

ALLEGATO ALLA DELIBERA DI GIUNTA REGIONALE n. 752 del 15 luglio 2008



## **REGIONE MOLISE**

### **PROGRAMMA FSE 2007-2013 LIFELONG LEARNING PROGRAMME - LLP SISTEMA SPERIMENTALE DI FORMAZIONE A SCELTA INDIVIDUALE**

### **SISTEMA REGIONALE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI**

### *METODOLOGIA E STRUTTURAZIONE*

**LUGLIO 2008**

<b>N.</b>	<b>I n d i c e</b>
1	Repertorio delle professioni e concatenazione delle azioni
2	Caratteristiche del Sistema Regionale delle Competenze
3	Aggiornamento del Repertorio
4	Repertorio del sistema di formazione continua
5	Articolazione dell'offerta formativa
6	Certificazioni e percorsi multipli
6.1	Descrizione delle competenze come processo di orientamento negoziale
6.2	Dichiarazione di apprendimento
6.3	Soggetti abilitati alla dichiarazione di apprendimento
6.4	Certificazione delle competenze
6.5	Soggetti abilitati alla certificazione delle competenze
7	Attestazioni per la formazione esterna in apprendistato
8	Tipologia di attestati come modelli di rappresentazione dei percorsi formativi
9	Competenze e contesti non formali/informali
9.1	Dimensione soggettiva ed intersoggettiva della competenza
10	Contesti non formali/informali - Quadro d'azione
11	Sperimentazione dei dispositivi di certificazione
12	Repertorio delle Professioni
13	Glossario
14	Repertorio
15	Griglia Repertorio delle Professioni della Regione Molise
16	Allegati

1

## REPERTORIO DELLE PROFESSIONI E CONCATENAZIONE DELLE AZIONI

Il presente documento ha come obiettivo la proposizione di un Sistema Regionale delle Competenze Professionali nel quadro delle pratiche pubbliche regionali e nelle more della definizione di un sistema complessivo “a regime” delle qualifiche regionali.

Tale Sistema, raccolto nel Repertorio delle Professioni, rappresenta uno degli strumenti attraverso cui la Regione Molise intende rafforzare l’istruzione e la formazione professionale. Implementando la loro integrazione si potrà:

- garantire a tutti la sostanziale uguaglianza di accesso alla conoscenza;
- configurare “nella qualità” il diritto alla formazione permanente dei cittadini e lavoratori;<sup>1</sup>
- assecondare (attraverso il Sistema di riconoscimento dei crediti formali, non formali/informali), l’attuale momento caratterizzato dalla imperfetta associazione tra titoli e diplomi da un lato e competenze necessarie per i contesti di lavoro dall’altro;
- definire metodologie di rappresentazione, valutazione e riconoscimento delle competenze acquisite al di fuori dei contesti istituzionali, affinché la formazione venga utilizzata a compensare i vuoti e non già a far “ricominciare da capo” le persone, attraverso percorsi di formazione da frequentare sempre *in toto*.

Il Repertorio delle Professioni rappresenta, quindi, il primo passo per venire incontro alle esigenze di riconoscimento delle competenze possedute/acquisite dall’utenza ed anche se il suo “valore” - allo stato - è circoscritto ad un certo numero di profili professionali e dalle difficoltà di trarre, in una fase di aperta sperimentazione, conclusioni oggettive in grado di fornire agli “addetti ai lavori” indicazioni incontrovertibili, si tratta pur sempre di una codifica che attiene ad un *set* di professioni che giovani, lavoratori, inoccupati e disoccupati, possono realisticamente prefiggersi di esercitare - sia come lavoratori dipendenti sia come lavoratori autonomi.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> La formazione permanente è il principio fondamentale su cui si basano le strategie e le politiche di sviluppo dell’Unione Europea per i prossimi anni rappresentando la risorsa indispensabile per la crescita delle persone, dell’equità e della coesione sociale.

<sup>2</sup> Il tessuto normativo sia europeo che statale sul tema degli standard formativi declinati per competenza è quanto mai denso e ramificato. Nello specifico: Raccomandazione del Consiglio e del Parlamento europeo sulla mobilità (2001/613/CE); Decisione n. 2241/2004/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 15 dicembre 2004, relativa ad un quadro comunitario unico per la trasparenza delle competenze e delle qualifiche (Europass); Accordo Stato-Regioni del 18 febbraio 2000, con il quale le parti hanno convenuto di affrontare prioritariamente la questione della certificazione delle competenze professionali, definendo le procedure per la costituzione del sistema nazionale di certificazione delle competenze professionali (art. 15); Decreto Ministeriale n. 174/2001 “*Certificazione delle competenze nel sistema della formazione professionale*”, che delinea il quadro di riferimento generale per ciò che attiene la certificazione delle competenze all’interno del sistema di formazione professionale ed identifica tre diverse modalità/tipologie di rilascio della certificazione. Tale decreto, inoltre, individua, come prerequisito chiave del nuovo sistema di certificazione, la definizione di standard minimi relativi alle figure professionali ed alle competenze; Decreto Legislativo 276/2003, attuativo della Legge n. 30/2003, riprende il libretto formativo per la registrazione delle competenze acquisite durante esperienze di formazione (*apprendistato, f. in contratto di inserimento, f. specialistica, f. continua*), maturate durante la vita e realizzate da soggetti accreditati dalle Regioni/PPAA, nonché le competenze acquisite in modo non formale e informale; Accordo siglato in Conferenza Stato-Regioni il 15 gennaio 2004, che nell’affrontare la tematica dei percorsi sperimentali triennali, ribadisce la necessità di procedere alla messa a punto del nuovo sistema nazionale di certificazione delle competenze, anziché proseguire nell’elaborazione degli standard formativi minimi

In una visione prospettica, quindi, l'importante investimento sotteso al Sistema Regionale delle Competenze Professionali, rappresenta di per sé "un valore di riferimento" destinato ad assumere, nel corso dell'intera Programmazione Regionale FSE 2007-2013, un peso sempre più determinante e coinvolgente nella prospettiva di realizzare un "prodotto sociale" per la *lifelong learning* (integrazione tra i sistemi di istruzione, formazione, lavoro) attraverso azioni di programmazione fortemente inquadrare con le priorità di sviluppo regionale.<sup>3</sup>

Tutto ciò in sinergia con gli orientamenti europei che pongono l'accento sulla necessità della costruzione reale della società della conoscenza rivolta, per il 2010, alla creazione di una economia basata sulla *"conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro ed una maggiore coesione sociale"* (Vertice di Lisbona, Marzo 2000).

---

relativi agli stessi percorsi sperimentali; Accordo firmato in Conferenza Unificata il 28 ottobre 2004, che costituisce un punto di arrivo fondamentale per le tematiche della certificazione intermedia e finale, dei passaggi tra sistemi per i percorsi sperimentali triennali e del riconoscimento dei crediti formativi; Accordo siglato in Conferenza Unificata il 14 luglio 2005, di approvazione del formato del Libretto formativo del cittadino.

<sup>3</sup> Bisognerà infatti che il Sistema delle Certificazioni e delle Qualifiche Professionali, si confronti e si raccordi con tutte le componenti del sistema *education* e lavorativo per la definizione condivisa ed efficace delle procedure per il riconoscimento, la certificazione e l'individuazione degli ambiti di utilizzazione delle diverse competenze formativo-professionali, considerando che ogni persona deve essere messa nelle condizioni di ottenere il riconoscimento formale nonché la certificazione delle competenze acquisite.

Compito non facile visto che la definizione dei profili formativi e le connesse modalità di riconoscimento e certificazione delle competenze, per poter essere coerente con gli effettivi interessi dei lavoratori e delle imprese, deve tener conto sia dell'assenza del Repertorio nazionale delle professioni, sia della presenza del Quadro Europeo delle Qualifiche.

Per evitare di adottare profili non riconoscibili a livello nazionale/europeo e neanche efficacemente spendibili nell'ambito del M.d.L. regionale, occorrerà discutere se sia il caso di orientarsi verso la strutturazione di un sistema definitorio di standard sviluppati *in progress*, in ogni caso interagendo (Modello INTERACT) con tutti i Soggetti interessati, secondo un quadro integrato scuola-formazione-servizi per l'impiego-parti sociali e datoriali.



Il Sistema Regionale delle Competenze Professionali comprende un “elenco” di profili professionali che, aggregati per “Aree Professionali” (in funzione delle competenze professionali di riferimento), insieme considerati, o fanno già parte del sistema economico-produttivo regionale oppure si riferiscono a figure su cui la Regione Molise intende “puntare” per le proprie esigenze di sviluppo ed occupazione. Appare opportuno precisare che non si è semplicemente “assemblato” un listato di figure professionali, in quanto la creazione del Sistema ha verificato altre e consolidate esperienze nazionali, assorbendo e componendo tutto quello che di positivo è stato già proposto ed è attualmente sperimentato/in uso. Secondo e seguendo le logiche delle buone prassi, infatti, la composizione di un modello di sistema, non rinuncia a nulla di ciò che è stato già realizzato, in una visione di collaborazione, scambio e valorizzazione dei risultati: qualsiasi Repertorio delle Professioni, in termini di prodotto, è sempre un prodotto sociale.

I macro-punti del Sistema Regionale delle Competenze Professionali sono i seguenti:

- a) - elenco di Profili che forma l’ossatura del Repertorio delle Professioni;
- b) - descrizione dei Profili in standard professionali minimi;
- c) - identificazione delle procedure per l’aggiornamento del Repertorio.

I Profili, corrispondenti alle figure professionali, sono, nella maggior parte dei casi:

- d) - codificati, riportando i Sistemi di Classificazione ISCO, ISTAT, EXCELSIOR, Ministero del Lavoro, ecc.
- e) - fruibili attraverso idonei percorsi di istruzione-formazione-stage/tirocinio;
- f) - oggettivamente riconoscibili nel M.d.L.

Particolare attenzione (pur nel carattere sperimentale del Sistema) è stata posta alla declinazione di ciascuna figura professionale che poggia su alcune informazioni “fisse” di *background*.

Nello specifico:

Mappa delle figure professionali	Certificazione
Schemi di profili-tipo che fanno riferimento a processi, all’interno dei quali sono state individuate le attività/prestazioni <i>chiave</i>	Corrispondenza tra Attestato di Qualifica/Specializzazione (titolo formale) e Figura Professionale, quando si certifica il possesso di <i>tutte</i> le competenze proprie di una figura professionale.
Le attività/prestazioni-chiave (corrispondenti a segmenti dell’intero processo lavorativo), rappresentano la cornice operativo-prestazionale cui riferirsi per sviluppare <i>in toto</i> il <i>saper fare</i>	Emissione e Registrazione delle certificazioni.
Le attività/prestazioni-chiave, sono state declinate per “Unità di Competenza”, vale a dire per insieme di conoscenze e capacità necessarie allo svolgimento di una determinata attività	Rilascio del Certificato di Competenza quando si certifica il possesso di singole Unità di Competenza, secondo quanto previsto.

La definizione dei profili-tipo, mediante attività/prestazioni-chiave, consente di:

1. avere dei punti di riferimento univoci, trasparenti, riconoscibili e “messi in valore” dalla filiera dei sistemi (formazione, istruzione, lavoro) attraverso cui l’utenza transita;
2. riaffermare l’importanza della competenza come categoria fondativa del sistema di formazione e certificazione degli apprendimenti;
3. rafforzare negli utenti le proprie capacità di orientamento, collocazione e negoziazione nel M.d.L.

L’articolazione per Aree Professionali inoltre favorisce:

4. la progettazione individuale di ulteriori percorsi di sviluppo professionale;
5. la leggibilità e comprensibilità della sintassi indicata dal Sistema in uso;
6. l’aggiornamento delle descrizioni dei profili professionali, in relazione ai cambiamenti in essere nel tempo/territorio di riferimento;
7. dei riferimenti unitari per i sistemi della formazione-lavoro, rendendo possibile la costruzione di percorsi di apprendimento integrati tra i sistemi medesimi.

Catalogo dei Profili	Vantaggi
Modalità <i>user-oriented</i> della strutturazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Facilitare le connessioni tra i Soggetti del Sistema</li> <li>▪ Facilitare le ricadute operative attraverso l’adozione di standard omogenei di funzionamento</li> </ul>
<i>Authority-list</i> (cultura istituzionale di programmazione e servizio)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Facilitare la messa a regime del Sistema Profili-Certificazioni, attraverso l’adozione di metodologie di cooperazione-condivisione</li> <li>▪ Passaggio dalla raccolta alla progettualità per l’utenza</li> <li>▪ Cambio di agire dei soggetti pubblico-privati che diventano <i>provider</i> di servizi per l’utenza</li> </ul>
<i>Authority-control</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Facilitare l’intervento relazionale delle Strutture e dei Soggetti per il controllo dei risultati</li> </ul>
<i>Plus</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Repertorio <i>user-centered</i> condizionato dal suo utilizzo, <i>in primis</i> da parte dell’utenza e migliorato funzionalmente dai contesti ambientali e lavorativi di riferimento</li> </ul>

Definiti gli ambiti di intervento del Sistema Regionale delle Competenze Professionali, strumento *sistemico* di registrazione e connettività - per sua natura aperto - che evita i rischi di mancanza di dialogo, di interazione e di assenza di riflessioni, a fronte dell'esperienza che sarà realizzata sul campo, esiste la necessità di provvedere alla manutenzione del Repertorio delle Professioni.

Attività indispensabile in un contesto di aggiornamenti normativi, di nuove sinergie, piattaforme operative e strutture relazionali.

Partendo dal fondamento che, senza *authority control*, l'intero impianto è indebolito, è stata tracciata la *road-map* per assicurare la presenza di operazioni di monitoraggio e aggiornamento del Repertorio.

Si tratta della previsione della concatenazione di azioni, tipica dell'ottica sistemica nella quale opera il Repertorio (qualità *user-oriented* del Repertorio), che significa forte impegno di controllo, correzione e dismissione in sintonia con la sua funzione regolatrice.

L'obiettivo è quello di non farsi "convincere" dalla apparente semplicità delle operazioni di manutenzione, seguendo vecchie logiche per cui "meno si tocca meno si correggere", per cui si rischierebbe la sopravvivenza di meccanismi e automatismi che, di fatto, non servirebbero a nessuno, ma, al contrario, decostruire quelle figure divenute di "seconda natura" e dunque obsolete, validandone di nuove.

Per quanto detto, le procedure di aggiornamento delle figure professionali repertorate, verranno assicurate, una volta messo a regime il Sistema Regionale dei Profili, dall'adozione di apposite procedure concatenate, rispetto alla:

- *proposizione* di nuove figure professionali;
- *modifica/integrazione* delle figure professionali già repertorate;

a fronte di formali richieste avanzate dai seguenti Soggetti:

- Organizzazioni sindacali, Associazioni datoriali rappresentative del/dei settore/i economico/i interessato/i, Associazioni rappresentative di Professioni, Ordini e Collegi professionali attinenti la/le professione/i;
- Amministrazioni provinciali di concerto con le Organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali rappresentative del/dei settore/i economico/i interessato/i, e/o con Associazioni rappresentative di Professioni, Ordini e Collegi professionali attinenti la/le professione;
- Organismi di formazione, istituzioni scolastiche, Università di concerto con le Organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali rappresentative del/dei settore/i economico/i interessato/i, e/o con Associazioni rappresentative di Professioni, Ordini e Collegi professionali attinenti la/le professione/i.

Affinché possa essere sottoposta ad esame e valutazione, la proposta di proposizione/modifica/integrazione deve essere costituita da:

- *lettera di richiesta di valutazione*, redatta sulla base del Modello A (cfr. Allegati).
- *documentazione* descrittiva delle proposizioni/modifiche/integrazioni proposte, redatta sulla base della specifica modulistica, predisposta dal Servizio regionale competente Modello B (cfr. Allegati).

La documentazione deve contenere:

1. descrizione del nuovo profilo professionale proposto e/o dell'integrazione/modifica da apportare a quelli esistenti, elaborati secondo la modulistica descrittiva regionale, all'uopo predisposta;
  2. motivazione in termini di:
    - a) caratteristiche e natura dello specifico fabbisogno rilevato cui la proposizione/modifica/integrazione intende dare risposta;
    - b) descrizione del processo di confronto che deve essere stato realizzato (a livello locale, provinciale, regionale, nazionale) per la verifica e la condivisione della proposta con gli altri soggetti portatori di interessi, prima della presentazione della stessa all'amministrazione regionale;
    - c) eventuale indicazione di riferimenti normativi pertinenti;
    - d) eventuale indicazione di altri standard professionali simili e/o attinenti quello proposto, qualora già esistenti in altri sistemi descrittivi (a livello nazionale e/o regionale);
- estensore/i della proposta e delle relative indicazioni per la rintracciabilità.

In caso di approvazione delle proposizioni/modifiche/integrazioni, il Servizio regionale competente provvede all'aggiornamento del Repertorio.



Il Repertorio delle Professioni ed il rilascio delle Qualifiche Professionali e dei Certificati di Competenza rappresentano il riferimento per i diversi soggetti che fanno parte del sistema educativo-formativo-lavorativo; pertanto i progetti formativi che intendono fornire una Qualifica/Certificazione devono rinviare alle Figure repertorate ed assicurare il rispetto degli standard minimi di competenza previsti (a meno che non si istruiscano corsi che facciano riferimento a figure professionali nuove/in sperimentazione che non sono state repertorate).

Nel Repertorio delle Professioni, le figure professionali sono:

1. aggregate - come detto - per Aree Professionali che comprendono un set di figure professionali omogenee per macro-processi di riferimento e/o per competenze professionali;
2. caratterizzate dalla descrizione di un insieme minimo di Unità di Competenze (standard minimo di competenza) e dalla possibilità di certificare sia tutto l'insieme delle unità di competenze (rilascio della Qualifica), sia singole Unità di Competenza (rilascio di un Certificato di Competenza). Probabilmente gli "standard" poco si conformano alla percezione che si ha della formazione che comprende e tratta aspetti plurimi. Ma "questi standard" non hanno la stessa rigidità e precisione degli standard tecnici. In questo caso gli standard (minimi di competenza) hanno un indirizzo "fortemente orientante" e di "sviluppo" della professionalità che deve pertanto essere sviluppata e combinata come pluralità contenutistica e operativa.<sup>4</sup>

Il rispetto degli standard professionali minimi di competenza previsti per le Figure Professionali costituisce un univoco punto di partenza che lascia ai soggetti ampio margine per modellizzare la pluralità dei livelli di competenze. Nella fase di progettazione dell'azione formativa è il Soggetto proponente che individua ed esplicita *in toto* le conoscenze e capacità di ruolo. Tali conoscenze/capacità riguardano le discipline di base, operative e trasversali necessarie all'esercizio della professione.

Standard	
▪ I Livello istituzionale ( <i>regulation</i> )	▪ Produzione di un quadro normativo di riferimento generale
▪▪ II Livello generale ( <i>self-regulation</i> )	▪▪ Dettaglio e personalizzazione dello standard generale

<sup>4</sup> Cfr. Annali dell'Istruzione "Percorsi di innovazione nell'educazione degli adulti", pag. 7 - Le Monnier, Roma 2006.



L'accertamento delle conoscenze e delle capacità pregresse degli utenti, all'atto della loro iscrizione ai corsi, è a carico dei Soggetti che erogano l'azione formativa.

1. Nel caso di competenze già acquisite attraverso la frequenza di corsi di istruzione e formazione, può essere richiesto ai partecipanti di presentare la relativa documentazione probatoria con l'indicazione del corso frequentato ed il dettaglio dei relativi moduli.

Nel caso di competenze acquisite attraverso l'esperienza, può essere richiesto ai potenziali partecipanti di indicare le attività svolte, il contesto organizzativo e le tecnologie utilizzate per almeno 6-12 mesi (auto-dichiarazione).

2. nel caso di competenze acquisite attraverso esperienze lavorative, può essere richiesto ai partecipanti di indicare le attività svolte, il contesto organizzativo e le tecnologie utilizzate per almeno 6-12 mesi (auto-dichiarazione).

Nell'ambito dell' offerta formativa possono riscontrarsi sia azioni che declinano figure a cui non corrispondono qualifiche già codificate (nel caso di figure professionali nuove come ad esempio "*Promotore Sociale*" nell'ambito dei servizi assistenziali), sia corsi che sviluppano competenze "più estese" di quelle previste per la qualifica, competenze ulteriormente individuate al fine di rispondere a specifici bisogni della stessa utenza.

In questo ultimo caso la Qualifica che viene attribuita è comunque quella che fa riferimento alle competenze di ruolo della figura professionale "centrale", mentre quelle aggiuntive possono essere certificate a parte.

Ogni figura professionale rappresenta quindi un "sistema complesso" di conoscenze, di norme di comportamento, di sistemi di legittimazione, che sono sostenuti tutti da un *codice* specifico. L'apprendimento di questi *codici* costituisce, dunque, la chiave per trattare tutte le informazioni che servono per svolgere quell'attività professionale.

Nel lavoro di analisi e declinazione delle competenze professionali è stata ribaltata la prassi che vedeva, quasi assoluti protagonisti dell'elaborazione delle figure professionali, gli stessi soggetti titolari della erogazione formativa, "comprimendo" in questo modo sia la prevalenza di logiche di conservazione di ruoli e strutture, sia il rischio di una strutturazione della formazione a misura di Agenzie Formative - indipendentemente dai bisogni reali.

Per la sua impostazione, invece, il Repertorio si prefigura come strumento flessibile, ad "ampio spettro" che può e deve essere modificato se cambiano le condizioni di contesto, le disponibilità di risorse e se gli stessi obiettivi devono essere variati in ragione di esigenze sopravvenute ovvero di riponderazione degli interessi in gioco.

Nel ribadire che il programma del Sistema Regionale dei Profili Formativi è quello di:

1. assicurare che la Regione sia *l'autorità di programmazione* delle dinamiche e delle pluralità degli attori che agiscono sul territorio regionale per il Mercato del Lavoro;

2. definire le piste per l'esercizio dell'apprendimento lungo tutta la vita;

la strutturazione dell'offerta formativa relativa ai Profili Professionali finalizzata al conseguimento di una certificazione, è stata articolata come segue:

⊙ Per le azioni formative finalizzate allo sviluppo di competenze relative a qualifiche di accesso all'area professionale e che possono essere efficacemente frequentate dalla generalità degli utenti che non possiedono conoscenze-capacità specifiche rispetto alla figura professionale scelta, lo standard formativo in ore è il seguente:

A) - 600 ore, di cui una percentuale di stage/tirocinio variabile tra il 30%-60% del monte ore complessivo, finalizzate all'acquisizione delle abilità professionali di ruolo. Qualora le azioni formative assumano un carattere complesso, in quanto finalizzate ad implementare teorie e pratiche multidisciplinare, indispensabili per trattare determinati livelli di competenza professionale, detto monte-ore potrà essere superato.

A.1) Nel caso in cui l'utenza sia già in possesso di alcune competenze derivanti da precedenti percorsi formativi e/o da esperienze lavorative, è possibile attivare percorsi formativi finalizzati al solo aggiornamento delle medesime. In questo caso, la durata dei percorsi pur dipendendo dalla natura dell'aggiornamento, non potrà essere inferiore alle 70 ore.

In questo caso, al termine, l'utenza conseguirà una Certificazione di Competenza con l'indicazione delle competenze di aggiornamento-manutenzione acquisite.

B) - 1800 ore, di cui una percentuale di stage/tirocinio variabile tra il 30%-60% del monte ore complessivo, finalizzate all'acquisizione delle abilità professionali di ruolo che si ottengono grazie alla "combinazione" di percorsi interdisciplinari e diversificati.

o---o

⊙ Per le azioni formative finalizzate allo sviluppo di competenze relative a Qualifiche di approfondimento tecnico-specializzazione che possono essere efficacemente seguite da persone che siano già in possesso di conoscenze ovvero capacità tali da “comprimere” il processo temporale di apprendimento delle competenze, lo standard formativo in ore è il seguente:

C) - 300 ore, di cui una percentuale di stage/tirocinio, formazione in laboratorio (o comunque in situazioni che riproducono processi e attività che si verificano nei contesti lavorativi), variabile tra il 20%-60%.

Il monte-ore previsto (300 ore) è superabile qualora le azioni formative assumano un carattere complesso in quanto finalizzate ad implementare teorie e pratiche multidisciplinare indispensabili per trattare determinati livelli di competenza professionale

C.1) Nel caso in cui l'utenza sia già in possesso di competenze di ruolo derivanti da precedenti percorsi formativi e/o da esperienze lavorative, è possibile attivare percorsi formativi finalizzati al solo aggiornamento-manutenzione delle competenze così come richiesto espressamente dall'utenza. In questo caso, la durata dei percorsi pur dipendendo dalla natura dell'aggiornamento, non potrà essere inferiore alle 70 ore. Al termine, l'utenza consegnerà una Certificazione di Competenza con l'indicazione delle competenze di aggiornamento-manutenzione acquisite.

o---o

⊙ Per le azioni formative dovute per legge, vale a dire azioni previste da leggi nazionali ovvero regionali che permettono di acquisire competenze specifiche, obbligatorie, finalizzate allo svolgimento di particolari attività lavorative(ad esempio, sicurezza nei luoghi di lavoro, settore alimentare, ecc.), in questo caso la durata delle azioni, sarà quella stabilita dalla normativa nazionale/regionale.

Per quanto concerne, nello specifico, la “Sicurezza nei luoghi di lavoro”, considerando che il dettato del Decreto legislativo n. 81/2008, “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”, con la sola esclusione degli addetti ai servizi domestici, ha esteso la platea dei destinatari in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, rispetto a:

- a) tipologie dei lavoratori (lavoro subordinato, somministrato, a domicilio, a distanza (telelavoro), parasubordinato (co.co.co. quando operano all'interno dell'azienda), autonomo (lavoro accessorio); privato e pubblico;
- b) lavoratori equiparati (soci lavoratori di cooperative e società; associati in partecipazione; beneficiari di iniziative di tirocini formativi e di orientamento; volontari (L. 266/91); allievi di istituti di istruzione; partecipanti ed effettuatori del servizio di protezione civile; soggetti utilizzatori nei lavori socialmente utili; collaboratori familiari);

individuando gli obblighi e le responsabilità che gravano sulla filiera dei soggetti coinvolti nel processo di produzione ( definendo l'oggetto e le modalità di valutazione del rischio, regolamentando la protezione e la prevenzione del rischio e ribadito l'importanza e l'obbligo della formazione, informazione e addestramento dei lavoratori), si sottolinea la necessita di inserire sempre nei percorsi formativi idonei ed aggiornati moduli esplicativi sulla "Sicurezza nei luoghi di lavoro" in linea con gli obiettivi e delle finalità del citato Decreto.

°---°

⊙ Per le azioni formative rivolte all'acquisizione di certificazioni informatiche e/o linguistiche, la durata dei percorsi è stabilita da ogni Agenzia formativa e non può, in ogni caso, superare le 300 ore.

°---°

⊙ Per le azioni formative di aggiornamento/manutenzione delle competenze, (step formativi, brevi, altamente personalizzati, finalizzati al solo aggiornamento delle competenze professionali e che si *agganciano* a precedenti percorsi di formazione professionale e/o esperienze lavorative e/o di auto-formazione già in possesso dell'utenza), la durata dei percorsi è stabilita da ogni Agenzia Formativa. In questo caso, al termine del percorso, l'utenza consegnerà una Certificazione di Competenza con l'indicazione delle competenze di aggiornamento-manutenzione acquisite

°---°

Nelle fasi di progettazione delle azioni formative, è il Soggetto proponente che individua i requisiti di accesso per la frequenza di azioni finalizzati allo sviluppo delle competenze relative a qualifiche di approfondimento tecnico-specializzazione.

<p>Nel caso l'utenza sia già in possesso di competenze acquisite attraverso la frequenza a precedenti corsi di istruzione e formazione, potrà essere richiesto di presentare la relativa documentazione probatoria con l'indicazione del corso frequentato ed il dettaglio dei relativi moduli.</p> <p>Nel caso di competenze acquisite attraverso l'esperienza, può essere richiesto ai potenziali partecipanti di indicare le attività svolte, il contesto organizzativo e le tecnologie utilizzate per almeno 6-12 mesi (auto-dichiarazione).</p>
--

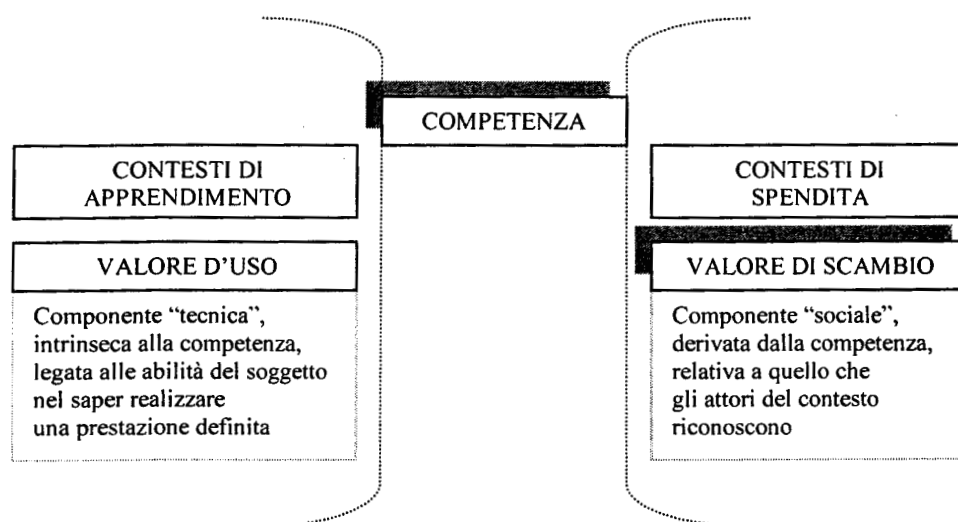


I processi di riconoscimento e certificazione delle competenze acquisiti nell'ambito dei contesti di apprendimento di tipo formale, non formale, informale sono orientati da un lato alla valorizzazione delle competenze degli individui e dall'altro alla loro messa in trasparenza - in relazione ai sistemi istruzione-formazione-lavoro.

La "base fondante" del Sistema delle Certificazioni Regionale è quindi la persona nella sua accezione di "soggetto sociale" che sviluppa nel tempo un insieme di competenze.

Sono oggetto di certificazione le competenze degli individui acquisite e certificate. I processi di riconoscimento si distinguono in:

1. Descrizione delle competenze.
2. Dichiarazione di apprendimento.
3. Certificazione delle competenze.
4. Validazione delle competenze.<sup>5</sup>



<sup>5</sup> Si rimanda a quanto riportato nel Punto 9 "Competenze e contesti non formali/informali".



## 6.1 DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE COME PROCESSO DI ORIENTAMENTO NEGOZIALE

La descrizione delle competenze riguarda il processo formalizzato della loro “costruzione” finalizzato a verificarne e settarne la dimensione, l’attualità/inattualità. La descrizione delle competenze, rappresenta quindi il “primo passo” per l’attribuzione di un valore d’uso alle stesse.

La descrizione delle competenze viene iniziata direttamente dall’individuo, consapevole della necessità di “prendersi” un ruolo attivo per far assumere alle proprie competenze - se fondate - una sistemazione coerente, attraverso il supporto metodologico di operatori qualificati (in questo caso il ruolo delle persone “per le persone” è fondamentale), che operano nell’ambito dei servizi di orientamento delle Agenzie Formative e dei Servizi per l’Impiego.

In sostanza l’individuo, cosciente di non poter da solo “mettere mano” razionalmente all’insieme dei suoi “dati”, rivolgendosi ad operatori qualificati, accetta il processo di formalizzazione dei dati e delle informazioni di cui è in possesso.<sup>6</sup>

Le principali attività che strutturano il processo della descrizione delle competenze sono le seguenti:

- definizione, informazione ed accettazione della finalità, delle regole e dei *prodotti* in uso per la descrizione delle competenze, decidendo quali rappresentazioni e quali prospettive “vedere” e quindi quale modello adottare e sottoscrivere;<sup>7</sup>
- elaborazione guidata del curriculum secondo lo standard del libretto formativo, nel *format* approvato con D.M. del 10 ottobre 2005;
- individuazione, descrizione e/o elaborazione della documentazione in grado di testimoniare le ricostruite esperienze formativo-professionali secondo il *format* citato, registrando le più significative esperienze che connotano il progressivo percorso formativo e professionale di un individuo.

Per quanto detto, la descrizione delle competenze rappresenta una modalità esclusivamente volontaria che l’individuo intende intraprendere.

La descrizione delle competenze, si distingue da altre forme di auto-descrizione per i seguenti punti:

- presenza-supporto di operatori qualificati;
- procedure formalizzate e standardizzate di sintesi e registrazione;
- formalizzazione del piano di manutenzione/integrazione delle competenze.

<sup>6</sup> Per la descrizione delle competenze, dati ed informazioni costituiscono il sistema bi-univoco di riferimento: a) dati ed informazione sono essenziali per decidere; aa) se esistono decisioni da prendere esistono anche informazioni fondate; b) dati ed informazioni presuppongono un legame tra chi le dà e chi le riceve; bb) esiste un rapporto di scambio ed una legittimazione tra i partecipanti allo scambio delle informazioni; c) vi sono dati ed informazioni più “informative” di altre; cc) esiste una gerarchia di importanza dei dati e delle informazioni rispetto all’obiettivo di settare le competenze.

<sup>7</sup> Definire il modello rappresentativo delle competenze, oggetto di valutazione, significa sostanzialmente circoscrivere quali e quante competenze si devono considerare ed a quali processi riferirsi.

Utente	Interazione tra i sistemi	Compiti dei/tra i sistemi	Ricostruzione delle rappresentazioni	Riconoscimento
Attore consapevole	Attraverso modalità espresse e funzionali	Attribuiti e definiti mediante processi di formalizzazione	Attraverso modalità interattive e sequenziali	Secondo regole esplicite e protocolli strutturati

## 6.2 DICHIARAZIONE DI APPRENDIMENTO

Il processo di dichiarazione di apprendimento viene attivato nell'ambito dei percorsi di formazione formali, realizzati nell'ambito degli standard formativi regionali che prevedono i seguenti punti:

- parità di accesso dell'utenza ai servizi di istruzione-formazione;
- parità di condizioni nell'esercizio del diritto all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita;
- centralità dell'utenza in formazione;
- adeguatezza delle modalità e delle metodologie formative rispetto ai fabbisogni ed alle caratteristiche dell'utenza in formazione;
- trasparenza e spendibilità dei risultati conseguiti in funzione del diritto individuale all'apprendimento ed alla occupabilità.

Naturalmente le caratteristiche delle diverse tipologie di azioni formative, variano in relazione ai rispettivi obiettivi di apprendimento ed alla tipologia di utenza cui le azioni stesse sono rivolte.

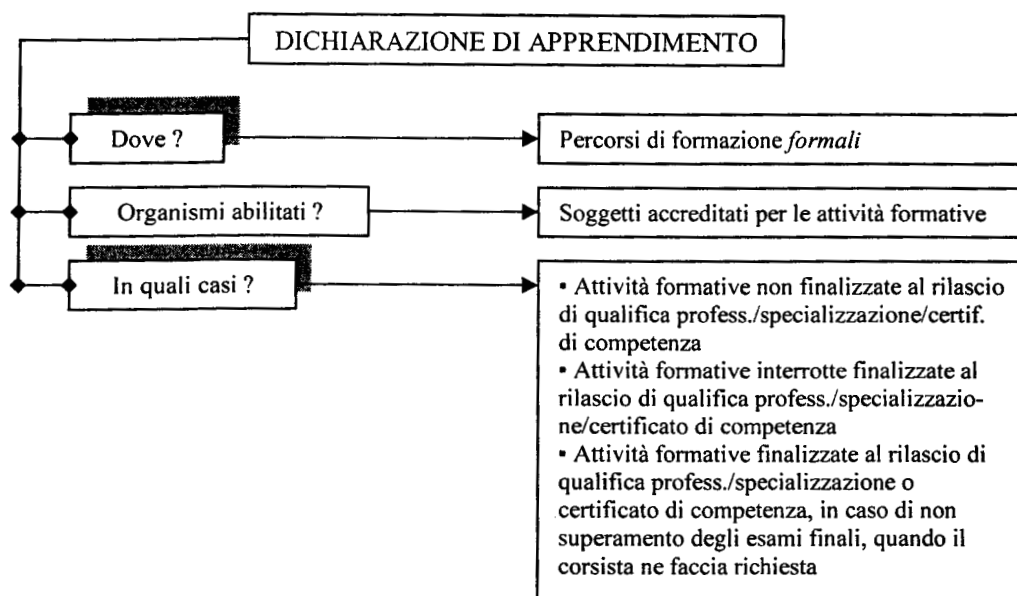
Tanto premesso, la dichiarazione di apprendimento<sup>8</sup> viene attivata nei seguenti casi:

1. al termine dei percorsi formativi formali che non sono finalizzati al conseguimento di una qualifica professionale/specializzazione e che non prevedono il rilascio di un certificato di competenza;
2. in caso di interruzione, prima della loro conclusione, di percorsi formativi formali finalizzati al conseguimento di una qualifica professionale/attestato di specializzazione/certificato di competenze.
3. al termine di percorsi formativi formali finalizzati al conseguimento di una qualifica professionale/attestato di specializzazione ovvero che prevedono l'attivazione del certificato di competenze, in caso di non superamento dell'esame finale, qualora il corsista ne faccia richiesta.

<sup>8</sup> Cfr. Allegati.

### 6.3 SOGGETTI ABILITATI ALLA DICHIARAZIONE DI APPRENDIMENTO

L'abilitazione al rilascio della dichiarazione di apprendimento spetta agli Organismi formativi, in qualità di soggetti accreditati per lo svolgimento di attività formative.



#### 6.4 CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

Il processo di certificazione delle competenze viene attivato durante lo svolgimento dei percorsi formativi finalizzati al conseguimento di una qualifica professionale/attestato di specializzazione, per validare conoscenze e capacità che fanno riferimento ad Unità di Competenza che caratterizzano la figura professionale, oggetto dell'azione formativa.

#### 6.5 SOGGETTI ABILITATI ALLA CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

L'abilitazione al rilascio della certificazione delle competenze spetta agli organismi formativi, in qualità di soggetti accreditati per lo svolgimento di attività formative.



Le certificazioni rilasciate, al termine della formazione esterna, per i Progetti di Apprendistato, si basano sul rilascio di:

■ Attestato di frequenza

■ Certificazione delle competenze

① L'Attestato di Frequenza è un dispositivo che attesta l'avvenuta fruizione della formazione obbligatoria da parte dell'apprendista nell'ambito del percorso di formazione esterna all'azienda.

In esso vi sono richiamati gli elementi essenziali della formazione svolta dall'apprendista in base ai contratti collettivi nazionali di lavoro per consentire all'azienda di accedere alle agevolazioni contributive previste dalla Legge 196/97, art. 16, comma 2.

Andrà rilasciato dal soggetto attuatore, al termine di ciascuna annualità della formazione esterna, solo ed esclusivamente in caso di frequenza dell'attività formativa pari o superiore all'80% del numero di ore di frequenza annuale prevista dal Piano formativo individuale. Il restante 20% deve risultare composto esclusivamente da ore di assenza giustificata.

■ Certificazione delle competenze

② Per Certificazione delle competenze si intende il riconoscimento, operato dai soggetti attuatori, di una o più competenze acquisite dall'apprendista nell'ambito di un percorso formativo formale e non formale.

Per competenza acquisita si intende il possesso verificato delle abilità, conoscenze, comportamenti ed altre risorse individuali che, insieme, permettono alla persona di raggiungere il risultato, attraverso l'efficace presidio di un compito o di una attività complessa.

La certificazione delle competenze prevede fasi di osservazione atte a valutare la messa in atto di competenze base/trasversali e tecnico professionali.

Il documento di certificazione delle competenze va redatto al termine di ogni anno contrattuale. Tale documento non è da intendersi come mera compilazione del format, ma come elaborazione valutativa congiunta dei soggetti responsabili, coerentemente con il Piano Formativo Individuale.

Nel caso di interruzione contrattuale, tale documento, va redatto in riferimento al periodo di attività per consentire il riconoscimento dei crediti formativi.

Per credito formativo si intende il valore attribuito alle competenze acquisite da un individuo, che può essere riconosciuto, in ambito di apprendistato, ai fini della personalizzazione del percorso formativo formale e non formale.



Le competenze acquisite nel sistema della formazione per l'apprendistato, verranno registrate sul Libretto Formativo del cittadino di cui all'art. 2 comma i) del D. Lgs. 276/03, in base alle disposizioni regionali in materia.

■ Spendibilità delle competenze

La Certificazione delle competenze può trovare un proprio valore di scambio nell'ambito del sistema regionale di formazione professionale per il completamento di percorsi di formazione che prevedono l'acquisizione di competenze coerenti con le competenze certificate per la prosecuzione della formazione esterna nell'ambito dell'apprendistato (mobilità interna all'apprendistato) ovvero il conseguimento di una qualifica riconosciuta (interfiliera del sistema regionale di formazione professionale).

<b>8</b>	<b>TIPOLOGIA DI ATTESTATI COME MODELLI DI RAPPRESENTAZIONE DEI PERCORSI FORMATIVI</b>
----------	---

Sulla base di quanto già detto ai Punti 6.2, 6.3, 6.4, 6.5, i percorsi di formazione formale (*formal-learning*) del sistema di formazione professionale regionale, possono dare esito alle seguenti tipologie di Attestato, a seconda di “cosa succede” in uscita.

Nello specifico:

**1. La dichiarazione di apprendimento**

E' previsto il suo rilascio da parte degli organismi formativi (in qualità di soggetti accreditati per lo svolgimento di attività formative), nei seguenti casi:

- al termine dei percorsi formativi che non sono finalizzati al conseguimento di una qualifica professionale/attestato di specializzazione e che non prevedono l'attivazione del certificato di competenze;
- in caso di interruzione, prima della loro conclusione, di percorsi formativi finalizzati al conseguimento di qualifica professionale/attestato di specializzazione/certificato di competenze ovvero di percorsi formativi non finalizzati al conseguimento di tali attestazioni;
- al termine di percorsi finalizzati al conseguimento di una qualifica professionale/attestato di specializzazione ovvero che prevedono l'attivazione del certificato di competenze, in caso di non superamento dell'esame finale, qualora il corsista ne faccia richiesta.

La dichiarazione di apprendimento si differenzia dal semplice attestato di frequenza, poiché quest'ultimo costituisce unicamente un mero certificato sulla effettiva partecipazione ad un percorso formativo, che qualsiasi organismo che eroga azioni formative di qualsiasi natura può rilasciare, indipendentemente dal possesso dell'accREDITAMENTO regionale (si pensi alla ampia gamma di iniziative e corsi di formazione che vengono svolte, con le modalità più disparate, da società e strutture di servizi e consulenza).

La dichiarazione di apprendimento attesta, invece, le competenze sviluppate dalla persona attraverso la partecipazione all'attività formativa, così come sono state verificate nell'ambito della stessa. La dichiarazione di apprendimento ha valore di scambio, nell'ambito della mobilità interfiliere del sistema regionale di formazione, per il conseguimento di un Attestato di Qualifica/Specializzazione coerentemente con gli apprendimenti dichiarati.

## 2. La certificazione delle competenze

La certificazione delle competenze, permette di attribuire un valore formale e legale alle competenze acquisite e garantisce alla persona la loro effettiva spendibilità, in funzione sia del riconoscimento dei crediti, in relazione ad altri percorsi formativi, sia del *matching* tra domanda ed offerta di lavoro nell'ambito dei Servizi per l'Impiego.

### 2.1 Tipologie

A) Certificato di competenza, qualora la certificazione riguardi conoscenze e capacità che fanno riferimento ad Unità di Competenza che caratterizzano la figura professionale, oggetto dell'azione formativa.<sup>9</sup>

Il rilascio del Certificato di competenza riguarda l'esito positivo di un processo di riconoscimento delle competenze acquisite al termine di una ovvero più Unità Formative previste in un percorso formativo.

B) Attestato di qualifica professionale, conseguito al termine di azioni formative di base.

C) Attestato di specializzazione, conseguito al termine di azioni formative di specializzazione.

Il rilascio dell'Attestato di qualifica/specializzazione professionale costituisce l'esito conclusivo totale e positivo del processo di certificazione previsto in relazione ad un determinato profilo professionale. Pertanto gli Organismi formativi accreditati rilasceranno il relativo Attestato (secondo le modalità previste dalle normative regionali e dal progetto approvato), solo a quei partecipanti che hanno concluso il percorso formativo, superando le relative prove d'esame.

<sup>9</sup> In questo caso per Unità di Competenza, si indica ciò che la persona ha effettivamente appreso, in quanto capacità di agire. L'U.d.C. indica, in pratica il risultato, cioè le reali acquisizioni, l'apprendimento effettivo, indipendentemente dal contesto (formale, non formale, informale) di apprendimento. In questo caso, infatti, ciò che conta è il risultato non il percorso. Ai fini del trasferimento, della leggibilità e della traducibilità del risultato in contesti e percorsi diversi è tuttavia richiesta anche una corrispondenza di alcuni elementi relativi al percorso. Oltre ai contenuti del percorso formativo, l'U.d.C. ha la funzione di consentire la leggibilità delle competenze. L'U.d.C. documenta l'oggetto-competenza. In ogni caso l'U.d.C. deve avere una struttura auto-consistente funzionale per la certificabilità.

### 9.1 DIMENSIONE SOGGETTIVA ED INTERSOGGETTIVA DELLA COMPETENZA

Ciascun individuo è “eteronomo”, vale a dire non può agire se non nell’ambito di un contesto sociale di riferimento e di una “cultura” che sviluppa “significati” e “processi”.

“Dare credito” ad un individuo significa, quindi, dal punto di vista delle competenze, poter analizzare le caratteristiche della sua “originalità”, considerando che le analisi delle caratteristiche presentano sempre due facce: - una, propria dell’individuo; - l’altra, tipica dei contesti formativo-lavorativi, verso cui l’esperienza come risorsa è rivolta.

Tanto premesso, con il termine validazione delle competenze, acquisite in contesti non formali/informali, si definisce il processo operativo di riconoscimento dell’ “individualismo” (di per sé già un valore) che consente alle persone (come “risorse” e come membri sociali) di:

- ricostruire e documentare le proprie esperienze ottenute negli ambiti non formali/informali;<sup>10</sup>
- vedere riconosciute le competenze in essi ambiti acquisite;
- integrarle con la frequenza di percorsi formali di istruzione-formazione;
- ottenere, da detta frequenza, riconoscimenti capitalizzabili in funzione dell’acquisizione di titoli certificatori.

La validazione delle competenze, attivata direttamente dalla persona interessata, comprende tre Cicli distinti, di natura sistemico-relazionale.

#### Lo “schema operatorio” dei tre Cicli

- Agire sui “valori” dell’individuo per consentirgli di affrontare condizioni di incertezza e complessità elevati  
---°
- Concorrere alla identificazione delle cd. tre polarità della competenza:
  - A) Soggettiva (analisi e sistematizzazione del *background* individuale);
  - B) Intersoggettiva (attivazione dei criteri di giudizio dei sistemi istituzionali, educativi e lavorativi);
  - C) Oggettiva (valutazione, certificazione degli indicatori di competenza)
 ---°
- Certificare

<sup>10</sup> Cfr. Glossario.

### ■ Ciclo semplice

#### Riconoscimento personale/Autovalutazione

Finalizzato alla ricostruzione delle esperienze maturate nei contesti non formali/informali. Tale ricostruzione, affrontata dall'individuo con il supporto di operatori in possesso di specifiche professionalità (Agenzie Formative e S.p.I), si conclude con la realizzazione di un *portfolio*.

Con la realizzazione del *portfolio* la persona può decidere di “finire qui”, vale a dire limitarsi ad ottenere - codificate nel *portfolio* - la razionalizzazione delle proprie esperienze.

In questo caso non si proseguirà oltre nel riconoscimento finalizzato alla valutazione/certificazione delle competenze.

#### Ciclo semplice

L'individuo sistematizza il proprio riconoscimento sulla base dei suoi obiettivi ma senza cambiarli.

Se la persona “decide di proseguire”, al termine del Ciclo semplice, seguirà la valutazione esterna delle competenze acquisite (Ciclo doppio - Valutazione) ed il riconoscimento istituzionale (Ciclo triplo - Certificazione).

### ■ Ciclo doppio

#### Valutazione-Rimando-Validazione

La valutazione “istituzionale” delle competenze acquisite non formalmente/informalmente rappresenta il processo attraverso cui l'accertamento, condotto dai Servizi regionali competenti e dai Centri per l'Impiego, valuterà il livello di fondatezza e la “corposità” delle competenze attribuibili alla persona.

#### Ciclo doppio

L'individuo riceve la giusta collocazione istituzionale al proprio *set* di esperienze in quanto ha deciso di “rimettere in gioco” i suoi obiettivi formativo-lavorativi, intendendo cambiarli/migliorarli/certificarli ...

### ■ Ciclo triplo

#### Certificazione

Riguarda le procedure di certificazione finalizzate all'ottenimento di una Qualifica professionale/Specializzazione/Certificato di Competenze.

#### Ciclo triplo

L'individuo modifica e sviluppa le proprie competenze professionali attraverso la costruzione/aggiornamento della propria identità professionale, tramite la frequenza di percorsi formativi di base, specializzazione, di aggiornamento/manutenzione delle competenze.<sup>11</sup>

<sup>11</sup> Per una analisi completa dei tre Cicli si rimanda a Le Bortef G. *Construire les compétences individuelles et collectives: la compétence n'est plus ce qu'elle était*, Parigi: Éditions d'Organisation, 2004.



Questi tre Cicli “legati” tra loro fissano un dato essenziale:

- non può esistere una certificazione delle competenze acquisite in modo non formale/informale, senza la preventiva auto-valutazione personale.

10

## CONTESTI NON FORMALI/INFORMALI - QUADRO D'AZIONE

Ciclo semplice*- Riconoscimento personale/Autovalutazione -*

Il riconoscimento personale delle competenze, rappresenta il processo per mezzo del quale una persona sistematizza le proprie esperienze acquisite in contesti non formali/informali.

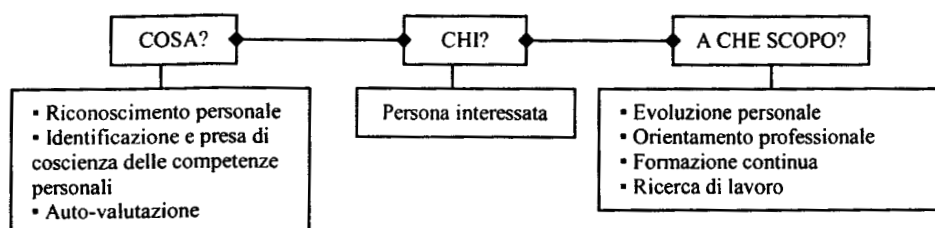
L'auto-riconoscimento consente alla persona di:

- “fare il punto della propria situazione”;
- utilizzare strutture e percorsi di orientamento;
- elaborare piste di progettualità.

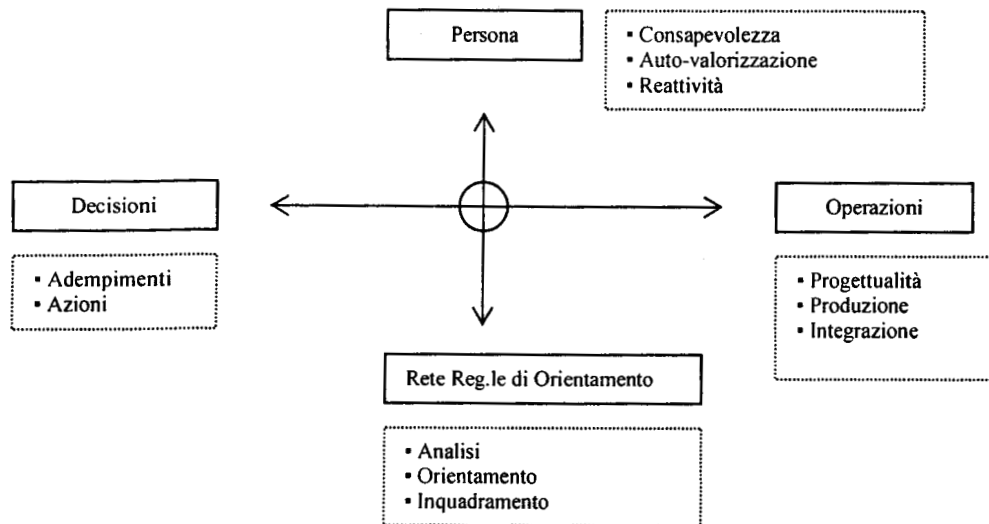
Si concretizza con la realizzazione di un *portfolio*, curato dagli operatori delle Agenzie Formative ovvero dagli addetti agli Sportelli per l'Impiego.

Questi ultimi dovranno nel *portfolio* curare le seguenti evidenze:

- inquadrare il contesto di validazione e le finalità;
- supportare l'individuo nella elaborazione della propria ricostruzione;
- supportare l'individuo nella elaborazione e produzione della documentazione in grado di dare evidenza alla ricostruzione delle esperienze non formali/informali (utilissima nel Ciclo doppio).<sup>12</sup>



<sup>12</sup> Si riportano alcune tipologie documentali che possono costituire evidenze. Titoli di studio (qualifiche e diplomi) ed ogni altra documentazione informale dei risultati scolastici. Certificazioni intermedie di competenza rilasciate da Istituzioni scolastiche e da Agenzie formative, relativamente a “esercitazioni pratiche, esperienze formative e stage realizzati in Italia o all'estero anche con periodi di inserimento nelle realtà culturali, sociali, produttive, professionali e dei servizi” (L. 53/03, art. 2, l. i). Valutazione positiva di attività para-scolastiche/extrascolastiche, certificazioni di studio di lingue straniere, di attività culturali/lavorative che concorrono a determinare il credito scolastico e/o formativo di un allievo (DPR 323/1998 art 12). Esperienze (...) acquisite, in ambiti e settori della società civile legati alla formazione della persona ed alla crescita umana, civile e culturale quali quelli relativi, in particolare, alle attività culturali, artistiche e ricreative, alla formazione professionale, al lavoro, all'ambiente, al volontariato, alla solidarietà, alla cooperazione, allo sport (DM 49/00, art. 1). Attestazione relativa a “conoscenze, competenze e abilità acquisite nel sistema della formazione professionale, nell'esercizio dell'apprendistato, per effetto dell'attività lavorativa o per auto-formazione” (DPR 257/00, art. 6, c. 1) rilasciata dai sistemi di provenienza, conformemente a quanto previsto dalle normative vigenti.



Ciclo doppio  
- Valutazione-Rimando-Validazione -

La valutazione istituzionale delle competenze acquisite non formalmente/informalmente rappresenta il processo attraverso cui i Servizi regionali competenti ed i Centri per l'Impiego valutano la fondatezza e la "corposità" delle competenze della persona per poter procedere nelle successive indicazioni di percorso.

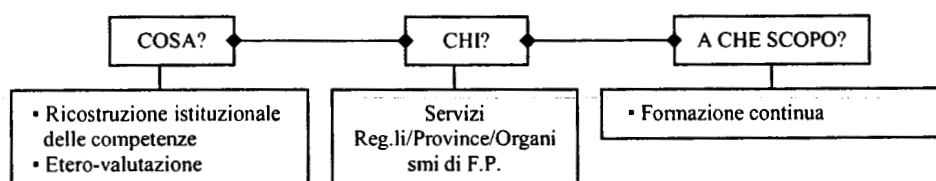
Il "Ciclo doppio" riguarda quindi l'eventuale valutazione delle evidenze emerse dalla ricostruzione in precedenza.

Gli esiti possono essere:

1. richiesta di un ulteriore approfondimento probatorio nella ricostruzione delle competenze;
2. rimando alla frequenza totale di un corso di formazione;
3. rimando alla frequenza parziale di un corso di formazione;
4. validazione di quelle competenze che risultino effettivamente ed oggettivamente acquisite dal soggetto - sulla base anche della ricostruzione effettuata nel "Ciclo semplice".

L'individuo dovrà:

- 1.1. fornire quanto richiesto;
- 2.1 partecipare ad un percorso formativo di tipo formale, acquisendo un Attestato di Qualifica/ Specializzazione professionale, sostenendo le relative prove d'esame;
- 3.1 partecipare ad un percorso formativo ridotto come frequenza alle sole unità formative finalizzate all'acquisizione delle competenze mancanti, acquisendo un Certificato di competenza dopo aver sostenuto le relative prove di valutazione;
- 4.1 acquisire un Certificato di competenza, con l'indicazione delle competenze che si sono potute accertare e certificare.



Ciclo triplo  
- *Certificazione* -

<b>1 Caso</b>	Rimando alla frequenza totale di un corso di formazione di base
---------------	---

Per quanto detto alla pagina precedente, la Certificazione rilasciata in questo caso, può riguardare:

1. Una Qualifica professionale, intesa come l'insieme delle competenze di base, tecnico-professionali, trasversali che definiscono una Figura professionale.

L'esito delle prove di esame per il rilascio di Attestato di Qualifica, potrà essere:

**1.1 Idoneità alla Qualifica Professionale**

Effettivo possesso di tutte le performance della Figura di riferimento (capacità di realizzare tutte le performance previste).

**1.2 Idoneità alla certificazione di specifiche competenze che compongono la Qualifica**

Effettivo possesso delle competenze attinenti soltanto alcune delle performance caratteristiche della figura di riferimento (capacità di realizzare soltanto alcune delle performance previste).

**1.3 Non idoneità**

In caso di non superamento delle prove. In questo caso, il candidato può richiedere all'organismo formativo una dichiarazione degli apprendimenti relativamente al percorso svolto.

<b>2 Caso</b>	Rimando alla frequenza totale di un corso di formazione di specializzazione
---------------	---

Per quanto detto, la Certificazione rilasciata in questo caso, può riguardare:

2. Una Qualifica di Specializzazione professionale, intesa come l'insieme delle competenze specialistiche tecnico-professionali che definiscono una Figura professionale.

In caso di esame per il rilascio di Attestato di Specializzazione, l'esito può essere:

**2.1 Idoneità alla Qualifica di Specializzazione Professionale**

Effettivo possesso di tutte le performance della Figura di riferimento (capacità di realizzare tutte le performance previste).

**2.2 Idoneità alla certificazione di specifiche competenze che compongono la Qualifica di Specializzazione**

Effettivo possesso delle competenze attinenti soltanto alcune delle performance caratteristiche della figura di riferimento (capacità di realizzare soltanto alcune delle performance previste).

**2.3 Non idoneità**

In caso di non superamento delle prove. In questo caso, il candidato può richiedere all'organismo formativo una dichiarazione degli apprendimenti relativamente al percorso svolto.



**3 Caso**

Partecipazione ad un percorso formativo ridotto alla frequenza delle sole unità formative finalizzate all'acquisizione di un Certificato di competenza

Per quanto detto al punto precedente, la Certificazione rilasciata può riguardare:

3. Un Certificato di Competenza per singole Unità di Competenze, da intendere come l'insieme di capacità e conoscenze che permettono la realizzazione di una prestazione prevista (l'apprendimento effettivo).

Le prove di valutazione finalizzate al rilascio di un Certificato di competenze<sup>13</sup> devono accertare l'effettivo possesso delle sole performance professionali.

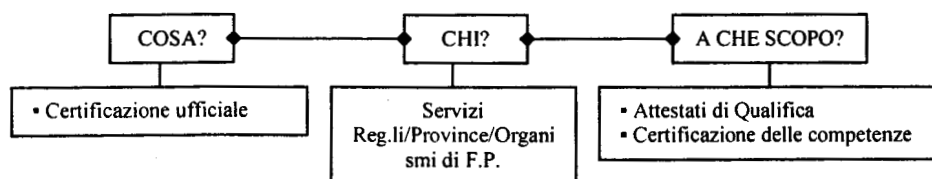
In caso di esame verifica per il rilascio del Certificato di competenze, l'esito può essere:

A) Idoneità alla certificazione

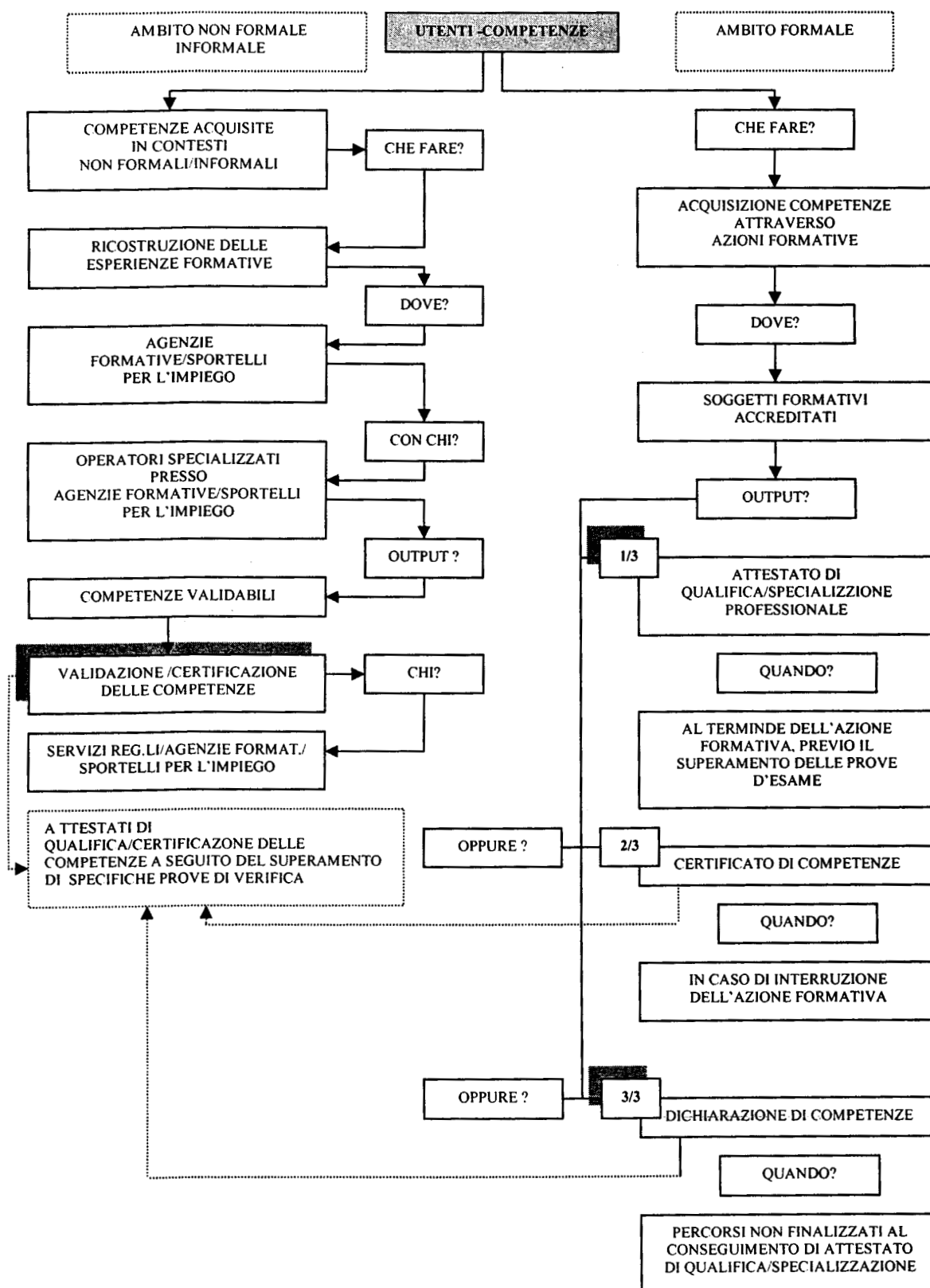
Capacità di realizzare le performance richieste.

B) Non idoneità

Non superamento delle prove previste. In questo caso, il candidato può richiedere all'organismo formativo una dichiarazione degli apprendimenti relativamente al percorso svolto.



<sup>13</sup> Nel caso in cui la persona sia stata invitata a partecipare ad un percorso formativo ridotto alla frequenza delle sole unità formative finalizzate all'acquisizione delle competenze che sono risultate mancanti.



11

**SPERIMENTAZIONE DEI DISPOSITIVI DI CERTIFICAZIONE**

Al fine di verificare la funzionalità del sistema certificatorio, la Regione Molise intende attivare una fase di sperimentazione per poter procedere *in-itinere* a tutte quelle modifiche/aggiustamenti che si rendessero necessari.

Obiettivo primario della sperimentazione è la “messa a punto” di tutte le condizioni necessarie per la completa metabolizzazione, nel sistema formativo-lavorativo regionale, del Sistema di Riconoscimento e Certificazione delle Competenze.

La sperimentazione, di durata biennale, coinvolgerà la filiera dei Soggetti del sistema istruzione-formazione-lavoro, mentre la Regione avrà un ruolo di indirizzo, verifica e coordinamento dei risultati. La sperimentazione sarà effettuata mediante la predisposizione da parte della Regione Molise di specifiche linee-guida operative, di un piano di azione per le informazioni di dettaglio, nonché di un articolato piano di monitoraggio, controllo e valutazione dei risultati.

Viene prevista anche la costituzione di apposite *task-force* con le due Amministrazioni Provinciali, nell'ambito (come detto) di una messa a regime, complessiva e funzionale, del Sistema di Riconoscimento e Certificazione delle Competenze sul territorio regionale.

Nell'ambito della sperimentazione, rientrano anche le:

1. azioni specificatamente finalizzate a sperimentare le modalità di riconoscimento e certificazione delle Unità di Competenza da e verso il Sistema Universitario molisano e degli altri sistemi di “educazione”.

Tali azioni saranno concordate e formalizzate attraverso apposite convenzioni tra la Regione Molise, l'Università degli Studi del Molise e l'Ufficio Scolastico regionale, nell'ottica della collaborazione già esistente tra le parti per lo sviluppo avanzato del sistema *education* regionale.

2. azioni specificatamente finalizzate alla verifica di norme, dispositivi e strumenti per la certificazione delle competenze in uscita ed il loro riconoscimento quali crediti in ingresso nell'ambito di quei percorsi che costituiscono il sistema regionale di offerta formativa integrata di istruzione e formazione. Per tali azioni verranno definiti specifici indirizzi attuativi.

Il percorso per la costruzione del Sistema Regionale delle Competenze, alla base delle politiche regionali di *lifelong learning*, è stato avviato (come detto nel Punto 2 “Caratteristiche del Sistema regionale delle Competenze”), partendo da quanto già realizzato a livello nazionale in termini di:

- classificazione ed organizzazione dei sistemi descrittivi del lavoro;
- descrizione dei profili professionali;
- modalità di rappresentazione e di certificazione dei percorsi di istruzione e formazione.

Sono stati altresì considerati, come quadro, gli obiettivi strategici posti dalla Strategia di Lisbona che chiedono di realizzare “una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale, puntando sulla conoscenza, creando blocchi e infrastrutture del sapere, incentivando la formazione permanente”.

Nello specifico del Repertorio, molte figure professionali, fanno parte dei lavori più richiesti dalle imprese in Italia.

Dirigenti ed impiegati con elevata specializzazione e tecnici	Assunti nel 2006	Difficile reperimento (%)
Tecnici amministrativi, statistici e matematici	23.120	18,2
Tecnici finanziari e del marketing e vendite	21.460	25,0
Progettisti e tecnici di produzione	16.710	34,5
Analisti e tecnici informatici	7.830	27,0
Tecnici di amministrazione, mktg, finanza e personale	6.340	28,6

Impiegati esecutivi, addetti alle vendite ed ai servizi alle famiglie	Assunti nel 2006	Difficile reperimento (%)
Addetti alle vendite, commessi e cassieri di negozio	70.730	24,7
Addetti alla ristorazione (cuochi, camerieri, baristi)	67.060	28,6
Addetti alla segreteria e d'ufficio	21.490	17,5
Animatori e operatori assistenziali	14.630	39,2

Operai specializzati e conduttori di macchinari		
Muratori e addetti all'edilizia	39.290	40,5
Rifinitori di edifici (piastrellisti, idraulici, elettricisti)	25.480	37,8
Saldatori e carpentieri in metallo	15.820	44,3
Assemblatori di semilavorati e macchinari	12.700	33,2

Fonte - Camere di Commercio di Udine - Anno 2006

Tali analisi ed evidenze hanno permesso di formulare una piattaforma operativa in grado di porre le basi per attivare un confronto con i diversi attori della filiera formativo-lavorativa, per poter giungere ad una definizione completa ed ampiamente condivisa delle politiche di formazione continua, in grado di collocarsi efficacemente nel più ampio quadro regionale di *governance* per il lavoro e l'occupazione.

Nello specifico, il Repertorio ha una propria struttura “concettuale” dentro cui la catalogazione delle competenze (in standard minimi) sono ordinate per Aree economico-professionali.



Ogni Area contiene un certo numero di figure professionali di “comparto”.

L'impostazione concettuale della struttura degli standard di competenza è stata preceduta da un'analisi relativa ai sistemi di classificazione delle professioni più utilizzati a livello nazionale. L'obiettivo è stato quello di garantire un buon livello di comparabilità e scambio del modello regionale rispetto agli altri - già strutturati ed operativi - modelli regionali.

In ogni caso, il punto di riferimento del Repertorio delle Professioni è costituito dalle competenze-centrali delle figure/profili professionali, intese come rappresentazione delle conoscenze e capacità (dunque delle Competenze), necessarie per svolgere una determinata mansione lavorativa.

E' stata privilegiata la costruzione del Repertorio sulle competenze-centrali delle figure/profili professionali (per assicurare un certo margine di manovrabilità e grado di ampiezza dei compiti), in grado di tener conto delle possibili evoluzioni professionali a medio-lungo periodo - considerando le figure/profili professionali appunto come tipologia di riferimento.

Per organizzare l'insieme delle figure/profili professionali, che compongono il quadro delle Aree Professionali, si è fatto ricorso a due criteri organizzativi distinti:

- a) - criterio “economico” dell'Area Professionale;
- b) - criterio “funzionale”, che fa riferimento all'elencazione di alcune figure professionali (come detto) di “comparto”.

Tenendo conto di questi criteri, sono stati individuati n. 27 diversi ambiti di attività professionali, che rinviano alla declinazione dei Profili Professionali.<sup>14</sup>

Nello specifico:

1. L'Amministrazione e finanza d'impresa rappresenta un settore di importanza strategica per qualunque organizzazione produttiva:

Comprende figure professionali che risultano presenti, con le dovute differenze, negli organigrammi di ogni azienda, grande/piccola che sia, pubblica/privata, profit/no-profit.

L'Amministrazione si occupa della registrazione dei fatti inerenti la gestione di un'organizzazione, dal punto di vista del patrimonio, del reddito e degli investimenti.

È un'area “trasversale” a tutti i settori produttivi ed è certamente una delle più importanti dato che riguarda la registrazione e la gestione delle risorse economiche, attività che interessa qualunque organizzazione strutturata.

La Finanza di Impresa si occupa del reperimento e dell'impiego ottimale delle risorse finanziarie. Essa riguarda trasversalmente tutta l'organizzazione con un unico obiettivo: massimizzare il valore dell'impresa.

---

<sup>14</sup> L'Area professionale n. 28 (Igiene e Sicurezza nei luoghi di lavoro), si riferisce a particolari figure “di presidio” di natura trasversale.

2. L'Approvvigionamento e la gestione della produzione industriale, rappresenta un settore in trasformazione, perché, se è vero che l'industria resta il motore principale del sistema produttivo, non è più sufficiente produrre ciò che viene richiesto dal mercato.

L'area si avvia quindi ad inglobare sempre più servizi finali al sistema produttivo industriale, capaci di creare ulteriore occupazione nella misura in cui si è in grado di associare la trasformazione delle attività produttive industriali in sinergia con/tra le figure di ruolo.

3. Gli Audiovisivi, spettacolo, pubblicità, sono un'Area in cui è centrale il loro ruolo nell'ambito della "comunicazione".

Si tratta di un insieme eterogeneo di attività, a loro volta articolate in diverse sub-aree dalle specificità difficilmente uniformabili riguardo ai prodotti, al mercato, alla dimensione produttiva ed alle tipologie d'impresa.

L'area degli audiovisivi e dello spettacolo, nel suo complesso, occupa circa 159.200 addetti (Fonte ISFOL), che fanno prevalentemente riferimento al sistema radio-televisivo, cinema, attività musicali, teatrali e rappresentazioni in genere.

A questi ambiti si deve aggiungere l'area della pubblicità che è anch'essa trasversale ai vari settori in quanto i messaggi veicolati utilizzano, di volta in volta, svariati vari canali diffusivi (cinema, radio, televisione, musica, ecc.).

Da un punto di vista occupazionale, il settore occupa circa 12.000 unità nelle attività radiotelevisive, 56.700 nella produzione, distribuzione e proiezioni di opere cinematografiche e video, 16.500 nelle creazioni ed interpretazioni artistiche e letterarie, 74.000 nella gestione di attività musicali, sale spettacolo, discoteche, sale da ballo ed attività simili (Fonte ISFOL).

4. L'Auto-riparazione, rappresenta un comparto in cui appare fondamentale il valore della professionalità di chi vi opera, indispensabile per mantenere ed accrescere il rapporto fiduciario con i clienti.

L'Area punta sulla Qualità e sulla aggregazione-collaborazione tra gli addetti per contrastare l'antagonismo sempre più accentuato presente tra gli auto-riparatori ed i referenti delle grandi Case automobilistiche. A partire dalla seconda metà degli anni '90 il mercato dell'autoriparazione ha iniziato una profonda riorganizzazione che coinvolge tutti gli operatori della filiera, dal produttore di ricambi al cliente finale. Accanto alla tradizionale importanza delle competenze tecniche, la gestione manageriale sta acquisendo un ruolo sempre più importante, dato l'aumento della competitività e della complessità dell'intera filiera.

L'importanza strategica ed economica del post-vendita è ravvisabile nella molteplicità delle trasformazioni in atto, che vedono coinvolti diversi soggetti tra cui Case automobilistiche, produttori e distributori di ricambi, catene in franchising, aggregazioni tra auto-riparatori indipendenti, ecc.

I principali aspetti che hanno influenzato l'evoluzione del post-vendita sono: a) - l'aumento della componente tecnologica; b) - la maggiore affidabilità delle vetture (che unitamente allo sviluppo tecnologico ha contribuito a ridurre il numero di interventi degli assistenza programmati a parità di chilometraggio); c) - la crescita di importanza progettuale e commerciale della componentistica; d) - la progressiva internazionalizzazione di numerosi operatori in tutte le aree (produzione, distribuzione e assistenza); e) - l'entrata nel mercato dell'assistenza di nuovi *competitor* (catene in soft franchising, *fast-fit*, specialisti, ecc.); f) - la riorganizzazione della filiera distributiva dei ricambi.

I cambiamenti in atto, inoltre, sono stati accelerati dall'introduzione del Regolamento n. 1400/02, che ha introdotto nuove norme che regolano anche l'attività di assistenza e la vendita di ricambi.

In quest'ottica vi sono degli elementi imprescindibili che qualsiasi tipologia di auto-riparatore, deve implementare: - tecnologia ed attrezzature di intervento; - sistemi gestionali; - rapporti con tutti gli operatori del settore (dalle Case produttrici fino alla Compagnie assicurative); - efficienza nei processi (riduzione degli sprechi ed ottimizzazione delle risorse).

**5. Il Commercio e Distribuzione**, rappresenta un'area occupazionale importante che può essere suddivisa, a seconda del tipo di rapporto di intermediazione, in tre macro-settori:

- 1) - commercio intermedio in cui sono inseriti strutture ed operatori il cui ruolo è quello di assicurare il flusso delle merci tra i produttori ed i rivenditori al dettaglio;
- 2) - commercio al dettaglio, universo composito, del quale fanno parte realtà tra loro molto diverse, per dimensioni, processi produttivi e specializzazione;
- 3) - commercio misto, caratterizzato da diverse-altre modalità di vendita (web, telefono, porta a porta, ecc.).

Per meglio descrivere gli "aspetti esecutivi" della funzione commerciale, è stata individuata nel Repertorio la figura dell' "Operatore punto vendita - Commesso" a cui corrisponde, nella realtà operativa, numerosissimi ruoli e una sensibile variazione nel grado di autonomia, contenuti professionali e livello di specializzazione-segmentazione del lavoro.

**6. L'Area Difesa e valorizzazione del territorio**, riguarda la qualità complessiva dei territori, in termini di recupero e riqualificazione, in sinergia con gli obiettivi generali posti dalla programmazione regionale di salvaguardia e loro sviluppo qualificato.

La complessità e la trasversalità delle variabili ambientali impongono una visione unitaria ed integrata del territorio e dell'ambiente nei suoi diversi aspetti di pianificazione, programmazione, gestione e realizzazione.

Una concezione dell'ambiente, non in chiave difensivistica, induce a considerare in maniera integrata l'attività di conservazione delle risorse con quella della loro utilizzazione, tutela e valorizzazione.



Tutelare una risorsa significa quindi preservarne la qualità-quantità agendo secondo modalità eco-compatibili.

Valorizzare una risorsa significa attribuire alla stessa un valore aggiuntivo, derivante dal fatto di agire e di intervenire sulla stessa in termini di difesa, utilizzazione e tutela.

7. L'Edilizia, rappresenta un comparto molto importante per l'economia regionale.

Non a caso l'obiettivo delle politiche regionali è quello di fare assumere a questo settore economico, le caratteristiche di un sistema, nel quale i diversi soggetti operino in modo integrato per raggiungere obiettivi comuni e condivisi di crescita.

A livello nazionale, sotto il profilo occupazionale, il settore nel 2004 ha raggiunto il numero di circa 1.800.000 addetti pari a circa l'8% del totale nazionale, cui vanno aggiunti i numerosi addetti alla produzione di materiali, componenti ed impianti, nonché quelli impiegati nei servizi (progettazione, intermediazione, trasporti, ecc.).

Occorre evidenziare che all'aumento dell'occupazione negli ultimi anni si è potuti far fronte, soprattutto al Nord, ricorrendo a mano d'opera straniera con la conseguente immissione massiccia di lavoratori con scarsi livelli di qualificazione.

8. La Formazione rappresenta l'Area dove si elaborano programmi e progetti per attività formative e di aggiornamento finalizzate allo sviluppo ed alle innovazioni organizzative aziendali e delle competenze individuali.

Le figure professionali di ruolo, per questa Area, rappresentano l'elemento di presidio e garanzia per la qualità dell'istruzione e svolgimento delle azioni, formative, di supporto, di accompagnamento, ecc. Nell'ambito di quest'Area è stata posta anche la Comunicazione, riferita a quelle figure professionali in grado di progettare, organizzare, gestire pubbliche relazioni, promuovere l'immagine aziendale attraverso l'uso dei moderni mezzi di comunicazione di massa e attraverso strutturati piani comunicazionali pubblicitari.

Le professioni di quest'Area hanno un *mix* di competenze sia tecniche che umanistiche molto rilevanti. Le possibilità occupazionali per quest'Area appaiono interessanti tenendo presente che, ovviamente, non è possibile entrare in aziende/ strutture/Agenzie Formative con immediate funzioni di ruolo; per l'acquisizione "fine" delle competenze tecniche è necessario operare in affiancamento *on-the-job*.

9. La Grafica, l'Editoria e la Multimedialità, rappresenta un comparto lavorativo in cui è particolarmente elevata la competizione collegata alla crescenti esigenze della comunicazione, delle logiche commerciali e dell'affermazione sul mercato, offre diversi ruoli operativi e buone possibilità occupazionali.



Le strategie di investimento delle aziende grafico-editoriali sono in prevalenza orientate agli investimenti nei processi tecnologici, date le rilevanti innovazioni introducibili nel settore attraverso l'adozione di tecniche digitali e automazioni sofisticate.

Sono invece poco significativi gli investimenti in innovazioni di prodotto. Le maggiori spinte in tal senso derivano da "fenomeni sostitutivi" dovuti all'ingresso sul mercato di aziende operanti in settori tradizionalmente lontani da quello grafico-editoriale: basti pensare ad esempio all'avvento dei CD-Rom, al fenomeno dell'editoria elettronica ed ai nuovi servizi di gestione.

**10. L'installazione impianti elettrici e termo-idraulici**, rappresenta un comparto in cui le attività di manutenzione ed installazione degli impianti interessano gli ambiti civili, industriali, commerciali e del terziario in genere.

Il settore si sta specializzando sia nella proposizione di soluzioni *chiavi in mano* sia in realizzazioni personalizzate, basandosi sulle effettive esigenze della clientela.

Quello che emerge, è la ricerca di un'accurata consulenza in fase progettuale, flessibilità nei modi e nei tempi delle realizzazioni e nelle tempestive risposte d'intervento.

**11. Il Legno, mobili, arredamento**, rappresenta un comparto produttivo che cerca di mantenere in regione le proprie caratteristiche di produzione artigianale.

Comprende piccole e medie aziende che operano nella lavorazione primaria del legno e che realizzano prodotti per l'arredamento (anche d'ufficio).

La difficoltà di reperimento della manodopera è uno degli elementi di maggiore criticità che caratterizzano le qualifiche professionali in quest'area.

Per le principali figure di sbocco, le imprese segnalano infatti difficoltà in oltre il 70% dei casi, con una punta di tre quarti per la professione più richiesta, quella del "falegname", che assorbe da sola quasi i due terzi delle assunzioni. Questa dinamica è in buona parte spiegabile considerando la concreta possibilità di intraprendere un'attività autonoma.

**12. La logistica industriale del trasporto e della spedizione**, rappresenta un'area che attiene alla intera gamma di servizi-attività che, da un lato, portano la domanda dal cliente al produttore, dall'altro lato, accompagnano la merce dal luogo di produzione al cliente. Non a caso, per questo settore, si parla di "logistica integrata". In questo senso la logistica appare come un'attività in grado di assicurare valore aggiunto, creare reti di competenze locali, occasioni di lavoro ed opportunità di sviluppo.

La logistica è quindi un'attività strategica per la competitività aziendale, consentendo di coordinare-razionalizzare le attività della catena del valore aziendale ed ottimizzare i costi.

Le politiche regionali sono rivolte a rendere alcuni poli territoriali in grado di offrire buone condizioni di sviluppo occupazionale.

**13. L'Area Manutenzione per Ascensori e Frigoriferi**, riguarda la specificità di alcune figure professionali che, supportando l'assistenza dei prodotti (ascensori e frigoriferi), mantengono un stretto rapporto con il cliente.

Chi opera in quest'area deve saper rendere tutta una serie di servizi che vanno dal sopralluogo, ai preventivi, alla consulenza tecnica, allo smontaggio-rimontaggio degli impianti ed attrezzature.

**14. L'Area Marketing e Vendite** comprende quelle attività di commercializzazione di beni e/o servizi messi in atto dalla produzione e che costituiscono il *core* di ogni organizzazione aziendale.

Le funzioni di marketing e vendite presentano differenti caratteristiche a seconda della dimensione aziendale, del settore/comparto di appartenenza e dei mercati di sbocco e danno origine ad una varietà di configurazioni sia organizzative che professionali.

In ogni caso le specificità professionali prefigurano un'area trasversale ai settori-comparti, fondata sulle caratteristiche intersettoriali dei processi di marketing e vendita.

**15. L'Area pelletteria e calzature**, rappresenta un settore in cui i singoli segmenti del ciclo produttivo oltre ad essere parcellizzati, dipendono molto dalla natura dei materiali impiegati.

Si inizia, di solito, dall'acquisizione di materie prime ovvero dei semilavorati, per giungere alla predisposizione-programmazione dei processi produttivi, con la conseguente organizzazione delle risorse umane e l'ottimizzazione degli impianti.

La produzione, segmentata in nicchie, crea un sufficiente indotto di piccole e piccolissime imprese le quali si concentrano sulla produzione di singoli componenti del prodotto finale.

**16. L'Area Produzione e distribuzione pasti e bevande**, rappresenta un settore commerciale che comprende tutte le attività, incluse quelle su scala industriale, legate rispettivamente alla produzione e distribuzione di pasti e bevande.

Le figure professionali di ruolo affrontano una varietà di compiti che attengono sia alla preparazione, cottura e distribuzione dei pasti e degli alimenti in generale che delle bevande. Affrontano aggiornamenti continui e vivono a tutto campo le esperienze lavorative nelle diverse situazioni che il settore offre.

**17. L'Area Progettazione e gestione del verde**, riguarda la cura e manutenzione del verde (pubblico e privato), con particolare riferimento alle attività di potature, abbattimento alberi nelle aree esterne e nei centri abitati, decespugliamento, raccolta e trasporto fogliame, diserbo, sfalcio erbe, concimazione (organica e chimica), ecc.

Le risorse umane impiegabili in quest'Area devono saper gestire i rapporti con i clienti nella realizzazione dei piani di lavoro rivolti sia alla manutenzione di parchi e giardini, sia alla realizzazione di interventi minuziosi su spazi limitati, come balconi e terrazzi.

**18. La Progettazione e produzione agro-alimentare,** viene considerata un sub-sistema di un sistema più ampio, definito agro-industriale, nel quale l'agricoltura interagisce con tutti i settori ad essa collegati:

- a) - produzione di mezzi tecnici (fertilizzanti, antiparassitari, mangimi, energia, ecc.);
- b) - industria alimentare;
- c) - ristorazione collettiva, ecc.

Pertanto, l'area occupazionale agro-alimentare (sub-sistema dell'agro-industriale), comprende il complesso delle attività che si riferiscono a due ambiti economici ed alle loro interrelazioni, quello agricolo e quello dell'industria di trasformazione dei prodotti agricoli in generi alimentari.

Il settore alimentare comprende l'insieme delle industrie impegnate nella produzione di alimentari e bevande, tanto nella forma di prodotti destinati al consumo finale, quanto in quella di semilavorati, utilizzati in ulteriori trasformazioni e nelle attività industriali.

Il settore dell'industria lattiero-casearia risulta articolato nelle seguenti classi e categorie:

- a) - trattamento igienico, conservazione e trasformazione del latte;
- b) - trattamento igienico e confezionamento di latte alimentare pastorizzato e a lunga conservazione;
- c) - produzione dei derivati del latte: burro, formaggi, ecc.

Il settore della macellazione e trasformazione della carne comprende tutti gli stadi di trasformazione dall'allevamento fino al consumo finale, quindi la macellazione, la trasformazione e stoccaggio delle carni bovine, suine, ovine, caprine e del pollame.

Il prodotto finale comprende i tagli di carne, la carne trasformata, refrigerata, congelata e surgelata, la carne in conserva e i salumi.

Nella fabbricazione degli altri prodotti alimentari, rientrano una molteplicità di classi di attività economica aventi cicli assolutamente diversi tra di loro. Si articola in numerose classi e categorie:

- a) - fabbricazione di prodotti di panetteria e pasticceria fresca;
- b) - fabbricazione di fette biscottate e biscotti;
- c) - fabbricazione di prodotti di pasticceria conservati;
- d) - fabbricazione di zucchero, ecc.

Il settore dell'industria delle bevande si articola nelle seguenti classi e categorie:

- a) - fabbricazione di bevande alcoliche distillate;
- b) - fabbricazione di alcool etilico di fermentazione;
- c) - fabbricazione di vino di uve (non di produzione propria);
- d) - fabbricazione di vini (esclusi i vini speciali);
- e) - fabbricazione di vini speciali;
- f) - produzione di birra;



g) - produzione di acque minerali e bibite analcoliche;

h) - fabbricazione di altre bevande analcoliche, ecc.

**19. La Progettazione e produzione meccanica ed elettromeccanica** è un' Area professionale caratterizzata da profondi cambiamenti organizzativi e tecnologici che modificano l'organizzazione del lavoro e la base occupazionale.

Sulla base delle trasformazioni in corso è possibile configurare il settore meccanico-elettromeccanico come un settore certamente trainante nel contesto di una economia regionale che deve investire maggiormente nella ricerca e sviluppo di tecnologie sempre più innovative.

**20. La Progettazione e produzione abbigliamento e tessile**, rappresenta un'Area che sta attraversando una fase di profonda trasformazione strutturale ed organizzativa. Le imprese del settore si trovano ad operare in un mercato in cui da molti anni la domanda cresce a ritmi rallentati e dove, dal lato dell'offerta, si fa sempre più pressante la concorrenza dei Paesi a basso costo lavorativo. Il perdurare di una situazione di stallo ha messo in moto una gamma di risposte aziendali ampia ed articolata. Da un lato, per recuperare competitività sul versante prezzi, sono state fatte scelte di de-localizzazione produttiva proprio verso quei paesi che offrono differenziali positivi nel costo della manodopera. Dall'altro, il confronto si sposta su altre variabili quali: qualità, innovazione di prodotto-processo, ricerca, flessibilità scegliendo in questo modo la strada del posizionamento verso superiori segmenti di mercato. In ogni caso, quest'Area è caratterizzata da comparti che, al loro interno, hanno un elevatissimo grado di differenziazione sia per quanto riguarda i prodotti finali sia per le figure professionali specifiche presenti all'interno delle singole fasi dei processi produttivi.

L'analisi delle professionalità presenti nelle imprese del tessile-abbigliamento non può prescindere dalla loro struttura organizzativa.

Nella maggior parte dei casi esiste una netta prevalenza dei saperi tecnici rispetto a quelli organizzativi che induce le singole imprese a trovarsi la loro nicchia di specializzazione che si ricombina poi in vario modo nella filiera complessiva. Puntare su produzioni non disgiunte dai saperi e dalla qualità artigianale potrebbe essere una nota distintiva e probabilmente necessaria per produzioni regionali di alta qualità e specificità.

**21. La Promozione ed erogazione dei servizi culturali**, si riferisce ad una complessa articolazione di titolarità professionali che si occupano della gestione e fruizione delle attività riguardanti i *Beni Culturali*. Quest'area è caratterizzata da notevoli potenzialità occupazionali, tanto da essere stata inserita dalla Commissione Europea tra i principali bacini d'impiego. Oltre alle potenzialità occupazionali dell'ambito pubblico, vi è anche quello riguardante il privato ed il terzo settore.



Il lavoro svolto nell'ambito dei beni culturali è caratterizzato da alcune funzioni principali fortemente interconnesse e presenti in misura variabile, a seconda del tipo di bene, della proprietà ovvero dell'istituzione in cui sono collocati e del modello organizzativo adottato.

Le funzioni più rilevanti sono rappresentate dalla:

- a) - tutela e conservazione;
- b) - valorizzazione;
- c) - ricerca;
- d) - attività di supporto.

L'interconnessione tra le funzioni rappresenta in ogni caso uno dei tratti principali del lavoro svolto nell'ambito di questo settore.

Nella valorizzazione delle attività culturali rientra un vasta gamma di professionalità caratterizzate dalla capacità di coniugare le finalità culturali con l'ampliamento dell'accesso ai beni culturali, l'arricchimento dell'offerta, la promozione delle iniziative culturali ed, indirettamente, la creazione di ulteriori occasioni di sviluppo socio-economico.

**22. La Promozione ed erogazione servizi turistici**, rappresenta un' Area che comprende una pluralità di attività di produzione di beni-servizi in ragione del contesto in cui vengono acquistati/consumati. L'ampiezza della gamma delle attività produttive che intervengono nel ciclo dell'offerta turistica realizza una pluralità di figure professionali a vario titolo coinvolte nella filiera della promozione ed erogazione dei servizi turistici.

In ambito regionale, da tempo, l'azione politico-amministrativa per lo sviluppo turistico è stata caratterizzata da un approccio sistemico orientato a definire strategie concrete (d'intesa con gli operatori) per accelerare i processi di qualificazione, diversificazione ed innovazione dell'offerta turistica. In questo ambito, l'obiettivo tendenziale è quello di destagionalizzare ed incrementare i flussi turistici, insieme alla qualificazione e differenziazione della domanda.

**23. I Servizi assistenziali**, riguardano un contesto occupazionale caratterizzato dall'offerta di prestazioni per la soddisfazione di bisogni individuali-collettivi. Si tratta di servizi che rispondono a necessità reali ma sempre più urgenti, strettamente collegati alle caratteristiche ed ai mutamenti della realtà regionale. La natura degli interventi alla persona inoltre va caratterizzandosi sempre più in termini di qualità. Da un sistema di assistenza orientato alla gestione delle situazioni di difficoltà-disagio, la tendenza è verso un'offerta di servizi incentrata sul benessere totale della persona ed indirizzata verso azioni di natura preventiva.

Trattandosi di servizi destinati a supportare situazioni di assistenza-bisogno individuale nonché difficoltà d'integrazione, una caratteristica che contraddistingue le professionalità che operano in quest'Area, riguarda la flessibilità, l'operatività fortemente aderente alle necessità evidenziate, per saper rispondere ai bisogni specifici dei destinatari finali.

**24. L'area Servizi finanziari ed assicurativi**, rappresenta un settore dove l'intermediazione monetaria e creditizia, dovendo saper gestire le sfide di un mercato fortemente concorrenziale, è fortemente incentrata sulla validità delle risorse umane impiegate. L'analisi delle attuali tendenze macroeconomiche del settore rileva che, sotto il profilo dell'organizzazione dei processi di lavoro, gli effetti principali dell'insieme delle dinamiche connesse alle ristrutturazioni in atto, producono un sempre maggior ricorso alla cd. *esternalizzazione* da parte del sistema creditizio, vale a dire dell'affidamento di fasi dell'attività finanziaria ed assicurativa a singoli agenti/promotori finanziari autonomi.

In ogni caso, tutti coloro che operano in questo settore, possiedono un elevato grado di autonomia, forte spirito di iniziativa ed ottime/buone capacità di organizzazione del proprio lavoro. Lo spettro di attività che riguardano tale Area possono essere riassunte in: attività di intermediazione monetaria-finanziaria; altre intermediazioni monetarie; leasing finanziario; gestione dei fondi comuni di investimento; assicurazioni e fondi pensione; assicurazioni sulla vita; fondi pensione; attività ausiliarie delle assicurazioni e dei fondi pensione, ecc.

**25. L'Area Sviluppo e Gestione del Sistema Qualità**, rappresenta un settore in cui sono presenti e si richiedono figure professionali in grado di saper gestire (nelle aziende e strutture produttive) quei passaggi basati sull'efficacia delle azioni intraprese e sulla adeguatezza dei risultati conseguiti. E' un dato che, il Sistema di Gestione per la Qualità sia ormai una leva strategica indispensabile per razionalizzare e migliorare la gestione di quei settori ai quali il Sistema stesso si estende, attraverso l'individuazione di indicatori della qualità ed il monitoraggio dei processi, nella logica del miglioramento continuo. Gli addetti a tale area professionale, dovranno saper gestire i rinnovamenti dell'impianto documentale aziendale che comportano, insieme al *restyling* delle procedure esistenti e all'introduzione di nuovi processi, anche proposte per la ridefinizione del sistema degli indicatori. L'obiettivo di chi tratta lo Sviluppo e la Gestione del Sistema Qualità è di affinare gli strumenti di controllo per garantire, nella prospettiva di un approccio sistemico alla gestione, un controllo sempre più efficace dei processi e quindi un miglior risultato in termini di soddisfazione dell'utenza.

**26. Lo Sviluppo e gestione dei sistemi informatici**, rappresenta un'Area occupazionale che interagisce in modo univoco con l'intelaiatura socio-economica della realtà odierna. Assume un ruolo primario ed è divenuta parte essenziale di altre realtà ben più vaste, che collegano e racchiudono conoscenze e tecnologie un tempo profondamente diverse e separate. Personal Computer, Telecomunicazione, *Network* (locali/globali) sono gli elementi chiave delle nuove dimensioni tecnologiche fondate sullo

scambio, interazione e sicurezza. Lo Sviluppo e la gestione dei sistemi informatici rappresentano, quindi, l'insieme delle professioni basate sull'uso e sviluppo - sistematico - di tecniche, procedure e strumenti informatici che, indipendentemente dall'ambito di applicazione: a) - migliorano i processi decisionali; b) - prospettano/attuano strategie; c) - innovano prodotti e processi; d) -realizzano patrimoni di conoscenze.

**27. L'Area Trattamento e cura della persona**, rappresenta un comparto dalla pluralità di servizi e professionalità che comprende al suo interno, due macro-ambiti: 1) - attività finalizzate al mantenimento di uno stato psico-fisico ottimale; 2) - servizi estetici e di bellezza che comprendono attività finalizzate alla valorizzazione estetica della persona. Tali ambiti ricomprendono tutte quelle attività professionali che coinvolgono gli operatori in un rapporto diretto con i beneficiari. In questi casi, c'è assoluta aderenza tra prodotto-servizio.

La centralità del cliente con i suoi bisogni sempre più individualizzati genera pertanto, in chi opera in questo settore, un continuo ripensamento strategico che punta alla fidelizzazione del cliente. Negli stessi centri estetici e di bellezza si assiste ad un rapido passaggio da un approccio fai da te ad una gestione di natura imprenditoriale, incentrata sull'ottimizzazione dei servizi offerti e sullo spiccato orientamento alla *customer satisfaction*. La tendenza generale, dunque, è quella di puntare su una cultura manageriale, strettamente collegata all'innovazione continua dei servizi offerti.

**28. L'Area Igiene e Sicurezza nei luoghi di lavoro**, assume una connotazione "trasversale" rispetto ai settori sopra illustrati. Si è reputato necessario inserirla, declinando le due principali figure di riferimento (Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione - RSPP e Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione - ASPP), per "trattare" il quadro normativo delle problematiche attinenti alla sicurezza e alla sanità sul luogo di lavoro, assicurando nello specifico una adeguata informazione-formazione (cfr. obiettivi della Strategia di Lisbona, rispetto alla crescita e l'occupazione dei posti di lavoro in linea con la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro).



Il presente Glossario ha l'obiettivo di attuare una condivisione di linguaggio dal momento che molti dei termini riportati in queste pagine possono assumere diversi significati in relazione ai contesti ed ai soggetti che li utilizzano.

### **Abilità**

Una ovvero più caratteristiche di un soggetto che riesce a svolgere compiti relativi ad attività intellettuali, affettive, lavorative, fisiche. Le abilità attengono all'acquisizione di sistemi di padronanza legati alla socialità ed al lavoro.

### **Accreditamento**

Atto con cui un Ente pubblico, a ciò deputato, riconosce ad un organismo la possibilità di proporre e realizzare determinate attività, come nel caso dell'erogazione delle azioni di formazione-orientamento-certificazione.

### **Apprendimento formale**

Apprendimento intenzionale che si realizza in contesti organizzati ed in sistemi istituzionali di istruzione, formazione, lavoro che di norma producono una certificazione.

### **Attestato di frequenza**

Atto con il quale il soggetto erogatore, documenta l'avvenuta frequenza/partecipazione ad una determinata attività (corso di formazione, convegno, seminario, ecc.).

### **Attestato (di qualifica/specializzazione)**

Rappresenta di risultato conseguibile sulla base delle diverse tipologie di processi formativi che si concludono con il superamento, da parte dell'utenza, delle prove finali di valutazione. Per fornire elementi garantiti d'informazione in rapporto alle competenze acquisite dagli individui, i diversi tipi di attestato, adottano specifici *format* che hanno standard minimi di trasparenza e leggibilità.

### **Attestazione**

Riferita alle competenze, il termine indica, genericamente, i diversi tipi di processo formalizzato, in grado di assicurare elementi informativi di diverso ordine in relazione alle competenze acquisite dagli individui nei contesti formali non formali/informali.

### **Autocertificazione**

In campo amministrativo è il diritto di presentare dichiarazioni personali in sostituzione di certificazioni relative a stati, qualità personali e fatti, quali la data e il luogo di nascita, la residenza, la cittadinanza, lo stato di famiglia ecc. E' previsto dall'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000. In campo organizzativo rappresenta il Sistema che impegna enti ed organizzazioni a rispettare gli standard qualitativi dei propri prodotti-servizi attivando idonei processi di controllo.



### **Autodiagnosi**

Metodo di lavoro che permette di auto-definire i punti critici delle proprie attività e dei relativi processi. Consiste nell'auto-analisi delle azioni svolte e dei risultati ottenuti in rapporto ai propri parametri.

### **Certificazione**

Riferito alle competenze, il termine indica il processo mediante il quale l'organismo pubblico ovvero altro soggetto abilitato, rilascia, a seguito di verifica mediante prove, un attestato formale relativo al possesso di determinate competenze da parte dell'individuo.

Tale garanzia ha validità nell'ambito del sistema *education* a fini di riconoscimento di crediti formativi e nell'ambito dei Servizi al Lavoro a fini di miglioramento dell'incrocio tra domanda e offerta.

### **Competenze individuali**

Per competenza individuale si intende una "caratteristica intrinseca di un individuo, collegata ad una performance efficace" (Fonte: Boyatzis, 1982).

### **Competenze professionali**

Rappresentano la sintesi dei tre elementi fondamentali dell'apprendimento scolastico-formativo.

- imparare a conoscere;
- imparare a fare;
- imparare ad essere;

a cui i singoli soggetti in situazioni di apprendimento devono essere messi in condizione di poter arrivare. Le competenze personali sono rivolte all'acquisizione dell'autonomia e della piena consapevolezza di sé. Si realizzano attraverso la padronanza di conoscenze disciplinari, strategie formativo-lavorative interdisciplinari, che formano competenze settoriali basate a loro volta su abilità e atteggiamenti cognitivi propri di ciascun soggetto.

Secondo tale impostazione, gli interventi formativi:

- sono strutturati in funzione dell'apprendimento e non della semplice trasmissione dei contenuti modulari;
- sono finalizzati a stimolare le capacità di ciascuno affinché si trasformino in competenze.

### **Conoscenze**

Contenuti che fanno riferimento a saperi, metodi e linguaggi strutturati all'interno di aree ed ambiti formativo-lavorativi.

**Contesto formale di acquisizione di competenze**

Contesto di acquisizione strutturato ed organizzato (in termini di obiettivi, tempi e supporti) come contesto finalizzato all'apprendimento formale. In questo contesto, viene coinvolto l'individuo con la specifica finalità di sviluppare determinate competenze e di conseguire un attestato relativamente a quanto appreso. Tale contesto è tipicamente costituito dal sistema di istruzione-formazione professionale e porta all'ottenimento di diplomi e qualifiche riconosciute.

**Contesto non formale di acquisizione di competenze**

Contesto che, pur non essendo specificatamente e/o esclusivamente strutturato come contesto di apprendimento (in termini di obiettivi, tempi e supporti), costituisce un luogo di esercizio di attività che produce lo sviluppo di competenze. In questo caso, l'apprendimento non formale avviene in luoghi non finalizzati prioritariamente all'apprendimento (luoghi di lavoro, organizzazioni o gruppi della società civile, organizzazioni o servizi a complemento dei sistemi formali) e non porta a certificazioni ufficiali.

**Contesto informale di acquisizione di competenze**

Contesto non predisposto e finalizzato all'apprendimento di competenze, corollario della vita quotidiana, non necessariamente intenzionale tanto che, spesso lo stesso interessato non ne ha consapevolezza in termini di apporto alle proprie conoscenze e competenze.

In pratica le competenze informali sono quelle acquisite senza esplicita intenzione ma fortemente radicate nel contesto di vita del soggetto che le detiene.

Esiste quindi una complessa varietà di competenze informali, che vanno da quelle motorie, a quelle espressive, manuali, artistiche ed altro ancora. Tale sviluppo non essendo generalmente frutto (come detto) di un'operazione intenzionale della persona, rientra pienamente nell'*informal learning*.

**Descrizione**

Riferito alle competenze, il termine indica il processo formalizzato ed i relativi dispositivi finalizzati a ricostruire e mettere in trasparenza le competenze maturate di cui la persona è in possesso. La descrizione delle competenze rappresenta il primo passo per l'eventuale attribuzione di un valore d'uso alle stesse.

Viene realizzata dallo stesso individuo, con il supporto metodologico di operatori qualificati - soprattutto nell'ambito dei Servizi di Orientamento.

**Dichiarazione**

Riferito alle competenze, il termine indica il processo attraverso il quale il soggetto titolare di un'azione formativa formale:

- descrive le competenze acquisite dalla persona attraverso la sua partecipazione all'attività formativa;

- attesta il possesso delle competenze da parte della stessa persona, a seguito della verifica operata sulla base del sistema di valutazione adottato e preventivamente descritto e dichiarato per quella specifica azione formativa.

In questo caso, la dichiarazione rappresenta anche il prodotto di tale processo ovvero il tipo di attestato conseguibile.

Anche a seguito di una dichiarazione è possibile per il soggetto richiedere all'organismo competente la certificazione corrispondente, dopo avere sostenuto le prove di valutazione previste al riguardo.

### **Feedback**

Sistema continuo di monitoraggio basato sul ritorno delle informazioni. Esteso a tutte le attività di strutture organizzate, ha lo scopo di indirizzare la leadership ad intraprendere eventuali azioni di miglioramento.

### **Gruppo di miglioramento**

Gruppo di lavoro formato ad hoc da persone aventi differenti funzioni, ma che per rappresentatività, competenza e/o esperienza riescono a portare contributi determinanti alla realizzazione e/o miglioramento di progetti (anche di sistema).

### **Interesse legittimo**

Posizione tutelata solo nel casi in cui l'interesse del singolo converge con l'interesse pubblico.

### **Libretto formativo**

Si tratta del dispositivo previsto dall'Accordo Stato-Regioni del 18.02.2000 e dal D.M. MLPS 174/2001, ripreso poi dalla legge n. 30/2003 che lo individua quale strumento per la registrazione e la documentazione del complesso dell'esperienza formativo-professionale dell'individuo e delle competenze che queste gli hanno consentito di acquisire.

Rappresenta, quindi, il contenitore nel quale vengono raccolti i diversi tipi di Attestati (descrizioni, dichiarazioni, certificati, validazioni). In questo senso il Libretto formativo si configura come un *portfolio*, inteso nel senso originario del termine, ovvero come contenitore di evidenze.

### **Monitoraggio**

Procedura di osservazione sistematica di processi/servizi, che si ritiene stiano mutando ovvero che possano/debbero in qualche modo attivare a loro volta trasformazioni significative nell'organizzazione, nella cultura, nei comportamenti degli attori, nella rilevanza sociale degli ambienti ovvero delle istituzioni interessate da tali trasformazioni.

### **Obiettivi formativi**

Rappresentano i traguardi, espressi in termini di competenze da acquisire, ai quali vengono finalizzati i percorsi di apprendimento formali. Sono:

- individuati dai soggetti che erogano i relativi percorsi formativi;
- espressi in termini di competenze;

anche in relazione agli standard professionali del sistema integrato di *lifelong learning*, nonché a eventuali standard di percorso definiti per specifiche tipologie ovvero canali di formazione.

### **Processo**

Sequenza di operazioni/attività che trasforma una serie di elementi in ingresso (*input*), aggiungendovi valore, per produrre i risultati attesi (*output*).

### **Profilo professionale**

Indica le caratteristiche fondamentali di una figura professionale e le competenze necessarie all'esercizio delle sue funzioni. Si caratterizza in base alle seguenti dimensioni:

- a) area professionale di appartenenza, livelli di formazione in senso progressivo, compiti condivisi entro le diverse figure professionali previste; b) denominazione della figura professionale e dei compiti specifici che vanno aggiunti quelli della comunità; c) collocazione organizzativa.

### **Ricerca-azione**

Metodo che mira a coniugare indagine ed intervento. In un primo momento, ipotizza e definisce le possibili soluzioni alle problematiche oggetto di ricerca. Successivamente le mette in pratica ed utilizza, in una fase in cui prevale l'azione, il feed-back dell'impatto sulle azioni intraprese per *aggiustare il tiro* nel progettare le ulteriori fasi dell'intervento..

### **Riconoscimento**

Riferito alle competenze, il termine ha un significato plurimo. Da un lato denota il processo di crescita personale attraverso cui un individuo (anche eventualmente con il supporto di operatori qualificati) a seguito della ricostruzione della propria esperienza formativo-professionale riesce a riconoscere le competenze che essa gli ha consentito di acquisire.

Dall'altro lato, invece, denota il processo istituzionale mediante il quale un organismo pubblico ovvero privato (in quanto da questo autorizzato) stabilisce una corrispondenza tra competenze acquisite dall'individuo in un ambito specifico (formale, non formale ovvero informale) e determinati segmenti di percorso formativo formale e, rispetto a quest'ultimo, attribuisce all'individuo un credito, che gli consente di abbreviarne la durata, a parità di obiettivi.

### **Riconoscimento e certificazione**

Processi e dispositivi che si traducono in un Attestato e che concorrono alla configurazione e messa a regime del sistema regionale delle certificazioni.



**Standard**

Valore di riferimento da utilizzare quale termine di paragone rispetto a cui confrontare i risultati ottenuti ovvero basare la definizione degli obiettivi. Consiste in direttive, procedure e parametri di misura, pre-stabiliti. Confrontati coi risultati consuntivi, consentono di esprimere giudizi di efficacia-efficienza.

**Tutela dei dati personali**

E' l'insieme dei principi e delle regole, contenuti nel D.Lgs. n. 196/2003 (*"Codice in materia di protezione dei dati personali"*) atti a garantire che il trattamento dei dati personali si svolga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità dell'interessato, con particolare riferimento alla riservatezza, all'identità personale e al diritto alla protezione dei dati personali.

**Validazione**

Riferito alle competenze, il termine indica il processo attraverso il quale gli apprendimenti e le conoscenze acquisite da un soggetto, nell'ambito della propria esperienza maturata in contesti non formali ed informali, che vengono analizzati e descritti dal soggetto stesso con il supporto di un operatore qualificato, sono successivamente posti in relazione con gli apprendimenti che costituiscono l'obiettivo dei percorsi formali di formazione, in funzione del riconoscimento dei crediti corrispondenti. A seguito della validazione, è possibile per il soggetto richiedere la certificazione corrispondente, dopo avere sostenuto e superato le relative prove di valutazione previste.

**Valorizzazione**

Riferito all'individuo ed alle sue competenze, il termine indica le finalità operative che sono alla base delle azioni di programmazione del Soggetto pubblico regionale finalizzate alla realizzazione del Sistema di riconoscimento e certificazione. Il Sistema è volto a consentire all'individuo di:

- riconoscere le proprie competenze,
- vederle socialmente riconosciute;
- ottenere una attestazione formale.

Per tali motivi, nella valorizzazione delle competenze dell'individuo, rientra il sistema *education*, il sistema delle imprese nonché l'azione di governo pubblico del sistema. Per quando detto, quelle attività non specificatamente strutturate per conseguire obiettivi di apprendimento, ovvero diverse dai percorsi formativi, si possono configurare come non-formali/informali a seconda che l'apprendimento costituisca o meno la finalità principale con la quale l'individuo svolge tali attività. In entrambi i casi l'apprendimento sviluppato non è direttamente oggetto di certificazione ma richiede lo stesso un processo di validazione che consenta l'individuazione delle competenze comunque acquisite.

**Visione (Vision)**

Descrizione di quello a cui tende una specifica organizzazione nel quadro del contesto in cui opera.

Riassumendo quanto detto in precedenza, il percorso per la costruzione del Sistema Regionale delle Competenze, finalizzato alla realizzazione delle politiche di *lifelong learning*, è stato avviato partendo dalle analisi di quanto già realizzato a livello nazionale in termini di modalità di rappresentazione delle Aree e Profili Professionali.

L'obiettivo è quello di garantire un buon livello di comparabilità del modello regionale rispetto agli altri - già strutturati ed operativi - modelli regionali.

Il Repertorio ha quindi una struttura *concettuale*, basata su una catalogazione delle competenze (in standard minimi) ordinate per Aree Professionali.

Il punto di riferimento del Repertorio è costituito dalle competenze centrali delle figure/profili professionali, intese come rappresentazione delle conoscenze-capacità (dunque delle competenze), necessarie per saper svolgere una determinata mansione lavorativa.

E' stata privilegiata la costruzione del Repertorio basandosi sulle competenze centrali delle figure/profili professionali, per assicurare un certo margine di manovrabilità e grado di ampiezza dei compiti, sufficiente a tenere conto delle possibili evoluzioni professionali a medio-lungo periodo, considerando le figure/profili professionali come tipologia di riferimento. Le figure/profili professionali sono state raggruppate per Aree Professionali, sulla base della loro funzione di servizio, di prodotto, di tecnologia.

#### INFORMAZIONI

- Area Professionale
- Certificazione
- Denominazione

#### STANDARD PROFESSIONALI

- Profili collegabili
- Unità di Competenza (U.d.C.)

- Conoscenze

#### VALUTAZIONI

- Unità di Competenza (U.d.C.)
- Indicatori
- Risultato atteso
- Modalità

Indica l'Area lavorativa di riferimento delle Figure Professionali  
Indica il numero delle Qualifiche Professionali disponibili per Area  
La figura professionali ed i relativi codici progressivi di riferimento

Riporta quei profili professionali prossimi/collegati/collegabili alla figura professionale, con l'indicazione dei Sistemi di classificazione e codici, secondo le specifiche ISCO, ISTAT, EXCELSIOR, MIN.LAVORO, ecc.  
Indica le Unità di Competenze essenziali sulle figure professionali.  
Le U.d.C. sono declinate in termini professionali ed esprimono un'area di competenze omogenee  
Indicano i saperi essenziali, indispensabili all'esercizio delle attività che riguardano una determinata figura professionale

Ciò che deve essere osservato-misurato ai fini delle certificazioni  
Rappresentano le attività che il possesso di capacità e conoscenze applicate/agite afferenti ad una U.d.C. consente di sviluppare  
Riguarda l'output osservabile delle attività afferenti ad una U.d.C. e costituisce la condizione perché una U.d.C. sia valutabile  
Rappresenta il modo in cui è possibile valutare la presenza di capacità-conoscenze applicate/agite riferite ad una singola U.d.C.

**15 GRIGLIA REPERTORIO DELLE PROFESSIONI DELLA REGIONE MOLISE**

AREE PROFESSIONALE	CERTIFICAZIONI	CODICI E FIGURE PROFESSIONALI
1) Amministrazione e finanza d'impresa	3	1.01 - Operatore amministrativo-segretariale 2.02 - Tecnico contabile 3.03 - Tecnico amministrazione, finanza e controllo di gestione
2) Approvvigionamento e gestione della produzione industriale	2	2.04 - Tecnico di programmazione della produzione industriale 2.05 - Tecnico degli acquisti e approvvigionamenti
3) Audiovisivi - spettacolo - pubblicità	3	3.06 - Macchinista teatrale 3.07 - Tecnico di luci e suoni dello spettacolo dal vivo 3.08 - Operatore dello spettacolo
4) Autoriparazione	3	4.09 - Operatore dell'autoriparazione 4.10 - Operatore delle lavorazioni di carrozzeria 4.11 - Tecnico autronico dell'automobile
5) Commercio e distribuzione	3	5.12 - Magazziniere 5.13 - Vetrinista 5.14 - Operatore del punto vendita (commesso/a)
6) Difesa e valorizzazione del territorio	5	6.15 - Tecnico ambientale 6.16 - Tecnico nella gestione di impianti di trattamento rifiuti urbani 6.17 - Tecnico nella pianificazione del ciclo integrato rifiuti urbani 6.18 - Tecnico nella programmazione delle risorse idriche 6.19 - Tecnico nella programmazione delle risorse agro-forestali
7) Edilizia	5	7.20 - Carpenterie edile 7.21 - Disegnatore Edile 7.22 - Operatore edile alle infrastrutture 7.23 - Operatore edile alle strutture 7.24 - Stuccatore-decoratore
8) Formazione e Comunicazione	3	8.25 - Gestore dei processi di apprendimento (formatore) 8.26 - Orientatore 8.27 - Tecnico della comunicazione-informazione
9) Grafica, Editoria, Multimedia	6	9.28 - Grafico multimediale 9.29 - Tecnico grafico pre stampa 9.30 - Operatore grafico di stampa 9.31 - Operatore grafico di post-stampa 9.32 - Progettista di prodotti multimediali 9.33 - Tecnico di produzione pagine web
10) Installazione impianti elettrici e termo-idraulici	2	10.34 - Installatore e manutentore impianti elettrici 10.35 - Installatore e manutentore impianti termo-idraulici
11) Lavorazione arredamenti in legno	2	11.36 - Addetto Falegname 11.37 - Tecnico della produzione arredamenti in legno
12) Logistica industriale del trasporto e spedizione	3	12.38 - Operatore di magazzino merci 12.39 - Tecnico della logistica industriale 12.40 - Tecnico di spedizione, trasporto e logistica
13) Manutenzione	2	13.41 - Ascensorista 13.42 - Frigorista
14) Marketing e vendite	4	14.43 - Tecnico commerciale-marketing 14.44 - Tecnico della gestione del punto-vendita 14.45 - Tecnico delle vendite 14.46 - Operatore del punto vendita
15) Pelletteria e calzature	2	15.47 - Modellista calzaturiero 15.48 - Operatore delle calzature
16) Produzione e distribuzione pasti e bevande	5	16.49 - Aiuto cuoco 16.50 - Operatore della produzione pasti 16.51 - Operatore della produzione di pasticceria 16.52 - Operatore della ristorazione 16.53 - Tecnico dei servizi sala-banqueting
17) Progettazione e gestione del verde	3	17.54 - Operatore del verde 17.55 - Giardiniere 17.56 - Tecnico del verde



18) Progettazione e produzione agro-alimentare	8	18.57 - Operatore agro-alimentare
		18.58 - Operatore delle lavorazioni carni
		18.59 - Operatore delle lavorazioni lattiero-casearie
		18.60 - Progettista alimentare
		18.61 - Operatore di panificio e pastificio
		18.62 - Operatore di vinificazione
		18.63 - Tecnico del sistema agricolo integrato
		18.64 - Tecnico del sistema agro-industriale
19) Progettazione e produzione meccanica ed elettromeccanica	6	19.65 - Disegnatore meccanico
		19.66 - Installatore-montatore di sistemi elettrico-elettronici
		19.67 - Montatore meccanico di sistemi
		19.68 - Progettista meccanico
		19.69 - Tecnico dell'automazione industriale
		19.70 - Tecnologo di prodotto/processo nella meccanica
20) Progettazione e produzione abbigliamento e tessile	6	20.71 - Operatore dell'abbigliamento
		20.72 - Operatore della maglieria
		20.73 - Modellista dell'abbigliamento
		20.74 - Progettista di moda
		20.75 - Tecnico della confezione capo-campione
		20.76 - Tecnico delle produzioni tessili-abbigliamento
21) Promozione ed erogazione servizi culturali	3	21.77 - Tecnico dei servizi di biblioteca
		21.78 - Tecnico della valorizzazione dei beni/prodotti culturali
		21.79 - Tecnico dei servizi educativi museali
22) Promozione ed erogazione servizi turistici	5	22.80 - Tecnico del marketing turistico
		22.81 - Tecnico dei servizi di animazione e del tempo libero
		22.82 - Tecnico dei servizi fieristico-congressuali
		22.83 - Tecnico dei servizi turistico-ricettivi
		22.84 - Operatore della promozione ed accoglienza turistica
23) Servizi assistenziali	5	23.85 - Animatore sociale
		23.86 - Assistente familiare
		23.87 - Mediatore interculturale
		23.88 - Promotore sociale
24) Servizi finanziari ed assicurativi	1	24.89 - Tecnico dei servizi/prodotti finanziari, creditizi, assicurativi
25) Sviluppo e Gest. Sistema Qualità	1	25.90 - Gestore del Sistema Qualità Aziendale
26) Sviluppo e gestione sistemi informatici	5	26.91 - Analista programmatore
		26.92 - Database-administrator
		26.93 - Tecnico informatico
		26.94 - Tecnico di reti informatiche
		26.95 - Tecnico di reti informatiche-Amministrazione di rete in ambiente LINUX
27) Trattamento e cura della persona	3	27.96 - Acconciatore
		27.97 - Estetista
		27.98 - Operatore alle cure estetiche
28) Igiene e Sicurezza nei luoghi di lavoro	2	28.99 - Responsab. del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP)
		28.100 - Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP)



**■ Figure professionali di base**

- Cod. 1.01 Operatore amministrativo-segretariale
- Cod. 4.09 Operatore dell'autoriparazione
- Cod. 4.10 Operatore delle lavorazioni di carrozzeria
- Cod. 5.12 Magazziniere
- Cod. 5.13 Vetrinista
- Cod. 5.14 Operatore del punto vendita (commesso/a)
- Cod. 7.20 Carpentiere edile
- Cod. 7.22 Operatore edile alle infrastrutture
- Cod. 7.23 Operatore edile alle strutture
- Cod. 7.24 Stuccatore-Decoratore
- Cod. 9.30 Operatore grafico di stampa
- Cod. 9.31 Operatore grafico di post- stampa
- Cod. 10.34 Installatore e manutentore impianti elettrici
- Cod. 10.35 Installatore e manutentore impianti termo-idraulici
- Cod. 11.36 Addetto falegname
- Cod. 12.38 Operatore di magazzino merci
- Cod. 13.41 Ascensorista
- Cod. 13.42 Frigorista
- Cod. 14.46 Operatore del punto vendita
- Cod. 15.47 Modellista calzaturiero
- Cod. 15.48 Operatore delle calzature
- Cod. 16.49 Aiuto cuoco
- Cod. 16.52 Operatore della ristorazione
- Cod. 17.54 Operatore del verde
- Cod. 17.55 Giardiniere
- Cod. 18.57 Operatore agro-alimentare
- Cod. 18.59 Operatore delle lavorazioni carni
- Cod. 18.59 Operatore delle lavorazioni lattiero-casearie
- Cod. 18.61 Operatore di panificio e pastificio
- Cod. 18.62 Operatore di vinificazione
- Cod. 19.66 Installatore-montatore di sistemi elettrico-elettronico
- Cod. 19.67 Montatore meccanico di sistemi
- Cod. 20.71 Operatore dell'abbigliamento
- Cod. 20.72 Operatore della maglieria
- Cod. 22.84 Operatore della promozione ed accoglienza turistica
- Cod. 23.86 Assistente familiare
- Cod. 27.96 Acconciatore
- Cod. 27.97 Estetista
- Cod. 27.98 Operatore alle cure estetiche

**■ Figure professionali di specializzazione**

- Cod. 1.02 Tecnico contabile
- Cod. 1.03 Tecnico amministrazione, finanza e controllo di gestione
- Cod. 2.04 Tecnico di programmazione della produzione industriale
- Cod. 2.05 Tecnico degli acquisti e approvvigionamenti
- Cod. 3.06 Macchinista teatrale
- Cod. 3.07 Tecnico di luci e suoni dello spettacolo dal vivo
- Cod. 3.08 Operatore dello spettacolo
- Cod. 4.11 Tecnico autronico dell'automobile
- Cod. 6.15 Tecnico ambientale
- Cod. 6.16 Tecnico nella gestione di impianti per il trattamento dei rifiuti urbani
- Cod. 6.17 Tecnico nella pianificazione del ciclo integrato dei rifiuti urbani

Cod. 6.18 Tecnico nella programmazione delle risorse idriche  
Cod. 6.19 Tecnico nella programmazione delle risorse agro-forestali  
Cod. 7.21 Disegnatore edile  
Cod. 8.25 Gestore dei processi di apprendimento (formatore)  
Cod. 8.26 Orientatore  
Cod. 8.27 Tecnico della comunicazione-informazione  
Cod. 9.28 Grafico multimediale  
Cod. 9.29 Tecnico grafico di pre stampa  
Cod. 9.32 Progettista di prodotti multimediali  
Cod. 9.33 Tecnico di produzione pagine web  
Cod. 11.37 Tecnico delle produzioni arredamenti in legno  
Cod. 12.39 Tecnico della logistica Industriale  
Cod. 12.40 Tecnico di Spedizione, Trasporto e Logistica  
Cod. 14.43 Tecnico commerciale-marketing  
Cod. 14.44 Tecnico della gestione del punto vendita  
Cod. 14.45 Tecnico delle vendite  
Cod. 16.50 Operatore della produzione pasti  
Cod. 16.51 Operatore della produzione di pasticceria  
Cod. 16.53 Tecnico dei servizi sala-banqueting  
Cod. 17.56 Tecnico del verde  
Cod. 18.60 Progettista Alimentare  
Cod. 18.63 Tecnico del sistema agricolo integrato  
Cod. 18.64 Tecnico del sistema agro-industriale  
Cod. 19.65 Disegnatore meccanico  
Cod. 19.68 Progettista meccanico  
Cod. 19.69 Tecnico dell'automazione industriale  
Cod. 19.70 Tecnologo di prodotto/processo nella meccanica  
Cod. 20.73 Modellista dell'abbigliamento  
Cod. 20.74 Progettista di moda  
Cod. 20.75 Tecnico della confezione capo-campione  
Cod. 20.76 Tecnico delle produzioni tessili-abbigliamento  
Cod. 21.77 Tecnico dei servizi di biblioteca  
Cod. 21.78 Tecnico della valorizzazione dei beni/prodotti culturali  
Cod. 21.79 Tecnico dei servizi educativi museali  
Cod. 22.80 Tecnico del Marketing Turistico  
Cod. 22.81 Tecnico dei Servizi di animazione e del tempo libero  
Cod. 22.82 Tecnico dei servizi fieristico-congressuali  
Cod. 22.83 Tecnico dei Servizi turistico-ricettivi  
Cod. 23.85 Animatore sociale  
Cod. 23.87 Mediatore interculturale  
Cod. 23.88 Promotore sociale  
Cod. 24.89 Tecnico dei servizi/prodotti finanziari, creditizi, assicurativi  
Cod. 25.90 Gestore del sistema qualità aziendale  
Cod. 26.91 Analista Programmatore  
Cod. 27.93 Database administrator  
Cod. 26.93 Tecnico Informatico  
Cod. 26.94 Tecnico reti informatiche  
Cod. 26.95 Tecnico di reti informatiche - Amministrazione di rete in ambiente GNU/LINUX

■ **Figure professionali trasversali**

Cod. 28.99 Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione - RSPP  
Cod. 28.100 Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione - ASPP

16

## ALLEGATI

- Aggiornamento del Repertorio:
  1. Modello A (lettera di richiesta di valutazione);
  2. Modello B (documentazione descrittiva delle proposizioni/modifiche/integrazioni);
- Dichiarazione di Apprendimento;
- Certificato di Competenza.

**MODELLO A**

Prot.n.

Luogo,

Regione Molise  
Direzione Generale III  
Lavoro, Formazione Professionale, Promozione e Tutela Sociale  
Via Toscana, 51 - 86100 Campobasso

OGGETTO: Richiesta di approvazione di nuova figura professionale per \_\_\_\_\_

Viste le modalità di aggiornamento indicate per il Sistema Regionale delle Competenze Professionali, l'Organismo scrivente, chiede l'inserimento di una nuova figura professionale all'interno del suddetto Sistema

A riguardo, nell'allegare il Modello B " Proposta di nuovi profili professionali", si domanda:

- di effettuare la relativa valutazione tecnica, attraverso la verifica e validazione dell'elaborato tecnico di descrizione (Modello B);
- di inserire detta figura professionale nell'Area \_\_\_\_\_, in caso di esito positivo dell'istruttoria.

Il Responsabile Legale dell'Organismo/suo delegato

\_\_\_\_\_

**MODELLO B****Sezione 1**

A cura del soggetto proponente  
Proposta di nuovo profilo professionale

Luogo e Data...../.....

DATI IDENTIFICATIVI DEL SOGGETTO PROPONENTE	
Soggetto richiedente	Referente
Recapito	E-mail
Telefono	Fax

PROPOSTA DI NUOVA QUALIFICA
-----------------------------

1. ELEMENTI IDENTIFICATIVI DELLA FIGURA PROFESSIONALE
---

DENOMINAZIONE	
DESCRIZIONE SINTETICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> </ul>



**2. ELEMENTI CARATTERIZZANTI LA FIGURA PROFESSIONALE**

<b>RUOLI LAVORATIVI RIFERIBILI ALLA FIGURA PROFESSIONALE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> </ul>
<b>COMPETENZE CONNOTATIVE DELLA FIGURA PROFESSIONALE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> </ul> <p>.....</p>
<b>AMBITI LAVORATIVO-PROFESSIONALI DI RIFERIMENTO DELLA FIGURA PROFESSIONALE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> </ul>

<b>3. REQUISITI PROFESSIONALI</b>
-----------------------------------

<b>FORMABILITA' DELLA FIGURA PROFESSIONALE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> </ul>
<b>INNOVAZIONE DELLE COMPETENZE RIFERITE ALLA FIGURA PROFESSIONALE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> </ul>
<b>PRESENZA E RICONOSCIBILITA' DELLA FIGURA PROFESSIONALE NEL MONDO DEL LAVORO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> </ul>

**Fonti (da allegare)**

<b>FONTI DOCUMENTALI (Ricerche settoriali, azioni di monitoraggio, analisi dei fabbisogni, ecc.)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> </ul>
<b>RICHIESTE/SEGNALAZIONI DA PARTE DI SOGGETTI TERZI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> <li>▪</li> </ul>

<b>ALTRO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪</li><li>▪</li><li>▪</li><li>▪</li><li>▪</li><li>▪</li></ul>
--------------	---

**4. EVENTUALI CONSIDERAZIONI**

**Sezione 2****A cura del Servizio Regionale competente***Valutazione della proposta di nuovo profilo professionale**Luogo e Data...../.....***PARERE TECNICO****ESITO****A cura di** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



**DICHIARAZIONE DI APPRENDIMENTO****LOGO ORGANISMO FORMATIVO**

**La presente Dichiarazione di Apprendimento è rilasciata a:**

***DATI CORSISTA***

Nome e Cognome .....

Luogo e data di nascita .....

CF .....

Nazionalità .....

***TITOLO DI STUDIO*** (*barrare una sola casella, corrispondente al titolo superiore*)

- ☐ Nessun titolo o licenza elementare
- ☐ Obbligo scolastico
- ☐ Obbligo formativo
  
- ☐ Qualifica professionale post-obbligo
- ☐ Diploma di scuola media superiore
- ☐ Qualifica professionale post-diploma IFTS
- ☐ Diploma universitario e laurea breve
- ☐ Laurea
- ☐ Diploma post-laurea

***PERIODO E DURATA DEL PERCORSO SVOLTO DAL PARTECIPANTE***

Periodo di effettuazione: da ..... a .....

Ore complessivamente svolte: .....

**La presente Dichiarazione di Apprendimento è rilasciata da:**

***DATI ORGANISMO***

Denominazione dell'Organismo .....

Tipologia dell'Organismo .....

P.IVA/C.F. ....

Legale Rappresentante .....

**1. PERCORSO FORMATIVO NON FINALIZZATO AL CONSEGUIMENTO DI UNA QUALIFICA PROFESSIONALE/ATTESTATO DI SPECIALIZZAZIONE/CERTIFICATO DI COMPETENZA**

▪ Settore di appartenenza del percorso formativo

☐ Artigianato ☐ Industria ☐ Commercio-Turismo-Servizi ☐ Altro (*specificare*) \_\_\_\_\_

▪ Contenuti generali del percorso formativo

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

▪ Obiettivi generali del percorso formativo

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

■ Si attesta che il/la Sig. \_\_\_\_\_

nato a \_\_\_\_\_ (Prov./Stato estero) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_

ha superato con esito positivo la verifica finale di apprendimento del Modulo \_\_\_\_\_

del Corso per

**DENOMINAZIONE CORSO**

Durata del Modulo in ore \_\_\_\_\_

Luogo e data \_\_\_\_\_

Il legale rappresentante dell'Organismo

\_\_\_\_\_

Annotazioni integrative: \_\_\_\_\_

**2. PERCORSO FORMATIVO FINALIZZATO AL CONSEGUIMENTO DI UNA QUALIFICA PROFESSIONALE/ATTESTATO DI SPECIALIZZAZIONE/CERTIFICATO DI COMPETENZA - INTERROTTO**

Settore di appartenenza

☐ Artigianato ☐ Industria ☐ Commercio-Turismo-Servizi ☐ Altro (*specificare*) \_\_\_\_\_

Contenuti generali del percorso formativo

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

Obiettivi generali del percorso formativo

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

Data di inizio e di interruzione del percorso formativo: \_\_\_\_\_

■ Si attesta che il/la Sig. \_\_\_\_\_

nato a \_\_\_\_\_ (Prov./Stato estero) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_

ha superato con esito positivo la verifica finale di apprendimento del Modulo \_\_\_\_\_

del Corso per

**DENOMINAZIONE CORSO**

Durata del Modulo in ore \_\_\_\_\_

Luogo e data \_\_\_\_\_

Il legale rappresentante dell'Organismo

\_\_\_\_\_

• Annotazioni integrative: \_\_\_\_\_

**3. PERCORSO FORMATIVO FINALIZZATO AL CONSEGUIMENTO DI UNA QUALIFICA PROFESSIONALE/ATTESTATO DI SPECIALIZZAZIONE/CERTIFICATO DI COMPETENZA IN CASO DI NON SUPERAMENTO DELL'ESAME FINALE**

**LOGO ORGANISMO**

**La presente Dichiarazione di Apprendimento è rilasciata, su richiesta dell'interessato, a:**

**■ DATI CORSISTA**

Nome e Cognome .....

Luogo e data di nascita .....

CF .....

Nazionalità .....

**■ TITOLO DI STUDIO** *(barrare una sola casella, corrispondente al titolo superiore)*

- ☐ Nessun titolo o licenza elementare  
☐ Obbligo scolastico  
☐ Obbligo formativo  
  
☐ Qualifica professionale post-obbligo  
☐ Diploma di scuola media superiore  
☐ Qualifica professionale post-diploma IFTS  
  
☐ Diploma universitario e laurea breve  
☐ Laurea  
☐ Diploma post-laurea

**che ha partecipato** ..... *(indicare gli estremi dell'azione formativa)*

**■ PERIODO E DURATA DEL PERCORSO SVOLTO DAL PARTECIPANTE**

Periodo di effettuazione: da ..... a .....



Ore complessivamente svolte: .....

■ **La presente Dichiarazione di Apprendimento è rilasciata da:**

***DATI ORGANISMO***

Denominazione dell'Organismo .....

Tipologia dell'Organismo .....

P.IVA/C.F. ....

Legale Rappresentante .....

Si attesta che il/la Sig. ....

nato a ..... (Prov./Stato estero) .....

..... il .....

ha superato con esito positivo i Moduli appresso indicati:

☐ Modulo ..... Durata in ore .....

☐ Modulo ..... Durata in ore .....

☐ Modulo ..... Durata in ore .....

.....

Luogo e data .....

Il legale rappresentante dell'Organismo

■ **Annotazioni integrative:**

.....

.....

**NOTE**

E' previsto il rilascio della "dichiarazione di apprendimento", da parte degli organismi formativi (in qualità di soggetti accreditati per lo svolgimento di attività formative), nei seguenti casi:

- al termine dei percorsi formativi che non sono finalizzati al conseguimento di una qualifica professionale/attestato di specializzazione e che non prevedono l'attivazione del certificato di competenze;
- in caso di interruzione prima della loro conclusione, di percorsi formativi finalizzati al conseguimento di qualifica professionale/attestato di specializzazione/certificato di competenze ovvero di percorsi formativi non finalizzati al conseguimento di tali attestazioni;
- al termine di percorsi finalizzati al conseguimento di qualifica professionale/attestato di specializzazione ovvero che prevedono l'attivazione del certificato di competenze, in caso di non superamento dell'esame finale, qualora il corsista ne faccia espressa richiesta.

La Dichiarazione di apprendimento attesta le competenze sviluppate dalla persona attraverso la partecipazione all'attività formativa, così come sono state verificate nell'ambito della stessa. Tale Dichiarazione si differenzia dal semplice Attestato di Frequenza, poiché quest'ultimo costituisce unicamente un mero certificato sulla effettiva partecipazione ad un percorso formativo, che qualsiasi organismo che eroga azioni formative può rilasciare, indipendentemente dal possesso dell'accREDITAMENTO regionale (si pensi alla ampia gamma di iniziative e corsi di formazione che vengono svolte, con le modalità più disparate, da società e strutture di servizi e consulenza).

**LOGHI****CERTIFICATO DI COMPETENZE (1)***Kompetenzennachweis/Attestation de compétences/Certificate of Competence***Rilasciato a***(Verliehen an / Attribué au candidat / Awarded to candidate)*

.....

**nat.....a .....il .....***(Am / Le / On)**(Geboren in / Né à / Born in)***nell'ambito del percorso formativo denominato:**

.....

*(Im Rahmen des Lehrgangs für / Denomination du cours / Course name)***Anno***(Jahr / Année / Year)***Progetto***(Projekt Nr / Projet n./ Project n.)***Edizione n.***(Ausgabe Nr / Edition n./Edition n.)*

.....

.....

.....

**Organismo di formazione attuatore del percorso formativo:***(Bildungsanstalt oder- träger / Organization ou structure de formation / Vocational structures-organizations)*

.....

**Sede: .....***(Sitz/Lieu/Place)***Indirizzo: .....***(Adresse / Adresse / Address)***Luogo e Data**

.....

**Il Dirigente Responsabile <sup>(2)</sup>**

.....

**PROFILO PROFESSIONALE DI RIFERIMENTO <sup>(3)</sup>***(Bezugsberufsbild / Profil professionnel de référence / Professional Profile of reference)*

.....

.....

.....

**PERCORSO FORMATIVO SVOLTO***(Inhalte des Lehrgangs / Contenus du cours / Course contents)*

Unità Formativa <i>(Bildungseinheit/Unité formatives/Formative units)</i> <sup>(4)</sup>	Ore <i>(Stunden/Heures/Hours)</i> <sup>(5)</sup>
Contenuti <i>(Inhalte / Contenus / Contents)</i> <sup>(6)</sup>	

Unità Formativa <i>(Bildungseinheit/Unité formatives/Formative units)</i> <sup>(4)</sup>	Ore <i>(Stunden/Heures/Hours)</i> <sup>(5)</sup>
Contenuti <i>(Inhalte/Contenus /Contents)</i> <sup>(6)</sup>	

Unità Formativa <i>(Bildungseinheit/Unité formatives/Formative units)</i> <sup>(4)</sup>	Ore <i>(Stunden/Heures/Hours)</i> <sup>(5)</sup>
Contenuti <i>(Inhalt /Contenus /Contents)</i> <sup>(6)</sup>	

**COMPETENZE ACQUISITE *(Erworbene Kompetenzen / Compétences acquis / Acquired competencies)*****Competenze di base *(Grundkompetenzen / Compétences de base / Base Competencies)* <sup>(7)</sup>**

AREA <i>(Lernfeld-Bereich/Aire/Area)</i>	COMPETENZA RAGGIUNTA <sup>(8)</sup> <i>(Erreichte Kompetenz/Compétence atteinte/Achieved competence)</i>	STRUMENTI DI VERIFICA <sup>(9)</sup> <i>(Prüfverfahren/Moyens de vérification/Check instruments)</i>
LINGUAGGI <i>(Sprachen/Langages/Languages)</i>		
TECNOLOGICA <i>(Technik/Technologique/Technology)</i>		
SCIENTIFICA <i>(Wissenschaften/Scientifique/Scientific)</i>		
ALTRO <i>(Anderes/Autre/Other)</i>		



**Competenze tecnico professionali e trasversali***(Fachberufliche u. Schlüsselkompetenzen / Compétences technique – professionnelles et transversales / Technical-professional and transversal competencies)*

AREA / SETTORE <i>(Lernfeld/Bereich - Aire/Secteur - Area/Sector)</i>	COMPETENZA RAGGIUNTA <i>(Erreichte Kompetenz/Compétence atteinte/Achieved competence)</i>	STRUMENTI DI VERIFICA <i>(Prüfverfahren/Moyens de vérification/Check instruments)</i>

**ALTRE MODALITÀ DI APPRENDIMENTO <sup>(10)</sup>***(Weitere Lernformen / Autres modalités d'apprentissage / Alternative learning approaches)*

.....

.....

.....

**STAGE/TIROCCINIO PRATICO *(Praktikum / Stage pratique / Practical apprenticeship):***

Durata (espressa in ore) .....

*Dauer(in stunden berechnet) / Durée (exprimée en heures) / Length (in hours)*

Nome dell'organizzazione/azienda.....

*(Name der Organisation / Nom de l'organisation / Name of the organisation)*

Sede di svolgimento.....

*(Ort der Lehre / Lieu d'apprentissage / Location of apprenticeship)*

**AUTOFORMAZIONE *(Selbstorganisiertes Lernen / Autoformation / Self training)***

.....

.....

**ALTRO *(Anderes / Autre/Other)***

.....

.....

**ANNOTAZIONI/INTEGRAZIONI *(Anmerkungen u. Ergänzungen / Notes/Integrations /Notes/Integrations)***

.....

.....

**Il Direttore del Corso Timbro dell'Organismo di Formazione****Il Legale Rappresentante**

.....

.....

**NOTE****■ CERTIFICATO DI COMPETENZE**

1. A partire dalla seconda pagina, nell'intestazione, è previsto l'inserimento della denominazione dell'Organismo di Formazione e del corsista a cui viene rilasciato il Certificato.
2. E' necessario apporre la sigla del Direttore dell'azione formativa su ogni foglio.
3. Una volta pinzate le pagine che costituiscono il documento, tra i differenti fogli andranno apposti appropriati "*timbri di giunzione*".
4. L'Organismo di Formazione dovrà custodire agli atti una copia del Certificato, in forma cartacea e su file, al fine di rilascio di eventuali dichiarazioni in caso di smarrimento.
5. Non si potrà, in ogni caso, produrre più di un originale.

**(1) CERTIFICATO**

- Il Certificato delle Competenze costituisce l'esito di un processo di riconoscimento di competenze acquisite al termine di una ovvero più Unità Formative previste in un percorso formativo.
- Non è sostitutivo di altre certificazioni, rilasciate previo esame finale così come previsto dai diversi sistemi regionali, né di certificazioni previste da accordi nazionali (come, ad esempio, la *certificazione intermedia* approvata per i corsi IFTS).

**(2) FIRMA/E**

- E' prevista la vidimazione regionale con l'apposizione di un visto da parte del Dirigente competente.
- Il Certificato deve essere firmato in ultima pagina sia dal Direttore del Corso che dal Legale Rappresentante dell'Organismo di formazione, gestore dell'azione formativa.

**(3) PROFILO PROFESSIONALE DI RIFERIMENTO**

- Indicare il profilo professionale di riferimento dell'azione formativa.

**(4) UNITA' FORMATIVA**

- Il termine viene assunto in un significato ampio, in cui trovano spazio altre possibili articolazioni e/o soluzioni didattiche dei percorsi formativi (Moduli, U.F.C., Unità di Apprendimento, ecc.).
- In ogni caso, per Unità Formativa, si intende un'articolazione del percorso formativo:
  - a) in grado di identificare le mete formative intermedie, coerenti con gli obiettivi di esito dell'intero percorso formativo;
  - b) che contiene gli obiettivi specifici di apprendimento necessari all'acquisizione delle competenze certificate.
- L'insieme delle Unità Formative permette il raggiungimento delle competenze di esito del percorso formativo.

**(5) ORE**

- Le ore sono riferite ad ogni Unità formativa e non ai singoli contenuti delle stesse.

**(6) CONTENUTI**

- I contenuti dell'Unità Formativa non devono essere generici, ma riferiti alle conoscenze ed alle abilità (obiettivi specifici di apprendimento) che sono condizione necessaria per lo sviluppo delle competenze.

- Ad ogni Unità formativa, pertanto, devono essere associati i relativi contenuti, la cui quantità e qualità contribuisce a specificare lo spessore dell'Unità Formativa stessa, garantendone la trasparenza.
- Il semplice possesso di contenuti disciplinari non può considerarsi il traguardo del processo formativo, che è da rinvenirsi, invece, nell'utilizzazione teorico-pratica delle conoscenze.

#### **7) COMPETENZE DI BASE**

- Specificare la tipologia in relazione alle seguenti Aree: linguaggi, tecnologica, scientifica, storico-socio-economica, altro.

#### **(8) COMPETENZA RAGGIUNTA**

- Per competenza raggiunta si intende il possesso verificato delle abilità, conoscenze, comportamenti ed altre risorse individuali che, messi insieme, permettono alla persona di raggiungere il risultato, attraverso l'efficace presidio di un compito/attività complessa.

#### **(9) STRUMENTI DIVERIFICA UTILIZZATI**

- Si intendono sia le tipologie di prove, sia le modalità utilizzate per verificare l'apprendimento dei contenuti delle Unità formative e lo sviluppo coerente delle competenze.

Occorre specificare le tipologie di prove, tra:

- Colloquio.
- Prova scritta.
- Prova strutturata (*specificarne la natura*).
- Esercitazione in laboratorio.
- Soluzione problemi.
- Simulazione.
- Altro (*specificare*).

#### **(10) ALTRE MODALITA' DI APPRENDIMENTO**

- Si intendono tutte le tipologie diverse dalla lezione frontale e dal percorso formativo in aula.