

GIUNTA DELLA REGIONE EMILIA ROMAGNA

Questo giorno Lunedì 14 **del mese di** Dicembre
dell' anno 2009 **si è riunita nella residenza di** via Aldo Moro, 52 BOLOGNA
la Giunta regionale con l'intervento dei Signori:

1) Muzzarelli Maria Giuseppina	Vicepresidente
2) Bissoni Giovanni	Assessore
3) Campagnoli Armando	Assessore
4) Dapporto Anna Maria	Assessore
5) Muzzarelli Gian Carlo	Assessore
6) Pasi Guido	Assessore
7) Peri Alfredo	Assessore
8) Rabboni Tiberio	Assessore
9) Ronchi Alberto	Assessore
10) Sedioli Giovanni	Assessore
11) Zanichelli Lino	Assessore

Presiede la Vicepresidente Muzzarelli Maria Giuseppina
attesa l'assenza del Presidente

Funge da Segretario l'Assessore Zanichelli Lino

Oggetto: APPROVAZIONE DEL MODELLO DI SVILUPPO DELLA FORMAZIONE DELL'APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE - ARTT. 27 E 29 DELLA LEGGE REGIONALE 17/2005

Cod.documento GPG/2009/2411

Num. Reg. Proposta: GPG/2009/2411

LA GIUNTA DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Visti:

- la Legge n.196 del 1996, "Disposizioni in materia di promozione dell'occupazione" e successive modificazioni, ed in particolare l'art. 16 che ridefinisce la disciplina dell'apprendistato come contratto di lavoro a causa mista;
- la Legge n. 30 del 2003, "Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro";
- il Decreto Legislativo n. 276 del 2003, "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla L. 14 febbraio 2003, n. 30" e successive modificazioni;
- la Legge regionale n. 12 del 2003 "Norme per l'uguaglianza delle opportunità di accesso al sapere, per ognuno e per tutto l'arco della vita, attraverso il rafforzamento dell'istruzione e della formazione professionale, anche in integrazione tra loro", in particolare:
 - l'art. 5, comma 1, che sancisce che "Ogni persona ha diritto ad ottenere il riconoscimento formale e la certificazione delle conseguenze acquisite";
 - l'art. 28, comma 1, nel quale si definisce che "La formazione professionale è il servizio pubblico che predispone e attua sul territorio regionale un'offerta diversificata di opportunità formative professionalizzanti, al fine di rendere effettivo il diritto al lavoro e lo sviluppo professionale";
- la Legge regionale n. 17 del 2005, "Norme per la promozione dell'occupazione, della sicurezza, regolarità e qualità del lavoro", in particolare:

- l'art. 27, comma 2, che prevede che "La Giunta regionale, d'intesa con le parti sociali rappresentate nella Commissione di cui all'articolo 51 della legge regionale n. 12 del 2003, definisce, nel rispetto degli standard minimi nazionali, ove fissati, e in coerenza con il sistema regionale delle qualifiche, gli aspetti formativi dell'apprendistato, precisando i criteri progettuali da osservare per l'identificazione degli obiettivi formativi da conseguire e delle modalità per la verifica dei risultati";
- l'art. 29, comma 1, che prevede che "Relativamente all'apprendistato professionalizzante di cui all'art. 49 del Decreto legislativo n. 276 del 2003, la Giunta regionale... definisce gli aspetti formativi, nel rispetto dei livelli essenziali stabiliti nazionalmente ed in coerenza con il sistema regionale delle qualifiche nonché, per quanto attiene l'articolazione della formazione e la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro";
- l'art. 31, comma 1, che prevede che "la Giunta regionale, a seguito dei processi di concertazione sociale e di collaborazione istituzionale ..., definisce i criteri e le modalità di sostegno e contribuzione alla realizzazione e qualificazione delle attività formative dell'apprendistato" e che "tali sostegno e contribuzione possono essere attribuiti ad appositi fondi, costituiti anche presso gli enti bilaterali di cui all'articolo 10, comma 5", e comma 2 che "La Regione e le Province collaborano, anche attraverso intese con gli enti pubblici competenti in materia di vigilanza sul lavoro ai fini della verifica e del controllo dell'effettiva erogazione della formazione di cui all'art. 53, comma 3, del D.Lgs 276/03";
- l'art. 42, che prevede che la Regione promuova e sostenga iniziative, anche in collaborazione con le parti sociali, orientate alla prevenzione, all'anticipazione dei rischi ed al miglioramento delle condizioni di lavoro ed in particolare interventi educativi nei confronti dei giovani;

Richiamate le "Linee di programmazione ed indirizzi per il sistema formativo e per il lavoro 2007/2010" di cui alla delibera dell'Assemblea legislativa n. 117/2007;

Viste inoltre le proprie deliberazioni:

- n. 1256 del 01/08/05 "Aspetti formativi dell'apprendistato professionalizzante di cui alla Legge Regionale n. 17 del 2005. Norme di prima attuazione";
- n. 2183 del 19/12/05 "Aspetti formativi dell'apprendistato di cui alla legge regionale 1 agosto 2005 n. 17. Interventi in attuazione delle norme sull'apprendistato";
- n. 236 del 27/02/2006 "Attuazione delle norme sull'apprendistato di cui alla L.R. 1 agosto 2005, n. 17.";
- n. 237 del 27/2/2006 "Disposizione per la selezione dei soggetti attuatori delle attività formative rivolte agli apprendisti, la validazione dell'offerta formativa e l'approvazione di un catalogo regionale relativo all'offerta.";
- n. 881 del 23/06/2006 "Approvazione dell'offerta formativa per l'apprendistato – avvio del relativo catalogo in attuazione della propria deliberazione n. 237/2006" e la determinazione dirigenziale n. 15.108 del 02/11/2006 "Catalogo regionale dell'offerta formativa in apprendistato. Approvazione aggiornamento." e successive modificazioni;
- n. 2264 del 22/12/2008 "Modifica al sistema apprendistato in Emilia-Romagna definito dalle Delibere G.R. n. 236/2006 e n. 237/2006.";
- n. 177 del 10/02/2003 "Direttive regionali in ordine alle tipologie di azione ed alle regole per l'accreditamento degli organismi di formazione professionale" e successive modificazioni;
- n. 936 del 17/05/2004 "Orientamenti, metodologia e struttura per la definizione del sistema regionale delle qualifiche" e successive modificazioni;
- n. 265 del 14/02/2005 "Approvazione degli standard dell'offerta formativa a qualifica e revisione di alcune delle tipologie di azione di cui alla delibera di G.R. n. 177/2003" e successive modificazioni;
- n. 2166 del 19/05/2005 "Aspetti generali e attuazione della procedura sorgente nel Sistema Regionale delle Qualifiche" e successive integrazioni;
- n. 1434 del 12/09/2005 "Orientamenti, metodologia e struttura per la definizione del Sistema Regionale di Formalizzazione e Certificazione delle Competenze" e successive modificazioni;

- n. 530 del 19/04/2006 "Il Sistema regionale di formalizzazione e certificazione delle competenze";
- n. 140 dell'11/02/2008 "Disposizioni in merito alla programmazione, gestione e controllo delle attività formative e delle politiche attive del lavoro comprensive delle disposizioni di cui al Capo II, Sezione III e Capo III, Sezione IV della L.R. 12/03";

Considerato che attraverso il contratto di apprendistato si determina un'opportunità formativa per un numero elevato di giovani, che consente loro di sviluppare competenze tecnico-professionali che migliorano il grado di occupabilità, in particolare per coloro che sono sprovvisti di titoli professionali adeguati al mercato del lavoro;

Ritenuto necessario, al fine di conseguire le finalità sopra specificate, di provvedere a migliorare l'efficacia degli interventi formativi rivolti agli apprendisti, attraverso l'attuazione di percorsi formativi con caratteristiche unitarie di attuazione per giovani e imprese e la valorizzazione delle competenze acquisite in tali percorsi, favorendone la formalizzazione e la certificazione secondo le regole di cui alla sopra richiamata deliberazione n. 530/2006;

Preso atto che i contenuti e le modalità descritti nell'allegato 1 "L'apprendistato di seconda fase: scelte per lo sviluppo dell'apprendistato" parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, consentono il raggiungimento delle suddette finalità;

Considerato che, nell'ambito dell'azione di miglioramento e sviluppo del sistema apprendistato, si ritiene prioritaria la formazione degli apprendisti sul tema della sicurezza sul lavoro, attraverso lo sviluppo di contenuti formativi dedicati alla prevenzione e all'anticipazione dei rischi;

Dato atto della necessità di prevedere, in via sperimentale, la possibilità per le aziende di realizzare al proprio interno le predette attività formative sulla sicurezza sul lavoro;

Dato altresì atto che:

- la realizzazione delle citate attività formative da parte degli enti di formazione presso le aziende debba essere sottoposta alla autorizzazione preventiva della Regione Emilia-Romagna, sulla base di criteri e modalità che saranno definiti con successivo atto del dirigente regionale competente per materia;

- i suddetti criteri debbano fare riferimento al rispetto degli obblighi per la sicurezza ed alla presenza in azienda dei ruoli definiti dal D.lgs. n. 81/2008, nonché del tutor formativo;
- la Regione Emilia-Romagna effettuerà azioni di valutazione e monitoraggio sugli esiti degli interventi formativi e attività di verifica e controllo sull'effettivo svolgimento delle attività formative;

Ritenuto di:

- approvare l'allegato 1 "L'apprendistato di seconda fase: scelte per lo sviluppo dell'apprendistato professionalizzante", parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- disciplinare nei termini e con modalità sopra descritte la possibilità per le aziende di realizzare al proprio interno le attività formative sulla sicurezza sul lavoro;
- rinviare ad un proprio successivo atto l'individuazione delle disposizioni per la selezione dei soggetti attuatori di attività formative rivolte agli apprendisti e l'approvazione del "Catalogo regionale dell'offerta formativa in apprendistato";

Dato atto dell'intesa in ordine a tali temi, raggiunta il 10 dicembre 2009 con le parti sociali rappresentate nella Commissione regionale tripartita, di cui all'articolo 51 della L.R. n. 12/2003, come risulta dal relativo processo verbale;

Vista la L.R. 26 novembre 2001, n. 43 "Testo unico in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nella Regione Emilia-Romagna" e ss.mm.;

Richiamate inoltre le proprie deliberazioni:

- n. 1057 del 24 luglio 2006, recante "Prima fase di riordino delle strutture organizzative della Giunta Regionale. Indirizzi in merito alle modalità di integrazione interdirezionale e di gestione delle funzioni trasversali";
- n. 1663 del 27 novembre 2006 recante "Modifiche all'assetto delle Direzioni Generali della Giunta e del Gabinetto del Presidente";
- n. 2416 del 29/12/2008 recante "Indirizzi in ordine alle relazioni organizzative e funzionali tra le strutture e sull'esercizio delle funzioni dirigenziali. Adempimenti conseguenti alla delibera 999/2008. Adeguamento e aggiornamento della delibera 450/2007." e ss.mm.;

- n. 1173/2009 “Approvazione degli atti di conferimento degli incarichi di livello dirigenziale (decorrenza 1.8.2009);

Dato atto del parere allegato;

Su proposta dell'Assessore alla Scuola, Formazione Professionale,
Università e Lavoro;

A voti unanimi e palesi

DELIBERA

per le motivazioni indicate in premessa e qui integralmente richiamate di:

- 1) approvare l'allegato 1 "L'apprendistato di seconda fase: scelte per lo sviluppo dell'apprendistato professionalizzante", parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 2) disciplinare, nei termini e con modalità descritte in premessa e qui integralmente richiamate, la possibilità da parte degli enti di formazione di realizzare all'interno delle aziende le attività formative sulla sicurezza sul lavoro;
- 3) rinviare ad un proprio atto successivo l'individuazione delle disposizioni per la selezione dei soggetti attuatori di attività formative rivolte agli apprendisti e l'approvazione del "Catalogo regionale dell'offerta formativa in apprendistato";
- 4) pubblicare la presente deliberazione sul Bollettino Ufficiale della Regione Emilia-Romagna.

Regione Emilia Romagna

L'APPRENDISTATO DI SECONDA FASE

SCELTE PER LO SVILUPPO DELL'APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE

INDICE

1. PARTE PRIMA - IL PROFILO DELL'APPRENDISTATO DI SECONDA FASE

PRESENTAZIONE

- 1.1 L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE IN EMILIA ROMAGNA (2006-2009)
- 1.2 I NUMERI DELL'APPRENDISTATO
- 1.3 L'APPRENDISTATO DI SECONDA FASE
- 1.4 IL PROFILO DELL'OFFERTA REGIONALE : IL CATALOGO DEI SERVIZI PER LA FORMAZIONE
- 1.5 ASPETTI ATTUATIVI

2. PARTE SECONDA – LA SICUREZZA SUL LAVORO - STANDARD PER LA FORMAZIONE DEGLI APPRENDISTI

PRESENTAZIONE

- 2.1 LA SICUREZZA SUL LAVORO NELLE POLITICHE EUROPEE
- 2.2 GLI APPRENDISTI E LA SICUREZZA SUL LAVORO – ALCUNI DATI
- 2.3 LA FORMAZIONE DEGLI APPRENDISTI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO NELL'ATTUALE SISTEMA APPRENDISTATO
- 2.4 STANDARD PER LA FORMAZIONE DEGLI APPRENDISTI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO
 - 2.4.1 PRINCIPI GENERALI
 - 2.4.2 GLI STANDARD FORMATIVI

3. PARTE TERZA - LA LINGUA ITALIANA PER STRANIERI - STANDARD PER LA FORMAZIONE DEGLI APPRENDISTI

PRESENTAZIONE

- 3.1 LA COMPETENZA LINGUISTICA NELLE POLITICHE EUROPEE
- 3.2 GLI APPRENDISTI STRANIERI IN ER E LA FORMAZIONE DELLA LINGUA ITALIANA NELL'ATTUALE SISTEMA APPRENDISTATO – ALCUNI DATI
- 3.3 STANDARD PER LA FORMAZIONE DELLA COMPETENZA LINGUISTICA DEGLI APPRENDISTI STRANIERI
 - 3.3.1 STANDARD FORMATIVI

Parte prima

“Il profilo dell'apprendistato di seconda fase”

PRESENTAZIONE

Il documento contiene gli elementi progettuali adottati dalla Regione Emilia Romagna per migliorare il sistema di formazione degli apprendisti e definire il profilo dell'apprendistato di seconda fase.

Le scelte effettuate

- si collocano in continuità con gli orientamenti definiti attraverso i processi di concertazione attivati nel periodo ottobre 2005-febbraio 2006;
- assumono come riferimento gli esiti, quantitativi e qualitativi, delle esperienze fin qui condotte dagli enti di formazione
- sviluppano e integrano le riflessioni contenute nel documento "L'Apprendistato in Emilia Romagna – Ipotesi di sviluppo del sistema regionale a due anni dall'avvio – luglio 2008";
- tengono conto dell'attuale condizione dell'economia e del mercato del lavoro regionale;
- si inseriscono nel quadro normativo oggi vigente.

Gli orientamenti e le indicazioni contenute nel documento prospettano un "Apprendistato di seconda fase" che si caratterizza, rispetto a quanto si è fin qui determinato, per la diversa configurazione dell'offerta formativa.

1.1 L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE IN EMILIA ROMAGNA (2006 – 2009)

La Regione Emilia Romagna ha realizzato, nel periodo preso in esame, un intervento significativo nell'ambito dell' "apprendistato professionalizzante".

Tale intervento si è fondato su alcuni "orientamenti regionali" che vengono di seguito sinteticamente riportati e che hanno riguardato, in primo luogo, l'istituto dell'Apprendistato e il ruolo della Regione; in secondo luogo, le strategie attuative e gli strumenti di intervento.

Sulla base di questi orientamenti la Regione ha poi definito le caratteristiche dell'offerta formativa regionale.

Orientamenti regionali

La Regione ha sancito, a partire dalle Leggi regionali 12/03 e 17/05, la rilevanza dell' "istituto dell'Apprendistato", quale tipologia contrattuale attraverso la quale si determina un'opportunità formativa per un numero molto elevato di giovani.

Affinché l'opportunità formativa sia reale, la formazione non deve essere addestrativa, mansionistica, su competenze "strette" per ruoli "ridotti". Al contrario, la formazione deve essere finalizzata a sviluppare competenze tecnico-professionali che migliorano il grado di occupabilità dei giovani e la loro capacità di operare su processi lavorativi complessi. Per questa via si sostiene la qualificazione delle competenze interne alle imprese, come richiesto dalle sfide competitive che queste devono sostenere.

Allo stesso tempo, la formazione deve essere rivolta ad un numero rilevante di giovani (tendenzialmente a tutti coloro che ne fanno richiesta, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili) e deve prevedere il coinvolgimento delle imprese quali attori e luoghi fondamentali delle loro esperienze di apprendimento.

Proprio per l'importanza dell'istituto e per il numero di giovani ed imprese che coinvolge, la Regione ha inteso svolgere appieno il ruolo previsto dalla normativa nazionale intervenendo in due direzioni:

- definendo i profili formativi a cui deve essere tralasciata la formazione in apprendistato. In accordo con le parti sociali che hanno partecipato al loro processo di elaborazione, i "profili formativi" dell'apprendistato sono costituiti dalle Qualifiche del Repertorio regionale;
- promuovendo la realizzazione di attività formative rivolte agli apprendisti. In coerenza con le norme regionali, queste attività sono collocate nell'ambito del Sistema Formativo Regionale.

In questo quadro, nella sua prima fase di attuazione, la formazione rivolta agli apprendisti ha adottato le strategie attuative e gli strumenti di intervento che caratterizzano il Sistema Formativo Regionale.

In particolare:

- ◆ le competenze in esito alla formazione fanno riferimento agli standard professionali delle Qualifiche del Sistema Regionale delle Qualifiche;
- ◆ gli standard formativi sono definiti nei loro aspetti essenziali, in coerenza con i criteri di definizione degli standard della formazione a Qualifica;
- ◆ la formazione viene realizzata sotto il presidio organizzativo e amministrativo degli enti di formazione accreditati (o specificamente autorizzati);
- ◆ la formazione che la Regione ha promosso e co-finanziato è quella richiesta da apprendisti e imprese ("finanziamento della domanda"). La Regione ha contribuito finanziariamente alla realizzazione delle attività riconoscendo un voucher a ciascun apprendista. Le imprese hanno sostenuto parte del costo della formazione;
- ◆ la Regione ha reso disponibile un "catalogo regionale" di offerta costruito sulla base delle proposte presentate dagli enti di formazione. Aziende e apprendisti hanno scelto, all'interno del catalogo, la proposta di loro interesse.

Inoltre, le conoscenze e le capacità acquisite attraverso le attività formative presenti nell'offerta regionale sono certificabili secondo il Sistema Regionale di Formalizzazione e Certificazione delle competenze.

Tali orientamenti, condivisi con le Parti Sociali, sono stati assunti all'interno di specifici atti amministrativi.

L'offerta formativa regionale

Il processo di attuazione e la struttura dell'offerta formativa sono stati così configurati:

- La Regione acquisisce, attraverso un bando, i progetti che i soggetti formativi (accreditati o autorizzati) si candidano a realizzare; i progetti, valutati e validati dalla Regione, entrano a far parte del "Catalogo elettronico delle proposte formative in apprendistato".
- L'offerta formativa presente nel "Catalogo" si struttura per "percorsi formativi" (riferiti a Qualifica), articolati in "Unità Formative - UF" (riferite ad unità di competenze). Sono state previste nel Catalogo unità formative dedicate alla lingua italiana per stranieri, alla lingua straniera e all'informatica.
- I percorsi prevedono una durata complessiva di 240 ore, distribuite su due anni e articolati per UF; le UF sono descritte in termini di "contenuti" e presentano una durata variabile tra le 16 e le 40 ore.
- Aziende e apprendisti scelgono e acquistano le UF che ritengono di interesse;
- A seguito dei primi incontri con le imprese/apprendisti, gli enti producono una "progettazione di dettaglio" dei percorsi formativi in cui il progetto presente nel catalogo viene adattato- contestualizzato ai bisogni dell'impresa-apprendista;
- La formazione si realizza sulla base dei percorsi definiti in fase di progettazione e può realizzarsi in diversi contesti (ente e azienda).
- L'attività formativa viene presidiata dagli enti che ne gestiscono gli aspetti organizzativi e amministrativi, sia per quanto riguarda la formazione che si eroga presso le loro strutture che quella che si realizza presso l'azienda. Di norma le attività formative per lo sviluppo dei contenuti di tipo trasversale/generale vengono attuate presso le sedi degli enti, quelle per lo sviluppo dei contenuti tecnico-professionali, presso le imprese.

Questo processo è stato attivato nel febbraio 2006.

A partire dagli esiti di questa prima fase di attuazione, la Regione apporta al sistema di apprendistato le modifiche utili a svilupparne la qualità e ad ampliarne la diffusione.

1.2 I NUMERI DELL'APPRENDISTATO

Si presentano di seguito alcuni dati relativi alla formazione degli apprendisti realizzata in Emilia Romagna.

I numeri

Un primo dato significativo riguarda l'accesso degli apprendisti alla formazione regionale.

Nel periodo gennaio 07 – agosto 09, complessivamente, 74.000 apprendisti circa hanno scelto questa formazione.

Di questi, circa 62.000 hanno avviato l'attività formativa e 45.304, nello stesso periodo, l'hanno conclusa.

Tab. 1- Trend degli accessi alla formazione regionale e tasso di successo dell'offerta formativa

	N DI APPRENDISTI CHE HA SCELTO LA FORMAZIONE REGIONALE	N DI APPRENDISTI CHE HA AVVIATO PERCORSI FORMATIVI	N DI APPRENDISTI CHE HA TERMINATO PERCORSI FORMATIVI
Gen – Dic 2007	31.967	25.358	16.301
Gen – Dic 2008	30.398	25.661	19.623
Gen – Ago 09 ¹	11.613	10.900	9.198
TOT	73.978	61.919	45.304

Nel periodo considerato si registra un progressivo miglioramento del tasso di successo dell'offerta formativa.

Complessivamente, il 73% circa degli apprendisti in formazione ha portato a termine il percorso previsto.

¹ Dato aggiornato al 31 agosto 2009

Un elemento che presenta problematicità non trascurabili si evidenzia esaminando l'andamento delle assunzioni nel 2007, 2008 e nel 2009 (periodo gennaio – agosto) e l'andamento, per lo stesso periodo, del tasso di partecipazione degli apprendisti all'offerta regionale.

I dati sono riportati nella tabella seguente.

Tab. 2- Trend delle assunzioni in apprendistato e tasso di partecipazione alla formazione regionale sull'anno di assunzione

	N. CONTRATTI DI APPRENDISTATO STIPULATI	N. DI INCARICHI CONFERITI SUGLI ASSUNTI DELL'ANNO	% DI PARTECIPAZIONE ALL'OFFERTA REGIONALE SULL'ANNO
Nel 2007	57.595	21.791	37,83
Nel 2008	45.520	12.813	28,15
Nel 2009 ²	24.755	3.237	13,07
Tot	127.870	37.841	29,60

Nel 2009 (agosto) il numero di contratti di apprendistato avviati presenta un calo del 50% circa rispetto al 2008. Nell'anno 2008 si manifestava già, sull'anno precedente, un calo dei contratti avviati pari al 20% circa.³

Questa tendenza appare in linea con l'andamento complessivo del mercato del lavoro regionale.

I dati registrano infatti come, nel primo quadrimestre del 2009, le imprese pubbliche e private della Regione abbiano effettuato poco più di 283.000 assunzioni con contratto di lavoro dipendente o parasubordinato, circa un quarto in meno rispetto ad un anno prima e con una contrazione più intensa per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato (-36%).⁴ A questo si aggiunge la tendenza delle imprese a ricorrere in misura minore ai contratti di somministrazione e di apprendistato.

In questo contesto, alla diminuzione delle assunzioni con contratto di apprendistato, si accompagna, sugli assunti dell'anno, un calo significativo del numero di incarichi conferiti agli enti di formazione, particolarmente evidente nel periodo gennaio-agosto 2009.

In generale, ad agosto 2009, il calo degli incarichi conferiti, sul totale degli apprendisti, si attesta intorno al 49%.

² Dato aggiornato al 31 agosto 2009

³ Dato riferito al periodo gen. – ag. 09. Se si confronta il dato di ag. 09 con il dato di ag. 08 il calo è del -32%.

⁴ Fonte: Regione Emilia Romagna - DG cultura, formazione, lavoro - Servizio lavoro

Prendendo a riferimento gli apprendisti che hanno avviato un percorso formativo, questi si diversificano in base all'età nelle modalità evidenziate nella tabella seguente.

Tab. 3 - Distribuzione percentuale degli apprendisti che hanno avviato un percorso formativo negli anni 2007, 2008, 2009, distinti per età

Fascia di età	2007	2008	2009 ⁵
< 18	6,7%	6,54%	6,39%
18-21	53,2%	53,58%	49,23%
22-25	29,2%	29,03%	29,90%
26-30	10,1%	10,84%	14,45%
> 30	0,02%	0,01%	0,03%
TOT	100%	100%	100%

I dati considerati informano che circa il 50% degli apprendisti che hanno avviato la formazione (v. tab. 1), ha un'età compresa tra il 18-21 anni.

Nel 2009, si registra tuttavia un aumento di circa il 4% degli apprendisti di età compresa tra il 26 – 30 anni.

⁵ Dato aggiornato al 31 agosto 2009

Gli apprendisti che hanno avviato un percorso formativo si diversificano in base al titolo di studio nelle modalità evidenziate nella tabella seguente.

Tab. 4 -Distribuzione percentuale degli apprendisti che hanno avviato un percorso formativo negli anni 2007, 2008, 2009, distinti per titolo di studio

Titolo di studio	2007	2008	2009 ⁶
Nessun titolo – Lic. elementare	5%	5,9%	7,47 %
Lic. media – Biennio scuola sup.	50,1%	48,4%	43,14 %
Qualifica - Diploma ⁷	36,7%	38,6%	39,74 %
Post diploma ⁸	0%	0,1%	0,55 %
Laurea e titoli post laurea ⁹	4,9%	5,4%	6,33 %
Non indicato	3,3%	1,6%	2,77 %
TOT.	100%	100%	100%

Nel 2009 aumenta la percentuale di apprendisti meno scolarizzati (nessun titolo – licenza elementare) e di quelli con il livello più alto di istruzione (in particolare, più 1,4 di laureati e con titoli superiori). Nello stesso periodo diminuiscono significativamente gli apprendisti in possesso della licenza media o che hanno frequentato il biennio della secondaria superiore (-7%).

Complessivamente, gli apprendisti privi di titolo di istruzione - formazione sono il 50% circa del totale degli apprendisti che ha avviato la formazione.

⁶ Dato aggiornato al 31 agosto 2009

⁷ In questa voce sono stati aggregati i dati relativi ai seguenti titoli di studio: diploma di maturità e di scuola superiore, diploma di qualifica, qualifica professionale.

⁸ In questa voce sono stati aggregati i dati relativi ai seguenti titoli di studio: qualifica professionale post diploma e IFTS.

⁹ In questa voce sono stati aggregati i dati relativi ai seguenti titoli di studio: laurea, diploma universitario o laurea triennale, diploma post laurea.

Gli apprendisti sono collocati in imprese appartenenti a diversi settori economici.

Tab. 5 -Distribuzione percentuale degli apprendisti che hanno avviato un percorso formativo negli anni 2008, 2009 distinti settori economici di appartenenza dell'impresa

Settore economico	2008	2009 ¹⁰
Terziario -Servizi	30,80	33,77
Metalmeccanica di produzione e di servizi	30,71	26,72
Turismo - Agenzie - Servizi connessi	6,76	9,89
Edilizia -Laterizi -Lapidei	6,37	4,87
Chimica - Gomma - Materie plastiche	5,41	5,17
Acconciature	4,60	4,59
Alimentari -Bevande	3,66	3,84
Abbigliamento - Tessili -Confezioni - Calzature	3,38	0,30
Altri settori.....	7,57	10,84
TOT	100%	100%

La distribuzione degli apprendisti in formazione per settore di appartenenza presenta, nel periodo considerato, variazioni sia di segno positivo che di segno negativo.

Nel primo quadrimestre del 2009, si registra ad esempio un calo del numero di apprendisti nel settore della metalmeccanica, dell'edilizia e del tessile, di circa il 3%

¹⁰ Dato aggiornato a maggio 2009. Non è stato possibile indicare il dato ad ag. 09 poiché i settori SARE sono stati riclassificati sulla base del nuovo codice ATECO e quindi non sono più compatibili con la classificazione per macrosettore precedentemente utilizzata.

rispetto all'anno precedente e un incremento nei settori del terziario e del turismo della stessa entità.

Queste variazioni sono in linea con la situazione complessiva, economica ed occupazionale della Regione. I settori con flessioni più consistenti negli inserimenti lavorativi sono infatti l'industria manifatturiera (-46%), le costruzioni (-30%), la meccanica e la ceramica, nei quali la contrazione presenta punte superiori al 50%.

Per quanto riguarda la formazione realizzata, questa risulta fortemente orientata verso obiettivi formativi relativi a competenze di natura professionalizzante (a "Qualifica").

Tab. 6- Tipologie di formazione realizzata

natura delle h erogate	2007	2008	2009 ¹¹
% ore a qualifica	77,23	82,1	86,3
% ore trasversali	13,22	10,5	9,14
% ore generali	9,55	7,4	4,6

Le ore di formazione riferite a competenze di natura trasversale e generale costituiscono meno del 20% della formazione erogata complessivamente.

Le ore di formazione a qualifica costituiscono nel complesso più dell'80% delle ore complessivamente realizzate.

¹¹ Dato aggiornato al 31 agosto 2009

Per quanto riguarda la domanda di formazione, questa risulta caratterizzata secondo quanto evidenziato nella tabella seguente.

Tab. 7- Le aree professionali scelte dagli apprendisti che hanno avviato percorsi formativi

Area professionale	Dicembre 2008	%	Agosto 2009	%
PROGETTAZIONE E PRODUZIONE MECCANICA ED ELETTROMECCANICA	9.197	18,0	1.492	13,6
AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO D'IMPRESA	9.144	17,9	1.891	17,3
MARKETING E VENDITE	7.029	13,8	1.544	14,2
INSTALLAZIONE IMPIANTI ELETTRICI E TERMO IDRAULICI	3.727	7,3	711	6,5
PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE PASTI	3.308	6,5	901	8,3
COSTRUZIONI EDILI	3.258	6,4	517	4,7
LOGISTICA INDUSTRIALE, DEL TRASPORTO E SPEDIZIONE	3.121	6,1	606	5,6
TRATTAMENTO E CURA DELLA PERSONA	2.879	5,6	600	5,6
AUTORIPARAZIONE	1.914	3,8	351	3,2
PROGETTAZIONE E PRODUZIONE GRAFICA ¹²	1.133	2,2	196	1,8
ALTRE....	6.309	12,4	2.091	19,2
TOT	51.019	100,0%	10.167	100,0%

Nel periodo 2008-09 circa l'87% degli apprendisti che ha avviato percorsi formativi si concentra in 10 aree professionali.

Da notare che se nel 2008 la sola area "Progettazione e produzione meccanica" è riferimento per circa il 18% degli apprendisti che ha scelto l'offerta regionale, nel periodo gennaio – agosto 2009 si registra, nella stessa area, un'inversione di tendenza con una diminuzione di apprendisti in formazione di circa il 4%.

¹² Ad agosto 09, al posto dell'area "Progettazione e produzione grafica" subentra l'area "Sviluppo e gestione dei sistemi informatici" con 262 apprendisti (il 2,5% del totale).

A dicembre 2008, il 61% circa dei percorsi formativi avviati dai 51.019 apprendisti considerati si è collocato su 10 qualifiche del repertorio SRQ.

Tab. 8 -Le qualifiche scelte dagli apprendisti che hanno avviato percorsi formativi

Qualifiche -	Dicembre 2008	%	Agosto 2009	%
OPERATORE AMMINISTRATIVO SEGRETARIALE	7.546	14,8%	1.607	14,8%
OPERATORE DEL PUNTO VENDITA	5.557	10,9%	1.284	11,8%
COSTRUTTORE SU MACCHINE UTENSILI	3.165	6,2%	392	3,6%
MONTATORE MECCANICO DI SISTEMI	2.771	5,4%	453	4,1%
OPERATORE DI MAGAZZINO MERCI	2.753	5,4%	542	5,0%
OPERATORE EDILE ALLE STRUTTURE	2.200	4,3%	360	3,3%
INSTALLATORE E MANUTENTORE IMPIANTI ELETTRICI	2.134	4,2%	472	4,3%
ACCONCIATORE	1.683	3,3%	388	3,6%
INSTALLATORE E MANUTENTORE IMPIANTI TERMO IDRAULICI	1.593	3,1%	273	2,5%
OPERATORE ALLA RISTORAZIONE	1.557	3,1%	539	4,9%
ALTRE....	20.070	39,3%	4.590	42,1%
TOT	51.019	100,0%	10.900	100,0%

Si precisa che ad agosto 2009 la qualifica di "Tecnico contabile" costituisce profilo di riferimento per 338 apprendisti (il 3,3% del totale).

Nell'insieme, le qualifiche maggiormente prescelte si configurano come qualifiche di accesso all'area professionale. Complessivamente, su circa 60.000 apprendisti che hanno avviato la formazione, 40.000 hanno scelto percorsi afferenti qualifiche di accesso e 10.000 circa hanno scelto qualifiche di approfondimento specializzazione.

Considerazioni di sintesi

- Nella prima fase di attuazione l'offerta formativa regionale ha interessato un numero ragguardevole di apprendisti (61.919 sono quelli che ad agosto 2009 avevano avviato un percorso formativo) e, conseguentemente, di imprese;
- Tra coloro che hanno avviato un percorso formativo
 - § il 55% circa ha meno di 22 anni, ma cresce progressivamente il numero di apprendisti con un età superiore ai 26 anni (14% circa nel 2009 a fronte del 10% nel 2007);
 - § il 50% è privo di titolo scolastico- formativo, ma aumenta gradualmente in numero di apprendisti con un titolo di diploma, post diploma, laurea e post laurea (gli apprendisti con un titolo di laurea/post laurea erano nel 2007 il 4,9 %, sono nel 2009 il 6,33%);
 - § più dell'80% segue una formazione relativa a qualifiche di "accesso all'area professionale" (indicativamente, corrispondenti al 3° livello europeo - EQF);
- le ore di formazione che hanno per oggetto le competenze tecnico professionali costituiscono l'80% circa delle ore di formazione erogate. Nella maggioranza dei casi questa formazione viene realizzata presso le imprese;
- il numero di apprendisti assunti nel 2008-09 subisce una importante flessione rispetto al 2007. In linea con questa tendenza nel 2008-09 diminuisce il numero di coloro che scelgono la formazione regionale. Se pure l'attuale congiuntura economica costituisce una spiegazione del calo di numero di apprendisti assunti, il fenomeno non può ritenersi sufficiente a motivare la diminuzione del numero di apprendisti che hanno scelto la formazione regionale.

La Regione definisce le caratteristiche dell' "Apprendistato di seconda fase" tenendo conto degli esiti della prima fase di attuazione.

1.3 L'APPRENDISTATO DI SECONDA FASE

Il punto di partenza

La Regione definisce gli elementi per lo sviluppo dell'apprendistato a partire dall'esperienza svolta.

Questa esperienza presenta numerosi aspetti ritenuti positivi e in particolare:

- § la formazione regionale è stata scelta da un numero ampio di apprendisti e imprese. La scelta è avvenuta pur in presenza di una formazione "nuova" rispetto al passato e a fronte di un impegno economico inedito da parte delle aziende;
- § la formazione ha avuto per oggetto competenze di natura tecnico-professionali e ha riguardato un numero considerevole di figure (98 qualifiche comprese nel Repertorio regionale);
- § l'attivazione degli enti accreditati e la loro capacità progettuale ha determinato la costruzione di progetti che, pur riferendosi a percorsi- Unità formative presenti nel Catalogo regionale, sono stati adattati ai bisogni di apprendisti e imprese.

L'esperienza svolta ha presentato anche alcune criticità e in particolare:

- § La formazione "richiesta" da un numero crescente di imprese-apprendisti ha trovato una risposta nel "catalogo" solo a condizione che venissero apportati ai percorsi li presenti significativi cambiamenti;
- § gli standard formativi assumevano per implicito che la formazione sarebbe stata realizzata presso gli enti accreditati. Gli standard formativi non tenevano quindi conto del fatto che una parte significativa della formazione si realizzasse in azienda.

Nella definizione dell'apprendistato di seconda fase, la Regione assume quanto definito dalle nuove norme in materia di apprendistato, norme che collocano la formazione regionale in uno spazio "parallelo" a quello della formazione aziendale e le connota diversamente per obiettivi formativi, modalità, durata.

E' a partire da questi elementi che la Regione definisce gli elementi per lo sviluppo del sistema e la costruzione di un "apprendistato di seconda fase".

I criteri progettuali

In relazione alla costruzione dell' "apprendistato di seconda fase", la Regione intende procedere a

→ migliorare l'efficacia degli interventi formativi

- ◆ costruendo progetti personalizzati, che partano dalle caratteristiche di ciascun apprendista e non da un'offerta formativa preesistente;
- ◆ valorizzando la capacità dei diversi "ambienti" (aula e azienda) in cui l'apprendista si trova, di dar luogo a processi di apprendimento;
- ◆ supportando le aziende nella progettazione, programmazione, realizzazione e verifica dei processi di apprendimento;

→ assicurare la trasparenza degli apprendimenti acquisiti e l'affidabilità dei titoli conseguiti

- ◆ accompagnando il processo formativo con attività di verifica e documentazione degli apprendimenti;
- ◆ valutando le competenze acquisite attraverso procedure certe e rigorose;
- ◆ conferendo titoli previsti dal Sistema Regionale di Formalizzazione e Certificazione delle competenze.

In chiave di sviluppo dell'istituto dell'Apprendistato e delle sue caratteristiche di contratto di "lavoro" e "formazione", la Regione intende favorire la valorizzazione delle competenze acquisite attraverso l'esperienza lavorativa, favorendone la formalizzazione e la certificazione secondo il Sistema regionale (SRFC).

Nella definizione del sistema di "Apprendistato di seconda fase" la Regione agisce in continuità con gli obiettivi, le strategie attuative e gli strumenti già adottati.

§ In relazione agli obiettivi, la Regione conferma la finalizzazione della formazione allo sviluppo di competenze tecnico-professionali, riferite a Qualifiche regionali, che migliorino il grado di occupabilità dei giovani e la scelta del coinvolgimento, nei processi formativi, di un numero rilevante di apprendisti.

§ In relazione alle strategie attuative e agli strumenti di intervento, la Regione conferma il riferimento al Sistema Regionale delle Qualifiche e al Sistema Regionale di Formalizzazione e Certificazione delle competenze; l'erogazione dell'offerta attraverso un "catalogo regionale" i cui percorsi vengono adattati alle specifiche esigenze di apprendisti e imprese; il criterio dell' "essenzialità" nella

definizione degli standard di offerta; il ruolo assegnato agli enti di formazione accreditati e autorizzati; la prospettiva del "finanziamento della domanda", l'utilizzo dello strumento del voucher e la partecipazione finanziaria delle imprese.

Sulla base di questi criteri la Regione definisce il "Profilo dell'offerta formativa regionale".

1.4 IL PROFILO DALL'OFFERTA REGIONALE: IL CATALOGO DEI SERVIZI

La Regione promuove, verso gli apprendisti, una formazione realizzata sulla base di un criterio progettuale corrispondente a quello di "servizio".

L'adozione di questo criterio, nell'ambito della formazione degli apprendisti, comporta:

- Ø lo sviluppo della componente di servizio dell'attività formativa: attraverso l'elaborazione e la realizzazione di progetti formativi personalizzati gli interventi regionali si qualificano come veri e propri "servizi formativi";
- Ø l'ampliamento dell'offerta regionale che viene a comprendere:
 - "servizi di supporto alla formazione", che facilitano l'accesso all'azione formativa e ne qualificano la fruizione;
 - "servizi di certificazione", che attestano le conoscenze e le capacità acquisite.

L'offerta regionale viene quindi a manifestarsi attraverso un "catalogo di servizi", composto di "servizi formativi", "servizi di supporto" e "servizi di certificazione".

I servizi formativi

Costituiscono il servizio principale presente nel "Catalogo regionale"

Consistono in attività formative progettate e realizzate attraverso la costruzione di un "percorso formativo personalizzato".

Il percorso formativo personalizzato è trapiantato al raggiungimento di "obiettivi formativi" costituiti dalle competenze (conoscenze e capacità) della Qualifica regionale di riferimento.

Contenuti del percorso, articolazione, durata delle singole parti, sono definiti in funzione dei bisogni formativi dell'apprendista, del contesto lavorativo di appartenenza e degli obiettivi formativi individuati.

Il percorso formativo ha una durata di 240 ore massimo e si svolge nell'arco di 2 anni.

Il percorso formativo dell'apprendista può essere realizzato in due diversi ambienti formativi, l'ente di formazione e l'azienda. Le ore di formazione realizzate presso l'ente costituiscono, ogni anno, almeno il 30 % delle ore complessive.

Per gli apprendisti che, per portare a conclusione il percorso di certificazione, presentassero la necessità di usufruire di un ulteriore supporto formativo, la Regione mette loro a disposizione un servizio formativo aggiuntivo che li accompagni all'acquisizione della qualifica.

Tutte le competenze acquisite attraverso la partecipazione al percorso formativo sono formalizzate secondo il SRFC.

Nella formazione degli apprendisti sono previsti standard formativi specifici, derivanti dalle priorità regionali, che riguardano la "formazione per la sicurezza" e la "formazione linguistica per gli stranieri".

I "servizi di supporto" alla formazione

Costituiscono i servizi finalizzati alla qualificazione del percorso formativo personalizzato.

Consistono in attività di natura informativa e consulenziale realizzabili nelle fasi di progettazione e attuazione del percorso formativo.

I servizi di supporto sono identificati in relazione alle specifiche caratteristiche di apprendista e impresa e possono riguardare:

- l'erogazione di informazioni relative al contratto di apprendistato,
- la produzione di documentazione,
- la consulenza alla scelta della Qualifica regionale,
- la collaborazione alla stesura del Progetto Formativo Personalizzato,
- la collaborazione in itinere alla programmazione didattica,
- il supporto al tutor aziendale,
- il contributo alla realizzazione delle attività didattiche.

Nella progettazione e attuazione dei servizi di supporto, gli enti di formazione assicureranno

- § l'affidabilità dei contenuti di ciascun servizio
- § la professionalità degli attori
- § la flessibilità nelle modalità di erogazione
- § la facilità d'uso da parte delle imprese
- § la funzionalità nel dare risposta ai bisogni/richieste.

La Regione si riserva di definire su questi elementi standard specifici.

Il "servizio di certificazione"

Costituisce il servizio che valorizza il percorso formativo compiuto dall'apprendista conferendo stato di certezza, trasparenza e affidabilità alle competenze acquisite.

Consiste in attività di accompagnamento - consulenza all'apprendista e all'impresa, supporto alla costruzione di documentazione, valutazione delle competenze e conferimento di attestazioni.

Il servizio è previsto per tutti gli apprendisti che accedono all'offerta formativa regionale.

Si svolge secondo le procedure previste dal "Sistema Regionale di Formalizzazione e Certificazione delle Competenze (SRFC)" per coloro che provengono da percorso formativo.

E' attuato dai soggetti formativi accreditati e/o autorizzati che sono presenti nel catalogo regionale dell'apprendistato e che possiedono i requisiti previsti dal SRFC.

Il servizio si avvia attraverso la sottoscrizione della richiesta di Formalizzazione e Certificazione delle competenze da parte dell'apprendista. In questa fase, che si realizza presso la struttura dell'ente nel primo mese di attuazione del percorso di formazione dell'apprendista, il Responsabile della Formalizzazione e Certificazione ha il compito di fornire agli apprendisti le informazioni sul percorso di accertamento.

Il servizio prevede la produzione, da parte del tutor formativo dell'apprendistato, di un "Dossier delle evidenze" in cui raccogliere progressivamente le prove di conoscenza e capacità che l'apprendista ha generato durante il percorso formativo, nelle diverse situazioni e luoghi di apprendimento.

In logica integrativa, il servizio prevede che gli apprendisti possano mettere in valore gli apprendimenti acquisiti nell'ambito dell'esperienza di lavoro, nel caso in cui questi siano correlabili alla qualifica di riferimento. In questo caso, i soggetti formativi potranno verificare la possibilità di alimentare il dossier delle evidenze anche con il concorso di evidenze da esperienza.

Le conoscenze e capacità che l'apprendista ha acquisito vengono "formalizzate" a seguito dell'analisi e della positiva valutazione di quanto contenuto nel "Dossier delle evidenze", così come previsto dal SRFC.

Per gli apprendisti che partecipano alla formazione regionale è prevista, su base volontaria, la "certificazione delle competenze" e la conseguente acquisizione della "Qualifica" regionale.

1.5. ASPETTI ATTUATIVI

Gli aspetti attuativi della formazione si pongono in coerenza con gli obiettivi che la Regione si dà attraverso il sistema apprendistato di seconda fase.

Riguardano:

- la costruzione del catalogo e l'attivazione dei servizi
- la progettazione dei percorsi formativi
- l'erogazione della formazione
- i ruoli coinvolti nel processo formativo
- la formazione sulla sicurezza e la lingua italiana per stranieri

Si delineano di seguito i contenuti specifici di questi elementi.

La costruzione del catalogo e l'attivazione dei servizi

L'offerta regionale dei "servizi" è contenuta in un apposito "catalogo" costruito come segue:

- § la Regione acquisisce, attraverso un apposito bando, le candidature degli Enti interessati.
- § ciascun Ente si candida a progettare e realizzare:
 - gli interventi formativi per specifiche qualifiche e per un determinato ambito territoriale;
 - i servizi di supporto alla formazione;
 - il servizio di Formalizzazione e Certificazione delle Competenze.

Le candidature, validate dalla Regione, entrano a far parte di un "Catalogo" regionale di "servizi".

Impresa e apprendista, sulla base delle proposte presenti a catalogo, scelgono l'ente cui affidare la formazione.

A seguito di formale conferimento di incarico da parte dell'azienda, l'ente attiva il servizio formativo e i relativi servizi di supporto e certificazione.

I servizi di supporto alla formazione si attivano in base alle richieste specifiche di azienda ed apprendista.

I servizi di certificazione si avviano contestualmente alla fase di progettazione del percorso individuale e si realizzano durante l'attuazione del processo formativo.

La progettazione formativa

L'ente che ha acquisito l'incarico da parte dell'impresa, concorda con questa i servizi da erogare e procede alla predisposizione del "progetto formativo personalizzato" in coerenza con le caratteristiche e i bisogni formativi dell'apprendista.

Il progetto formativo definisce:

- la Qualifica regionale prescelta e gli standard professionali da sviluppare;
- la durata del percorso articolata per ciascuna annualità;
- l'articolazione del percorso formativo (sezioni del percorso – Uf, moduli, etc- contenuti, tempi e luoghi di apprendimento)
- oggetto e modalità di valutazione dell'apprendimento;
- i soggetti coinvolti nella formazione, tutor formativo e tutor aziendale.

Il progetto formativo deve inoltre indicare:

- il periodo di realizzazione della formazione sulla sicurezza sul lavoro;
- l'eventuale disponibilità di apprendista e impresa a documentare le competenze acquisite attraverso l'esperienza lavorativa.

L'erogazione della formazione

Il percorso formativo si realizza, in coerenza con quanto definito e programmato nel progetto formativo individuale, in due diversi ambienti formativi, l'aula e l'azienda, sotto la responsabilità dell'ente di formazione.

L'ente di formazione assicura il presidio dell'intero processo formativo garantendo il corretto svolgimento delle attività formative, la predisposizione della documentazione per l'accertamento degli apprendimenti e la raccolta delle evidenze prodotte dall'apprendista.

Tale funzione riguarda sia la formazione che si svolge presso la struttura dell'ente che quella che si svolge in azienda.

L'azienda garantisce l'attuazione dell'attività formativa programmata, la presa in carico della documentazione degli apprendimenti acquisiti e la collaborazione per lo svolgimento delle verifiche previste.

Ai fini della formalizzazione e certificazione delle competenze acquisite vengono effettuate prove di apprendimento ("verifiche sommative").

Laddove attraverso l'esperienza vengano acquisite conoscenze e capacità riferibili alla Qualifica regionale di interesse, queste potranno essere registrate nel "dossier delle evidenze" secondo le procedure e i criteri del SRFC, ad integrazione delle competenze acquisite attraverso il percorso formativo.

I ruoli coinvolti nel processo formativo

L'attuazione della formazione degli apprendisti assegna un ruolo rilevante al tutor formativo e al tutor aziendale.

Il tutor formativo:

- costituisce il riferimento principale nel rapporto tra l'ente e l'azienda;
- assicura la progettazione e l'attuazione del percorso formativo;
- garantisce la continuità del processo formativo e l'integrazione tra i diversi luoghi di apprendimento;
- cura le operazioni di monitoraggio e controllo delle azioni svolte e dell'apprendimento degli apprendisti;
- programma la produzione delle evidenze e ne assicura la registrazione nel dossier delle evidenze;
- collabora, in qualità di coordinatore dell'intervento formativo, con gli altri ruoli previsti dal sistema di formalizzazione e certificazione delle competenze (RFC ed EPV);
- svolge attività di consulenza e supporto all'azienda nella gestione della documentazione degli apprendimenti e delle pratiche amministrative.

Il tutor aziendale rappresenta il soggetto che in azienda accompagna l'apprendista nel suo percorso di apprendimento.

In particolare:

- fornisce, in fase di progettazione, le informazioni necessarie alla costruzione del percorso formativo dell'apprendista;
- assicura la partecipazione degli apprendisti alla formazione svolta presso la struttura dell'ente;
- stabilisce, con il tutor formativo, le attività formative da svolgere in azienda e predispone le relative condizioni di realizzazione;
- presidia, in fase di attuazione, le attività formative che si realizzano presso l'azienda documentandone gli apprendimenti conseguiti;
- coopera con gli altri ruoli previsti nella realizzazione del processo di formalizzazione e certificazione delle competenze.

La formazione sulla sicurezza e la lingua italiana per stranieri

L'attuazione della formazione rivolta agli apprendisti tiene conto di specifiche priorità regionali.

- La formazione per la sicurezza sul lavoro degli apprendisti

La Regione si pone l'obiettivo di garantire a tutti gli apprendisti un'adeguata formazione alla sicurezza sul lavoro.

Per conseguire questo obiettivo la Regione stabilisce che tutti gli interventi formativi prevedano lo sviluppo di contenuti specificatamente dedicati alla sicurezza sul lavoro, a prescindere dalla durata complessiva del percorso.

La formazione che ha per oggetto la sicurezza sul lavoro si realizza secondo standard formativi specifici definiti dalla Regione e illustrati nella parte seconda del presente allegato.

- La formazione linguistica per apprendisti stranieri

La Regione conferma il proprio orientamento ad assicurare, a quegli apprendisti stranieri per i quali l'insufficiente padronanza della lingua italiana costituisce ostacolo allo sviluppo delle competenze professionali, una formazione avente per oggetto la lingua italiana.

La formazione che ha per oggetto la lingua italiana per straniera si realizza secondo standard formativi specifici definiti dalla Regione e illustrati nella parte terza del presente allegato.

Parte seconda

“La sicurezza sul lavoro”

Standard per la formazione degli apprendisti

PRESENTAZIONE

Nell'ambito dell'azione di miglioramento e sviluppo del sistema apprendistato, la Regione Emilia Romagna pone come priorità la formazione degli apprendisti sul tema della sicurezza sul lavoro e la promozione della cultura della prevenzione.

In questa direzione e al fine di assicurare interventi formativi in grado di educare alla sicurezza nel e sul lavoro, la Regione stabilisce che:

- § gli interventi formativi rivolti agli apprendisti debbano prevedere obbligatoriamente lo sviluppo di contenuti dedicati al tema della sicurezza sul lavoro, a prescindere dalla durata complessiva del percorso;
- § la formazione che ha per oggetto la sicurezza sul lavoro debba essere progettata e realizzata secondo standard formativi specifici, definiti dalla Regione.

In questo quadro e a supporto di queste indicazioni, il documento definisce gli standard formativi, per la progettazione e la programmazione della formazione rivolta agli apprendisti in materia di sicurezza sul lavoro.

Gli standard formativi definiti

- tengono conto degli orientamenti della nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro (2007-2012)¹³;
- considerano l'insieme dei dati sul fenomeno infortunistico nell'ambito dell'apprendistato;
- assumono come punto di partenza le esperienze di formazione fin qui condotte dagli enti che si occupano della formazione degli apprendisti;
- si pongono l'obiettivo di garantire un'offerta formativa sulla sicurezza a tutti gli apprendisti che abbiano aderito al catalogo regionale

¹³ Risoluzione del consiglio dell'UE (2007/C145/01) del 25.06.07, su una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro (2007-2012)

2.1 LA SICUREZZA SUL LAVORO NELLE POLITICHE EUROPEE

La salute e la sicurezza sul luogo di lavoro rappresentano ad oggi uno degli aspetti più importanti della politica dell'UE relativa all'occupazione e agli affari sociali .

Come evidenziato nella Comunicazione della commissione COM(2007)62 def. del 21.2.07¹⁴, nel corso degli ultimi decenni l'adozione e l'applicazione di un vasto corpus normativo comunitario ha permesso di migliorare le condizioni di lavoro negli Stati membri dell'UE e di compiere notevoli progressi per quanto riguarda la riduzione degli infortuni e delle malattie connesse all'attività lavorativa.

La strategia comunitaria per il periodo 2002-2006 si basava su un approccio globale del benessere sul luogo di lavoro, che teneva conto dell'evoluzione del mondo del lavoro e della comparsa di nuovi rischi, in particolare di natura psicosociale.

La relazione sulla valutazione della strategia comunitaria evidenzia che gli Stati membri hanno compiuto progressi effettivi per quanto riguarda l'elaborazione di programmi d'azione nazionali più mirati. Dal 2000 al 2004, il tasso di frequenza degli infortuni mortali sul lavoro si è infatti ridotto del 17% nell'UE-15, mentre il tasso di frequenza degli infortuni sul lavoro che comportavano un'assenza superiore ai 3 giorni si è ridotto del 20%.

Tuttavia, la riduzione dei rischi professionali non è omogenea:

- alcune categorie di lavoratori sono ancora sovraesposte ai rischi professionali (i lavoratori giovani, i precari, i lavoratori più anziani e i lavoratori migranti);
- alcune categorie d'impresе sono più vulnerabili (le PMI in particolare);
- alcuni settori d'attività rimangono particolarmente pericolosi (l'edilizia/genio civile, l'agricoltura, la pesca, i trasporti, la sanità e i servizi sociali).

Per il periodo 2007-2012 una riduzione continua, durevole ed omogenea degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali resta l'obiettivo principale della strategia comunitaria. La Commissione ritiene che l'obiettivo generale di questo periodo dovrebbe essere una riduzione del 25% (per 100.000 lavoratori) dell'incidenza degli infortuni sul lavoro a livello dell'UE-27.

Per raggiungere questo obiettivo ambizioso, la commissione si propone in particolare di promuovere un mutamento dei comportamenti dei lavoratori, nonché approcci orientati alla salute presso i datori di lavoro.

¹⁴ Risoluzione del consiglio dell'UE (2007/C145/01) del 25.06.07, su una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro (2007-2012)

Questo orientamento si manifesta in maniera particolare nel ruolo strategico che la commissione affida alla formazione quale strumento essenziale per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

Su questo punto, una relazione dell'Agenzia Europea per la sicurezza e salute sul lavoro¹⁵ evidenzia che tutti gli stati membri hanno promosso corsi di formazione sulla sicurezza in modo diffuso, per diverse categorie di persone e attraverso soggetti attuatori svariati (enti pubblici, organizzazioni sindacali, settori privati).

Sebbene le ricerche condotte sull'efficacia della formazione siano poche, la relazione afferma che alcuni dati confermano indirettamente l'importanza della formazione quale strumento di prevenzione.

Ad esempio, i lavoratori che beneficiano meno della formazione (lavoratori a tempo determinato, ecc.) presentano una maggiore probabilità di infortunio. Vi sono inoltre chiare indicazioni che una ripetizione regolare della formazione, contribuisca ad accrescere la consapevolezza dei problemi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

A fronte delle esperienze realizzate finora, molti paesi stanno promuovendo iniziative per inserire la formazione o l'informazione sulle problematiche inerenti la sicurezza e salute sul lavoro nei corsi di formazione professionale condotti da scuole e università, e stanno rivedendo gli attuali metodi formativi.

Si valuta infine che un motivo per cui la formazione assumerà in futuro una crescente importanza sia costituito dal costante sviluppo di nuovi modelli di lavoro, che espongono a rischi di natura diversa categorie di lavoratori più esposti.

Negli ultimi 10 anni, sono state oggetto di particolare attenzione alcuni gruppi di lavoratori, in particolare i giovani.

¹⁵ La relazione riassume gli esiti dell'indagine realizzata dall'Agenzia in collaborazione con i rappresentanti di tutti gli stati membri sulle priorità e le strategie individuate negli stati membri per migliorare la sicurezza e la salute sul lavoro

tab. 1 CATEGORIE DI LAVORATORI (FONTE: Agenzia Europea per la sicurezza e salute sul lavoro)

			● = Passato ○ = Futuro														
			AU	BE	DK	FI	FR	DE	GR	IR	IT	LUX	NL	PO	SP	SW	UK
4	3	Donne in gravidanza		●					●	○			●	○	●	○	
8	7	Lavoratori giovani		●	●	○		○	●	●	●		●	●	○	●	○
3	2	Disabili/malati cronici		●				●					●	○			○
3	6	Lavoratori anziani	●		○		○	●	○	●	○			○			○
1	4	Apprendisti/tirocinanti			○			○	●	○							
1	1	Lavoratrici											●				○
1	2	Immigrati/stranieri			●										○		○
1	0	Futuri genitori			●												
5	7	Lavori atipici								○							
0	1	Lavoratori flessibili			○												
1	4	Telelavoratori		○	○				○	○							●
2	1	Lavoratori a domicilio											●				●
0	1	Lavoratori a tempo parziale						○									
2	3	Lavoratori a tempo determinato		●	○			●	○	○							
1	1	Lavoratori in appalto								●	○						
3	8	Lavoratori autonomi			○	●		○	○	○	●	○		●	○		○

Nei prossimi tre/cinque anni, si prevede che saranno oggetto di particolare attenzione soprattutto i lavoratori giovani, le lavoratrici in gravidanza, i lavoratori anziani e gli apprendisti.

2.2 GLI APPRENDISTI E LA SICUREZZA SUL LAVORO - ALCUNI DATI

Prima di entrare nel merito degli standard formativi è utile, ai fini delle riflessioni di seguito sviluppate, rappresentare l'entità e la natura del fenomeno infortunistico nell'ambito dell'apprendistato.

Delle informazioni ad oggi disponibili, si forniscono in questa sede:

- alcuni dati di sintesi sulla significatività quantitativa del fenomeno;
- alcuni dati sui settori maggiormente a rischio in relazione ai settori in cui gli apprendisti sono più presenti;
- alcuni dati sulle principali cause di infortunio.

A livello nazionale, sono circa 26-27mila l'anno gli incidenti con danni denunciati all'INAIL che coinvolgono gli apprendisti: dai 26.497 del 2004 si passa infatti a 26.787 nel 2006.

I decessi avvenuti tra gli apprendisti nel 2005 ed indennizzati dall'INAIL sono stati complessivamente 26, per lo più nel settore delle costruzioni, mentre gli incidenti che hanno provocato danni permanenti sono stati 611.

Gli infortuni che coinvolgono gli apprendisti su scala nazionale, si concentrano maggiormente nelle costruzioni, nell'industria metalmeccanica, nel commercio al dettaglio e negli alberghi/ristoranti.

Se l'industria è l'ambito produttivo più a rischio per i giovani, per le ragazze assunte con contratto di apprendistato risulta più a rischio il settore del commercio, della ristorazione e dei servizi alle imprese e alle famiglie.

In Emilia Romagna, gli apprendisti si concentrano per circa due terzi nei settori della ristorazione e del turismo, commercio, industria metalmeccanica e costruzioni, settori in cui, unitamente ai trasporti e ai servizi alle imprese, è maggiore la quota percentuale di incidenti.

Nel 2007, il 38,3% degli infortuni riferiti agli apprendisti avviene nell'industria manifatturiera dove il differenziale di genere è di quindici punti a favore delle donne, 26,3% rispetto 41,6%, ordine che si inverte nel Commercio, complessivamente al 19,1% con i maschi al 16,9% e le femmine al 27%. Immediatamente dopo ci sono gli infortuni nelle Costruzioni, 21,5%, percentuale che sale al 27% per i maschi.

Il 14,1% degli infortuni avviene nell'Industria dei metalli, il 7% in quella Meccanica, il 21,5% nelle Costruzioni, 6,5% nel Commercio e riparazione di auto, il 4% nel

Commercio all'ingrosso, l'8,6% in quello al Dettaglio ed infine l'8,1% negli Alberghi e ristoranti. Gli stessi settori, con ovviamente percentuali diverse, sono i principali per i maschi mentre fra le femmine si incontrano l'Industria alimentare, 6,7%, l'Industria della trasformazione 4,1%, il Commercio al dettaglio 22,5%, ancora gli Alberghi e ristoranti con il 16,9%, le Attività Immobiliari con il 9,6% ed i Servizi Pubblici, 10%.

Per quanto riguarda le cause che hanno portato all'infortunio, definite dall'INAIL "forme di avvenimento", nell'8,1% dei casi sono da imputare ad urti contro qualcosa, per il 10,3% essere colpiti da qualcosa e per il 6,7% cadute su una superficie piana. Occorre osservare, tuttavia, che quasi il 55% delle cause risultano essere non determinate, livello mai osservato nelle precedenti classificazioni.

Per le forme di avvenimento la forte incidenza dell'inabilità temporanea spiega il valore registrato nel complesso, praticamente con gli stessi valori.

Invece per l'inabilità permanente alcune differenze si trovano. Ad esempio, ha urtato contro... rappresenta il 7,3%, di cui 7,6% per i maschi e 6,3% per le femmine, il 6,8% colpito da... che si articola nel 7,4% dei maschi e 4,4% delle femmine la cui percentuale sale al 6,5% considerando investito da... mentre gli uomini sono al 4,7% ed il dato complessivo si ferma al 5,1% mentre caduto, in piano, su... è quasi doppio, 10,5%, con i maschi al 10,1% e le femmine al 12,2% fra le quali si registra un 4,1% di si è colpito con...

Molto più concentrate le cause che hanno portato al decesso, specialmente per le donne. Per il dato complessivo, il 5,3% ha urtato qualcosa oppure è stato colpito (solo per i maschi), l'11,6% è stato investito ed in questo caso la quota femminile è il 44,4%, il 6,3% schiacciato ed il 5,8% caduto, in piano, su...(anche qui solo maschi) ed il 5,3% sono incidenti di guida di cui 4,7% maschi e 11,1% femmine.

2.3 LA FORMAZIONE DEGLI APPRENDISTI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO NELL'ATTUALE SISTEMA APPRENDISTATO

Nell'attuale sistema apprendistato, la formazione degli apprendisti sul tema della sicurezza si realizza nell'ambito dei percorsi presenti nel catalogo regionale.

Le delibere attuative che regolano il sistema non prevedono l'obbligatorietà della formazione sul tema della sicurezza ma contemplano la possibilità, per gli enti di formazione, di sviluppare contenuti formativi di carattere generale, nell'ambito del percorso a qualifica.

Da un'analisi delle proposte formative presenti a catalogo, si osserva che dal punto di vista progettuale:

- gran parte degli enti di formazione propongono UF di carattere generale che contemplano contenuti formativi anche sulla sicurezza;
- la sicurezza sul lavoro si colloca in UF diversamente denominate che prevedono durate variabili;
- i contenuti formativi indicati nelle UF sono di norma circoscritti alla principale normativa sulla sicurezza e l'igiene nei luoghi di lavoro.

I colloqui realizzati con cinque enti di formazione informano inoltre che, dal punto di vista realizzativo, la formazione sul tema della sicurezza:

- viene erogata abitualmente
- si realizza in aula
- si organizza per gruppi di apprendisti provenienti da aree professionali e qualifiche differenti.

Dagli elementi a disposizione, si evince che la formazione sulla sicurezza

- viene realizzata attraverso interventi di natura informativa;
- si rivolge ad una platea ampia di apprendisti;
- si caratterizza per contenuti di carattere generale.

2.4 STANDARD PER LA FORMAZIONE DEGLI APPRENDISTI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO

Nell'ambito delle priorità e degli obiettivi che la Regione si è data in materia di apprendistato e di sicurezza, si delineano di seguito gli standard formativi, quale strumento per migliorare l'efficacia e la qualità degli interventi di formazione.

Attraverso la definizione di standard formativi, la Regione fornisce agli enti di formazione che operano nell'apprendistato le indicazioni necessarie a progettare e realizzare le azioni formative.

In questo modo si intende garantire a tutti gli apprendisti che accedono al catalogo regionale della formazione, analoghi risultati formativi.

2.4.1 PRINCIPI GENERALI

La formazione degli apprendisti in materia di sicurezza è realizzata dai soggetti che realizzano le attività previste dal Catalogo regionale della formazione in apprendistato.

La definizione degli elementi costitutivi degli standard elaborati è stata guidata dai seguenti presupposti:

- la formazione alla sicurezza attiva processi di apprendimento se si realizza attraverso un approccio che ne assume tutta la complessità e ne evidenzia le molteplici variabili
- l'apprendimento avviene se si suscita l'interesse al tema e si motivano le persone attraverso un coinvolgimento attivo;
- l'intervento formativo è efficace se favorisce l'acquisizione delle informazioni attraverso lo scambio di esperienze e la riflessione sui comportamenti.

In capo ai presupposti indicati si colloca l'orientamento - base degli standard delineati e cioè:

- ü la formazione per la sicurezza non è omologa ad alcun altro tipo di formazione: la sua rilevanza la colloca al di fuori del "campo" della formazione comunemente realizzata;
- ü per tale formazione vanno adottati criteri e modalità attuative diverse e specifiche.

Sulla base di questi elementi, si è ritenuto fondamentale assicurare il presidio del processo formativo, attraverso una regolazione degli aspetti progettuali e attuativi dell'intervento formativo.

2.4.2. GLI STANDARD FORMATIVI

Gli standard per la formazione degli apprendisti in materia di sicurezza sul lavoro sono caratterizzati da due livelli di regolazione e sono declinati in termini di "standard per la progettazione formativa" e "standard per la programmazione didattica" degli interventi.

Gli standard formativi, così intesi, consentono, da un lato, di orientare in modo strutturato le proposte progettuali degli enti di formazione che operano in apprendistato, dall'altro, di mettere a disposizione dei soggetti formativi le indicazioni necessarie ad attuare gli interventi sulla sicurezza secondo approcci e logiche già definite.

L'obiettivo, come già evidenziato, è quello di garantire a tutti gli apprendisti che partecipano alla formazione il raggiungimento di analoghi risultati formativi.

Gli standard per la progettazione formativa sono definiti in termini di:

1. TITOLO DELL'INTERVENTO
2. FINALITÀ
3. DESTINATARI
4. OBIETTIVI FORMATIVI
5. CONTENUTI FORMATIVI
6. MODALITÀ FORMATIVE
7. RISORSE PROFESSIONALI
8. DURATA PREVISTA
9. TITOLO IN ESITO
10. MODALITÀ REALIZZATIVE
11. ARTICOLAZIONE DELL'INTERVENTO

Gli standard per la programmazione didattica sono definiti in termini di:

- a. Contenuti formativi
- b. Modalità formative
- c. Durata della UD

Di seguito si presentano gli standard formativi sviluppati per ciascuna delle componenti sopra elencate e le relative modalità d'uso.

I contenuti indicati ed esplicitati nelle pagine successive, sono vincolanti nella progettazione e programmazione didattica dell'intervento.

Nella fase di prima attuazione degli standard per la formazione degli apprendisti in materia di sicurezza sul lavoro, la Regione prevede di attivare azioni di monitoraggio sulla qualità delle attività formative svolte.

Gli standard per la progettazione formativa

1. TITOLO DELL'INTERVENTO

"La sicurezza sul lavoro degli apprendisti".

2. FINALITÀ

Gli interventi di formazione sulla sicurezza, che si realizzano nell'ambito dell'apprendistato, sono finalizzati a:

- § sensibilizzare le persone sulle tematiche legate alla sicurezza sul lavoro;
- § trasferire contenuti funzionali ad attivare comportamenti orientati alla prevenzione;
- § favorire l'adozione di modalità di lavoro che mettano in pratica le regole e i principi della salute, sicurezza ed igiene del lavoro;
- § motivare le persone a sviluppare nuove modalità di "pensare ed agire in termini di sicurezza".

3. DESTINATARI

L'intervento si rivolge a tutti i giovani assunti con contratto di apprendistato (l. 196/97, D.lgs. 276/03) presenti sul territorio emiliano romagnolo, che abbiano aderito all'offerta formativa regionale.

4. OBIETTIVI FORMATIVI

L'intervento formativo persegue i seguenti obiettivi:

- § acquisire consapevolezza sulle tematiche legate alla sicurezza sul lavoro e sul valore dell'impegno verso la sicurezza
- § comprendere il quadro complessivo delle regole e delle norme che disciplinano il tema della sicurezza
- § apprendere il significato di pericolo e rischio negli ambienti di lavoro e di vita
- § riconoscere le principali aree di pericoli (ambientali, organizzativi, fisici, chimici, biologici) e le principali variabili di rischio, anche in relazione all'area professionale di appartenenza
- § adottare comportamenti, tecniche e modalità di lavoro necessarie ad esercitare le attività lavorative in sicurezza
- § comprendere il ruolo che il gruppo ed i colleghi possono svolgere per prevenire i rischi e orientare i comportamenti lavorativi, propri ed altrui, verso la sicurezza.

5. CONTENUTI FORMATIVI

L'intervento sviluppa i seguenti contenuti formativi:

- § finalità dell'intervento
- § contenuti e modalità formative
- § situazione lavorativa dei partecipanti e interesse in materia di sicurezza
- § cos'è la sicurezza sul lavoro
- § il pericolo, il rischio, la percezione del rischio
- § alcuni preconcetti e luoghi comuni
- § il fenomeno "sicurezza" nella rappresentazione della realtà: uno sguardo ai dati statistici
- § principi generali in materia di sicurezza
- § il quadro normativo di riferimento: la filosofia della legge, la squadra della prevenzione aziendale, diritti e responsabilità individuali
- § le misure di prevenzione e le misure di protezione, collettive e individuali
- § i comportamenti a rischio: la rappresentazione e l'accettabilità del rischio, le variabili psico-fisiche
- § la dimensione del gruppo
- § la responsabilità individuale e l'aiuto
- § l'autotutela
- § la mappa delle aree di pericolo
- § i rischi, generali e specifici, cui si è esposti
- § la gestione delle emergenze
- § un progetto personale di miglioramento

I contenuti formativi devono essere sviluppati nella sequenza indicata.

6. MODALITÀ FORMATIVE

L'intervento formativo prevede l'adozione di modalità formative fortemente interattive e che devono essere adottate in modo funzionale ai contenuti formativi da sviluppare.

Le modalità formative previste sono:

- § Comunicazione dialogica
- § Brain storming
- § Lavoro in sotto gruppo
- § Esercitazioni individuali
- § Analisi di caso
- § Lezione frontale
- § Discussione guidata
- § Follow up
- § Confronto nel gruppo-aula
- § Project work

Le esercitazioni e i casi devono essere progettati in modo da essere il più possibile riconducibili a situazioni ed esempi reali e tenendo presente l'area professionale degli apprendisti in formazione.

7. RISORSE PROFESSIONALI

Per l'intervento formativo si prevede il coinvolgimento di formatori-esperti nei processi di apprendimento, esperti di sicurezza sul lavoro, testimoni privilegiati.

In generale, le risorse professionali dovranno essere in grado di sviluppare i contenuti formativi previsti e di gestire in maniera efficace le metodologie formative indicate nel programma didattico (cfr standard di programmazione didattica).

Specificatamente, i formatori-esperti nei processi di apprendimento dovranno essere in grado di:

- § riconoscere le caratteristiche specifiche dei contesti di lavoro in cui sono collocati gli apprendisti;
- § definire situazioni che simulino processi lavorativi-professionali prossimi a quelli in cui gli apprendisti operano.

8. DURATA PREVISTA

Per l'intervento formativo si prevede una durata 16 ore.

Le 16 ore di formazione sulla sicurezza rappresentano una quota parte del percorso complessivo dell'apprendista.

9. TITOLO RILASCIATO

La partecipazione all'intervento formativo sulla sicurezza prevede il rilascio di una Scheda capacità e conoscenze nella quale si formalizzano, secondo quanto previsto dal Sistema Regionale di Formalizzazione e Certificazione, gli apprendimenti acquisiti.

10. MODALITÀ REALIZZATIVE

L'intervento formativo deve essere:

- § erogato per gruppi di apprendisti aggregati per area professionale;
 - § realizzato in aula, in due giornate non consecutive;
 - § attuato nell'arco della prima annualità di vigenza del contratto di apprendistato.
- Qualora non ci fossero le condizioni organizzative per comporre gruppi di almeno quattro apprendisti appartenenti alla stessa area professionale, l'intervento potrà essere erogato attraverso le seguenti modalità:
- A. l'intervento si realizza interamente in aula per gruppi di apprendisti provenienti da aree professionali diverse.

Le aree professionali possono essere aggregate secondo i seguenti criteri:

- la prossimità del macroprocesso di riferimento (ad es. la produzione o l'erogazione di servizi);
 - la prossimità di processi lavorativi e tecnologie tipiche dei diversi contesti organizzativi (ad es. progettazione multimediale, sviluppo e gestione sistemi informatici, sviluppo e gestione sistema qualità aziendale, progettazione e produzione grafica, ...).
- B. l'intervento si realizza per apprendisti di una medesima area professionale, alternando attività formative in aula e attività formative da svolgere presso l'azienda di appartenenza (solo ed esclusivamente per la UD4 e UD6, cfr tab.1).

Le soluzioni organizzative sopra indicate sono da considerarsi alternative e non complementari.

11. ARTICOLAZIONE DELL'INTERVENTO

L'intervento formativo si articola in Unità Didattiche (UD).

tab. 1 – QUADRO DI SINTESI

UD	DENOMINAZIONE UD	DURATA
UD1	INTRODUZIONE AL PERCORSO FORMATIVO	1h
UD2	I PRINCIPALI ASPETTI DELLA SICUREZZA	3h
UD3	LO SCENARIO DI RIFERIMENTO	1h
UD4	I PRINCIPI GENERALI E GLI ASPETTI APPLICATIVI DELLA LEGISLAZIONE IN MATERIA DI SICUREZZA	3h
UD5	LA RELAZIONE TRA FATTORE UMANO E SICUREZZA SUL LAVORO	3h
UD6	LA GESTIONE DEL RISCHIO	4h
UD7	FOLLOW UP FINALE	1h

Le U.D. devono essere sviluppate secondo la sequenza presentata nella precedente tabella.

Le U.D. possono essere realizzate in giorni diversi. Quando il percorso complessivo è realizzato in 2 giornate, queste non devono essere consecutive.

Gli standard per la programmazione didattica

Sono declinati per ciascuna delle UD attraverso cui si articola l'intervento ed esplicitano:

- ü i contenuti formativi da sviluppare;
- ü le modalità formative da adottare;
- ü la durata della UD.

A margine di ciascuna UD, sono indicate alcune note per il docente, funzionali ad esplicitare il senso dei contenuti previsti nella UD e a fornire le indicazioni operative per gestire in modo efficace le metodologie didattiche indicate.

I messaggi chiave che devono essere trasmessi nel percorso formativo e che ne costituiscono "obiettivo di apprendimento" sono:

- ◆ La sicurezza è una questione che coinvolge personalmente ciascun individuo
- ◆ Adottare la sicurezza come "stile di vita" può ridurre le probabilità di farsi male
- ◆ Comprendere le opportunità che il sistema della sicurezza offre rappresenta un importante punto di partenza
- ◆ La motivazione, l'impegno e il senso di responsabilità individuale sono indispensabili a rendere vincente il sistema di regole e a rafforzare l'autotutela
- ◆ La sicurezza è esito di molteplici variabili
- ◆ Acquisire consapevolezza dei propri limiti può aiutare a governare le situazioni pericolose, gestire l'esposizione al rischio e a ridurre gli errori umani.
- ◆ Aiutare i colleghi, e viceversa, a prevenire i rischi e ad evitare comportamenti potenzialmente pericolosi è un beneficio per tutti
- ◆ Contribuire come individui alla gestione delle emergenze significa partecipare consapevolmente e non in maniera sprovvista

Di seguito si illustrano gli elementi di dettaglio del programma didattico.

UD1 – INTRODUZIONE AL PERCORSO FORMATIVO

CONTENUTI FORMATIVI	<ul style="list-style-type: none">• FINALITÀ DELL'INTERVENTO• CONTENUTI E MODALITÀ FORMATIVE• SITUAZIONE LAVORATIVA DEI PARTECIPANTI E INTERESSE IN MATERIA DI SICUREZZA
MODALITÀ FORMATIVE	Comunicazione dialogica Confronto nel gruppo-aula
DURATA PREVISTA	1h

NOTE PER IL DOCENTE

L'avvio dell'intervento rappresenta un momento essenziale per la buona riuscita della formazione sulla sicurezza.

E' infatti in questa fase che si suscita l'interesse e la motivazione delle persone ad essere parte attiva del percorso formativo e si riducono le resistenze all'apprendimento.

In questa direzione, l'avvio del percorso va gestito attraverso modalità che sollecitino da subito l'attenzione sul tema.

A titolo esemplificativo

Strutturare la presentazione dei partecipanti attraverso un giro di tavolo, nel quale ciascun partecipante è invitato a raccontare un'esperienza che l'ha coinvolto direttamente e in cui si è fatto male o ha avuto un incidente.

Orientare il racconto sulle motivazioni o sulle cause che hanno portato al verificarsi dell'episodio

Avviare il confronto nel gruppo-aula e la presentazione del percorso a partire dalle esperienze emerse.

UD2 - I PRINCIPALI ASPETTI DELLA SICUREZZA

CONTENUTI FORMATIVI	<ul style="list-style-type: none"> • COS'È LA SICUREZZA SUL LAVORO • IL PERICOLO, IL RISCHIO, LA PERCEZIONE DEL RISCHIO • ALCUNI PRECONCETTI E LUOGHI COMUNI
MODALITÀ FORMATIVE	Lavoro in sotto gruppo Lezione frontale Discussione guidata Confronto nel gruppo-aula
DURATA PREVISTA	3h

NOTE PER IL DOCENTE

La comprensione e il riconoscimento del concetto di pericolo e di rischio sono passaggi centrali poiché rappresentano gli elementi chiave su cui fondare l'acquisizione di consapevolezza sul tema della sicurezza.

E' essenziale dare evidenza di cosa sia "pericolo" e cosa sia "rischio", e trasmettere il messaggio che, laddove il pericolo rappresenti una condizione oggettiva ineliminabile, il rischio può essere gestito da ciascun individuo, anche attraverso un sistema di regole che consenta di ridurre l'esposizione.

I contenuti previsti in questa UD devono essere affrontati a partire dagli stimoli dei partecipanti attraverso un approccio che accompagni le persone a riflettere sul proprio vissuto, sul sentito dire e a tradurre le esperienze in contenuti di apprendimento.

Inoltre, per contestualizzare ai "luoghi di lavoro" la riflessione avviata, può essere utile sviluppare una discussione guidata che consenta di esaminare la realtà di appartenenza dei partecipanti e di metterne in luce i modi di interpretare e le consuetudini nell'affrontare la questione della sicurezza, gli infortuni e gli incidenti.

A titolo esemplificativo

Suddividere i partecipanti in sottogruppi.

Fornire a ciascun sotto gruppo un'immagine rappresentativa di un contesto: domestico, lavorativo, sportivo.

Invitare ciascun sottogruppo ad identificare l'elemento di pericolo/i e a descrivere le possibili situazioni di rischio.

Sulla base degli elementi emersi dal lavoro in sotto gruppo, sviluppare la riflessione sulla sicurezza, intesa quale condizione di lavoro che tende, realisticamente, a ridurre al minimo l'esposizione ai rischi, e sulla percezione del rischio, come meccanismo di inganno mentale (il mondo così com'è e il mondo così come appare). Avviare il confronto nel gruppo-aula, invitando i partecipanti a riflettere su alcune domande: ci sono mai stati infortuni o incidenti in azienda? Come e perchè sono successi? Cosa ne pensano i colleghi?

UD3 – LO SCENARIO DI RIFERIMENTO

CONTENUTI FORMATIVI	<ul style="list-style-type: none">IL FENOMENO "SICUREZZA" NELLA RAPPRESENTAZIONE DELLA REALTÀ: UNO SGUARDO AI DATI STATISTICI
MODALITÀ FORMATIVE	Lavoro in sotto gruppo Confronto nel gruppo-aula
DURATA PREVISTA	1h

NOTE PER IL DOCENTE

I dati statistici sugli infortuni degli apprendisti in ER forniscono una fotografia della realtà, la cui conoscenza è utile per acquisire consapevolezza sull'entità del fenomeno infortunistico.

Tuttavia, poiché i dati si presentano come elemento impersonale, è importante illustrarli in modo attivo e interagendo con i partecipanti.

Questa modalità consente anche di avere un ritorno rispetto alla percezione che gli apprendisti hanno del problema.

A titolo esemplificativo

Suddividere i partecipanti in sottogruppi.

Fornire a ciascun sotto gruppo un elenco di frasi da completare in cui sono esplicitati gli infortuni che hanno maggiormente coinvolto gli apprendisti in ER. Invitare i gruppi a scegliere tra le ipotesi di % assegnate e a collocarle in relazione a ciascun infortunio/incidente indicato nell'elenco.

Al termine del lavoro in gruppo, mettere a confronto i risultati emersi con il dato reale, evidenziando con l'aiuto dei dati, informazioni circa la forma di accadimento, la sede della lesione, la gravità.

UD4 - PRINCIPI GENERALI E ASPETTI APPLICATIVI DELLA LEGISLAZIONE IN MATERIA DI SICUREZZA

CONTENUTI FORMATIVI	<ul style="list-style-type: none"> • PRINCIPI GENERALI IN MATERIA DI SICUREZZA • IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: LA FILOSOFIA DELLA LEGGE, LA SQUADRA DELLA PREVENZIONE AZIENDALE, DIRITTI E RESPONSABILITÀ INDIVIDUALI • LE MISURE DI PREVENZIONE E LE MISURE DI PROTEZIONE COLLETTIVE E INDIVIDUALI • INTRODUZIONE AL PROJECT WORK
MODALITÀ FORMATIVE	<p>Comunicazione dialogica Esercitazione individuale Confronto nel gruppo-aula Project work</p>
DURATA PREVISTA	3h

NOTE PER IL DOCENTE

Il quadro legislativo in materia di sicurezza costituisce un riferimento necessario poiché consente di conoscere le opportunità, il sistema di regole e gli strumenti che la norma offre.

Seppur essenziale, data la tipologia di utenti, è importante trasmettere questi contenuti attraverso un approccio il più possibile interattivo e coinvolgente..

E' importante non affrontare questa parte del percorso solo attraverso strumenti didattici tradizionali; può essere invece opportuno predisporre materiale informativo da mettere a disposizione dei partecipanti come "ausilio personale".

A titolo esemplificativo

Strutturare un gioco che consenta ai partecipanti di osservare gli aspetti essenziali previsti dalla norma e di verificare le proprie conoscenze in situazioni concrete.

Questa attività si potrebbe ad es. realizzare attraverso l'ausilio di un videogioco strutturato su 4 livelli di difficoltà. In ciascun livello il giocatore deve superare alcune prove di sopravvivenza (ad es. riconoscere pericoli, scegliere le misure di prevenzione o di protezione disponibili, ecc.). Discussione e approfondimento in plenaria

Project work

Predisporre apposite griglie da consegnare ai partecipanti come attività da svolgere a casa. Le griglie devono essere di facile compilazione e devono poter consentire di ricostruire il sistema sicurezza della propria azienda: ruoli, misure di prevenzione e protezione,

UD5 - LA RELAZIONE TRA FATTORE UMANO E SICUREZZA SUL LAVORO

CONTENUTI FORMATIVI	<ul style="list-style-type: none"> • I COMPORTAMENTI A RISCHIO: LA RAPPRESENTAZIONE E L'ACCETTABILITÀ DEL RISCHIO, LE VARIABILI PSICO-FISICHE • LA DIMENSIONE DEL GRUPPO • LA RESPONSABILITÀ INDIVIDUALE E L'AIUTO • L'AUTOTUTELA
MODALITÀ FORMATIVE	Brain storming Esercitazioni individuali Lavoro in sotto gruppo - Analisi di un caso Confronto nel gruppo-aula
DURATA PREVISTA	3h

NOTE PER IL DOCENTE

Il fattore umano rappresenta una dimensione molto importante e costituisce una delle variabili che possono determinare infortuni e incidenti.

I comportamenti delle persone in particolare svolgono un ruolo determinante nella gestione della sicurezza.

Fornire una chiara conoscenza dei meccanismi che governano il comportamento umano rappresenta un passaggio fondamentale per comprendere il valore che ha l'individuo nella gestione della sicurezza, propria e altrui.

Per affrontare i contenuti di questa UD sarà molto utile partire dai project work elaborati.

E' opportuno precedere a coinvolgere i partecipanti in una serie di giochi che consentano di dare evidenza alle variabili che più frequentemente influenzano i comportamenti sul lavoro.

E' opportuno utilizzare gli stimoli emersi nella fase iniziale della UD in oggetto per avviare lo studio di un caso, relativo all'analisi di un infortunio.

Potrebbe inoltre essere appropriato prevedere la presenza di un testimone aziendale che porti al gruppo una sua esperienza.

A titolo esemplificativo

Raccogliere stimoli e riflessioni attraverso un brain storming che consenta di avviare il lavoro previsto per la giornata.

Introdurre il tema del fattore umano attraverso alcuni rapidi giochi che consentano di focalizzare l'attenzione su alcuni elementi strategici.

Ad es. fornire ai partecipanti:

- liste "disordinate" di situazioni lavorative che devono essere riordinate;
- liste di comportamenti sicuri ed insicuri, ai partecipanti spetta la scelta dei comportamenti adottati più frequentemente;
- fotografie riportanti 5/6 situazioni, ai partecipanti spetta la ricerca, l'individuazione dei comportamenti da adottare;
- esercitazioni che contengono situazioni corredate di più ipotesi di soluzione, ai partecipanti spetta di scegliere le più sicure

Confronto nel gruppo-aula

Suddividere i partecipanti in sottogruppi.

Distribuire un testo contenente la descrizione di un caso (ad es. un infortunio) e presentarne caratteristiche, modalità d'uso e risultato atteso.

Il testo dovrà essere progettato in modo tale che i partecipanti siano nelle condizioni di valutare l'accaduto ed individuare l'albero delle possibili cause che lo hanno determinato.

I partecipanti avranno 1h di tempo per analizzare il caso e condividere con i membri del gruppo le osservazioni da riportare in plenaria.

Confronto nel gruppo-aula

UD 6 - LA GESTIONE DEL RISCHIO

CONTENUTI FORMATIVI	<ul style="list-style-type: none">• LA MAPPA DELLE AREE DI PERICOLO• I RISCHI, GENERALI E SPECIFICI, CUI SI È ESPOSTI• LA GESTIONE DELLE EMERGENZE
MODALITÀ FORMATIVE	Comunicazione dialogica Esercitazione individuale Lavoro in sottogruppo- analisi di un caso Confronto nel gruppo-aula
DURATA PREVISTA	4h

NOTE PER IL DOCENTE

Identificare un pericolo è condizione indispensabile per riflettere sulle conseguenze indotte da un comportamento. Le persone di norma vedono il pericolo solo se ritengono probabile che capiti qualcosa di veramente grave. I pericoli non si vedono perché non sono conosciuti, o la capacità percettiva è alterata, o si valutano i rischi in modo sbagliato, o si sopravvalutano le proprie capacità o si ritiene che il danno possibile sia lieve o ancora perché si tende a rimuoverlo.

Quanto più si dà consapevolezza dei pericoli, tanto maggiore è la disponibilità ad adottare comportamenti sicuri.

Se il pericolo si può individuare e descrivere, il rischio, che rappresenta la possibilità che un pericolo produca un evento dannoso con conseguenze più o meno gravi per la salute della persona, si può stimare e controllare.

Al riconoscimento dei rischi è fortemente correlato il tema della prevenzione, poiché valutare il rischio significa poter individuare le misure di prevenzione e di protezione necessarie a gestirlo.

I contenuti di questa UD devono essere sviluppati a partire dal vissuto dei partecipanti e dai loro contesti di lavoro. Questa parte del percorso dovrà consentire ai partecipanti di applicare gli apprendimenti acquisiti, così da poter individuare le situazioni critiche per la propria sicurezza sul lavoro, adottare le corrette modalità di approccio all'individuazione e valutazione dei rischi, contribuire alla rimozione o alla riduzione del rischio, determinare le modalità più adeguate per la gestione delle emergenze.

A titolo esemplificativo

Invitare i partecipanti a ricostruire il proprio processo di lavoro e a indicare le attività abitualmente svolte.

Guidare i partecipanti a riconoscere i pericoli con cui si confrontano abitualmente, prefigurando loro alcune tipologie possibili

Confronto nel gruppo-aula

Suddividere i partecipanti in sottogruppi.

Somministrare e presentare un testo contenente la descrizione di una situazione problematica.

Il testo dovrà essere progettato in modo tale che i partecipanti siano nelle condizioni di applicare gli apprendimenti acquisiti e riflettere sulle proprie situazioni lavorative.

Il caso va somministrato e presentato nelle sue caratteristiche essenziali (cos'è, a cosa serve, come utilizzarlo, ecc.). I partecipanti avranno 45' di tempo per analizzare il caso e condividere con i membri del gruppo le osservazioni da riportare in plenaria.

Invitare i partecipanti a riconoscere i pericoli, valutare i fattori di rischio ad essi correlati, individuare le misure di prevenzione per eliminare il pericolo, trovare un'alternativa, individuare un dispositivo di sicurezza e protezione individuale, prefigurarsi come darsi alla fuga.

Studio e discussione del caso

UD7 – FOLLOW UP FINALE

CONTENUTI FORMATIVI	• PROGETTO PERSONALE DI MIGLIORAMENTO
MODALITÀ FORMATIVE	Follow up Confronto nel gruppo- aula
DURATA PREVISTA	1h

NOTE PER IL DOCENTE

Questa UD rappresenta la fase conclusiva del percorso formativo.

Al fine di fornire ai partecipanti una restituzione concreta del percorso svolto, è importante raccogliere le impressioni dei partecipanti e dare una restituzione anche sulle prospettive di trasferibilità degli apprendimenti acquisiti.

A titolo esemplificativo

Accompagnare i partecipanti a prefigurare un percorso di sviluppo personale per la gestione della sicurezza nel luogo di lavoro.

Sviluppare un confronto finale sui temi affrontati.

Parte terza

“La lingua italiana per stranieri”

Standard per la formazione degli apprendisti

PRESENTAZIONE

Nell'ambito dell'azione di miglioramento e sviluppo del sistema apprendistato, la Regione Emilia Romagna conferma il proprio orientamento diretto ad assicurare a quegli apprendisti stranieri per i quali l'insufficiente padronanza della lingua italiana costituisce ostacolo allo sviluppo delle competenze professionali, una formazione avente per oggetto la lingua italiana.

In questa direzione la Regione stabilisce che:

- § la formazione che ha per oggetto la lingua italiana per stranieri debba essere progettata e realizzata secondo standard formativi specifici, definiti dalla Regione
- § gli interventi formativi che sviluppano competenze linguistiche debbano essere coerenti con gli standard di apprendimento e le indicazioni stabilite dal Quadro comune europeo di riferimento per le lingue.

In questo quadro e a supporto di queste indicazioni, la regione definisce gli standard per la formazione della competenza linguistica

- § tenendo conto degli orientamenti delineati nelle politiche europee in materia di competenze linguistiche e cittadinanza attiva¹⁶;
- § considerando il dato relativo agli apprendisti stranieri presenti sul territorio regionale e le esperienze di formazione sulla lingua italiana fin qui condotte dagli enti che si occupano della formazione degli apprendisti;
- § ponendosi l'obiettivo di garantire un'offerta formativa efficace per gli apprendisti stranieri che, nell'ambito del catalogo regionale, necessitano di un supporto allo sviluppo della competenza linguistica.

¹⁶ Risoluzione del consiglio EU - GU C 50 del 23.2.2002, pag. 1

3.1 LA COMPETENZA LINGUISTICA NELLE POLITICHE EUROPEE

Il tema della competenza linguistica è stato al centro di importanti dibattiti nella politica europea degli ultimi 20 anni e ancor più attuale appare oggi in una società caratterizzata da una sempre maggiore mobilità sociale, professionale, intellettuale e disciplinare, oltre che geografica.

Nel 2000, il Consiglio europeo di Lisbona, nel definire gli obiettivi strategici dell'Unione europea per i primi dieci anni del XXI secolo, aveva sottolineato la necessità di accrescere la mobilità geografica e migliorare le competenze linguistiche dei cittadini europei. A Barcellona, nel 2002, il Consiglio europeo aveva invitato ad intraprendere azioni concrete per migliorare la padronanza delle competenze di base, mediante l'insegnamento di almeno due lingue straniere sin dall'infanzia, sollecitando inoltre l'elaborazione di un indicatore di competenza linguistica".

Il 14 febbraio 2002, la risoluzione del Consiglio relativa alla promozione della diversità linguistica e dell'apprendimento delle lingue¹⁷, sottolineava che "la conoscenza delle lingue è una delle competenze di base necessarie ad ogni cittadino per poter partecipare effettivamente alla società europea della conoscenza e favorisce pertanto sia l'integrazione nella società che la coesione sociale...".

In questo scenario, il Consiglio d'Europa ha messo a punto, ad esito di un lungo percorso di lavoro, il Common European Framework of Reference for Languages (CEFR), o Quadro Comune Europeo di Riferimento per la conoscenza delle Lingue (QCER). Il QCER rappresenta un insieme comune di standard linguistici di riferimento, descritti in termini di obiettivi di apprendimento, utili per chi impara, per chi insegna e per chi valuta, nei diversi paesi europei. Questo strumento descrive infatti, in modo comprensivo, ciò che chi studia una lingua deve imparare per poterla usare in un contesto comunicativo ed indica quali competenze deve sviluppare in modo da agire efficacemente in un contesto comunicativo.

Il QCER favorisce in particolare la mobilità professionale delle persone poiché gli indicatori, graduati su sei livelli, rendono trasparente la certificazione delle competenze linguistiche.

Il QCER distingue infatti tre ampie fasce di competenza (Base, Autonomia e Padronanza) ripartite a loro volta in due livelli ciascuna per un totale di sei livelli complessivi e descrive ciò che un individuo è in grado di fare a ciascun livello nei diversi ambiti di competenza: comprensione scritta, comprensione della lingua parlata, produzione scritta e produzione orale.

¹⁷ GU C 50 del 23.2.2002, pag. 1

tab. 1- Livelli comuni di competenze del QCER - Quadro globale¹⁸

A – Livello Base
A1 - Livello elementare
Comprende e usa espressioni di uso quotidiano e frasi basilari tese a soddisfare bisogni di tipo concreto. Sa presentare se stesso/a e gli altri ed è in grado di fare domande e rispondere su particolari personali come dove abita, le persone che conosce e le cose che possiede. Interagisce in modo semplice purché l'altra persona parli lentamente e chiaramente e sia disposta a collaborare.
A2 - Livello pre-intermedio o "di sopravvivenza"
Comprende frasi ed espressioni usate frequentemente relative ad ambiti di immediata rilevanza (es. Informazioni personali e familiari di base, fare la spesa, la geografia locale, l'occupazione). Comunica in attività semplici e di routine che richiedono un semplice scambio di informazioni su argomenti familiari e comuni. Sa descrivere in termini semplici aspetti del suo background, dell'ambiente circostante; sa esprimere bisogni immediati.
B – Livello autonomo
B1 - Livello intermedio o "di soglia"
Comprende i punti chiave di argomenti familiari che riguardano la scuola, il tempo libero ecc. Sa muoversi con disinvoltura in situazioni che possono verificarsi mentre viaggia nel paese di cui parla la lingua. È in grado di produrre un testo semplice relativo ad argomenti che siano familiari o di interesse personale. È in grado di esprimere esperienze ed avvenimenti, sogni, speranze e ambizioni e di spiegare brevemente le ragioni delle sue opinioni e dei suoi progetti.
B2 - Livello Post-Intermedio
Comprende le idee principali di testi complessi su argomenti sia concreti che astratti, comprese le discussioni tecniche sul suo campo di specializzazione. È in grado di interagire con una certa scioltezza e spontaneità che rendono possibile una interazione naturale con i parlanti nativi senza sforzo per l'interlocutore. Sa produrre un testo chiaro e dettagliato su un'ampia gamma di argomenti e spiegare un punto di vista su un argomento fornendo i pro e i contro delle varie opzioni.
C – Livello Padronanza
C1 - Livello avanzato o "di efficienza autonoma"
Comprende un'ampia gamma di testi complessi e lunghi e ne sa riconoscere il significato implicito. Si esprime con scioltezza e naturalezza. Usa la lingua in modo flessibile ed efficace per scopi sociali, professionali ed accademici. Riesce a produrre testi chiari, ben costruiti, dettagliati su argomenti complessi, mostrando un sicuro controllo della struttura testuale, dei connettori e degli elementi di coesione.
C2 - Livello di padronanza della lingua in situazioni complesse
Comprende con facilità praticamente tutto ciò che sente e legge. Sa riassumere informazioni provenienti da diverse fonti sia parlate che scritte, ristrutturando gli argomenti in una presentazione coerente. Sa esprimersi spontaneamente, in modo molto scorrevole e preciso,

¹⁸ Common European Framework of Reference for Languages – Council of Europe, 2001

individuando le più sottili sfumature di significato in situazioni complesse.

I descrittori sopra illustrati possono essere impiegati e tradotti per ciascuna lingua.

Gli Enti Certificatori delle lingue europee hanno infatti approntato delle tabelle di equipollenza tra i propri titoli e livelli linguistici con quelli del Quadro Comune Europeo di Riferimento.

Nella seguente tabella, si riportano, a titolo esemplificativo le corrispondenze dei certificati linguistici di alcune lingue europee con i livelli QCER.

tab. 2- Tabella di equipollenza¹⁹

Livelli	Francese	Inglese	Italiano	Spagnolo	Tedesco
C2	DHEF, DALF C2	CPE, IELTS • 7,5	CELI 5, CILS 4	DELE superior	DSH 3
C1	DS, DALF C1	CAE, IELTS • 6,5, BEC Higher, ILEC	CELI 4, CILS 3	-	DSH 2
B2	DL, DELF B2	FCE, IELTS • 5,5, BEC Vantage, ILEC	CELI 3, CILS 2	DELE intermedio	DSH 1
B1	CEFP 2, DELF B1	PET, IELTS • 4, BEC Preliminary	CELI 2, CILS 1	DELE inicial	<u>ZD</u>
A2	CEFP 1, DELF A2	KET, IELTS • 3	CELI 1	-	SD 2
A1	DELF A1	-	CELI – Impatto	DELE A1	SD 1

Per quanto riguarda la lingua italiana, i certificati ufficialmente riconosciuti, previo superamento di esame, sono i seguenti (vedi tab. 3):

tab. 3 - I certificati di conoscenza della lingua italiana²⁰

Italiano						
Livelli	A1	A2	B1	B2	C1	C2
CILS	Pre-CILS A1	Pre-CILS A2	CILS 1	CILS 2	CILS 3	CILS 4
CELI	CELI - Impatto	CELI 1	CELI 2	CELI 3	CELI 4	CELI 5

¹⁹ Fonte: Università di Bologna – CLIRO Centro linguistico dei poli scientifico-didattici della Romagna

²⁰ Idem

Il CILS (certificato d'italiano come lingua straniera), è il titolo ufficiale che dichiara il grado di competenza comunicativa in italiano come lingua straniera. La Certificazione CILS è rilasciata dall'Università per Stranieri di Siena e riconosciuta dallo Stato italiano in base a una convenzione con il Ministero degli Affari Esteri.

Il CELI (Certificato di conoscenza della lingua italiana) valuta invece l'abilità dei candidati nell'italiano generale, ossia l'italiano in uso nell'interazione sociale anche in ambienti di studio e/o di lavoro. La certificazione è rilasciata dall'Università per Stranieri di Perugia. Gli esami possono essere sostenuti presso la stessa l'Università di Perugia o presso gli Istituti italiani di cultura all'estero da questa autorizzati e convenzionati.

Il CELI è un titolo rilasciato da un'università e come tale è un titolo dello Stato italiano.

Il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca Scientifica ha riconosciuto il CELI 3 come valido per attestare la conoscenza della lingua necessaria per iscriversi all'università in Italia. Il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca Scientifica ha riconosciuto il CELI 5 come titolo valido per attestare la conoscenza della lingua italiana necessaria per insegnare nelle scuole ed istituti statali e non (scuola dell'infanzia, scuola primaria, istituti di istruzione secondaria) con lingua di insegnamento italiana.

3.2. GLI APPRENDISTI STRANIERI IN ER E LA FORMAZIONE DELLA LINGUA ITALIANA NELL'ATTUALE SISTEMA APPRENDISTATO – ALCUNI DATI

Prima di entrare nel merito degli standard, si forniscono alcuni dati in merito all'universo degli apprendisti stranieri presenti sul territorio regionale e sulle caratteristiche della formazione alla lingua italiana finora realizzata nell'ambito del catalogo regionale.

Dalle informazioni ad oggi disponibili, si registra che, nel periodo 2004 – 2009, su 291.916 giovani assunti in Emilia Romagna con contratto di apprendistato, 49.020 sono stranieri; di questi 27.000 circa sono stati assunti negli ultimi tre anni (2007 – 2009).

L'universo degli apprendisti stranieri rappresenta complessivamente il 17% degli apprendisti presenti sul territorio regionale.

tab. 4 - Cittadinanza degli apprendisti assunti - periodo 2004 - 2009

CITTADINANZA	N. CONTRATTI DI APPRENDISTATO	%
EXTRA UE	36.149	12,38
UE	12.871	4,41
ITALIANA	242.896	83,21
TOT	291.916	100,00%

Dei circa 50.000 apprendisti stranieri assunti nel periodo considerato, il 19% sono maschi, il 14% sono femmine.

tab. 5 - Distribuzione degli apprendisti stranieri per genere - periodo 2004 - 2009

CITTADINANZA	M	%	F	%
EXTRA UE	24.430	14,76	11.719	9,27
UE	6.619	4,00	6.252	4,95
TOTALE	31.049	19%	17.971	14%

Complessivamente, gli apprendisti stranieri che hanno scelto la formazione regionale nel periodo 2004 – 2009 sono circa 9.000, di cui 4.795 negli ultimi tre anni (2007 – 2009).

Dei circa 9.000 apprendisti stranieri che hanno avuto accesso alla formazione regionale, 1.078 hanno partecipato agli interventi formativi dedicati alla lingua italiana. Di questi, 632 negli ultimi tre anni (2007 – 09)

tab. 6 - Gli apprendisti stranieri nella formazione regionale - periodo 2004 - 2009

CITTADINANZA	N. DI APPRENDISTI STRANIERI CHE HA SCELTO LA FORMAZIONE REGIONALE	N. DI APPRENDISTI CHE HA PARTECIPATO ALLA FORMAZIONE DELLA LINGUA ITALIANA
EX	6.771	924
UE	2.197	154
TOTALE	8.968	1.078

Dal punto di vista dell'offerta formativa, nell'attuale sistema apprendistato la formazione della lingua italiana si realizza nell'ambito dei percorsi presenti nel catalogo regionale, quale contenuto di carattere trasversale.

Da un'analisi delle proposte formative presenti a catalogo, si registra che:

- § gran parte degli enti di formazione propongono unità formative dedicate alla lingua italiana per stranieri,
- § le unità formative hanno una durata media compresa tra le 36 e le 40 ore,
- § i contenuti formativi sono diversamente articolati e prevedono livelli di complessità diversi.

3.3 STANDARD PER LA FORMAZIONE DELLA COMPETENZA LINGUISTICA DEGLI APPRENDISTI STRANIERI

Nell'ambito degli obiettivi che la Regione si è data e al fine di assicurare agli apprendisti stranieri un livello di conoscenza della lingua italiana che consenta loro lo sviluppo di competenze professionali, si delineano di seguito gli standard per la formazione della competenza linguistica.

Attraverso la definizione di standard formativi, la Regione fornisce agli enti di formazione che operano nell'apprendistato le indicazioni necessarie a progettare e attuare le azioni formative aventi ad oggetto la lingua italiana.

In questo modo si intende garantire a tutti gli apprendisti stranieri che accedono al catalogo regionale della formazione

- § una formazione alla lingua italiana contraddistinta da obiettivi di apprendimenti trasparenti e riconoscibili,
- § l'acquisizione di competenze linguistiche spendibili e certificabili.

Sulla base di questi presupposti, la Regione definisce gli standard per la formazione della competenza linguistica degli apprendisti stranieri.

3.3.1 GLI STANDARD FORMATIVI

La formazione delle competenze linguistiche avente ad oggetto la lingua italiana per apprendisti stranieri è realizzata dai soggetti che erogano le attività previste dal Catalogo regionale della formazione in apprendistato.

Gli interventi formativi sono tragguradati al raggiungimento delle competenze linguistiche indicate nell'ambito del Quadro Comune Europeo di Riferimento per la conoscenza delle Lingue.

Gli interventi esplicitano il livello di competenza linguistica che si sviluppa in termini di

- § comprensione scritta (comprensione di elaborati scritti),
- § comprensione orale (comprensione della lingua parlata),
- § produzione scritta e orale (abilità nella comunicazione scritta e orale).

Poiché le competenze linguistiche definite nel QCER rappresentano gli obiettivi formativi degli interventi, questi indicano a quale dei livelli QCER le competenze da sviluppare corrispondono.

La formazione avente ad oggetto la lingua italiana ha una durata massima di 40 ore e consente, come obiettivo di apprendimento minimo, l'acquisizione delle competenze linguistiche corrispondenti al livello base QCER - A2 (cui equivale per la lingua italiana il livello CELI 1), ossia:

- § Comprendere frasi ed espressioni usate frequentemente relative ad ambiti di immediata rilevanza (es. Informazioni personali e familiari di base, fare la spesa, la geografia locale, l'occupazione);
- § Comunicare in attività semplici e di routine che richiedono un semplice scambio di informazioni su argomenti familiari e comuni;
- § Descrivere in termini semplici aspetti del proprio background e dell'ambiente circostante;
- § Esprimere bisogni immediati.

I contenuti formativi sono definiti dai soggetti formativi in funzione del livello di conoscenza della lingua italiana dell'apprendista straniero e del suo bisogno formativo.

A questo scopo i soggetti attuatori adottano a riferimento la griglia di valutazione definita nell'ambito del Quadro Comune Europeo di Riferimento per le Lingue, i cui elementi sono indicati nella tabella seguente.

tab. 7, QCER - Griglia per la valutazione²¹

	Comprensione		Parlato		Scritto
	Ascolto	Lettura	Interpretazione Orale	Produzione Orale	Produzione Scritta
A1	Riesce a riconoscere parole che gli sono familiari ed espressioni molto semplici riferite a se stesso, alla sua famiglia e al suo ambiente, purché le persone parlino lentamente e chiaramente.	Riesce a capire i nomi delle parole che gli sono familiari e frasi molto semplici, per esempio quelle di annunci, cartelloni, cataloghi.	Riesce a interagire in modo semplice se l'interlocutore è disposto a ripetere o a riformulare più lentamente certe cose e lo aiuta a formulare ciò che cerca di dire. Riesce a porre e a rispondere a domande semplici su argomenti molto familiari o che riguardano bisogni immediati.	Riesce a usare espressioni e frasi semplici per descrivere il luogo dove abita e la gente che conosce.	Riesce a scrivere una breve e semplice cartolina, per esempio per mandare i saluti dalle vacanze. Riesce a compilare moduli con dati personali scrivendo per esempio il suo nome, la nazionalità e l'indirizzo sulla scheda di registrazione di un albergo.
A2	Riesce a capire espressioni e parole di uso molto frequente relative a ciò che lo riguarda direttamente (per esempio informazioni di base sulla sua persona e sulla sua famiglia, gli acquisti, l'ambiente circostante e il lavoro). Riesce ad afferrare l'essenziale di messaggi e annunci brevi, semplici e chiari.	Riesce a leggere testi molto brevi e semplici e a trovare informazioni specifiche e prevedibili in materiale di uso quotidiano, quali pubblicità, programmi, menù e orari. Riesce a capire lettere personali semplici e brevi.	Riesce a comunicare affrontando compiti semplici e di routine che richiedano solo uno scambio semplice e diretto di informazioni su argomenti e attività consuete. Riesce a partecipare a brevi conversazioni, anche se di solito non capisce abbastanza per riuscire a sostenere la conversazione.	Riesce ad usare una serie di espressioni e frasi per descrivere con parole semplici la sua famiglia ed altre persone, le sue condizioni di vita, la carriera scolastica e il suo lavoro attuale o il più recente.	Riesce a prendere semplici appunti e a scrivere brevi messaggi su argomenti riguardanti bisogni immediati. Riesce a scrivere una lettera personale molto semplice, per esempio per ringraziare qualcuno.

²¹ Common European Framework of Reference for Languages – Council of Europe, 2001

	Comprensione		Parlato		Scritto
	Ascolto	Lettura	Interpretazione Orale	Produzione Orale	Produzione Scritta
B1	Riesce a capire gli elementi principali in un discorso chiaro in lingua standard su argomenti familiari, che affronta frequentemente al lavoro, a scuola, nel tempo libero ecc.. Riesce a capire l'essenziale di molte trasmissioni radiofoniche e televisive su argomenti di attualità o temi di suo interesse personale o professionale, purché il discorso sia relativamente lento e chiaro.	Riesce a capire testi scritti di uso corrente legati alla sfera quotidiana o al lavoro. Riesce a capire la descrizione di avvenimenti, di sentimenti e di desideri contenuti in lettere personali.	Riesce ad affrontare molte delle situazioni che si possono presentare viaggiando in una zona dove si parla la lingua. Riesce a partecipare, senza essersi preparato, a conversazioni su argomenti familiari, di interesse personale o riguardanti la vita quotidiana (per esempio la famiglia, gli hobby, il lavoro, i viaggi e i fatti d'attualità).	Riesce a descrivere, collegando semplici espressioni, esperienze e avvenimenti, i suoi sogni, le sue speranze e le sue ambizioni. Riesce a motivare e spiegare brevemente opinioni e progetti. Riesce a narrare una storia e la trama di un libro o di un film e a descrivere le sue impressioni.	Riesce a scrivere testi semplici e coerenti su argomenti a lei noti o di suo interesse. Riesce a scrivere lettere personali esponendo esperienze e impressioni.
B2	Riesce a capire discorsi di una certa lunghezza e conferenze e a seguire argomentazioni anche complesse purché il tema gli sia relativamente familiare. Riesce a capire la maggior parte dei notiziari e delle trasmissioni TV che riguardano fatti d'attualità e la maggior parte dei film in lingua standard.	Riesce a leggere articoli e relazioni su questioni d'attualità in cui l'autore prende posizione ed esprime un punto di vista determinato. Riesce a comprendere un testo narrativo contemporaneo.	Riesce a comunicare con un grado di spontaneità e scioltezza sufficiente per interagire in modo normale con parlanti nativi. Riesce a partecipare attivamente a una discussione in contesti familiari, esponendo e sostenendo le sue opinioni.	Riesce a esprimersi in modo chiaro e articolato su una vasta gamma di argomenti che lo interessano. Riesce a esprimere un'opinione su un argomento d'attualità, indicando vantaggi e svantaggi delle diverse opzioni.	Riesce a scrivere testi chiari e articolati su un'ampia gamma di argomenti che lo interessano. Riesce a scrivere saggi e relazioni, fornendo informazioni e ragioni a favore o contro una determinata opinione. Riesce a scrivere lettere mettendo in evidenza il significato che attribuisce personalmente agli avvenimenti e alle esperienze.

	Comprensione		Parlato		Scritto
	Ascolto	Letture	Interpretazione Orale	Produzione Orale	Produzione Scritta
C1	Riesce a capire un discorso lungo anche se non è chiaramente strutturato e le relazioni non vengono segnalate, ma rimangono implicite. Riesce a capire senza troppo sforzo le trasmissioni televisive e i film.	Riesce a capire testi letterari e informativi lunghi e complessi e sa apprezzare le differenze di stile. Riesce a capire articoli specialistici e istruzioni tecniche piuttosto lunghe, anche quando non appartengono al suo settore.	Riesce ad esprimersi in modo sciolto e spontaneo senza dover cercare troppo le parole. Riesce ad usare la lingua in modo flessibile ed efficace nelle relazioni sociali e professionali. Riesce a formulare idee e opinioni in modo preciso e a collegare abilmente i suoi interventi con quelli di altri interlocutori.	Riesce a presentare descrizioni chiare e articolate su argomenti complessi, integrandovi temi secondari, sviluppando punti specifici e concludendo il tutto in modo appropriato.	Riesce a scrivere testi chiari e ben strutturati sviluppando analiticamente il suo punto di vista. Riesce a scrivere lettere, saggi e relazioni esponendo argomenti complessi, evidenziando i punti che ritiene salienti. Riesce a scegliere lo stile adatto ai lettori ai quali intende rivolgersi.
C2	Non ha alcuna difficoltà a capire qualsiasi tipo di lingua parlata, sia dal vivo sia trasmessa, anche se il discorso è tenuto in modo veloce da un madrelingua, purché abbia il tempo di abituarsi all'accento.	Riesce a capire con facilità praticamente tutte le forme di lingua scritta inclusi i testi teorici, strutturalmente o linguisticamente complessi, quali manuali, articoli specialistici e opere letterarie.	Riesce a partecipare senza sforzi a qualsiasi conversazione e discussione ed ha familiarità con le espressioni idiomatiche e colloquiali. Riesce ad esprimersi con scioltezza e a rendere con precisione sottili sfumature di significato. In caso di difficoltà, riesce a ritornare sul discorso e a riformularlo in modo così scorrevole che difficilmente qualcuno se ne accorge.	Riesce a presentare descrizioni o argomentazioni chiare e scorrevoli, in uno stile adeguato al contesto e con una struttura logica efficace, che possa aiutare il destinatario a identificare i punti salienti da rammentare.	Riesce a scrivere testi chiari, scorrevoli e stilisticamente appropriati. Riesce a scrivere lettere, relazioni e articoli complessi, supportando il contenuto con una struttura logica efficace che aiuti il destinatario a identificare i punti salienti da rammentare. Riesce a scrivere riassunti e recensioni di opere letterarie e di testi specialistici.

REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Atti amministrativi

GIUNTA REGIONALE

Cristina Balboni, Direttore generale della DIREZIONE GENERALE CULTURA, FORMAZIONE E LAVORO esprime, ai sensi dell'art. 37, quarto comma, della L.R. n. 43/2001 e della deliberazione della Giunta Regionale n. 2416/2008, parere di regolarità amministrativa in merito all'atto con numero di proposta GPG/2009/2411

data 09/12/2009

IN FEDE

Cristina Balboni

omissis

L'assessore Segretario: Zanichelli Lino

Il Responsabile del Servizio
Segreteria e AA.GG. della Giunta
Affari Generali della Presidenza
Pari Opportunita'