



**Provincia Autonoma di Bolzano – Ripartizione 21 – Servizio  
Formazione continua sul lavoro**

***Sviluppo professionale degli adulti e formazione continua:  
integrazione dell'offerta formativa e certificazione delle  
competenze***

**Progetto FSE – n.° 39/ESF-FSE/41.07.01/BRV/1f/3865**

***STANDARD FORMATIVI E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE  
NELLA FORMAZIONE CONTINUA  
RIFLESSIONI E PROPOSTE***

*Miranda Bassoli – Chiara Savatteri – Giancarlo Serino*

Marzo 2003



## NOTA DI PRESENTAZIONE

Il volume raccoglie i materiali sviluppati in esito al percorso progettuale “*Sviluppo professionale degli adulti e formazione continua: integrazione dell’offerta formativa e certificazione delle competenze*”, promosso dalla Ripartizione 21 – Formazione Professionale in Lingua Italiana – in collaborazione con RSO S.p.A, ed attuato nel 2002.

Il volume, articolato in tre sezioni, raccoglie i prodotti sviluppati nelle diverse fasi progettuali.

La **prima sezione**, dal titolo “Riferimenti e Orientamenti”, è l’esito del percorso ricognitivo condotto a livello nazionale e comunitario sul tema “formazione continua”; prefigura e orienta le scelte metodologiche successive in materia di standard formativi, riconoscimento e certificazione delle competenze. L’analisi del contesto locale è stata svolta acquisendo informazioni e valutazioni da operatori e responsabili della Formazione Continua dei Centri di formazione Professionale della Provincia, oltre che dai responsabili di Associazioni datoriali e di Organizzazioni sindacali.

La **seconda sezione**, dal titolo “Metodologie della formazione continua” riporta gli strumenti metodologici sviluppati a sostegno dello sviluppo del sistema di formazione continua: gli “Standard progettuali per i corsi di formazione continua con certificazione finale delle competenze” e il “Dispositivo per la certificazione delle competenze”. Quest’ultimo rappresenta una proposta metodologica strutturata ai fini del riconoscimento e messa in trasparenza delle competenze acquisite nei corsi di formazione continua.

La **terza sezione**, dal titolo “Sperimentazione dei corsi di formazione continua secondo gli standard progettuali” raccoglie la progettazione formativa “sperimentale” dei corsi “Tecniche base di cucina” e “Tecniche di saldatura ad arco con elettrodi”, realizzata con il coinvolgimento attivo dei formatori e coordinatori dei corsi di settore.

## INDICE

<b>PARTE 1 – RIFERIMENTI ED ORIENTAMENTI .....</b>	<b>6</b>
PREMESSA .....	7
L’EVOLUZIONE DEL LAVORO .....	9
RIFERIMENTI LEGISLATIVI E ORIENTAMENTI POLITICI.....	12
<i>Gli orientamenti europei .....</i>	12
<i>La legge 236 del 19 luglio 1993 .....</i>	15
<i>Gli interventi a sostegno della formazione continua individuale.....</i>	17
<i>Gli sviluppi normativi e gli accordi in materia di lavoro .....</i>	19
<i>La situazione e gli orientamenti in essere .....</i>	22
<i>Riflessioni conclusive .....</i>	26
FORMAZIONE CONTINUA E CONTRATTI DI LAVORO .....	28
<i>Contratto “Metalmeccanico” .....</i>	30
<i>Contratto del “Commercio”.....</i>	32
<i>Contratto “Chimico-farmaceutico” .....</i>	34
<i>Contratto “Personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali” .....</i>	36
<i>Riflessioni conclusive .....</i>	37
LA FORMAZIONE CONTINUA NELLA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO .....	38
<i>Riferimenti legislativi e programmatici.....</i>	38
<i>L’offerta formativa .....</i>	41
<i>Gli utenti.....</i>	44
LA FORMAZIONE CONTINUA: SPECIFICITÀ E INTEGRAZIONE .....	49
<i>Una definizione di formazione continua.....</i>	49
<i>La formazione continua nel sistema della formazione professionale e dell’istruzione..</i>	51
FORMAZIONE CONTINUA E PROFESSIONALITÀ.....	54
<i>Formazione continua e sistema professionale.....</i>	54
<i>Formazione continua e competenze .....</i>	55
CERTIFICAZIONE, RICONOSCIMENTO E STANDARD FORMATIVI .....	58
<i>Sistemi di certificazione e formazione continua .....</i>	58
<i>Certificazione e riconoscimento .....</i>	60
<i>Gli standard formativi .....</i>	72
L’ORGANIZZAZIONE DELLA FORMAZIONE CONTINUA .....	75
<i>L’apprendimento dell’adulto .....</i>	75
<i>Il “catalogo” dell’offerta formativa.....</i>	78
<i>Ipotesi di lavoro per la definizione di un sistema d’offerta.....</i>	79
<b>PARTE 2 - METODOLOGIE DELLA FORMAZIONE CONTINUA:STANDARD PROGETTUALI PER I CORSI DI FORMAZIONE CONTINUA CON CERTIFICAZIONE FINALE DELLE COMPETENZE.....</b>	<b>83</b>
<b>STANDARD PROGETTUALI PER I CORSI DI FORMAZIONE CONTINUA CON CERTIFICAZIONE FINALE DELLE COMPETENZE.....</b>	<b>84</b>
PREMESSA .....	85
QUADRO DI RIFERIMENTO .....	86



ORIENTAMENTI ASSUNTI .....	89
IL CORSO DI FORMAZIONE CONTINUA CON CERTIFICAZIONE FINALE DELLE COMPETENZE .....	91
GLI STANDARD PROGETTUALI .....	92
1. <i>Fabbisogno formativo</i> .....	93
2. <i>Ambito professionale</i> .....	94
3. <i>Obiettivi formativi</i> .....	95
4. <i>Competenze certificabili</i> .....	96
5. <i>Caratteristiche dei partecipanti</i> .....	97
6. <i>Articolazione del corso</i> .....	98
7. <i>Docenti</i> .....	100
8. <i>Metodologie formative e mezzi didattici</i> .....	101
9. <i>Valutazioni intermedie e finali</i> .....	102
10. <i>Certificazione delle competenze</i> .....	103
<b>DISPOSITIVO PER LA CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE ACQUISITE NEI CORSI DI FORMAZIONE CONTINUA .....</b>	<b>104</b>
PREMESSA .....	105
QUADRO DI RIFERIMENTO .....	106
ORIENTAMENTI ASSUNTI .....	111
IL DISPOSITIVO DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE .....	113
<i>L'oggetto della certificazione</i> .....	114
<i>La valutazione ai fini della certificazione</i> .....	115
<i>Il documento che certifica le competenze acquisite</i> .....	119
<i>Le modalità di archiviazione delle informazioni sui corsi e sui partecipanti</i> .....	120
<b>PARTE 3 - PROGETTAZIONE DI DUE CORSI DI FORMAZIONE CONTINUA SECONDO GLI “STANDARD PROGETTUALI” .....</b>	<b>121</b>
CORSO “INTRODUZIONE ALLE TECNICHE DI CUCINA” .....	122
1. FABBISOGNO FORMATIVO .....	123
2. AMBITO PROFESSIONALE DI RIFERIMENTO .....	124
3. OBIETTIVI FORMATIVI .....	125
4. COMPETENZE CERTIFICABILI .....	126
5. CARATTERISTICHE DEI PARTECIPANTI .....	127
6. ARTICOLAZIONE DEL CORSO .....	128
<i>Modulo formativo n.1- Introduzione al laboratorio di cucina</i> .....	129
<i>Modulo formativo n.2-La preparazione delle componenti fondamentali dei piatti</i> .....	130
<i>Modulo formativo n.3 - Le paste e i cereali</i> .....	131
<i>Modulo formativo n.4 - Gli ortaggi</i> .....	132
<i>Modulo formativo n.5 - Le carni e i pesci</i> .....	133
<i>Modulo formativo n.6 – La pasticceria di base</i> .....	134
7. DOCENTI .....	135
8. METODOLOGIE FORMATIVE E MEZZI DIDATTICI .....	136
9. VALUTAZIONI INTERMEDIE E FINALI .....	137
10. CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE .....	139



<b>CORSO “TECNICHE DI SALDATURA AD ARCO CON ELETTRONI” .....</b>	<b>140</b>
1. FABBISOGNO FORMATIVO .....	141
2. AMBITO PROFESSIONALE DI RIFERIMENTO .....	142
3. OBIETTIVI FORMATIVI.....	143
4. COMPETENZE CERTIFICABILI.....	144
5. CARATTERISTICHE DEI PARTECIPANTI.....	145
6. ARTICOLAZIONE DEL CORSO .....	146
<i>Modulo formativo n.1 – Introduzione alla saldatura .....</i>	<i>147</i>
<i>Modulo formativo n.2 - Tecniche di base di saldatura .....</i>	<i>148</i>
<i>Modulo formativo n.3 - Tecniche di saldatura di media complessità .....</i>	<i>149</i>
<i>Modulo formativo n.4 – La valutazione delle prove di saldatura .....</i>	<i>150</i>
7. DOCENTI.....	151
8. METODOLOGIE FORMATIVE E MEZZI DIDATTICI .....	152
9. VALUTAZIONE INTERMEDIA E FINALE .....	153
10. CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE.....	155
<b>RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI .....</b>	<b>156</b>



**PARTE 1**  
***RIFERIMENTI ED ORIENTAMENTI***



## **PREMessa**

Il presente documento illustra i principali riferimenti ricostruiti a livello comunitario, nazionale e provinciale che fanno da contesto al progetto “Sviluppo professionale degli adulti e formazione continua: integrazione dell’offerta formativa e certificazione delle competenze”.

L’”Analisi di contesto” che ha costituito la prima fase di realizzazione del progetto, che era finalizzata alla:

- ⇒ acquisizione delle riflessioni, elaborazioni, sperimentazioni sul tema della “formazione continua, integrazione di offerta, riconoscimento e certificazione” al loro stato più avanzato,
- ⇒ ricostruzione del quadro relativo alla Formazione continua in provincia di Bolzano,
- ⇒ elaborazione di specifici orientamenti ed apposite categorie concettuali e metodologiche.

Questo report contiene i principali elementi emersi dall’analisi svolta. A partire da questi elementi e dalle verifiche che verranno effettuate, si è proceduto alla realizzazione della seconda fase del progetto, dedicata alla “elaborazione delle ipotesi di modello” di interventi di formazione continua integrati e riconoscibili.

Nell’ambito di questo lavoro la formazione continua viene definita in relazione all’offerta formativa che viene rivolta prevalentemente a persone occupate con l’obiettivo di qualificarne e rafforzarne la presenza nel mercato del lavoro.

Nell’illustrazione della formazione continua nella Provincia Autonoma di Bolzano, si è fatto riferimento alle attività formative illustrate nel catalogo della Formazione continua sul lavoro edito a cadenza semestrale dalla Ripartizione 21 della Formazione Professionale in lingua italiana.



Le considerazioni e proposizioni riportate si fondano su:

- ⇒ esame di documenti politico-legislativi e materiali di lavoro (comunitari, nazionali e provinciali) relativi alla “formazione continua”,
- ⇒ apposite verifiche con “testimoni privilegiati” sul territorio della Provincia autonoma di Bolzano, che hanno interessato: Antonio Sebastiani (Associazione degli Industriali), Salvatore Cavallo (CGIL), Giuseppe Salvadori (CNA), Hans Punter (APA),
- ⇒ valutazioni e orientamenti sviluppati negli incontri svolti con responsabili ed operatori provinciali del servizio formazione continua sul lavoro: Gabriele Benati, Diego Romanato e Maria Antonietta Stramandinoli (settore Ristorazione), Patrizia Dartico (settore Commercio, Turismo e Servizi), Guido Fellin e Claudio Marcon (settore Industria e Artigianato), Franco Mugliari (settore Sicurezza).

## L'EVOLUZIONE DEL LAVORO

Il bisogno di regolamentare/innovare la formazione continua nasce dai continui cambiamenti che stanno attraversando il mondo del lavoro e vanno trasformando le imprese, le organizzazioni, e in ultima analisi il lavoro.

I fattori di cambiamento in atto, nel lavoro e nelle organizzazioni, che rendono forte l'esigenza di competenze aggiornate sono:

- ⇒ la globalizzazione dell'economia, che sposta la competizione dal mercato "locale" al mercato "mondiale". Alle imprese viene richiesto di essere pronte a gestire i vincoli e a cogliere le opportunità che gli assetti e i mutamenti mondiali dell'economia e dei consumi propongono, "navigando a vista" e "cambiando rotta" non appena nuovi ostacoli od opportunità appaiono all'orizzonte;
- ⇒ lo sviluppo costante dell'automazione industriale, dell'automazione d'ufficio, dei sistemi di informazione e comunicazione, che portano a prevedere innovazioni continue di processo e di prodotto, all'interno della singola impresa e nelle relazioni tra imprese;
- ⇒ il ricorso alla produzione "snella", (produrre solo quanto e quando il mercato richiede eliminando scorte e magazzini), alla "qualità totale" (produrre a monte e non controllare a valle la qualità, eliminare i difetti là dove hanno origine, erogare insieme ai prodotti anche servizi), al "miglioramento continuo dei prodotti e dei processi;
- ⇒ la riduzione della dimensione delle imprese e la diffusione delle imprese piccole e piccolissime. Funzioni, lavori e servizi vengono esternalizzati a imprese terze, inserite stabilmente e strettamente nei processi produttivi della grande impresa. Si assiste allo sviluppo di reti organizzative costituite da sistemi di imprese (filiere, costellazioni, distretti) collegate fra loro in un ciclo di produzione e da accordi formali e informali di collaborazione;
- ⇒ la diffusione del lavoro espresso in forma autonoma e “atipica”, come forma di flessibilizzazione del modo di produrre e di erogare la prestazione lavorativa necessaria alla produzione.



Le trasformazione delle imprese, insieme alla diffusione delle nuove tecnologie delle informazioni e delle comunicazioni, cambiano il contenuto e il senso del lavoro. I lavori esclusivamente manuali sono fortemente ridotti, cambiano molti ruoli lavorativi, si sviluppano nuove professioni, aumenta il lavoro autonomo: il "capitale intellettuale" è ritenuto essere sempre più fattore competitivo decisivo per lo sviluppo dei sistemi produttivi.

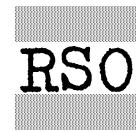
Secondo la prospettiva che si assume all'interno di questo lavoro, i compiti e le responsabilità di molti di coloro che lavorano si ampliano e si arricchiscono, si progettano ruoli discrezionali tendenzialmente autonomi e polivalenti, si sviluppa l'organizzazione per gruppi di progetto e gruppi di lavoro, le catene gerarchiche si accorciano e si sfoltiscono. Vengono introdotte nuove forme di gestione del lavoro delle persone: mobilità, flessibilità, retribuzione per risultati.

In questo quadro, lavorare, a tutti i livelli, anche se con gradi di professionalità diversa, significa:

- ⇒ realizzare e controllare processi-sottoprocessi completi
- ⇒ anticipare, definire, risolvere problemi
- ⇒ rispondere di risultati di efficienza-efficacia-qualità
- ⇒ saper operare con sistemi informatici
- ⇒ saper migliorare e innovare processi, metodologie, prodotti
- ⇒ saper accumulare e aggiornare conoscenze
- ⇒ saper lavorare in gruppo, saper negoziare e cooperare.

Il lavoro risulta, pertanto, basato sempre meno su compiti assegnati (job based) e sempre più su conoscenze e competenze possedute (science based, competency based).

Le competenze professionali vengono considerate un requisito di una larga varietà di ruoli lavorativi e, in tale prospettiva, costituiscono il fattore fondamentale per assicurare, insieme, l'occupabilità dei lavoratori e la capacità delle organizzazioni produttive di rimanere e crescere in un mercato competitivo.



Da qui la necessità di ripensare al ruolo della formazione dei lavoratori, intesa come strumento per assicurare l'adeguamento delle competenze ai cambiamenti in corso, ma anche, più in generale, per sostenere la capacità del singolo di muoversi in un mercato del lavoro diventato più flessibile, in cui l'occupazione a vita in un'impresa è da tempo sostituita da un'occupazione che varia di forma, di contenuto e di durata e che richiede competenze, identità e riconoscimento.



## **RIFERIMENTI LEGISLATIVI E ORIENTAMENTI POLITICI**

La formazione continua che localmente si realizza si colloca in uno scenario definito sia a livello comunitario che a livello nazionale, di seguito descritto nei suoi tratti principali.

### **GLI ORIENTAMENTI EUROPEI**

Il Consiglio europeo di Lisbona del marzo 2000 stabilisce un nuovo obiettivo strategico per l'Unione europea: diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economia sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale.

Le indicazioni europee stimolano gli stati membri a realizzare uno “spazio europeo dell'apprendimento permanente”, individuando misure idonee a risolvere il problema dell’insufficienza di qualifiche dei lavoratori.

La formazione continua si colloca sullo scenario europeo all'interno di un quadro di apprendimento permanente, rappresenta un *asset* per lo sviluppo di una società che è caratterizzata dall'avere quale principale fattore produttivo di ricchezza il capitale umano e intellettuale delle persone.

Questo assunto è talmente forte da essere sorretto dall'insieme delle politiche comunitarie in materia di occupazione, dalle quali assumiamo come guida alcuni dei documenti di programmazione comunitaria:

- ⇒ il “Piano d’Azione Nazionale”,
- ⇒ gli orientamenti per lo sviluppo dell’occupazione dati all’Italia per il 2001,
- ⇒ la Comunicazione della Commissione: “Realizzare uno spazio europeo dell'apprendimento permanente”.



### **La strategia europea per l'occupazione elaborata nei piani d'azione nazionale a sostegno dell'occupazione.**

Il nuovo titolo sull'occupazione introdotto col trattato di Amsterdam rappresenta la base giuridica per l'attuazione della strategia europea a sostegno dell'occupazione, concordata dagli Stati membri in occasione del vertice di Lussemburgo nel 1997. Occupabilità, imprenditorialità, adattabilità, pari opportunità sono i 4 pilastri che costituiscono l'"ossatura" dei piani nazionali d'azione annuali per l'occupazione.

Le indicazioni a sostegno della formazione continua si collocano nel pilastro dell'occupabilità e nel pilastro dell'adattabilità, rispettivamente dedicati a individuare misure idonee per rafforzare i sistemi di istruzione e di formazione e misure per "Sostenere l'adattabilità nelle aziende rinnovando le competenze dei lavoratori e adeguando l'organizzazione del lavoro".

### **Gli orientamenti per l'attuazione delle politiche in materia di occupazione rivolti dal Consiglio Europeo agli Stati membri**

Gli orientamenti sono individuati dalle istituzioni comunitarie dopo aver analizzato il Piano d'azione nazionale che ciascuno degli stati membri redige con cadenza annuale.

Essi invitano l'Italia a rafforzare i provvedimenti in materia di occupabilità, a prevenire la disoccupazione di giovani e adulti, a ridurre il divario di genere in termini di occupazione e di disoccupazione, ad adottare una strategia coerente in tema di apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

I dati assunti a riferimento per la definizione degli orientamenti segnalano che il 51,5% della forza lavoro in Italia ha un titolo di studio corrispondente al livello più elevato di studi secondari, mentre la media UE è del 66%; soltanto il 6,1% dei lavoratori adulti, rispetto alla media UE dell'8,7% intraprende corsi di istruzione o di formazione.



## **La Comunicazione della Commissione "Realizzare uno spazio europeo dell'apprendimento permanente".**

In sede europea l'apprendimento permanente viene definito come "qualsiasi attività di apprendimento avviata in qualsiasi momento della vita, volta a migliorare conoscenze, le capacità e le competenze in una prospettiva personale, civica, sociale, occupazionale"<sup>1</sup> attraverso attività di apprendimento formale, non formale e informale.

La comunicazione stimola gli stati membri a introdurre sistemi di educazione più aperti e flessibili, che consentano ai cittadini di "spostarsi a loro agio tra contesti di apprendimento, regioni, paesi, traendo il massimo profitto dalle loro conoscenze e competenze e, dall'altro, all'Unione europea e ai paesi candidati di raggiungere i loro obiettivi in termini di prosperità, integrazione, tolleranza e democrazia"<sup>2</sup>.

In questo quadro, gli Stati membri hanno concordato di sviluppare e attuare strategie coerenti e complete di apprendimento permanente:

- ⇒ sviluppando il partenariato tra gli attori interessati (autorità locali, scuole, università, servizi di orientamento, centri di ricerca, imprese, ONG, parti sociali);
- ⇒ promovendo una formazione fondata sulla conoscenza della domanda di apprendimento, dei bisogni del discente, delle organizzazioni, delle collettività e del mercato del lavoro;
- ⇒ accedendo ai finanziamenti adeguati (anche aumentando i livelli di investimento) e assegnando risorse in maniera efficace e trasparente;
- ⇒ creando una cultura dell'apprendimento, rendendolo più attraente in termini di cittadinanza attiva, auto realizzazione, capacità di inserimento professionale;
- ⇒ introducendo meccanismi volti a massimizzare la qualità dell'esperienza di apprendimento, dei processi attuativi (la valutazione e il monitoraggio) e dei servizi correlati all'apprendimento.

Il "Quadro comunitario di sostegno" per l'obiettivo 3 prevede che le risorse finanziarie a valere dell'asse C. e D. vengano dedicate alla Formazione continua dei lavoratori. Le regioni hanno individuato le specifiche misure di Formazione continua a valere su questi assi.

---

<sup>1</sup> COM (2001) 678 finale del 21.11.2001, Realizzare uno spazio europeo dell'apprendimento permanente, pg.10.

<sup>2</sup> COM (2001) 678 finale del 21.11.2001; Realizzare uno spazio europeo dell'apprendimento permanente, pg.3.

### **LA LEGGE 236 DEL 19 LUGLIO 1993**

All'interno del contesto comunitario l'Italia presenta un proprio e particolare cammino.

La *legge 236 del 19 luglio 1993* (“interventi urgenti a sostegno dell’occupazione”) costituisce il primo strumento legislativo dedicato alla realizzazione di attività di formazione continua per i lavoratori occupati<sup>3</sup>.

Fino a questo momento infatti la formazione per adulti viene realizzata dalle singole regioni sulla base delle norme e dei finanziamenti comunitari (ob. 4) e di programmi e risorse proprie autonomamente definiti.

La legge 236, che affronta il tema a livello nazionale e nell’ambito delle politiche di sostegno all’occupazione, definisce la *formazione professionale continua* come:

“attività formative rivolte ai soggetti adulti, occupati o disoccupati, con particolare riferimento alle attività alle quali il lavoratore partecipa anche per autonoma scelta, al fine di adeguare o di elevare il proprio livello professionale” e come “l’insieme di interventi formativi promossi dalle aziende, in stretta connessione con l’innovazione tecnologica e organizzativa del processo produttivo”<sup>4</sup>.

La legge trova applicazione in successive circolari attuative elaborate dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, in cui vengono definiti orientamenti utili alla programmazione da parte delle Regioni.

La L.236 esplicita la priorità che viene attribuita ai progetti concordati con le parti sociali.

---

<sup>3</sup> I destinatari degli interventi sono: operatori della formazione professionale, lavoratori occupati in aziende beneficiarie dell’intervento straordinario di integrazione salariale, dipendenti di aziende che contribuiscono in misura non inferiore al 20% del costo delle attività, lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, soggetti privi di occupazione e iscritti alle liste di collocamento che abbiano partecipato a attività socialmente utili.

<sup>4</sup> Circolare 174/96.



Sebbene la L. 236 sia stata varata nel 1993, le risorse in dotazione sono state messe a bando solo nel 1996, con la circolare attuativa n° 174 che prevede tre tipologie di intervento:

- ⇒ le azioni di sistema,
- ⇒ le azioni di formazione degli operatori dipendenti dagli Enti di formazione professionale,
- ⇒ le azioni di formazione aziendale.

Le disposizioni della circolare 174/96 prevedono che le attività gravino sul Fondo per la formazione professionale nonché su un apposito fondo destinato ai dipendenti degli Enti di formazione professionale.

Per l'attuazione delle azioni è previsto il cofinanziamento da parte delle aziende nella misura del 20%.



### **GLI INTERVENTI A SOSTEGNO DELLA FORMAZIONE CONTINUA INDIVIDUALE**

Due anni dopo, gli orientamenti in materia di diritto alla *formazione individuale* trovano un primo e preciso riscontro nelle disposizioni della circolare 37/98: a Regioni e Province autonome viene richiesto di destinare il 25% delle risorse stanziate dalla legge 236/93 per finanziare progetti elaborati dai lavoratori dipendenti e per la promozione di percorsi individuali, anche attraverso l'utilizzo del bilancio delle competenze.

"Per azioni di formazione individuale si intendono gli interventi finalizzati al bilancio e allo sviluppo delle competenze possedute dai lavoratori dipendenti... Le attività possono svolgersi durante o fuori dell'orario di lavoro, utilizzando, nel primo caso, anche gli istituti contrattuali specifici esistenti"<sup>5</sup>.

E' compito delle Regioni e delle Province autonome definire la data di presentazione dei progetti di formazione individuale ed elaborare procedure idonee a garantire l'accesso dei lavoratori dipendenti a questa tipologia di offerta formativa.

A partire dall'annualità 1999, sul territorio nazionale vengono attivati in via sperimentale interventi di formazione continua individuale.

I percorsi individuali permettono al lavoratore, sulla base di scelte autonome o concordate con l'impresa, di disporre di un "assegno" da spendere per realizzare un percorso di formazione, esito di un progetto formativo elaborato dal candidato e valutato positivamente dall'Amministrazione provinciale competente.

L'innovatività di queste azioni risiede nel fatto che è riconosciuto il diritto soggettivo del lavoratore alla formazione, formazione individuata a partire dai suoi fabbisogni, senza escludere la possibilità di un progetto individuale condiviso con l'impresa.

A oggi, 15 Amministrazioni regionali destinano una quota delle risorse disponibili alla sperimentazione dei progetti individuali di formazione dei lavoratori occupati.

L'esercizio effettivo di questo diritto trova un ulteriore supporto nella Legge 53/00 sui congedi di formazione.

---

<sup>5</sup> Circolare del Ministero del Lavoro 37/98 - "Disposizioni per la gestione dei fondi relativi all'art. 9, comma 3 e 3 bis della legge 236/93 per interventi di formazione continua".



L'articolo 6 prevede infatti il diritto dei lavoratori dipendenti pubblici e privati, con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, ad usufruire di “congedi formativi” fino a un massimo di undici mesi, continuativi o frazionati, nell’intero arco della vita lavorativa, per proseguire “percorsi di formazione per tutto l’arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali”<sup>6</sup>.

Lo Stato, le Regioni e gli Enti locali devono tuttavia poter assicurare l’offerta adeguata di formazione.

---

<sup>6</sup> Legge 53/2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città".

### **GLI SVILUPPI NORMATIVI E GLI ACCORDI IN MATERIA DI LAVORO**

Dopo l'approvazione della L.236 prosegue in Italia sia il processo di concertazione tra le parti sociali e i governi teso a definire politiche di sviluppo della formazione sia la produzione di norme che gli esiti di tali concertazioni dovrebbero rendere concreti.

Con il varo della L. 196/97 “Norme in materia di promozione dell’occupazione” le risorse finanziarie previste dalla L. 236 vengono assegnate al finanziamento di piani formativi aziendali o territoriali concordati con le parti sociali.

La legge prevede che risorse destinate alla formazione continua vengano fatte confluire in uno o più fondi nazionali, articolati regionalmente e territorialmente, aventi configurazione giuridica di tipo privatistico e gestiti dalle parti sociali attraverso la “Fondazione” per la formazione continua, cui verrebbe assegnata tutta la disponibilità finanziaria dell’art. 9 della L236/93 e che, secondo il Regolamento di attuazione della L196/97, il governo avrebbe dovuto costituire in tempi rapidi.

Per realizzare questi obiettivi il Governo allora in carica si impegna a trasferire al “Fondo interprofessionale”, nei due anni successivi, le risorse derivanti dallo 0,30% sul monte salari.

Nell’ “Accordo per il lavoro” siglato il 24 settembre 1997 tra governo e parti sociali, in cui si sottolinea l’importanza della formazione continua, esplicitando che:

“la formazione continua costituisce la nuova prospettiva strategica della formazione e l'affermazione del diritto del cittadino alla qualificazione e all'arricchimento della propria professionalità”<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Cfr. Accordo per il lavoro - 24 settembre 1997.

Vengono ribaditi gli impegni del governo a:

- ⇒ sviluppare la formazione continua dei lavoratori attraverso la progressiva destinazione dei fondi assegnati a tal fine;<sup>8</sup>
- ⇒ creare nuove opportunità di aggiornamento, anche finalizzato alla riconversione produttiva, attraverso la predisposizione di piani individuali, sia a livello di impresa che di territorio<sup>9</sup>.

Il 22 dicembre del 1998 viene siglato il "Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione" firmato da Governo e Parti Sociali all'interno del quale viene dedicata una sezione specifica agli interventi nel campo del sistema integrato di istruzione, formazione e ricerca. In questo documento si rinnova l'impegno del governo a realizzare gli obiettivi di riforma e modernizzazione della formazione, in una logica di sviluppo e di governo integrato del sistema.

In materia di formazione continua, il Governo intende procedere all'attuazione del Fondo interprofessionale per la formazione continua secondo le modalità previste dalla L.196/97 e, entro due anni, al trasferimento al Fondo interprofessionale delle risorse derivanti dallo 0,30% del monte salari. "Il fondo sosterrà la realizzazione di interventi di formazione continua, previsti da piani formativi aziendali e territoriali concordati tra le parti sociali"<sup>10</sup>.

In materia di educazione degli adulti il governo assume l'impegno a "predisporre un progetto specifico e risorse mirate per la sperimentazione e la messa a regime di un sistema di educazione per gli adulti. Tale progetto, da collocare nell'ambito della formazione integrata, avrà caratteristiche di integrazione, modularità, interdisciplinarietà e flessibilità, per consentire percorsi formativi personalizzati, e prevederà inoltre una certificazione integrata e il riconoscimento dei crediti, spendibili nei percorsi di studio e nel mondo del lavoro"<sup>11</sup>.

---

<sup>8</sup> In attuazione alle disposizioni previste dalla legge 236/93, per la prima volta, la circolare 139/98 introduce l'esplicito riferimento al contributo dello 0,30% specificando che: "sono destinatari finali delle iniziative di formazione continua i lavoratori dipendenti delle imprese assoggettate al contributo di cui all'articolo 9 comma 5 della legge 236/93 e che versano all'INPS, nella misura dello 0,30% del monte salari, i contributi integrativi per coprire l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria di cui all'articolo 12 della legge 160/75. Nella stessa circolare viene specificato che "Le aziende presso le quali i lavoratori destinatari degli interventi sono occupati, devono garantire il co-finanziamento di almeno il 20% del costo globale del progetto.

<sup>9</sup> Cfr. Accordo per il lavoro - 24 settembre 1997.

<sup>10</sup> Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione, 22 dicembre 1998.

<sup>11</sup> Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione, 22 dicembre 1998.



L'attuazione di questo disegno politico ha luogo con la circolare 65/99, in cui vengono messi a bando i progetti per la sperimentazione di piani formativi aziendali, settoriali, territoriali.

In questa circolare si prevede la sperimentazione di modelli formativi di una certa complessità ed articolazione organizzativa e finanziaria, in cui le Parti Sociali fossero protagoniste della presentazione di proposte di formazione continua rispondenti ai fabbisogni individuati a livello di:

- ⇒ aziende di dimensione significativa,
- ⇒ settori o filiere economico-produttive,
- ⇒ programmi territoriali negoziati<sup>12</sup>.

Per interventi particolarmente complessi si è voluto prevedere che gli organismi bilaterali, territoriali o nazionali potessero fornire assistenza tecnica e consulenza per l'elaborazione e la gestione dei progetti esecutivi.

---

<sup>12</sup> Secondo quanto previsto dall'Accordo per il lavoro del settembre 1996 e dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione del 1998.

### **LA SITUAZIONE E GLI ORIENTAMENTI IN ESSERE**

A poco meno di 10 anni dall'approvazione della L.236 e nonostante l'intensa produzione di norme, decreti, accordi tra le parti, un sistema nazionale della formazione continua non è ancora costruito.

Il regolamento attuativo della L.196/97 viene bloccato in seguito al ricorso della Corte dei Conti presso la Corte Costituzionale, e la Conferenza Stato Regioni rinvia il progetto.

L'esecuzione delle norme contenute nella legge 196, nell'attribuire un ruolo forte delle parti sociali nel promuovere e progettare le azioni formative - come previsto in attuazione al progetto della Fondazione - è giudicata lesiva della competenza esclusiva delle Regioni in materia dei formazione professionale.

La recente riforma del titolo V della Costituzione dà conferma della centralità del ruolo degli Enti locali (Regioni e Province) ai quali sono demandate le competenze in materia di educazione e istruzione professionale.

L'articolo 118 della finanziaria 2001, la L. 388/2000, ha autorizzato l'istituzione dei “fondi paritetici interprofessionali nazionali”, ... sulla base di accordi interconfederali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative a livello nazionale” ... “I fondi finanziano piani formativi aziendali, territoriali o settoriali concordati tra le parti sociali, nella misura del 100% del progetto nelle aree depresse e nella misura del 50% nelle altre aree”<sup>13</sup>.

I fondi possono essere articolati regionalmente o territorialmente.

Con l'approvazione della legge finanziaria per l'anno 2001, si attua la destinazione progressiva delle risorse agli interventi di formazione dei lavoratori nell'ambito dei piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali e finanziati attraverso la destinazione del contributo dello 0,30 del monte salari ai Fondi interprofessionali.

L'articolo 18 della legge finanziaria prevede tuttavia che le imprese possano optare tra il mantenimento degli obblighi nei confronti del Fondo per la formazione, come previsto dalla legge 236/93 (art.98).

---

<sup>13</sup> Legge finanziaria 2001, articolo 118.

Si viene così a delineare un nuovo assetto del sistema di formazione continua, in cui confluiscono gli interventi realizzati attraverso l'utilizzo dei Fondi bilaterali per l'attuazione dei piani formativi insieme alle risorse di programmazione nazionale del Fondo Sociale Europeo, andando progressivamente a sostituire le disposizioni previste dalla L. 236/93.

Ad oggi, la riflessione sulla formazione continua va a confluire nelle più ampi dibattiti istituzionali in materia di mercato del lavoro.

Le sorti del sistema nazionale di formazione continua restano vincolate agli orientamenti politici in materia di formazione e lavoro che l'Unione Europea rivolge all'Italia, in attuazione agli obiettivi previsti dalla strategia di Lussemburgo. La strada per avvicinare l'obiettivo europeo di un tasso di occupazione attorno al 70% entro il 2010, con il quale si realizza una condizione di largo impiego del capitale umano, è ancora tortuosa.

Nell'ottobre 2001 il Governo propone il *Libro Bianco sul mercato del Lavoro in Italia*, documento di analisi e orientamenti “orientato alla promozione di una società attiva, ove maggiori siano le possibilità di occupazione per tutti, migliore sia la qualità complessiva dei lavori, più moderne le regole che presiedono all'organizzazione dei rapporti e dei mercati del lavoro”<sup>14</sup>.

Le misure sono proposte con la finalità di rimuovere quei fattori che riducono l'intensità occupazionale, (attraverso l'attivazione di politiche di riduzione degli oneri fiscali e dei contributi che gravano sul lavoro, l'attuazione della riforma del sistema previdenziale) e nel contempo migliorare la qualità del sistema formativo, dove la formazione permanente è uno degli aspetti che presenta maggiori lacune.

L'obiettivo è quello di integrare le fasi in cui si sviluppa il processo di apprendimento, nelle diverse fasi di formazione scolastica, qualificazione professionale, attività lavorativa, sia per i giovani, sia per i lavoratori occupati. “In un economia che richiede continui adattamenti delle conoscenze, la formazione continua riveste un ruolo di primo piano”<sup>15</sup>. Compito degli attori del sistema è quello di sviluppare una migliore conoscenza dei fabbisogni professionali espressi dal mondo della produzione, attraverso la raccolta e l'analisi delle informazioni sui fabbisogni professionali e formativi.

---

<sup>14</sup> Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia – Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità. Cfr. Presentazione

<sup>15</sup> Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia – Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità, pg. 25

Le proposte avanzate dal *Libro Bianco* per migliorare la qualità del sistema formativo, prevedono:

- ⇒ il riordino dei contratti con finalità formative, 1997 (il contratto di apprendistato e il contratto di formazione e lavoro), in attuazione alla legge 196, ai fini di adeguare la tipologia e il livello di formazione prevista da questi contratti alle esigenze del mercato del lavoro, “approfondendo gli aspetti della quantità e della qualità della formazione esterna e interna ai luoghi di lavoro, anche in considerazione delle sollecitazioni che a tale riguardo provengono dall’Unione Europea”<sup>16</sup>;
- ⇒ il sostegno alla domanda di formazione continua espressa dalle imprese introducendo incentivi fiscali per i lavoratori, norme volte a detassare gli investimenti in capitale umano, bonus ai lavoratori e alle famiglie, da utilizzare per compere servizi di formazione presso strutture private o convenzionate. Questo sostegno riqualifica l’offerta di formazione sulla base di impulsi competitivi. La formazione è importante quanto l’innovazione come fattore di crescita economica”.<sup>17</sup> Il finanziamento della formazione da parte del settore pubblico è posto sullo stesso ordine di importanza del finanziamento ai processi di innovazione. Come si ricorre all’utilizzo di risorse pubbliche per finanziare l’innovazione, altrettanto si deve fare per la formazione continua, sostenendone la domanda.

Tuttavia, il *Libro bianco* ribadisce che “il problema di un’adeguata informazione e della qualità dell’offerta formativa deve essere risolto, oltre che con l’azione dal lato della domanda, anche con l’intervento pubblico di indirizzo e a garanzia del rispetto di standard minimi di formazione.

Le recenti innovazioni legislative introdotte dalla legge 848 “Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro”, all’art. 2, introducono disposizioni in merito alla revisione e alla razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo, in “attuazione degli obiettivi e rispetto dei criteri ...previsti dalla legge 196”<sup>18</sup>.

---

<sup>16</sup> Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia – Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità, pag. 51. Le sollecitazioni che provengono dall’Unione Europea sottolineano la portata dell’apprendimento non formale (che si svolge al di fuori delle principali strutture d’istruzione e di formazione e, di solito, non porta a certificati ufficiali; è dispensato sul luogo di lavoro o nel quadro di attività di organizzazioni o gruppi della società civile) e dell’apprendimento informale (contrariamente all’apprendimento formale e non formale, esso non è necessariamente intenzionale e può pertanto non essere riconosciuto, a volte dagli stessi interessati, come apporto alle sue conoscenze e competenze).

<sup>17</sup> Libro bianco, pag. 25

<sup>18</sup> Articolo 2 “Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro nel disegno di legge “Atto Senato n° 848 – bis. Punto 1b. “Il Governo è delegato ad adottare...la revisione e la razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo, nel rispetto dei seguenti principi...così da valorizzare l’attività formativa svolta in azienda, confermando l’apprendistato come strumento formativo anche nella prospettiva di

Il ruolo degli enti bilaterali acquista maggiore visibilità. Secondo i recenti sviluppi introdotti con la legge 848 ad essi sono attribuiti compiti in materia di certificazione del rapporto di lavoro.<sup>19</sup>

La riforma del capitolo 5° della Costituzione e la delega alle Regioni e alle Province autonome in materia di istruzione professionale e lavoro, demanda agli Enti locali l'attuazione dei compiti di sviluppo del mercato del lavoro locale.

L'insieme delle norme e degli orientamenti espressi in questi anni definiscono un quadro generale in cui l'obiettivo principale sembra essere la costruzione di condizioni tali da permettere che un numero sempre più elevato di lavoratori possa partecipare a corsi di aggiornamento, qualificazione, riqualificazione.

Tale obiettivo viene raggiunto attraverso l'utilizzo dell'insieme dei dispositivi previsti per la formazione continua:

- ⇒ i Fondi interprofessionali gestiti dalle Parti Sociali per i settori economici dell'industria, dell'agricoltura, dell'artigianato e del terziario,<sup>20</sup> che vanno a finanziare i piani formativi aziendali, territoriali e settoriali,
- ⇒ l'accesso alla formazione continua su base individuale previsto dalla L.236/93 e dal Fondo Sociale Europeo.

---

una formazione superiore in alternanza tale da garantire il raccordo tra i sistemi della istruzione e della formazione, nonché il passaggio da un sistema all'altro ...

<sup>19</sup> Articolo 5 “Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro nel disegno di legge “Atto Senato n° 848 –bis”. Tuttavia, l'articolo al punto 1<sup>a</sup> richiama il “Carattere volontario e sperimentale della procedura di certificazione del rapporto di lavoro.

<sup>20</sup> A oggi i fondi attivi sono:

- il Fondo per il settore artigiano
- il Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua nel settore terziario, assicurativo e credito e trasporti
- il Fondo per il settore cooperativistico
- il Fondo per il settore delle pmi
- il Fondo per il settore industria



A questi dispositivi, oggetto delle regolazioni legislative più recenti, si accompagna la più tradizionale realizzazione degli interventi formativi attraverso l'utilizzo dei finanziamenti delle Regioni e Province autonome e del FSE, erogati da strutture pubbliche o comunque accreditate, attraverso i “cataloghi” della formazione.

### **RIFLESSIONI CONCLUSIVE**

Negli ultimi anni la formazione professionale e la formazione continua nello specifico sono state al centro dell’elaborazione di orientamenti politici e della traduzione di questi in norme.

A conclusione di questo ciclo che dura ormai da un decennio, in cui molto è stato dibattuto e molto è stato prodotto in termini di leggi, norme, circolari, è possibile ravvisare i tratti di una condizione nuova per la formazione continua che oggi dispone di un apparato di norme e di risorse che rendono possibile la realizzazione di tipologie di intervento molto diverse.

Visto dalla parte dei lavoratori, lo scenario riguardante l’offerta può presentarsi con due profili assai diversi tra loro: da un lato un’opportunità di formazione fortemente strutturata, collocata all’interno di piano-programmi aziendali o territoriali, concordati tra le parti sociali, che definiscono l’ambito e gli obiettivi della crescita professionale delle persone coinvolte, dall’altra un’opportunità di formazione fortemente de-strutturata, caratterizzata dalla “libera scelta” delle persone di fronte alle offerte dei diversi cataloghi, offerte acquistabili anche attraverso il sostegno finanziario espresso dai voucher.

Il problema che si pone e che il lavoro politico-legislativo non ha risolto è quello che si può definire della “struttura” dell’offerta formativa che non rientra nei piani- programmi aziendali o settoriali.

La rilevanza di questi aspetti è data dal fatto che quest’ultimo tipo di offerta, per la struttura produttiva prevalente nel nostro Paese, fatta di piccole e piccolissime imprese, e per la flessibilità che caratterizza il mercato del lavoro, non può che riguardare una quota limitata di lavoratori e comunque quelli che già sono collocati in contesti di maggior stabilità sul piano professionale.



Se un lavoratore collocato in un' impresa che pianifica e realizza un intervento formativo concordato tra azienda e sindacati trova lì definita una ipotesi di sviluppo professionale che lo riguarda, conosce cioè quale è il “domani” della sua professionalità così come è attesa dal sistema di appartenenza, un lavoratore che si trova in un'azienda piccola o piccolissima o che comunque è estranea a questi processi, o un lavoratore che ha lavorato in ambiti diversi con scarsa consapevolezza delle proprie skill e della loro spendibilità, come può costruire il disegno del proprio “domani” professionale, guidato da che cosa, con quale supporto alla selezione delle opportunità formative?

In altri termini, e per tornare all'ambito di questo progetto, qual è la configurazione dell'offerta formativa più utile a questo lavoratore?

Ciò che va affrontato quindi e che le norme non hanno a oggi risolto è proprio il problema della struttura di un offerta formativa che si fondi su ipotesi di sistemi professionali in cui le persone possano riconoscersi e sulla base della quale possano progettare il proprio sviluppo professionale.

L'intensa produzione politico-legislativa degli ultimi anni ha costruito senz'altro una condizione facilitante lo sviluppo della formazione continua così come l'Unione Europea ha sempre sollecitato.

Questa produzione ha lasciato comunque alcuni “vuoti” di proposizione su cui è possibile ed auspicabile oggi l'intervento di soggetti quali le Regioni e le Province autonome, a cui la riforma costituzionale affida il compito della programmazione degli interventi in questo campo, e le rappresentanze dei lavoratori.

## **FORMAZIONE CONTINUA E CONTRATTI DI LAVORO**

La formazione, quando è per adulti occupati “dipendenti”, si rivolge a lavoratori il cui rapporto di lavoro è regolato dai contratti di lavoro di categoria.

I contratti di lavoro sono quindi una delle componenti dello scenario da considerare al fine di comprendere e progettare la formazione per i lavoratori.

All'interno di questo documento i contratti di lavoro vengono osservati con focalizzazione ai contenuti formativi (modalità di gestione delle prassi formative per i lavoratori nei rispettivi settori) e alla disciplina dell'apprendistato.

Si assume la prospettiva che:

- ⇒ i contratti rappresentano una componente di riferimento ai fini della definizione di un sistema complessivo di offerta di formazione continua. In quelli esaminati si esplicita infatti l'importanza della formazione e si definiscono gli organismi che, a vario livello, dovrebbero supportare il processo di programmazione e realizzazione della formazione;
- ⇒ i contratti esplicitano e normano le relazioni tra le categorie dei lavoratori e le rispettive mansioni, nonché i requisiti della formazione per ciascuna categoria e livello di inquadramento. Ciò avviene in riferimento ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato, ma ciò che si ritiene significativo ai fini della riflessione posta in questo documento è la “logica di relazione” tra mansioni e formazione che i contratti contengono.

In materia di **formazione continua** e aggiornamento dei lavoratori i contratti regolamentano:

- ⇒ i permessi retribuiti accordati per motivi di studio ai lavoratori che abbiano superato il periodo di prova, per la frequenza a corsi di alfabetizzazione degli adulti e per il conseguimento dell'obbligo scolastico. Il monte ore dei permessi è di durata variabile: da 250 per il settore meccanico a 150 per il settore del commercio, nell'arco di un periodo di tre anni;
- ⇒ i permessi retribuiti di 120 ore (a carico del monte ore triennale) per la frequenza a corsi di studio correlati all'attività dell'azienda, finalizzati a migliorare la preparazione professionale specifica frequentano corsi di studio.

In materia di **apprendistato**, i contratti esaminati assumono le indicazioni dell'Accordo per il Lavoro del 1996 e ne realizzano le finalità e gli indirizzi in materia di relazioni sindacali.

Tra le disposizioni previste dalla legislazione nazionale in materia di apprendistato, (aggiornata in seguito all'introduzione della L 196/97) cui riteniamo opportuno fare riferimento ai fini di focalizzare le riflessioni sulla formazione continua, rientrano le seguenti:

- ⇒ le attività formative svolte dagli apprendisti presso gli Istituti di formazione o gli Enti bilaterali, sono cumulabili ai fini dell'assolvimento dell'obbligo formativo;
- ⇒ i moduli formativi per la formazione in impresa sono elaborati dalla Commissione per apprendisti istituita dalle parti stipulanti il CCNL;
- ⇒ in caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza il datore di lavoro è tenuto a rilasciare all'apprendista una apposita certificazione che attesti il periodo di tirocinio compiuto, le ore e le modalità di formazione teorico-pratica effettuata, la qualifica professionale e il relativo livello di professionalità oggetto dell'apprendistato;
- ⇒ la formazione teorica può essere svolta sia presso le imprese che presso strutture esterne pubbliche o private individuate dalle Commissioni paritetiche territoriali. Le ore dedicate alla formazione pratica, svolte con la modalità dell'affiancamento, si attuano invece all'interno dell'azienda.

Le disposizioni specifiche ai settori sono regolate dai rispettivi contratti nazionali.

Di seguito vengono illustrati i contratti collettivi nazionali relativamente a 3 settori produttivi e al pubblico impiego:

- ⇒ il settore metalmeccanico - CCNL "Addetti all'industria metalmeccanica privata e all'installazione di impianti" del giugno 1999;
- ⇒ il settore commercio, relativamente all' "Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi" del settembre 1999;
- ⇒ il settore chimico - CCNL "Addetti alle industrie chimica, chimico farmaceutica, fibre chimiche, settori ceramica e abrasivi, detergenza, dielettrici, dattilografici, elettrodi di carbone".
- ⇒ CCNL 1998-2001 del comparto delle regioni e delle autonomie locali.

## **CONTRATTO "METALMECCANICO"**

Il contratto, siglato da Federmeccanica, Assistal, Federazione Italiana Metalmeccanici (FIM), Federazione impiegati e operai metallurgici (FIOM), Unione Italiana Lavoratori Metalmeccanici (UILM), si applica ai settori siderurgico, autoavio, elettromeccanico ed elettronico, meccanica generale, fonderia di 2° fusione, cantieristico.

Il contratto, "riconosce la formazione professionale quale strumento per la valorizzazione delle risorse umane per l'incremento della competitività delle imprese".

Pertanto le parti si impegnano a "realizzare congiuntamente iniziative che si configurano come efficaci ed efficienti modalità di accesso di tipo settoriale alle opportunità offerte dal sistema formativo"<sup>21</sup>.

Il contratto individua e descrive l'insieme degli **Organismi paritetici** impegnati nella definizione delle politiche formative di settore.

Si tratta dell' "Osservatorio paritetico nazionale", articolato in aree tematiche e di cui sono previste la costituzione anche a livello territoriale e aziendale; la "Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato", che sviluppa iniziative formative specifiche operando in collegamento con l'organismo bilaterale nazionale per la formazione e con gli organismi paritetici regionali; le "Commissioni territoriali sulla formazione professionale e sull'apprendistato"; le "Commissioni aziendali" incaricate di esaminare le specifiche esigenze formative.

**La disciplina dell'apprendistato** prevede che l'apprendista del settore venga adibito a lavorazioni ricomprensibili nella declaratoria relativa alla 3° categoria<sup>22</sup>.

Per gli apprendisti in possesso del diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale, del diploma di scuola media superiore o di un attestato di qualifica professionale inerenti la professionalità da acquisire, la durata del tirocinio formativo è fissata a 24 mesi per il 1° livello di professionalità, a 36 relativamente al secondo<sup>23</sup>.

<sup>21</sup> Cfr. CCNL "Addetti all'industria metalmeccanica privata e all'installazione di impianti" del giugno 1999.

<sup>22</sup> Rientrano nella terza categoria i "lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro". Cfr. contratto collettivo nazionale - settore metalmeccanico.

<sup>23</sup> Il primo livello di professionalità comprende le professionalità definite dalla declaratoria relativa alla 3° categoria, mentre il secondo livello quelle definiti dalla declaratorio relativa alla 4° categoria. Appartengono a



Il contratto, a completamento dell'addestramento, destina 160 ore annue retribuite alla formazione teorico pratica e 40 ore retribuite per l'insegnamento pratico, all'interno dell'orario complessivo di lavoro.

---

questa categoria "i lavoratori qualificati che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro e all'interpretazione del disegno conseguite in istituti professionali o mediante istruzione equivalente, ovvero particolari capacità e abilità conseguite mediante il necessario tirocinio". Cfr. contratto collettivo nazionale - settore metalmeccanico.



## **CONTRATTO DEL “COMMERCIO”**

Il contratto, siglato da Confcommercio, Filcams-cgil, Fisascat-cisl, Uiltucs-uil, e Confesercenti<sup>24</sup>, trova la sua applicazione nelle seguenti categorie: servizi d'informatica, servizi alle imprese e alle organizzazioni, ricerche di mercato, noleggio e vendita di audiovisivi.

Il contratto prevede misure di *formazione continua e aggiornamento* rivolti a lavoratori inseriti nella categoria dei quadri, "anche attraverso l'attivazione di progetti collegati a programmi europei".

Il lavoratore dispone della possibilità di scegliere tra i programmi formativi individuati dall'azienda e le attività formative scelte autonomamente, (in questo secondo caso detraibili dal monte ferie individuale).

Anche nel contratto del Commercio la funzione prevista per gli **Organismi paritetici** è quella di indirizzo delle politiche formative: l' Ente bilaterale nazionale per il terziario, promuove, progetta e gestisce iniziative di formazione e riqualificazione professionale per il tramite dell' Osservatorio nazionale, lo "strumento dell'Ente bilaterale nazionale del terziario per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale<sup>25</sup>".

Gli osservatori territoriali svolgono, a livello locale, analoghe funzioni, tra cui la promozione di convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi e la gestione dell'apprendistato. Il contratto prevede la destinazione di un contributo in favore dell'Ente bilaterale territoriale pari allo 0,10% a carico dell'azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore.

---

<sup>24</sup> Confesercenti sigla la stessa ipotesi di accordo con la dichiarazione aggiuntiva di impegno a istituire l'Ente bilaterale nazionale entro il 30 ottobre 1999 e a "rimuovere gli ostacoli che fino a oggi hanno impedito la costituzione di queste strutture a livello territoriale".

<sup>25</sup> Cfr. Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi" del settembre 1999.

Le parti si sono impegnate a realizzare un progetto pilota per la sperimentazione dei nuovi modelli formativi dell'**apprendistato**:

- ⇒ l'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel secondo, terzo, quarto e quinto livello<sup>26</sup> della classificazione del personale;
- ⇒ l'adeguamento del nuovo contratto prevede che le ore di insegnamento teorico dell'apprendista, per le quali il datore di lavoro concedeva in passato un permesso di un massimo di 3 ore la settimana per un periodo fino a 8 mesi l'anno, siano comprese nel normale orario di lavoro;
- ⇒ "l'impegno formativo dell'apprendista è correlato sulla base del livello della qualifica professionale, della mansione da conseguire e del titolo" <sup>27</sup>;
- ⇒ i contenuti delle attività formative, elaborati dalle parti sindacali nazionali, si articolano in "contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante", da predisporre per "gruppi di profili omogenei alla categoria". Il D.M. 20.5.99 individua gli obiettivi formativi e li articola in 4 aree di contenuti: a) competenze relazionali, b) organizzazione ed economia, c) disciplina del rapporto di lavoro, d) sicurezza sul lavoro. L'Ente bilaterale nazionale del terziario ha istituito la commissione per la definizione dei contenuti dell'attività formativa degli apprendisti;
- ⇒ la durata del periodo di apprendistato varia da 36 a 12 mesi, a seconda del livello di inquadramento dell'apprendista<sup>28</sup>.

---

<sup>26</sup> Ad esclusione di specifiche figure nel 2° e 5° livello.

<sup>27</sup> Rispettivamente: 120h per apprendisti con diploma di scuola dell'obbligo, 100 h per apprendisti con attestato di qualifica professionale, 80h per apprendisti con diploma di scuola media superiore, 60 per apprendisti sia con diploma universitario, sia con diploma di laurea.

<sup>28</sup> Per lavoratori inquadrati nel 2°, 3° e 4° livello è fissata a 36 mesi, per lavoratori nel 5° livello a 24 mesi, per lavoratori nel 6° livello a 12 mesi.



## **CONTRATTO “CHIMICO-FARMACEUTICO”**

Il contratto è siglato da: Federchimica, Farmindustria, Filcea-Cgil, Flerica-Cisl, Uilcer-Uil.

Le parti convengono di consolidare e sviluppare l'attività degli **Organismi paritetici**, in particolare, dell'Osservatorio nazionale, articolato in distinte sezioni tematiche. Nella sezione tematica dedicata alla formazione vengono formulati gli indirizzi in materia di a) aggiornamento professionale dei lavoratori connesso allo sviluppo della cultura d'impresa, b) opportunità di porre i lavoratori in condizione di rispondere più efficacemente alle esigenze imposte dalla innovazione tecnologica e organizzativa.

Nell'ambito degli indirizzi formulati dall'Osservatorio nazionale, è prevista la possibilità di realizzare i *piani formativi aziendali*.

Gli elementi dell'accordo che definisce i piani formativi sono:

- ⇒ l'utilizzo di finanziamenti pubblici (nazionali, comunitarie) in grado di coprire almeno il 50% dei costi,
- ⇒ la partecipazione paritetica delle imprese e dei lavoratori ai costi di frequenza residui attraverso la rinuncia, da parte dei lavoratori, al godimento di corrispettivi spettanti per compensazioni di orario, ferie o altri istituti contrattuali,
- ⇒ la compatibilità con la normale attività produttiva, in caso di coincidenza con l'orario di lavoro e i limiti di partecipazione contemporanea alle attività formative (non sarà superiore al 15% dei lavoratori in organico).

Nel 1999 la *Sezione formazione* dell'Osservatorio Nazionale del CCNL avvia i lavori di formulazione degli indirizzi formativi di settore, alla quale è seguito un progetto sperimentale per la Formazione continua nell'industria Chimico-Farmaceutica che intende proporsi come mezzo utile al fine di migliorare e diffondere l'applicazione della normativa contrattuale.

La durata del periodo dell'**apprendistato**, e il relativo l'impegno formativo esterno, sono correlati al profilo professionale da conseguire e al titolo di istruzione in possesso dell'apprendista.



Variano da un minimo di 20 mesi (con 60 ore annue di formazione esterna), a un massimo di 4 anni (con 120 ore annue di formazione esterna).

I moduli formativi sono predisposti per gruppi di profili omogenei. Sono a carattere generale e a carattere professionalizzante, di durata variabile a seconda del titolo di istruzione dell'apprendista e del profilo professionale da conseguire. Il trattamento retributivo è fissato sulla base del minimo contrattuale previsto per la categoria in cui l'apprendista è inquadrato, e varia in relazione alla durata dell'apprendistato.



## **CONTRATTO “PERSONALE DEL COMPARTO DELLE REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI”**

Il contratto, è siglato da: l'ARAN, dalle organizzazioni sindacali Cgil-Fp, Fist-Cisl, Camere di Commercio-Polizia municipale, Coordinamento Sindacale Autonomo, Federazione Nazionale E.L.I., dalle Confederazioni Sindacali Cgil, Cisl, Uil, Confsal, Cisal, Ugl. Si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale.

L'aggiornamento professionale è finalizzato a "assicurare il costante adeguamento delle competenze, favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata professionalità e ad orientare i percorsi di carriera di tutto il personale".

I programmi delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale sono regolati dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente.

Ciascun Ente destina annualmente una quota parte di risorse per la realizzazione di progetti che migliorino il livello di efficienza e efficacia degli enti e delle amministrazioni nonché la qualità dei servizi istituzionali.

Il protocollo stabilisce che, nel periodo 1998-2001 venga destinata alla formazione almeno la quota dell'1% della spesa complessiva del personale. Tale quota viene ricavata attraverso l'incremento dei finanziamenti già esistenti da destinare alla formazione, attraverso l'ottimizzazione delle risorse comunitarie e attraverso il reinvestimento di una quota delle risorse rese disponibili dai processi di riorganizzazione e di modernizzazione.



### **RIFLESSIONI CONCLUSIVE**

I contratti di lavoro esaminati non sembrano costituire un riferimento significativo per lo sviluppo della formazione continua dei lavoratori.

Con la sola eccezione del contratto per il personale delle Regioni e delle Autonomie Locali infatti, nessun contratto stabilisce obiettivi dimensionali e risorse per la formazione dei lavoratori, limitandosi ad indicarne la rilevanza e il processo di individuazione dei bisogni formativi che ne dovrebbe guidare l'attuazione.

Ancora più lontano dall'universo contrattuale è il tema della certificazione delle competenze, tema difficilmente affrontabile nel contesto di contratti improntati dalla connessione diretta tra mansioni (e, più o meno implicitamente, competenze per esercitarle) e livelli di inquadramento.

Se l'approfondimento di questo problema esula dalle finalità di questo lavoro, non si può non sottolineare come costituisca un limite ad uno sviluppo vero –consistente –diffuso della formazione continua una prassi di contrattazione tra le parti in cui questa formazione è ancorata alle secche dei propositi e delle “cornici” dei processi di analisi dei fabbisogni.



## **LA FORMAZIONE CONTINUA NELLA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO**

Quanto a Bolzano si realizza, pur collocandosi in scenari delineati dal contesto nazionale ed europeo, è l'esito di specifiche programmazioni che si effettuano a livello locale e che tengono conto sia delle norme vigenti e delle risorse relative, sia della struttura dell'offerta che si è venuta negli anni delineando, sia della domanda presente, e cioè delle caratteristiche dell'utenza e dei bisogni che esprime.

### **RIFERIMENTI LEGISLATIVI E PROGRAMMATICI**

Il primo piano pluriennale per la formazione professionale in Alto Adige, definisce la formazione continua come:

*la continuazione o la ripresa di un apprendimento organizzato dopo la conclusione di una prima fase formativa più o meno ampia... con la finalità di approfondire o ampliare conoscenze, capacità, idee e/o comportamenti sulla base di una professione appresa o esercitata...piuttosto che l'insieme di quelle forme non strettamente professionali che si sviluppano nella formazione degli adulti che si possono definire con l'espressione inglese continuous education<sup>29</sup>.*

Le indicazioni fornite dal Primo piano pluriennale per la formazione professionale in Alto Adige 1996-1998 in materia di politiche di mercato nella formazione continua pongono, tra gli obiettivi di sviluppo del sistema quello di "predisporre offerte di formazione professionale continua certificabili ed a qualità assicurata nell'ambito dei corsi brevi o altre misure ad hoc, ai fini della valorizzazione economica e professionale" dei lavoratori<sup>30</sup>.

---

<sup>29</sup> Primo piano pluriennale per la formazione professionale in Alto Adige 1996-1998, II.31.

<sup>30</sup> Primo piano pluriennale per la formazione professionale in Alto Adige 1996-1998, II.59.

Le azioni formative che rientrano in questo ambito vengono realizzate attraverso finanziamenti previsti da:

- ⇒ la legge provinciale n. 29/77,
- ⇒ la legge nazionale n.236/93,
- ⇒ il FSE, per attività che rientrano in particolare nell'ambito della misura 4 (Asse C) "formazione permanente" e della misura 1 (Asse D) "Sviluppo della formazione continua, della flessibilità del MdL e della competitività delle imprese pubbliche e private con priorità alle PMI".

Mentre la legge 236/93 viene utilizzata in maniera prioritaria per l'attivazione di iniziative di formazione continua promosse dalle aziende e attivate al loro interno, la L.P. 29/77 "Corsi di formazione professionale di breve durata" stabilisce le modalità e le procedure di attuazione dei corsi di formazione professionale per lavoratori occupati della durata massima di 500 ore.

La stessa legge prevede che gli Enti erogatori dell'intervento formativo siano enti/società pubblici o privati aventi fra le finalità statutarie la formazione professionale, Università ed Istituti Scolastici con sede nel territorio comunitario o extra comunitario.

Secondo i principi espressi nella L.P. n° 40/92 "Ordinamento della formazione professionale", "La Provincia autonoma di Bolzano promuove la formazione e l'elevazione professionale al fine di favorire la produzione e l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, ..., di accrescere la competitività del sistema economico provinciale e di facilitare la partecipazione attiva dei lavoratori alla vita sociale"..."Le iniziative di formazione professionale costituiscono un servizio di interesse pubblico inteso ad assicurare un sistema di interventi formativi rivolti al primo inserimento, alla qualificazione, alla riqualificazione, alla specializzazione, all'aggiornamento e al perfezionamento dei lavoratori, in un quadro di formazione permanente"<sup>31</sup>.

---

<sup>31</sup> Legge Provinciale 12 novembre 1992, n° 40 Ordinamento della formazione professionale.

Il sistema formativo provinciale prevede l'attivazione di interventi di formazione professionale che sono classificati in:

- ⇒ azioni di formazione e di orientamento al lavoro;
- ⇒ azioni di formazione sul lavoro, tra le quali rientra la formazione prevista dagli accordi contrattuali, formazione ai fini dell'aggiornamento e della specializzazione, corsi di perfezionamento, riqualificazione e riconversione professionale;

Sono riconducibili a questa classificazione, inoltre:

- ⇒ corsi di preparazione agli esami per l'abilitazione all'esercizio delle professioni ed ai concorsi pubblici;
- ⇒ azioni di formazione e di cooperazione con l'impresa.

Il programma operativo Provinciale dell'ob.3 del FSE per 2000/2006 identifica i seguenti obiettivi qui riportati in termini generali<sup>32</sup> :

... “ rafforzamento delle competenze di base, trasversali e tecnico-professionali generali ... degli adulti. ... sostenere l'acquisizione di saperi che consentano a questa fascia di popolazione attiva di non essere esclusa a seguito dei processi di ristrutturazione tecnologico-produttiva attualmente in atto”(misura C.4).

(nell'ambito della Formazione continua) “...migliorare l'occupabilità dei lavoratori stagionali, promuovere l'utilizzo delle forme contrattuali disponibili per la realizzazione di attività individuali di formazione, sperimentare interventi di job rotation e job sharing, promuovere l'aggiornamento dei lavoratori nelle PMI e nel settore pubblico allargato, sostenere l'aggiornamento e la riqualificazione dei lavoratori autonomi” (misura D1).

In sintesi, diversi riferimenti normativi e programmatici definiscono un quadro caratterizzato da possibilità ampie di intervento finanziabili con il contributo di risorse pubbliche.

Attraverso tali risorse è possibile oggi a Bolzano dare risposta a tipologie di utenti e bisogni assai diversificate.

---

<sup>32</sup> Nel documento citato gli obiettivi generali si articolano poi in obiettivi specifici e individuano le relative “misure” attraverso cui gli obiettivi possono essere raggiunti.



Diversi sono i problemi che si pongono: la lettura dei bisogni, la produzione di un sistema d'offerta formativa articolato quanto è il sistema della domanda, la definizione del ruolo dei soggetti attuatori per evitare le sovrapposizioni da un lato nonché i “vuoti” di offerta dall'altro.

### **L'OFFERTA FORMATIVA**

L'offerta di formazione professionale rivolta ad adulti occupati viene realizzata, in provincia di Bolzano, da soggetti diversi e in particolare da strutture della Provincia, da enti di emanazione delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali e da istituzioni pubbliche far le quali la Camera di Commercio.

L'attività formativa promossa dal “Servizio formazione continua sul lavoro” della Provincia fa riferimento ai corsi di formazione professionale di breve durata<sup>33</sup> progettati e organizzati sia su committenza diretta delle imprese che, in misura maggiore, sulla base di un “catalogo” all'interno del quale il singolo lavoratore (a volte anche con indicazione dell'azienda di appartenenza) sceglie l'intervento che ritiene più confacente ai propri bisogni.

Queste attività formative si svolgono presso i centri di formazione professionale operanti sul territorio provinciale:

- ⇒ la Scuola per l'Agricoltura a Vadena,
- ⇒ la Scuola per l'Industria e l'Artigianato a Bolzano
- ⇒ la Scuola professionale per il commercio, turismo e servizi a Bolzano
- ⇒ i Centri di formazione professionale in lingua italiana di Merano, Bressanone, Brunico, Dobbiaco, Predaces e Vipiteno.

Un apposito catalogo a pubblicazione semestrale, a cura del “Servizio formazione continua sul lavoro”, costituisce lo strumento informativo adottato per illustrare e promuovere l'offerta formativa nel complesso.

---

<sup>33</sup> Cfr. L.P. 29 del 1977



L'offerta formativa è articolata in 6 distinti settori:

1. Agricoltura;
2. Industria e Artigianato;
3. Commercio, Turismo e Servizi;
4. Settore Turistico - Alberghiero;
5. Professioni sociali;
6. Sicurezza e ambiente.

Ciascuno dei settori contiene un insieme di corsi su specifici argomenti. Due dei sei settori sono a loro volta articolati in sottosettori: il settore Commercio, Turismo e Servizi (con i sottosettori: Informatica e Programmazione e Commercio turismo e servizi) e il settore Sicurezza e Ambiente (con i settori Sicurezza sul lavoro, e sicurezza e ambiente: abilitazioni).

All'interno dei settori i corsi si articolano sulla base di:

- ⇒ requisiti di accesso dei partecipanti (livello di competenza: ad es, percorsi formativi introduttivi / di base / di livello avanzato; necessità o meno di una precedente esperienza lavorativa nel settore)
- ⇒ settori-aree-professioni-processi di riferimento
- ⇒ tecniche-tecnologie (es. Autocad), temi-argomenti specifici

All'interno di ciascun settore i corsi sono presenti in numero variabile e sono riportati in elenco per ordine di complessità/specificità degli argomenti trattati.

Nell'ambito dell'informatica l'offerta formativa prevede corsi su una medesima tematica articolati a differenti livelli di complessità (es. corso word livello 1, corso word livello 2); per l'accesso ai corsi di livello superiore è consigliabile la frequenza al corso di livello base. Il catalogo individua altresì le modalità di collegamento tra i singoli corsi, al fine di consentire al discente la possibilità di costruire un percorso formativo personalizzato sulla base delle sue esigenze; sono stati inoltre predisposti corsi di preparazione agli esami ECDL e per la certificazione MOUS (microsoft office user specialist).

Il settore della sicurezza, salute e igiene del lavoro si caratterizza per una offerta formativa articolata in percorsi differenziati, concordati in base alle caratteristiche professionali dei discenti e finalizzati ad acquisire competenze certificate. I percorsi sono strutturati in moduli formativi autoconsistenti, componibili nel rispetto delle disposizioni di legge in materia.

Entrambe questi settori si prestano alla composizione di una offerta formativa personalizzata, a seconda dei livelli di competenza in entrata e del livello di arrivo.

Le ripartizioni provinciali per la Formazione Professionale predispongono gli opportuni momenti di verifica dell'andamento delle attività formative.

Quanto alla programmazione dell'offerta, scuole e centri adottano criteri differenti in funzione della specificità del settore in cui intervengono.

Criteri prevalenti risultano comunque essere l'andamento delle iniziative nelle programmazioni precedenti e le richieste provenienti dall'utenza, sia espresse attraverso domande dirette che rilevate attraverso contatti informali.

A livello provinciale, i dati evidenziano che la domanda di formazione continua è sensibilmente più elevata da parte dei quadri direttivi<sup>34</sup>: la loro partecipazione alla formazione continua si attesta al 48%, contro il 5% da parte degli operai qualificati. Ad un livello di qualificazione primaria elevata corrisponde una forte domanda di qualificazione integrativa. "Perciò la formazione continua in futuro va strutturata soprattutto in modo da consentirne l'utilizzo anche da parte dei meno qualificati, affinché...le esistenti differenze formative possano essere sostanzialmente ridotte, anziché approfondite"<sup>35</sup>.

Le indicazioni di alcuni degli operatori intervistati in merito agli sviluppi del sistema pubblico di offerta formativa per il territorio provinciale, vanno nella direzione di rafforzare la formazione "di base" consolidando l'offerta esistente, rendendola flessibile attraverso un formato modulare, che garantisca l'accesso alla formazione da parte di tutte le fasce di lavoratori e la possibilità di aggiornamento costante nel tempo in base ai fabbisogni personali individuati.

L'offerta pubblica di formazione è l'unico settore di offerta formativa sul territorio che arriva a coprire la domanda di formazione per il segmento di forza lavoro con basso livello di qualifiche.

---

<sup>34</sup> *Il primo piano pluriennale per la formazione professionale in Alto Adige 1996-1998*, pg. 32.

<sup>35</sup> Ibidem.

## **GLI UTENTI**

Il mercato del lavoro provinciale è caratterizzato da un numero complessivo di occupati (che costituiscono l'utenza potenziale della formazione per adulti) pari, nel 1998, a 210.300<sup>36</sup>. Tale numero determina un tasso di occupazione altoatesino pari al 97,9%, uno dei livelli più alti sia d'Italia che d'Europa.

L'evoluzione dell'occupazione negli ultimi 5 anni (1993/98) si connota per alcuni fenomeni rilevanti ai fini della programmazione della formazione per adulti: aumentano gli occupati nella fascia centrale d'età (30/39 anni), mentre diminuiscono nella fascia iniziale (15/19 anni), a indicare l'aumento dei giovani che ritardano l'ingresso nel lavoro permanendo entro i circuiti dell'istruzione; cresce il numero di donne occupate, si allarga la fascia degli occupati con titolo di scuola superiore o laurea (dal 30% al 43% nel periodo considerato) a fronte di una diminuzione di coloro che sono in possesso del solo titolo dell'obbligo, che ancora nel 1993 rappresentavano il 70% degli occupati e sono diventati il 57% nel 1998.

La struttura dell'occupazione per settori risulta poco significativa ai fini della programmazione formativa in quanto i settori rappresentano dei contenitori troppo ampi e diversificati al loro interno per produrre indicazioni sui sistemi professionali. Vale comunque notare che nel periodo considerato resta stabile il numero di occupati in agricoltura, diminuisce quello degli occupati nell'industria e aumenta considerevolmente quello dei servizi, settore in cui è peraltro concentrata l'occupazione femminile (80% sul totale delle donne occupate).

Vista per imprese, la struttura produttiva altoatesina si caratterizza per l'elevato numero di aziende<sup>37</sup> (37.554) il cui numero medio di addetti è pari a 3,8. Si tratta quindi di una struttura caratterizzata da piccole e piccolissime imprese e da un elevato numero di lavoratori autonomi (25.000 circa).

Per la formazione degli occupati, come già ricordato, intervengono numerosi soggetti e sono possibili azioni formative assai diversificate.

Intervengono inoltre le singole imprese con azioni formative realizzate sia in autofinanziamento che con il contributo reso possibile dalle diverse forme di programmazione.

---

<sup>36</sup> Dati Astat riportati nel “Programma operativo 2000/2006 – FSE . Provincia Autonoma di Bolzano”.

<sup>37</sup> Dati IRE riportati nel “Programma operativo 2000/2006 – FSE . Provincia Autonoma di Bolzano”. I settori dell'agricoltura e del pubblico impiego non rientrano in questo dato numerico.

Per quanto riguarda la formazione realizzata dalle imprese, da un'indagine ASTAT risulta che la percentuale di queste che svolge attività di formazione è aumentata negli anni scorsi, passando dal 41,5% del 1997 al 49,2% del 1999<sup>38</sup>.

Dalla stessa indagine risulta che la percentuale di addetti che partecipa ai corsi è per il 75% di sesso maschile e che nel 76,1% dei casi ha una età compresa tra il 25 e 50 anni. All'interno di questa classe, la maggior parte dei frequentanti è in possesso di un diploma di scuola media superiore (51,7%), mentre solo una piccola parte ha conseguito il diploma di laurea o una specializzazione post laurea (6,6%).

Rivolgendo alla formazione per adulti occupati uno sguardo generale e a partire dalle considerazioni espresse dagli interlocutori ascoltati<sup>39</sup>, è possibile evidenziare i seguenti elementi che riguardano l'area della Provincia Autonoma di Bolzano:

- ⇒ considerando l'alto numero di addetti, risulta comunque limitato il numero di coloro che accede a percorsi di formazione professionale;
- ⇒ le aziende medio grandi promuovono progetti formativi al loro interno e destinano questi progetti a ruoli con qualifiche medio - alte;
- ⇒ le imprese piccole faticano a promuovere la partecipazione ai corsi dei propri dipendenti, in ragione del esiguo numero di risorse e quindi della difficoltà a sostituirle momentaneamente;
- ⇒ le imprese inoltre hanno difficoltà a valutare le proprie necessità di formazione;
- ⇒ le sezioni di mestiere promosse dalle differenti categorie di artigiani sono impegnate prevalentemente nella realizzazione di iniziative di formazione/aggiornamento rivolte ai giovani che seguono percorsi di apprendistato.

---

<sup>38</sup> Il dato si riferisce ad un'indagine condotta nel corso dell'estate 2000 su un campione di 236 imprese con almeno 10 addetti che ha per oggetto le attività di formazione professionale realizzate all'interno delle imprese.

<sup>39</sup> Vedi elenco riportato in premessa.

Ulteriori informazioni sulle caratteristiche degli utenti sono state rilevate nel corso di interviste agli operatori della formazione professionale incaricati della pianificazione, progettazione, programmazione e coordinamento dei corsi, nonché integrate da materiali cartacei prodotti a cura della ripartizione 21 Formazione Professionale in lingua italiana - Servizio Formazione Continua sul Lavoro.

Sono stati osservati 3 dei 6<sup>40</sup> settori in cui si articola l'offerta di formazione continua della Provincia Autonoma di Bolzano, in ragione della numerosità degli iscritti, della tipicità dei corsi e del coinvolgimento degli operatori nelle attività di sperimentazione previste nell'ambito del progetto.

Osservando gli sviluppi dell'offerta pubblica di formazione in nel settore “**commercio, turismo e servizi**”, il più numeroso in termini di utenza, si nota che:

- ⇒ negli anni precedenti, la frequenza ai corsi (soprattutto di informatica) non era direttamente correlata all'attività professionale svolta dagli allievi, soprattutto per quanto concerne i corsi in orario serale, bensì dipendeva da ragioni di interesse personale più che professionale;
- ⇒ nel corso degli ultimi anni formativi l'offerta dei corsi di informatica di base va vieppiù diversificandosi verso corsi su pacchetti applicativi e corsi di programmazione, attraverso la frequenza a appositi corsi è possibile ottenere due tipi di certificazione: l'ECDL e MOUS;
- ⇒ un significativo ampliamento dei corsi in fascia oraria diurna, parallelamente all'intensificarsi della domanda di formazione nel settore informatico proveniente dalle imprese e diretta al personale impiegatizio, indistintamente dai comparti produttivi di provenienza;
- ⇒ l'ampliamento dell'offerta formativa su richiesta da parte delle aziende come da parte degli Enti della Pubblica Amministrazione;
- ⇒ la partecipazione individuale a corsi che si svolgono fuori dall'orario di lavoro i cui costi sono sostenuti direttamente dalle aziende.

---

<sup>40</sup> I 6 settori riportati sul catalogo “Attività formative 2002-2003 settembre-gennaio” sono: Agricoltura, Industria e Artigianato, Commercio Turismo e Servizi, Settore Turistico Alberghiero, Professioni Sociali, Sicurezza e Ambiente.



Attraverso incontri con gli operatori del settore della **ristorazione** e del settore **industria e artigianato**, previsti ai fini della realizzazione della progettazione formativa dei due corsi “**Introduzione alle tecniche di cucina**” e “**Saldatura manuale ad arco con elettrodi**”, sono state raccolte informazioni sull’utenza e sulle caratteristiche dell’offerta formativa.

Per quanto riguarda il settore della **ristorazione**, si nota che:

- ⇒ l’utenza più consistente è rappresentata da cittadini extra – comunitari. Di questi i 2/3 sono già inseriti nel settore, ma sottooccupati, i restanti sono in cerca di occupazione. I fabbisogni espressi sono, in particolare, di acquisizione di competenze di base utili a rafforzare la possibilità di entrare e di rimanere occupati nelle imprese locali e di competenze più avanzate per non rimanere bloccati su mansioni di contenuto professionale povero. Per queste categorie, le professioni di riferimento sono l’operatore di cucina e il cameriere.
- ⇒ i lavoratori del settore già qualificati, presentano invece una domanda di aggiornamento che solo in parte trova risposta nella formazione realizzata nell’ambito del catalogo della “Formazione continua sul lavoro”, e si rivolge spesso ad enti di emanazione delle associazioni di categoria e degli ordini professionali del settore.

Gli utenti dei corsi promossi dal settore **industria e artigianato** sono quasi totalmente di sesso maschile, (ad eccezione di un settore), occupati, con un’età media di 35 anni.

La frequenza ai corsi è generalmente motivata da esigenze di qualificazione professionale. I temi scelti dagli iscritti sono direttamente collegati all’attività svolta e sono ritenuti utili per acquisire un livello maggiore di qualificazione professionale. Osservando i loro percorsi di carriera si nota che la tendenza è quella di permanere nella stessa azienda, anche dopo il termine del corso, o comunque, anche cambiando azienda, continuare il medesimo tipo di attività lavorativa.

Anche questo settore si riscontra la presenza di più aree oggetto dell’offerta formativa:

- ⇒ il settore della meccanica, dove l’utenza è costituita, in misura significativa, da cittadini extra - comunitari si affianca uno scarso interesse da parte della popolazione locale;
- ⇒ il settore elettrico-elettronico, all’interno del quale si registra un sensibile decremento di utenza per i corsi dell’area dell’elettronica. Permane comunque un’utenza che richiede corsi finalizzati al superamento dell’esame di abilitazione per la conduzione di alcune tipologie di impianti;



- ⇒ il settore dell' artigianato, in cui si collocano i corsi di grafica e di disegno tecnico, che vertono sull'utilizzo di nuovi programmi informatici, macchine più potenti o servizi più evoluti, e la cui domanda si mantiene costante nel tempo;
- ⇒ il settore manutenzione/abbigliamento/ acconciatura, connotato da un utenza a prevalenza femminile.

Dall'avvio del servizio si sono riscontrate queste tendenze:

- ⇒ è presente la richiesta, da parte di aziende e/o associazioni di categoria, di promuovere corsi di abilitazione per professioni specifiche;
- ⇒ sono in fase di consolidamento forme di collaborazione strutturata e costante con le realtà produttive locali e con la Pubblica Amministrazione.

## LA FORMAZIONE CONTINUA: SPECIFICITÀ E INTEGRAZIONE

### UNA DEFINIZIONE DI FORMAZIONE CONTINUA

Nel corso di questo rapporto sono state presentate più definizioni che rispecchiano le diverse prospettive di approccio al tema:

- ⇒ **l'accezione europea**, che colloca la formazione continua in un quadro di apprendimento permanente, definito come “qualsiasi attività di apprendimento avviata in qualsiasi momento della vita, volta a migliorare conoscenze, le capacità e le competenze in una prospettiva personale, civica, sociale, occupazionale<sup>41</sup>”. Questa accezione di apprendimento permanente trova i suoi riferimenti sia nel mondo dell'istruzione, sia nel mondo della formazione e considera entrambe risorse per il pieno esercizio dei diritti di cittadinanza da parte dei cittadini europei. L'apprendimento è un diritto, non più e non soltanto un obbligo cui dare adempimento. All'interno di questa accezione si collocano sia le proposte di formazione continua sul lavoro, sia i corsi per l'educazione permanente degli adulti.
- ⇒ **l'accezione declinata dalle normative nazionali**, che fa riferimento alle attività formative rivolte ai soggetti adulti, occupati o disoccupati, alle quali il lavoratore partecipa anche per autonoma scelta, al fine di adeguare o di elevare il proprio livello professionale.

Nel corso del rapporto si precisa inoltre che, pur essendo una componente del sistema di formazione professionale nel complesso, la formazione continua è al di fuori di percorsi strutturati previsti dall'insieme dei dispositivi dell'istruzione, della formazione professionale e dell'apprendistato e si rivolge a lavoratori occupati inseriti in azienda.

- ⇒ In questo senso, la formazione continua si avvicina e al tempo stesso si distingue **dall'educazione degli adulti**, valorizzata dalle recenti acquisizioni legislative nazionali, quale prassi formativa finalizzata a recuperare i bassi livelli di istruzione e formazione di pubblici particolari e di ogni età, sia ai fini dell'inserimento lavorativo, sia per l'acquisizione di conoscenze di base necessarie per il "pieno esercizio del diritto di cittadinanza", incoraggiando il loro rientro nel sistema formale di istruzione e di formazione professionale.

---

<sup>41</sup> Comunicazione della Commissione “Realizzare uno spazio europeo dell'apprendimento permanente” . Novembre 2001, pg. 10

- ⇒ Una ulteriore accezione di formazione continua individuiamo nel percorsi di **istruzione e formazione tecnico superiore**, introdotti per la preparazione di tecnici intermedi ad elevata specializzazione e aperti a utenze con caratteristiche differenziate indipendentemente dal titolo di studio.

Ai fini del presente rapporto assumiamo una definizione di formazione continua basata sulle seguenti caratterizzazioni:

- ⇒ è accessibile ad un pubblico con differente livello di scolarità e di preparazione professionale purché finalizzata all'aggiornamento e alla riqualificazione di persone inserite nel mondo del lavoro;
- ⇒ si colloca in stretta connessione con l'innovazione tecnologica e organizzativa del processo produttivo;
- ⇒ è prevista e dunque regolamentata da indicazioni quadro a livello nazionale e da disposizioni legislative di carattere regionale/provinciale e viene finanziata tramite fondi pubblici;
- ⇒ l'attivazione dei programmi di formazione continua (sia aziendali, sia individuali) richiede l'impegno congiunto dei diversi attori chiave sul territorio (sistema scolastico, sistema regionale della formazione professionale, i servizi per l'impiego, le imprese, le università, le associazioni).

Un concetto collegato alle politiche della formazione, che può aiutare a delimitare meglio il campo di intervento della *formazione continua*, è rappresentato dall'occupabilità, che consiste nel combattere il deficit di competenze modernizzando i sistemi educativi e di formazione, rafforzando i loro legami con l'impresa, in modo che tutti i lavoratori in cerca di occupazione o disoccupati abbiano i mezzi per “afferrare” le nuove possibilità di lavoro.

In questo contesto la formazione continua comprende tutte le iniziative formative finalizzate ad adeguare/elevare il livello professionale dei lavoratori, in stretta connessione con l'innovazione tecnologica e organizzativa del processo produttivo.

## **LA FORMAZIONE CONTINUA NEL SISTEMA DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE E DELL'ISTRUZIONE**

La formazione continua rappresenta una tipologia di intervento formativo collocabile all'interno del contesto più ampio del sistema della formazione professionale e correlabile al sistema dell'istruzione.

Lo sfondo di qualsiasi ragionamento sulla relazione tra formazione continua, sistema della formazione professionale e sistema dell'istruzione è tratteggiato oggi dall'evoluzione di questi due sistemi verso l'integrazione.

I cardini di questa integrazione sono dati, su un versante, dalla legge di “Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e di formazione professionale” e, sul versante della formazione professionale dai diversi provvedimenti che si sono succeduti relativi al tema della certificazione, degli standard formativi e dell'integrazione tra sistemi (in particolare, il Decreto del Ministero del lavoro del 31 maggio 2001, le norme istitutive degli “IFTS” e degli interventi di “Educazione degli Adulti”, l'accordo sugli standard formativi dell’ 1 agosto 2002 – *Standard nazionale di competenze e certificazione*).

Per quanto riguarda la legge delega di riordino dei cicli scolastici (in corso di approvazione definitiva), questa si fonda sull'assunzione dei principi del diritto alla “crescita educativa, culturale, professionale” dei giovani attraverso la fruizione di opportunità fornite dai canali dell'istruzione e della formazione professionale, sia percorrendo uno dei canali che passando da un canale all'altro laddove questo sia confacente alle caratteristiche e alle aspirazioni dei giovani<sup>42</sup>. Affinché ciò sia possibile è prevista la costruzione di percorsi didattici che

<sup>42</sup> I quindicenni, assolto l'obbligo scolastico hanno di fronte tre strade: a) proseguire gli studi nella scuola secondaria superiore, b) accedere al sistema di formazione professionale ai fini del conseguimento di una qualifica; c) iniziare il percorso di apprendistato. Tutti i giovani tra i 15 e i 18 anni sono soggetti all'obbligo formativo e hanno diritto ad accedere ai servizi per l'impiego del territorio, per usufruire di servizi di orientamento, supporto, tutoraggio. Il percorso per l'assolvimento dell'obbligo formativo prevede la possibilità per i giovani di passare da un sistema all'altro, sommando le esperienze formative svolte nei singoli contesti (scuola, formazione professionale, apprendistato).

<sup>42</sup> Come definito nelle Linee guida per la progettazione di percorsi formativi IFTS le competenze acquisite nei percorsi formativi possono valere quale credito formativo rispetto ad altri sistemi (scuola, università, formazione professionale), ferma restando ogni determinazione che le singole istituzioni adottano nella loro autonomia. Cfr. dispositivo di certificazione finale dei percorsi IFTS e linee guida.

facilitino le transizioni e la definizione dei risultati di apprendimento quali “crediti formativi” spendibili nei diversi sistemi, nell’assunzione diffusa della pari dignità tra questi.

Se quindi le fondamenta dell’integrazione tra i due sistemi, già costituite, ricevono ulteriore solidità dal processo legislativo in corso, tale integrazione viene a riguardare sostanzialmente i percorsi del ciclo secondario e post secondario e i giovani che li frequentano.

Non appare, nel testo di legge, alcuna ipotesi concreta di integrazione tra i sistemi funzionale alla crescita culturale e professionale degli adulti occupati per cui la formazione continua verrebbe a collocarsi in un altro binario al momento parallelo e non convergente.

La collaborazione più significativa ad oggi sperimentata ha riguardato in particolare i corsi IFTS.

**L’istruzione e formazione tecnica superiore** rappresenta l’attivazione di un canale non accademico per la preparazione di tecnici intermedi ad elevata specializzazione. I corsi IFTS sono aperti a utenze differenziate: giovani e adulti, occupati e non occupati in possesso, di norma, del diploma di scuola secondaria superiore<sup>43</sup>. Gli IFTS sono progettati e gestiti in modo integrato tra i differenti soggetti chiave operanti in ambito formativo sul territorio: la scuola, la formazione professionale, l’università, l’impresa, con finalità e competenze differenziate che consentono di aderire tanto alle richieste del mercato del lavoro locale, quanto alle specifiche condizioni dei singoli. Il riconoscimento dei crediti nei percorsi IFTS deve essere garantito a livello "interno" e "esterno". Nel primo caso, all'allievo vengono riconosciuti i crediti didattici acquisiti in percorsi formativi e professionali precedenti e quindi spendibili nel percorso IFTS (in modo da consentire la costruzione di percorsi individualizzati che prevedano anche un itinerario più breve o l'ingresso/uscita in itinere); il riconoscimento dei crediti a livello "esterno", è invece volto a consentire all'allievo il proseguimento nel sistema universitario e di formazione professionale, nonché a facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro e lo sviluppo di percorsi professionalizzanti.

---

<sup>43</sup> Agli IFTS possono accedere, previo accreditamento delle competenze acquisite, anche quanti hanno completato con successo l’obbligo formativo nella formazione professionale a tempo pieno o nell’apprendistato, conseguendo una qualifica.

Vale la pena infine ricordare, come esempio di un'attività collocabile in binario parallelo, **"l'educazione degli adulti"**, attuata sulla base dell'Accordo Stato-Regioni del 2 marzo 2000. La riorganizzazione dell'EdA, è finalizzata a recuperare i bassi livelli di istruzione e formazione della popolazione adulta, sia finalizzandola all'inserimento lavorativo, sia per l'acquisizione di conoscenze di base necessarie per il " pieno esercizio del diritto di cittadinanza". L'offerta di educazione permanente intende favorire pubblici particolari e di ogni età e condizione sociale nel rientro al sistema formale di istruzione e formazione professionale, l'ampliamento delle conoscenze e l'acquisizione di specifiche competenze connesse al lavoro o alla vita sociale.

Per quanto riguarda la collocazione della formazione continua all'interno del sistema della formazione professionale, la possibilità di una integrazione tra percorsi di formazione continua e percorsi di altro genere, finalizzati, ad esempio, al conferimento di una qualifica professionale, è oggi più concreta.

L'esigenza, vista dalla parte del lavoratore utente, è quello di costruire percorsi professionalizzanti all'interno dei diversi sistemi che propongono attività tra loro integrate, fruibili in sequenza, i cui tasselli, certificati, sono cumulabili come crediti formativi.

La possibilità oggi della costruzione di un'offerta integrata tra la formazione continua e la formazione professionale genericamente intesa, è più concreta a seguito del verificarsi di due fenomeni. Il primo è la spinta che il processo di integrazione ha ricevuto e riceve dalle elaborazioni politiche e legislative di livello nazionale, dal decreto del 31 maggio 2001 “Certificazione nel sistema della formazione professionale” all’”Accordo sugli standard nazionali di competenze e certificazione”, sottoscritto dai presidenti delle Regioni e le Organizzazioni Sindacali l’1 agosto 2002.

Il secondo fattore che rende vicina e possibile l'integrazione risiede nella competenza a normare in questa materia che oggi risiede direttamente nelle mani delle Regioni e delle Province Autonome, titolari della potestà di promuovere ogni forma di integrazione.

## **FORMAZIONE CONTINUA E PROFESSIONALITÀ**

### **FORMAZIONE CONTINUA E SISTEMA PROFESSIONALE**

Fare formazione, progettare cioè sia sistemi articolati di offerta formativa (il “Catalogo dei corsi”) che singoli interventi (il corso), richiede l’adozione di appositi categorie che consentano l’analisi e l’interpretazione dei sistemi professionali e la progettazione di interventi formativi.

Concetti ormai consolidati nel sistema della formazione Professionale sono quelli di “figura professionale” ed “area professionale”.

Per “figura professionale” si intende:

- ⇒ *un insieme di ruoli lavorativi*
- ⇒ *operanti su processi lavorativi simili*
- ⇒ *connotati da competenze professionali omogenee.*

Per “area professionale” si intende:

- ⇒ *insieme-gruppo-famiglia di figure professionali omogenee*
- ⇒ *per processi lavorativi di riferimento e/o per competenze professionali di base.*

Con l’area si prefigura un insieme di figure professionali che una singola persona (o una classe di persone) può ricoprire nel tempo, in tutto o in parte, se si realizzano condizioni favorevoli soggettive ed oggettive.

L’area può rappresentare per le persone l’area dello sviluppo professionale, che non varia pur cambiando occupazione, azienda, collocazione organizzativa, forma del rapporto di lavoro.

All’interno delle aree le figure possono presentare “livelli di professionalità” differenti, anche operando sugli stessi processi: alcune figure sono "semplici", altre "complesse".



Sulla base della complessità dei compiti/competenze si possono delineare diversi "*livelli di professionalità*" e classificare-ordinare le figure professionali su un continuum crescente di professionalità.

Figure, aree e livelli possono rappresentare concetti guida per la progettazione della formazione, con particolare riferimento a:

- ⇒ percorsi di accesso al lavoro (per costruire interventi che consentano, a chi non le possiede, l'acquisizione delle competenze connotative di una figura professionale),
- ⇒ percorsi di completamento professionale (per costruire interventi che consentano a chi ha solo parzialmente le competenze connotative della figura, di acquisire le competenze mancanti),
- ⇒ percorsi di aggiornamento/approfondimento delle competenze proprie della figura professionale,
- ⇒ percorsi di sviluppo verso una figura professionale di livello superiore,
- ⇒ percorsi di sviluppo a sostegno della mobilità professionale (da una figura all'altra).

### **FORMAZIONE CONTINUA E COMPETENZE**

Le “competenze professionali” costituiscono una dimensione fondamentale per la progettazione degli interventi formativi.

Il tema delle competenze professionali negli ultimi anni è stato ed è tuttora al centro di un vasto dibattito teorico e metodologico.

Vengono date diverse definizioni, diversi sono anche i significati che vengono attribuiti agli stessi termini usati.

In generale, per “competenze professionali” si intende:

*l'insieme integrato di conoscenze-capacità-atteggiamenti ritenuti necessari per esercitare adeguatamente e responsabilmente ruoli lavorativi riferiti-riferibili ad una figura professionale.*

Nel Decreto del Ministero del Lavoro del 31/5/2001, si definisce che

"per competenze certificabili, ... si intende un insieme strutturato di conoscenze e abilità, di norma riferibili a specifiche figure professionali, acquisibili attraverso percorsi di formazione professionale e/o esperienze lavorative e/o autoformazione, valutabili anche come crediti formativi".

L'Isfol individua tre aree di competenza:

- ⇒ l'area delle competenze di base, delle competenze cioè consensualmente riconosciute quali nuovi "diritti di cittadinanza" nel mercato del lavoro e nella società, veri e propri "requisiti di occupabilità" e per lo sviluppo professionale,
- ⇒ l'area delle competenze tecnico-professionali, vale a dire dei saperi e delle tecniche operative proprie delle attività relative a determinate funzioni o processi lavorativi,
- ⇒ l'area delle competenze trasversali, entro cui sono comprese le caratteristiche e modalità di funzionamento individuale che entrano in gioco quando un soggetto si "attiva" a fronte di una richiesta dell'ambiente organizzativo e che sono essenziali al fine di produrre un comportamento professionale che trasformi un "sapere" in una prestazione lavorativa efficace.

La definizione assunta nell'ambito del progetto, sulla base della quale sono state elaborati gli standard progettuali per la Formazione continua, identifica e articola le competenze in "**conoscenze**" e "**capacità**".

Per "**conoscenze**" si intendono le *discipline* (temi che compongono la disciplina di riferimento così come è normalmente codificata e sviluppata all'interno dei sistemi di istruzione e formazione professionale), le *tecniche* (metodologie, tecniche e modalità di esercizio dell'attività professionale), e i *saperi relativi al contesto organizzativo* entro cui si realizza l'attività professionale.

Per "**capacità**" si intendono i *processi cognitivi e relazionali* che consentono di produrre un comportamento professionale e una prestazione lavorativa (processi elaborativi di pensiero, processi decisionali, processi legati alla gestione delle relazioni professionali nell'ambito dei sistemi di rapporto di lavoro in cui si esplica l'attività).



L'articolazione delle competenze in conoscenze e capacità, adottata negli standard progettuali sviluppati, può essere riferita a ciascuna delle tre tipologie di competenze proposte dall'Isfol (competenze di base, competenze tecnico professionali, competenze trasversali) che è stata adottata anche nella progettazione di standard nazionali riferiti ad alcuni ambiti formativi (Ifts, apprendistato).

La definizione di competenze data assume come ulteriore riferimento quello della certificazione: si distinguono, tra le competenze acquisite attraverso la partecipazione all'attività formativa, quelle che costituiscono oggetto della certificazione dalle competenze non certificabili.

Le “competenze da certificare” sono definite a partire dal processo lavorativo e dalla/e figura/e professionale/i di riferimento per l’attività formativa.

Nell’ambito di questo progetto si assume che gli interventi formativi che attengono alla formazione continua possono sviluppare competenze di varia natura e non esclusivamente di una sola tipologia, che tali competenze possono essere certificate, e che vanno comunque individuate e formate in funzione della loro capacità di rispondere ai bisogni dell’utenza, così come espressa in ambito locale.

## CERTIFICAZIONE, RICONOSCIMENTO E STANDARD FORMATIVI

### SISTEMI DI CERTIFICAZIONE E FORMAZIONE CONTINUA

“La certificazione delle competenze rappresenta il riconoscimento generale ad un individuo, da parte di uno o più soggetti a ciò abilitati, del possesso di una competenza in esito ad un percorso formativo o di una competenza comunque acquisita”<sup>44</sup>.

Nella legislazione italiana, la centralità della certificazione viene richiamata a partire dal 1996, con l'Accordo per il Lavoro:

“Il sistema di certificazione è uno strumento idoneo a conferire unitarietà e visibilità ai percorsi formativi di ogni persona lungo tutto l'arco della vita, nonché a promuovere il riconoscimento dei crediti formativi comunque maturati ed a documentare le competenze effettivamente acquisite”<sup>45</sup>.

Il tema della certificazione chiama in causa le modalità attraverso le quali il sapere viene aggiornato e, in ultima analisi, riconosciuto.

Alcuni sono gli aspetti di questo problema che vanno tenuti in considerazione:

- ⇒ secondo l'Isfol, che in Italia sta da tempo producendo riflessioni su questo tema, la **“misurabilità del sapere e dei processi di apprendimento”** oggi non può più basarsi sulle categorie usuali di analisi del lavoro”<sup>46</sup> o di formalizzazione dei risultati raggiunti all'interno del sistema educativo/formativo (titolo di studio). Istituire un sistema di equivalenze fra qualifiche è una operazione laboriosa, oltre che di difficile manutenzione, pertanto “la misurabilità del sapere” è da porre in rapporto alle specificità del singolo individuo e al contesto d'uso del suo sapere;

---

<sup>44</sup> Materiali ISFOL: *Dossier Documentale del Laboratorio Pilota di Siena sulla Certificazione delle competenze*. Lessico minimo in tema di certificazione - Tratto da E. Perulli, "Alcune parole dell'obbligo formativo" in Guida all'obbligo formativo (a cura di Giorgio Franci, RCS Libri, 2001).

<sup>45</sup> Accordo per il Lavoro del 1996

<sup>46</sup> Cfr. Materiali ISFOL: "Le motivazioni di fondo dell'attuale esigenza di certificazione delle competenze", in *Dossier Documentale del Laboratorio Pilota di Siena sulla Certificazione delle competenze*.

- ⇒ il sapere individuale risulta leggibile se messo in trasparenza con le competenze, secondo logiche condivise dove la competenza, intesa come "il patrimonio complessivo di risorse di un individuo nel momento in cui affronta una prestazione lavorativa o il suo sviluppo personale e professionale"<sup>47</sup>, costituisce l'unità minima di riferimento. Il possesso di competenze è dimostrabile attraverso la analisi e la comparazione delle esperienze in cui il sapere è maturato ed è stato messo in uso;
- ⇒ per conferire trasparenza ai percorsi formativi e valorizzare le esperienze individuali e i crediti formativi maturati è necessario che **i sistemi di certificazione si focalizzino sulle competenze**, pur riconoscendo che le competenze variano in base a dove sono agite, pur mantenendo il singolo la posizione di centralità;
- ⇒ nel dibattito a livello nazionale e europeo in corso **i contesti di apprendimento non istituzionali** (la concreta situazione di lavoro, la rete delle relazioni sociali...) assumono viepiù significato; come risulta dall'esperienza del Forum Europeo sulla trasparenza delle qualifiche professionali

Il recente accordo Stato-Regioni del 2 agosto 2002 promuove la definizione degli standard nazionali di certificazione delle competenze, definendo una sede di coordinamento, composta da Regioni, Ministeri, Enti locali e parti sociali maggiormente rappresentative a livello nazionale preposti alla verifica dei sistemi di standard e di certificazione delle diverse filiere formative

La certificazione delle competenze può avere per oggetto sia le **competenze apprese attraverso un iter formativo sia le competenze acquisite dal lavoratore attraverso esperienze di diversa natura, lavorativa ma non solo**. In questa sede si fa riferimento alla certificazione delle competenze acquisite attraverso un iter formativo e certificate.

La **scomposizione degli apprendimenti in unità di competenza** agevola l'introduzione dei meccanismi di certificazione delle competenze; tale approccio incide sulle modalità di attuare la progettazione formativa dei corsi.

---

<sup>47</sup> Materiali ISFOL: *Dossier Documentale del Laboratorio Pilota di Siena sulla Certificazione delle competenze*. Lessico minimo in tema di certificazione - Tratto da E. Perulli, "Alcune parole dell'obbligo formativo" in Guida all'obbligo formativo (a cura di Giorgio Franci, RCS Libri, 2001).

## **CERTIFICAZIONE E RICONOSCIMENTO**

All'interno del dibattito sulle innovazioni dei sistemi di istruzione e formazione, il complesso delle posizioni delle parti sociali e dei provvedimenti legislativi va progressivamente orientandosi dall'affermazione di principi di ordine generale verso la definizione di un insieme di regole del nuovo sistema.

Il sistema nazionale di certificazione delle competenze professionali formalizzato con l'Accordo Stato Regioni del 18 febbraio 2000, rappresenta il quadro comune di riferimento in materia di certificazione.

La responsabilità di regolamentare l'esercizio della funzione di certificazione è affidata alle Regioni, insieme alla definizione di standard e procedure per assicurare la coerenza con le esigenze territoriali, pur tenendo in considerazione le indicazioni nazionali.

Il Decreto del Ministero del Lavoro del 31 maggio 2001 "Certificazione nel sistema della formazione professionale" individua tre diverse tipologie di certificazione:

- ⇒ la certificazione rilasciata al termine di un percorso di formazione professionale finalizzato all'acquisizione di una qualifica;
- ⇒ la certificazione rilasciata in esito a percorsi di formazione parziali, ovvero in caso di abbandono precoce del percorso formativo o in percorsi che non conducono all'acquisizione di qualifica;
- ⇒ la certificazione di competenze acquisite a seguito di esperienze di lavoro e di auto formazione rilasciate su richiesta degli interessati, per l'ammissione ai diversi livelli del sistema di istruzione e di formazione professionale o per l'acquisizione di una qualifica o di un titolo di studio.

La svolta in tema di certificazione, a livello istituzionale, è data dalla definizione delle regole per l'introduzione degli *Standard Nazionali di Competenze e certificazione* approvate dalla Conferenza dei Presidenti delle Regioni e dalle Organizzazioni Sindacali il 1 agosto 2002.

A differenza degli altri Paesi Europei, in Italia è ancora assente un sistema nazionale di standard di certificazione.

Il documento approvato definisce che gli standard nazionali dovranno esplicitare “la base minima comune di competenze di una figura di riferimento”, da contestualizzare a livello territoriale, “aggiungendo e ampliando le competenze necessarie per rispondere alla domanda locale di professionalità”.

Il nuovo sistema di standard è ispirato a due principi di riferimento<sup>48</sup>:

- ⇒ “la pari dignità tra i soggetti istituzionali”: Ministeri interessati, Regioni e Enti locali definiscono standard e linee guida per la loro applicazione, all’interno di “sedi stabili di concertazione” a livello sia nazionale sia regionale, e adottano gli accordi in sede di Conferenza unificata Stato-Regioni<sup>49</sup>;
- ⇒ la partecipazione delle parti sociali nel ruolo di garanti della “rispondenza tra l’offerta formativa”, sviluppata dalle istituzioni competenti per i processi formativi, e “la domanda di professionalità espressa dal mondo del lavoro...E’ compito delle parti sociali (associazioni delle imprese e sindacati dei lavoratori) ...individuare e validare con le istituzioni **le figure professionali di riferimento, le attività professionali caratterizzanti e le correlate competenze**”<sup>50</sup>.

L’approvazione di un sistema di regole condivise, consente per la prima volta la raffrontabilità tra le diverse filiere formative (l’istruzione, la formazione professionale, il nuovo canale di Istruzione e di Formazione Tecnico superiore, l’apprendistato), che procedendo con metodologie diversificate rischiano di impedire la reciproca riconoscibilità delle competenze acquisite e la loro cumulabilità nel libretto formativo personale per studenti e lavoratori. La codificazione di regole condivise consente inoltre di raffrontare il sistema nazionale con quelli già operanti in altri Paesi europei, che hanno utilizzato gli standard e la certificazione.

---

<sup>48</sup> Accordo “Standard Nazionali di competenze e certificazione – architettura di sistema e ruolo istituzionale delle Regioni”

<sup>49</sup> L’approvazione della Legge Costituzionale del 18.10.2001 n° 3, che modifica il titolo V della Costituzione, affida alla legislazione esclusiva delle Regioni e delle Province autonome l’educazione e l’istruzione professionale.

<sup>50</sup> Gli standard definiscono la figura professionale come segue: “ figure con valenza nazionale, ampie e non parcellizzate (“a banda larga”), ideali, delineate in una logica di anticipazione dei fabbisogni professionali nel medio periodo. Esse debbono consentire un’ampia autonomia delle Regioni nella contestualizzazione delle figure a livello territoriale”.

Gli “standard minimi di competenze” sono definiti come “il risultato minimo in esito ai percorsi formativi, specificato in termini di competenze verificabili e certificabili, che, a sé stanti, possono essere riconosciuti come crediti formativi”.

Le indicazioni comunitarie<sup>51</sup>, suggeriscono agli stati membri di “allargare lo spettro del riconoscimento delle qualifiche professionali”, soprattutto quelle derivanti dall’apprendimento di tipo non formale. Il Memorandum sottolinea che “questo passo deve essere accompagnato da una maggiore integrazione di coloro che... convalidano tali esperienze in pratica e sono al corrente di come i singoli e le imprese utilizzano tali esperienze nella vita quotidiana”<sup>52</sup>.

Gli standard, prevedono che le certificazioni delle competenze, rilasciate dalle Regioni, sulla base di modelli e procedure comuni e condivise, vengano registrate nel libretto formativo individuale e costituiscano crediti riconoscibili in ambito nazionale e in prospettiva europeo.

Al processo di elaborazione del sistema di standard si è accompagnata la produzione di specifici dispositivi di carattere operativo. L’esperienza ad oggi raggiunta fa riferimento a diverse tipologie di sperimentazioni, condotte a livello regionale e nazionale.

Nel maggio 2000 ISFOL presenta una "Ipotesi di modello operativo, dispositivi di certificazione", che prevede 3 distinte tipologie di dispositivi e di strumentazioni<sup>53</sup>:

- ⇒ i dispositivi di "accreditamento delle competenze" comunque acquisite per il riconoscimento dei crediti formativi (analisi delle competenze in ingresso);
- ⇒ il dispositivo di certificazione delle competenze maturate attraverso la partecipazione a percorsi di formazione. I dispositivi e gli strumenti che si propongono rispetto a questo tipo di certificazione riguardano:
  - le competenze maturate ad esito di un percorso di qualifica (l’attestato di qualifica non si limita a descrivere le caratteristiche del percorso formativo frequentato ma certifica anche le competenze maturate);

---

<sup>51</sup> Il “Memorandum sull’istruzione e la formazione permanente”, lancia ai Paesi membri, 6 messaggi chiave, uno dei quali è dedicato alla valutazione dei risultati dell’apprendimento: *Migliorare considerevolmente il modo in cui sono valutati e giudicati la partecipazione e i risultati delle azioni di formazione, in particolare nel quadro dell’apprendimento non formale e informale*. Cfr. pag. 17.

<sup>52</sup> Cfr. Memorandum pag. 18

<sup>53</sup> Materiali ISFOL: *Dossier Documentale del Laboratorio Pilot di Siena sulla Certificazione delle competenze*. Estratto da: Verso un sistema di certificazione e riconoscimento dei crediti: ipotesi di modello operativo, dispositivo di certificazione. Estratto da Istruttoria tecnica ISFOL - maggio 2000 Area Metodologie per la Formazione - Progetto certificazione.

- le competenze maturate attraverso la partecipazione, anche parziale, a percorsi di formazione e in alternanza (apprendistato, tirocini formazione continua, autoformazione, FAD) sia in forma di certificazione formalmente rilasciata dall'organismo istituzionale competente (certificazione di terza parte), sia di certificazione che rappresenti l'esito di un processo di valutazione realizzato dall'Organismo attuatore dell'intervento accreditato (certificazione di seconda parte);
- ⇒ il dispositivo di documentazione del curriculum formativo: il libretto formativo del cittadino per la documentazione di percorsi formativi e/o competenze maturate.

Il libretto è lo strumento che consente di registrare le più significative esperienze del percorso formativo e professionale di un individuo, nonché di raccogliere la documentazione delle certificazioni via via acquisite<sup>54</sup>. Il libretto, su cui si sta da più parti lavorando, non esclude tuttavia altri tipi di certificazione, come i singoli attestati/certificati che possono essere utilizzati come allegati al libretto; il certificato, ad esempio fornisce la certificazione sul singolo percorso, il libretto è il dispositivo di documentazione dell'insieme delle competenze acquisite, ossia il *portfolio* delle competenze dell'individuo.

Individui, imprese, strutture educative e formative, nonché i servizi per l'impiego devono poter interagire sulla base di una documentazione che possa dar conto delle competenze complessivamente maturate dal soggetto e dal percorso che gli ha consentito di svilupparle.

Il libretto è pensato come strumento per raccogliere, contenere e classificare i diversi tipi di acquisizioni individuali.

L'utilizzo del libretto, ad oggi ancora in fase sperimentale, si basa su alcune regole generali di indirizzo assegnate alle Regioni ed è già stato assunto a riferimento in Emilia Romagna, Lazio, Liguria, Molise, Piemonte, Veneto.

---

<sup>54</sup> L'accordo Stato-Regioni del 18.02.2000 afferma che "al fine di documentare il curriculum formativo e le competenze acquisite, le Regioni istituiscono il libretto formativo del cittadino, su cui verranno annotati anche i crediti formativi che possono essere riconosciuti ai fini del conseguimento di un titolo di studio o dell'inserimento in un percorso scolastico, sulla base di specifiche intese tra i Ministeri competenti, le Agenzie formative e le Regioni interessate".

Anche nella Provincia Autonoma di Bolzano è in corso di realizzazione un progetto per l'introduzione del Libretto formativo, quale dispositivo a supporto della registrazione delle competenze riconosciute, acquisite attraverso la partecipazione a percorsi formativi istituiti dalla Provincia Autonoma (i crediti formativi). Il libretto sarà composto di due sezioni: la *Prima parte*, da presentare al datore di lavoro, in cui vengono riportate i dati/certificati relativi alla formazione certificata, alla formazione non certificata, alla formazione certificata con attestati non ufficiali. La *Seconda parte*, invece, è composta da singole sezioni che sono da esibire secondo la scelta del candidato. Tale parte è pensata per contenere informazioni a supporto della autovalutazione e della formazione informale (senza attestati) del candidato.

La fase pilota di sperimentazione del dispositivo nella Provincia Autonoma di Bolzano prevede la certificazione delle competenze acquisite nell'ambito di percorsi scolastici. La sperimentazione del dispositivo nelle scuole tedesche prevede l'utilizzo del libretto per la certificazione delle competenze acquisite fino all'obbligo formativo, mentre nelle scuole italiane è previsto l'utilizzo del libretto per la certificazione delle competenze acquisite fino all'obbligo scolastico.

Ad oggi non viene ancora affrontato il tema della riconoscibilità delle competenze registrate sul libretto, da parte del mondo del lavoro, come componente di specifiche professionalità.

Tuttavia, la definizione degli standard di competenze strutturati in unità capitalizzabili e riconoscibili dal mondo del lavoro come componenti di specifiche professionalità, potrà ampliare l'utilizzo del libretto alla registrazione delle competenze acquisite nel contesto lavorativo (e non più circoscritte alle competenze acquisite in esito a percorsi formativi).

In tema di certificazione e riconoscimento delle competenze, **i sistemi francesi e inglesi**, si distinguono per la loro flessibilità nei meccanismi di acquisizione, riconoscimento e validazione delle competenze e rappresentano un interessante ambito di raffronto con lo scenario italiano.

Le esperienze maturate in Francia, con il sistema di validazione delle acquisizioni professionali, e in Inghilterra con il NVQs si distinguono invece per la loro capacità di assicurare agli individui la possibilità di capitalizzare e validare gli apprendimenti anche al di fuori dei percorsi formativi.

### ***L'esperienza della Francia***

All'interno di un sistema articolato di formazione continua come quello francese, si conferma la tendenza alla costituzione di nuovi riferimenti per la certificazione, non più legati alla logica delle equivalenze/corrispondenze dei diplomi e delle qualifiche, bensì espressi in termini di unità di competenza.

L'esperienza francese fa di questo Paese una delle realtà nazionali con maggiore esperienza nel campo dell'identificazione, valutazione e riconoscimento dell'apprendimento non formale.

La validazione delle acquisizioni professionali si inserisce in una serie di profonde trasformazioni del sistema di certificazione dell'educazione nazionale, in parte già avviate, in parte tuttora allo studio, il cui obiettivo consiste nel:

- ⇒ definire i diplomi in riferimento alla valutazione/validazione delle competenze e non alla formazione, adeguando il sistema in funzione della diversificazione delle modalità di acquisizione delle competenze;
- ⇒ costruire i diplomi in logiche di unità corrispondenti a logiche di competenze e non più ad una logica esclusivamente disciplinare;
- ⇒ adeguare il periodo di formazione che il candidato deve dimostrare per iscriversi all'esame tenendo conto del suo curriculum personale (studi, esperienze professionali, ecc.);
- ⇒ permettere l'accesso alla certificazione per tappe successive, al massimo in un arco di cinque anni.

Il dispositivo della “Validazione delle acquisizioni professionali” (la VAP) consente alle persone che non hanno acquisito un diploma ufficiale nel corso della formazione iniziale, di ottenere il riconoscimento delle competenze possedute indipendentemente dalla modalità con cui sono state acquisite.

La VAP si iscrive in un processo di valorizzazione personale degli individui e della formazione lungo tutto il corso della vita.

In un clima di mutevoli cambiamenti, la stabilità e l'omogeneità che caratterizzavano i sistemi di istruzione e formazione professionale francesi sono stati messi in discussione con sempre maggiore frequenza nel corso degli ultimi quindici anni, per via della mancanza di dispositivi utili al riconoscimento delle forme di apprendimento non formale che non si adattano ai percorsi prescritti e definiti dai sistemi nazionali.

La stabilità e l'omogeneità che li caratterizzavano sono state viste anche come possibili cause di rigidità, e di conseguenza un ostacolo al loro rinnovamento.

Queste critiche hanno spinto i decisori politici ad elaborare riforme giuridiche e istituzionali che creassero legami più stretti tra l'istruzione e la formazione formale e l'apprendimento sul lavoro, la prima delle quali ha portato nel 1985 alla legge sull'introduzione del bilancio delle competenze (che sancisce il diritto al riconoscimento del valore delle competenze professionali acquisite fuori dall'istruzione formale ai fini dell'accesso a una formazione erogata dall'istituzione per il rilascio di un diploma nazionale o di un titolo il cui conseguimento sia regolamentato dallo Stato).

La legge del 20 luglio 1992 ed il successivo decreto del 26 marzo 1993 introducono una dimensione nuova nel riconoscimento delle competenze, e di grande rilevanza: la possibilità di prendere in considerazione (attraverso la validazione delle competenze) le acquisizioni professionali del candidato e di rilasciare sulla base di queste una parte significativa del diploma (al massimo tutte le unità meno una).

"Le acquisizioni professionali vengono prese in considerazione a comprova del possesso di una parte delle conoscenze e delle attitudini necessarie al conseguimento di un diploma di scuola superiore" (articolo 1 della legge), "gli studi, le esperienze professionali o le acquisizioni professionali possono inoltre venire convalidate in sostituzione di una parte delle prove propedeutiche al rilascio di alcuni diplomi o di alcuni titoli professionali" (articolo 1 della legge, parte quarta); il riconoscimento produce i medesimi effetti che deriverebbero dall'aver sostenuto con successo la prova dalla quale il candidato è stato dispensato.

Il 18 gennaio 2002 è stata varata la "legge di modernizzazione sociale" che tra le misure in materia di politiche del lavoro prevede il riconoscimento delle acquisizioni professionali acquisite attraverso la pratica lavorativa come in contesti diversi da quelli tradizionalmente formativi, per tutti i diplomi a finalità professionale.

La validazione delle acquisizioni professionali può essere richiesta dal lavoratore che ha svolto per un periodo di almeno cinque anni un'attività correlata alle finalità del diploma che intende conseguire indipendentemente dall'età, dal livello di istruzione, dalla posizione lavorativa.

La decisione in merito alla validazione viene presa da un collegio di valutazione costituito, a seconda del diploma da conseguire, in un quadro dipartimentale, interdipartimentale, accademico od interaccademico, a mezzo di decisione del o dei rettori interessati.

Il collegio valuta il grado di corrispondenza tra la domanda di dispensa e le competenze acquisite attraverso l'attività professionale descritta dal candidato e lo fa sulla base dell'analisi approfondita del dossier elaborato dal candidato e di un colloquio, qualora lo consideri necessario.

I membri del collegio devono dedurre dalla descrizione delle attività professionali individuali le competenze applicate e raffrontare le competenze dedotte con quelle che figurano nel *rèferentiels*<sup>55</sup> del diploma.

### ***L'esperienza della Gran Bretagna***

Il sistema di insegnamento e di formazione inglese accosta il tema della certificazione a partire dal 1987, con la costruzione del sistema nazionale delle qualifiche professionali, il National Vocational Qualification System (NCVQ), successivamente denominato Qualification and Curriculum Authority (QCA).

Il sistema si prefigge di riconoscere e certificare le competenze "spese" nella attività lavorativa, di cui già le persone sono in possesso, e in quanto tale viene strutturato per essere semplice, accessibile da chiunque, affidabile e consistente.

Il progetto si sviluppa in risposta all'elevato tasso di abbandono scolastico da parte dei giovani che, non superando l'esame che certifica il conseguimento dell'obbligo scolastico (previsto a 16 anni di età), abbandonano il percorso di istruzione dopo essere rimasti alcuni anni nella scuola senza successo, senza avere conseguito il diploma.

La base costitutiva del sistema delle qualificazioni sono gli Standard nazionali delle professioni (NOS): dichiarazioni che descrivono le attività che una persona competente in una specifica occupazione deve essere in grado di svolgere, e pertanto direttamente connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Appositi organismi formativi definiscono gli standard, con il concorso dei datori di lavoro.

Ciascuna delle qualificazioni si articola su classificazioni basate su 5 livelli predefiniti di padronanza su cui è attestabile il possesso della competenza:

- ⇒ *livello 1*: competenze di base (si riferiscono alle competenze necessarie per svolgere una attività routinaria);

---

<sup>55</sup> L'insieme delle competenze richieste per acquisire il diploma.

- ⇒ *livello 2:* competenze operative riferite alle occupazioni prevalentemente esecutive (si riferiscono a competenze necessarie per svolgere attività complesse o non routinarie ma soltanto in parte ridotta, in cui è presente un livello di autonomia e responsabilità individuale modesto);
- ⇒ *livello 3:* competenze riferite alle attività tecniche (che richiedono l'applicazione di un ampio spettro di conoscenze in contesti di varia natura, la maggior parte delle attività svolte sono di natura complessa e non rutinaria);
- ⇒ *livello 4:* competenze riferite a attività tecniche e di management intermedio;
- ⇒ *livello 5:* competenze riferite a attività svolte da ruoli di esperti e/o di management (richiedono l'applicazione di principi fondamentali in un ampia varietà di contesti, anche imprevisti).

La caratteristica saliente degli standard NVQ è che riflettono le abilità e le conoscenze necessarie per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Gli standard NVQ coprono tutte le professioni articolate all'interno di 11 settori individuati: cura degli animali, impianti e lavorazioni delle risorse naturali, costruzioni, ingegneria, produzione, trasporti, forniture di merci e servizi, comunicazione, sviluppo di competenze e abilità.

Il raggiungimento di uno o più NVQ, possibile a chiunque e a qualsiasi livello della carriera professionale, non richiede il possesso di qualifiche di ingresso.

E' possibile raggiungere/acquisire uno standard NVQ svolgendo l'attività lavorativa, frequentando corsi, attraverso lo studio individuale o attraverso programmi di formazione a distanza, piuttosto che la combinazione di queste modalità.

Nella maggior parte dei casi, l'esperto incaricato dell'assessment<sup>56</sup> dopo avere verificato il livello della persona, concorda il programma di lavoro e identifica delle attività lavorative che consentono alla persona di apprendere ciò a quanto è interessata.

Il candidato ha la possibilità di intraprendere un apposito corso, anche se nella maggior parte dei casi decide di svolgere una attività lavorativa finalizzata e coerente a quanto è stato stabilito essere oggetto del suo apprendimento.

Durante l'apprendimento il candidato compara i risultati via via raggiunti con quelli richiesti per il conseguimento degli standard relativi al suo livello.

Il sistema si applica indipendentemente da un iter di formazione, la validazione delle competenze avviene attraverso l'osservazione del candidato nella situazione lavorativa da svolta da un assessor esperto, seguita da alcune domande sul merito dell'attività svolta.

---

<sup>56</sup> Può essere una figura interna all'azienda o un esperto esterno.



Le competenze validate vanno a costituire il portfolio della persona e sono direttamente spendibili sul mercato del lavoro.

Nel sistema tedesco, invece, la formazione professionale di base è prevalentemente strutturata secondo il sistema duale, con fasi di apprendimento in azienda e presso il centro di formazione. La formazione continua all'interno del sistema duale è invece prevalentemente di tipo avanzato, e si rivolge a lavoratori con qualifiche specifiche.

I percorsi formativi nel sistema duale sono impostati sulla base dei requisiti necessari per acquisire una qualifica occupazionale riconosciuta dallo Stato, con valenza a livello nazionale. Il governo federale, in accordo con le parti sociali, al fine di garantire la rispondenza della formazione alle esigenze del mercato del lavoro produce e aggiorna periodicamente l'elenco delle professioni. Alla fine del 1998 il numero complessivo di occupazioni riconosciute era di 357<sup>57</sup>.

Diversamente dal sistema duale, strutturato secondo aree di responsabilità chiaramente ripartite tra il centro di formazione e l'impresa, il sistema di formazione continua in Germania è cresciuto in questi anni in maniera spontanea e meno regolata. Varie sono le strutture formative che operano in questo campo (anche se principalmente la formazione continua è delegata alle imprese); varie le modalità e le forme di finanziamento dei corsi, che dipendono dai settori professionali e dagli obiettivi formativi previsti per ciascuna categoria e livello professionale.

Le attività di formazione continua prevedono:

- ⇒ corsi di formazione professionale continua, finalizzati ad aggiornare le qualifiche professionali dei lavoratori ai continui adeguamenti presenti nei diversi settori produttivi, realizzati prevalentemente nelle aziende attraverso attività di formazione continua sul lavoro;
- ⇒ corsi di formazione professionale finalizzati all'acquisizione di nuove qualifiche professionali da parte di lavoratori con qualifiche obsolete, realizzati prevalentemente nei centri di formazione professionale.

---

<sup>57</sup> Il 70% degli studenti che ha adempiuto l'obbligo scolastico accede a percorsi di formazione professionale.  
Dati CEDFOP.

### ***In conclusione***

Le prassi attivate a oggi sulla certificazione e i relativi dispositivi elaborati e sperimentati in Italia si caratterizzano per avere come oggetto le competenze acquisite all'interno di percorsi di formazione professionale e per certificare l'insieme delle competenze riferibili ad una figura professionale, conferendo al termine dell'intervento formativo la “qualifica” .

Anche i modelli di libretto formativo attualmente allo studio o in corso di attivazione sembrano porsi l'obiettivo di rendere più comprensibili al mondo del lavoro gli esiti dei percorsi formativi ma sono raramente supportati da dispositivi di certificazione delle “competenze”.

L'esigenza che si pone invece oggi e che i risultati delle analisi proposte nelle prime parti di questo rapporto evidenziano, è quella di muoversi in una direzione diversa.

Emerge infatti la necessità di mettere a disposizione degli adulti che lavorano l'opportunità di

- sviluppare le proprie competenze professionali attraverso la formazione continua,
- avere certificate queste competenze, in tutta la loro specificità e parzialità, in modo che, anche dopo l'uscita dai circuiti iniziali scolastici o formativi, sia possibile per il lavoratore “accumulare” competenze “formalmente accertate e documentate”
- avere registrate queste competenze all'interno dei documenti che accompagnano il lavoratore nella sua vita
- avere riconosciuto queste competenze come “credito formativo” al momento dell'inserimento in percorsi di formazione professionale e di istruzione.

Mentre a livello europeo l'applicazione di modelli e prassi per la certificazione e il riconoscimento delle competenze è una attività consolidata, a livello nazionale la sperimentazione di criteri e modalità di certificazione è quindi a tutt'oggi ancora in fase di avvio e consolidamento all'interno delle singole realtà regionali e di filiera .

Ancora più arretrata è la sperimentazione relativa alla certificazione riferita non alla qualifica professionale ma alle competenze.



E' una lacuna grave perché vede l'esclusione da questa sperimentazione (e in realtà dalla riflessione che dovrebbe accompagnarla) di una parte del mercato del lavoro, gli occupati, significativa sia sul piano dei numeri che coinvolge che dei bisogni che pone.

Per colmare questa lacuna è necessaria sia la soluzione di problemi tecnici attraverso l'adozione di strumenti capaci di dare visibilità e reciproca leggibilità alle esperienze condotte all'interno della istruzione e della formazione professionale, sia lo sviluppo di un maggior impegno da parte delle istituzioni responsabili dei due sottosistemi e delle rappresentanze dei lavoratori.

### **GLI STANDARD FORMATIVI**

Gli “standard progettuali” sono generalmente intesi come requisiti minimi che un progetto formativo deve possedere per essere acquisito come parte di un sistema, in questo caso del sistema di offerta di formazione continua certificabile.

Gli “standard” definiscono ed esplicitano “come deve essere” un progetto formativo e le diverse componenti in cui questo si articola.

Lo standard è ad un tempo requisito di progettazione, in quanto costituisce il riferimento, oltre che per i contenuti erogati, anche per il monte ore, in base al quale vengono fissate le caratteristiche minime da raggiungere attraverso la formazione, ed un indicatore di conformità, in quanto assunto come riferimento per il processo di valutazione.

In campo formativo, l'esigenza di standard risponde a un insieme integrato di esigenze:

- ⇒ promuovere la definizione di un sistema di riconoscimento/certificazione delle competenze che possa assicurare agli individui e alle imprese trasparenza (in particolare quando si tratta di certificazioni di qualifica), sia a livello nazionale sia a livello europeo, nell'ambito dei sistemi di formazione professionale;
- ⇒ creare i presupposti per la capitalizzazione, da parte degli individui, delle competenze acquisite all'interno del percorso formativo e professionale, in una logica di crediti assimilabili ai diversi tasselli che concorrono a comporre la competenza complessiva di un soggetto;
- ⇒ la messa in trasparenza delle competenze rappresenta il presupposto per l'integrazione di sistema tra le diverse agenzie educative (formazione professionale, sistema educativo scolastico, impresa e lavoro);
- ⇒ favorire la trasparenza e la comparabilità dei percorsi formativi delle diverse regioni e degli Enti (evitare che a qualifiche simili corrispondano corsi diversi per contenuti e modalità);
- ⇒ promuovere e favorire la flessibilità, la modularizzazione e la personalizzazione dei percorsi formativi individuali, affiancando all'offerta di corsi lunghi sequenziali un'offerta parallela di moduli o di unità formative capitalizzabili brevi.

Per quanto riguarda gli standard formativi i riferimenti più recenti nell'elaborazione nazionale sono costituiti dal documento elaborato dalla Conferenza Stato – Regioni (agosto 2002) e dall'Accordo Stato-Regioni sugli “Standard minimi di competenze di base e trasversali” per gli IFTS (novembre 2002).

Nel primo documento, sono definiti e descritti come standard:

- ⇒ la **Figura professionale**: connotata attraverso “la descrizione delle attività fondamentali e maggiormente qualificanti sotto l’aspetto formativo”. Ciascuna delle figure individuate viene delineata secondo una logica di anticipazione dei fabbisogni professionali attraverso l’esame delle indagini, ricerche e sperimentazioni nazionali e locali;
- ⇒ gli **Standard minimi di competenze**: “è il risultato minimo in esito ai percorsi formativi, espresso in termini di competenze verificabili e certificabili, riconoscibili come crediti formativi”. Il modello descrittivo per gli standard si articola in: competenze di base, trasversali e tecnico-professionali;
- ⇒ “gli standard di competenze riferiti a singole figure professionali, sono strutturati in **Unità capitalizzabili**, intese come l’insieme di competenze ... riconoscibile dal mondo del lavoro come componente di specifiche professionalità. Le unità capitalizzabili possono dare luogo a crediti formativi”;
- ⇒ il **Credito formativo**: è “l’insieme di competenze che possono essere riconosciute nell’ambito di un percorso di formazione o di lavoro”, sulla base di un sistema di regole predefinite e condivise;
- ⇒ **Percorsi formativi**: è l’insieme strutturato di “blocchi coerenti di moduli formativi ... che consentono l’acquisizione delle competenze definite nelle unità capitalizzabili”.

Il sistema degli Standard di competenze, esprime la base minima comune di competenze di una figura di riferimento. Il rispetto degli standard costituisce la condizione per il rilascio della certificazione dei percorsi formativi, valida su tutto il territorio nazionale.

I percorsi IFTS costituiscono ad oggi l'ambito di applicazione degli Standard nazionali di competenze e certificazione. Gli standard minimi delle competenze di base e trasversali comuni a tutti i percorsi dell'IFTS individuano e raggruppano le competenze in 4 aree distinte<sup>58</sup>. Le competenze di ciascuna area sono articolate in **unità capitalizzabili**, caratterizzate dall'essere “*segmenti formativi unitari e compatti, finalizzate al raggiungimento di precise competenze che devono essere esplicitate e verificate*”. Ciascuna unità formativa capitalizzabile funge da “*riferimento per la certificazione delle competenze ... e per il riconoscimento dei crediti formativi*”, ed è uno *Standard minimo*, nel senso che può essere personalizzata e arricchita nel contenuto”.

L'unità capitalizzabile è definita da:

- ⇒ una **denominazione specifica** (il titolo dell'unità...)
- ⇒ **competenze obiettivo** (il soggetto è in grado di...)
- ⇒ **contenuti** (il soggetto ha bisogno di sapere come...)
- ⇒ **modalità di valutazione** (il soggetto deve dimostrare di...secondo un livello di difficoltà definito...).

---

<sup>58</sup> Le aree di competenza sono: linguistica, scientifica e tecnologica, giuridico-economico-aziendale, trasversale.

## **L'ORGANIZZAZIONE DELLA FORMAZIONE CONTINUA**

### **L'APPRENDIMENTO DELL'ADULTO**

In uno scenario caratterizzato da profonde e continue trasformazioni nel mercato del lavoro, il compito di progettare e costruire il proprio sviluppo professionale è vieppiù affidato alla cura del singolo lavoratore, pur in presenza di riferimenti poco visibili all'attuazione di questo fine.

Le modalità di avvicinamento alla professione si basano su percorsi scolastici non sempre lineari, le organizzazioni perdono rilevanza come fonte di costituzione di una identità professionale chiara e visibile. Questi aspetti sono da tenere in considerazione in quanto rilevanti ai fini della adeguata progettazione dell'offerta formativa per adulti che, se di qualità, deve poter tenere in considerazione le specifiche modalità e approcci del lavoratore adulto nei confronti dell'apprendimento, sia esso di natura formale, informale, non formale.

Assumere il punto di vista del partecipante ai corsi di formazione continua, ossia quello dell'adulto inserito nel mercato del lavoro, portatore di culture/sistemi professionali e valori di riferimento diversi a seconda delle esperienze lavorative da cui proviene, (siano esse di lavoro dipendente, di autoimpiego, di lavoro stagionale/precario/temporaneo) porta a indagare il senso e le ragioni con cui la persona adulta si accosta a un processo di apprendimento.

"Fare formazione è intervenire in maniera finalizzata su culture professionali di individui e/o gruppi attraverso metodologie di apprendimento consapevoli e organizzate"<sup>59</sup>.

L'apprendimento oggetto della formazione negli adulti si caratterizza prevalentemente come "apprendimento complesso di oggetti complessi, è rivolto a modificare le conoscenze e le abilità delle persone. E' un processo interattivo, in quanto si realizza attraverso un attivo interscambio con l'ambiente esterno"<sup>60</sup>.

---

<sup>59</sup> L'apprendimento dell'adulto, a cura di Dante Bellamio, in Professione formazione, Franco Angeli - Milano 1998.

<sup>60</sup> Ibidem.

Assumendo la prospettiva dell'adulto che apprende<sup>61</sup>, qui di seguito vengono riportati alcuni dei principi di riferimento in materia di apprendimento degli adulti<sup>62</sup>, al fine di verificare le loro implicazioni sulle modalità di realizzazione della progettazione formativa nei corsi di formazione continua per utenti adulti.

- ⇒ **L'apprendimento deve integrarsi con la precedente esperienza:** l'adulto dispone di una riserva crescente di esperienza, e spesso parte di essa è significativa anche rispetto allo specifico oggetto proposto di apprendimento, in quanto "costituisce una base sempre più ampia a cui rapportare i nuovi apprendimenti".

Nella formazione degli adulti sono particolarmente importanti le metodologie attive, tese a cogliere l'esperienza del discente e a coinvolgerlo nell'analizzare le proprie esperienze attraverso laboratori, simulazioni, esperienze sul campo, progetti di gruppo e altre tecniche di apprendimento attivo o di action learning.

"L'adulto, quando matura, sempre più identifica sé stesso attraverso le proprie esperienze", ciò che ha fatto, come lo ha vissuto, "l'esperienza rappresenta chi egli è". "Dunque in ogni situazione in cui l'esperienza di un adulto viene sottovalutata o ignorata, egli percepisce ciò non solo come un rifiuto della sua esperienza, ma come un rifiuto di lui come persona".

L'esperienza porta le persone ad essere sempre più diverse l'una dall'altra, persino lo stile cognitivo cambia per effetto delle esperienze avute.

Gli adulti differiscono tra loro per conseguenza delle diverse esperienze che hanno accumulato negli anni, esse producono profondi cambiamenti nel modo in cui gli adulti approcciano i problemi, affrontano i rischi e organizzano il proprio pensiero.

- ⇒ **La disponibilità ad apprendere** è nell'adulto mirata, rivolta cioè soltanto a ciò di cui sente il bisogno per "i crescenti compiti che deve svolgere per realizzare il proprio agire sociale", tipicamente per esempio il ruolo professionale/lavorativo.

L'adulto "è disposto a imparare ciò che ha bisogno di imparare in funzione delle fasi in cui si trova nel ruolo di lavoratore, coniuge, genitore, membro o leader di organizzazioni, utente del tempo libero".

---

<sup>61</sup> Si fa riferimento alle ipotesi di fondo della teoria andragogica, elaborata da Knowles.

<sup>62</sup> Cfr. M. Knowles, "The adult Learner".

L'implicazione fondamentale di questa ipotesi è l'importanza della coincidenza tra il momento dell'esperienza di apprendimento e i compiti richiesti ai fini dello sviluppo esistenziale di chi è in fase di apprendimento.

Spesso accade che le attività formative siano sfasate rispetto alla disponibilità del discente ad apprendere. E' possibile tuttavia elaborare delle strategie efficaci per aiutare gli adulti a sviluppare motivazione nei confronti dell'apprendimento e nel raggiungimento dei risultati.

- ⇒ "L'adulto tende a orientarsi verso un **apprendimento centrato sui problemi**", e sarà pertanto disponibile ad affrontare le materie quando avrà sperimentato i problemi a cui esse si riferiscono.

L'adulto ricorre a una attività formativa perché si rende conto di qualche inadeguatezza nel fare fronte ai problemi della sua vita attuale e "vuole usare domani quel che impara oggi".

Si rivolge alla formazione con un orientamento alla risoluzione dei problemi.

Un iter formativo organizzato attorno a una sequenza di apprendimenti che spazia dall'esperienza sul campo alla teoria e ai principi, alle conoscenze fondamentali, alla pratica delle capacità e all'applicazione diretta di questi elementi, rispecchia le caratteristiche delle modalità di apprendimento degli adulti.

E' sostenibile affermare che il ruolo dell'Ente pubblico, nel progettare l'offerta formativa di tipo corsuale, comporti in egual misura, sia lo sviluppo di specifiche competenze, sia il sostegno alla progettazione della professionalità del singolo lavoratore.



### **IL “CATALOGO” DELL’OFFERTA FORMATIVA**

La promozione di singoli corsi avviene innanzitutto attraverso lo strumento del “Catalogo”, a Bolzano come ovunque, sia che si tratti di formazione finanziata e realizzata dal sistema pubblico di formazione che si tratti di formazione proposta da organizzazioni private.

Si tratta di una funzione svolta in egual misura sia che esso si presenti in forma cartacea o invece su supporto informatico.

Se il “Catalogo” rappresenta pertanto il veicolo attraverso cui si comunicano le informazioni sui corsi, si orientano le scelte dei potenziali utenti, si acquisiscono le adesioni, diventa imprescindibile affrontare, insieme al tema della qualità del singolo intervento formativo, quello della qualità dello strumento di promozione e quindi proprio del “Catalogo”.

I “Cataloghi” cercano spesso di riflettere i bisogni di formazione dei lavoratori ma presentano una struttura interna disomogenea in quanto rispondente a criteri di natura diversa (settori- comparti, livelli professionali, aree, ecc.).

Sviluppare la qualità di un “Catalogo” della formazione continua significa pertanto costruire uno strumento di agevole consultazione, utilizzabile anche a distanza (usando le tecnologie dell’informazione), affinché il singolo lavoratore possa disporre degli elementi necessari ai fini della selezione del corso adeguato alle sue esigenze e della costruzione del proprio percorso di sviluppo professionale (attraverso l’investimento in formazione).

La strutturazione del catalogo dovrebbe consentire la “navigazione individuale” resa possibile dall’aggregazione dei corsi all’interno di aree professionali.

La realizzazione di questa funzione è resa possibile dall’introduzione di descrittori aggiornati quali ad es. le caratteristiche dell’area professionale, le tipologie di corsi presenti, le caratteristiche dei corsi, le connessioni con i settori produttivi, le tipologie di aziende in cui prefigurare l’inserimento professionale.

In questo modo il “Catalogo” viene ad essere l’espressione della strategia d’offerta dell’ente di programmazione, promuovendo, per la modalità con cui è organizzato e le informazioni che contiene, la possibilità per le persone di costruire un proprio percorso di sviluppo professionale.

### **IPOTESI DI LAVORO PER LA DEFINIZIONE DI UN SISTEMA D'OFFERTA**

Le pagine elaborate ricostruiscono il quadro istituzionale e normativo e riportano gli elementi conoscitivi acquisiti in materia di formazione continua nel corso della prima fase delle attività progettuali, con approfondimenti sugli aspetti maggiormente dibattuti a livello nazionale e comunitario.

Le successive fasi di progetto sono state dedicate all’elaborazione di standard progettuali per i corsi di formazione continua con certificazione finale delle competenze, al fine di poter realizzare “*interventi di formazione continua integrati e certificabili che possano costituire crediti formativi*”.

E’ stata delineata una ipotesi di modello che identifica:

- ⇒ standard formativi per la formazione continua<sup>63</sup>, per poter progettare corsi che da un lato possano costituire eventi in sé conclusi, “auto-consistenti”, dall’altro lato possano rappresentare un segmento di un percorso di sviluppo professionale percorribile successivamente all’interno di altri sistemi;
- ⇒ un dispositivo per il riconoscimento e la certificazione delle competenze in esito ai percorsi di formazione continua, definendo chi riconosce e certifica cosa e come”.

---

<sup>63</sup> la definizione degli standard è stata realizzata attraverso la progettazione sperimentale del Corso “Introduzione alle tecniche di cucina” e “Saldatura ad arco elettrico”.

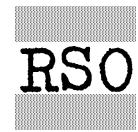
Si elencano di seguito le ipotesi assunte a riferimento per la costruzione del modello.

1. La Formazione che si prende in considerazione è quella rivolta ad “adulti occupati, in diverse tipologie di imprese/organizzazioni (pubbliche/private, di produzione/di servizio, ecc.), con diverse tipologie di contratto (tempo determinato/ tempo indeterminato, dipendenti/autonomi/collaboratori, ecc), a diversi livelli di professionalità e responsabilità (addetti, tecnici, manager, imprenditori)”. Possono inoltre essere adulti momentaneamente non occupati, in procinto di accedere ad un nuovo lavoro e infine adulti disoccupati con particolari caratteristiche socio-professionali (es.: immigrati).
2. Il sistema di offerta deve presentare caratteristiche tali da rispondere alle diverse esigenze degli adulti lavoratori, cosicché un numero sempre più ampio scelga di partecipare ad attività formative. In questo senso il modello si pone in coerenza con gli orientamenti espressi dalle direttive comunitarie e dai documenti di programma nazionali e della Provincia Autonoma.
3. Il modello sviluppato riguarda una formazione finalizzata a dare risposta alle esigenze di diversa natura che gli adulti occupati presentano.

Queste esigenze potranno riguardare:

- l'acquisizione di competenze
  - per essere in grado di affrontare i cambiamenti in atto nel mondo del lavoro,
  - per estendere e/o qualificare le prestazioni assicurate,
  - per avanzare nel percorso di crescita professionale verso figure diverse/di livello superiore,
  - per ampliare il raggio della propria spendibilità, all'interno o all'esterno dell'organizzazione di appartenenza;
- la certificazione delle competenze acquisite
  - per costruire un proprio individuale progetto di sviluppo professionale, dando visibilità a quanto acquisito attraverso l'intervento formativo;
  - per disporre di elementi identificativi della propria professionalità, inseribili in un curriculum – documento utile a “dialogare” con il mondo del lavoro;

- il riconoscimento delle competenze acquisite
    - per poter “accumulare” crediti formativi spendibili, nel momento in cui saranno predisposti i dispositivi adeguati, nelle diverse filiere formative e/o nel mercato del lavoro.
4. Per rispondere a queste esigenze il modello delineato identifica un sistema di offerta, tale per cui:
- gli interventi che rientrano in questo ambito possano sviluppare competenze di differente natura, sia “di base/ trasversali/ tecnico-specialistiche”, sia riferibili ad una figura specifica professionale che a più figure, ed esprimibili attraverso attività lavorative concrete
  - ogni intervento è in sé autoconsistente, nel senso che deve sviluppare, in modo completo, i temi che affronta e le competenze che promuove;
  - ogni intervento può, allo stesso tempo, costituire anche il tassello di un percorso che, se seguito integralmente può portare al conseguimento di competenze ampie e complete.
5. Gli interventi di formazione devono essere progettati in modo da consentire la certificazione delle competenze acquisite. La modalità progettuale presa in considerazione è quella che si fonda sulle “Unità Formative Capitalizzabili”.
6. Le competenze certificate devono poter essere “riconosciute”, nel senso che devono avere requisiti di programmazione e di progettazione tali da poter costituire
  - “crediti” per la prosecuzione del percorso all’interno del sistema della formazione Professionale della Provincia Autonoma di Bolzano;
  - elemento qualificante in un documento attestante la storia professionale e formativa individuale.

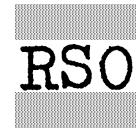


7. La programmazione di un sistema di offerta integrata di Formazione Continua si basa sull'adozione degli standard formativi e sulla riformulazione di un sistema di offerta di agile consultazione, articolato in aree professionali, che preveda corsi certificabili e non, avente la finalità di promuovere l'accesso alla formazione permanente e la costruzione di percorsi di sviluppo professionale per tutto l'arco della vita.



## **PARTE 2**

***Metodologie della formazione continua: Standard progettuali per i corsi di formazione continua con certificazione finale delle competenze***



***Standard progettuali per i corsi di Formazione  
Continua  
con certificazione finale delle competenze***



## **PREMESSA**

Il presenta documento presenta gli “Standard progettuali” per la realizzazione di “Corsi di Formazione Continua con certificazione finale delle competenze” della provincia di Bolzano.

Gli “Standard progettuali” sono l’esito di un lavoro di:

- ⇒ analisi delle progettazioni effettuate a livello nazionale in materia di “Standard” per la formazione professionale;
- ⇒ esame delle esperienze di Formazione Continua realizzate in provincia di Bolzano, con specifica attenzione alle modalità progettuali in essere, alle caratteristiche dei destinatari e ai risultati conseguiti;
- ⇒ identificazione delle specifiche condizioni di contesto che potevano influenzare la definizione degli “Standard” e in particolare il “sistema di accreditamento” delle strutture formative e la predisposizione del “Libretto formativo” in corso di realizzazione da parte della Provincia;
- ⇒ progettazione sperimentale di n. 2 corsi di formazione continua già presenti nel Catalogo delle attività formative e che costituiscono oggi prototipi per la diffusione del modello.

Rettifiche e miglioramenti degli “Standard progettuali” potranno essere introdotti a valle di un processo di diffusione della progettazione dei corsi di Formazione Continua secondo gli standard definiti.

## **QUADRO DI RIFERIMENTO**

La ragione principale per cui si discute e si lavora per l'introduzione di standard nella formazione professionale è data dalla centralità assunta dai temi della “certificazione” e del “riconoscimento” delle “competenze” all'interno delle elaborazioni in corso nell'ambito delle politiche relative alla formazione professionale, al mercato del lavoro e all'istruzione.

Progettare assumendo a riferimento degli “standard”, oltre a favorire la crescita della qualità degli interventi, viene a determinare infatti alcune conseguenze assai rilevanti: si rendono visibili gli elementi che compongono i progetti formativi, si rende possibile il confronto e la definizione di proposte integrate tra sistemi, diventa attivabile la definizione di accordi per il riconoscimento, da parte dei diversi sistemi, dei risultati dell'intervento.

Al fondo di questo sforzo, ormai diffuso tra le Regioni e le Province Autonome, si trova il tentativo di dare concretezza agli obiettivi, posti dall'UE, della formazione delle persone per tutto l'arco della vita e dello sviluppo di competenze che rafforzano gli individui in contesti economico-produttivi in cui si disarticolano le forme di accesso al lavoro e si riduce il tempo medio di permanenza in una stessa organizzazione.

Il raggiungimento di questi obiettivi richiede la predisposizione di un'offerta di formazione in grado di rispondere ai bisogni diversi che gli individui pongono (bisogni diversi per età, per genere, per livello di istruzione, per grado di possesso di cultura, per esperienza professionale e personale, per aspettative e motivazioni) attraverso la flessibilizzazione e l'individualizzazione dei percorsi formativi, il riconoscimento e la valorizzazione di tutte le competenze che nelle situazioni, lavorative e non, vengono acquisite, la possibilità per le persone di collocarsi nei diversi sistemi secondo i propri bisogni e avendo riconosciuto ciò che hanno accumulato (e il “libretto formativo” rappresenta in proposito un documento essenziale).

E' in questo quadro che diventa imprescindibile occuparsi di “standard formativi” (definire cioè i “requisiti” dei progetti), di “certificazione” (definire come si “registrano e si rendono visibili” le competenze delle persone), di “riconoscimento” (definire come si rende spendibile nei diversi sistemi il patrimonio di competenze che le persone via via acquisiscono).

Questo è quanto da diverse prospettive e con tipologie differenti di interventi si è cercato di affrontare in un percorso normativo-istituzionale i cui riferimenti ultimi principali sono il Decreto del Ministero del Lavoro del 31 maggio 2001 “Certificazione nel sistema della formazione professionale” e “l’Accordo Stato-Regioni sugli Standard nazionali di competenze e certificazione. Architettura di sistema e ruolo istituzionale delle Regioni”, del 1 agosto 2002.

I riferimenti normativi-istituzionali indicati si occupano specificamente di “certificazione” e di “standard”, e fissano dei principi che tengono conto di una novità di grande importanza che attraversa e influenza tutto il tema della certificazione e del riconoscimento, e cioè la riforma del capitolo 5° della Costituzione e la delega alle Regioni ed alle Province Autonome in materia di istruzione professionale e lavoro.

Lo scenario che si è venuto determinando e che pone complessità rilevanti si caratterizza infatti per lo spazio di intervento autonomo previsto per le Regioni e le Province Autonome in materia di standard formativi e certificazione, in una ipotesi di fondo secondo la quale luoghi di progettazione e gestione decentrati (anche in materia di istruzione-formazione professionale e mercato del lavoro) possono meglio assumere le esigenze delle collettività locali.

D’altro lato però, si pone l’esigenza di assicurare il diritto al riconoscimento delle competenze su un territorio più vasto della regione di appartenenza, da cui la necessità di condividere, tra un numero ampio di soggetti (Amministrazione centrale - Amministrazioni decentrate e parti sociali in primis) le componenti base dei sistemi di riconoscimento e di certificazione e standardizzazione che li presuppongono.

Gli elementi di complessità che quindi si pongono riguardano:

- ⇒ le finalità degli standard e dei dispositivi di certificazione;
- ⇒ l’esigenza di riconoscibilità nei diversi sistemi;
- ⇒ il ruolo delle parti sociali;
- ⇒ la valorizzazione delle esperienze locali;
- ⇒ la circolarità del processo di sviluppo dei sistemi di standard e di certificazione (ad esempio, da sedi centrali –Conferenza Stato/Regioni- a sedi decentrate –Regioni e Province Autonome- e da queste alle sedi centrali).

A tali aspetti si aggiungono ulteriori elementi di difficoltà-complessità di natura teorico-metodologica.

In questi ultimi anni, a fianco di una produzione normativa rilevante, si è prodotta un'intensa attività di progettazione sperimentale e di riflessione all'interno della quale sono comunque rimasti irrisolti alcuni nodi concettuali e definitori il più importante dei quali è quello relativo al concetto di “competenze”.

Relativamente alle “competenze” è largamente condivisa la proposizione che si è “... in presenza di un concetto più afferrabile negli usi operativi che definibile univocamente in senso teorico astratto ... Ciò corrisponde ad una situazione di transizione, in cui l'evoluzione di categorie storiche ... si effettua attraverso lo sviluppo ad hoc di un corpus non omogeneo di prassi operative, l'applicazione delle quali ... favorirà nel medio termine la costituzione di nuovi riferimenti teorici.” (In “Dossier documentale del Laboratorio Pilota di Siena sulla Certificazione delle competenze”, tratto da “E. Perulli, “Alcune parole dell'obbligo formativo” in Guida all'obbligo formativo, a cura di G. Franchi, RCS Libri, 2001).

Per quanto riguarda la specifica definizione degli standard progettuali per la certificazione della Formazione Continua, va sottolineato come in questi anni la sperimentazione più ampia sia stata quella realizzata in attuazione dell'obbligo scolastico e formativo e della Formazione Tecnica Superiore.

Nessuna sperimentazione significativa ha riguardato invece la Formazione Continua che non usufruisce quindi al momento di modelli progettuali ed esperienze utilizzabili.

Nel definire un sistema di standard per la certificazione di questa formazione, una delle criticità consiste quindi nel fatto che gli standard al momento praticati (quelli IFTS innanzitutto) riguardano la formazione volta a preparare compiutamente una “figura professionale” e quindi a sviluppare l'insieme delle competenze che la riguardano, mentre invece la Formazione Continua, per sua natura, sviluppa competenze relative ad attività che possono riguardare una o più figure ed ogni caso solo alcune delle competenze che le caratterizzano.

Una ulteriore criticità deriva dal fatto che gli standard al momento definiti riguardano una formazione “lunga” le cui caratteristiche sono inevitabilmente diverse da quelle della Formazione Continua che è una formazione “breve”. Differenti sono quindi le caratteristiche e, di conseguenza, le componenti del progetto rispetto alle quali vengono definiti gli standard.

Se ancora è quindi parziale e complicato la definizione di standard progettuali per le diverse filiere della formazione professionale e dell'istruzione, sono ancor più lontani dall'essere definiti dispositivi di correlazione tra i diversi sistemi che consentano il reciproco riconoscimento degli esiti degli interventi nei diversi contesti di formazione e istruzione (le cosiddette “passerelle” ).

## ORIENTAMENTI ASSUNTI

Il lavoro svolto si è proposto di definire gli “standard progettuali” per la realizzazione di corsi di “Formazione Continua” a seguito dei quali sia possibile ottenere, da parte dei partecipanti, la “certificazione delle competenze”.

*Gli “standard progettuali” sono intesi come requisiti minimi che un progetto formativo deve possedere per essere acquisito come parte di un sistema, in questo caso del sistema di offerta di formazione continua certificabile.*

Gli “standard” definiscono ed esplicitano “come deve essere” un progetto formativo e le diverse componenti in cui questo si articola.

In questo senso, gli “standard” contengono, implicitamente e di fatto, l’idea e l’obiettivo della qualità dei servizi formativi:

- ⇒ sia perché nella realtà applicare standard significa rendere omogenea un’offerta che ha spesso proprio nella disomogeneità uno dei propri punti di debolezza maggiore;
- ⇒ sia perché nella identificazione degli standard quasi inevitabilmente si tende ad un posizionamento verso l’alto dei requisiti posti, e ciò consente di costruire un’offerta sì omogenea ma al contempo allineata ai livelli di qualità maggiore di quella già raggiunta.

Gli standard prefigurati vengono pertanto ad essere esito di scelte elaborate a seguito di un apprezzamento della realtà, del traguardo a cui si vuole arrivare e delle azioni a breve-medio periodo praticabili.

A partire da questi elementi, di quanto cioè esiste di definito e quanto è ancora in corso di definizione, gli standard predisposti nell’ambito di questo progetto sono l’esito dell’assunzione di alcuni orientamenti di seguito indicati.

- ⇒ ***Definire un sistema di standard che rappresenti uno strumento per la crescita della qualità della Formazione Continua a Bolzano.***

Nella definizione degli standard si è scelto di costruire un sistema che prende le mosse e fa proprie le risultanze più avanzate delle esperienze e delle riflessioni al momento elaborate in tema di “offerta di Formazione Continua” e, allo stesso tempo, declina tali risultanze all’ambito locale, definendo un modello di standard al momento praticabile.

Per definire questo modello si è quindi tenuto conto delle competenze e degli orientamenti professionali degli operatori della Formazione Continua operanti nel

sistema pubblico della Provincia Autonoma di Bolzano, delle iniziative in corso a sostegno dello sviluppo della formazione professionale e delle politiche del lavoro (Accreditamento delle strutture, Osservatorio sui fabbisogni professionali e formativi, Libretto Formativo), della disponibilità delle forze sociali, delle relazione del sistema della FP con gli altri sistemi.

⇒ ***Definire un sistema di standard progettuali specifico per la Formazione Continua ma, al contempo, in grado di evolversi per ulteriori sviluppi.***

Nell’ambito di questo progetto vengono definiti standard che utilizzano le medesime categorie presenti nel sistema di standard degli IFTS al momento più praticati, e in particolare le categorie di figura professionale-processo-attività, di competenze, e le componenti individuate per la progettazione del corso e delle “unità formative capitalizzabili” che lo compongono.

Sono state introdotte alcuni elementi ritenuti appropriati alla specificità della Formazione Continua e in particolare: la corrispondenza tra il corso di Formazione Continua e una Unità Formativa Capitalizzabile (un Corso di Formazione Continua corrisponde ad una Unità Formativa Capitalizzabile), la distinzione tra competenze/obiettivo del corso e competenze certificabili, l’articolazione del corso in moduli, l’individuazione dei percorsi di sviluppo professionali successivi al corso.

⇒ ***Definire un sistema di standard che si muova nella logica del riconoscimento reciproco tra i sistemi di Formazione Professionale-Istruzione-Lavoro e lo sviluppo della loro integrazione.***

In assenza di dispositivi di integrazione tra tipologie formative della Formazione Professionale e tra formazione professionale-istruzione-lavoro, l’orientamento è stato quella di definire un sistema di standard ampio e articolato (10 items) in modo da disporre, al momento della costruzione di sistemi di integrazione, della più ampia visibilità delle componenti del progetto e di poter quindi selezionare quelle utili alla costruzione del dispositivo di correlazione e di connessioni.



## **IL CORSO DI FORMAZIONE CONTINUA CON CERTIFICAZIONE FINALE DELLE COMPETENZE**

Il “Corso di Formazione Continua con certificazione finale delle competenze”:

- ⇒ è un corso “completo” in quanto finalizzato a sviluppare competenze compiute utili a realizzare attività lavorative definite ed esplicitate in fase progettuale;
- ⇒ prevede una prova finale di valutazione il cui superamento positivo dà come esito la “certificazione delle competenze” acquisite attraverso il corso.

La certificazione finale delle competenze è un’opportunità offerta ai partecipanti e non si pone in alcun caso come prassi obbligatoria: chi non fosse interessato alla certificazione ha il diritto a partecipare a tutte le attività previste per il corso e consegue, al suo termine, un “attestato di frequenza”.

All’interno del sistema di Formazione Professionale, il corso costituisce una unità formativa “capitalizzabile”:

- ⇒ sviluppa competenze che costituiscono un “tassello” di un insieme più ampio di competenze;
- ⇒ può costituire requisito di accesso per altre attività formative finalizzate a sviluppare “tasselli” ulteriori di competenze.

Al momento, corsi che prevedono tali requisiti sono previsti all’interno del “Catalogo della Formazione Continua”.

In prospettiva potranno essere previsti all’interno di altre filiere di formazione professionale ed anche all’interno del sistema di istruzione.

Per poter costituire una unità formativa capitalizzabile il corso di formazione continua con certificazione finale delle competenze deve avere una durata minima di 60 ore.



## ***GLI STANDARD PROGETTUALI***

Gli “standard progettuali” dei corsi di Formazione Continua con certificazione finale delle competenze riguardano i seguenti aspetti:

- ⇒ FABBISOGNO FORMATIVO
- ⇒ AMBITO PROFESSIONALE
- ⇒ OBIETTIVI FORMATIVI
- ⇒ COMPETENZE CERTIFICABILI
- ⇒ CARATTERISTICHE DEI PARTECIPANTI
- ⇒ ARTICOLAZIONE DEL CORSO
- ⇒ DOCENTI
- ⇒ METODOLOGIE FORMATIVE, MEZZI DIDATTICI
- ⇒ VALUTAZIONI INTERMEDI E FINALE
- ⇒ CERTIFICAZIONE delle competenze

Gli standard, di seguito declinati, sono da ritenersi come “requisiti minimi” che i progetti devono presentare per consentire la certificazione finale delle competenze.

**Potranno essere necessari requisiti ulteriori, che i progetti formativi devono presentare, in funzione di specifiche esigenze o finalità o caratteristiche dell'intervento.**



## **1. FABBISOGNO FORMATIVO**

Nel progetto vanno indicati e descritti:

- ⇒ *i soggetti che esprimono “il fabbisogno formativo”;*
- ⇒ *le modalità di rilevazione del “fabbisogno formativo”.*

Il “fabbisogno formativo” riguarda le esigenze di competenze a cui il corso intende dare risposta.

Il “fabbisogno formativo” può essere espresso da:

- ⇒ lavoratori, singoli o in gruppo;
- ⇒ organizzazioni in cui i lavoratori sono collocati;
- ⇒ enti che intervengono nell’ambito delle “politiche del lavoro” (Ufficio del Lavoro, Ufficio Pari Opportunità, Centri per l’Impiego, Ufficio del FSE, ecc.);
- ⇒ rappresentanze delle imprese e dei lavoratori.

Il “fabbisogno formativo” può essere dedotto da documenti di programmazione della Formazione Professionale e/o da analisi-ricerche già disponibili.

Il “fabbisogno formativo” può essere oggetto di apposite rilevazioni.

Le modalità di rilevazione possono essere:

- ⇒ strutturate e strumentate (analisi-ricerche realizzate ad hoc);
- ⇒ modalità non strutturate e informali (colloqui con ex allievi, sollecitazione di esperti, richieste di imprese, ecc.).



## **2. AMBITO PROFESSIONALE**

Nel progetto vanno identificati e descritti:

- ⇒ *il/i “processo/i lavorativo/i” di riferimento;*
- ⇒ *la/e “figura/e professionale/i” di riferimento;*
- ⇒ *il/i “contesto/i lavorativo/i” di riferimento.*

Il “processo lavorativo” costituisce l’ambito e l’oggetto dell’attività lavorativa.

Il processo va identificato e descritto in termini di fasi/attività previste per la realizzazione di output finalizzati alla produzione e all’erogazione di un prodotto/servizio.

Nella descrizione vanno riportate anche le “tecnologie” che vengono normalmente utilizzate.

La “figura professionale” identifica un insieme di ruoli lavorativi che hanno in comune processi lavorativi di riferimento e/o competenze professionali omogenee.

Nella descrizione vanno indicati i principali ruoli riferiti-riferibili alla figura professionale.

Il “contesto lavorativo” è l’ambito occupazionale in cui tipicamente opera la figura professionale assunta a riferimento.

Nella descrizione vanno indicati gli aspetti ritenuti connotativi, ad esempio: piccola-media-grande dimensione; natura pubblica e/o privata; produzione di beni e/o erogazione di servizi.

### **3. OBIETTIVI FORMATIVI**

Nel progetto vanno identificati e descritti:

- ⇒ *le “conoscenze” da sviluppare-formare*
- ⇒ *le “capacità” da sviluppare-formare*

Le “conoscenze” riguardano le “discipline”, le “tecniche” ed i saperi “organizzativi” di riferimento dell’attività professionale.

Le “discipline” sono relative alle aree-temi-contenuti così come sono normalmente codificati all’interno dei sistemi di istruzione e formazione (ad esempio: fisica, chimica, merceologia, economia, diritto, ecc.).

Le “tecniche” sono relative alle metodologie, strumenti e modalità di esercizio dell’attività professionale (tecniche di lavorazione, metodologie professionali, programmi applicativi, supporti strumentali, materiali, documenti ecc.).

I saperi “organizzativi” sono relativi al contesto entro cui si realizza l’attività professionale (ad esempio: organizzazione aziendale, procedure gestionali, mercati di riferimento, prodotti e/o servizi, ecc.).

Le “capacità” riguardano i processi “cognitivi” e “relazionali” che consentono di produrre un comportamento professionale ed una prestazione lavorativa.

Le capacità “cognitive” sono relative ai processi elaborativi, decisionali e attuativi (acquisizione-elaborazione delle informazioni, analisi-diagnosi-soluzione dei problemi, assunzione-presa di decisione, ecc.)

Le capacità “relazionali” sono relative al sistema di rapporti professionali entro cui si esplica l’attività (possono riguardare aspetti come: comunicare, lavorare in gruppo, negoziare, cooperare, motivare, ecc.)

#### **4. COMPETENZE CERTIFICABILI**

Nel progetto vanno identificate e descritte:

- ⇒ *le competenze “certificabili”*
- ⇒ *le relative “tipologie” di riferimento*

La “competenza” è l’esercizio di un insieme integrato di conoscenze-capacità.

Le competenze “certificabili” sono le competenze acquisibili attraverso la partecipazione al corso e sono oggetto di valutazione e certificazione finale.

Le competenze certificabili:

- ⇒ sono definite in rapporto al processo lavorativo e/o alla/e figura/e professionale/i di riferimento;
- ⇒ sono espresse-descritte come attività lavorative che l’allievo è in grado di svolgere al termine del corso;
- ⇒ costituiscono il riferimento principale per le prove di valutazione finale.
- ⇒ Le competenze certificabili sono di norma 3-4 per ciascun corso.

Per le “tipologie” di competenze si può fare riferimento alla articolazione in:

- ⇒ competenze “di base”: costituiscono il sapere minimo per l’ “occupabilità”, che si valuta necessario come base per ricoprire qualsiasi ruolo lavorativo;
- ⇒ competenze “tecnico-professionali”: rappresentano l’insieme delle conoscenze-capacità che occorre possedere per svolgere efficacemente determinate attività lavorative;
- ⇒ competenze “trasversali”: consentono di produrre un comportamento professionale (tipicamente riguardano le capacità “cognitive-relazionali”) e/o sono comuni a insiemi ampi di figure professionali.

## **5. CARATTERISTICHE DEI PARTECIPANTI**

Nel progetto vanno identificati e descritti:

- ⇒ *le “caratteristiche” dei destinatari*
- ⇒ *le “modalità di accertamento” delle caratteristiche*
- ⇒ *il “numero massimo” di partecipanti” previsti*

Le caratteristiche dei destinatari riguardano:

- ⇒ la “condizione occupazionale”: se occupati o disoccupati;
- ⇒ la “condizione professionale”: se in possesso di esperienza lavorativa nel processo lavorativo di riferimento;
- ⇒ le “caratteristiche personali”: livello di istruzione, conoscenza della lingua italiana, motivazione al corso, ecc.

Altri elementi possono riguardare requisiti per l'esercizio delle figure professionali di riferimento (ad esempio: certificato di idoneità sanitaria).

L'accertamento delle caratteristiche può essere realizzato attraverso diverse modalità: colloquio individuale, colloquio di gruppo, questionario, ecc.

Le modalità vanno precise in funzione di specifiche caratteristiche del corso.

Il “numero massimo” di partecipanti va stabilito in funzione della tipologia di intervento e delle modalità didattiche più efficaci ai fini del raggiungimento degli obiettivi formativi e della disponibilità delle tecnologie e delle attrezzature disponibili presso i laboratori didattici.



## **6. ARTICOLAZIONE DEL CORSO**

Nel progetto vanno definiti e descritti

- ⇒ *i “moduli formativi” previsti*

Per ciascun “modulo formativo” vanno identificati e descritti:

- ⇒ *gli “obiettivi didattici”*
- ⇒ *i “contenuti” formativi*
- ⇒ *il “numero delle lezioni”*
- ⇒ *la “durata”*
- ⇒ *le “metodologie” formative ed i “mezzi” didattici*
- ⇒ *le modalità di “valutazione”*

Il “modulo formativo” riflette un segmento autonomo e significativo del corso, di cui siano identificabili specifici obiettivi didattici.

Gli “obiettivi didattici” riguardano i risultati di apprendimento raggiungibili attraverso la realizzazione del modulo formativo.

I “contenuti” sono i temi-argomenti sviluppati nel corso delle lezioni, di natura teorica, pratico applicativa, indipendentemente dalle modalità formative con cui vengono affrontati.

Il “numero di lezioni” è il numero di sessioni formative stabilito ai fini del raggiungimento degli obiettivi didattici previsti per il modulo formativo.

La “durata” è il monte orario complessivo previsto per il modulo formativo.

Per “metodologie formative” e “mezzi didattici”: vedere p. 8.

Per “modalità di valutazione”: vedere p.9.



*Per ciascun modulo formativo va prodotta una scheda della dimensione di una cartella, in cui vengono riportati gli elementi sopra indicati.*

**Fac-simile di scheda progettuale per modulo formativo**

TITOLO DEL MODULO: .....	
<b>obiettivi didattici</b> - .... - ....	
<b>durata del modulo: n° ... ore</b>	<b>N° delle lezioni: ...</b>
<b>Contenuti</b>  • ..... - .... - .... - ....  • ..... - .... - .... - .... - ....  • ..... - .... - .... - ....	<b>Metodologie formative</b>  • .... • .... • ...  <b>Mezzi didattici</b>  • ..... • .....
<b>Modalita' di valutazione</b>  • .... • ....	

## 7. DOCENTI

Nel progetto vanno definiti e descritti:

- ⇒ *i “requisiti” dei docenti*
- ⇒ *il “numero” dei docenti previsti*

I “requisiti” dei docenti riguardano:

- ⇒ il “curriculum scolastico-formativo”
- ⇒ l’ “esperienza professionale”

Il “curriculum scolastico-formativo” riguarda i titoli di studio, le qualifiche conseguite e i corsi di formazione professionale seguiti.

Diploma di maturità, diploma di qualifica professionale e attestati di partecipazione a corsi di Formazione Professionale di particolare qualità rappresentano i requisiti scolastico-formativi minimi per i docenti del corso.

L’ “esperienza professionale” considerata è quella sviluppata nell’ambito della formazione-istruzione (in corsi promossi dalla Scuola, dalla Formazione Professionale provinciale, realizzati da aziende) e in imprese-organizzazioni, con interventi nell’ambito dei processi lavorativi presi a riferimento.

I requisiti dei docenti vanno precisati in funzione di specifiche caratteristiche del corso.

I requisiti vengono accertati attraverso un colloquio condotto dal responsabile del corso e documentati in una relazione.

Il numero di docenti presenti in aula va proporzionato al numero di partecipanti e alla tipologia di attività didattica che viene svolta.

Di norma, va previsto:

- ⇒ un solo docente per le attività che si svolgono in aula e che prevedono essenzialmente lezioni frontali.
- ⇒ 1 docente ogni 6 discenti per le attività di laboratorio e per le esercitazioni.

Uno dei docenti presenti in aula può svolgere funzioni di tutorship dei processi di apprendimento.

## **8. METODOLOGIE FORMATIVE E MEZZI DIDATTICI**

Nel progetto vanno definiti e descritti:

- ⇒ *le “metodologie formative” adottate*
- ⇒ *i “mezzi didattici” utilizzati*

Metodologie formative e mezzi didattici vanno definiti in relazione a ciascun modulo formativo.

Vengono adottate metodologie adeguate alle modalità con cui si sviluppano i processi di apprendimento degli adulti, in particolare metodologie che:

- ⇒ supportano la connessione, da parte dei discenti, tra contenuti sviluppati nel corso ed esperienze professionali;
- ⇒ evidenziano la relazione tra tema affrontato in aula e problema concreto riscontrabile nel contesto lavorativo;
- ⇒ consentono la comprensione costante della rilevanza del tema affrontato ai fini del miglioramento delle modalità di lavoro e dello sviluppo professionale.

Le metodologie formative possono riguardare: osservazioni guidate, esercitazioni strutturate, attività pratiche di laboratorio a piccoli gruppi e/o a livello individuale, simulazioni di situazioni di lavoro, analisi di casi, discussioni in piccolo gruppo.

A queste metodologie formative possono accompagnarsi “lezioni frontali” finalizzate a concettualizzare l’esperienza svolta o a sviluppare la conoscenza di contenuti di tipo teorico.

I “mezzi didattici” possono comprendere: lucidi, lavagna a fogli mobili per le lezioni frontali, utensili, strumenti di lavoro, computer, macchinari, impianti ed altre attrezzature omologhe a quelle utilizzate nelle situazioni lavorative di riferimento.

Va previsto il monitoraggio dell’efficacia delle metodologie formative e dei mezzi didattici adottati attraverso “valutazioni di gradimento” da effettuarsi in fase di realizzazione.

## **9. VALUTAZIONI INTERMEDI E FINALI**

Nel progetto vanno definite e descritte:

- ⇒ *le “valutazioni intermedie”*
- ⇒ *la “valutazione finale”*

**Per le “valutazioni intermedie” vanno definite:**

- ⇒ *la frequenza delle prove di valutazione (al termine di ciascuna sessione formativa/al termine del modulo formativo);*
- ⇒ *le modalità di valutazione (test a domande chiuse/aperte, prove pratiche individuali/ a gruppi, prove orali, schede di autovalutazione, ecc.)*
- ⇒ la durata delle prove di valutazione (n° di ore di prova, n° di ore di valutazione dei risultati conseguiti).

Le “valutazioni intermedie” vanno definite in funzione di ciascun modulo formativo.

La “valutazione finale” è finalizzata a rilevare il livello di possesso, al termine dell’attività formativa e in riferimento a ciascun discente, delle “competenze certificabili” previste per il corso.

In riferimento alla “prova di valutazione finale” vanno identificati e descritti:

- ⇒ gli “obiettivi” della valutazione: le competenze che la prova prevista consentirà di accettare;
- ⇒ la/le “tipologie” di prova: prova pratica, prova scritta (test, elaborato, ecc.), colloquio;
- ⇒ il “numero” di prove previste: di norma almeno 2;
- ⇒ il “contenuto” di ciascuna prova: attività previste nella prova pratica, temi affrontati nella prova scritta e nel colloquio;
- ⇒ le “modalità” previste: il livello a cui le prove si realizzano (individuali/di gruppo), la durata, l’organizzazione, il materiale predisposto e messo a disposizione dei discenti, ecc.
- ⇒ i “criteri” e i “parametri” di valutazione della prova;
- ⇒ la “documentazione” da produrre.



## **10. CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE**

Nel progetto vanno definiti e descritti:

- ⇒ *il “documento” di certificazione rilasciato*
- ⇒ *le “condizioni” per il conseguimento della certificazione*
- ⇒ *la “utilizzabilità” della certificazione*

La “certificazione” è una dichiarazione formale, da parte di uno o più soggetti a ciò abilitati, delle competenze acquisite da una persona in esito ad un percorso formativo.

Il “documento” di certificazione assume la forma e contiene i dati definiti dal “dispositivo per la certificazione” previsto.

La certificazione delle competenze acquisite è rilasciata al termine del percorso formativo a condizione che il discente:

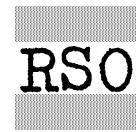
- ⇒ raggiunga l’80% di frequenza del monte ore del corso;
- ⇒ superi positivamente tutte le prove di valutazione finale previste (salvo diverse indicazioni provenienti da norme relative all’utilizzo del FSE).

Nel caso di mancato superamento delle prove, ma di partecipazione all’80% del monte ore, viene rilasciato un “attestato di frequenza”.

La certificazione del corso confluisce nel “libretto formativo”, che costituisce il dispositivo di documentazione individuale delle competenze acquisite da ciascun lavoratore.

Nel progetto vanno indicati:

- ⇒ i corsi, presenti nel “catalogo della Formazione Continua”, utili alla costruzione di un percorso di sviluppo professionale;
- ⇒ le possibilità di “riconoscimento” all’interno di altre filiere formative.



***Dispositivo per la certificazione delle competenze  
acquisite nei corsi di formazione continua***



## ***PREMessa***

Il presenta documento presenta il “*Dispositivo per la certificazione delle competenze acquisite nei corsi di Formazione continua*” realizzati dal sistema formativo pubblico della Provincia Autonoma di Bolzano.

Il “dispositivo” contiene l’insieme delle regole operative che utili a governare il processo di certificazione nell’ambito indicato.

Affinché il “dispositivo” possa determinare effetti di rilevanza esterna rispetto al sistema della Formazione Continua entro cui nasce, possa cioè regolare la certificazione di competenze spendibili all’interno dell’intero sistema della Formazione Professionale e in prospettiva di quello dell’Istruzione e del Lavoro, è necessario che il “dispositivo” sia assunto come proprio dall’ente di programmazione (la Provincia Autonoma) che ne fa oggetto di un atto deliberativo.

Questo documento presenta una bozza di “dispositivo” che si ritiene possa essere oggetto di deliberazione da parte dell’Amministrazione Provinciale. In questo eventualità il “dispositivo” deve essere preventivamente riveduto e corretto alla luce delle norme vigenti in provincia di Bolzano in materia di certificazione e di altri eventuali dispositivi in circolazione.

In ogni caso, anche in attesa o in assenza di tale deliberazione, il dispositivo rappresenta un insieme di regole operative utilizzabili per qualificare e standardizzare la valutazione finale dei corsi orientati alla certificazione delle competenze.

## QUADRO DI RIFERIMENTO

Come già esplicitato, il “dispositivo” di seguito presentato costituisce l’insieme delle regole operative utili a governare il processo di certificazione delle competenze in esito ai corsi di Formazione continua.

Nel corso di questi anni su questo tema sono venute producendosi elaborazioni sia di natura tecnica che normativa che costituiscono riferimento per l’elaborazione di questo “dispositivo”.

In questo quadro, nel maggio 2000 ISFOL presenta una "Ipotesi di modello operativo, dispositivi di certificazione", che prevede 3 distinte tipologie di dispositivi e di strumentazioni<sup>64</sup>:

- ⇒ i dispositivi di "accreditamento delle competenze" comunque acquisite per il riconoscimento dei crediti formativi (analisi delle competenze in ingresso);
- ⇒ il dispositivo di certificazione delle competenze maturate attraverso la partecipazione a percorsi di formazione. I dispositivi e gli strumenti che si propongono rispetto a questo tipo di certificazione riguardano:
  - le competenze maturate ad esito di un percorso di qualifica (l'attestato di qualifica non si limita a descrivere le caratteristiche del percorso formativo frequentato ma certifica anche le competenze maturate);
  - le competenze maturate attraverso la partecipazione, anche parziale, a percorsi di formazione e in alternanza (apprendistato, tirocini formazione continua, autoformazione, FAD) sia in forma di certificazione formalmente rilasciata dall'organismo istituzionale competente (certificazione di terza parte), sia di certificazione che rappresenti l'esito di un processo di valutazione realizzato dall'Organismo attuatore dell'intervento accreditato (certificazione di seconda parte);
  - il dispositivo di documentazione del curriculum formativo: il libretto formativo del cittadino per la documentazione di percorsi formativi e/o competenze maturate.

---

<sup>64</sup> Materiali ISFOL: *Dossier Documentale del Laboratorio Pilota di Siena sulla Certificazione delle competenze*. Estratto da: Verso un sistema di certificazione e riconoscimento dei crediti: ipotesi di modello operativo, dispositivo di certificazione. Estratto da Istruttoria tecnica ISFOL - maggio 2000 Area Metodologie per la Formazione - Progetto certificazione.



Nell'agosto 2002 la Conferenza dei Presidenti di Regione insieme a CGIL, CISL e UIL, approva un documento nel quale si esplicita che “il sistema nazionale degli standard di competenze e di certificazione ... (deve) ... assicurare il diritto degli studenti e dei lavoratori al riconoscimento delle competenze acquisite nei diversi contesti di studio e di lavoro...”.

E ancora, “Le certificazioni delle competenze, rilasciate dalle Regioni, sulla base di modelli e procedure comuni e condivise, sono registrate nel libretto formativo individuale e costituiscono crediti formativi riconoscibili in ambito nazionale e in prospettiva europeo. ... Per valorizzare le esperienze realizzate in tema di certificazione delle competenze a livello comunitario... occorre che l'esercizio del diritto alla formazione permanente del lavoratore e dello studente si realizzi attraverso un dispositivo consolidato di validazione delle acquisizioni professionali”.

In coerenza con queste elaborazioni, sono in corso di costruzione e sperimentazione da qualche tempo, da parte delle Regioni, dispositivi che hanno l'obiettivo di rendere effettiva la certificazione delle competenze.

Così come nel caso degli standard formativi, si è registrato che la formazione continua non gode di riferimenti progettuali significativi, la stessa cosa si può dire nel caso dei “dispositivi” di certificazione.

La bozza di dispositivo qui proposta rappresenta quindi un'elaborazione sperimentale da confrontare con quanto sarà prodotto a livello nazionale conformemente agli impegni dalla Conferenza dei Presidenti di Regione.

Il “dispositivo” definisce regole che riguardano tre “oggetti” e cioè: la “formazione continua”, la “certificazione delle competenze” e, in modo più sfumato, “il riconoscimento delle competenze”.

*Nell’accezione qui acquisita, per “formazione continua” si intende la formazione rivolta ad “adulti occupati”.*

Gli adulti possono essere occupati:

- ⇒ in diverse tipologie di imprese/organizzazioni (pubbliche/private, di produzione/di servizio, ecc.),
- ⇒ con diverse tipologie di contratto (tempo determinato/ tempo indeterminato, dipendenti/autonomi/collaboratori, ecc),
- ⇒ a diversi livelli di professionalità e responsabilità (addetti, tecnici, manager, imprenditori).

Si è inoltre tenuto conto del fatto che sempre più diffusamente si riscontrano situazioni che vedono la partecipazione ai corsi di formazione continua di adulti momentaneamente non occupati, in procinto di accedere ad un nuovo lavoro e anche di adulti disoccupati con particolari caratteristiche socio-professionali (es.: immigrati).

La “Certificazione” rappresenta la registrazione formale di un evento attraverso l’atto del registrare, viene reso indiscutibilmente vero e quindi “certo”.

Certificando non si produce quindi un risultato/ un evento ma si attesta che quel risultato/evento c’è, è avvenuto, è stato prodotto.

Nel sistema della Formazione Professionale si certifica per dare un rilievo, un valore ulteriore, ad una crescita professionale che è avvenuta attraverso un percorso formativo.

La certificazione ha così l’obiettivo di rafforzare nelle persone la capacità di

- ⇒ muoversi nel mercato del lavoro disponendo di attestazioni “certe” del proprio curriculum formativo e delle competenze possedute;
- ⇒ progettare il proprio percorso professionale, individualmente o con il supporto di Servizi a ciò preposti, disponendo di una rappresentazione delle proprie competenze che consente di individuare la distanza tra lo stato presente e i propri obiettivi professionali e di individuare gli eventuali gap di competenze da colmare;

- ⇒ costruire percorsi di crescita all'interno di un sistema d'offerta di formazione e istruzione definito, disponendo di competenze che possono costituire un “credito formativo”.

*La certificazione rende possibile ma non implica il riconoscimento delle competenze acquisite.*

Sono ipotizzabili diversi livelli di riconoscimento:

- ⇒ all'interno della Formazione Professionale: le competenze certificate vengono riconosciute come credito formativo dentro un percorso formativo;
- ⇒ all'interno del sistema integrato Formazione Professionale- Istruzione: le competenze certificate vengono riconosciute come credito formativo dentro un percorso scolastico od universitario;
- ⇒ all'interno del sistema integrato complessivo Formazione Professionale- Istruzione- Mercato del Lavoro.

Il riconoscimento richiede specifici protocolli su cui convengono i diversi soggetti: è quindi un'azione di negoziazione tra parti quella che porta alla definizione ed attuazione di sistemi di riconoscimento.

Secondo quanto definito dall'Isfol, le condizioni per una certificazione riconosciuta sono:

- la rispondenza delle attività formativa a dei “requisiti progettuali” che costituiscono degli “standard formativi”,
- la regolazione delle certificazioni secondo quanto definito da un “dispositivo di gestione del sistema di certificazione-riconoscimento”.

Gli “standard progettuali” e i “dispositivi” sono la condizione tecnica necessaria ma non sufficiente per il riconoscimento delle competenze certificate. Per questo servono infatti appositi accordi sottoscritti da soggetti tra i quali la formazione Professionale è soltanto uno di quelli in campo (l'Istruzione e il Mondo del lavoro sono gli altri).



In questa prospettiva quindi si chiariscono le ragioni dell'assunzione di alcuni orientamenti nell'ambito del presente progetto e vale a dire:

- ⇒ si predisponde un “dispositivo di certificazione delle competenze” (contenuto in questo documento) e un sistema di “standard progettuali” (presentati in apposito documento);
- ⇒ entrambe queste elaborazioni sono utilizzabili nell'immediato come insieme di regole per qualificare e standardizzare la valutazione finale dei corsi orientati alla certificazione delle competenze (il “dispositivo”) e per sviluppare la qualità della Formazione continua pubblica di Bolzano (gli “standard progettuali”).
- ⇒ entrambe queste elaborazioni sono utilizzabili come base di partenza per l'avvio di una negoziazione tra Formazione Professionale, Istruzione e Lavoro in vista del riconoscimento delle competenze all'interno dei diversi sistemi;
- ⇒ entrambe queste elaborazioni costituiscono infine un contributo al processo di definizione del sistema di certificazione a livello nazionale, secondo quella circolarità di processo di elaborazione (dal Centro alle Regioni e dalle Regioni al Centro) definito dalla Conferenza delle Regioni (Agosto 2002).



## **ORIENTAMENTI ASSUNTI**

Gli orientamenti alla base del presente “dispositivo per la certificazione delle competenze acquisite nei corsi di formazione continua” sono:

⇒ *si certificano le “competenze” acquisite attraverso un percorso formativo.*

Queste competenze sono definite in connessione ad uno specifico ambito lavorativo (“processo lavorativo” e “figure professionali”) e sviluppate attraverso le attività didattiche previste dal corso.

Le competenze acquisite vengono accertate attraverso una “valutazione di fine corso”.

⇒ *il “Certificato di competenze” è oggi, a tutti gli effetti, un attestato ufficiale*

Le modalità di conseguimento del “Certificato di competenze” sono definite da un apposito dispositivo da approvarsi da parte dell’Amministrazione provinciale.

Il “Certificato” può essere registrato in un’apposita sezione del “Libretto formativo” e può essere esibito al momento dell’iscrizione a corsi di Formazione Professionale per il riconoscimento del “Credito formativo”.

⇒ *Il “Certificato di competenze” è definito attraverso modalità che possono facilitare, domani, il riconoscimento delle competenze da parte dei diversi sistemi della Formazione Professionale, dell’Istruzione e del Lavoro.*

Gli standard progettuali vengono definiti in modo ampio e articolato, così da determinare la maggior visibilità delle componenti del progetto. Ampiezza e visibilità delle componenti possono facilitare l’individuazione degli “elementi base” utili alla costruzione dei dispositivi di correlazione.



- ⇒ *il dispositivo regola la certificazione di competenze acquisite attraverso la partecipazione a corsi di Formazione continua progettati secondo specifici “standard progettuali” acquisiti dal dispositivo stesso.*

L'approvazione e l'utilizzo di questo dispositivo è vincolato all'utilizzo degli standard progettuali per la Formazione continua definiti nell'ambito del presente progetto. Gli standard sono descritti nel documento “Standard progettuali per i corsi di formazione continua con certificazione finale delle competenze”.



## ***IL DISPOSITIVO DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE***

“Con l’espressione ‘dispositivo’ ... si intende ... un modello operativo complesso nel quale siano specificati attori, ruoli, competenze, modalità organizzative, metodologie e strumenti.<sup>65</sup>”

Il dispositivo di seguito presentato riguarda la “certificazione delle competenze maturate attraverso la partecipazione ... a percorsi di ... formazione continua<sup>66</sup>”.

Il dispositivo chiarisce e regola i seguenti elementi:

- ⇒ l’oggetto della certificazione
- ⇒ la valutazione ai fini della certificazione
  - le prove di valutazione
  - i soggetti che valutano (la “Commissione”)
  - il processo di valutazione
  - la modalità di documentazione delle prove di valutazione
- ⇒ il documento che certifica le competenze acquisite
- ⇒ la modalità di archiviazione delle informazioni sul corso e sui partecipanti.

Il “dispositivo di certificazione delle competenze” acquisite nei corsi di Formazione Continua – sul lavoro è oggetto di deliberazione della Giunta Provinciale.

---

<sup>65</sup> doc. Isfol, “Verso un sistema di certificazione e riconoscimento dei crediti: ipotesi di modello operativo, dispositivi di certificazione” – maggio 2000

<sup>66</sup> ibidem



### **L'OGGETTO DELLA CERTIFICAZIONE**

Si certifica il possesso, da parte di ciascun individuo, delle competenze acquisite attraverso la partecipazione al corso.

Il riferimento è dato dalle “competenze certificabili” indicate nel documento di progetto.

La certificazione avviene a seguito del superamento positivo delle “prove di valutazione” da svolgersi a fine corso.



## ***LA VALUTAZIONE AI FINI DELLA CERTIFICAZIONE***

### ***Le prove di valutazione***

Al termine del corso vengono realizzate le “prove di valutazione” delle competenze acquisite attraverso la partecipazione all’intervento formativo.

Le prove di valutazione sono individuali e sono finalizzate ad accertare il possesso, da parte di ciascun partecipante, delle competenze che costituivano obiettivo formativo del corso.

Le prove di valutazione possono essere costituite da:

- ⇒ colloquio
- ⇒ prova pratica
- ⇒ prova scritta.

Nel caso in cui la prova pratica venisse svolta in gruppo, deve essere comunque possibile esaminare la prestazione del singolo ed individuare quindi il livello di competenze acquisito.

La valutazione finale è sempre costituita da almeno due delle tre prove indicate, da individuare in fase di progettazione del corso.

La valutazione dà come esito la “certificazione delle competenze” quando ogni prova viene superata positivamente.



### ***I soggetti che valutano (la “Commissione”)***

La valutazione è affidata ad una “Commissione per la valutazione” .

La Commissione è composta da:

- ⇒ il responsabile del corso (che svolge funzione di “Presidente della commissione” e rappresentante del sistema di Formazione Professionale provinciale)
- ⇒ un docente del corso
- ⇒ un rappresentante del Servizio “Lavoro”
- ⇒ un rappresentante della Sovrintendenza all’Istruzione
- ⇒ un esperto dell’ambito professionale a cui il corso fa riferimento, nominato dalle parti sociali.

La commissione è istituita al momento dell’approvazione del corso da parte dell’Amministrazione e viene deliberata all’interno del medesimo atto.

## ***Il processo di valutazione***

Il processo si articola nelle seguenti fasi:

### ⇒ Preparazione

Il responsabile del corso elabora, insieme ai docenti, la proposta di “prove di valutazione”.

Il riferimento per l’elaborazione delle proposte è costituito dal “Progetto del corso”.

Definisce inoltre la modalità di valutazione delle prove (fattori, indicatori , scala di misurazione).

In una riunione precedente la realizzazione delle prove, il responsabile del corso presenta alla Commissione il progetto del corso, le attività svolte e i partecipanti al corso.

Viene presentata inoltre la proposta di “prove” elaborata e le relative modalità di valutazione.

La proposta viene discussa dalla Commissione, se, del caso, migliorata, e successivamente approvata. Si definiscono subito dopo le modalità operative di realizzazione.

### ⇒ Realizzazione

Le prove si svolgono in presenza della Commissione secondo le modalità definite in fase di preparazione.

Ciascun componente della Commissione è impegnato ad osservare l’andamento generale delle prove e la prestazione del singolo candidato.

### ⇒ Valutazione dei risultati

Al termine delle prove, sulla base degli elementi definiti in fase di progettazione (e cioè fattori, indicatori, scala di misurazione dei risultati), la Commissione procede alla valutazione dei risultati delle prove.

Questa fase ha come esito l’individuazione, per ciascun candidato, delle competenze acquisite. Tale esito determina il conferimento o meno del “Certificato delle competenze”.



### ***La modalità di documentazione delle prove di valutazione***

Realizzate le prove di valutazione, a cura del Presidente della Commissione viene prodotto il “Verbale della valutazione di fine corso”.

Il verbale, redatto su un documento standard predisposto dal Servizio Formazione continua sul lavoro, documenta:

- ⇒ le prove realizzate
- ⇒ i risultati individuali delle prove
- ⇒ gli aspetti organizzativi (data di effettuazione, luogo, durata, ..)
- ⇒ i componenti della Commissione.

Al verbale vengono allegate le prove individuali realizzate (prove scritte o prove pratiche).



### **IL DOCUMENTO CHE CERTIFICA LE COMPETENZE ACQUISITE**

Ciascun partecipante al corso che superi positivamente le prove finali consegue un “Certificato delle competenze”.

Il “Certificato delle competenze” è costituito da un documento cartaceo individuale che contiene i seguenti elementi:

- ⇒ dati anagrafici del partecipante
- ⇒ dati sul corso (titolo, tipologia ed eventuale codice identificativo, durata, data di realizzazione, ente realizzatore, responsabile del corso)
- ⇒ contenuti del corso (titolo dei moduli formativi e relativa durata)
- ⇒ processi lavorativi e figura/e professionale/i di riferimento
- ⇒ competenze acquisite (in riferimento alle “competenze certificabili” indicate nel progetto del corso).

Il certificato è un documento ufficiale e pertanto riporta i loghi della Provincia già individuati per certificazioni analoghe e viene firmato dal medesimo soggetto che firma gli altri documenti.

Copia di ciascun certificato è conservata in un archivio informatizzato presso il “Servizio di Formazione Continua sul lavoro”.



### **LE MODALITÀ DI ARCHIVIAZIONE DELLE INFORMAZIONI SUI CORSI E SUI PARTECIPANTI**

Presso il servizio “Formazione continua sul lavoro” vengono predisposti due Database.

Un Database raccoglie i dati relativi al Corso e specificamente:

- ⇒ il progetto;
- ⇒ *le informazioni sul Corso realizzato, in ordine al periodo di realizzazione, i docenti impegnati e il relativo monte ore, le prove di valutazione realizzate, il verbale della valutazione;*
- ⇒ l’elenco dei partecipanti al corso e l’esito individuale delle prove di valutazione.

Il Database è organizzato in modo da consentire l’accesso a partire dalle singole componenti.

Il secondo Database raccoglie i dati relativi ai partecipanti al corso e specificamente:

- ⇒ l’elenco nominativo;
- ⇒ le caratteristiche socio-professionali raccolte al momento dell’iscrizione e riportate sull’apposita scheda;
- ⇒ il corso seguito;
- ⇒ l’esito individuale delle prove di valutazione.

Il Database è organizzato in modo da consentire l’accesso a partire dalle singole componenti.



**PARTE 3 - *Progettazione di due corsi di formazione continua secondo gli “standard progettuali”***



**CORSO “INTRODUZIONE ALLE TECNICHE DI CUCINA”**



## **1. FABBISOGNO FORMATIVO**

Il fabbisogno formativo a cui il corso è orientato a rispondere è espresso da:

- ⇒ persone in cerca di occupazione e lavoratori occupati con limitata o nulla esperienza nel settore;
- ⇒ imprese - organizzazioni con sede nella Provincia Autonoma di Bolzano che riscontrano carenza di personale stagionale e non;
- ⇒ associazioni di albergatori e ristoratori.

Il fabbisogno formativo è stato rilevato attraverso modalità non strutturate e informali (colloqui con ex allievi, sollecitazioni di esperti, richieste di imprese).



## **2. AMBITO PROFESSIONALE DI RIFERIMENTO**

Il corso sviluppa competenze professionali utili ad operare nell'ambito del “*processo di produzione pasti*” e specificamente nelle fasi di “selezione delle materie prime”, “preparazione del piatto” e “confezionamento del piatto”.

Le attività indicate vengono svolte attraverso l'utilizzo di tecnologie classiche e/o di tipo tradizionale presenti nelle strutture ristorative della provincia di Bolzano.

La figura professionale cui il corso fa riferimento è quella dell’ ”*operatore dei servizi di cucina*”.

Il contesto lavorativo in cui questa figura può essere collocata è quello delle “*imprese di ristorazione*”, con particolare riferimento a

- ⇒ strutture di ristorazione di tipo tradizionale autonome o inserite in alberghi,
- ⇒ strutture di ristorazione collettiva,
- ⇒ strutture di ristorazione intermedia e rapida.



### **3. OBIETTIVI FORMATIVI**

Il corso sviluppa “*conoscenze*” relative a:

- ⇒ Principi di riferimento e tecniche per l’igiene in cucina (igiene della persona, igiene nella manipolazione degli alimenti e nell’uso di attrezzature e utensili)
- ⇒ Principi e norme relative alla sicurezza sul lavoro e loro modalità di applicazione al contesto della ristorazione
- ⇒ Caratteristiche organolettiche e merceologiche delle materie prime alimentari e relativo stoccaggio
  
- ⇒ Caratteristiche e modalità di utilizzo delle attrezzature e degli utensili di cucina
- ⇒ Tecniche di preparazione dei piatti di diverse tipologie (antipasti, primi piatti, secondi piatti, contorni e dessert) seguendo le indicazioni presenti nelle ricette scelte e scegliendo le materie prime appropriate
- ⇒ Tecniche di conservazione ed utilizzo dei semilavorati e delle giacenze
  
- ⇒ Tecniche e modalità di organizzazione del proprio lavoro all’interno del ciclo di produzione dei pasti

Il corso è finalizzato inoltre a sviluppare la “*capacità*” di:

- ⇒ Operare in cucina rispettando le procedure di igiene e sicurezza, i canoni estetici, i tempi tecnici



#### **4. COMPETENZE CERTIFICABILI**

Al termine del percorso formativo e in seguito al superamento positivo della prova finale saranno certificate le seguenti competenze:

- ⇒ saper riconoscere le caratteristiche organolettiche e merceologiche delle materie prime alimentari e il relativo stoccaggio in relazione alle preparazioni/ricette eseguite durante le attività formative;
- ⇒ saper utilizzare le attrezzature e gli utensili da cucina in relazione alle preparazioni ricette eseguite durante le attività formative;
- ⇒ saper interpretare e seguire le indicazioni utili alla preparazione di piatti di diverse tipologie (antipasti, primi piatti, secondi piatti, contorni e dessert) e presenti nelle ricette scelte;
- ⇒ operare in cucina rispettando le procedure di igiene e sicurezza, i canoni estetici, i tempi tecnici.



## **5. CARATTERISTICHE DEI PARTECIPANTI**

Il corso è rivolto a adulti occupati e/o disoccupati e/o a persone interessate ad inserirsi nel settore della ristorazione.

Possono quindi partecipare al corso:

- ⇒ occupati operanti nel settore della ristorazione che intendono svolgere attività di maggiore complessità e/o che richiedono livelli superiori di professionalità
- ⇒ occupati operanti in categorie contigue a quelle della ristorazione (es. i commessi nei negozi di gastronomia)
- ⇒ persone in cerca di occupazione interessate al settore

Il possesso di esperienza professionale specifica nel settore non è richiesto

E' richiesta la padronanza della lingua italiana.

Occorre inoltre disporre di:

- ⇒ abbigliamento adeguato
- ⇒ certificato di idoneità sanitaria per la manipolazione dei cibi

L'accertamento dei diversi requisiti (relativi alla condizione occupazionale, alla condizione professionale e alle caratteristiche personali) è realizzato attraverso un colloquio precedente l'inizio del corso, da svolgersi a livello individuale, durante il quale viene valutata la padronanza della lingua italiana, la motivazione al corso, il livello di esperienza professionale nel settore e le competenze possedute in materia di produzione pasti.

Il numero massimo dei partecipanti è 12, ed è funzionale alla disponibilità delle tecnologie e delle attrezzature disponibili presso il laboratorio di cucina.



## 6. ARTICOLAZIONE DEL CORSO

Il corso è articolato in 6 moduli formativi. Ciascuno dei moduli formativi si sviluppa attraverso lezioni della durata di 4 ore ciascuna.

DENOMINAZIONE DEL MODULO	N. LEZIONI PREVISTE	DURATA COMPLESSIVA
1. Introduzione al laboratorio di cucina	2	8 ore
2. La preparazione delle componenti fondamentali	6	24 ore
3. Le paste e i cereali	7	28 ore
4. Gli ortaggi	4	16 ore
5. Le carni e i pesci	6	24 ore
6. La pasticceria di base	5	20 ore
<b>TOTALE</b>	<b>30 LEZIONI</b>	<b>120 ORE</b>

Per ciascuno dei moduli formativi sono indicati:

- ⇒ *obiettivi didattici*
- ⇒ *contenuti*
- ⇒ *numero di lezioni*
- ⇒ *durata del modulo*
- ⇒ *metodologie formative e mezzi didattici*
- ⇒ *modalità di valutazione*



### **MODULO FORMATIVO N.1 - INTRODUZIONE AL LABORATORIO DI CUCINA**

<b>OBIETTIVI DIDATTICI</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Conoscere i componenti di una cucina nelle diverse strutture ristorative (con particolare riferimento alla cucina di ristorante), le risorse professionali, le modalità d'uso delle attrezzature e degli utensili di cucina</li><li>• Conoscere le norme sulla sicurezza nel trattamento, preparazione e conservazione degli alimenti</li><li>• Saper organizzare lo spazio fisico all'interno del laboratorio di cucina</li><li>• Saper applicare le tecniche per garantire un adeguato stato di pulizia della persona, degli utensili e delle attrezzature di cucina</li></ul>	
DURATA DEL MODULO: <b>8 ore</b>	NUMERO DELLE LEZIONI: <b>2</b>
<b>CONTENUTI</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Il laboratorio di cucina<ul style="list-style-type: none"><li>- L'attrezzatura da cucina (cenni)</li><li>- La brigata di cucina (cenni)</li></ul></li><li>• Igiene e sicurezza<ul style="list-style-type: none"><li>- Abbigliamento</li><li>- Malattie professionali</li><li>- Norme igieniche da seguire</li><li>- La prevenzione degli infortuni</li><li>- Norme per la conservazione degli alimenti</li></ul></li></ul>	<b>METODOLOGIE FORMATIVE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Osservazione guidata</li><li>• Lezione frontale</li></ul> <b>MEZZI DIDATTICI</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Lucidi e lavagna luminosa</li></ul>
	<b>MODALITA' DI VALUTAZIONE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Questionario</li></ul>

**MODULO FORMATIVO N.2-LA PREPARAZIONE DELLE COMPONENTI FONDAMENTALI DEI PIATTI**

**OBIETTIVI DIDATTICI**

- Conoscere le principali salse ( fredde e calde), composte, regionali e nazionali che accompagnano i diversi piatti e le principali modalità di utilizzo ( come condimento, accompagnamento o decorazione)
- Conoscere le caratteristiche dei fondi di cottura (fondo bianco, fondo bruno, i roux)
- Conoscere le caratteristiche principali dei condimenti animali e vegetali, ausiliari
- Conoscere le caratteristiche principali dei brodi.
- Saper indicare ingredienti e operazioni necessarie per realizzare fondi di cottura, condimenti e salse base
- Saper confezionare e presentare antipasti e dessert con guarnizioni e decorazioni adeguate, individuando l'utensileria più adatta allo scopo.

DURATA DEL MODULO: 24 ore	NUMERO DELLE LEZIONI: 6
<b>CONTENUTI</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le salse base           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Salsa pomodoro, ragù di carne</li> <li>- Cenni sui condimenti a base di erbe aromatiche, spezie, i condimenti grassi, condimenti ausiliari</li> </ul> </li> <li>• Le preparazioni di base e i fondi di cucina           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Besciamella e salse derivate</li> <li>- Fondi di carne e pesce</li> <li>- Le uova: uova à la coque-sode-barzotte-frittata</li> </ul> </li> <li>• Brodi           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Brodi vegetali, di pesce, di carne</li> <li>- Minestre chiare e legate</li> <li>- Creme</li> </ul> </li> <li>• Antipasti freddi           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Collocazione all'interno di un menù</li> <li>- Cenni di estetica delle preparazioni</li> <li>- Alcune ricette classiche: vitello tonnato, cocktail di scampi, salsa maionese</li> </ul> </li> <li>• Antipasti caldi           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Collocazione all'interno di un menù</li> <li>- Cenni di estetica delle preparazioni</li> <li>- Alcune ricette classiche: sformato di verdure, soufflé, quiches</li> </ul> </li> </ul>	<b>METODOLOGIE FORMATIVE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Osservazione guidata</li> <li>• Attività di laboratorio</li> <li>• Esame dei piatti e degustazione</li> <li>• Lezione frontale</li> </ul> <b>MEZZI DIDATTICI</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lucidi e lavagna luminosa</li> <li>- Piccola utensileria tradizionale</li> <li>- Attrezzature di cucina</li> </ul> <b>MODALITA' DI VALUTAZIONE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verifica: Preparazione di un piatto seguendo una ricetta assegnata</li> </ul>



### MODULO FORMATIVO N.3 - *LE PASTE E I CEREALI*

<b>OBIETTIVI DIDATTICI</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Conoscere le caratteristiche e le proprietà dei cereali utilizzati in cucina</li><li>• Conoscere le tecniche e i metodi per la preparazione di piatti a base di pasta, riso</li><li>• Conoscere le tecniche e i metodi per la preparazione degli gnocchi di patate</li></ul>	
DURATA DEL MODULO: <b>28</b> ore	NUMERO DELLE LEZIONI: <b>7</b>
<b>CONTENUTI</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• La pasta secca<ul style="list-style-type: none"><li>- Le paste secche artigianali ed industriali</li><li>- La cottura della pasta</li><li>- Alcuni condimenti</li><li>- La misura della pasta: pasta lunga, pasta corta, pasta ripiena. I timballi</li></ul></li><li>• La pasta fresca I° parte<ul style="list-style-type: none"><li>- Cottura e utilizzo della pasta fresca</li><li>- Ricetta tradizionale</li></ul></li><li>• La pasta fresca II° parte<ul style="list-style-type: none"><li>- La pasta all'uovo</li><li>- La pasta fresca ripiena</li><li>- Tortelloni, ravioli, etc.</li></ul></li><li>• Gli gnocchi di patate<ul style="list-style-type: none"><li>- Semplici, verdi, ripieni</li><li>- Condimenti consigliati</li></ul></li><li>• Il riso<ul style="list-style-type: none"><li>- Qualità e uso</li><li>- Riso, riso mantecato, riso bollito, riso pilaff, riso alla creola</li><li>- Risotto</li></ul></li></ul>	<b>METODOLOGIE FORMATIVE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Osservazione guidata</li><li>• Attività di laboratorio</li><li>• Esame dei piatti e degustazione</li><li>• Lezione frontale</li></ul> <b>MEZZI DIDATTICI</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Lucidi e lavagna luminosa</li><li>- Piccola utensileria tradizionale</li><li>- Attrezzature di cucina</li></ul>
	<b>MODALITA' DI VALUTAZIONE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Verifica: Preparazione di un piatto a base di pasta seguendo una ricetta assegnata</li><li>• Verifica: Preparazione di un piatto a base di riso seguendo una ricetta assegnata</li></ul>



#### **MODULO FORMATIVO N.4 - GLI ORTAGGI**

<b>OBIETTIVI DIDATTICI</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Conoscere le caratteristiche e proprietà degli ortaggi e dei legumi utilizzati nelle preparazioni alimentari</li><li>• Conoscere la classificazione di legumi e ortaggi</li><li>• Saper applicare le tecniche per la cottura degli ortaggi (saltati, al burro, ecc.) e le tecniche per il trattamento degli stessi.</li></ul>	
DURATA DEL MODULO: <b>16 ore</b>	NUMERO DELLE LEZIONI: <b>4</b>
<b>CONTENUTI</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Le insalate<ul style="list-style-type: none"><li>- Semplice, composta e relativi condimenti</li><li>- Carote, pomodori</li><li>- Dressing, vinaigrette/citronette</li></ul></li><li>• Le patate<ul style="list-style-type: none"><li>- I tagli</li><li>- Metodi di cottura</li><li>- Inserimento all'interno di un menù</li></ul></li><li>• I legumi<ul style="list-style-type: none"><li>- Fagioli, ceci, lenticchie, fave</li><li>- Cottura, conservazione, utilizzo</li><li>- Alcune ricette di base</li></ul></li></ul>	<b>METODOLOGIE FORMATIVE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Osservazione guidata</li><li>• Attività di laboratorio</li><li>• Esame dei piatti e degustazione</li><li>• Lezione frontale</li></ul> <b>MEZZI DIDATTICI</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Lucidi e lavagna luminosa</li><li>- Piccola utensileria tradizionale</li><li>- Attrezzature di cucina</li></ul>
	<b>MODALITA' DI VALUTAZIONE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Preparazione di un piatto a base di ortaggi seguendo una ricetta assegnata</li></ul>

## **MODULO FORMATIVO N.5 - LE CARNI E I PESCI**

### **OBIETTIVI DIDATTICI**

- Conoscere la classificazione delle carni e le caratteristiche che esse presentano se fresche, congelate e alterate
- Conoscere i metodi di cottura delle carni (al forno, bollito, al salto, alla griglia)
- Conoscere le caratteristiche e le proprietà dei pesci di mare e di acqua dolce
- Conoscere le tecniche per la preparazione/metodi di cottura di piatti a base di pesci (al blu, bollito)
- Saper compiere le fondamentali operazioni di preparazione delle carni degli animali da cortile e delle carni in genere
- Saper individuare i vari tagli di carne ricavabili dal vitello, manzo e suino

<b>DURATA DEL MODULO:</b> 24 ore	<b>NUMERO DELLE LEZIONI:</b> 6
<b>CONTENUTI</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le carni rosse           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Classificazione delle parti</li> <li>- Roastbeef all'inglese</li> <li>- Brasato al Barolo</li> </ul> </li> <li>• Le carni bianche (durata ore 4)           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Classificazione delle parti</li> <li>- Scaloppine</li> <li>- Pollo disossato</li> </ul> </li> <li>• I pesci d'acqua dolce (durata ore 4)           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Classificazione dei tipi di pesce</li> <li>- La trota</li> <li>- Sfilettatura a crudo</li> <li>- Preparazioni au bleu – alla mugnaia</li> </ul> </li> <li>• I pesci d'acqua salata (durata ore 4)           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Classificazione dei tipi di pesce</li> <li>- Orata - branzino</li> <li>- Sfilettatura a crudo</li> <li>- Cottura al forno</li> </ul> </li> </ul>	<b>METODOLOGIE FORMATIVE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Osservazione guidata</li> <li>• Attività di laboratorio</li> <li>• Esame dei piatti e degustazione</li> <li>• Lezione frontale</li> </ul> <b>MEZZI DIDATTICI</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lucidi e lavagna luminosa</li> <li>- Piccola utensileria tradizionale</li> <li>- Attrezzature di cucina</li> </ul>
	<b>MODALITA' DI VALUTAZIONE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verifica: Preparazione di un piatto a base di carne seguendo una ricetta assegnata</li> <li>• Verifica: Preparazione di un piatto a base di pesce seguendo una ricetta assegnata</li> </ul>



## **MODULO FORMATIVO N.6 – LA PASTICCERIA DI BASE**

<b>OBIETTIVI DIDATTICI</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Conoscere le caratteristiche e proprietà degli impasti di base di pasticceria (pasta frolla, pan di Spagna, pasta per biscotti, ecc.)</li><li>• Conoscere le caratteristiche e proprietà delle creme e salse di base di pasticceria (crema pasticcera, salsa inglese)</li><li>• Conoscere le modalità di lavorazione degli ingredienti di base per la realizzazione dei preparati di pasticceria di base.</li><li>• Saper confezionare e presentare pasticceria e dessert con guarnizioni e decorazioni adeguate e saper scegliere l'utensileria più adatta alla scopo.</li></ul>	
DURATA DEL MODULO: <b>20</b> ore	NUMERO DELLE LEZIONI: <b>5</b>
<b>CONTENUTI</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Pan di Spagna<ul style="list-style-type: none"><li>- Biscuit</li><li>- Bagne per dolci</li><li>- Crema pasticcera</li><li>- Come si confeziona una torta</li><li>- La preparazione di biscotti</li></ul></li><li>• Utilizzo della sfoglia surgelata e della frutta<ul style="list-style-type: none"><li>- Lo strudel di mele</li><li>- I fagottini di pere</li><li>- Macedonia scomposta</li><li>- Composta di frutta</li></ul></li><li>• La pasta lievitata/pate à choux<ul style="list-style-type: none"><li>- Pizza</li><li>- Krapfen</li><li>- Babà</li><li>- Bigné</li></ul></li><li>• La pasta frolla<ul style="list-style-type: none"><li>- La preparazione di basi per torte dolci (crostata alla frutta, alla marmellata, alla crema)</li></ul></li></ul>	<b>METODOLOGIE FORMATIVE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Osservazione guidata</li><li>• Attività di laboratorio</li><li>• Esame dei piatti e degustazione</li><li>• Lezione frontale</li></ul> <b>MEZZI DIDATTICI</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Lucidi e lavagna luminosa</li><li>- Piccola utensileria tradizionale</li><li>- Attrezzature di cucina</li></ul>
	<b>MODALITA' DI VALUTAZIONE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Verifica: Preparazione di un piatto di pasticceria seguendo una ricetta assegnata</li></ul>



## 7. DOCENTI

Il corso è tenuto da 2 docenti compresenti in aula. Il rapporto previsto è di 1 docente per 6 discenti.

Un docente è prevalentemente dedicato all'erogazione di contenuti teorico-tecnici e metodologici attraverso lezioni frontali; l'altro è impegnato nel supportare il processo di apprendimento, con particolare attenzione allo svolgimento delle attività/esercitazioni nel laboratorio di cucina.

I docenti impegnati nel corso si caratterizzano per:

- ⇒ essere in possesso del diploma di maturità di “tecnico delle attività alberghiere” oppure del diploma di qualifica professionale di “operatore di cucina” oppure di “addetto ai servizi alberghieri”.

I docenti hanno una esperienza professionale nel processo di produzione dei pasti derivante da:

- ⇒ esperienza professionale di almeno 5 anni nel settore della ristorazione;
- ⇒ esperienza professionale documentabile nell’ambito della formazione – istruzione (per adulti e non), e in particolare
  - a) esperienza derivante dall’aver insegnato c/o la Scuola Alberghiera
  - b) esperienza derivante dall’aver insegnato in corsi di formazione professionale nell’ambito della formazione professionale provinciale
- ⇒ esperienza professionale documentabile nell’ambito corsi promossi da imprese/organizzazioni private (rivolti ad adulti e non).

I requisiti vengono accertati attraverso un colloquio condotto dal responsabile del corso e documentati in una relazione.

I docenti predispongono i materiali per l’attività didattica e la valutazione.



## **8. METODOLOGIE FORMATIVE E MEZZI DIDATTICI**

Le modalità formative adottate si basano sulla sperimentazione, attraverso la pratica di laboratorio, delle nozioni e delle tecniche apprese.

La maggior parte delle ore di docenza si svolge nel laboratorio di cucina.

Le modalità formative previste sono: l'osservazione guidata, le attività pratiche nel laboratorio di cucina, l'esame strutturato e la degustazione dei piatti preparati, svolte nell'ambito di piccoli gruppi e/o a livello individuale.

A queste metodologie formative si affiancano le lezioni frontali, finalizzate a concettualizzare l'esperienza svolta o a sviluppare la conoscenza di contenuti di tipo teorico.

Gli strumenti utilizzati per le lezioni sono i lucidi e la lavagna a fogli mobili.

Per l'attività di laboratorio viene utilizzata piccola utensileria tradizionale, attrezzature di cottura, attrezzature per la finitura, altre attrezzature di cucina omologhe a quelle utilizzate nelle situazioni lavorative di riferimento.

E' prevista la somministrazione ai partecipanti del questionario di fine corso, finalizzato a rilevare il livello di adeguatezza delle metodologie didattiche utilizzate ai fini dell'apprendimento.

## 9. VALUTAZIONI INTERMEDIATE E FINALI

Il progetto formativo prevede la definizione delle modalità di valutazione:

- ⇒ Intermedie
- ⇒ Finali

### *La valutazione intermedia*

A conclusione di ciascuna lezione il docente può introdurre test a domande chiuse di autovalutazione dell'apprendimento dei contenuti sviluppati.

Al termine di ogni modulo formativo viene realizzata una prova di verifica pratica, a gruppi, consistente nella preparazione di una ricetta scelta, assegnata a sorteggio a ciascuno dei gruppi.

La verifica pratica ha una durata di 3 ore, cui segue 1 ora di autovalutazione dei risultati raggiunti all'interno del gruppo di lavoro.

### *La valutazione finale*

Il corso si conclude con una prova di valutazione finale individuale finalizzata a verificare il possesso delle competenze da certificare previste all'interno del corso da parte di ciascun partecipante.

La prova finale è strutturata ai fini della valutazione delle seguenti competenze:

- ⇒ realizzare le preparazioni previste dal menù di base,
- ⇒ utilizzare gli utensili di cucina adeguati,
- ⇒ applicare le tecniche di cottura / conservazione / presentazione specifiche al tipo di alimento/preparazione,
- ⇒ operare nel rispetto della normativa igienico-sanitaria e di quella relativa alla sicurezza sul lavoro,
- ⇒ operare interagendo con la brigata di cucina, rispettando le gerarchie e i tempi tecnici di lavorazione.



La prova finale si compone di una prova di tipo pratico affiancata da una prova scritta (test, elaborato) e da un colloquio. Di norma, vengono realizzate almeno 2 delle 3 prove.

- ⇒ La prova pratica consiste in: lettura, individuazione degli elementi essenziali (ingredienti e utensili, metodi di lavorazione/cottura delle preparazioni) e realizzazione di una ricetta relativa ai piatti e agli alimenti studiati.
- ⇒ La prova scritta consiste in: test a risposte chiuse sulla composizione di un menù, sulle caratteristiche organolettiche, sulle proprietà degli ingredienti e sulle relative modalità di conservazione (sulla base delle preparazioni e delle ricette affrontate durante il corso).
- ⇒ Il colloquio dedicato alla descrizione delle modalità di preparazione di una ricetta

La prova di tipo pratico viene realizzata all'interno di piccoli gruppi, mentre la prova scritta e il colloquio sono di tipo individuale.

La durata prevista per la prova pratica è di 4 ore, per la prova scritta di 1 ora, mentre la durata massima prevista per il colloquio è di 30 minuti.

Il materiale da utilizzare per le prove è predisposto dai docenti.

La documentazione attestante il positivo superamento della prova consiste in un documento individuale in formato cartaceo, “il Certificato delle competenze”.

Le prove saranno valutate in base ai seguenti criteri/parametri:

- ⇒ insufficiente
- ⇒ sufficiente
- ⇒ buono
- ⇒ eccellente



## **10. CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE**

Viene rilasciato il certificato delle competenze, attestante il possesso delle competenze acquisite

Tale documento è predisposto dall'ente erogatore, il Servizio di formazione continua sul lavoro, e rilasciato al termine del corso dopo il positivo superamento della prova finale.

Il certificato delle competenze conterrà, oltre ai dati relativi al partecipante e al corso, i contenuti principali del corso, i processi lavorativi di riferimento e le competenze acquisite.

Tale documento è da allegare al libretto formativo personale di ciascuno dei candidati.

Copia di ciascun certificato è conservata in un archivio informatizzato presso il servizio Formazione continua sul lavoro.

Ai fini della certificazione è richiesta la frequenza obbligatoria dell'80% del monte ore del corso e il superamento, con esito positivo, di tutte le prove di valutazione di fine corso. Nel caso di mancato superamento delle prove, ma di partecipazione all'80% del monte ore, viene rilasciato un "attestato di frequenza".

Il certificato acquisito viene registrato nel "Libretto formativo" del lavoratore.

Il corso, in quanto finalizzato a sviluppare competenze di base, può costituire la fase iniziale di un percorso di formazione continua individuale per adulti, che si concretizza attraverso la partecipazione a singoli corsi di tipo "specialistico- avanzato" presenti nell'offerta di formazione professionale continua sul lavoro della Provincia Autonoma di Bolzano.

I corsi utili alla costruzione di un percorso formativo individuale nel settore sono (rif. Catalogo 2002):

- ⇒ Corso avanzato di cucina
- ⇒ Corso avanzato di pasticceria.
- ⇒ I corsi erogati da enti terzi, che si configurano come aggiornamenti per professionisti/corsi monografici promossi da enti operanti sul territorio (ad es. corso "la cucina mediterranea", "la cucina tirolese", "il tortellino").



***Corso “Tecniche di saldatura ad arco con elettrodi”***



## **1. FABBISOGNO FORMATIVO**

Il fabbisogno formativo a cui il corso è orientato a rispondere è espresso da:

- ⇒ lavoratori occupati con limitata o nulla esperienza nel settore
- ⇒ persone in cerca di occupazione
- ⇒ imprese-organizzazioni in cui si svolgono processi di saldatura.

Il fabbisogno formativo è stato rilevato attraverso modalità di tipo prevalentemente informale e non strutturate, che consistono nel:

- ⇒ contatto diretto tra i potenziali corsisti e gli operatori del servizio di formazione continua, al momento della richiesta di informazioni, nel colloquio con ex allievi;
- ⇒ contatto da parte degli operatori del servizio di formazione continua con le aziende altoatesine;
- ⇒ recepimento di sollecitazioni proveniente da esperti del settore;
- ⇒ nel confronto con le proposte delle organizzazioni settoriali e datoriali nella Provincia Autonoma.



## **2. AMBITO PROFESSIONALE DI RIFERIMENTO**

Il corso sviluppa competenze professionali utili ad operare nell'ambito del “*processo di lavorazione di pezzi metallici mediante saldatura*” e specificamente nelle fasi di “preparazione dei pezzi”, “assemblaggio dei pezzi”, “esecuzione del ciclo di lavorazione”.

Il processo di saldatura fa riferimento a:

- ⇒ la saldatura di tubazioni di acciaio dolce o acciaio a bassa lega,
- ⇒ la saldatura di lamiere di medio e grosso spessore di acciaio dolce o acciaio a bassa lega.

Le tecnologie che vengono utilizzate sono: macchinari per la saldatura ad arco elettrico, macchinari e strumenti per effettuare l'esame radiografico e le diverse tipologie di prova di frattura

La figura professionale di riferimento per il corso è quella del “*saldatore ad arco con elettrodi*”.

Il contesto lavorativo in cui possono essere applicate le competenze acquisite nel corso è quello delle *imprese di produzione del comparto metallurgico e meccanico* e specificamente:

- ⇒ aziende produttrici di differenti tipologie di manufatti in metallo (rimorchi per trattore, carpenteria metallica, serbatoi);
- ⇒ reparti di manutenzione di industrie che ripristinano apparecchiature guaste,
- ⇒ aziende artigianali (che producono cancelli, ringhiere, lampade...).

### **3. OBIETTIVI FORMATIVI**

Il corso sviluppa *conoscenze* relative a:

- ⇒ Il principio fisico dell'arco elettrico e la sua applicazione nella fusione dei metalli
- ⇒ Le caratteristiche dei materiali (acciaio comune e cenni agli altri metalli) e la loro saldabilità
- ⇒ Principi di classificazione degli elettrodi: vari tipi e loro campo di utilizzo
- ⇒ Le caratteristiche dei liquidi penetranti
- ⇒ Elementi di tecnologia delle macchine per saldatura ad arco
  
- ⇒ I procedimenti per realizzare i controlli non distruttivi di saldatura: magnetoscopia, radiografia, ultrasuoni.
- ⇒ Tecniche per la preparazione dei lembi di saldatura
- ⇒ Modalità di impostazione corretta dei parametri e di posizionamento corretto dell'elettrodo
- ⇒ Tecniche di esecuzione delle saldature TTP (in piano), angolo interno, angolo esterno, TTP verticale ascendente, angolo interno verticale ascendente su spessori da 3 ad 8 mm di acciaio comune
- ⇒ Metodologie per il controllo delle saldature: controllo visivo, dimostrazione di rottura e valutazione dei risultati.
  
- ⇒ Norme generali di sicurezza nell'ambiente di lavoro

Il corso è finalizzato inoltre a sviluppare la “*capacità*” di:

- ⇒ Eseguire saldature in piano, ad angolo esterno, angolo interno su lamiere di medio e grosso spessore in acciaio comune o a basso tenore di elementi di lega, nonché giunzione di tubi degli stessi materiali.
- ⇒ Utilizzare le macchine e le attrezature d'officina applicando i principali dispositivi e i regolamenti per la sicurezza nella saldatura: dispositivi di protezione individuale (DPI), guanti alla moschettiera, scarpe antiinfortunistiche, tuta, grembiule di pelle, maschera con vetro inattinico, occhiali protettivi trasparenti.



## **4. COMPETENZE CERTIFICABILI**

Al termine del percorso formativo e in seguito al superamento positivo della prova finale saranno certificate le seguenti competenze:

- ⇒ saper preparare e comporre i pezzi da saldare utilizzando le tecniche adeguate;
- ⇒ saper effettuare correttamente una saldatura manuale ad arco del tipo testa a testa, ad angolo interno, in piano, utilizzando macchinari e materiali appropriati rispetto allo spessore della saldatura da realizzare;
- ⇒ saper effettuare diversi tipi di controllo sulle saldature (visivo, dimostrazione di rottura, penetrazione materiale d'apporto);
- ⇒ operare applicando dispositivi e regolamenti per la sicurezza nella saldatura.



## **5. CARATTERISTICHE DEI PARTECIPANTI**

Il corso è rivolto a adulti occupati o a disoccupati interessati ad inserirsi nel settore metalmeccanico.

Possono quindi partecipare al corso:

- ⇒ lavoratori occupati nel settore meccanico che aspirano a migliore le proprie competenze,
- ⇒ lavoratori senza esperienza specifica,
- ⇒ persone in cerca di occupazione senza requisiti specifici.

Costituisce requisito per l'accesso al corso la conoscenza di base della lingua italiana.

L'accertamento del livello di padronanza della lingua italiana è realizzato attraverso un colloquio fissato al momento dell'iscrizione al corso

Il tipo di esperienza professionale nel settore e le competenze possedute in materia sono accertate attraverso modalità definite dal servizio di formazione continua sul lavoro in relazione al numero di richieste di iscrizione.

Il numero massimo dei partecipanti è 15, in funzione della disponibilità delle postazioni di lavoro disponibili nel laboratorio didattico.



## 6. ARTICOLAZIONE DEL CORSO

Il corso è articolato in 4 moduli formativi.

Ciascun modulo formativo si sviluppa attraverso lezioni della durata di 4 ore ciascuna.

DENOMINAZIONE DEL MODULO	N. LEZIONI PREVISTE	DURATA COMPLESSIVA
1. Introduzione alla saldatura	3	12 ore
2. Tecniche di base di saldatura	7	28 ore
3. Tecniche di saldatura di media complessità	7	28 ore
4. La valutazione delle prove di saldatura	3	12 ore
<b>TOTALE</b>	<b>20 LEZIONI</b>	<b>80 ORE</b>

Per ciascuna unità didattica sono di seguito indicati:

- ⇒ *obiettivi didattici*
- ⇒ *prerequisiti*
- ⇒ *contenuti*
- ⇒ *numero di lezioni*
- ⇒ *durata del modulo formativo*
- ⇒ *metodologie formative e mezzi didattici*
- ⇒ *modalità di valutazione*

## **MODULO FORMATIVO N.1 – INTRODUZIONE ALLA SALDATURA**

<b>OBIETTIVI DIDATTICI</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoscere il principio fisico della saldatura (l'arco elettrico) e la sua applicazione nella fusione dei metalli</li> <li>• Conoscere le caratteristiche dei materiali (acciaio comune e cenni agli altri metalli) e la loro saldabilità</li> <li>• Conoscere i principali dispositivi e i regolamenti per la sicurezza nella saldatura: dispositivi di protezione individuale (DPI), guanti alla moschettiera, scarpe antiinfortunistiche, tuta, grembiule di pelle, maschera con vetro inattinico, occhiali protettivi trasparenti; norme generali di sicurezza nell'ambiente di lavoro</li> </ul>	
DURATA DEL MODULO: <b>12</b> ore	NUMERO DELLE LEZIONI: <b>3</b>
<b>CONTENUTI</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'arco elettrico:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- principio fisico</li> <li>- applicazione nella fusione dei metalli</li> </ul> </li> <li>• La saldabilità dei materiali:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- acciaio comune</li> <li>- cenni agli altri metalli</li> </ul> </li> <li>• Il processo della saldatura manuale ad arco             <ul style="list-style-type: none"> <li>- le caratteristiche principali</li> </ul> </li> <li>• Nozioni di sicurezza sul lavoro             <ul style="list-style-type: none"> <li>- norme generali,</li> <li>- dispositivi di protezione individuale (guanti alla moschettiera, scarpe antiinfortunistiche, tuta, grembiule di pelle, maschera con vetro inattinico, occhiali protettivi trasparenti), corretto uso dei macchinari e delle attrezzature e loro manutenzione ordinaria, cenni sugli effetti fisiologici della corrente elettrica</li> </ul> </li> </ul>	<b>METODOLOGIE FORMATIVE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Osservazione guidata</li> <li>• Lezione frontale</li> <li>• Dimostrazione delle modalità di utilizzo dei dispositivi antinfortunistici</li> </ul> <b>MEZZI DIDATTICI</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lavagna a fogli mobili</li> <li>- Manuali sulla sicurezza</li> </ul>
	<b>MODALITA' DI VALUTAZIONE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Questionario sui principi di base della saldatura e sulle principali disposizioni di sicurezza nelle diverse fasi di lavoro</li> </ul>

## MODULO FORMATIVO N.2 - TECNICHE DI BASE DI SALDATURA

<b>OBIETTIVI DIDATTICI</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoscere la classificazione degli elettrodi: vari tipi e il loro campo di utilizzo</li> <li>• Conoscere la tecnologia delle macchine per la saldatura ad arco elettrico e i relativi materiali</li> <li>• Conoscere i diversi parametri di saldatura</li> <li>• Saper utilizzare le tecniche per la preparazione dei lembi di saldatura: pulizia, uso di smerigliatrice, di smussatrice; dimensionamento dello smusso in funzione dello spessore da saldare</li> <li>• Saper utilizzare le tecniche dei procedimenti di base di saldatura</li> <li>• Saper applicare le tecniche per il corretto posizionamento dell'elettrodo nelle varie posizioni di saldatura (piano, angolo)</li> <li>• Saper applicare le tecniche per il controllo della corretta esecuzione dei pezzi saldati</li> </ul>	
DURATA DEL MODULO: <b>28 ore</b>	NUMERO DELLE LEZIONI: <b>7</b>
<b>CONTENUTI</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tecnologia delle macchine per la saldatura ad arco elettrico</li> <li>• Classificazione degli elettrodi <ul style="list-style-type: none"> <li>- vari tipi e loro campo di utilizzo</li> </ul> </li> <li>• La preparazione dei lembi di saldatura: <ul style="list-style-type: none"> <li>- pulizia,</li> <li>- uso di smerigliatrice,</li> <li>- smussatrice.</li> </ul> </li> <li>• Tecniche di esecuzione delle saldature: <ul style="list-style-type: none"> <li>- la scelta del diametro dell'elettrodo, l'impostazione dei parametri di saldatura,</li> <li>- il corretto posizionamento dell'elettrodo nelle diverse posizioni di saldatura</li> </ul> </li> <li>• Tipologie di saldatura <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le saldature manuali ad arco su giunti di tubi provvisti di sostegno in acciaio dolce o acciaio a basso tenore di elementi di lega</li> <li>- Le saldature su lamiere di medio e grosso spessore di acciaio dolce o di acciaio a basso tenore di elementi di lega nelle posizioni di saldatura in piano.</li> </ul> </li> <li>• Tecniche di base per l'esecuzione dei saggi e delle prove di <ul style="list-style-type: none"> <li>- saldatura di giunti testa a testa su tubi orizzontali/verticali fissi di medio spessore</li> <li>- saldatura di lamiere: il saggio a T e il saggio testa a testa</li> </ul> </li> </ul>	<b>METODOLOGIE FORMATIVE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Osservazione guidata</li> <li>• Dimostrazione delle diverse tecniche di saldatura</li> <li>• Esercitazioni nel laboratorio di saldatura</li> </ul> <b>MEZZI DIDATTICI</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Macchinari e strumentazione per la saldatura ad arco elettrico e componenti da saldare</li> </ul> <b>MODALITA' DI VALUTAZIONE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prova pratica: impostazione del procedimento di saldatura e esecuzione di una saldatura di tipo semplice.</li> </ul>

### **MODULO FORMATIVO N.3 - TECNICHE DI SALDATURA DI MEDIA COMPLESSITÀ**

<b>OBIETTIVI DIDATTICI</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoscere i metodi per la valutazione dei risultati delle prove di saldatura</li> <li>• Saper applicare le tecniche per l'esecuzione di saldature (in piano), ad angolo interno, angolo esterno, su spessori da 6 a 8 mm di acciaio comune</li> <li>• Saper applicare le tecniche di controllo delle saldature: controllo visivo, dimostrazione di rottura e valutazione dei risultati, dimostrazione in gruppo di macrografia, al fine di verificare l'effettiva penetrazione del materiale d'apporto nel materiale base.</li> </ul>	
<b>DURATA DEL MODULO: 28 ore</b>	<b>NUMERO DELLE LEZIONI: 7</b>
<b>CONTENUTI</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gli elettrodi a rivestimento basico, acido o rutili e i tipi di corrente elettrica per la saldatura</li> <li>• La preparazione dei lembi di saldatura: dimensionamento dello smusso in funzione dello spessore da saldare</li> <li>• Tecniche di esecuzione delle saldature: <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'aggiustamento dei parametri di saldatura,</li> <li>- la saldatura a più passate (passata a piena penetrazione e passate di riempimento)</li> </ul> </li> <li>• Le saldature manuali ad arco su giunti di tubi: senza anello di sostegno in acciaio dolce o in acciaio a basso tenore di elementi di lega,</li> <li>• Le saldature in piano su lamiere di medio e grosso spessore di acciaio dolce o di acciaio a basso tenore di elementi di lega</li> <li>• Le saldature di giunti nelle posizioni di piano e frontali di intermedia complessità</li> <li>• Tecniche di base per l'esecuzione dei saggi e delle prove di saldatura dei tubi: <ul style="list-style-type: none"> <li>- le saldature di giunti testa a testa su tubi fissi di medio spessore con elettrodi a rivestimento acido o rutili,</li> <li>- saggi testa a testa senza anello di sostegno</li> <li>- saggi testa a testa con anello di sostegno (dimostrazioni),</li> </ul> </li> <li>• Tecniche per l'esecuzione dei saggi e delle prove di saldatura di giunti testa a testa su tubi orizzontali/verticali fissi di piccolo spessore con elettrodi cellulosici</li> </ul>	<b>METODOLOGIE FORMATIVE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Osservazione guidata</li> <li>• Dimostrazione delle diverse tecniche di esecuzione della saldatura su giunti e lamiere e dei saggi</li> <li>• Esercitazioni nel laboratorio di saldatura</li> </ul> <b>MEZZI DIDATTICI</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Macchinari e strumentazione per la saldatura ad arco elettrico, componenti da saldare</li> </ul> <b>MODALITA' DI VALUTAZIONE</b> <p>Prova pratica: esecuzione di una saldatura di media complessità-su lamiere/giunti di tubi di medio e grosso spessore nelle posizioni in piano, e frontale (tubi)</p>

## **MODULO FORMATIVO N.4 – LA VALUTAZIONE DELLE PROVE DI SALDATURA**

<b>OBIETTIVI DIDATTICI</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoscere i metodi per la valutazione dei risultati delle prove di saldatura</li> <li>• Conoscere le principali caratteristiche dei liquidi penetranti</li> <li>• Conoscere i procedimenti per realizzare i controlli di saldatura: magnetoscopia, radiografia, ultrasuoni.</li> <li>• Saper applicare le tecniche per la realizzazione dei procedimenti di saldatura di media complessità</li> </ul>	
DURATA DEL MODULO: <b>12</b> ore	NUMERO DELLE LEZIONI: <b>3</b>
<b>CONTENUTI</b>	<b>METODOLOGIE FORMATIVE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La valutazione dei risultati delle prove di saldatura di tubi e lamiere:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- il controllo visivo</li> <li>- la valutazione delle caratteristiche dell'aspetto della saldatura</li> </ul> </li> <li>• Dimostrazione di rottura e valutazione dei risultati</li> <li>• Strumenti per la valutazione dei risultati delle prove di saldatura di tubi e lamiere: l'esame radiografico, la prova di frattura, la prova di piegamento all'inverso (cenni teorici)</li> <li>• Cenni di macrografia, sui liquidi penetranti, sulla magnetoscopia, la radiografia e gli ultrasuoni (cenni teorici)</li> </ul>
	<b>MEZZI DIDATTICI</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sussidi audiovisivi relativi riguardanti le attrezzature e le diverse tipologie di controllo della saldatura</li> </ul>
	<b>MODALITA' DI VALUTAZIONE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prova pratica: esecuzione della valutazione delle prove di saldatura su tubi e/o lamiere</li> </ul>



## **7. DOCENTI**

Il corso prevede la presenza in aula/laboratorio di 2 docenti, uno dei quali è dedicato principalmente alla conduzione dell'attività didattica, erogando lezioni teorico-frontali; il secondo docente è prevalentemente impegnato nelle fasi esercitativa e applicative.

La maggior parte dell'attività formativa si svolge all'interno del laboratorio di saldatura, dove è prevista la presenza costante di 2 docenti.

I docenti impegnati nel corso si caratterizzano per:

- ⇒ essere in possesso del diploma di maturità di tipo tecnico oppure del diploma di qualifica professionale;
- ⇒ essere in possesso di attestati di partecipazione a corsi di formazione professionale – istruzione (promossi dalla Scuola, dalla formazione professionale provinciale, realizzati da aziende)
- ⇒ aver frequentato corsi di aggiornamento a cadenza annuale di almeno 1 settimana presso l'Istituto Italiano di saldatura.

L'esperienza professionale dei docenti è sviluppata nell'ambito di

- ⇒ attività di insegnamento in corsi per adulti per un minimo di 3 anni
- ⇒ esperienza professionale pregressa nel settore metalmeccanico, (con particolare riferimento ai processi di saldatura).

I docenti predispongono i materiali per la formazione e la valutazione.

I requisiti dei docenti vengono accertati attraverso un colloquio con il responsabile del corso e documentato in una relazione.



## ***8. METODOLOGIE FORMATIVE E MEZZI DIDATTICI***

La metodologia didattica su cui è basato il corso è di tipo pratico-operativo, finalizzata ad accostare i partecipanti alla pratica dell'attività di saldatura, con la finalità di sviluppare e/o di affinare le capacità di tipo pratico/manuale richieste per l'esecuzione della saldatura.

Le modalità formative prevalenti saranno l'osservazione guidata e le esercitazioni in laboratorio di saldatura.

La lezione frontale, si configura come momento introduttivo alle attività/esercitazioni pratiche.

Le esercitazioni nel laboratorio hanno per oggetto: il riconoscimento dei materiali e delle modalità necessarie per attuare le principali tecniche di saldatura, la prova pratica di saldatura, l'esecuzione dei saggi e delle prove di verifica della saldatura.

Gli strumenti utilizzati sono la lavagna a fogli mobili e sussidi audiovisivi per le lezioni frontali e le dimostrazioni, e le attrezzature presenti nel laboratorio di saldatura.

E' prevista la somministrazione ai partecipanti del questionario di fine corso, finalizzato a rilevare il livello di adeguatezza delle metodologie didattiche utilizzate ai fini dell'apprendimento.



## **9. VALUTAZIONE INTERMEDIA E FINALE**

Il progetto formativo prevede la definizione delle modalità di valutazione

- a. intermedie
- b. finali

### *Le valutazione intermedia*

Al termine di ogni Modulo formativo viene realizzata una prova di verifica relativa ai diversi procedimenti di saldatura affrontati nel corso delle lezioni, secondo i diversi livelli di complessità: la scelta degli elettrodi per eseguire la saldatura e una prova di saldatura di tipo semplice (m.f.. 2), di media complessità (m.f. 3), e la valutazione di una saldatura realizzata (m.f. 4).

La prova, che consiste nella realizzazione di una saldatura, è di tipo pratico e viene realizzata a livello individuale.

### *La valutazione finale*

Il corso si conclude con una prova individuale di valutazione di tipo pratico seguita da un colloquio.

La prova di valutazione individuale di tipo pratico è finalizzata a verificare l'acquisizione delle competenze oggetto della certificazione e consisterà nella realizzazione di attività di preparazione dei pezzi per la saldatura, di preparazione dei macchinari e dei materiali, e di esecuzione di una saldatura le cui proprietà condensano gli elementi di complessità affrontati nel corso (saldature ad angolo interno, in piano).

Il colloquio avrà come oggetto la verifica della conoscenza della normativa antiinfortunistica e di quella relativa alla sicurezza sul lavoro, la verifica della conoscenza delle proprietà dei materiali per la saldatura e delle principali attrezzature in uso.



Le prove di valutazione finale sono di tipo individuale e avranno la durata di massimo 4 ore per la prova pratica, mentre di 30 minuti per il colloquio.

Il materiale da utilizzare per le prove è predisposto dai docenti.

La documentazione attestante il positivo superamento della prova consiste in un documento individuale in formato cartaceo, “il Certificato delle competenze”.

Le prove saranno valutate in base ai seguenti criteri/parametri:

- ⇒ insufficiente
- ⇒ sufficiente
- ⇒ buono
- ⇒ eccellente



## **10. CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE**

Viene rilasciato il certificato delle competenze, attestante il possesso delle competenze acquisite

Tale documento è predisposto dall'ente erogatore, il Servizio di formazione continua sul lavoro, e rilasciato al termine del corso dopo il positivo superamento della prova finale.

Il certificato delle competenze conterrà, oltre ai dati relativi al partecipante e al corso, i contenuti principali del corso, i processi lavorativi di riferimento e le competenze acquisite.

Tale documento è da allegare al libretto formativo personale di ciascuno dei candidati.

Copia di ciascun certificato è conservata in un archivio informatizzato presso il servizio Formazione continua sul lavoro.

Ai fini della certificazione è richiesta la frequenza obbligatoria dell'80% del monte ore del corso e il superamento, con esito positivo, di tutte le prove di valutazione di fine corso. Nel caso di mancato superamento delle prove, ma di partecipazione all'80% del monte ore, viene rilasciato un "attestato di frequenza".

Il certificato acquisito viene registrato nel "Libretto formativo" del lavoratore.

Il corso può, infine, costituire il punto di partenza per lo sviluppo di competenze nel campo della saldocarpenteria. A questo fine è ritenuta utile la partecipazione a corsi di base nell'area meccanica previsti dal servizio di formazione continua sul lavoro (cfr catalogo 2002), e cioè:

- ⇒ corso base di matematica e fisica
- ⇒ corso per la lettura del disegno tecnico.

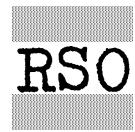
## Riferimenti bibliografici

- SEC (2000) 1832 del 30.10.2000 – Documento di lavoro dei servizi della Commissione – *“Memorandum sull’istruzione e la formazione permanente”*
- COM (2001) 678 finale del 21.11.2001 *“Realizzare uno spazio europeo dell’apprendimento permanente”*
- ■ “Accordo per il lavoro tra Governo e Parti Sociali” – 24 Settembre 1997
- ■ *“Il Patto Sociale per lo Sviluppo e l’Occupazione”* – Testo dell’intesa siglata a Roma il 22 dicembre 1998 tra Governo e Parti sociali
- ■ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *“Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia – Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità”*, Roma ottobre 2001
- ■ Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale *“La formazione continua in Italia: l’esperienza della legge 236/93”*, Conferenza Nazionale del Lavoro – Il lavoro che sarà
- ■ Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale *“La certificazione delle competenze e il riconoscimento dei crediti: una panoramica nazionale su riforme e innovazioni”*. Conferenza Nazionale del Lavoro – Il lavoro che sarà, 2001
- ■ Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca *“Rapporto finale del Gruppo Ristretto di Lavoro costituito con D.m. 18 luglio 2001, n° 672”*. Roma, 28 novembre 2001
- ■ Italia - *“Piano di Azione Nazionale per l’Occupazione”*. Maggio 2001
- ■ Atto Senato 848 – bis, *“Delega al Governo in materia di occupazione e di mercato del lavoro”* Approvato il 30.10.2002
- ■ *“Federalismo e Politiche del lavoro”* – Rapporto 2001 Isfol, strumenti e ricerche – Edizioni Franco Angeli, 2001
- ■ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Dipartimento per le politiche del lavoro e dell’occupazione a tutela dei lavoratori. *“La formazione continua in Italia – Rapporto 2002”*. Vol I e II
- ■ *“Primo piano pluriennale per la formazione professionale in Alto Adige 1996-1998”*, pag. 59
- ■ L.P. n° 40/92 *“Ordinamento della formazione professionale”*

- “*Programma operativo 2000/2006 – FSE . Provincia Autonoma di Bolzano*”.
- Provincia Autonoma di Bolzano – Servizio di formazione continua sul lavoro -Catalogo “*Attività formative 2002-2003 settembre-gennaio*”

### **Repertorio delle leggi e di provvedimenti nazionali principali in materia di formazione continua**

- Circolare 174/96 del Ministero del Lavoro *Disposizioni per la gestione dei Fondi relativi all'art. 9, comma 3 della Legge 236/93 per interventi di formazione continua*.
- L 196/97 *Norme in materia di promozione dell'occupazione*
- Circolare del Ministero del Lavoro 37/98 - *Disposizioni per la gestione dei fondi relativi all'art. 9, comma 3 e 3 bis della legge 236/93 per interventi di formazione continua*
- Accordo Stato-Regioni su *standard minimi delle qualifiche professionali e dei criteri formativi e per l'accreditamento delle strutture di formazione professionale* – Seduta del 18 febbraio 2000
- Legge 53/2000 *Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città*
- Circolare del Ministero del Lavoro 139/98 *Disposizioni per la gestione dei fondi relativi all'art. 9. comma 3 e 3 bis, della legge n° 236/93 per interventi di formazione continua*
- Legge finanziaria per il 2001 n° 388/2001, art. 118 *Interventi in materia di formazione professionale*
- Decreto del Ministero del lavoro del 31 Maggio 2001, *Certificazione nel sistema della formazione professionale*
- D.I. 436/2000 art. 4 e 5 *Gli standard minimi delle competenze di base e trasversali*
- Accordo del 1.08.02 - Standard Nazionali di competenze e certificazione - Architettura di sistema e ruolo istituzionale delle Regioni
- Materiali ISFOL *Dossier documentale del Laboratorio Pilota di Siena sulla Certificazione delle competenze*
- Materiali ISFOL: "Le motivazioni di fondo dell'attuale esigenza di certificazione delle competenze", in *Dossier Documentale del Laboratorio Pilota di Siena sulla Certificazione delle competenze*



- └─ CCNL Addetti all'industria metalmeccanica privata e all'installazione di impianti - giugno 1999
- └─ Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi - settembre 1999
- └─ CCNL Addetti alle industrie chimica, chimico farmaceutica, fibre chimiche, settori ceramica e abrasivi, detergenza, dielettrici, dattilografici, elettrodi di carbone
- └─ CCNL 1998-2001 del Comparto delle regioni e delle autonomie locali