



REGIONE LAZIO
Direzione regionale Istruzione, Formazione e Diritto allo
Studio

PROGETTO PER IL
REPERTORIO REGIONALE DEI PROFILI
PROFESSIONALI E FORMATIVI

Linee di indirizzo

INDICE

Premessa

1. Lo scenario	4
2. Il quadro normativo	5
3. Il Repertorio regionale dei profili professionali e formativi	7
3.1 - Obiettivi del Repertorio	7
3.2 - Articolazione del Repertorio	7
4. Governo del sistema	9

Premessa

La Regione Lazio, attraverso l'adozione di un *Repertorio regionale dei profili professionali e formativi* intende collocarsi nel quadro nazionale e comunitario di riflessioni sulla trasparenza delle qualifiche nonché contribuire alla definizione di un sistema nazionale di standard di competenze e certificazione che consentano di spendere i risultati dell'apprendimento nei sistemi dell'istruzione, della formazione e del lavoro.

Lavorare sulla trasparenza delle qualifiche significa perseguire l'obiettivo di migliorare la mobilità delle persone e sviluppare un effettivo spazio nazionale/europeo per istruzione, formazione e mercato del lavoro.

La libera circolazione delle persone è uno dei principi fondamentali dell'integrazione europea, coerentemente agli obiettivi di realizzazione di uno spazio economico, sociale e politico integrato.

Fra gli ostacoli principali che limitano la mobilità delle persone (studenti e lavoratori) vi è quello legato alla difficoltà di trasferire le qualifiche possedute da un cittadino in un altro Stato membro, dove per trasferire si deve intendere valorizzare, comprendere, riconoscere tali qualifiche ai fini della prosecuzione di un percorso formativo o dell'esercizio di una professione.

Il *Repertorio regionale*, a regime, costituisce pertanto uno strumento per:

- costruire percorsi di apprendimento integrati tra sistemi e per la definizione di modalità di passaggio tra un sistema e l'altro;
- rendere leggibile, secondo logiche condivise, il “sapere” e le competenze individuali il cui possesso è dimostrabile attraverso la messa in trasparenza delle reali esperienze in cui esso è maturato;
- garantire ai cittadini il diritto di vedersi riconoscere le competenze acquisite in vari contesti formativi/lavorativi per favorire la progettazione di percorsi di sviluppo professionale nell'ottica del *lifelong learning*.

Il processo di innovazione così attivato richiederà un periodo di tempo adeguato per poter creare un comune terreno di riconoscimento delle competenze tra i “Sistemi”, attraverso un lavoro di coordinamento istituzionale e di confronto con le Parti sociali.

1. Lo scenario

Il Consiglio europeo tenutosi a Lisbona nel marzo 2000 segna una tappa decisiva per l'orientamento della politica e dell'azione dell'Unione Europea. Nelle sue conclusioni si afferma che l'Europa è indiscutibilmente entrata nell'era della conoscenza, con tutte le conseguenze che tale evoluzione implica sulla vita culturale, economica e sociale. I modelli di apprendimento, di vita e di lavoro sono soggetti ad una rapida trasformazione e quindi il buon esito della transizione ad un'economia e ad una società basate sulla conoscenza deve essere accompagnato da un orientamento verso l'istruzione e la formazione permanente.¹

La centralità della strategia di Lisbona viene ribadita dal Consiglio europeo di Barcellona del 2002 che fissa un nuovo obiettivo strategico nel rendere, entro il 2010, i sistemi di istruzione e formazione dei paesi dell'Unione un punto di riferimento qualitativo a livello mondiale. Anche la Strategia Europea per l'Occupazione (SEO) viene sottoposta a profonda revisione nei contenuti e negli obiettivi che insistono sulla piena occupazione, sulla qualità e produttività e sulla coesione sociale.

Occorre, quindi, che ogni cittadino possieda le competenze necessarie per vivere e lavorare in questa nuova società dell'informazione attraverso la promozione di nuove competenze di base, in particolare nelle tecnologie dell'informazione, e di qualifiche più trasparenti.

I sistemi europei di istruzione e formazione, trovandosi al centro di queste trasformazioni, dovranno adeguarsi alle esigenze della società dei saperi e alla necessità di migliorare il livello e la qualità dell'occupazione. Dovranno offrire possibilità di apprendimento e formazione adeguate ai gruppi bersaglio nelle diverse fasi della vita: giovani, adulti disoccupati e persone occupate soggette al rischio che le loro competenze siano rese obsolete dai rapidi cambiamenti.

Un modo concreto per perseguire tali obiettivi è quello di elevare il livello generale dei percorsi formativi, per garantire un'offerta di qualità e, contemporaneamente, l'adeguamento delle conoscenze e delle competenze acquisite, alle mutevoli esigenze professionali occupazionali, dell'organizzazione del luogo di lavoro e dei metodi di lavoro.

Anche la programmazione 2000-2006 dei Fondi strutturali, in coerenza con la Strategia Europea per l'Occupazione, individua l'integrazione tra le politiche di educazione/formazione, occupazione e coesione sociale per un equilibrato sviluppo delle risorse umane, in armonia con i cambiamenti e le necessità dei sistemi economici.

Quanto sopra presuppone l'utilizzo dei fondi comunitari, a livello nazionale e locale, anche per sostenere la riforma dei sistemi di istruzione/formazione che dovranno essere rinnovati e rafforzati attraverso l'attuazione di azioni che migliorino in modo stabile la performance dei sistemi stessi.

Le iniziative promosse sia a livello nazionale che regionale in materia di istruzione, formazione e lavoro si collegano profondamente con lo scenario programmatico dell'UE che induce un processo a medio-lungo termine, finalizzato alla trasformazione

¹ *Memorandum sull'istruzione e la formazione permanente. 2000*

dei sistemi di istruzione e formazione affinché questi siano in grado di rispondere alle sfide poste da una società e da un'economia sempre più basate sulla conoscenza. In tale contesto le politiche di sviluppo delle risorse umane si intrecciano con la crescita economica e dell'occupazione e con i cambiamenti nel mercato del lavoro.

2. Il quadro normativo

L'attuale quadro di trasformazioni all'interno del quale si colloca il presente documento trova il proprio fondamento nel nuovo quadro normativo:

- a) **a livello europeo:** i temi della competitività dell'economia, dell'occupabilità delle persone e della coesione sociale nell'Unione europea assumono rilevanza soprattutto in relazione alla loro trasversalità che incrocia ambiti di lavoro comunitario ben più specifici; da una parte la realizzazione di sistemi di formazione orientati al *lifelong learning* e quindi alla competitività, allo sviluppo sostenibile ed alla coesione sociale (Lisbona 2000), dall'altra i due pilastri dell'occupabilità e dell'adattabilità dei lavoratori (processo di Lussemburgo). In particolare si evidenziano i seguenti documenti:
 - o con la **risoluzione del Consiglio del 15 luglio 2003** *“sul capitale sociale e umano – costituire il capitale sociale e umano nella società dei saperi: apprendimento, lavoro, coesione sociale e genere”* (2003/C 175/02) si invitano gli Stati membri a prendere in considerazione gli aspetti del capitale sociale e umano in sede di programmazione, sviluppo e attuazione delle rispettive politiche, in particolare per quanto riguarda la promozione delle competenze necessarie per la società dei saperi quali le competenze cognitive, la capacità di “apprendere ad apprendere”, il lavoro di gruppo e la soluzione dei problemi;
 - o con il **Piano d'azione sulle competenze e sulla mobilità** della Commissione europea (febbraio 2002) il tema delle competenze, della loro visibilità all'interno di percorsi formativi trasparenti e omogenei, diventa uno strumento al servizio della realizzazione di molteplici obiettivi, il primo dei quali è la libera circolazione delle persone all'interno dello spazio europeo che costituisce uno dei presupposti centrali e fondanti dell'Unione²;
 - o la **Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 7 settembre 2005** *relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali* (2005/36/CE) che garantisce il diritto a coloro che hanno conseguito una qualifica in uno Stato membro, di accedere alla stessa professione e di esercitarla in un altro Stato membro con gli stessi diritti di quest'ultimo.

² Raccomandazione del Consiglio e del Parlamento europeo sulla mobilità (2001/613/CE) ed il relativo Piano d'azione per la mobilità.

b) **a livello nazionale:** la riforma del titolo V della Costituzione attribuisce alle regioni e alle province autonome competenza esclusiva in tema di istruzione e formazione professionale. Negli ultimi anni numerosi sono stati gli interventi del legislatore su queste materie:

- ❑ Il Decreto Ministeriale n. 174/2001 "*Certificazione delle competenze nel sistema della formazione professionale*" delinea il quadro di riferimento generale per ciò che attiene la certificazione delle competenze all'interno del sistema di formazione professionale e **individua, come prerequisito chiave del nuovo sistema di certificazione, la definizione di standard minimi relativi alle figure professionali e alle competenze;**
- ❑ Il decreto legislativo 276/2003 attuativo della legge n. 30/2003, **introduce il libretto formativo del cittadino** per la registrazione delle competenze acquisite durante esperienze di formazione (*apprendistato, formazione permanente, formazione continua, ecc.*) maturate durante la vita e istituisce presso il Ministero del Lavoro **il Repertorio delle professioni** allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali; **riforma l'istituto dell'apprendistato** attribuendo alle regioni e province autonome, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e del MIUR, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro più rappresentative sul piano nazionale, la regolamentazione dei profili formativi in apprendistato.
- ❑ la **legge n. 53/2003**, "Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di *istruzione e formazione professionale*" e dei successivi decreti legislativi che ridefiniscono tutti gli aspetti dell'istruzione e della formazione professionale; in particolare il Decreto legislativo 17 ottobre 2005, *norme generali ed i livelli essenziali delle prestazioni sul secondo ciclo del sistema educativo d'istruzione e formazione*, in tema di livelli essenziali dei percorsi, attribuisce alla Conferenza Stato-Regioni la definizione degli standard minimi relativi alle competenze, ai fini della spendibilità nazionale ed europea dei titoli e qualifiche professionali conseguiti in esito ai percorsi (art. 18). Inoltre, (art. 20), stabilisce che a tutti gli studenti iscritti ai percorsi di istruzione e formazione sia rilasciata certificazione periodica e annuale delle competenze, che documenti il livello di raggiungimento degli obiettivi formativi.

3. Repertorio regionale dei profili professionali e formativi

3.1 Obiettivi del Repertorio

In attesa della definizione del *Repertorio delle professioni* da parte del costituendo organismo tecnico (art. 52 del Dlgs 276/03), la Regione Lazio intende dotarsi, in via sperimentale, di un proprio *Repertorio regionale dei profili professionali e formativi*, di seguito chiamato *Repertorio*.

Obiettivo generale del Repertorio è quello di creare un data base sulle figure professionali e sulle qualifiche rilasciate dalla Regione nell'ottica di un sistema finalizzato alla certificazione delle competenze acquisite in percorsi formativi e al riconoscimento dei crediti per l'integrazione dei sistemi.

Obiettivi specifici del *Repertorio*:

- fornire uno strumento di supporto agli operatori delle politiche del lavoro, della scuola e della formazione in merito alle figure professionali, agli standard di competenze e ai relativi percorsi formativi;
- rispondere alle esigenze degli utenti in merito ai profili professionali e alle opportunità occupazionali;
- fornire uno strumento informativo per i servizi per l'impiego.

Per far fronte a tali molteplici esigenze si pongono le basi per la predisposizione di un Repertorio telematico, di facile consultazione, e incentrato sui settori produttivi e sulle figure professionali più richieste nel territorio regionale.

3.2. Articolazione del Repertorio

Per la definizione del *Repertorio* delle figure professionali si terrà conto di un livello *bottom up* e di un livello *top down*: il primo relativo ad una analisi del sistema produttivo del territorio regionale realizzata dai principali soggetti erogatori dell'attività formativa, il secondo riferito ad uno studio delle ultime indagini/ricerche in materia di fabbisogni professionali e a norme nazionali e regionali disciplinanti alcune figure professionali.

Gli elementi che si acquisiranno, in seguito a quanto sopra descritto, saranno, in ogni caso, oggetto di confronto con le Amministrazioni competenti e con le Parti Sociali, al fine di rendere gli *output* ottenuti rispondenti alle diverse esigenze del sistema.

E' stato possibile avviare, attraverso la definizione del repertorio, la costruzione di un sistema *in progress* che dovrà basarsi sulla definizione di *Standard*

*professionali*³ e *Standard formativi*.⁴ Tale sistema dovrà sempre più configurarsi come un modello “flessibile”⁵, in grado di adeguarsi a tutti i cambiamenti introdotti dai Tavoli tematici e “sensibile” ai mutamenti dei contesti di riferimento (mercato del lavoro, U.E., ecc) e alle esigenze dei soggetti fruitori.

La prima fase di elaborazione del *Repertorio* si incentrerà sulle seguenti attività:

- a. analisi dello strumento *Repertorio delle professioni*, dei modelli e delle problematiche metodologiche e teoriche connesse alla sua costruzione, con particolare riferimento alla definizione di profilo e di competenza professionale, alla definizione di area e di sottoarea economico-professionale;
- b. raccolta di informazioni aggiornate, con la collaborazione di soggetti esterni (pubblici e privati), finalizzata alla classificazione/descrizione delle diverse aree economico-professionali e al reperimento di materiali sui profili professionali, sui settori economici e sulle competenze più richieste dal mercato del lavoro locale;

Le successive fasi, indispensabili per il completamento e l'aggiornamento del *Repertorio*, si completeranno con le seguenti attività:

- c. definizione del modello di standardizzazione delle figure professionali, in termini di abilità, competenze e conoscenze;
- d. Predisposizione di strumenti e tecniche omogenee per l'analisi, la raccolta e l'organizzazione delle informazioni;
- e. Monitoraggio dei diversi aspetti che possono incidere sul *Repertorio*;
- f. Individuazione di nuove figure professionali significative a livello locale e nazionale.

La struttura degli standard professionali da definire sarà articolato su tre livelli:

- *Area professionale*⁶
- *Figura professionale*⁷
- *Profilo professionale*⁸

³ *Standard professionale*: elementi che definiscono l'ambito della professionalità, e che in parte derivano da un'analisi dei processi lavorativi.

⁴ *Standard formativi*: insieme degli elementi che definiscono l'ambito del formativo, riconducibili ai processi di progettazione, apprendimento, erogazione e qualità dell'offerta formativa.

⁵ Esistono attualmente diversi modelli flessibili di descrizione dei profili professionali, come ad esempio il modello *in progress* Isfol, *Nomenclatura e classificazione delle unità professionali* (N.U.P.), *Uno standard di transizione*, che si pone come obiettivi, da un lato la classificazione ad un livello dettagliato fino alla declinazione delle Unità Professionali, dall'altro, interviene sui contenuti con la descrizione per ogni livello dei criteri classificatori e dei contenuti del lavoro ad esso afferenti.

⁶ L'*Area professionale* rappresenta il primo livello di classificazione dello standard professionale.

⁷ La *figura professionale* rappresenta il livello minimo nazionale di riferimento per la descrizione della professionalità.

⁸ Il *profilo professionale* costituisce la declinazione della figura.

Tale struttura si ispira al documento (*in progress*) elaborato dalle Regioni e Province Autonome aderenti al Progetto⁹ Interregionale “*Descrizione e Certificazione delle competenze e famiglie professionali – Standard minimi in una prospettiva di integrazione tra istruzione, formazione professionale e lavoro*”.

La declinazione dei profili professionali e formativi delle figure professionali del *Repertorio* rappresenta una fase importante nella costruzione del “Sistema” e uno strumento cardine del processo di costruzione dell’offerta formativa. Tale processo faciliterà l’attivazione futura di un sistema finalizzato alla certificazione delle competenze e al riconoscimento dei crediti formativi.

5. Governo del sistema.

La Regione provvede alle articolazioni del *Repertorio* e alla gestione dello stesso, ovvero alla realizzazione dell’integrazione, al fine di garantirne la rispondenza alle specifiche esigenze dei “territori”, all’interno di un quadro comune di riferimento.

In fase di prima attuazione del *Repertorio* e dei relativi standard professionali e formativi sarà realizzata un’azione di monitoraggio, finalizzata ad acquisire informazioni utili ad apportare rettifiche al sistema, ove si rendessero necessarie.

Il monitoraggio, che si articolerà nelle fasi di rilevazione delle informazioni, elaborazione degli elementi raccolti, valutazione degli esiti e definizione di azioni di miglioramento, vedrà coinvolte le Parti sociali.

⁹ Progetto che vede la partecipazione anche della Regione Lazio.