

Verbale di riunione

Oggi, 15 Febbraio 1999, presso la sede dell'E.B.E.R., si sono incontrate CNA, Confartigianato, CASA e CLAAI e CGIL, CISL e UIL dell'Emilia Romagna per esaminare il verbale della riunione degli enti gestori del progetto PARSIFAL tenutasi in data 10 Febbraio 1999.

Le parti, nell'assumere il verbale ad integrazione dell'accordo interconfederale Regionale 26/01/99 sulla sperimentazione per l'apprendistato, convengono che il testo esaminato costituisce la base di riferimento per l'attuazione dell'accordo sopra riportato.

Bologna, 15 febbraio 1999

CNA
CONFARTIGIANATO
CASA
CLAAI

CGIL
CISL
UIL

Allegati: Verbale riunione PARSIFAL
Bozza circolare Regione Emilia Romagna

15/2/99

Ai rappresentanti delle Parti Sociali
componenti l'E.B.E.R.

Verbale della riunione degli enti gestori del progetto PARSIFAL

Il 10 febbraio 1999 si sono riuniti i rappresentanti degli enti gestori IAL E.R., ECAP, ENFAP, ECIPAR e FORM.ART., allo scopo di definire alcuni aspetti critici legati alla realizzazione del progetto Parsifal.

La discussione ha evidenziato in premessa che il progetto approvato dalla Regione Emilia Romagna ha inteso definire metodologie formative a “maglie larghe”, col preciso scopo di consentire l'introduzione, sia nella fase di definizione della progettazione di dettaglio sia durante la realizzazione del progetto, di approcci sperimentali sufficientemente elastici per i soggetti gestori.

Si è ribadita l'opportunità di introdurre metodologie innovative che consentano di definire sperimentali tali percorsi, al di là degli approcci più consueti, adottati di norma dagli enti nella realizzazione di attività formative.

Solo con l'introduzione di metodologie innovative che puntino a ricercare una formazione più mirata al singolo apprendista si potrà affermare di aver sperimentato un nuovo metodo formativo aderente ai diversi fabbisogni: l'individuo, nel rapporto con l'impresa, deve rappresentare il centro verso cui concentrare le attenzioni degli enti gestori.

La prima innovazione sta proprio nel fatto che le cosiddette “maglie larghe” dovranno consentire il raggiungimento degli obiettivi di apprendimento attraverso la più alta personalizzazione dei percorsi formativi.

Le modalità che verranno utilizzate sono sinteticamente riferibili ai percorsi in aula rivolti a gruppi di corsisti e ai percorsi individuali, anche presso aziende terze e laboratori specializzati, con l'eventuale supporto di strumenti e metodologie per la formazione a distanza: in proposito gli Enti gestori si impegnano a ricercare un equilibrio tale da definire il mix ottimale che possa garantire la qualità formativa in grado di adattarsi opportunamente ai differenziati profili degli apprendisti e delle imprese.

Condivisi tali obiettivi generali, la discussione si è spostata su alcuni strumenti/metodi considerati delicati:

in merito alle figure dei tutor aziendali, si è convenuto che le 20 ore di formazione (di cui – come previsto nel progetto – sono beneficiari) vengano realizzate in aula (ad es. cinque serate per quattro ore) al fine di affrontare i contenuti previsti nel progetto, anche con l'ausilio di testimonianze esterne

da parte di altre imprese, e si è ipotizzato di utilizzarli quali docenti nelle ore dei moduli professionalizzati, all'interno dei diversi modelli formativi.

È emersa la delicatezza della sperimentazione dei percorsi formativi personalizzati ed in proposito si è convenuto che l'eventuale partecipazione dei tutor aziendali, prevedibile per una parte delle ore professionalizzanti, debba realizzarsi su pianificazione di ed in stretto raccordo con il coordinatore/formatore dell'Ente di formazione, che dovrà verificarne le capacità didattiche, frutto in particolare anche di precedenti esperienze.

Rispetto alle sedi di realizzazione dell'attività formativa (dentro/fuori l'azienda), fermo restando il vincolo irrinunciabile di non promiscuità con il processo produttivo aziendale, gli Enti convengono di assumere a riferimento la bozza di circolare elaborata in proposito dalla R.E.R.

In merito al materiale di supporto per l'apprendimento da utilizzare nei percorsi formativi, gli Enti si impegnano a produrre strumentazione apposita e ad utilizzare/ricercare i prodotti certificati esistenti (vedi ad esempio il CD ROM relativo alla 626 prodotto da SIN.FORM).

È dunque evidente che dovrà essere ricercato un mix ottimale dei diversi strumenti didattico/metodologici che consenta di raggiungere l'obiettivo di un percorso formativo personalizzato capace di rispondere ai bisogni formativi dell'apprendista che sono essenzialmente di rafforzamento di competenze utili ad essere spese nel mercato del lavoro e che vanno fortemente connesse ai percorsi lavorativi nelle singole imprese.

Per tale ragione la sperimentazione sarà caratterizzata da una molteplicità di modelli di riferimento che si atterranno alle Direttive regionali, al Bando, alla Circolare di imminente emanazione da parte della R.E.R., nonché agli accordi sindacali.

Si ritiene infine opportuno costituire al più presto il Comitato di Pilotaggio previsto nel progetto.

Tale organismo, composto da un rappresentante dei singoli enti gestori, da un rappresentante di E.B.E.R. e da uno della Regione E.R., dovrà dotarsi di un proprio regolamento interno ispirato ai punti previsti nei progetti nazionale e regionale, nonché organizzarsi per affrontare con una cadenza mensile riunioni con gli obiettivi di:

- monitorare l'attività degli enti, utilizzando indicatori quantitativi e qualitativi dei percorsi in via di attuazione,
- raccogliere e raccordare i materiali predisposti,
- introdurre presso i soggetti gestori schede di rilevazione che fotografino il divenire delle attività dai diversi punti di osservazione (coordinatori degli enti, tutor aziendali, formatori ed apprendisti),

15/2/99

- definire i criteri per la valutazione delle capacità didattiche dei tutor aziendali, nei casi di loro utilizzo, in ruolo di docenti, nei moduli professionalizzanti,
- rappresentare la sede di discussione e di soluzione tecnica delle criticità eventualmente incontrate dagli enti nell'esecuzione e progettazione dei percorsi.

Il Comitato di Pilotaggio dovrà periodicamente presentare i risultati delle singole fasi della sperimentazione in corso al Comitato di Monitoraggio definito dall'Ente Bilaterale e raccordarsi costantemente con analoghi organismi previsti dalla Regione Emilia Romagna.

Bologna, 15 febbraio 1999

Definizione di criteri di qualità in merito ad alcune modalità attuative

Projet-Work

I projet-work inseriti nei progetti di formazione esterna all'azienda per apprendisti potranno essere inseriti e riconosciuti alle seguenti condizioni:

- le ore di preparazione, di supporto metodologico e di analisi/sistematizzazione/valutazione dei risultati vanno inserite nell'ambito delle ore “esterne all'azienda” e realizzate sotto la responsabilità del formatore dell'ente di formazione;
- le ore di attuazione del “projet-work” vanno realizzate durante le ore di lavoro in azienda, sotto la responsabilità del tutor aziendale quando trattasi di lavoro operativo (fuori dalle ore riconosciute di “formazione esterna”);
- le ore di attuazione del “projet-work” vanno realizzate durante le ore di formazione “esterne all'azienda” solo quando la predisposizione dell'elaborato richiede una applicazione individuale da realizzare presso la sede occasionale dell'ente di formazione.

Ore da svolgere tramite FAD

Le ore di FAD previste nei progetti debbono rispettare tutti i requisiti delle direttive regionali punto I 1.4 e tutti i requisiti delle norme sull'apprendistato e cioè:

- utilizzare solo materiali didattici formalizzati precedentemente validati da CERFAD o dalla Regione;
- essere svolte sotto la responsabilità del tutor FAD dell'ente di formazione che ne attesterà la veridicità e validità;
- essere oggetto di prove formalizzate di apprendimento che restano agli atti del progetto formativo;
- essere svolte presso una sede formativa “esterna all'azienda” (sedi occasionali).

Sedi per svolgere le attività formative “esterne all'azienda”

In conformità con quanto previsto dalle direttive regionali, la formazione esterna potrà essere svolta presso:

- a)** la sede dell'organismo di formazione;
- b)** una sede occasionale dell'ente di formazione (anche messa a disposizione presso l'azienda);
- non promiscuità con la produzione;

15/2/99

- allestimento corretto ed idoneo per svolgere attività formativa;
- rispondenza alle norme igienico-sanitarie e di sicurezza.

Riconoscimento di crediti formativi acquisiti precedentemente all'avvio del contratto di apprendistato

Limitatamente agli apprendisti diplomati, laureati, e qualificati potranno essere riconosciuti crediti formativi (con relativo sgravio di frequenza delle ore esterne all'azienda) quando il singolo apprendista dimostra di possedere già una preparazione ufficiale di livello palesemente superiore ai singoli moduli formativi trasversali o professionalizzanti contenuti nell'offerta formativa dell'ente (o degli enti) di formazione, pertinente con il proprio profilo professionale.

La valutazione dei crediti formativi già acquisiti dagli apprendisti andrà svolta dal formatore dell'ente di formazione incaricato, in occasione del colloquio iniziale di bilancio delle competenze.

Nella fase sperimentale 1999/2000 il riconoscimento dei crediti formativi andrà validato dalla Regione.

I crediti acquisiti (presso Scuole, Università o Organismi di formazione professionale prima del 19 luglio 1998) non potranno comunque rappresentare più di 50 ore complessive.

In tutti i casi, i crediti riconosciuti dovranno essere tradotti in ore di formazione ed andranno contabilizzati per costituire le 240 ore di formazione esterne obbligatorie.

Tali crediti saranno recepiti nell'ambito del contratto formativo tra apprendista, azienda ed ente di formazione.

I crediti acquisiti da un apprendista nell'ambito della "formazione esterna all'azienda" L. 196 restano validi a tutti gli effetti e sono cumulabili per raggiungere le 240 ore anche se l'apprendista cambia azienda o territorio. In tal caso, andranno recepiti nel contratto formativo con la nuova impresa.