

**Commissione Nazionale per la Formazione Professionale  
e l'Apprendistato**

**Schemi esemplificativi dei profili formativi**

**Unionmeccanica – Fim – Fiom – Uilm**

**Roma, 9 Maggio 2006**

## PREMESSA

I profili formativi, elaborati dalla Commissione Nazionale, descrivono conoscenze e competenze utili a redigere il Piano Formativo Individuale che costituisce l'effettivo percorso formativo dell'apprendista e che è parte integrante del contratto individuale di apprendistato.

Sul piano contrattuale è prevista la possibilità che tali profili siano integrati dalle Commissioni Territoriali per la Formazione Professionale e l'Apprendistato che possono *“predisporre o aggiornare, sulla base dei fabbisogni rilevati nel territorio, profili formativi coerenti con quelli elaborati dalla Commissione Nazionale”*.

Le figure professionali, estremamente numerose e variegiate nel settore metalmeccanico ed impiantistico, sono state raggruppate per **macrofamiglie** in funzione di **aree di attività e competenze comuni**.

In questo senso, i profili formativi devono essere considerati un riferimento da utilizzare seguendo il **criterio dell'analogia** nel caso di figure professionali non specificamente individuate ovvero nel caso in cui necessitassero di integrazione di conoscenze e competenze, atteso il fatto che essi potranno essere implementati nel tempo (una prima verifica è già contrattualmente prevista a Giugno 2007).

Ciò che caratterizza ciascun raggruppamento e lo distingue dagli altri sono quindi le competenze più strettamente collegate al **“mestiere/professioni”** che assumono il carattere professionalizzante della formazione in apprendistato.

Ne consegue che:

- l'accorpamento in macro famiglie di figure professionali, per area di attività e conoscenze e capacità tecnico professionali omogenee, non vuole essere esaustivo rispetto alla casistica di figure professionali di settore/comparti, quanto fornire un impianto “flessibile” che indichi le linee guida per la progettazione di percorsi “formativi formali”, garantendo la considerazione delle competenze tecniche fondamentali per lavorare in una determinata area produttiva;

tali linee guida saranno di riferimento per l'elaborazione del Piano Formativo Individuale che, in virtù della qualifica da conseguire, delle specificità aziendali e delle caratteristiche dell'apprendista, potrà comprendere tutte o parte, delle conoscenze/competenze del profilo, ovvero potrà essere elaborato attingendo a più profili formativi in caso di figure professionali che dovessero risultare trasversali a più profili.

- i profili di competenza descritti si devono intendere come **“le competenze obiettivo”** della formazione professionalizzante ovvero le **conoscenze e le capacità che l'apprendista deve conseguire al termine del percorso formativo**, lungo la durata del contratto, in modo da potere assolvere a **quanto richiesto dalla categoria prevista dall'inquadramento finale**;
- i profili descritti prevedono una serie di competenze che riguardano una famiglia di figure professionali che ha diversi livelli finali di inquadramento; in presenza di queste (e altre) variabili (figure, livelli, comparto, ecc.) non è possibile indicare il peso da dare ad ogni competenza essendo queste riferite ad un universo indistinto;

le variabili in gioco dovranno essere prese in considerazione nella fase di progettazione dei Piani Formativi Individuali e dei relativi percorsi formativi, avendo chiare le competenze richieste, il livello di possesso ed il livello di autonomia con cui queste dovranno essere esercitate, ecc..

Rispetto all'elaborazione dei profili di competenza relativi alle macrofamiglie di figure professionali previste dalla **3<sup>a</sup>, 4<sup>a</sup>, 5<sup>a</sup>, 6<sup>a</sup> e 7<sup>a</sup> categoria** del CCNL, si è proceduto secondo i seguenti punti:

- per la declinazione delle competenze è stato preso come riferimento il modello ISFOL elaborato nell'ambito della Commissione Nazionale ex DM 179/99;
- per alcune famiglie si è provveduto ad integrare conoscenze e capacità rispetto a quelle già declinate in passato;

- ⇒ per altre famiglie sono state elaborate nuove descrizioni sia per l'area di attività che per le conoscenze e capacità professionali;
- ⇒ per tutte le famiglie di figure professionali sono presenti le seguenti conoscenze e capacità professionali:
  - ❖ conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
  - ❖ possedere una visione “sistemica” che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
  - ❖ conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
  - ❖ conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto

queste competenze assumono, quindi, carattere di “trasversalità”, non solo rispetto ai ruoli professionali compresi in ciascun raggruppamento, ma anche rispetto ai raggruppamenti di figure professionali individuati;

- ⇒ per i livelli di 5<sup>a</sup>, 6<sup>a</sup> e 7<sup>a</sup> categoria si propongono conoscenze e capacità professionali legate alla copertura di un ruolo che prevede un livello superiore di autonomia, responsabilità, orientamento al risultato e al miglioramento continuo, oltre a specifiche competenze di tipo tecnico professionale;
 

in questo senso - e sempre nell'ottica dell'apprendistato come percorso di sviluppo finalizzato a conseguire una qualifica/categoria ben precisa - fra le **competenze obiettivo** sono state indicate **capacità/abilità che si riferiscono ai ruoli** organizzativi (coordinamento tecnico funzionale e interfunzionale, teamworking, ecc.).

Per quanto concerne il conseguimento della **8<sup>a</sup> e 9<sup>a</sup> categoria**, considerato che:

- ⇒ rispetto al CCNL e come ripreso dal Contratto Nazionale per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante, i lavoratori che appartengono alla 8<sup>a</sup> e 9<sup>a</sup> categoria, oltre a possedere le caratteristiche indicate nella declaratoria della 7<sup>a</sup> categoria:
  - ❖ svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali;
- ⇒ rispetto al CCNL non è indicato un elenco di figure professionali, ma sono proposti esempi di figure;
- ⇒ rispetto al Contratto dell'Apprendistato Professionalizzante della Piccola e Media Industria Metalmeccanica e della Installazione d'Impianti, possono essere assunti lavoratori con inquadramento finale in 7<sup>a</sup>, 8<sup>a</sup> e 9<sup>a</sup> categoria solo se in possesso di laurea inerente;

si ritiene che, per questa categoria, non sia conveniente ricondurre le figure ad una (o più) macrofamiglie, ovvero riferire a queste:

- ⇒ alcune caratteristiche comuni relative all'area di attività;
- ⇒ una serie di conoscenze e capacità comuni alle figure professionali “potenziali”, tali da rappresentare un effettivo upgrade rispetto a quanto già previsto per figure delle categorie precedenti.

Secondo questa logica si intende valorizzare il “**ruolo organizzativo**” che sottintendono le figure della 8<sup>a</sup> e 9<sup>a</sup> categoria, quale l'insieme delle attese di risultati, responsabilità e comportamenti organizzativi richiesti.

Per quanto concerne più strettamente le competenze tecnico - professionali:

- ⇒ qualora le figure professionali declinate svolgano attività di “alta specializzazione” riferite ad aree di attività comunque già individuate per le figure di 3<sup>a</sup>, 4<sup>a</sup>, 5<sup>a</sup>, 6<sup>a</sup> e 7<sup>a</sup> categoria, per i profili di 8<sup>a</sup> e 9<sup>a</sup>

categoria sono state riprese tutte e/o in parte le competenze tecnico - professionali delle figure di categoria inferiore, opportunamente integrate, se del caso.

In relazione a questa premessa, di seguito si declinano i profili di competenze relativi alle figure professionali – obiettivo.