

**IL SISTEMA FORMEDIL:
BILANCIO DI ATTIVITÀ E PROSPETTIVE DI LAVORO**

*3.a Un modello nazionale per l'apprendistato
professionalizzante nell'edilizia*

MARIA GRAZIA ACCORSI





UN MODELLO NAZIONALE PER L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE NELL'EDILIZIA

Abstract

La proposta di 'Formazione per l'Apprendistato professionalizzante risponde al mandato contrattuale dei CCNL edili attualmente in vigore e intende definire in modo condiviso e promuovere un modello formativo per gli apprendisti, in grado di coinvolgere tutti i giovani che entrano nel settore con un contratto di apprendistato in un percorso formativo serio ed efficace omogeneo su tutto il territorio del Paese.

E' stata approvata dal Comitato di pilotaggio dei progetti strutturali Formedil (03/06/10), dal Consiglio di Amministrazione (16/06/2010) e presentata alle Parti Sociali (13/07/2010).

E' stata sviluppata tramite il lavoro del 'Gruppo tecnico Formedil' composto da Rappresentanti delle Scuole edili di Bari, Benevento, Bologna, Brescia, Cuneo, Perugia, Salerno, Treviso, Udine, Venezia, Verona attraverso una serie di incontri in presenza e lavoro a distanza e sostenuta da un'indagine a livello nazionale sullo stato dell'arte e le buone prassi nei percorsi di Apprendistato.

E' contenuta in tre documenti disponibili nel sito www.progettistrutturali-formedil.it/apprendistato alla sezione 'Documenti pubblici': 'Linee guida': rivolto principalmente ai Direttori delle Scuole contenenti i principi, la logica del modello e le implicazioni organizzative per la Scuola; 'Documento tecnico': guida 'operativa' di attuazione del modello proposto con indicazione di procedure e metodologie rivolto alle Scuole; il 'Kit operativo': strumenti utili alla gestione dell'intero percorso di apprendistato

Il **punto di vista strategico** tenuto in considerazione:

- garantire una tensione universalistica della formazione in apprendistato: ogni apprendista, nessuno escluso, deve poter usufruire di un percorso formativo serio;
- sostenere l'idea che l'esperienza formativa deve essere strettamente connessa allo sviluppo professionale: la formazione va intesa quale risorsa che deve dare senso all'esperienza di lavoro e concreto aiuto alla progressione professionale; deve essere percepita come utile dall'impresa e dal lavoratore;
- dare valore alla consapevolezza che un ottimale percorso formativo deve prevedere, in un unico progetto, sia la formazione esterna all'azienda (presso la scuola edile), sia la formazione interna (presso l'azienda) e conferire alla prima compiti di costruzione di quelle competenze strutturali utili a favorire (velocizzare, permettere di inquadrare correttamente e rendere affida-

bile) l'apprendimento dal lavoro, e alla seconda lo sviluppo delle competenze specifiche;

- prevedere l'affidamento ad una "cabina di regia" sostanzialmente in capo alla Scuola Edile (con la presenza dell'Assistente allo Sviluppo Professionale della Scuola Edile e del Tutor dell'azienda) della progettazione del PFI, della gestione del percorso, di necessità individualizzato, e della sua valutazione e certificazione.

Dando sostanza agli assunti strategici sopra richiamati, **la proposta elaborata delinea:**

- un *prototipo di profilo nazionale* come 'mappa di competenze' che prevede un 'core' (un insieme di competenze 'zoccolo' che rappresentano un livello minimo che consente di capitalizzare saperi che rendono disponibile l'innesto di apprendimenti di indirizzo; saperi propedeutici che sono alla base di una pluralità di ulteriori apprendimenti) e 'competenze di indirizzo';
- un *modello formativo misto*, parte presso le scuole edili (laboratori, aule) e parte in impresa, con regia unitaria esterna garantita dalle scuole edili; un modello flessibile, adattabile, con geometrie equivalenti, non scolastico;
- un modello a *valenza nazionale* che può superare la frammentazione attuale ed essere *tradotto e adeguato alle specifiche locali e alle norme regionali*, mantenendo tuttavia un comune denominatore che rende riconoscibile il modo di operare per l'apprendistato del settore al di là delle varianti locali;
- un *sistema di garanzie di qualità* offerto agli attori in gioco (apprendisti e imprese), ma anche alle istituzioni (alle Regioni innanzitutto) e alla bilateralità anche per sostenere la negoziazione territoriale a sostegno del modello unitario: un sistema di garanzie basato su un PFI personalizzato, sulla regia dell'intero percorso interno/esterno in capo alla scuola edili, su personale competente formato ad hoc (l'Assistente allo sviluppo professionale), sulla valutazione delle competenze acquisite, su una serie di servizi informativi e di consulenza offerti dalla scuola all'impresa.

L'attuale processo di presa in carico di questo modello da parte del sistema del comparto edilizia richiederà l'attivazione di azioni specifiche di promozione e di supporto alle sedi territoriali.



UN MODELLO NAZIONALE PER LA FORMAZIONE IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE NELL'EDILIZIA

L'apprendistato oggi

Con il progetto strutturale FORMEDIL APPRENDISTATO si è inteso mirare al superamento della condizione attuale nella quale un numero esiguo di apprendisti accedono al diritto alla formazione; i numeri e il modello di formazione in apprendistato sono fortemente differenziati nelle diverse regioni; la presa in carico è di durata limitata (per lo più non più di una annualità); la formazione all'esterno dei contesti aziendali spesso è di poche ore (mediamente 40 ore) e spesso lontana dalle esigenze dei lavoratori e delle imprese.

In ottemperanza al mandato contrattuale (i CCNL del 2008) nell'ambito del PROGETTO NAZIONALE FORMEDIL APPRENDISTATO è stato elaborato in modo condiviso un modello formativo per gli apprendisti, in grado di coinvolgere tutti i giovani che entrano nel settore con un contratto di apprendistato professionalizzante in un percorso formativo serio ed efficace omogeneo su tutto il territorio del Paese.

Il modello proposto intende garantire:

- *fruibilità tendenzialmente 'universale'*: la proposta deve essere 'sostenibile' perché la formazione in apprendistato deve essere fruibile e garantita a tutti gli apprendisti.
- *una formazione 'utile'* all'impresa e al lavoratore, adattata alle esigenze dell'impresa e del lavoratore
- *un accompagnamento triennale*: una lunga presa in carico da parte del sistema formativo
- *un modello formativo misto*, parte presso le scuole edili (laboratori, aule) e parte in impresa, con regia unitaria esterna garantita dalle scuole edili; un modello flessibile, adattabile, con geometrie equivalenti, non scolastico
- *risultati di apprendimento standard* correlati a profili formativi omogenei su tutto il territorio nazionale e a competenze standard del 'Repertorio di competenze' Formedil
- un inquadramento professionale supportato da *competenze effettivamente acquisite*, valutate, formalizzate e registrate sul "Libretto formativo del lavoratore edile" riconosciuto in tutto il Paese
- un *sistema di garanzie di qualità* offerto agli attori in gioco (apprendisti e imprese), ma anche alle istituzioni (alle Regioni innanzitutto) e alla bilateralità, basato su un PFI personalizzato, sulla regia dell'intero percorso interno/esterno in capo alla scuola edili, su personale competente formato ad hoc (l'Assistente allo sviluppo professionale), sulla valutazione delle competenze acquisite, su una serie di servizi informativi e di consulenza offerti dalla scuola all'impresa.

IL PERCORSO FORMATIVO

I principi di fondo del modello di formazione per l'apprendistato professionalizzante sono:

- **Un percorso misto, unitario e integrato** che, superando la speciosa separazione fra formazione interna ed esterna all'azienda, la differenziazione fra tipologie diverse di obiettivi in capo ai due setting formativi (parte esterna mirata a saperi di base/generali) e la distinzione fra situazioni formali e informali di apprendimento, ne fa componenti sinergiche di un'unica esperienza.
- **Un percorso basato sulla piena valorizzazione delle risorse formative dei contesti di lavoro, sulla valorizzazione e responsabilizzazione dell'apprendista e sul ruolo competente delle scuole edili**
- **Un percorso formativo utile alle imprese e ai lavoratori.** PER L'IMPRESA: la progettazione del PFI a partire dalle lavorazioni effettivamente esperite in azienda e dalla previsione di eventuali fabbisogni di competenze dell'apprendista in prospettive future di impiego; l'apporto della formazione in ambiente formale (presso la scuola) ad integrazione degli apprendimenti nei contesti di lavoro e in coerenza con i fabbisogni dell'impresa, a supporto di un modo di operare in sicurezza e secondo norme di buona pratica; la presenza del tutor didattico al servizio sia dell'impresa che del lavoratore. L'impresa non può che apprezzare che un apprendistato così configurato promuova la qualificazione della forza lavoro; incrementi la garanzia di sicurezza nei cantieri; velocizzi i tempi di inserimento e massimizzi le opportunità di apprendimento in impresa; risalti le potenzialità formative dell'azienda anche grazie alla presenza di un tutor formativo e al supporto delle scuole edili; incontri il bisogno di fidelizzare i lavoratori, di costruire una nuova leva di manodopera di qualità, di far emergere capi delle maestranze e capocantiere. Per gli APPRENDISTI: viene assicurato il loro diritto di apprendere, di incrementare l'occupabilità e di fruire di un'occasione concreta di crescita professionale attraverso la personalizza-



zione dei percorsi formativi. La formazione aumenta la motivazione ed ottimizza i risultati di un percorso di apprendimento "creato ad hoc" sulle necessità e le occasioni formative dell'impresa e sulle caratteristiche personali dell'apprendista; è coinvolto nel Piano Formativo Individuale, sottoscrive un patto chiaro; riceve un supporto interno (*Tutor*) e esterno (*Assistente allo sviluppo professionale* della scuola edili); viene dotato di strumenti che responsabilizzano e ne fanno un protagonista del processo (esercitazioni, approfondimenti, quaderno della formazione, strumenti di autovalutazione..); riceve una attestazione sul '*Libretto formativo del lavoratore edili*' riconosciuto in tutte le realtà del Paese

- **Un percorso flessibile, a geometrie variabili.** Il modello contiene i fattori per la necessaria flessibilità per adattarsi alle esigenze 'locali' e, in particolare, alle *specificità dell'impresa* (caratteristiche delle lavorazioni e mansioni, supporto fornito all'apprendista, ambiente favorevole all'apprendimento, ...), nonché alle *caratteristiche dell'apprendista* (capacità di autoapprendimento, motivazione, ecc.), mantenendo la garanzia e la trasparenza dei 'risultati di apprendimento'.

Nel modello proposto, le 120 ore sono il riferimento standard da assolvere in modalità miste (cantiere/impresa, setting formali, supporto individualizzato o di gruppo, ecc.), in un percorso unitario e integrato che fa delle differenti situazioni di apprendimento componenti sinergiche, individuando 'geometrie variabili'. Nell'ambito della gamma di configurazioni diverse, le 24 ore del CCNL sono da ritenersi come il tempo minimo fuori dall'impresa, ma può essere utilizzabile anche l'intera disponibilità della formazione formale (120 ore) per tre anni fuori dai contesti aziendali.

Vengono proposti i criteri operativi per comporre percorsi che, pur nella variabilità della composizione e del mix (variabilità che dipende da una pluralità di fattori eterogenei), garantiscano il più possibile un'equivalenza, utilizzando 'dispositivi di flessibilità' posti soprattutto in capo alla scuola edili (massima valorizzazione delle 'capacità formative' effettive delle imprese, uso di attrezzature laboratoriali, maggiore o minore intensità del supporto tutoriale, utilizzo di diverse risorse di sostegno all'autoapprendimento, ..)

Per il 'formato' corrispondente al minimo utilizzo della formazione esterna (24 ore) vengono fornite indicazioni delle priorità (gli elementi del disegno, la struttura del cantiere, i rischi, saperi minimi delle lavorazioni, ..), per acquisire i saperi essenziali che facilitano gli apprendimenti attraverso il lavoro. Tali priorità sono da seguire comunque, anche in previsione dell'eventualità di esodo e di mobilità dall'impresa e dal settore.

UN PARADIGMA NAZIONALE

Il modello razionalizza e qualifica il presente, a partire dalle esperienze attuali delle scuole e dai differenti impianti regionali, promuovendo nel contempo un importante salto di qualità nel servizio formativo.

Si tratta di una proposta di valenza nazionale che può superare la frammentazione attuale, che penalizza in modo particolare il settore edile caratterizzato da mobilità territoriale (cantieri), e che può favorire - anche dopo l'attivazione delle '*16 ore prima*' a cui l'apprendistato si ancora - l'emersione del lavoro e l'avvio di una stagione di professionalizzazione delle maestranze e di qualificazione del personale.

- **Un modello formativo unitario nazionale del settore delle costruzioni**, grazie alla presenza di profili condivisi, una formazione utile all'impresa e al lavoratore, un modello formativo omogeneo, un sistema di standard Formedil nazionali, una regia competente delle Scuole, la valorizzazione di una capillare presenza del sistema bilaterale. Pur potendo dialogare con le differenze locali, supera la grossissima frammentarietà e diversità dei modelli previsti ai livelli regionali, mantenendo tuttavia un comune denominatore che rende riconoscibile il modo di operare per l'apprendistato del settore al di là delle varianti locali.
- **Profili omogenei** per il territorio nazionale, profili di 'moderna fattura', correlati alle qualifiche contrattuali, alla classificazione ATECO e al sistema professionale ISTAT, riconducibili ai congrui livelli europei EQF, articolati in U.C. del 'Repertorio delle competenze' Formedil, confrontabili con gli standard nazionali di figure (laddove esistenti), in modo da favorire l'accesso con crediti a titoli formali.

...TRADUCIBILE E ADATTABILE ALLE REALTÀ REGIONALI E NEGOZIABILE LOCALMENTE

- **Un meta-modello interoperabile**, adattabile alle *normative regionali*. La disparità tra i territori è molto rilevante: non tutte le Regioni hanno completato l'impianto normativo in merito all'apprendistato professionalizzante; alcune Regioni hanno definito profili formativi 'propri', altre adottano il profilo USFOL; alcune indicano le parti di formazione da erogarsi all'esterno dell'azienda, le specifiche sulla qualità formativa delle imprese per la formazione da erogarsi all'interno, importi finanziari e condizioni di erogazione, ... La proposta Formedil offre una proposta unitaria in grado di 'riconoscere' e di 'adattarsi' ai requisiti eventualmente posti dalle Regioni,



mantenendo tuttavia un comune denominatore che rende riconoscibile il modo di operare per l'apprendistato del settore al di là delle varianti locali. Ha inoltre le caratteristiche per sostenere la bilateralità nella negoziazione con le Istituzioni pubbliche territoriali.

- **Fornisce un insieme di garanzie che assicurano le Pubbliche amministrazioni (Stato, Regioni e Province innanzitutto) e la bilateralità.**

La proposta offre un sistema di assicurazioni di qualità che 'garantisce' le Regioni, titolari di prerogative non rinunciabili in materia di apprendistato (cfr. anche la Sentenza della Corte costituzionale 10 maggio 2010 n. 176), favorendone l'adozione e/o le integrazioni/declinazioni locali e sostenendo negoziazioni territoriali del modello nazionale.

Le condizioni di qualità principali sono: la *regia della scuola edili di tutto il processo, una funzione di supporto alla formazione interna* grazie alla figura competente dell'ASP (Assistente allo sviluppo professionale); la responsabilizzazione di tutti gli attori tramite l'individuazione di una specifica *strumentazione in capo all'apprendista* (diario delle lavorazioni, schede di autovalutazione, ecc.) e in capo al *tutor aziendale* (schede di valutazione, ..) e alla *Scuola* (Dossier delle evidenze, ecc.); la *valutazione delle competenze effettivamente acquisite* nell'insieme dell'esperienza secondo il protocollo standard Formedil e la *registrazione sul Libretto del lavoratore*; la *guida* fornita per la loro valorizzazione per lo sviluppo professionale e per l'inserimento con crediti in percorsi formali di istruzione e formazione; una serie di *servizi informativi e di consulenza* offerti dalla scuola all'impresa e al lavoratore

PROFILI FORMATIVI FLESSIBILI: MAPPE DI COMPETENZE

Nel progetto viene analizzata in maniera dettagliata la figura professionale dell'operatore edile (indirizzi muratura, carpenteria, finitura e posa, infrastrutture e strade)*. Il criteri utilizzati per la definizione del 'prototipo' e la metodologia seguita possono costituire un paradigma per la definizione degli ulteriori profili: altre figure operaie (es. area restauro beni architettonici), figure relative ad impiegati amministrativi e tecnici di cantiere, ..

In specifico, i principi metodologici e le caratteristiche trasferibili per la definizione di profili che tengano conto delle elevate specificità del contesto dell'apprendistato e che li rendano fruibili a livello nazionale e declinabili localmente sono:

- il profilo viene definito non come una struttura rigida ed olistica ma come 'mappa di competenze' che individua come equipollenti profili 'indirizzati' anche a specifiche aree di lavoro, tenendo conto sia della variabilità delle esperienze nei contesti di lavoro e degli apprendimenti effettivamente acquisibili (che sono variabili a seconda delle attività dell'azienda/cantiere, delle attività che l'apprendista svolge, del tipo di supporto che riceve, ecc.) sia delle esigenze di occupabilità della persona oltre il periodo di apprendistato (soprattutto in contesti di 'mobilità' e di frammentazione delle esperienze professionali), in modo che l'apprendista possa capitalizzare il massimo valore ai fini della spendibilità e della crescita professionale
- la struttura del profilo distingue 'competenze core' (irrinunciabili, zoccolo base, livello minimo) e 'competenze di indirizzo' che rispecchiano più da vicino le effettive esperienze e contengono la necessaria flessibilità (in forma di varianti equipollenti) per essere validi su scala nazionale di settore e declinabili localmente (interfaccia con profili regionali, con tradizioni costruttive, modelli di organizzazioni del lavoro, ...)
- le competenze del profilo corrispondono ad Unità di Competenze (UC) incluse nel 'Repertorio delle competenze' del sistema Formedil. Ciò consente -oltre che di disporre di referenziali nazionali per il settore- di avvalersi dell'insieme di dispositivi ad esso correlati: descrizione dettagliata dei contenuti della competenza e degli indicatori di padronanza, tracciabilità nella banca dati formazione, registrazione sul libretto del lavoratore edile, ..
- il profilo e le singole competenze vengono riferite in modo coerente ad uno specifico livello EQF e descritte con l'utilizzo del linguaggio comune europeo per tutte le forme di learning (competenze e declinazione in abilità e conoscenze)
- le competenze del profilo proposto tengono conto degli standard nazionali della figura di "operatore edile" (Accordo Stato Regioni del 29 aprile 2010) per favorire il riconoscimento di crediti maturati in apprendistato professionalizzante verso l'acquisizione di qualifiche professionali (triennali) o 'diplomi professionali' (quadriennali). NB. Ad ora per il settore edile sono definiti gli standard delle figure di 'operatore edile' (qualifica) e di 'tecnico edile' (diploma quadriennale)

UNA PROPOSTA ECONOMICAMENTE SOSTENIBILE PER UNA PRESA IN CARICO PIU' PROLUNGATA

Oggi la presa in carico triennale per 120 ore annue, pur in presenza delle declaratorie formali, è molto raramente praticata anche a causa dell'insufficienza delle risorse finanziarie (per lo più pochi apprendisti, poche ore, solo un anno). Il contenimento dei costi a parità di qualità diventa un requisito cruciale.

* Cfr. Appendice per la presentazione della figura.



Secondo il modello proposto il contenimento dei costi è possibile

- grazie alla *valorizzazione degli apprendimenti in impresa* (comunque sostenuta dal sistema di garanzie sopra richiamato) che riduce significativamente l'impatto costistico dell'apprendistato (traducendo in apprendimenti formali le esperienze di lavoro, riduce i tempi fuori dal lavoro, riduce i costi verso soggetti formativi esterni);
- *grazie alla capacità di utilizzare nuove modalità per la formazione formale*: comporre aule non necessariamente omogenee ma 'squadre' che simulano le attività in cantiere; inserire apprendisti in gruppi in formazione continua, pratica oggi già utilizzata in alcune realtà provinciali anche in forza di accordi con l'istituzione territoriale che eroga il finanziamento;
- *grazie ad eventuali cofinanziamenti*: quanto più la formazione in apprendistato viene riconosciuta dall'impresa come utile, potrà essere proposto un cofinanziamento (eventualmente crescente nelle successive annualità) a carico della bilateralità o in capo all'impresa stessa come già accade in alcune realtà.

UN IMPIANTO CHE VALORIZZA LE 'INFRASTRUTTURE' FORMEDIL

L'impianto dell'Apprendistato professionalizzante si incardina nel sistema Formedil valorizzandone le risorse.

- **Ne valorizza i 'tools di sistema'**: il '*Repertorio delle competenze*', la '*Banca dati formazione*', il '*Libretto del lavoratore edile*', il '*Sistema di valutazione competenze formali, informali e non formali*'
- Si **integra con tutti i progetti di riconversione strutturale Formedil**: si lega con le '*16 ore prima*', che, oltre a favorire l'emersione, rappresenta un primo segmento di formazione specifica di settore per gli apprendisti; ha in comune con il **PSP** il modello formativo e l'impianto del percorso, e soprattutto la figura centrale del tutor /ASP. L'apprendistato così concepito è da un lato infatti un'applicazione del PSP contestualizzata ai vincoli dell'apprendistato ma è nello stesso tempo esso stesso -reciprocamente- un'occasione e uno strumento di lancio di 'piani di sviluppo professionale' a più lungo termine e di maggiore respiro e di fidelizzazione del giovane lavoratore al sistema dell'edilizia; si lega alle 'nuove' figure, quali il '*preposto*', che può essere il referente aziendale dell'apprendistato.

UN MODELLO CHE PROMUOVE LO SVILUPPO DEL SISTEMA DELLE SCUOLE

Il modello di apprendistato proposto ha alcuni principali impatti sull'organizzazione delle scuole.

Riconoscimento e formazione dell'ASP

La figura di supporto/accompagnamento, che abbiamo denominato ASP, viene introdotta nel sistema formativo dell'edilizia per gestire la nuova offerta da parte delle Scuole di un servizio di 'Programmi di sviluppo professionale' (PSP) previsto nei CCNL e oggetto di uno specifico 'progetto strutturale' Formedil.

Seppure legata ad uno specifico servizio, la figura dell'ASP rappresenta l'evoluzione stessa del modo di lavorare delle scuole che lasciano il modello corsuale di impronta scolastica e si attrezzano a erogare formazione continua, a personalizzare i percorsi, a rispondere alle esigenze dei clienti, a fronteggiare nuove esigenze (es. servizi per il lavoro), a riconoscere e valorizzare competenze pregresse e riconoscere crediti, ad operare in integrazione con altri soggetti formativi, ... E' inoltre una figura che incontra tutte le principali innovazioni recenti che impattano sull'operatività delle scuole: le 16 ore, la formazione di figure normate (patentini), l'offerta ai lavoratori disoccupati; .. Sono le stesse innovazioni più recenti che offrono all'ASP dell'apprendistato partner aziendali ideali: il moltiplicarsi di figure in azienda che 'conoscono' la formazione e possono all'occorrenza svolgere meglio funzioni di affiancamento, e, soprattutto, la figura del '*preposto*' che può svolgere la funzione di referente / tutor aziendale dell'apprendistato.

Le attività e il profilo dell'ASP sono stati definiti/formalizzati nell'ambito dei lavori per la messa in cantiere del Progetto PSP e condivise in seduta congiunta dai due 'Gruppi tecnici' Formedil ('Gruppo PSP' e 'Gruppo Apprendistato'). Per la descrizione dettagliata del profilo e le indicazioni come formarlo, cfr. 'Documento tecnico PSP' disponibile nel sito Formedil.

Si tratta di attivare una campagna di sensibilizzazione e di formazione capillare di ASP di modo che tendenzialmente tutte le scuole edili ne possano essere dotate.

Si tratta di riconoscere questa figura e le funzioni che essa svolge come parte non occasionale o marginale delle competenze professionali delle scuole ma condizione stessa della possibilità di offrire servizi adatti ai tempi.

Prassi didattiche delle scuole edili

Oltre la tradizione scolacentrica. Le modalità didattiche della formazione esterna dell'apprendista (presso la scuola edili) debbono lasciarsi decisamente alle spalle i modelli scolastici, per adottare modalità laboratoriali, nel senso sia di modalità 'erogate in strutture di laboratorio' sia di modalità 'attive e partecipate'. Questo per-



ché garantiscono apprendimenti efficaci (si tratta di apprendere 'competenze' e non 'conoscenze') e sono più consone alle disposizioni di apprendimento degli apprendisti (che avendo scelto il lavoro non si aspettano di dovere tornare sui banchi di scuola).

Apprendimenti integrati e unitari. Una seconda sostanziale caratteristica della didattica dell'apprendistato deve garantire l'integrazione e la continuità riconoscibile degli apprendimenti a scuola con le esperienze lavorative/apprendimenti in impresa: sia che si tratti di apprendimenti di base o tecnico professionali propedeutici (disegno, ...), sia a completamento/formalizzazione degli apprendimenti in cantiere, sia 'originali' (riferiti a lavorazioni non esperite/non esperibili in cantiere).

C'è da fare. Non solo le scuole edili, ma in genere l'istruzione e la formazione, debbono davvero 'decentrarsi' dal training al learning, dall'attenzione alla predisposizione dell'offerta (per quanto farcita di metodologie didattiche attive, project work, action learning, ecc.), all'attenzione alla domanda e alle esigenze, disposizioni, stili individuali; essere flessibili in modo da trasformare in apprendimenti le esperienze, scoprendo che l'impresa offre occasioni di apprendimento non sostituibili, che il percorso non è un 'tracciato' ma si costruisce anche facendosi, che serve competenza, informazione, capacità di ritrarre il percorso, di fronteggiare le tante variabili che possono frapporsi all'obiettivo, di sostenere la motivazione e l'autostima dell'apprendista/allievo.

Strutture e modello organizzativo e gestionale

Requisiti delle scuole. Per 'accreditarsi' alla formazione in apprendistato secondo il modello proposto serve non solo la formazione degli ASP e un rivolgimento nelle prassi didattiche (che, come abbiamo prospettato sopra, evoca un cambiamento culturale e valoriale in quelle realtà che ancora non abbiano fatto la scelta di passare dalla centralità dell'offerta alla domanda), ma anche adeguare le strutture fisiche delle scuole e il modello organizzativo.

Diverse scuole stanno attrezzandosi anche *strutturalmente* per assicurare un'offerta formativa basata sulle esperienze (laboratori, macchine). I laboratori pratici sono indispensabili per la simulazione sia delle attività manuali sia del lavoro di squadra, per il perseguimento di competenze tecniche ("le regole di buona tecnica") ma anche di competenze relazionali e organizzative (simulazioni con docente in funzione di capo cantiere caposquadra e 'peer tutoring'). Il laboratorio è anche la base per ancorare alle esperienze saperi tecnico scientifici e normativi (proprietà dei materiali, fondamenti di fisica tecnica, ecc.)

In conformità con prassi flessibili e personalizzate, è privilegiato un modello organizzativo che prevede lavoro in équipe, forte integrazione dei ruoli, comunicazione interna costante, responsabilizzazione delle persone e dei gruppi di lavoro.

UN METODO PARTECIPATO E CONDIVISO DI ELABORAZIONE

La proposta nasce da un'indagine nazionale sulle esperienze di apprendistato professionalizzante.

E' stata elaborata grazie al lavoro di un 'Gruppo tecnico Formedil' composto da Rappresentanti delle Scuole edili di Bari, Benevento, Bologna, Brescia, Cuneo, Perugia, Salerno, Treviso, Udine, Venezia, Verona attraverso una serie di incontri in presenza e lavoro a distanza. Si è venuta così a creare una 'comunità' di pratica e di apprendimento capace di dialogare anche oltre il termine del progetto per favorire un apprendimento continuo e generare conoscenza organizzata e di qualità utile per il miglioramento del sistema Formedil nel suo complesso.

La proposta è contenuta in 3 Documenti di supporto disponibili nel sito Formedil: le 'Linee guida': rivolte principalmente ai Direttori delle Scuole, contenenti i principi, la logica del modello e le implicazioni organizzative per la Scuola; il 'Documento tecnico': guida 'operativa' di attuazione del modello proposto con indicazione di procedure e metodologie rivolto alle Scuole; il 'Kit operativo': strumenti utili alla gestione dell'intero percorso di apprendistato basato sugli strumenti proposti dalle Scuole del Gruppo tecnico che saranno validati e integrati nel percorso di formazione previsto per l'ASP (cfr. il programma, le metodologie e i contenuti in 'Documento tecnico' del Progetto PSP).

La proposta è stata approvata dal Comitato di Pilotaggio dei Progetti strutturali (03 Giugno 2010) e dal Consiglio di amministrazione Formedil (16/06/2010) e presentata alle Parti sociali (13/07/2010).

I PRODOTTI A DISPOSIZIONE DELLE SCUOLE

Il 'Kit operativo' dovrà contenere una serie di strumenti a disposizione dell'ASP e delle scuole. Oggi sono disponibili esemplari proposti dalle scuole che hanno partecipato al Progetto. Il Kit potrà essere completato e validato nell'ambito del percorso di formazione degli ASP.



FASE	STRUMENTI
<p>Definizione del PFI L'accordo che chiude la definizione del PFI comprende:</p> <ul style="list-style-type: none">• un'architettura di massima, che serve per ripartire le responsabilità formative e definire il patto sostanziale fra le parti• la struttura del calendario (es. cadenza delle uscite presso la scuola; delle visite dell'ASP in azienda; ..)• gli strumenti in capo al tutor e in capo all'apprendista, il ruolo del tutor• le modalità per assicurare la tracciabilità delle attività formative in impresa <p>Si tratta di un accordo stipulato non una volta per tutte ma necessariamente flessibile, passibile di recepire specifiche diverse e più dettagliate e di subire modifiche che possono anche essere significative (gli aspetti non prevedibili sono numerosi).</p>	<ul style="list-style-type: none">• MATERIALE INFORMATIVO (schede informative per le aziende; documenti per campagne di informazione; materiali informativi per i candidati apprendisti; ecc.)• SCHEDE PER RACCOGLIERE INFORMAZIONI SULLE IMPRESE (fascicolo informativo sull'impresa; scheda di profilo impresa/azienda; ecc.)• STRUMENTI PER LA GESTIONE DEL COLLOQUIO (traccia per il colloquio di definizione del PFI; scheda strutturata per la progettazione del piano formativo individuale; scheda analisi delle competenze possedute; questionario di autovalutazione delle competenze in ingresso dell'apprendista; ecc.)• IDENTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE IN ESITO E DEGLI APPRENDIMENTI (format 'Piano formativo individuale di dettaglio'; ecc.)
<p>Gestione degli apprendimenti nei diversi contesti</p> <p>I percorsi di apprendimento degli apprendisti sono costruiti tramite un mix di situazioni / occasioni di apprendimento. I 'risultati di apprendimento' in esito vengono appresi in percorsi fortemente personalizzati alle concrete occasioni offerte dai diversi setting (aziendale e della scuola, soprattutto) e che tuttavia garantiscono l'unitarietà del percorso e l'integrazione (soprattutto percepita) delle componenti. In specifico, si tratta di:</p> <ul style="list-style-type: none">• Individuare i setting e le situazioni di apprendimento;• Scegliere le metodologie didattiche migliori;• Pianificare il percorso;• Sezionare l'articolazione annuale del percorso triennale. <p>La gestione degli apprendimenti è in capo a tutti i soggetti coinvolti nel rapporto di apprendistato: scuola edile, impresa e apprendista. La corresponsabilità e l'integrazione del partenariato viene perseguita attraverso la distribuzione di compiti e di strumenti su ciascun soggetto, e la convergenza dei tre attori principali sugli output da perseguire solidalmente.</p>	<ul style="list-style-type: none">• STRUMENTI IN CAPO AL TUTOR AZIENDALE (format Report periodico; scheda di valutazione degli apprendimenti; format report visite periodiche in impresa; dossier delle evidenze; format per la valutazione di ogni unità di competenze in apprendimento in azienda; ecc.)• STRUMENTI IN CAPO AL TUTOR DELLA SCUOLA/ASP (scheda di controllo periodico in impresa; scheda di valutazione degli apprendimenti; ecc.)• STRUMENTI IN CAPO ALL'APPRENDISTA (diario delle lavorazioni; questionario di autovalutazione; portfolio prodotti; ecc.)
<p>Valutazione finale e Attestazione delle competenze acquisite</p> <p>La valutazione delle competenze in esito dal percorso di apprendistato ricade nel modello di valutazione e attestazione previsto da Formedil che prevede la valutazione del conseguimento dei risultati di apprendimento previsti nel Repertorio, tramite 'evidenze' raccolte lungo il percorso e, solo se necessario ai fini dell'attendibilità della valutazione, tramite assessment.</p> <p>I CCNL edili affidano alle Scuole edili l'attestazione dell'effettuazione della fase formativa e la registrazione della stessa nel libretto individuale di formazione valevole ai fini della formazione continua.</p> <p>In virtù dell'opzione adottata per la compilazione del Libretto del lavoratore edile, è possibile non solo registrare la formazione effettuata (dato di natura 'amministrativa') ma anche le UC acquisite nel percorso, valutate da persona competente secondo le modalità indicate e secondo procedimento validato dal Direttore della Scuola (l'opzione della 'convalida' posta in capo al Direttore è attualmente prevista nel Modello Formedil di valutazione e registrazione).</p>	<ul style="list-style-type: none">• STRUMENTI UTILI PER LA VALUTAZIONE FINALE (contenuti del Dossier delle evidenze (raccolti nella fase di gestione del percorso); scheda di valutazione degli apprendimenti; guida alla progettazione della prova di verifica finale; standard per simulazioni; standard per colloquio orale; ecc.)• STRUMENTI UTILI PER L'ATTESTAZIONE DELLE COMPETENZE (libretto del lavoratore edile; modello di attestazione delle competenze; ecc.)



LA PROPOSTA È APERTA:

- potranno essere descritti nuovi profili;
- potrà essere sostenuto l'accompagnamento alle scuole;
- potrà essere attivato un programma di formazione degli ASP;
- potranno essere affrontate le altre tipologie di Apprendistato (in particolare per il Diritto dovere quando saranno state conseguite le necessarie intese fra Stato e Regioni.)

APPENDICE: IL PROFILO DELL'OPERATORE EDILE

I CCNL "demandano a Formedil nazionale l'elaborazione dei profili per l'apprendistato professionalizzante". Presentiamo di seguito un 'prototipo' elaborato all'interno delle attività del progetto di riconversione Formedil 'Apprendistato':

DENOMINAZIONE DELLA FIGURA	OPERATORE EDILE (1)	
INDIRIZZI DELLA FIGURA	<ul style="list-style-type: none"> • Indirizzo muratura • Indirizzo carpenteria • Indirizzo finiture e posa • Indirizzo infrastrutture e strade 	
PROFILI COLLEGATI – COLLEGABILI ALLA FIGURA	Livello EQF	3° Livello dell'European qualification framework (2)
	Sistema classificatorio ATECO 2007/ISTAT	6.1.2.1 Muratori in pietra, mattoni e refrattari 6.1.3.2 Pavimentatori e posatori di rivestimento 6.1.3.3 Intonacatori 6.1.2.6 Pavimentatori stradali e assimilati 6.1.2.2 Muratori in cemento armato 6.1.2.3 Carpenterieri e falegnami nell'edilizia (esclusi i palchettisti) 6.1.2.4 Pontatori e ponteggiatori
	Sistema Professioni NUP/ISTAT correlate	6 Artigiani, operai specializzati e agricoltori 6121 Muratori in pietra, mattoni, refrattari 6122 Muratori in cemento armato 6123 Carpenterieri e falegnami nell'edilizia 6132 Pavimentatori e posatori di rivestimenti 6133 Intonacatori 6134 Installatori di impianti di isolamento e insonorizzazione
	Figure professionali ISFOL	Muratore, Carpenteriere per casseforme, Ferraiolo, Pontatore, Addetto alle preparazione di malte, cemento e calcestruzzo, Addetto alla produzione di prefabbricati, Gessista, Decoratore, Stuccatore, Pittore/Imbianchino, Posatore (Piastrellista, Mosaicista, Parquetista), Intonacatore, Addetto agli isolamenti termici e acustici e impermeabilizzazioni
DESCRIZIONE SINTETICA	<p><i>La figura opera nell'ambito delle lavorazioni edili realizzando, sotto indicazione e/o con autonomia e responsabilità limitate a ciò che prevedono le prescrizioni in termini di procedure e metodiche riguardo alla sua operatività, compiti semplici rispettando le norme di sicurezza e le norme di buona tecnica e coordinandosi nell'ambito della squadra/gruppo di lavoro. Può operare in 4 ambiti principali:</i></p> <p><i>Muratura, carpenteria, finiture e posa, infrastrutture e strade.</i></p>	

Note.

(1) La denominazione del profilo

La scelta del termine 'operatore' rispecchia una convenzione che indica di correlare il titolo al livello di attestazione conseguibile. Le figure che hanno accesso alla qualifica professionale hanno il titolo di 'Operatore'; il titolo di 'Tecnico' al livello di Diploma professionale (i quarti anni dell'istruzione e formazione professionale); 'Tecnico superiore' per il Certificato IFTS o equiparabili.

'Operatore edile' indica una figura con ampio grado di polivalenza (in alternativa, potrebbe essere denominata 'operatore edile polivalente'). 'Operatore edile' è anche il titolo della qualifica professionale che viene rilasciata al termine del 3° anno dell'istruzione e forma-



zione professionale (Accordo Stato Regioni 5 febbraio 2009*). A favore dell'opzione dell'omonimia c'è la sostanziale equivalenza dei due profili e la possibilità di traghettare il lavoratore apprendista verso l'acquisizione di un titolo istituzionale tramite crediti non difficilmente identificabili grazie alla comparabilità delle competenze dei due profili e al sistema di valutazione trasparente e attendibile delle competenze del sistema Formedil che documenta le competenze (abilità e conoscenze) dell'apprendista. Nell'ipotesi di avvio di un sistema formativo 'duale', al titolo che potrebbe essere rilasciato all'apprendista che abbia conseguito in apprendistato le competenze che caratterizzano il profilo potrebbe essere aggiunto 'attestato professionale di ...', dando evidenza alla equivalenza rispetto all'omologo conseguito nei sistemi formali e nello stesso tempo fornendo una specifica che dà conto di metodologie di apprendimento e di una forte caratterizzazione pratica dei saperi conseguiti.

(2) 3° Livello dell'European qualification framework

L'European qualification framework (EQF) è un dispositivo di traduzione – una griglia di conversione e lettura – che consente di mettere in relazione e posizionare, in una struttura a otto livelli, i diversi titoli (qualifiche, diplomi, certificati ecc.) rilasciati nei Paesi membri; il confronto si basa sugli esiti dell'apprendimento. Si tratta di una meta-struttura rispetto alla quale, su base volontaria, gli Stati membri sono chiamati a rileggere i propri sistemi di istruzione e formazione, in modo tale che ci sia un collegamento tra i singoli sistemi nazionali di riferimento per i titoli e le qualifiche e il Quadro europeo EQF.

L'EQF non è quindi né una duplicazione a livello europeo dei sistemi nazionali, né tanto meno un tentativo di imporre un'omogeneizzazione dei titoli e delle qualifiche a livello europeo.

La Raccomandazione, entrata formalmente in vigore nell'aprile 2008, stabilisce due date limite per i Paesi partner: il 2010 per rapportare i propri sistemi nazionali di qualificazione all'EQF e il 2012 per introdurre nei singoli certificati di qualifica un riferimento al livello corrispondente dell'EQF.

I livelli sono distinti in base al grado di complessità dei saperi e di autonomia e responsabilità nella gestione delle attività di lavoro.

Il 3° livello EQF (di pertinenza del profilo di operatore) viene così identificato:

- Conoscenze: Conoscenza di fatti, principi, processi e concetti generali, in un ambito di lavoro o di studio.
- Abilità: Una gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie a svolgere compiti e risolvere problemi scegliendo e applicando metodi di base, strumenti, materiali ed informazioni
- Competenze: Assumere la responsabilità di portare a termine compiti nell'ambito del lavoro o dello studio; Adeguare il proprio comportamento alle circostanze nella soluzione dei problemi

*"Accordo tra il Ministro dell' Istruzione, dell'Università e della Ricerca, il Ministro del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, per la definizione delle condizioni e delle fasi relative alla messa a regime del sistema di secondo ciclo di Istruzione e Formazione Professionale. (ISTRUZIONE, UNIVERSITÀ E RICERCA - LAVORO, SALUTE E POLITICHE SOCIALI) Accordo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281"



LE COMPETENZE (fondamentali e di indirizzo) (1)

COMPETENZE FONDAMENTALI (1)	<p>E' in grado di eseguire, sotto indicazione e/o collaborando con il team di lavoro e/o in autonomia in singole operazioni, attività di *:</p> <ol style="list-style-type: none">1. allestimento delle opere di protezione sul cantiere edile (riconoscere le lavorazioni in quota, identificare le situazioni di pericolo, riconoscere gli elementi dell'opera provvisoria, identificare attrezzature e macchinari per il sollevamento)2. rilievi metrici di manufatti edili (...)3. imbragatura dei carichi (...)4. lavorazioni di muratura (elementi)5. realizzazione di intonaci civili (elementi)6. lavorazioni di carpenteria lineare in legno per c.a. (elementi)
-----------------------------	---

* Per ciascuna competenza sia 'fondamentale' che 'di indirizzo' vengono riportati i descrittivi con i quali le Unità di Competenze vengono rappresentate nel 'Repertorio delle competenze' Formedil.

La presenza di punti di sospensione (...) indica le UC la cui descrizione nel Repertorio è in fase di completamento.

COMPETENZE DI INDIRIZZO (1)	<p>E' in grado, rispetto all'indirizzo di specializzazione, di:</p> <p>INDIRIZZO MURATURA Esecuzione murature (tracciare semplici strutture murarie, mettere in opera i riferimenti geometrici per la costruzione della muratura, preparare le malte, realizzare la muratura in laterizio, realizzare le aperture e le connessioni della struttura muraria) Esecuzione intonaci (predisporre il supporto murario, realizzare i riferimenti geometrici per l'intonaco, preparare le malte, stendere l'intonaco di rinzafo, stendere gli strati di finitura, rifinire l'intonaco) Eseguire il tracciamento interno - manufatti e articolazione materiali (Utilizzare le attrezzature specifiche per l'esecuzione di tracciamenti; Scegliere riferimenti e procedure operative più appropriate alle caratteristiche dell'opera da tracciare; Controllare la rispondenza dei tracciamenti alle indicazioni degli elaborati di progetto; Verificare caratteristiche geometriche dei tracciamenti rispetto ai punti o piani di riferimento utilizzati) Utilizzare attrezzature a fune (montacarichi) per il sollevamento dei materiali Eseguire il montaggio solaio in laterocemento (Definire il posizionamento del solaio e dell'orditura, Mettere in opera di armature metalliche delle travi e dei cordoli di contenimento, Mettere in opera le pignatte in laterizio, Realizzare la puntellatura del solaio, Mettere in opera la struttura primaria in laterizio e c.a., Mettere in opera la cassatura delle travi)</p> <p>INDIRIZZO CARPENTERIA Eseguire lavorazioni di carpenteria lineare in legno per c.a. (selezionare il legname, tagliare le tavole di legno secondo le misure segnate, trattare il legname con prodotti specifici che facilitino il disarmo, assemblare le tavole mediante chiodatura, preparare il cls, selezionare gli acciai) Interpretare il disegno di carpenteria e ferro (Conoscenza della simbologia adottata nella rappresentazione dei manufatti di carpenteria e del disegno del ferro, Conoscenza dei principali metodi di rappresentazione dei particolari costruttivi di armature in ferro, Capacità di interpretazione del disegno di carpenteria di media complessità: identificazione degli elementi costitutivi in rapporto al manufatto da realizzare) Utilizzare attrezzature a fune (montacarichi) per il sollevamento dei materiali Eseguire la piegatura e predisposizione del ferro per armature (Selezionare i ferri secondo diametro e tipologia, Tagliare i ferri in base alle dimensioni previste dal progetto, Sagomare i ferri)</p> <p style="text-align: right;">segue</p>
-----------------------------	---



	<p>INDIRIZZO FINITURA E POSA <i>Eseguire la pulizia e predisposizione delle superfici (.....)</i> <i>Realizzare tinteggio a tempera</i> <i>Eseguire la posa di pavimentazioni interne in ceramica (.....)</i></p> <p>INDIRIZZO INFRASTRUTTURE <i>Predisporre ed eseguire il trasporto di materiali sciolti (.....)</i> <i>Eseguire movimentazione, livellazione e carico di materiali sciolti (pala) (.....)</i> <i>Eseguire operazioni di scavo (escavatore) (.....)</i></p> <p>Operando (nelle attività fondamentali e di indirizzo) è in grado di (2):</p> <ul style="list-style-type: none">✓ pianificare le fasi delle operazioni da compiere sulla base delle istruzioni ricevute e/o della documentazione fornita (lettura di disegni, schemi, istruzioni, elaborati tecnici, ecc.);✓ approntare gli strumenti e le attrezzature da impiegare, valutarne il corretto stato e funzionalità e curarne la manutenzione ordinaria;✓ predisporre e curare gli spazi di lavoro assicurando il mantenimento dell'ordine e dell'igiene e la corretta gestione dei materiali di risulta;✓ osservare scrupolosamente le norme di prevenzione e sicurezza e le norme di buona tecnica, riconoscendo i rischi generali e specifici✓ utilizzare i materiali rilevandone le caratteristiche di qualità e impiegandoli correttamente secondo le proprietà funzionali e gli standard operativi;✓ verificare, eseguendo misurazioni e controlli, la conformità e l'adeguatezza delle lavorazioni edili realizzate, in rapporto agli standard progettuali, di qualità e sicurezza
--	--

Note.

(1) Le competenze del profilo sono distinte in 'fondamentali' ('core') e 'di indirizzo'.

La logica di definizione del profilo, determinata dalle specifiche condizioni (vincoli e risorse) tipiche dell'apprendistato, prevede l'individuazione di una mappa di competenze, con la distinzione di competenze fondamentali (competenze 'core' non rinunciabili) e competenze di indirizzi sostanzialmente equivalenti tra loro al fine della spendibilità e impiegabilità.

Le competenze 'core' / fondamentali comprendono:

- saperi di base che facilitano gli apprendimenti attraverso il lavoro (gli elementi del disegno, la struttura del cantiere, i rischi, ..)
- una base di polivalenza (minimi saperi di muratura, di carpenteria, di finitura, di infrastrutture), qualunque sia l'eventuale polarizzazione delle esperienze di lavoro nell'attuale contesto. Questa opzione ha la sua ragione principale nella valutazione di una più ampia prospettiva di occupazione nel settore, qualunque sia stata l'esperienza incontrata come apprendista.

Le competenze di indirizzo rispecchiano le principali direzioni delle lavorazioni edili e ne comprendono le competenze secondo una gradualità già individuata nell'assetto del Repertorio Formedil.

Si prefigurano **5 profili**: quattro corrispondenti agli indirizzi edili e uno che rappresenta un'opzione 'polivalente' rivolta ad un saper fare in riferimento a più di un indirizzo.

- Operatore edile indirizzo muratura
- Operatore edile indirizzo carpenteria
- Operatore edile indirizzo finitura e posa
- Operatore edile indirizzo infrastrutture
- Operatore edile polivalente





I profili così disegnati intendono rispecchiare la specificità dell'apprendistato professionalizzante, prevedendo la possibilità di perseguire l'intero insieme delle competenze del profilo ('core' e 'di indirizzo') nel caso di una presa in carico almeno triennale (durata prevista dal contratto) per 120 ore annue di formazione fruite interamente all'esterno o in modalità miste (interne/esterne); ma anche individuando le priorità (le 'core competencies' o parte di esse) da sviluppare nei primi periodi, in modo da garantire le basi essenziali per l'occupabilità anche nel caso di cessazione precoce del contratto e da rendere possibile la valutabilità delle competenze acquisite nel periodo e la registrazione sul Libretto, sia in funzione della valorizzazione nel mercato del lavoro sia di un credito (senza ripetere le stessi percorsi/le stesse competenze) in ulteriori eventuali contratti di apprendistato.

Le competenze fondamentali sono indicate in considerazione di diversi fattori che rendono fruibile il profilo in apprendistato; in specifico, in considerazione:

- delle esigenze di occupabilità della persona. Per questo si prevede una base di polivalenza (minimi saperi di muratura, di carpenteria, di finitura), qualunque sia l'eventuale polarizzazione delle esperienze di lavoro nell'attuale contesto.
- delle opzioni già esercitate nella struttura del 'Repertorio Formedil' delle competenze dell'edilizia, dove sono distinti tre livelli di competenze: 'elementari', 'intermedie' e 'superiori'. Le distinzioni rispecchiano una graduazione 'teorica' di difficoltà e la frequenza delle lavorazioni nelle attività delle imprese e dell'impiego dei neofiti. Le 'competenze fondamentali' includono le UC de Repertorio Formedil classificate fra le 'elementari': le competenze di indirizzo riportano le UC 'intermedie'
- della equivalenza delle 'competenze fondamentali' con le 'abilità minime' previste per la qualifica triennale dell'"operatore edile" nel sistema dell'istruzione e formazione
- della descrizione dei profili per l'apprendistato proposti dalle Regioni (alle quali - secondo la normativa vigente - spetta la definizione dei profili formativi per l'apprendistato).

Le competenze fondamentali, 'necessarie' per connotare il profilo di uscita e garantire un'occupabilità minima al lavoratore in un'ampia varietà di tipologie aziendali, rappresentano anche un orizzonte minimo nell'ambito del percorso triennale.

Le competenze di indirizzo rispecchiano più da vicino le opportunità di apprendimento in impresa e/o i fabbisogni concordati nel PFI. Sia le competenze fondamentali che quelle di indirizzo eventualmente conseguite saranno ugualmente registrate sul Libretto del lavoratore edile e valorizzate.

Questo approccio flessibile all'identificazione del profilo corrisponde alle esigenze alle quali deve rispondere un 'referenziale' nazionale, che deve valere in situazioni geografiche diverse (tutte le aree del Paese), nell'ambito di tradizioni costruttive diverse e di diversi modelli di organizzazioni del lavoro: tutti elementi ai quali uno standard deve potersi contestualizzare senza perdere il valore di standard. Ciò è vero soprattutto in apprendistato dove debbono essere valorizzate il più possibile le *opportunità di apprendimento* in impresa, sia per ragioni di efficienza (la formazione formale esterna costa), sia soprattutto per ragioni di efficacia (ci sono delle cose che è difficile insegnare e che possono essere apprese attraverso il fare e nell'ambito dei contesti operativi e relazionali).

(2) I descrittori 'operando è in grado di...' costituiscono una specificazione delle abilità che connotano tutte le competenze del profilo. Rappresentano gli indicatori di qualità del modo di lavorare trasversali e comuni a tutte le attività: indicatori utili per la formazione (debbono essere insegnati nell'ambito del percorso, attraverso l'impiego delle risorse per l'apprendimento in impresa o in scuola edili o tramite il supporto dell'ASP) e per la valutazione (sono alla base del giudizio positivo del conseguimento della competenza).

Sarà la registrazione sul Libretto del lavoratore delle attività svolte e delle competenze acquisite (appositamente valutate) che renderà conto in modo attendibile dei saperi conseguiti.

Le opzioni esercitate per la contestualizzazione del profilo (competenze fondamentali e di indirizzo) e per la confrontabilità con i profili dell'istruzione prefigura un sistema di accreditamento verso l'acquisizione di una 'qualifica' e la prosecuzione eventuale verso percorsi ulteriori e l'eventuale conseguimento (tramite esperienze lavorative o altro) del titolo di 'diploma professionale'.

Il profilo così articolato potrà anche rappresentare una valida opportunità di riferimento per l'apprendistato finalizzato all'espletamento del diritto/dovere, in alternativa ad eventuale diversa prescrizione istituzionale.