

Documento tecnico

La presente nota ha la finalità di chiarire il contesto, gli ambiti di intervento e le finalità del percorso avviato secondo quanto previsto dall'articolo 2 del D. Lgs. 276/2003 in ordine alla definizione del Libretto formativo quale strumento di registrazione delle "competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, la formazione in contratto di inserimento, la formazione specialistica e la formazione continua svolta durante l'arco della vita lavorativa ed effettuata da soggetti accreditati dalle regioni, nonché [del]le competenze acquisite in modo non formale e informale secondo gli indirizzi della Unione Europea in materia di apprendimento permanente, purché riconosciute e certificate".

L'obiettivo specifico è quello di inquadrare il percorso avviato rispetto allo stato di sviluppo attualmente raggiunto dal dibattito e dal confronto a livello nazionale sui temi delle competenze, del loro riconoscimento e della loro certificazione; in tal senso, la nota contribuisce a definire la proposta di libretto formativo elaborata nell'ambito del percorso avviato e a chiarirne il carattere di strumento "in progress".

Riferimenti normativi del Libretto formativo

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

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

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

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

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

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

A tal fine il gruppo costituito presso il MLPS vede la partecipazione di rappresentanti oltre che dei due ministeri coinvolti (MLPS e MIUR), delle Regioni e Province autonome (Coordinamenti Istruzione e Formazione professionale-Lavoro) delle Parti sociali e dell'ISFOL quale organismo di assistenza tecnica.

Nella riunione di insediamento del gruppo di lavoro tenutasi il 22 aprile 2004, è stato deciso di individuare un gruppo ristretto di rappresentanti "tecnici" dei soggetti coinvolti, affidando ad esso il compito dell'elaborazione tecnica della proposta di libretto e di percorso di sperimentazione dello stesso, nell'ambito di un preciso mandato che prevede:

- definizione di un format comune minimo di libretto formativo per la messa in trasparenza e registrazione delle competenze;
- definizione di linee guida per l'utilizzo dello strumento da parte degli operatori;
- definizione di un percorso di sperimentazione su scala nazionale dello strumento, relative azioni di formazione degli operatori che saranno chiamati ad attuare la sperimentazione ed azioni di divulgazione presso i cittadini.

Nell'affidamento del mandato al gruppo tecnico, sono stati ribaditi i limiti dell'operazione, rappresentati dall'attuale stato del dibattito, che non è ancora giunta alla definizione di un sistema nazionale di standard minimi di competenze e per il riconoscimento e certificazione delle stesse. In tal senso, il gruppo tecnico dovrà lavorare ad uno strumento che, inevitabilmente, rispecchierà il carattere "in progress" della situazione all'interno del paese, ma allo stesso tempo dovrà avere la necessaria flessibilità che possa permetterne l'adeguamento sulla base dell'evoluzione del confronto.

Il gruppo tecnico ha lavorato ad una proposta che individua la struttura del libretto formativo e gli elementi essenziali al percorso per una sua prima sperimentazione; in essa si è tenuto conto dei risultati già sanciti in sede di Conferenza Stato-Regioni e Conferenza Unificata in materia di standard delle competenze di base e certificazioni intermedie e finali nei sistemi di istruzione e formazione professionale.

Tuttavia, la proposta formulata, proprio in quanto tiene conto del mandato e dei relativi vincoli, non può che costituire una componente di un percorso di confronto più ampio per la definizione di standard minimi di competenze. Quest'ultimo deve restare, infatti, l'obiettivo prioritario che il sistema-paese deve perseguire, anche individuando opportune sedi per realizzare il confronto tra tutti gli attori istituzionali e non coinvolti, per poter sostenere le sfide lanciate ai sistemi di istruzione-formazione-lavoro di tutti i paesi europei dalla strategia di Lisbona. Senza il perseguimento di tale obiettivo di fondo, gli strumenti sino ad ora definiti e sanciti e la stessa proposta di libretto, rimanendo elementi "spuri" non inseriti in un contesto complessivo organico e condiviso, non sono in grado di produrre quegli effetti, direttamente misurabili in termini di garanzia del diritto della persona a vedersi riconosciute le competenze comunque acquisite, per i quali sono stati pensati.

Di seguito si riportano i risultati del confronto avviato dalle Regioni e Province autonome nell'ambito del Progetto Interregionale "DESCRIZIONE E CERTIFICAZIONE PER COMPETENZE E FAMIGLIE PROFESSIONALI – Standard minimi in una prospettiva di integrazione tra istruzione, formazione professionale e lavoro", rivisti alla luce delle osservazioni emerse nella riunione del gruppo tecnico tenutasi il 9 dicembre 2004. Costituisce parte integrante della proposta anche la Nota preliminare che ha la finalità di chiarire i termini del mandato affidato al gruppo tecnico sopra citato ed il contesto più ampio in cui esso – ed i risultati del lavoro che esso svolge - deve necessariamente essere inquadrato.

Elementi di contestualizzazione della proposta

Il lavoro svolto si colloca nell'ambito di quanto specificatamente previsto dall'articolo 2 del D.Lgs. 276/2003; è pertanto indispensabile prioritariamente sottolineare alcuni aspetti fondamentali che emergono dall'esame della citata normativa.

- a) I diversi provvedimenti affrontano il tema del libretto formativo con angolature diverse, ma intendendolo sempre come strumento di registrazione. Mentre, infatti, l'Accordo del 2000 ed il DM 174/2001 guardano al libretto soprattutto dalla prospettiva del sistema di formazione professionale (il primo per l'individuazione di linee di coordinamento "delle attività finalizzate alla formazione professionale", tra le quali risultano prioritarie quelle connesse all'"individuazione degli standards delle qualifiche professionali e dei crediti formativi"; il secondo per garantire la trasparenza delle certificazioni e delle relative modalità di registrazione e raccolta delle stesse nel sistema della formazione professionale), il D.Lgs 276/2003 adotta un approccio al libretto dal versante del sistema del lavoro individuando in esso lo strumento per la raccolta e la registrazione delle competenze del cittadino-lavoratore comunque acquisite, ovvero in contesti formali, non formali ed informali, "purché riconosciute e certificate".

Non sfugge, quindi, che il libretto così come sino ad ora delineato, si configura come una delle misure per l'attuazione delle politiche di lifelong e lifewide learning promosse dall'Unione Europea, poiché punta ad una maggiore trasparenza delle qualifiche in funzione della garanzia per ogni individuo di vedersi riconosciuto il proprio patrimonio di competenze soprattutto in situazioni di mobilità formativa o lavorativa.

- b) In quanto tale esso ha una natura trasversale, poiché riguarda diversi contesti e sistemi che l'individuo si trova ad "attraversare" nel suo percorso di apprendimento permanente. Coerentemente, pertanto, la sua definizione – come previsto dall'articolo 2 del citato D.Lgs 276/2003 e dallo "spirito" del lavoro in atto nell'ambito del gruppo tecnico costituito - non può che essere frutto di una cooperazione istituzionale (tra Regioni/Province autonome e tra queste ed i Ministeri) e di concertazione (con le forze sociali). Alla luce di ciò appare opportuno individuare momenti di raccordo con il percorso di costruzione del portfolio delle competenze, previsto dal Decreto del Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca n. 100/2002 art.7 e adottato, pur senza riferimenti ad un format unitario e condiviso a livello nazionale, nelle procedure attuative della legge 53/2003, con particolare riferimento alla scuola per l'infanzia.

Altrettanto coerentemente, però, esso deve tenere conto delle diverse realtà che va ad intercettare ed in particolare, trattandosi di strumento di registrazione di competenze, la sua elaborazione non può prescindere dall'attuale confronto in atto a livello nazionale sul tema dell'individuazione di standard minimi di descrizione, riconoscimento e certificazione delle

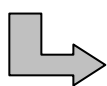
competenze, ulteriormente sollecitato negli ultimi anni dalle recenti riforme introdotte nel mercato del lavoro e nel sistema di istruzione e formazione professionale.

- c) Infine, dovendo il libretto accogliere le registrazioni delle competenze “riconosciute e certificate”, la definizione dello stesso non può costituire un’operazione “chiusa” nel tempo, ma deve configurarsi come percorso necessariamente raccordato a quello in atto per l’individuazione degli standard di riconoscimento e certificazione.

I principi ispiratori della proposta

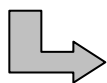
Avendo a riferimento gli elementi sopra evidenziati, i principi che ispirano la presente proposta possono essere sintetizzati come segue.

1. La finalità prioritaria del Libretto riguarda la persona; esso infatti è uno strumento al servizio del cittadino in generale ed in particolare per il cittadino-lavoratore per renderne riconoscibili e trasparenti le competenze acquisite, e renderle quindi utilizzabili, soprattutto in “situazioni di transito” e cambiamento nel contesto di lavoro o di formazione; si tratta quindi di pensare ad uno strumento che abbia un “valore sociale” effettivo, ovvero spendibile dall’individuo nel rapporto con i contesti in cui si svolge la sua “vicenda” di sviluppo professionale/lavorativo e di vita;
2. In quanto strumento del cittadino finalizzato a conferire valore di scambio al patrimonio di competenze dallo stesso acquisite, esso non si identifica in una misura burocratica, ma anzi deve ispirarsi ad una logica di massima semplificazione concentrando la propria efficacia sull’”operazione” di far emergere tale patrimonio nella sua integrità, ovvero rispettando l’unicità della persona.



In tal senso esso costituisce un raccoglitore di informazioni aggregate ed “evolutive” delle competenze della persona e, in quanto tale, si distingue da altri strumenti di raccolta dati più “statici” e frammentati.

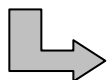
3. Il libretto, costruito mediante il confronto tra tutti gli attori - istituzionali e non – che operano e governano i sistemi Istruzione, Formazione e Lavoro, consente la comunicazione intersistemica e permette la valorizzazione degli strumenti e dei dispositivi che in ciascuno di tali sistemi attengono ai processi di sviluppo delle competenze e alla loro validazione



In quanto risultante da un confronto tra tutti gli attori esso propone un format omogeneo a livello nazionale e trasversale ai diversi sistemi

4. Proprio in quanto strettamente connesso a tali sistemi, il libretto nella fase attuale non potrà che rispecchiarne il grado di condivisione raggiunto in merito al tema degli standard di riconoscimento e certificazione. Si tratta, quindi, di configurare uno strumento in progress che dovrà essere adeguato ed integrato mano a mano che si andranno definendo le caratteristiche di un sistema condiviso di standard minimi a livello nazionale, con riferimento a quanto già definito congiuntamente e richiamato nella premessa di cui al punto 1. del documento tecnico allegato all’”Accordo tra il Ministro dell’istruzione dell’università e della ricerca, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, le Regioni, le Province autonome di Trento e Bolzano per la definizione degli standard formativi in attuazione dell’Accordo quadro sancito in Conferenza Unificata il 19 giugno 2003” del 15 gennaio 2004. La proposta qui presentata costituisce pertanto una prima tappa di definizione dello strumento la cui piena operatività potrà, essere garantita unicamente a seguito della individuazione delle condizioni minime comuni a livello nazionale per la

riconoscibilità e certificabilità delle competenze, ovvero di quegli standard minimi nazionali che restano la priorità assoluta rispetto alla quale le Regioni e le Province autonome intendono agire per l'attuazione delle politiche di lifelong learning.



In tal senso il Libretto si configura allo stato attuale come STRUMENTO DI REGISTRAZIONE UNITARIA delle competenze, comunque acquisite, descritte e/o certificate secondo le procedure in vigore presso le amministrazioni regionali dai diversi organismi preposti.

Attraverso la condivisione di tali principi, del percorso di costruzione del Libretto e la condivisione dei significati degli "oggetti" in esso registrati le Istituzioni e le Parti Sociali possono attribuire e dare valore CONDIVISO alle competenze delle persone per l'effettiva mobilità formativa e professionale delle stesse, pur nella diversità delle procedure di descrizione e certificazione delle competenze attualmente in vigore, e in ogni caso nella prospettiva di garantire le predette condizioni minime comuni quando a regime saranno individuati gli standard minimi nazionali

Le caratteristiche operative del libretto

Sempre tenendo conto di quanto precisato nella Nota preliminare al presente documento, i principi sopra delineati sono operativamente declinati nella presente proposta per costruire uno strumento che:

- risponda alla funzionalità primaria di documentazione trasparente delle acquisizioni in termini di competenza a supporto delle transizioni in ambito formativo e lavorativo;
- costituisca in seconda battuta anche un momento di riflessione della persona sul proprio percorso al fine di renderla consapevole (o maggiormente consapevole) delle proprie potenzialità;
- permetta l'avvio di percorsi di "accertamento", in modo da rendere maggiormente spendibili le competenze possedute, consentire l'inserimento della persona in percorsi formativi in modo da completare la formazione posseduta e formalizzare ulteriori acquisizioni.

In tal senso esso dovrà presentare caratteristiche di facile approccio sia per la persona che intenda utilizzarlo sia per i destinatari, rispondendo all'esigenza di semplificazione, senza sovrapporsi ad altri strumenti.

Dovrà inoltre e conseguentemente distinguersi da:

- ◆ curriculum vitae europeo, che costituisce uno strumento di trasparenza completamente "autogestito" dalla persona, che ne resta l'unica responsabile (con un valore sociale dello stesso limitato);
- ◆ scheda anagrafico-professionale, che ha una natura amministrativa, costituendo il supporto informativo nell'erogazione di servizi da parte dei soggetti competenti in materia di servizi al lavoro, come definiti dal D.Lgs. 297/2002, e la base per lo scambio di informazioni nell'ambito della Borsa continua nazionale del lavoro;
- ◆ Portfolio delle competenze.

La non confusione con altri strumenti è un elemento fondamentale per fare chiarezza sull'uso dello strumento.

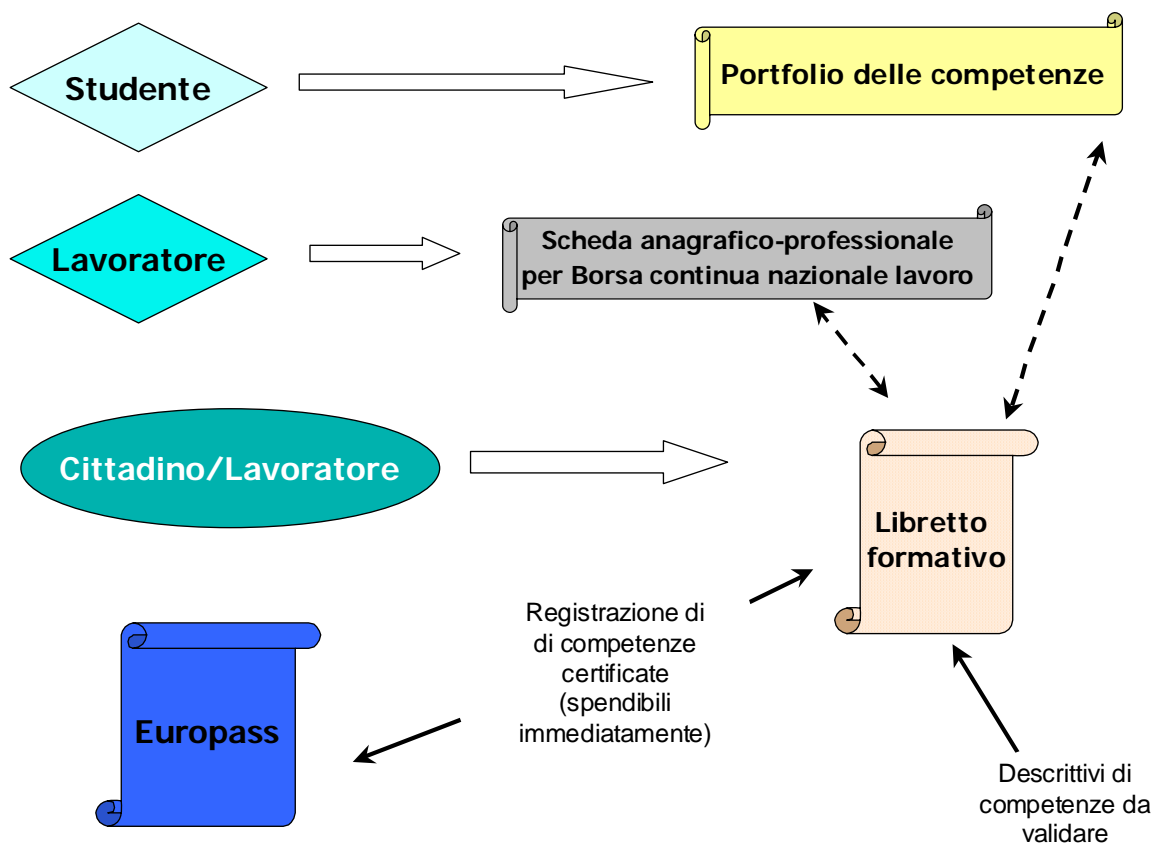
E' da sottolineare, infatti, che benché i quattro strumenti presi nel loro complesso (scheda anagrafico-professionale, libretto formativo, curriculum vitae europeo e portfolio) siano tutti centrati sul cittadino e al fine di consentire la spendibilità delle sue competenze, ciascuno di essi si focalizza su aspetti diversi e su diversi supporti alla compilazione. Pertanto:

- ◆ non è assolutamente necessario che tutte le informazioni che compaiono in uno strumento appaiano anche nell'altro
- ◆ è invece assolutamente necessario che tutte le informazioni comuni a due o più di tali strumenti siano rilevate con lo stesso formato. A partire dal codice anagrafico, problema di per sé semplice, ma di non banale soluzione rispetto alle modalità con cui viene digitato.

Si tratta, pertanto, di individuare un format minimo comune e procedure condivise di compilazione assistita, sulla base dei principi e delle caratteristiche sopra indicate.

Quest'ultima opzione risulta particolarmente indicata nel momento di avvio per distinguere e collegare i diversi strumenti e potrà svilupparsi nel futuro per la migrazione elettronica dei dati e per sviluppare un unico strumento integrato. A tale livello si potrà anche a seguito dei dati della sperimentazione esplorare eventuali modalità di compilazione autogestita. E' evidente, comunque, che dovrà essere sempre garantita la trasparenza dello strumento anche rispetto alla diversa valenza che esso assume in relazione alle due modalità di compilazione (completamente autogestito dalla persona, co-gestito dalla persona e dal soggetto autorizzato il quale ne cura anche il rilascio).

Si riporta di seguito uno schema descrittivo che sintetizza il legame tra i diversi strumenti e i diversi beneficiari.



Il format minimo comune

Nella presente proposta, il Libretto si articola in due sezioni:

la prima sezione deve riguardare le principali informazioni personali connesse ai dati anagrafici e alle diverse tipologie di esperienze lavorative/professionali ed ai titoli di studio e di formazione professionale conseguiti. Nella definizione di questa sezione però si è operata:

- una verifica rispetto all'effettiva coincidenza del formato dei dati contenuti nella sezione stessa con quello dei dati analoghi previsti nella scheda anagrafico-professionale e con quello dei dati previsti nel curriculum vitae europeo; ciò al fine di permettere che la persona che si trova ad attivare per la prima volta uno degli strumenti formalizzati fornendo i propri dati (scheda anagrafico-professionale (Borsa lavoro), curriculum vitae europeo, libretto) non debba replicare l'inserimento di questi ultimi successivamente, qualora attivi un altro di tali strumenti (ovviamente con tutte le misure di tutela della privacy previste dalla vigente normativa);
- una selezione delle informazioni da inserire nella sezione, vista la diversa finalità del libretto rispetto alla scheda anagrafico-professionale.

La seconda sezione è dedicata alla “descrizione” della persona mediante il linguaggio delle competenze, al fine di restituire nella sua unitarietà il patrimonio di quanto acquisito nei diversi contesti di vita e di lavoro.

Il format di questa sezione deve innanzitutto rendere ragione della attuale parzialità dello strumento e, di conseguenza, restituirne evidenza.

In assenza, infatti, di un sistema nazionale di standard minimi per la descrizione, il riconoscimento e la certificazione delle competenze, il quadro ricostruito mediante un percorso assistito dovrà evidenziare quali competenze hanno già avuto una validazione, in quanto presupposto di titoli e certificazioni in uscita a percorsi formativi formali, e quali, invece, pur emergendo quale componente importante della personalità, non hanno ancora ricevuto alcuna forma di validazione, riconoscimento, certificazione.

Ciò al fine del rendere ragione del differente “grado di socializzazione” del valore delle competenze descritte; laddove infatti una competenza è certificata, ovvero resa certa in un contesto di regole identificato e condiviso, essa assume quel valore di scambio che tutti i soggetti che condividono tale contesto le riconoscono.

E' evidente che la mancanza di un quadro di riferimento comune a livello nazionale che individui standard minimi per i processi di validazione e riconoscimento delle competenze acquisite in contesti di diversa natura, rende attualmente “debole” il valore sociale di questa ricostruzione; tale valore sarà limitato verosimilmente alle competenze acquisite in contesti di tipo formale.

E' altrettanto evidente, tuttavia, sulla base della progressiva definizione di tale quadro di riferimento – che, come ricordato, resta la “priorità nazionale” – la ricostruzione e la restituzione proposta in questa sezione assumerà un valore sociale sempre più marcato e, di conseguenza, un valore di scambio per la persona effettivamente sempre più forte.

Relativamente alle competenze acquisite in contesti di apprendimento di tipo formale, è possibile descrivere meglio le competenze facendo riferimento all'articolazione delle tipologie di competenze riportata nell'Accordo raggiunto in Conferenza Unificata il 28 ottobre 2004.

In esso le tipologie di competenze sono articolate in:

- competenze di base;
- competenze tecnico-professionali e trasversali.

Per le competenze di base acquisite in percorsi di istruzione e formazione si farà altresì riferimento alle aree individuate dal citato Accordo del 15.01.2004.

Per quanto concerne le competenze acquisite in contesti di tipo informale e non formale, invece, le evidenze a supporto, almeno in fase transitoria, non avendo un uguale livello di “certezza condivisa” assumeranno un “valore” diverso rispetto a quelle costituite da certificazioni (ovvero quelle la cui certezza è data da un sistema di regole condivise).

Per tutte le competenze descritte, comunque, devono essere indicate le evidenze che supportano tale descrizione e che ne comprovano il possesso.

Tuttavia, proprio nell’ottica della messa in trasparenza anche dei diversi livelli di riconoscimento effettivo cui le competenze descritte sono state sottoposte, la sezione rende possibile evidenziare le specificità che attualmente esistono in proposito all’interno dei sistemi regionali.

Nell’allegato 1 al presente documento si propone lo schema del format minimo proposto per le due sezioni sopra descritte.

E’ possibile prevedere che il Libretto contenga anche in allegato le documentazioni citate nella sezione 2: si tratta comunque di un’opzione la cui verifica attiene al format fisico del libretto. Pertanto, una volta decisa l’inclusione di questa sezione, ciascuna Regione e Provincia autonoma deciderà come organizzarla:

- in caso di libretto formativo cartaceo, si prevede di allegare per intero le copie delle certificazioni e delle altre tipologie di evidenze (lettere di referenze, attestazioni diverse);
- in caso di libretto informatizzato (mediante card o altro) è evidente che la realizzazione di tale opzione va adeguata al tipo di supporto (formati pdf etc.).

Le procedure di compilazione

Le scelte operative che ciascuna Regione e Provincia autonoma effettuerà per l’attivazione e la gestione del libretto, dovranno anch’esse ispirarsi ad una serie di “comportamenti” condivisi a garanzia dell’unitarietà dello strumento stesso.

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

In particolare, esse dovranno garantire i seguenti requisiti minimi:

- che nell’attivazione del libretto i soggetti autorizzati ad assistere i singoli individui abbiano le competenze professionali necessarie per instaurare una corretta relazione con gli stessi;

- che rispettino il carattere volontario dello strumento e, quindi, delle scelte che la persona opera rispetto a ciò che intende mettere in trasparenza;
 - che mantengano costantemente centrale la prospettiva di valorizzazione dell'individuo, anche al fine di orientarlo nei progetti professionali e nelle scelte di vita, o indirizzarlo in percorsi per la successiva validazione delle competenze non ancora certificate.
- Le Regioni e le Province autonome dovranno inoltre garantire, in coerenza con il piano di attivazione ed implementazione dello strumento che verrà definito congiuntamente agli altri attori istituzionali e non, a livello nazionale e, nell'ambito di esso, delle relative azioni realizzate a livello regionale, la massima diffusione ed informazione circa le caratteristiche dello strumento stesso presso i potenziali utilizzatori.

Le prospettive di sviluppo dello strumento

Appare opportuna una riflessione sulla valenza che al libretto si intende dare in una prospettiva di breve, di medio e di lungo termine.

Se, infatti, è vero che, stante l'attuale fase del dibattito sugli standard minimi sopra richiamata, esso si configura come uno strumento che soltanto parzialmente può identificarsi in quell'insieme di strumenti di trasparenza delineato dalla proposta di decisione concernente EUROPASS, lo sviluppo del lavoro di definizione, procedendo di pari passo con quanto emergerà in tema di standard, dovrà configurare il libretto come strumento progressivamente sempre più completo e funzionale alle esigenze di mobilità e trasparenza poste dalla società europea.