistemi informativi. La piattaforma è quindi il sistema di *repository* di servizi *web*, impostati alla reale interconnessione dei sistemi, che permetterà di considerare le informazioni utili al *matching* sul mercato del lavoro paritarie. In questo modo, indipendentemente dall'allocazione fisica delle informazioni sarà possibile, per lavoratori, aziende e operatori, accedervi senza necessità di trasferire, utilizzando uno specifico strumento o servizio. Si realizzano in questo modo condizioni favorevoli all'accesso alle opportunità di lavoro e alle competenze delle persone in cerca o in movimento nel lavoro, senza sottovalutare come si determinino condizioni di miglior controllo dei flussi informativi e di drastica riduzione dei costi di gestione dei sistemi informativi stessi.

Lo sviluppo delle tecnologie digitali e dell'impresa 4.0 corrisponde ad un profondo cambiamento delle modalità di interazione, di interconnessione e di accesso all'informazione. Si affermano stili e domande nuove direttamente connesse alla diffusione degli strumenti di interazione. Si apprende in

modo nuovo e si interagisce apprendendo, si dimostrano i propri apprendimenti e competenze con il concorso di strumenti e dati in formati diversi, raccolti su piattaforme e contenitori nuovi. Il fenomeno coinvolge in particolare i giovani, ma tutte le generazioni sono interessate. Se oltre 13 milioni di cittadini italiani sono iscritti alla più affermata, ad oggi, piattaforma (o *Network*) professionale esistente, il fenomeno si manifesta già in tutta la sua radicalità. In questo scenario, particolare interesse per la possibilità di valorizzare competenze e apprendimenti in tutto l'arco della vita è rappresentato dallo sviluppo dei *Learning (Open) Badge*, che già oggi rappresentano uno strumento idoneo a favorire la partecipazione al processo di apprendimento non formale ed informale di associazioni, centri di formazione professionale, aziende, organizzazioni giovanili o della società civile e a valorizzare le competenze pregresse di tutti i soggetti a rischio di esclusione sociale e professionale. La dimensione digitale, in pieno periodo di evoluzione industriale 4.0, offre una nuova prospettiva alla comunicazione delle conoscenze e competenze delle persone. Il *Badge* digitale coglie le potenzialità della IT (*Information Technology*), per arricchire di contenuti quello che un tempo era un certificato (scolastico, universitario, lavorativo), permettendo di comunicare in modo efficace le competenze grazie a dati generati in diverso formato e raccolti nel *Badge* (con *standard* definiti a livello internazionale).

La globalizzazione dei mercati, nel lavoro caratterizzato dalle transizioni e dal valore del capitale umano, rende decisive le reti territoriali, sociali ed economiche, come luoghi di produzione della conoscenza e di ibridazione delle competenze, quindi risulta evidente come sia opportuno agire per costruire consapevolezza del valore che ricoprono e promuovere l'azione di quei soggetti che possono sostenerle, facilitando connessioni e contaminazioni.

A questi obiettivi intende rispondere il presente disegno di legge che all'articolo 1, comma 1, istituisce l'Autorità garante delle competenze acquisite in situazioni di apprendimento e di lavoro con la finalità di assicurare su tutto il territorio nazionale, ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera *m*), della Costituzione, i livelli essenziali delle prestazioni concernenti il diritto di ogni persona al riconoscimento, alla portabilità e all'associazione univoca con la propria identità, delle competenze acquisite in tutte le fasi della vita in situazioni di apprendimento e di lavoro.

Al comma 2 si indica come l'Autorità operi in piena autonomia e con indipendenza di giudizio e di valutazione e sia organo collegiale costituito dal presidente e da due membri, nominati con decreto del Presidente della Repubblica previa deliberazione del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro dello sviluppo economico, previa intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Il presidente e i due membri sono scelti tra esperti di elevata professionalità, anche estranei all'amministrazione, e di comprovata esperienza in materia di valorizzazione del capitale umano, di politiche del lavoro e della formazione.

Al comma 3 sono definiti i limiti dell'incarico in quattro anni, rinnovabili una sola volta, e si stabilisce come l'assunzione dell'incarico nell'Autorità sia incompatibile con l'esercizio di attività professionale, imprenditoriale o di consulenza, con l'essere amministratori o dipendenti di enti pubblici o privati, ricoprire altri uffici pubblici di qualsiasi natura o rivestire cariche elettive o incarichi in associazioni, organizzazioni del terzo settore, ordini professionali o all'interno di partiti politici o di movimenti di ispirazione politica.

Il comma 4 attribuisce autonomia di gestione all'Autorità per il proprio funzionamento nei limiti del contributo fissato nel successivo comma 6. Fissa i limiti della gestione finanziaria e sottopone il bilancio al controllo della Corte dei conti. Il bilancio preventivo e il rendiconto della gestione finanziaria sono pubblicati nella *Gazzetta Ufficiale*.

Il comma 5 definisce limiti e competenze dell'Autorità in merito al proprio funzionamento ed alla propria organizzazione.

Il comma 6 indica la fonte di copertura degli oneri derivanti dal funzionamento dell'Autorità, mediante un contributo di importo pari allo 0,1 per mille del fatturato risultante dall'ultimo bilancio approvato dai soggetti autorizzati, in base alla normativa vigente, a gestire servizi finalizzati alla ricerca di lavoro o che sono autorizzati a realizzare servizi che promuovono l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, o comunque accreditati nell'ambito del sistema nazionale di certificazione delle competenze, così come definito nel decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13.

Il comma 7 definisce i termini entro i quali siano stabilite, con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, d'intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, le procedure istruttorie delle attività dell'Autorità, in modo da assicurare ai soggetti interessati la piena conoscenza degli atti istruttori, il contraddittorio e la verbalizzazione delle rispettive posizioni.

Il comma 8 definisce che le indennità spettanti al presidente e ai membri dell'Autorità siano determinate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro dello sviluppo economico, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Il comma 9 stabilisce che i regolamenti che l'Autorità adotterà in attuazione della presente legge siano approvati all'unanimità dai rispettivi componenti e adottati con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, previo parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e, per le materie di rispettiva competenza, previo parere del Garante per la protezione dei dati personali, dell'Anpal e dell'Agenzia per l'Italia digitale.

L'articolo 2 regola organico, trattamenti e responsabilità in materia di personale dell'Autorità.

Al comma 1 si fissano i limiti della pianta organica e le modalità di assunzione.

Il comma 2 richiama per il trattamento economico e l'ordinamento delle carriere il corrispondente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Il comma 3 estende a tutto il personale in servizio il divieto ad assumere altri impieghi o incarichi professionali, o a gestire attività professionali, commerciali e industriali.

Il comma 4 fissa i limiti per l'assunzione di dipendenti con contratti e tempo determinato e dà all'Autorità la facoltà di avvalersi di esperti da consultare su specifici temi e problemi.

Il comma 5 istituisce la funzione del segretario generale, nominato dal presidente al quale risponde, con il compito di garantire il funzionamento dei servizi e degli uffici.

L'articolo 3 definisce le attribuzioni dell'Autorità.

Al comma 1 mette in capo all'Autorità il compito di promuovere la declinazione in termini di competenze di titoli di studio, attestati, declaratorie contrattuali e di ogni altro atto correlato all'esercizio del diritto indicato nell'articolo 1, comma 1, e rilasciato dai soggetti competenti. A tal fine l'Autorità, con propri regolamenti, definisce linee guida, modalità di verifica, monitoraggio ed eventuali sanzioni in caso di inosservanza.

L'Autorità ha quindi uno spettro di azione ampio verso sia le istituzioni che hanno compiti di definizione e regolazione di professioni, sia i soggetti che rilasciano titoli di studio (qualifiche, diplomi, lauree, attestati di specializzazione e altro), sia le parti sociali, sia la bilateralità, al fine di conseguire l'obiettivo, pur presente nella normativa in vigore, di garantire alle persone la declinazione per competenze dei propri apprendimenti e delle proprie esperienze di lavoro.

Il comma 2 individua nell'Autorità il soggetto incaricato di promuovere la disponibilità di un sistema informativo per competenze distribuito, attraverso il concorso di informazioni provenienti da una pluralità di fonti, nel quale siano garantite la tracciabilità e visibilità delle competenze apprese in qualsiasi situazione di apprendimento, di esperienza lavorativa e non lavorativa, nei percorsi di studio, di ricerca e di mobilità nel lavoro. L'Autorità attraverso propri regolamenti stabilisce il soggetto che gestisce il sistema informativo per competenze, gli *standard* comuni, le modalità di accesso, le modalità di verifica e controllo, recependo le citate conclusioni del Consiglio dell'Unione europea del 23 novembre 2016 e promuovendo l'applicazione di soluzioni basate sull'evoluzione delle tecnologie digitali, quali i *Learning Badges*. Al sistema informativo per competenze concorrono dati provenienti da fonti diverse in funzione della volontà della persona di valorizzare le proprie competenze, sia certificate attraverso le attività di certificazione definite nei livelli essenziali delle prestazioni in materia, sia riconosciuti dal mercato, e regolati dall'Autorità, come nel caso dei *Learning Badges*.

Il comma 3 assegna all'Autorità il compito di promuovere il fascicolo elettronico di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, quale base di dati per costituire il sistema informativo per competenze. L'Autorità, per assicurare che i requisiti del fascicolo elettronico corrispon-

dano all'esigenza della persona di raccogliere tutte le evidenze, le certificazioni, le attestazioni utili allo sviluppo del suo profilo di competenze nelle diverse fasi di transizione nella vita lavorativa, provvede all'aggiornamento continuo dei requisiti dello stesso.

Il comma 4 affida all'Autorità, che lo realizza adottando propri regolamenti, il compito di elaborare indirizzi e linee guida in materia di omogeneità dei linguaggi, di semplificazione delle procedure e degli *standard* per realizzare l'interoperabilità dei sistemi informativi esistenti in materia di istruzione, formazione e lavoro, al fine di realizzare l'obiettivo dell'effettiva disponibilità del diritto di cui all'articolo 1, comma 1. Si intende in questo modo realizzare un obiettivo che il legislatore si propone da tempo, quello della reciproca valorizzazione delle informazioni al fine della programmazione, del monitoraggio e della valutazione delle politiche nelle materie oggetto della presente norma.

Il comma 5 intende dare una risposta alle perduranti inefficienze nei meccanismi di *match* nel mercato del lavoro e favorire l'innovazione e lo sviluppo dei servizi in questo ambito. Tenendo conto delle novità in materia di protezione e tutela dei dati personali, l'Autorità, esercitando il proprio potere di richiesta di informazioni o con l'espletamento delle attività di accertamento e controllo di cui all'articolo 4, verifica che tutti gli attori pubblici e privati autorizzati, in base alla normativa vigente, a gestire servizi finalizzati alla ricerca di lavoro e che raccolgono dati in qualunque formato rilasciati dalle persone ai fini della ricerca e mobilità nel lavoro, rendano disponibili tali dati a tutti i soggetti autorizzati a realizzare servizi che promuovono l'incontro fra domanda e offerta di lavoro. Il comma 5 ha quindi l'obiettivo di permettere che la manifestazione di interesse alla ricerca di lavoro espressa da qualunque cittadino presso un qualunque

soggetto pubblico o privato autorizzato possa incontrare una qualunque opportunità intercettata da un soggetto pubblico o privato autorizzato.

Il comma 6 pone in capo all'Autorità il compito di definire con propri regolamenti gli indirizzi e le linee guida, nel rispetto dei requisiti del sistema informativo unitario dei servizi per il lavoro, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, per realizzare una apposita piattaforma che garantisca lo scambio collaborativo di informazioni fra persone, operatori autorizzati, operatori accreditati, servizi per l'impiego, imprese e sistema informativo per competenze. L'obiettivo è quello di innovare l'approccio alla realizzazione dei sistemi informativi per il lavoro e la formazione, che restano in capo alle diverse istituzioni e soggetti che hanno competenza in materia, portandoli a cooperare in una logica aperta. La piattaforma si configura, in questa prospettiva, come un contenitore aperto di servizi in rete all'interno del quale contributori e fruitori accedano alle informazioni ai fini di recuperare i dati di interesse per l'incontro della domanda e dell'offerta in materia di lavoro, sulla base di *standard* che permettono lo scambio paritario e collaborativo dei dati e delle informazioni, nel rispetto della normativa sulla tutela dei dati personali e dei livelli autorizzativi stabiliti dalla normativa vigente, al fine di agevolare la circolazione delle informazioni.

Il comma 7 indica nell'Autorità il soggetto che, al fine di garantire il diritto di cui all'articolo 1, comma 1, monitora e promuove, mediante apposite linee guida dettate con propri regolamenti, la semplificazione del sistema informativo unitario dei servizi per il lavoro di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, e dei procedimenti amministrativi in capo a tutte le istituzioni e amministrazioni nell'ambito delle rispettive competenze in materia di istruzione, formazione e lavoro, questo per superare logiche

amministrative e burocratiche che spesso, in nome di presunti vincoli tecnologici o di servizio, hanno impedito il raggiungimento di livelli adeguati di servizio.

Il comma 8 affida all'Autorità, attraverso apposite iniziative ed attività di coordinamento, il compito di promuovere le reti territoriali e le reti sociali e la connessione fra le stesse, in quanto luoghi di produzione della conoscenza, di apprendimento e di crescita delle competenze e delle capacità competitive dei territori e del sistema produttivo in genere. Il territorio e le sue reti, la connessione fra attori sociali, le reti produttive che si realizzano innovando le catene di costruzione del valore sono i luoghi nei quali si formano e si creano le ibridazioni di competenze creando nuove opportunità e domande di competenze e nuove occasioni di sviluppo. Agire a sostegno di queste dinamiche, operando per supportare l'iniziativa degli attori sul territorio è una condizione per lo sviluppo e la competitività del Paese.

L'articolo 4, al comma 1, definisce i poteri dell'Autorità in rapporto alle altre istituzioni, pubbliche amministrazioni, soggetti privati autorizzati ai sensi del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, o accreditati dalle regioni e dalle province autonome di Trento e di Bolzano nell'ambito dei servizi al lavoro e alla formazione, ma anche con qualunque altro soggetto che sia detentore di dati rilevanti per il mercato del lavoro.

Al comma 2 fissa il potere dell'Autorità di chiedere ai soggetti indicati nel comma 1 notizie, dati, informazioni e la collaborazione per l'adempimento delle sue funzioni.

Al comma 3 indica il potere dell'Autorità di procedere a visite e ispezioni per il perseguimento delle finalità di cui all'articolo 1.

L'articolo 5 modifica il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, in due punti:

sostituisce il comma 3 dell'articolo 15 con la seguente definizione: «In coerenza con le linee guida definite dall'Autorità garante delle competenze acquisite in situazioni di apprendimento e di lavoro, gli operatori pubblici e privati, accreditati o autorizzati, hanno l'obbligo di intercambiare mediante la borsa continua nazionale del lavoro i dati acquisiti, in base alle indicazioni rese dalle lavoratrici e dai lavoratori ai sensi dell'articolo 8 e a quelle rese dalle imprese riguardo l'ambito temporale e territoriale prescelto». L'obiettivo della modifica è quello di superare la logica, tecnologicamente datata, del conferimento di dati, per promuovere un approccio cooperativo alla disponibilità e alla circolazione delle informazioni;

infine, affida alla nuova Autorità il compito di definire gli *standard* tecnici nazionali e dei flussi informativi di scambio sulla base delle linee guida e degli indirizzi definiti dall'Autorità medesima.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Istituzione dell'Autorità garante delle competenze acquisite in situazioni di apprendimento e di lavoro)

1. Al fine di assicurare su tutto il territorio nazionale, ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera *m*), della Costituzione, i livelli essenziali delle prestazioni concernenti il diritto di ogni persona al riconoscimento, alla portabilità e all'associazione univoca con la propria identità, delle competenze acquisite in tutte le fasi della vita in situazioni di apprendimento e di lavoro, è istituita l'Autorità garante delle competenze acquisite in situazioni di apprendimento e di lavoro (AGCAL), di seguito denominata «Autorità», con sede in Roma.

2. L'Autorità opera in piena autonomia e con indipendenza di giudizio e di valutazione ed è organo collegiale costituito dal presidente e da due membri, nominati con decreto del Presidente della Repubblica previa deliberazione del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro dello sviluppo economico, previa intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. I componenti dell'Autorità sono scelti tra esperti di elevata professionalità, anche estranei all'amministrazione, e di comprovata esperienza in materia di valorizzazione del capitale umano, di politiche del lavoro e della formazione.

3. I membri dell'Autorità sono nominati per quattro anni e sono rinnovabili nell'incarico una sola volta. Essi non possono eser-

citare, a pena di decadenza, alcuna attività professionale, imprenditoriale o di consulenza, né possono essere amministratori o dipendenti di enti pubblici o privati, né ricoprire altri uffici pubblici di qualsiasi natura o rivestire cariche elettive o incarichi in associazioni, organizzazioni del terzo settore, ordini professionali o all'interno di partiti politici o di movimenti di ispirazione politica, per tutto il periodo del loro mandato. Se dipendenti pubblici, i membri dell'Autorità sono collocati fuori ruolo o in aspettativa, secondo l'ordinamento di appartenenza, senza assegni per l'intera durata del mandato.

4. L'Autorità provvede all'autonoma gestione delle spese per il proprio funzionamento nei limiti del contributo di cui al comma 6. La gestione finanziaria si svolge in base al bilancio di previsione approvato dall'Autorità entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello cui il bilancio si riferisce. Il contenuto e la struttura del bilancio di previsione, il quale deve comunque contenere le spese indicate entro i limiti delle entrate previste, sono stabiliti dal regolamento di cui al comma 5, che disciplina anche le modalità per le eventuali variazioni. Il rendiconto della gestione finanziaria, approvato entro il 30 aprile dell'anno successivo, è soggetto al controllo della Corte dei conti. Il bilancio preventivo e il rendiconto della gestione finanziaria sono pubblicati nella *Gazzetta Ufficiale*.

5. L'Autorità delibera con propri regolamenti le norme concernenti la propria organizzazione e il proprio funzionamento, quelle concernenti il trattamento giuridico ed economico del personale e l'ordinamento delle carriere, nonché quelle dirette a disciplinare la gestione delle spese nei limiti previsti dalla presente legge e nel rispetto delle disposizioni sulla contabilità generale dello Stato.

6. All'onere derivante dal funzionamento dell'Autorità si provvede mediante un con-

tributo di importo pari allo 0,1 per mille del fatturato risultante dall'ultimo bilancio approvato dai soggetti autorizzati, in base alla normativa vigente, a gestire servizi finalizzati alla ricerca di lavoro o che sono autorizzati a realizzare servizi che promuovono l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, o comunque accreditati nell'ambito del sistema nazionale di certificazione delle competenze, così come definito nel decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13.

7. Entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, d'intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono stabilite le procedure istruttorie delle attività dell'Autorità, in modo da assicurare ai soggetti interessati la piena conoscenza degli atti istruttori, il contraddittorio e la verbalizzazione delle rispettive posizioni.

8. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro dello sviluppo economico, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono determinate le indennità spettanti al presidente e ai membri dell'Autorità.

9. I regolamenti che l'Autorità può adottare sulla base della presente legge sono adottati all'unanimità dai rispettivi componenti ed emanati con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, previo parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e, per le materie di rispettiva competenza, del Garante per la protezione dei dati personali, dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL) e dell'Agenzia per l'Italia digitale.

Art. 2.

(Personale dell'Autorità)

1. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro dello sviluppo economico, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è istituito un apposito ruolo del personale dipendente dell'Autorità. Il numero dei posti previsti dalla pianta organica non può eccedere le quindici unità. L'assunzione del personale avviene per pubblico concorso ad eccezione delle categorie per le quali sono previste assunzioni in base all'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56.

2. Il trattamento giuridico ed economico del personale e l'ordinamento delle carriere sono stabiliti in base ai criteri fissati dal contratto collettivo nazionale di lavoro in vigore per i dipendenti pubblici del comparto delle «funzioni centrali».

3. Al personale in servizio presso l'Autorità è in ogni caso fatto divieto di assumere altro impiego o incarico o esercitare attività professionali, commerciali e industriali.

4. L'Autorità può assumere direttamente dipendenti con contratto a tempo determinato, disciplinato dalle norme di diritto privato, in numero massimo di quindici unità. L'Autorità può inoltre avvalersi, quando necessario, di esperti da consultare su specifici temi e problemi.

5. Al funzionamento dei servizi e degli uffici dell'Autorità sovrintende il segretario generale, che è nominato dal presidente al quale risponde.

Art. 3.

(Attribuzioni)

1. L'Autorità, in attuazione della normativa europea, statale e regionale, promuove

la declinazione in competenze dei titoli di studio, degli attestati, delle declaratorie contrattuali e di ogni altro atto correlato all'esercizio del diritto indicato nell'articolo 1, comma 1, e rilasciato dai soggetti competenti. L'Autorità, con propri regolamenti, definisce le linee guida per la declinazione delle competenze, le modalità di verifica e le eventuali sanzioni in caso di inosservanza.

2. L'Autorità promuove la disponibilità di un sistema informativo per competenze, attraverso il concorso di informazioni provenienti da una pluralità di fonti, nel quale siano garantite la tracciabilità e visibilità delle competenze apprese in qualsiasi situazione di apprendimento, di esperienza lavorativa e non lavorativa, nei percorsi di studio, di ricerca e di mobilità nel lavoro. L'Autorità, attraverso propri regolamenti, stabilisce il soggetto che gestisce il sistema informativo per competenze, gli *standard* comuni, le modalità di accesso e le modalità di verifica e controllo, recependo le conclusioni del Consiglio dell'Unione europea del 23 novembre 2016 e promuovendo l'applicazione di soluzioni basate sull'evoluzione delle tecnologie digitali, quali i *Learning Badges*.

3. L'Autorità promuove il fascicolo elettronico di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, come la base di dati per il sistema informativo per competenze. L'Autorità, per assicurare che i requisiti del fascicolo elettronico corrispondano all'esigenza della persona di raccogliere tutte le evidenze, le certificazioni, le attestazioni utili allo sviluppo del suo profilo di competenze nelle diverse fasi di transizione nella vita lavorativa, provvede all'aggiornamento continuo dei requisiti del fascicolo medesimo.

4. L'Autorità, con propri regolamenti, elabora indirizzi e linee guida in materia di omogeneità dei linguaggi, di semplificazione delle procedure e degli *standard* per realizzare l'interoperabilità dei sistemi informativi

esistenti in materia di istruzione, formazione e lavoro, al fine di realizzare l'obiettivo dell'effettiva disponibilità del diritto di cui all'articolo 1, comma 1, nel pieno rispetto delle normative nazionali ed europee sulla tutela dei dati personali, favorendo l'utilizzo di soluzioni basate sull'evoluzione delle tecnologie digitali.

5. Per ridurre le inefficienze nel mercato del lavoro e per favorire l'innovazione e lo sviluppo di servizi per la mobilità delle persone nel mercato del lavoro, nel rispetto delle normative in materia di protezione e tutela dei dati personali, l'Autorità, mediante richiesta di informazioni o con l'espletamento delle attività di accertamento e controllo di cui all'articolo 4, verifica che tutti gli attori pubblici e privati autorizzati, in base alla normativa vigente, a gestire servizi finalizzati alla ricerca di lavoro e che raccolgono dati in qualunque formato rilasciati dalle persone ai fini della ricerca e mobilità nel lavoro, rendano disponibili tali dati a tutti i soggetti autorizzati a realizzare servizi che promuovono l'incontro fra domanda e offerta di lavoro.

6. Fermo restando quanto dettato dall'articolo 3 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, l'Autorità con propri regolamenti definisce gli indirizzi e le linee guida, nel rispetto dei requisiti del sistema informativo unitario dei servizi per il lavoro di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, per la realizzazione di una apposita piattaforma per lo scambio di informazioni fra persone, operatori autorizzati, operatori accreditati, servizi per l'impiego, imprese e sistema informativo per competenze. L'Autorità, attraverso propri regolamenti, stabilisce le modalità di scambio di dati e informazioni, le modalità di controllo e verifica dei dati e delle informazioni presenti sul sistema informativo per competenze garantendo lo scambio collaborativo fra persone, operatori autorizzati, operatori accreditati, servizi per l'impiego, imprese. La piatta-

forma si configura come un contenitore aperto di servizi in rete all'interno del quale contributori e fruitori accedono alle informazioni ai fini di recuperare i dati di interesse per l'incontro della domanda e dell'offerta in materia di lavoro, sulla base di *standard* che permettono lo scambio paritario e collaborativo dei dati e delle informazioni, nel rispetto della normativa sulla tutela dei dati personali e dei livelli autorizzativi stabiliti dalla normativa vigente, al fine di agevolare la circolazione delle informazioni.

7. L'Autorità monitora e promuove, mediante apposite linee guida dettate con propri regolamenti, la semplificazione del sistema informativo unitario dei servizi per il lavoro di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, e dei procedimenti amministrativi in capo a tutte le istituzioni e amministrazioni nell'ambito delle rispettive competenze in materia di istruzione, formazione e lavoro, al fine di realizzare l'effettiva disponibilità del diritto di cui all'articolo 1, comma 1, della presente legge, nel rispetto delle normative sulla tutela dei dati personali.

8. L'Autorità, anche con apposite iniziative ed attività di coordinamento, promuove le reti territoriali e le reti sociali e la connessione fra le stesse, in quanto luoghi di produzione della conoscenza, di apprendimento e di crescita delle competenze e delle capacità competitive dei territori e del sistema produttivo in genere.

Art. 4.

(Rapporti di informazione, accertamento e controllo)

1. Per assicurare i livelli essenziali delle prestazioni concernenti il diritto di cui all'articolo 1, l'Autorità ha diritto di corrispondere con tutte le pubbliche amministrazioni e con gli enti di diritto pubblico, nonché con qualsiasi soggetto pubblico o privato autorizzato ai sensi del decreto legisla-

tivo 10 settembre 2003, n. 276, o accreditato dalle regioni e dalle province autonome di Trento e di Bolzano nell'ambito dei servizi al lavoro e alla formazione, o con qualsiasi altro soggetto privato detentore di dati rilevanti per il mercato del lavoro.

2. L'Autorità può chiedere ai soggetti indicati nel comma 1 notizie, dati e informazioni, nonché la collaborazione per l'adempimento delle sue funzioni.

3. Nei confronti dei soggetti di cui al comma 1, e secondo modalità concordate con i medesimi, l'Autorità può procedere a visite e ispezioni per il perseguimento delle finalità di cui all'articolo 1.

Art. 5.

(Scambio dei dati)

1. All'articolo 15 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 3 è sostituito dal seguente:

«3. In coerenza con le linee guida definite dall'Autorità garante delle competenze acquisite in situazioni di apprendimento e di lavoro, gli operatori pubblici e privati, accreditati o autorizzati, hanno l'obbligo di scambiare mediante la borsa continua nazionale del lavoro i dati acquisiti, in base alle indicazioni rese dalle lavoratrici e dai lavoratori ai sensi dell'articolo 8 e a quelle rese dalle imprese riguardo l'ambito temporale e territoriale prescelto»;

b) al comma 4, lettera *a)*, il numero 1) è sostituito dal seguente:

«1) alla definizione degli *standard* tecnici nazionali e dei flussi informativi di scambio sulla base delle linee guida e degli indirizzi definiti dall'Autorità garante delle competenze acquisite in situazioni di apprendimento e di lavoro».