

Repertorio nazionale dei profili dell'apprendistato

Il Testo Unico sull'Apprendistato prevede l'istituzione di un Repertorio nazionale dei profili professionali (art. 6 comma 3), per consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei Contratti collettivi di lavoro. Il Repertorio previsto dal TUA dovrà confluire, come stabilito dall'art. 8, comma 3, del d.lgs. 16 gennaio 2013 n. 13, nel Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali, in vista della creazione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze.

Il compito di predisporre il Repertorio dei profili professionali dell'apprendistato è assegnato a un apposito organismo tecnico, istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e composto da rappresentanti dello stesso Ministero, del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, della Conferenza Stato Regioni, delle Associazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro, con il supporto tecnico scientifico dell'Isfol.

La necessità di avere un quadro unico e omogeneo dei profili professionali dell'apprendistato persegue le seguenti finalità:

- raccogliere e analizzare i profili professionali per l'apprendistato professionalizzante o di mestiere, definiti dalla contrattazione collettiva referenziandoli alle classificazioni delle attività professionali (ATECO) e delle professioni (CP) in raccordo con le previsioni del d.lgs. 13/2013;
- promuovere una progressiva standardizzazione delle modalità di rappresentazione degli stessi;
- consentire la correlazione delle descrizioni dei profili professionali con le descrizioni effettuate da altri sistemi di offerta formativa (leFP triennali e quadriennali, IFTS, ITS, Repertori regionali, Poli formativi, ecc.).

In attuazione del D.L. n. 76/2013, convertito in legge n. 99 del 09/08/2013, le Regioni e le Province Autonome hanno elaborato, una proposta di Linee Guida per la disciplina dell'offerta formativa per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali in termini di durata, contenuti e modalità di realizzazione. Le Regioni hanno, inoltre, individuato il set di competenze che l'apprendista dovrà sviluppare attraverso la partecipazione ai percorsi formativi. La formazione può realizzarsi anche in FAD, con modalità disciplinate dalle Regioni e Province autonome di Trento e di Bolzano e, di norma, deve essere svolta nella fase iniziale del contratto e prevedere modalità di verifica degli apprendimenti. Le imprese che non si avvalgono dell'offerta formativa pubblica devono disporre di "standard minimi", ovvero luoghi idonei alla formazione e risorse umane con adeguate capacità e competenze, per poter erogare formazione interna. L'implementazione del repertorio dell'apprendistato della Regione Campania è coerente con quanto definito dal D.Lgs. 15 giugno 2015, n.81 ed è in linea con i primi documenti che emergono dal tavolo tecnico attivo in conferenza stato regioni.

L'organizzazione dell'offerta di formazione pubblica

L'offerta formativa pubblica in Regione Campania è garantita da un adeguato numero di agenzie formative accreditate e da un repertorio dei profili dell'apprendistato con piani formativi individuali. I piani formativi individuali (PFI), previsti dai diversi CCNL, sono sviluppati all'interno dell'osservatorio dell'apprendistato, i cui soci sono gli enti bilaterali.

Obiettivo del Sistema Formativo per l'apprendistato

Il sistema formativo regionale, con il relativo repertorio per l'apprendistato ha i seguenti obiettivi:

- a) garantire il diritto dell'apprendista ad un' adeguata preparazione per l'acquisizione delle competenze: di base, trasversali e tecnico professionali che diventi un patrimonio dell'apprendista indipendentemente dal percorso formativo specifico;
- b) creare delle vere situazioni di integrazione lavoro/formazione, adottando modelli didattici-organizzativi che favoriscano il raccordo tra formazione formale, formazione non formale e lavoro,

realizzando in questo modo una corretta integrazione tra competenze acquisibili in contesti formativi strutturati e competenze acquisibili nel lavoro;

c) costruire un sistema formativo basato su una integrazione complessiva tra agenzia formativa ed impresa e tra i diversi attori coinvolti (tutor formativo, il coordinatore formativo e il tutor aziendale e il maestro artigiano, ecc);

d) prevedere percorsi formativi per quanto riguarda la formazione formale, correlando quanto previsto dagli standard formativi e professionali del sistema di leFP alle competenze in ingresso del giovane e al suo percorso di sviluppo personale e professionale, quale descritto nel Piano Formativo Individuale (di seguito PFI) facendo emergere competenze certificabili e comunque spendibili;

e) garantire il diritto alla certificazione delle competenze acquisite dall'apprendista sia nella formazione formale sia nell'esperienza di lavoro in contesti produttivi allo scopo organizzati.

Il sistema della formazione in apprendistato in Campania

La natura contrattuale, contratto a forma mista lavoro e formazione, pone come condizione essenziale al datore di lavoro, la formazione all'apprendista a fronte di sgravi contributivi (oltre ad ulteriori agevolazioni economiche e normativi).

La formazione dell'apprendista si attua mediante la combinazione tra formazione non formale, finalizzata a far acquisire all'apprendista le competenze tecnico-professionali specifiche attraverso la formazione sul luogo di lavoro, e la formazione formale.

La formazione formale è finalizzata a trasferire le competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, secondo gli obiettivi previsti dai profili formativi individuati dalla Regione d'intesa con le parti sociali che fanno riferimento ai diversi CCNL e presenti nel repertorio dell'apprendistato professionalizzante.

La formazione è definita "formale" se realizzata in un contesto formativo organizzato, ed accreditato come tale secondo le norme regionali. Essa va erogata da figure professionali idonee a trasferire competenze e conoscenze (formatori, tutor, esperti...) e deve essere esplicitamente progettata come apprendimento strutturata in termini di: obiettivi, tempi e risorse, con esiti verificabili e certificabili.

La formazione formale è erogata, oltre che da soggetti accreditati dalla regione anche dai datori di lavoro con capacità formativa interna .

La formazione formale dovrà essere articolata in:

- 1) competenze di base/trasversale; Le competenze trasversali sono quelle che qualunque lavoratore deve possedere, qualunque sia il settore in cui presta la sua opera. Si tratta, quindi, una serie di strumenti base per potersi muovere nei contesti lavorativi e per avere una cognizione chiara dei propri diritti e doveri in azienda. Sono riconducibili alle seguenti aree:
 - a. Competenze di base¹:
 - Competenze linguistiche
 - competenze matematica e scientifico tecnologica;
 - competenza storica e socio-economica;
 - b. Competenze trasversali, le competenze trasversali si sviluppano nell'ambito delle competenze di base e professionali e sono le seguenti:
 - imparare ad imparare,
 - progettare,

¹ Così come definite dall'accordo Stato 20 febbraio 2014 repertorio atti 32/csr

- comunicare;
 - collaborare e partecipare;
 - agire in modo autonomo e responsabile;
 - risolvere problemi;
 - individuare collegamenti e relazioni;
 - acquisire ed interpretare l'informazione.
- c. Competenze professionali comuni:
- disciplina del rapporto di lavoro;
 - salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - qualità ed organizzazione aziendale
- 2) competenze tecnico professionali, questa formazione avrà ad oggetto contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale e sono coerenti con :
- i prodotti e i servizi di settore e contesto aziendale di riferimento;
 - le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto in cui si opera;
 - la sicurezza sui luoghi di lavoro ed i mezzi di protezione individuali specifici del settore di riferimento;
 - le attrezzature, i macchinari e gli strumenti di lavoro utilizzati nel ciclo produttivo dell'impresa;
 - le misure di tutela ambientale da adottare nello specifico settore produttivo.

L'azienda può, se in possesso dei requisiti di capacità formativa interna, decidere di gestire autonomamente la formazione, individuando obiettivi, modalità, tempi e soluzioni e procedendo poi alla realizzazione e verifica di quanto programmato.

L'impresa per attuare le attività formative si avvale della figura del tutor/docente/referente aziendale. Queste figure affiancano l'apprendista nelle normali attività di impresa, trasmettendogli le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative, in applicazione anche agli insegnamenti teorici, e favorendo l'integrazione della formazione interna ed esterna all'azienda, collaborando con la struttura di formazione al fine di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza. Il tutor/docente/referente aziendale, lo stesso imprenditore, rappresentano il punto di riferimento dell'apprendista, il soggetto che aiuta ad affrontare i compiti tecnico-operativi richiesti dal ruolo professionale, lo supporta nel processo di inserimento all'interno del contesto organizzativo e interpersonale dell'impresa.

In assenza di requisiti di capacità formativa interna, il responsabile dell'attuazione della formazione per la parte formale è l'agenzia formativa accreditata, che è tenuta a mettere a disposizione del tutor e dei docenti gli strumenti e le metodologie necessari affinché l'attività formativa, mantenga le seguenti caratteristiche:

- sia progettata e pianificata per l'apprendimento in termini di obiettivi, tempi e risorse;
- sia intenzionale, dal punto di vista del soggetto che apprende;
- sia documentata, controllabile da parte degli uffici regionali nelle verifiche ex-ante, in itinere, ed ex-post;
- sia svolta in ambienti organizzati e strutturati in relazione alle mansioni dell'apprendista;
- sia caratterizzata da esiti verificabili e certificabili;

Ruolo degli Enti Bilaterali

La quasi totalità dei CCNL analizzati attribuisce un ruolo specifico in materia di apprendistato agli Enti Bilaterali, che svolgono soprattutto funzioni di monitoraggio dei progetti sperimentali, verifica dei piani formativi individuali, compiti di verifica e attestazione dell'avvenuta formazione e registrazione della stessa nel libretto formativo individuale, nonché di definizione di nuovi schemi esemplificativi di profili professionali.

Il repertorio dei profili professionali in Campania

Ad oggi sul sistema www.apprendistatoregionecampania.it, nel catalogo sono presenti, per le 5 macro aree, divisi per settore riferiti ai CCNL circa 3580 qualifiche professionali.

Il repertorio regionale per l'apprendistato si inserisce nel quadro delle norme nazionali (Il quadro normativo nazionale per le figure di qualifica triennale e di diploma professionale è contenuto nel Repertorio delle Figure Professionali di Riferimento Nazionale (D.Lgs. n. 226/2005), così come approvato dall'Accordo in sede di Conferenza Permanente Stato, Regioni e Province autonome del 27/07/2011 (e ulteriormente integrato con l'Accordo del 19/01/2012) e riconfermate dal D.lg 13 gennaio 2013 N. 13) .

Il Repertorio nazionale prevede:

- 22 figure professionali relative alle qualifiche di Operatore professionale (tramite percorso formativo triennale);
- 21 figure professionali relative ai diplomi professionali di Tecnico (tramite percorso formativo quadriennale).

Nell'ottica del legislatore, ciascuna figura rappresenta un insieme organico di competenze (di base, professionali comuni e specifiche), corrispondente a standard formativi definiti e, quindi, spendibili nei diversi contesti professionali.

La Regione Campania ha provveduto a declinare le figure di riferimento e i relativi standard formativi nazionali in specifici profili professionali regionali tenendo conto delle peculiarità territoriali del mercato del lavoro sia a livello generale, con DGR n 223 del 27/06/2014 "approvazione degli indirizzi sul sistema regionale degli standard professionali, formativi, di certificazione e di attestazione", sia per quanto concerne il contratto di apprendistato con D.D n. 7 del 17/02/2015 "approvazione linee di indirizzo degli standard professionali, formativi, di certificazione e di attestazione per l'apprendistato in coerenza della D.G.R 223 del 27/06/2014"

Il Repertorio vuole rappresentare una visione unica dei contratti di apprendistato ai fini della realizzazione della formazione formale degli apprendisti, cui possono fare riferimento sia le imprese che le agenzie formative. Per poter avere una visione unica delle problematiche dell'apprendistato, la Regione Campania si è dotata fin dal 2003 dell'Osservatorio dell'apprendistato, organismo riproposto ed approvato nella legge del 2014. L'osservatorio i cui soci sono le parti sociali, direttamente o tramite i rispettivi Enti Bilaterali, ha come obiettivo il monitoraggio delle attività relative all'apprendistato e l'adeguamento del repertorio alle nuove figure, codificate dai CCNL, e alla proposizione di adeguamenti legislativi a livello Regionale. Per la costruzione del repertorio, gli enti bilaterali soci dell'osservatorio, ogn'uno per la propria specializzazione merceologica, hanno contribuito alla stesura dei piani formativi in linea con quanto disposto dalla normativa: nazionale, regionale e dai contenuti dei CCNL.

La costruzione del repertorio, almeno nella fase iniziale, consente allo stesso di essere sufficientemente inclusivo, ma non necessariamente esaustivo, nel dare immediata risposta all'ampia e varia casistica contrattuale.

Il Repertorio è, infatti, continuamente monitorato e adeguato, con le variazioni e l'inserimento di nuovi Profili e implementato con l'aggiornamento di quelli già esistenti, secondo una logica di:

- aggiornamento dei profili e delle qualifiche, recependo materiali sviluppati da parte di gruppi di lavoro settoriali/territoriali a livello nazionale e regionale;
- aggiornamento dei contenuti formativi, rilevando osservazioni e proposte dalle attività di predisposizione e gestione dei Piani Formativi Individuali, che possano integrarne/migliorarne i contenuti;
- monitoraggio delle relazioni industriali e degli adeguamenti legislativi, trovando costante verifica e periodica validazione da parte delle parti sociali regionali, con particolare riferimento agli incontri di presentazione e valutazione del Repertorio organizzati nell'ambito del Comitato di Pilotaggio per l'Apprendistato

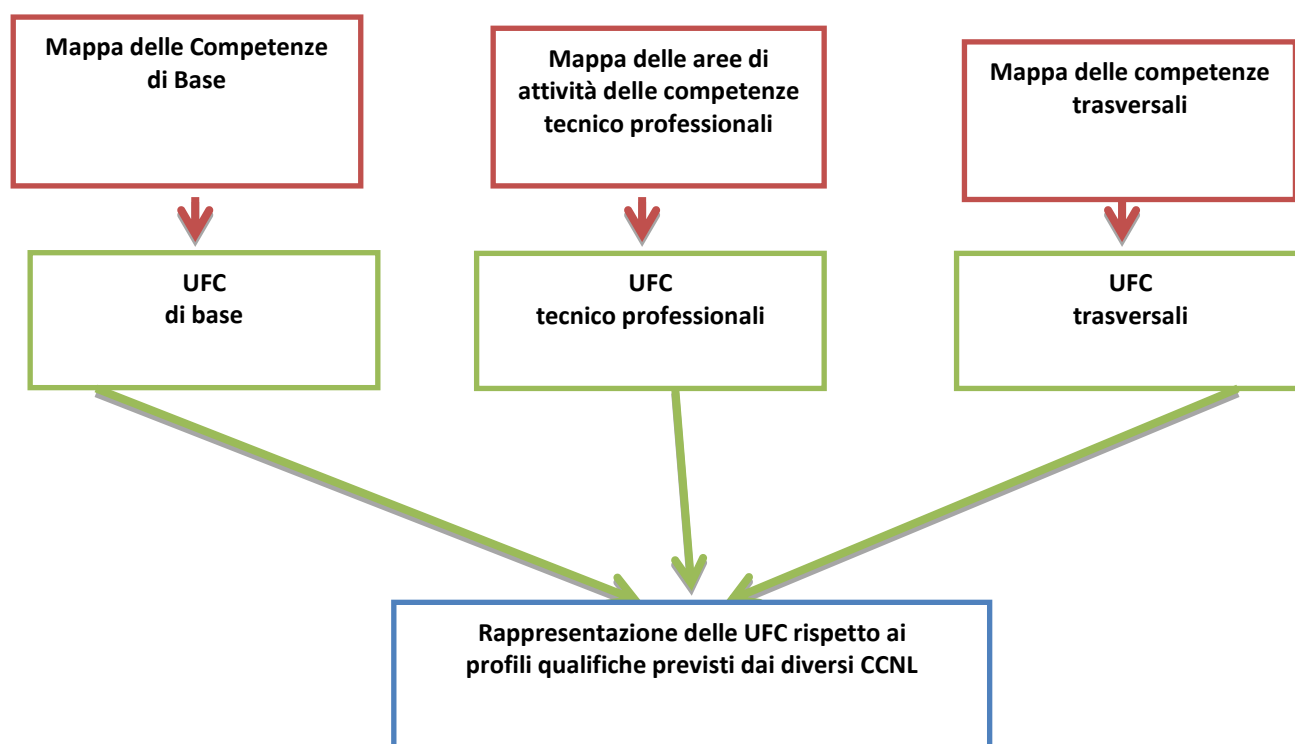
La formazione per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali

I percorsi formativi degli apprendisti sono stati realizzati sulla base di aree di competenze e unità formative capitalizzabili. Le aree di competenze sono articolate in:

- Area delle competenze trasversali, nella quale sono compresi i saperi e le conoscenze necessari e utili al soggetto per rispondere alle richieste organizzative nell'ambiente di lavoro;
- Area delle competenze tecnico – professionali, nella quale si collocano quei saperi e quelle tecniche specifiche di una determinata area professionale, necessari per la gestione di precisi processi/attività.

La metodologia messa a punto sull'apprendistato segue il percorso seguente:

1. analisi dei processi che hanno come output la competenza articolata in tre tipologie: di base, trasversali, tecnico-professionali. L'analisi di processo tiene conto anche di quanto definito all'interno dei CCNL
2. rappresentazione delle singole competenze in unità formative capitalizzabili che rappresentano segmenti elementari del percorso formativo che sono singolarmente certificabili e "capitalizzabili" quali risultati raggiunti dagli apprendisti nel corso della loro esperienza;
3. aggregazione delle unità formative capitalizzabili omogenee, nei contratti di apprendistato, per i diversi profili/qualifiche professionali



L'art. 4, comma 3 del D.lgs. n. 167/2011 prevede che la formazione, sia integrata dall'offerta formativa pubblica per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali. Il sistema pubblico può anche garantire risorse economiche nazionali e/o comunitarie. Il monte ore complessivo non è superiore a 120 ore nei primi tre anni di durata del contratto.

La disciplina Regionale dell'apprendistato è regolamentata dalla legge N. 20 del 2014 e dal D.D n. 7 del 17/02/2015 che approva, invece, le linee di indirizzo degli standard professionali, formativi, di certificazione e di attestazione dell'apprendistato, nonché il format per la creazione del repertorio regionale dell'apprendistato definendo gli standard minimi per la formazione finalizzata all'acquisizione

delle competenze di base e trasversali in apprendistato professionalizzante. I presupposti per l'erogazione della formazione, come già detto, sono :

- Le agenzie formative accreditate possono erogare la formazione pubblica finanziata , possono realizzarla internamente, presso la sede dell'azienda che deve avere ambienti idonee e accreditati anche essi, o esternamente all'azienda presso la sede dell'organismo accreditato;
- le imprese che hanno capacità formativa, nel rispetto dei contenuti fissati dalla Regione per l'accREDITamento dei luoghi formativi; in tal caso però non possono beneficiare dei finanziamenti regionali;

In entrambi i casi la formazione deve essere documentata e certificabile secondo le norme comunitarie. La durata della formazione, formale, è pari a 120 ore nel triennio.

I contenuti della formazione per l'acquisizione di competenze di base e trasversali sono declinati dai piani formativi presenti nel repertorio regionale e da quelli previsti dal CCNL.

Una volta a regime, il sistema regionale per l'apprendistato, prevederà una metodologia operativa per la certificazione delle competenze di base e trasversali, nonché quelle tecnico-professionali, acquisite dagli apprendisti in esito ai moduli di formazione. Le competenze, acquisite e certificate, a fronte della richiesta dell'apprendista, saranno trascritte sul libretto formativo secondo le procedure previste dalla norme regionali.

Il repertorio regionale dell'apprendistato definisce e classifica l'insieme delle qualifiche professionali presenti nella realtà lavorativa Regionale coerentemente alla contrattazione collettiva e ai contratti stipulati dalle parti sociali più rappresentative.

Costruito secondo regole coerenti con i modelli nazionali ed europei per la realizzazione degli standard professionali, il Repertorio Campano dei Profili professionali dell'apprendistato –RCPPA- costituisce il riferimento comune per i diversi attori territoriali dei sistemi regionali del lavoro e dell'istruzione e formazione professionale in merito ai seguenti aspetti:

- la progettazione dei percorsi formativi in apprendistato;
- le metodologie e i contenuti minimi per la certificazione delle competenze acquisite in ambito formale per l'apprendistato;
- gli elementi minimi per l'utilizzo di un linguaggio comune a tutti gli attori, per facilitare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, la spendibilità delle competenze nel sistema integrato della formazione e del lavoro in Campania, in un'ottica di proiezioni lavorative e formative, sia a livello nazionale che europeo.

Ciascun profilo professionale è contenuto all'interno di una delle categorie merceologiche individuate dal RCPPA e prevede una puntuale descrizione della figura di riferimento in termini di competenze e unità formative capitalizzabili (UFC)

Le competenze descrivono la professionalità del soggetto, coerentemente ai processi di lavoro relativi alla figura di riferimento tenuto conto dei risultati lavorativi attesi in termini di qualità di sicurezza e di professionalizzazione. Ciascuna competenza è declinata in abilità e conoscenze:

- le abilità si riferiscono ad una dimensione di carattere applicativo, sia che si tratti di abilità operative in senso stretto, sia che si tratti di abilità relazionali o di abilità cognitive. Le abilità concernono l'essere in grado di utilizzare specifici strumenti operativi (procedimenti, tecniche, metodi, tecnologie, ecc.) per la realizzazione di un compito: esse traducono in atto una procedura formalizzata;
- le conoscenze denotano l'avvenuta acquisizione di un contenuto (fatti, concetti, regole, teorie, ecc).

Le proposte progettuali formalizzate nei PFI, tengono conto, delle indicazioni dei decreti ministeriali in materia di formazione degli apprendisti e ne recepiscono obiettivi, contenuti e durata, applicando, per quest'ultimo aspetto, il vincolo della presenza di almeno il 80% del monte ore annuale di contenuti a carattere trasversale

LA FORMAZIONE PER GLI APPRENDISTI apprendistato di mestiere

Per questa categoria di apprendisti la durata standard degli interventi formativi è di 120 di cui 40 ore di formazione formale e di 80 ore di formazione non formale. Per la formazione formale, formazione in luoghi attrezzati, le agenzie formative avranno la possibilità di aggregare più apprendisti secondi criteri di omogeneità. Per quanto concerne la formazione aziendale, essa viene gestita all'interno del contesto produttivo, secondo le modalità organizzative e i metodi stabiliti da ogni singola impresa fermo restando la necessità di documentare tale attività per poter certificarne la stessa.

In merito ai contenuti dei percorsi formativi, la Regione Campania, in coerenza con la disciplina nazionale con i CCNL, nel DD n. 7 del 17/02/2015, ha definito le seguenti competenze:

1. **Competenze di base** (contestualizzate rispetto all'area professionale e riferite agli assi culturali: dei linguaggi - lingua italiana; dei linguaggi - lingua inglese; matematico; scientifico - tecnologico; storico – sociale);
2. **Competenze professionali comuni** (sicurezza e igiene; qualità; tecnologie informatiche);
3. **Competenze professionali specifiche** (formazione finalizzata a trasferire le competenze necessarie alla pratica lavorativa).

La formazione relativa alle competenze di base e professionali comuni è gestita dall'ente formativo in modalità di formazione d'aula se l'impresa non ha capacità formativa interna.

La formazione per le competenze professionali specifiche, formale e non formale, è cogestita dall'operatore di formazione e dall'impresa (mediante il tutor/referente aziendale) con l'ausilio di strumenti e metodi condivisi. Si tratta della componente di formazione finalizzata all'approfondimento di aspetti specifici, in grado di personalizzare il percorso formativo e renderlo aderente alla figura professionale di riferimento.

Nell'erogazione della formazione per le competenze professionali specifiche, l'impresa deve mettere l'apprendista nella condizione di raggiungere gli standard formativi previsti dal percorso formativo.

La Regione Campania nella definizione della legge quadro sull'apprendistato, L. n 20 del luglio 2014, ha riconosciuto all'azienda un ruolo di vero e proprio "soggetto formativo", assegnandole la competenza nell'organizzazione della componente tecnico-professionale del percorso formativo, da strutturare (in termini di durata, modalità di erogazione e contenuti) sulla base di quanto previsto dal Contratto Collettivo di Lavoro (CCNL) o dall'Accordo Interconfederale di riferimento.

Sulla base delle indicazioni contenute nei vari dispositivi di legge, sia regionale che nazionale e sulla base delle esperienze, inerente la gestione informatizzata delle procedure dell'apprendistato (piattaforma www.apprendistoregionecampania.it) sono state definite alcune ipotesi di standard formativi, in linea con il repertorio regionale delle qualificazioni, che intendono rispondere all'obiettivo di orientare l'attività di progettazione e promuovere una prima omogeneizzazione dell'offerta formativa per l'apprendistato, anche in relazione al problema della valutazione/riconoscimento delle competenze.

Tali standard formativi sono strutturati con riferimento al sistema delle Unità Formative Capitalizzabili, secondo i riferimenti proposti dall'ISFOL, e ripresi anche nel D.D n. 7 del 17/02/2015, che fanno riferimento ad unità-tipo di formazione finalizzate al raggiungimento di specifiche unità di competenza che si riferiscono a specifici compiti o prestazioni professionali. Il loro possesso e la loro eventuale certificazione consente, all'apprendista, di far fronte in modo adeguato alle aspettative ed alle richieste dell'ambiente di lavoro.

La Regione Campania, anche alla luce di quanto disciplinato dal D.D n. 7 del 17/02/2015, intende strutturare i PFI nel rispetto gli standard minimi delle competenze di base e tecnico professionali indicate negli Accordi Stato Regioni e Province Autonome e prevedere la strutturazione dei percorsi in Unità Formative Capitalizzabili (UFC), intese come un insieme di competenze, autonomamente significative e certificabili. I percorsi di formazione, di base e trasversale si sviluppano secondo le seguenti Unità Formative (UF):

1. UF1 accoglienza, obbligatoria per l'analisi delle aspettative, conoscenza e socializzazione del gruppo-classe, verifica del "clima" d'aula, definizione del patto formativo durata 4 ore

2. UF2 obbligatoria della durata di 16 ore la sicurezza sui luoghi di lavoro;
3. UF3 obbligatoria della durata di 20; (Organizzazione e qualità aziendale, relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo, diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa, legislazione del lavoro, contrattazione collettiva);
4. UF4, seconda annualità, obbligatoria della durata di 16 ore Adottare comportamenti sicuri sul luogo di lavoro;
5. UF5 (seconda annualità) obbligatoria durata 16 ore, informatica livello base , livello avanzato (i corsi di informatica servono per la preparazione al conseguimento delle patenti ECDL o similari);
6. UF6 (seconda annualità) obbligatoria della durata di 8 ore competenze civiche e sociali
7. UF7 (terza annualità) Obbligatoria 20 ore comunicazione in lingua italiana;
8. UF8 (terza annualità) Obbligatoria 20 ore comunicazione in lingua straniera;

Nel complesso, le prime due annualità hanno carattere introduttivo, sviluppando tematiche che potranno poi essere approfondite nella terza annualità. Può essere opportuno sottolineare come i moduli formativi relativi alle unità di competenza di base e trasversali, per la loro natura, possono essere frequentati anche da gruppi eterogenei dal punto di vista del contesto lavorativo di appartenenza.

Le UF individuate proposte sono quelle che fanno riferimento alle 8 competenze chiave definite dall'Unione Europea, fino al raggiungimento del monte ore di formazione previsto in base al titolo di studio dell'apprendista:

- UF.: Imparare a imparare
- UF.: Comunicazione nella madrelingua
- UF.: Comunicazione nelle lingue straniere
- UF.: Competenza matematica e competenze di base in scienza e tecnologia
- UF.: Competenza digitale
- UF.: Competenze sociali e civiche
- UF.: Spirito di iniziativa e imprenditorialità
- UF.: Consapevolezza ed espressione culturale.

L'apprendista che porta a termine nel triennio i percorsi di formazione formale e non formale può vedersi certificare le seguenti competenze:

Sicurezza sui luoghi di lavoro	
CONOSCENZE	ABILITA'
D.Lgs. 81/2008	Identificare figure e norme di riferimento al sistema di prevenzione/protezione
Dispositivi di protezione individuale e collettiva	Individuare le situazioni di rischio relative al proprio lavoro e le possibili ricadute su altre persone
Metodi per l'individuazione e il riconoscimento delle situazioni di rischio	Individuare i principali segnali di divieto, pericolo e prescrizione tipici delle lavorazioni del settore
Normativa ambientale e fattori di inquinamento	Adottare comportamenti lavorativi coerenti con le norme di igiene e sicurezza sul lavoro e con la salvaguardia/sostenibilità ambientale
Nozioni di primo soccorso	Adottare i comportamenti previsti nelle situazioni di emergenza Attuare i principali interventi di primo

	soccorso nelle situazioni di emergenza
Segnali di divieto e prescrizioni correlate	Utilizzare i dispositivi di protezione individuale e collettiva

Sistemi di Qualità Aziendale	
CONOSCENZE	ABILITA'
Direttive e normative sulla qualità di settore	Applicare gli elementi di base di un sistema per la gestione della qualità
Principi ed elementi di base di un sistema qualità	Applicare procedure e istruzioni operative attinenti al sistema qualità previsti nella struttura organizzativa di appartenenza
Procedure attinenti al sistema qualità	Utilizzare modelli, schemi o schede precostituiti di documentazione delle attività svolte e dei risultati ai fini della implementazione del sistema qualità
Strumenti e tecniche di monitoraggio delle attività e dei risultati raggiunti	Impiegare metodi e tecniche di verifica del proprio operato e dei risultati intermedi e finali raggiunti
Strumenti informativi di implementazione del sistema qualità	Utilizzare modelli e software per l'attuazione dei sistemi di qualità

Organizzazione e comunicazione aziendale	
CONOSCENZE	ABILITA'
Classificazione delle aziende	Applicare procedure e istruzioni operative definite dalla struttura organizzativa di appartenenza
Elementi di microeconomia	Attivare le funzioni e i processi della struttura organizzativa per il perseguimento dei propri compiti/obiettivi
Elementi di economia aziendale	Applicare i concetti di efficienza, efficacia e produttività nello svolgimento dei propri compiti/obiettivi
Elementi di organizzazione del lavoro	Individuare i principali modelli di lavoro
Elementi di diritto del lavoro	Applicare gli elementi di base per la lettura della busta paga
Elementi di diritto sindacale, Elementi di contrattualistica del lavoro, Elementi di legislazione del lavoro	Applicare gli elementi di base per l'esercizio dei diritti individuali, collettivi e sindacali, Applicare i doveri di osservanza e di diligenza nell'esercizio delle mansioni assegnate dal datore di lavoro
Elementi di organizzazione aziendale	Individuare i principali modelli organizzativi
Principi della comunicazione	Applicare le tecniche per la gestione del processo comunicativo all'interno di una struttura organizzata
Modalità e tipologie di comunicazione efficace	Attivare le tecniche per la gestione delle relazioni interpersonali all'interno di una

	struttura organizzata
Elementi di comunicazione interpersonale	Applicare le tecniche per l'analisi e la risoluzione di conflitti

La costruzione dei profili professionali contenuti nel RCPPA è stata strutturata in stretta relazione a:

Classificazione delle attività economiche ATECO 2007

L'Ateco è uno strumento di classificazione automatica adottata dall' ISTAT per le rilevazioni statistiche nazionali di carattere economico (attività economiche) che consente di attribuire un codice predefinito sulla base di una descrizione sintetica dell'attività economica effettuata dall'utente

Classificazione Nazionale delle Professioni NUP

La Nomenclatura delle Unità Professionali (NUP) si inserisce tra gli interventi finalizzati alla definizione e alla messa a punto di un sistema nazionale di osservazione dei fabbisogni professionali permanente con l'obiettivo di agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro.

Per assicurare un migliore collegamento tra le diverse tipologie di informazione, l'Isfol ha così proceduto alla creazione di una nuova classificazione delle professioni creando le 811 Unità Professionali della Nomenclatura, validata nella sua logica dalle istituzioni e dai soggetti di rappresentanza dell'impresa e del lavoro, e realizzata in collaborazione con l'Istat.

Titolo del Profilo, E' il nome convenzionale attribuito al Profilo, sulla base delle indicazioni già presenti nelle Diverse fonti documentali di riferimento (materiali prodotti nell'ambito dei tavoli tecnici di lavoro presenziati dalle parti sociali settoriali/professionali) e/o nel contesto d'uso (qualifiche professionali attivate nel territorio regionale).

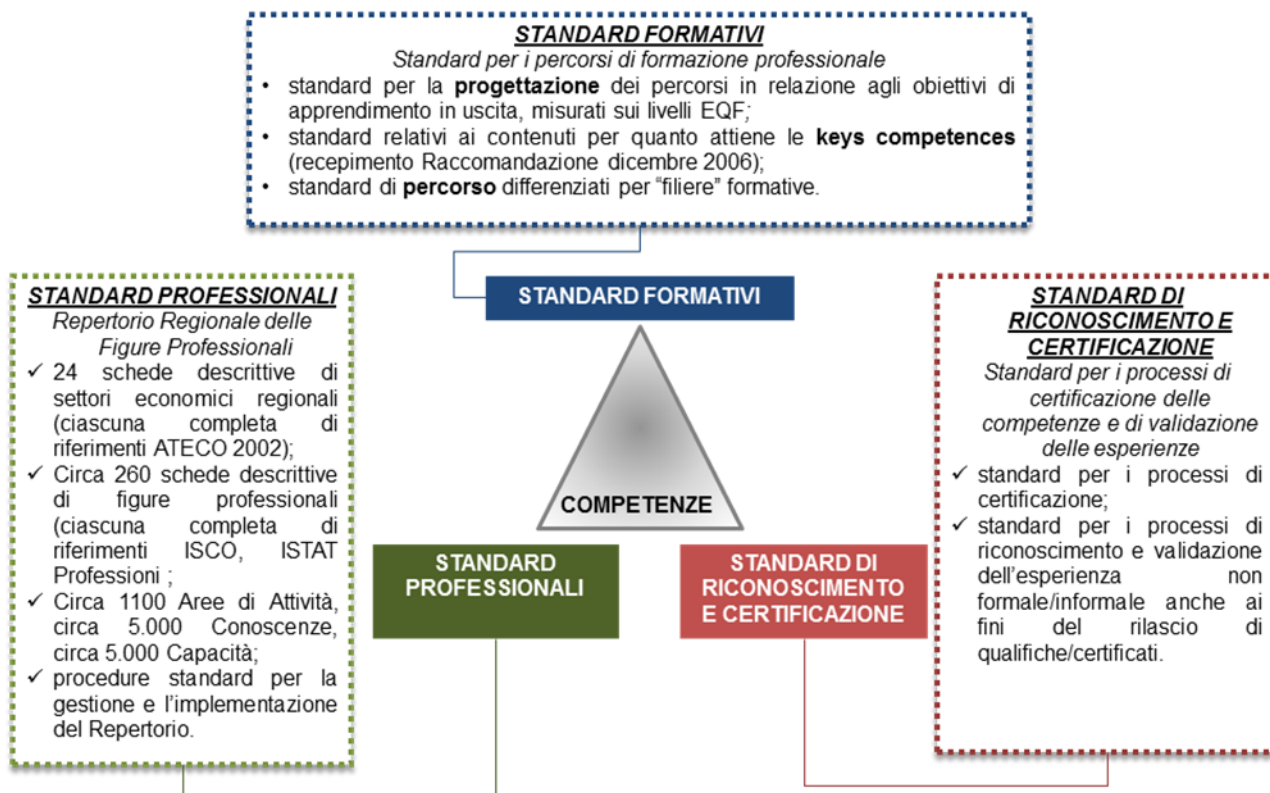
Qualifiche individuati dai CCNL compresi nei Profili, Contiene l'elencazione di tutti i profili previsti nei contratti collettivi nazionali che sono confluiti nel Profilo in oggetto. Si tratta di un elenco esaustivo, predisposto a partire dai CCNL esaminati, con l'obiettivo di supportare quelle aziende che conoscono la denominazione contrattuale e devono individuare il profilo formativo correlato nell'ambito del Repertorio della Campania. Esempi di qualifiche professionali comprese nel profilo Contiene un'elencazione esemplificativa delle più comuni qualifiche professionali afferenti al Profilo; tale elencazione è stata estrapolata dai contratti collettivi utilizzati per l'analisi e deve intendersi come esemplificativa e non esaustiva. L'elenco complessivo delle qualifiche professionali repertorate corrisponde alla varietà di denominazioni adottate in ambito contrattuale. Talora è stata inserita tra le qualifiche di ogni Profilo anche una voce generica "Altre qualifiche ...", ove possono trovare collocazione le eventuali denominazioni diverse o nuove non espressamente riportate nell'elenco; in ogni caso, le qualifiche non espressamente presenti nell'elenco ma analoghe a quelle segnalate possono essere ricondotte ad uno stesso Profilo.

Il repertorio si basa su queste definizioni:

- a) **standard formativi**, costituiscono il riferimento per la progettazione dei percorsi e definiscono gli obiettivi di apprendimento associati a ciascun Profilo. Vengono declinati in competenze, abilità e conoscenze, così come stabilito dagli standard nazionali ed europei;
- b) **standard professionali**, i quali costituiscono il riferimento per la valutazione e definiscono i risultati attesi riconosciuti dal mercato del lavoro locale associati a ciascun Profilo. Vengono declinati in prestazioni chiave e componenti.

L'architettura del Sistema Regionale delle Competenze

I tre pilastri



6