

Repertorio Regionale dell'apprendistato**Premessa**

Il Repertorio nazionale dei Titoli e Qualificazioni professionali istituito con Decreto Legislativo 13/2013 segna, in maniera inequivocabile, modalità e tempi per la istituzione dei Repertori regionali, da costruirsi nel rispetto delle specificità dei territori ed in coerenza agli standard minimi codificati a livello nazionale. Sia con riguardo alla referenziazione ed alle classificazioni delle Attività Economiche ATECO 2007 e delle Unità Professionali, CP ISTAT NUP2011, che al Quadro Europeo delle Qualificazioni (European Qualification Framework - EQF).

Le politiche nazionali per l'apprendimento, in linea con gli indirizzi politici in materia di lifelong learning proposte dall'Unione europea e con le priorità indicate nella programmazione dei fondi strutturali, tengono conto dei processi di innovazione che, negli ultimi anni, hanno interessato: l'accREDITamento delle strutture che erogano servizi di formazione, orientamento e lavoro, l'apprendistato, il riordino degli Istituti tecnici e professionali, le università e l'alta formazione artistica musicale e coreutica, gli standard formativi dell'istruzione e formazione professionale (IFP), il riordino dell'istruzione e formazione tecnica superiore, la costituzione degli Istituti tecnici superiori, la certificazione delle competenze nell'apprendistato, l'alternanza scuola-lavoro, i livelli essenziali delle prestazioni per i servizi per l'impiego, l'istituzione dei centri provinciali di istruzione per adulti (CPIA), le Linee guida ai sensi dell'art. 52 del decreto legge 9 febbraio 2012 n. 5, convertito con modificazioni dalla legge 4 aprile 2012 n. 35.

La Conferenza Stato Regioni ha messo appunto un'intesa specifica per l'apprendistato. L'intesa concernente "Linee guida per la formazione nel 2010", con specifico riguardo al Punto 2, in rapporto alla promozione del metodo di apprendimento "per competenze" segnatamente attraverso il rilancio del contratto di apprendistato, e al Punto 5, in riferimento alla definizione di un sistema su base regionale e secondo standard omogenei condivisi a livello nazionale in grado di "riconoscere, valutare e certificare, in situazioni di compito autentiche e su domanda della persona in cerca di occupazione, le effettive competenze dei lavoratori comunque acquisite", nonché al connesso impiego del Libretto Formativo del Cittadino quale strumento di registrazione delle competenze acquisite;

La Regione Campania dal 2000 si è dotata di un Osservatorio sull'apprendistato con relativa assistenza tecnica; l'obiettivo dell'Osservatorio è quello rappresentare il sistema della Parti sociali, per il tramite degli Enti bilaterali, divisi per categoria contrattuale e realizzare azioni di monitoraggio e controllo unitamente alla Regione Campania a cui spetta il coordinamento. L'Osservatorio, costituito nel 2000 (D.D. n. 1410/2000), il cui regolamento è stato approvato con D.D. n. 3954 del 24/12/2003, l'Osservatorio dell'apprendistato è stato confermato nella Legge quadro sulla formazione del 2009 (L.R. n. 14 del 18/11/2009) e riaffermato nella Legge regionale n. 20 del luglio 2012.

In linea con quanto realizzato dalla Regione Campania in merito al repertorio e agli "indirizzi sul sistema regionale degli standard professionali, formativi, di certificazione e di attestazione" anche per l'apprendistato c'è necessità di costruire un repertorio regionale, in una visione unica ma che tenga conto comunque della specificità della formazione in apprendistato. Specificità rimarcate anche a livello di conferenza stato regioni con un tavolo tecnico, in cui sono attive le parti sociali, che partendo dalla contrattualistica di settore ha posto le basi per affrontare le tematiche alla base del repertorio: competenze, standard, certificazione, libretto formativo.

METODOLOGIA

La Conferenza Stato Regioni, ai sensi dell'articolo 4, comma 51 e 55, della legge 28 giugno 2012, n. 92, ha

fissato alcuni principi fondamentali per l'attuazione delle politiche sull'apprendistato. Infatti, partendo dall'assunto che la valorizzazione degli apprendimenti lungo tutto l'arco della vita riguarda gli apprendimenti acquisiti in contesti formali, non formali e informali, secondo le definizioni sotto specificate:

- **per apprendimento formale** si intende quello che si attua nel sistema di istruzione e formazione e nelle università e istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, e che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica o diploma professionale, conseguiti anche in apprendistato, a norma del testo unico di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, o di una certificazione riconosciuta.
- **per apprendimento non formale** si intende quello caratterizzato da una scelta intenzionale della persona, ma che si realizza al di fuori dei sistemi indicati al punto precedente, in ogni organismo che persegua scopi educativi e formativi, anche del volontariato, del servizio civile nazionale e del privato sociale e nelle imprese.
- **per apprendimento informale** si intende quello che, anche a prescindere da una scelta intenzionale, si realizza nello svolgimento, da parte delle persona, di attività nelle situazioni di vita quotidiana e nelle interazioni che in essa hanno luogo, nel ambito del contesto lavorativo, familiare e del tempo libero.

La Regione Campania, inoltre, con D.D n. 46 del 31/05/2011, all'art. 2, ha istituito il sistema informatico unico per l'apprendistato Regionale con il relativo portale www.apprendistatoregionecampania.it

L'OSSERVATORIO DELL'APPRENDISTATO

Presso La D.G. Lavoro, come disposto dalla L.R n.20 del 2012, è incardinato l'Osservatorio dell'apprendistato, i soci dell'osservatorio sono gli Enti Bilaterali delle parti sociali e la Regione Campania. Il repertorio regionale dell'apprendistato, in coerenza con D.D n. 223 del 27/06/2014, (Approvazione degli Indirizzi sul Sistema Regionale degli Standard Professionali, Formativi, di Certificazione e di Attestazione), si avvale dell'Osservatorio, anche come luogo di confronto delle parti sociali, con il fine di:

- analizzare l'andamento dell'utilizzo del contratto di apprendistato, monitorare lo sviluppo legislativo della contrattualistica dell'apprendistato, sia nazionale che regionale, aggiornare i contenuti formativi, presenti nel primo catalogo formativo dell'apprendistato, definire i contenuti formativi del repertorio in coerenza con quanto stabilito dalla conferenza stato regioni e con quanto definito nei relativi contratti di lavoro.

L'osservatorio dell'apprendistato è il luogo di aggiornamento, così come già definito nel D.D n. 46 del 31/05/2011, all'art. 5, dei profili per il repertorio e dei relativi contenuti formativi, avendo come riferimento costante la classificazione ATECO 2007 e CP ISTAT NUP2011, provvedendo alla segmentazione per standard professionali (Profili professionali) e formativi (Attestazioni e Qualificazioni) e per Unità di Competenza. Inoltre l'Osservatorio dell'apprendistato per aggiornare il repertorio e i processi in esso contenuto tiene conto:

- dei Titoli e Qualificazioni presenti in Banca Dati ISFOL, per i profili in apprendistato, e aggiornamento delle forme contrattuali, anche in riferimento alla contrattualizzazione decentrata;
- verificare la correlabilità dei contenuti al contesto specifico territoriale, procedendo alle eventuali modifiche, integrazioni, "curvature" in assenza di contrattualistica decentrata;
- valutare gli aggiornamenti che arrivano dal Tavolo Tecnico Nazionale tramite il rappresentante della D.G. 54 11 00, individuando eventuali aggiornamenti e ulteriori azioni da porre in essere anche per la manutenzione del repertorio informatizzato;

L'Osservatorio dell'apprendistato, coordinato da un rappresentante della D.G. 54 11 00, definirà l'individuazione e la costruzione degli standard minimi di competenza, anche, alla luce delle decisioni del tavolo tecnico presso la conferenza Stato Regione, utilizzando il materiale proveniente da ISFOL attraverso la verifica di ulteriori fonti esistenti ai diversi livelli regionali e alla contrattazione collettiva.

Il processo di identificazione e definizione dello standard minimo di competenza sarà possibile attraverso il coinvolgimento, oltre dell'Osservatorio per l'apprendistato, delle Parti sociali e di componenti della Regione Campania che sono presenti nel Tavolo Tecnico nazionale

Il processo di elaborazione degli standard minimi di competenza, terrà conto, dei Titoli e Qualificazioni

presenti in banca dati nazionale ISFOL e di ciò che stabilisce la contrattazione collettiva. In particolar modo, si presterà rilievo all'analisi delle Aree di Attività (ADA) e Processi di lavoro. L'implementazione delle ADA comporterà la assunzione dell'articolazione delle stesse per fasi (predisposizione lavoro, esecuzione, controllo e manutenzione, verifica e rilascio) come disciplinato dalla Conferenza Stato Regioni con particolare riferimento al tavolo tecnico per l'apprendistato. Nella determinazione delle attività descrittive delle ADA, la definizione degli standard minimi faciliterà altresì la correlabilità di titoli e Qualificazioni tale da renderla automaticamente riconoscibile e validabile a livello transregionale. La metodologia contribuirà alla costruzione di un quadro di riferimento unitario in ambito nazionale per la certificazione delle competenze per l'apprendistato.

Criteri descrittivi delle Qualificazioni professionali regionali

Si provvederà al ricorso a criteri formali (linguistici) omogenei e funzionali alla valutazione, certificazione e mutuo riconoscimento di Titoli e Qualificazioni, trasparenti e raccordabili ai diversi sistemi classificatori-descrittivi in uso a livello nazionale con riferimento, in special modo, alla verifica delle Qualificazioni già contenute in Banca dati nazionale ISFOL e ai contenuti dei CNL.

Le Qualificazioni vanno inoltre lavorate tenendo centrato e centrale il concetto di Competenza da intendersi Unità auto-consistente e di per sé spendibile e riconoscibile sul Mercato del Lavoro e della Formazione Professionale. Le Competenze acquisite dal cittadino in contesti di apprendimento formale, non formale e informale, nel loro complesso, generano il relativo Titolo secondo descrittivi minimi quali: denominazione, descrittivo per competenza, articolazione competenza per abilità e conoscenze, descrizione del processo connesso all'Area di Attività (ADA), referenziazione ATECO 2007 e CP ISTAT NUP 2011, referenziazione EQF.

Gli elementi descrittivi minimi necessari a garantire la correlabilità e la standardizzazione delle qualificazioni professionali regionali, sono i seguenti :

- **denominazione:** è il nome sintetico attribuito alla qualificazione professionale regionale, la identifica e può contenere immediate informazioni riguardanti l'ambito, la tipologia e il livello di esercizio in termini di autonomia, responsabilità e complessità e il richiamo contrattuale;
- **referenziazioni:** riguardano il "raccordo" ai sistemi classificatori, in particolare alla classificazione ATECO (2007) e alla nomenclatura delle Unità Professionali (NUP/CP), laddove applicabile;
- **livello (EQF):** riguarda la referenziazione della qualificazione ai livelli previsti dall'European Qualification Framework (EQF), esso esprime la complessità del presidio ed il grado di autonomia e responsabilità che connotano l'ambito di esercizio;
- **descrizione:** esprime sinteticamente le principali attività connotative, eventualmente i più significativi ambiti di esercizio in cui esse si svolgono e i principali output generati;
- **competenza /competenze:** articolate in abilità e conoscenze, secondo il dettaglio di seguito presentato;
- **processo/i lavorativo/i / attività:** i principali processi lavorativi/aree di attività/attività ai quali le qualificazioni si riferiscono, indicando anche il corrispondente codice del processo di riferimento dello standard nazionale;
- Indicatori per la valutazione delle competenze.

Criteri descrittivi delle Competenze (articolazione per Abilità e Conoscenze)

Ai sensi del D.Lgs. 13/2013, art. 2, lett.e per Competenza si intende "la comprovata capacità di utilizzare, in situazioni di lavoro, di studio o nello sviluppo professionale e personale, un insieme strutturato di conoscenze e di abilità acquisite nei contesti di apprendimento formale, non formale e informale".

Le Competenze sono indicate solo se effettivamente caratterizzanti il Titolo in lavorazione. Viene prestata particolare attenzione alla costruzione degli elementi costitutivi Abilità e Conoscenze di cui alla Competenza specifica a che non risultino incoerenti o ridondanti rispetto alla Competenza medesima cui si riferiscono. Con riferimento alla denominazione della Competenza si assume l'uso del verbo all'infinito o di un sostantivo di azione. Non è consentito l'utilizzo di locuzioni generiche.

Abilità

Le abilità indicano le capacità di applicare conoscenze e utilizzare know-how al fine di portare a termine compiti e risolvere problemi, le stesse esprimono il lato tecnico/applicativo/relazionale per l'esercizio della competenza. I "descrittivi di Abilità" sono articolati secondo lo schema verbo all'infinito (preferibilmente uno) + oggetto esempio: "utilizzare bilance elettroniche"; non prevedono l'utilizzo di locuzioni generiche del tipo: "correttamente". E' opportuno che ogni Competenza contenga almeno 2 Abilità.

Conoscenze

Le conoscenze riguardano i saperi di riferimento dell'attività professionale, e possono essere:

1. teoriche: relative ai contenuti disciplinari;
2. metodologiche: relative alle tecniche dell'attività professionale;
3. di contesto: relative al contesto organizzativo di riferimento.

I "descrittivi di Conoscenza" si esprimono attraverso sostantivi indicanti discipline, tipologie/oggetti di sapere.

Il Repertorio dei Profili formativi per l'Apprendistato costituisce riferimento per la predisposizione del Piano Formativo Individuale, in linea con quanto disposto D.L 34/14 convertito in legge n. 78/14, che le imprese elaborano dal portale e allegano al contratto di assunzione.

Il sistema permette la selezione, dal Repertorio regionale sulla base, del settore e del profilo richiesto, del Piano Formativo Individuale. Lo sviluppo del piano formativo individuale tiene conto delle competenze di base e trasversali e delle unità minime certificabili.

Il Profilo formativo fa riferimento, al settore e al CCNL, con raggruppamenti omogenei di qualifiche, il sistema, per facilitare le imprese nell'individuazione del profilo più coerente con la qualifica/qualificazione attribuita all'apprendista, ad ogni profilo è associato un elenco esemplificativo delle qualifiche associate. L'individuazione del Profilo, avviene partendo dal settore e dal CCNL, con l'applicazione di un criterio di analogia, anche nel caso di figure professionali non presenti nell'elenco delle qualifiche ritenute omogenee dal punto di vista contrattuale. L'impresa ha la possibilità di variare, stante il monte ore definito, delle competenze seguendo una descrizione guidata dal sistema per proporre unità formative omogenee.

Obiettivi e contenuti della formazione formale

Per quanto riguarda gli obiettivi della Formazione trasversale e professionale (la Formazione di settore), tali obiettivi devono essere considerati obbligatori per tutti gli apprendisti. I Piani Formativi Individuali devono contenere tali obiettivi formativi. La formazione per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali deve, indicativamente, avere come oggetto una selezione tra le seguenti competenze:

Competenze di base e trasversale (Formazione trasversale)

A) Adozione comportamenti sicuri sul luogo di lavoro (a titolo esemplificativo: conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro; conoscere i principali attori di rischio; conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione).

B) Organizzazione e qualità aziendale (a titolo esemplificativo: conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa; conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa: le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza); il contesto di riferimento di un'impresa (forniture, reti, mercato, moneta europea, ecc.); saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e alla soddisfazione del cliente; sviluppare competenze imprenditive e di autoimprenditorialità anche in forma associata).

C) Relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo (a titolo esemplificativo: valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale; comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna); analizzare e risolvere situazioni problematiche;

definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

D)Diritti e doveri del lavoratore dell'impresa, legislazione del lavoro, contrattazione collettiva; (a titolo esemplificativo: conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali; conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori; conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro).

E)Competenze di base e trasversali: comunicazione nella madrelingua; comunicazione nelle lingue straniere; competenza matematica e competenze di base in scienza e tecnologia; competenza digitale; imparare a imparare.

F)Competenze sociali e civiche (a titolo esemplificativo: partecipazione alla vita sociale, sviluppare le relazioni sociali, capacità di comunicazione nella vita quotidiana e sui luoghi di lavoro).

G)Spirito di iniziativa e imprenditorialità (a titolo esemplificativo: gestione di impresa, sviluppo dell'idea imprenditoriale, valutazione costi benefici, piano di business, responsabilità sociale di impresa).

H)Elementi di base della professione/mestiere (a titolo esemplificativo: conoscere il settore, i diversi sub-settori che lo compongono in una logica di filiera e le relazioni tra questi, i processi e le tecnologie di fabbricazione e trasformazione o i processi di erogazione dei servizi; conoscere le materie prime e i mercati di provenienza, i prodotti e i mercati di sbocco; conoscere l'andamento del mercato del lavoro in generale e nel settore di riferimento; conoscenza del contratto collettivo di categoria applicato nel settore; conoscere le normative e il glossario specifici del settore; conoscere gli aspetti specifici del settore in materia di sicurezza a tutela dell'ambiente; conoscere le principali innovazioni di processo, di prodotto e di contesto).

Forme di riconoscimento/certificazione delle competenze

Al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro e/o l'ente di formazione individuato attribuisce la qualificazione contrattuale prevista e attesta le competenze professionali acquisite dall'apprendista con riferimento al PFI. La contrattazione collettiva definisce gli standard professionali di riferimento per la verifica dei percorsi formativi in coerenza con il repertorio dei profili in apprendistato. Le competenze acquisite dall'apprendista saranno certificate secondo metodologie, modalità, e strumenti che la Regione Campania definirà con atti amministrativi successivi.