REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE SU TRABALLU, FORMATZIONE PROFESSIONALE, COOPERATZIONE E SEGURÁNTZIA SOTZIALE
ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE, COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE

Direzione Generale
Servizio della Governance della Formazione Professionale
Settore Programmazione

DETERMINAZIONE N. 11811/834/F.P. DEL 24 Marzo 2015

Oggetto: Disciplina dell'Offerta Formativa Regionale nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs 167/2011 Testo Unico dell'Apprendistato e s.m.i. - Approvazione Disciplina e Allegati.

IL DIRETTORE DEL SERVIZIO DELLA GOVERNANCE DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

VISTO lo Statuto Speciale per la Sardegna e le relative norme di attuazione;

VISTA la Legge Regionale n. 31 del 13.11.1998 concernente "Disciplina del personale regionale e dell'organizzazione degli uffici della Regione";

VISTO il Decreto dell'Assessore Affari Generali, Personale e Riforma della Regione n° 23820/70 del 23/09/2014 con il quale al Dott. Luca Galassi sono conferite le funzioni di direttore ad interim del Servizio della Governance della Formazione Professionale della Direzione Generale dell'Assessorato del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale;

VISTO il Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n.167 ed in particolare l'art.4 "Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere" che al comma 3 stabilisce che la formazione tecnico-professionalizzante, svolta sotto la diretta responsabilità dell'azienda, è integrata, nei limiti delle risorse disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna od esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali, per un monte ore complessivo non superiore alle 120 ore per la durata del triennio; che tale offerta formativa è disciplinata dalle Regioni, sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista;

VISTO il Protocollo d'Intesa sottoscritto il 3 maggio 2012 tra Regione Sardegna e Parti Sociali e Datoriali il quale, nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, individua i principi - base della disciplina dell'offerta formativa

regionale integrativa, con particolare riferimento alle modalità di erogazione della formazione di base e trasversale degli apprendisti e alla durata, articolazione ed organizzazione dl percorso formativo;

VISTA la Deliberazione G.R. n.19/7 del'8 maggio 2012 "Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n.167, recante "Testo Unico dell'apprendistato", a norma dell'art.1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007,n.247" - Provvedimenti attuativi" che recepisce il Protocollo d'Intesa del 3 maggio 2012;

VISTA la Legge n. 92 del 28 giugno 2012 "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro" nelle parti in cui integra il D.Lgs 167/2011 (TUA);

VISTE le Linee Guida approvate in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano il 20 febbraio 2014;

VISTO il D.L. 20 marzo 2014 n.34 convertito in Legge 16 maggio 2014, n° 78 "Misure urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese";

VISTA la D.G.R. n. 9/17 del 10.3.2015 "Apprendistato professionalizzante. Indirizzi per la programmazione regionale dell'offerta formativa pubblica in recepimento delle Linee Guida per la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere (Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano - 20 febbraio 2014)".

RITENUTO necessario ridefinire, nell'ambito delle competenze assegnate alle Regioni, la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere di cui all'art.4 del D.Lgs. 14 settembre 2011 n.167, in recepimento delle Linee Guida approvate in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano il 20 febbraio 2014 e del DL 20 marzo 2014 n.34 convertito in Legge 16 maggio 2014, n° 78 "Misure urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle

imprese" in conformità alla D.G.R. n. 9/17 del 10/03/2015;

VISTA la Disciplina dell'Offerta Formativa Regionale nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere e i relativi allegati;

DETERMINA

Per le motivazioni indicate in premessa, di approvare il documento denominato "Disciplina Regionale dell'Offerta Formativa Pubblica nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere" allegato alla presente determinazione di cui costituisce parte integrante e sostanziale con gli allegati; A, B, C.

La presente Determinazione è pubblicata per estratto, nella parte concernente il solo dispositivo, nel B.U.R.A.S. La versione integrale della Determinazione è pubblicata sul sito internet della Regione Autonoma della Sardegna.

La presente Determinazione è trasmessa al Direttore Generale ai sensi dell'art. 21, VII comma, L.R. n. 31 del 13.11.1998 e, ai sensi del IX comma del medesimo articolo è altresì comunicata all'Assessore del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale.

Il Direttore del Servizio

F.to Luca Galassi

Resp. Settore Programmazione D. Zepponi

Istruttore C. Muscas

Unione Europea
Fondo Sociale Europeo

Repubblica Italiana

REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE SU TRABALLU, FORMATZIONE PROFESSIONALE, COOPERATZIONE E SEGURÀNTZIA SOTZIALE

ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE, COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE

Direzione Generale

Servizio della *Governance* della Formazione Professionale

Disciplina Regionale

dell'Offerta Formativa Pubblica

nell'ambito del contratto di Apprendistato Professionalizzante o Contratto di Mestiere

(ai sensi dell'art.4, del Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n.167 Testo Unico dell'Apprendistato)

Allegato alla Determinazione n. 11811/834/F.P. del 24/03/2015

1. OGGETTO ED AMBITO DI APPLICAZIONE

In osservanza a quanto dettato dall'art.4 del D.Lgs. 14 settembre 2011 n.167, la Regione Sardegna ridefinisce la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere in recepimento delle Linee Guida approvate in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano il 20 febbraio 2014 e del Decreto Legge 20 marzo 2014 n.34, convertito in Legge 16 maggio 2014, n° 78 "Misure urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese".

L'offerta formativa pubblica relativa alla formazione di base e trasversale è da intendersi obbligatoria nella misura in cui sia concretamente disponibile per l'impresa e per l'apprendista.

L'offerta formativa si intende disponibile nel caso in cui:

- sia disciplinata e finanziata dall'Amministrazione Regionale. Laddove esaurisca le risorse disponibili e per l'intero periodo di indisponibilità, l'Amministrazione ne garantisce tracciabilità e comunicazione alle competenti direzioni territoriali del Lavoro quale causa esimente per le imprese dell'obbligo formativo;
- sia data formale e tempestiva comunicazione alle imprese e agli apprendisti in merito ai soggetti attuatori e alle modalità di svolgimento delle attività formative;
- sia stabilito l'avvio delle attività formative entro e non oltre sei mesi dalla data di assunzione dell'apprendista e, nel caso di contratti stagionali, che l'avvio e il termine delle attività formative non superino la scadenza del contratto.

Per perseguire tale finalità, la Regione Sardegna attraverso il SIL, che gestisce le comunicazioni obbligatorie di assunzione, comunica formalmente l'offerta formativa alle imprese e agli apprendisti.[1] **Le imprese**, contestualmente **all'invio telematico della comunicazione obbligatoria di assunzione** ricevono, tramite il SIL, una comunicazione via mail sulla disponibilità dell'offerta formativa pubblica approvata dalla Regione e **comunicano, extra sistema, direttamente all'Agenzia formativa di volerne usufruire.**

L'offerta formativa regionale è affidata mediante procedure di evidenza pubblica ad Agenzie formative accreditate per la macrotipologia C, che possono attuarla esternamente ed internamente all'azienda.

Qualora non intendano avvalersi dell'offerta formativa pubblica finanziata, le imprese possono provvedere a loro spese ad erogare direttamente la formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali nel rispetto dei contenuti definiti dalla presente disciplina e dei requisiti minimi che saranno specificati con successivo provvedimento.

[1] *ai sensi dell'art.4, comma 3 del D.Lgs. 167/2011 come modificato dal Decreto Legge n.34/2014 convertito in legge n.78/2014) .*

2. DESTINATARI

Sono destinatari dell'Offerta Formativa Pubblica i **giovani di età compresa tra i 18** (17 anni, se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs.17 ottobre 2005, n.226) **e i 29 anni e i lavoratori in mobilità[2],** residenti o domiciliati in Sardegna, assunti da imprese con almeno una sede operativa nella regione, ai sensi dell'art.4 del D.Lgs. 14 settembre 2011, n.167.

La presente disciplina si applica a:

1) apprendisti assunti a decorrere dalla data di approvazione della presente;
2) apprendisti iscritti al "Catalogo dell'Offerta Formativa Regionale Integrativa" entro il 31 gennaio 2015, che non abbiano completato la formazione obbligatoria entro i termini previsti e che debbano frequentare la seconda e/o terza annualità formativa;
3) apprendisti assunti precedentemente alla data di approvazione della presente, per i quali, dal 01/02/2015, i datori di lavoro abbiano presentato apposita domanda di accesso all'offerta formativa pubblica utilizzando il modulo disponibile sul sito istituzionale della Regione, ai quali sia possibile erogare entro la scadenza del contratto:
   - l'intero monte ore formativo;
   - la formazione residua, qualora, in virtù di precedenti contratti di apprendistato, abbiano frequentato con successo percorsi formativi per l'acquisizione di competenze di base e trasversali, a condizione che la formazione sia stata debitamente attestata.

3. OFFERTA FORMATIVA PUBBLICA: DURATA, ARTICOLAZIONE, CONTENUTI E MODALITA' DI REALIZZAZIONE

Secondo quanto previsto dal co.3 dell'art.4 del D.Lgs. 14 settembre 2011, n.167 e in coerenza a quanto indicato nel Protocollo d'Intesa sottoscritto il 3 maggio 2012 con le Parti Sociali e Datoriali, la Regione definisce gli standard minimi per la formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali, in termini di, durata, articolazione e contenuti.

Durata

La durata della formazione pubblica di norma è di 120 ore nel triennio. Nel caso di contratti con durata formativa inferiore ai tre anni, la durata si determina nella misura di 40 ore/anno.

[2] *Cfr. co.4,art.7 del D.Lgs. 14 settembre 2011, n.167*

La durata formativa è ridotta nei seguenti casi:

- per gli apprendisti in possesso di laurea[3], l'offerta formativa pubblica è ridotta a 40 ore nel triennio;
- per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola media superiore oppure di qualifica o diploma professionale[4] è ridotta ad 80 ore nel triennio;
- per gli apprendisti che, in virtù di precedenti contratti di apprendistato, abbiano frequentato con successo percorsi formativi per l'acquisizione di competenze di base e trasversali, è ridotta nella misura del numero delle ore realizzate, a condizione che la frequenza formativa sia debitamente attestata.

Per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di I grado, la durata formativa è di 120 ore.

Per gli apprendisti assunti con contratto stagionale la durata formativa è così definita:

- per i contratti di durata da 15 gg a 3 mesi: 10 ore
- per i contratti di durata da 4 a 6 mesi: 20 ore
- per i contratti di durata di oltre 6 mesi: 40 ore

Articolazione formativa

In linea generale le 120 ore del triennio sono articolate in aggregati di unità formative (a seguire denominate UF) il cui monte ore annuale sarà di 40 ore. Le attività relative alla seconda e terza annualità formative possono essere anticipate e concluse nel primo anno formativo. In alternativa le 120 ore possono essere ripartite nella prima annualità e nella seconda annualità, nel rispetto del monte ore annuale sopra indicato.

Contenuti formativi

L' offerta formativa pubblica deve essere strutturata sulla base della seguente articolazione in UF afferenti a 2 diversi ambiti:

---

[3] *Diploma terziario extrauniversitario, Diploma universitario, Laurea vecchio e nuovo ordinamento; titolo di studio post-Laurea, Master universitario di I livello, Diploma di specializzazione, titolo di Dottore di ricerca.*

[4] *Qualifica o diploma professionale-conseguito nel sistema IeFP e della formazione professionale, ai sensi dell'Accordo del 29 aprile 2010 e del "Repertorio nazionale dell'offerta di istruzione e Formazione Professionale" istituito dall'Accordo sancito dalla conferenza Stato-Regioni nella seduta del 27 luglio 2011; qualifica o diploma professionale conseguito presso gli Istituti Professionali di Stato ai sensi del previgente ordinamento; diploma di istruzione secondaria superiore che permette l'accesso all'Università.*

Ambito Formativo	Unità formative (UF)
1. Competenze chiave per l'apprendimento permanente di cui alla Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006	A. Comunicazione nella madrelingua; B. Comunicazione nelle lingue straniere; C. Competenza matematica e competenze di base in scienza e tecnologia; D. Competenza digitale; E. Imparare a imparare; F. Competenze interpersonali, interculturali e sociali e competenza civica[5]; G. Spirito d'iniziativa e di imprenditorialità; H. Consapevolezza ed espressione culturale.
2. Competenze relative alla qualità, sicurezza, igiene e salvaguardia ambientale dei luoghi di lavoro[6]	Adottare comportamenti sicuri sul luogo di lavoro

3. STANDARD FORMATIVI

Le competenze di base e trasversali devono riferirsi ai seguenti ambiti formativi:

- *competenze chiave per l'apprendimento permanente, di cui alla Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006* (***Allegato A***);
- *competenze tecnico-professionali comuni di qualifica professionale* (***qualità, sicurezza, igiene e salvaguardia ambientale)*** *di cui all'allegato 3 dell'Accordo approvato in Conferenza Stato - Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano il 29 aprile 2010 per la messa a regime del sistema di istruzione e formazione professionale* (***Allegato B***).

La formazione pubblica deve essere svolta in ambienti adeguatamente organizzati ed attrezzati. Essa si realizza, di norma, nella fase iniziale dell'apprendistato e deve prevedere una prova finale di valutazione degli apprendimenti.

---

[5] *A tale UF afferiscono anche le competenze relative alla disciplina del rapporto di lavoro*

[6] *Può rientrare nei contenuti dell'offerta formativa pubblica la formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro a condizione che sia complementare ed integrativa a quella prevista per la formazione sulla sicurezza di cui all'Accordo del 21 dicembre 2011 tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Salute, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'art.37, co.2 del D.lgs. n.81/08.*

Sono ammessi sistemi FAD in modalità videoconferenza e/o in e-learning, che saranno disciplinate con successivi specifici provvedimenti.

4. PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

In coerenza a quanto previsto dalla Linee Guida nazionali, il piano formativo individuale, di cui all'art. 2, comma 1, lettera a) del D.lgs. 14 settembre 2011, n.167, è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche.

5. ATTESTAZIONE DELLE ATTIVITA' FORMATIVE

Al termine del percorso formativo, l'esito della formazione è registrato sul modello ***"Attestato di frequenza"*** (*cfr.* ***Allegato C***), riportante i contenuti minimi del libretto formativo.

L'attestato di frequenza è rilasciato all'apprendista che abbia frequentato l'80% del monte ore complessivo della formazione di base e trasversale.

Unitamente al conseguimento dell'attestato di frequenza, nel caso di completamento del percorso, il soggetto attuatore dovrà rilasciare una dichiarazione dei risultati di apprendimento recante la tipologia di attività formativa, la durata, i contenuti e gli esiti cognitivi, utile ai fini dell'esercizio dei crediti formativi.

Il rilascio della dichiarazione è vincolato oltre che alla regolare frequenza del percorso anche all'esito positivo delle prove di valutazione intermedie e finali. Anche nel caso d'interruzione del percorso formativo sarà possibile rilasciare la dichiarazione degli apprendimenti che sono stati oggetto delle prove di valutazione previste dal percorso.

6. AZIENDE MULTILOCALIZZATE

Le imprese che hanno sedi in più Regioni, possono adottare la disciplina per l'offerta formativa pubblica della Regione dove è ubicata la sede legale oppure, a seguito della piena operatività[7] delle Linee Guida approvate con Accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano del 20 febbraio 2014, avvalersi dell'offerta formativa pubblica disponibile presso la Regione Sardegna, se vi hanno sedi operative.

7. DISPOSIZIONI FINALI

Con successivi atti saranno adottate le specifiche indicazioni emerse dai lavori del gruppo tecnico di lavoro, composto da rappresentanti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e da rappresentanti

[7] *Vd. par. 7*

delle Regioni e P.A., previsto dalle Linee Guida approvate con Accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano del 20 febbraio 2014, al fine di:

- ✓ definire gli ambiti di applicazione della FAD;
- ✓ individuare a livello nazionale i costi standard per la formazione relativa all'acquisizione delle competenze di base e trasversale;
- ✓ definire ulteriori standard per l'erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali in azienda;
- ✓ articolare l'elenco delle competenze, individuate al par. 2 della presente Disciplina, in moduli coerenti con l'EQF e secondo le indicazioni dell'Organismo Tecnico di cui all'art.6 del D.Lgs. 14 settembre 2011, n.167;
- ✓ definire operativamente modalità omogenee per garantire uniformità nella tracciabilità e nella comunicazione dei periodi di indisponibilità delle risorse, di cui al par.1 della presente Disciplina.

Unione Europea
Fondo Sociale Europeo

Repubblica Italiana

REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE SU TRABALLU, FORMATZIONE PROFESSIONALE, COOPERATZIONE E SEGURÀNTZIA SOTZIALE
ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE, COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE

Direzione Generale

Servizio della *Governance* della Formazione Professionale

Allegato A

Competenze chiave per l'apprendimento permanente

Disciplina Regionale

dell'Offerta Formativa Pubblica nell'ambito del contratto di Apprendistato Professionalizzante o Contratto di Mestiere

Allegato alla Determinazione n. 11811/834/F.P. del 24/03/2015

COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 10.11.2005
COM(2005)548 definitivo
2005/0221(COD)

Proposta di

RACCOMANDAZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO
relativa a competenze chiave per l'apprendimento permanente

(presentata dalla Commissione)

RELAZIONE

1. CONTESTO DELLA PROPOSTA

• Motivazione e obiettivi della proposta

Il Consiglio europeo di Lisbona del marzo 2000 ha riconosciuto che l'Europa si trova ad affrontare le sfide legate alla globalizzazione e al passaggio ad economie basate sulla conoscenza. Esso ha ribadito che "occorre che ogni cittadino possieda le conoscenze necessarie per vivere e lavorare in questa nuova società dell'informazione" e che "un quadro europeo dovrebbe definire le nuove competenze di base[1] da fornire lungo tutto l'arco della vita: competenze in materia di tecnologia dell'informazione, lingue straniere, cultura tecnologica, imprenditorialità e competenze sociali". Nel 2000 è emersa chiaramente la consapevolezza che le persone costituiscono la risorsa più importante per la crescita e l'occupazione, fatto questo che è stato regolarmente ribadito, più di recente nella rinnovata strategia di Lisbona e in occasione del Consiglio europeo del marzo 2005, che ha sollecitato un aumento degli investimenti nell'istruzione e nelle competenze.
Il mandato è stato ribadito e sviluppato nel programma di lavoro "Istruzione e formazione 2010" (IF2010), adottato dal Consiglio di Barcellona nel marzo 2002, che ha anche invocato ulteriori azioni per "migliorare la padronanza delle competenze di base" e per rafforzare la dimensione europea nell'istruzione. Tali lavori dovevano essere impostati sull'identificazione delle competenze di base e sul modo in cui, assieme alle competenze tradizionali, esse possono essere meglio integrate nei curricoli, apprese e mantenute lungo tutto l'arco della vita. Le competenze di base dovrebbero essere effettivamente a disposizione di tutti, comprese le persone con bisogni speciali, i giovani che abbandonano prematuramente la scuola e i discenti adulti. Si doveva inoltre promuovere la convalida delle competenze di base per incoraggiare l'apprendimento ulteriore e aumentare l'occupabilità. La comunicazione della Commissione sull'apprendimento permanente (2001) e la successiva risoluzione del Consiglio (giugno 2002) hanno ribadito ulteriormente la necessità di fornire a tutti opportunità di apprendimento permanente, in particolare per acquisire e aggiornare le competenze di base.
Prendendo le mosse da questo mandato politico, un gruppo di lavoro sulle competenze di base, istituito nel 2001 contestualmente al programma di lavoro Istruzione e formazione 2010, ha sviluppato un quadro di competenze chiave[2] necessarie in una società della conoscenza e ha formulato una serie di raccomandazioni per assicurare che tutti i cittadini possano acquisirle[3].

La relazione intermedia comune 2004 del Consiglio e della Commissione sull'attuazione del programma di lavoro Istruzione e formazione 2010[4] ha sostenuto la necessità di sviluppare

---

1 Le "competenze di base" sono interpretate in generale quale la capacità di leggere, scrivere e far di conto; il Consiglio di Lisbona ha sollecitato che vi si aggiungessero le nuove competenze necessarie in una società della conoscenza come ad esempio le TIC e l'imprenditorialità.

2 Il gruppo di lavoro ha preferito l'espressione "competenza" che si riferisce a una combinazione di conoscenza, abilità e attitudini e "competenza chiave" per definire le competenze necessarie a tutti. Esse comprendono le competenze di base ma hanno una dimensione più ampia.

3 Gruppo di lavoro sulle competenze di base, relazioni 2003, 2004: http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/objectives_en.html#basic

4 Relazione intermedia comune, documento del Consiglio 6905/04 del marzo 2004.

riferimenti e principi europei comuni a sostegno delle politiche nazionali nonché di favorire e promuovere la riforma e ha dato priorità al quadro delle competenze chiave.
La raccomandazione che si propone ora presenta quindi uno strumento di riferimento europeo in materia di competenze chiave e suggerisce come assicurare a tutti i cittadini l'accesso a tali competenze mediante l'apprendimento permanente.
Più concretamente, i suoi obiettivi sono:

1) identificare e definire le competenze chiave necessarie per la realizzazione personale, la coesione sociale e l'occupabilità in una società della conoscenza;

2) coadiuvare l'operato degli Stati membri per assicurare che a completamento dell'istruzione e formazione iniziale i giovani abbiano sviluppato le competenze chiave a un livello che li prepari per la vita adulta e che gli adulti siano in grado di svilupparle e aggiornarle in tutto l'arco della loro vita;

3) fornire uno strumento di riferimento a livello europeo, vale a dire le allegate **Competenze chiave per l'apprendimento permanente – Un quadro di riferimento europeo**[5], per i decisori politici, gli erogatori di istruzione, i datori di lavoro e i discenti stessi al fine di agevolare gli sforzi a livello nazionale ed europeo verso il perseguimento di obiettivi concordati congiuntamente;

4) costituire un quadro per un'azione ulteriore a livello comunitario sia nell'ambito del programma di lavoro Istruzione e formazione 2010 sia nel contesto dei programmi comunitari nel campo dell'istruzione e della formazione.

• La domanda di competenze in una società della conoscenza

Conformemente a quanto si può leggere in studi internazionali, nel presente documento per "competenza" si intende una combinazione di conoscenze, abilità e attitudini adeguate per affrontare una situazione particolare. Le "competenze chiave" sono quelle che contribuiscono alla realizzazione personale, all'inclusione sociale, alla cittadinanza attiva e all'occupazione.
Lo sviluppo della società della conoscenza fa aumentare la domanda delle competenze chiave nella sfera personale, in quella pubblica e in quella professionale. Sta cambiando il modo in cui le persone accedono all'informazione e ai servizi così come cambiano anche la struttura e la composizione della società. Si registra un'attenzione sempre più marcata per la coesione sociale e lo sviluppo di una cittadinanza democratica; ciò richiede che le persone siano informate, coinvolte e attive. Di conseguenza cambiano anche le conoscenze, abilità e attitudini di cui ognuno ha bisogno.
La crescente internazionalizzazione delle economie si ripercuote sul mondo del lavoro traducendosi in cambiamenti rapidi e frequenti, nell'introduzione di nuove tecnologie e di nuove strategie nell'organizzazione delle imprese. I lavoratori devono sia aggiornare abilità specifiche legate alle loro mansioni sia acquisire competenze generiche che consentano loro di adattarsi al cambiamento. Le conoscenze, abilità e attitudini della forza lavoro sono un fattore importante ai fini dell'innovazione, della produttività e della competitività e contribuiscono alla motivazione e alla soddisfazione dei lavoratori sul posto di lavoro oltre che alla qualità del lavoro.

[5] L'allegato della raccomandazione, le "Competenze chiave per l'apprendimento permanente – Un quadro europeo", è una versione riveduta del quadro di competenze chiave sviluppato dal gruppo di lavoro sulle competenze di base.

Il Gruppo ad alto livello sulla strategia di Lisbona ha però espresso a chiare lettere, nel novembre 2004, che "in Europa si è lungi dal fare a sufficienza per dotare le persone degli strumenti di cui hanno bisogno per adattarsi a un mercato del lavoro in evoluzione e questa constatazione vale per i posti di lavoro ad alta qualifica come per quelli a bassa qualifica". Si è stimato che circa un terzo della forza lavoro europea (80 milioni di persone) è scarsamente qualificato. Un rapporto elaborato dal Cedefop nel 2004 suggerisce inoltre che entro il 2010 solo 15% dei nuovi posti di lavoro andrà a persone con una scolarizzazione di base mentre 50% andrà a lavoratori altamente qualificati.
Indagini internazionali come IALS (Indagine internazionale sulle competenze alfabetiche degli adulti) indicano che in molti paesi europei una percentuale considerevole della popolazione adulta non possiede le abilità di lettura e di scrittura necessarie per funzionare nella società e coloro che hanno lasciato prematuramente la scuola sono tra le persone maggiormente a rischio. Anche se in Europa i tassi di analfabetismo appaiono relativamente bassi, nessuna società è immune da tale fenomeno e vi sono diverse minoranze per le quali l'analfabetismo costituisce un grande problema.
I dati del 2005 sui livelli di riferimento europei ("parametri di riferimento") adottati dal Consiglio nel maggio 2003[6] non indicano progressi dal 2000 nella riduzione della percentuale di giovani scarsamente preparati in lettura all'età di 15 anni o nell'aumento del tasso di completamento dell'istruzione secondaria superiore. Anche i progressi compiuti sulla via del raggiungimento di altri livelli di riferimento sono troppo scarsi: con le percentuali attuali il tasso di dispersione scolastica scenderebbe a 14% entro il 2010 mentre il livello di riferimento è 10%. La partecipazione degli adulti all'istruzione e alla formazione cresce soltanto di 0,1-0,2 punti percentuali all'anno e siamo quindi ben lontani dal raggiungere il livello di riferimento di 12,5% entro il 2010. Inoltre, i dati indicano che le persone scarsamente qualificate hanno minori probabilità di partecipare a iniziative di perfezionamento professionale, il che rende più difficile aiutare coloro che ne hanno maggior bisogno.

• Disposizioni attuali in materia di competenze chiave

A livello europeo programmi comunitari quali Leonardo da Vinci e l'azione Grundtvig nell'ambito del programma Socrates sostengono progetti che affrontano le carenze di abilità di base.
Dall'adozione del programma di lavoro Istruzione e formazione 2010 diversi gruppi di lavoro si sono concentrati su ambiti specifici come le TIC o su tematiche più ampie (ad esempio l'inclusione sociale e la cittadinanza attiva) per le quali i lavori sulle competenze di base hanno fornito un contesto raccogliendo tutte le competenze essenziali in un quadro unico. In ciò rientrava anche la raccolta e la diffusione di buone pratiche politiche, compreso l'aspetto dello sviluppo di competenze trasversali nell'ambito dell'istruzione dell'obbligo, l'accesso a competenze chiave per i discenti svantaggiati e lo sviluppo di un'offerta coerente di competenze chiave per gli adulti.
I lavori sulle competenze chiave sono strettamente correlati ad altri sviluppi volti a migliorare i sistemi europei di istruzione e formazione come ad esempio i lavori attuali sullo sviluppo di un quadro europeo di qualifiche, un'iniziativa intesa a rafforzare la trasparenza e il riconoscimento delle qualifiche e delle competenze (come ad esempio principi di convalida dell'apprendimento non formale e informale e i sistemi di trasferimento di crediti). Anche i lavori relativi ai principi europei comuni per le competenze e le qualifiche degli insegnanti rientrano in questo contesto poiché intendono affrontare il nuovo ruolo delle scuole nello sviluppo delle competenze dei giovani.

[6] Progress Towards the Lisbon Objectives in Education and Training; documento di lavoro dei servizi della Commissione, rapporto 2005, pag. 20. http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/progressreport05.pdf

A livello degli Stati membri si registra un'attività sostanziale per quanto concerne la riforma curricolare dell'istruzione iniziale, il che rispecchia uno spostamento dell'attenzione dall'impartire conoscenze allo sviluppare competenze trasferibili che preparino i giovani alla vita adulta e all'apprendimento permanente. Ciò richiede approcci diversi nell'organizzazione dell'apprendimento nonché nuove competenze da parte degli insegnanti. È in corso quindi un dibattito su quali competenze i giovani debbano acquisire e su come meglio aiutare le scuole sviluppando ad esempio i loro sistemi di governance e di valutazione. Anche agli aspetti sociali dell'apprendimento viene ora attribuito un ruolo più importante: lo svantaggio educativo è spesso dovuto a una combinazione di circostanze personali, sociali, culturali ed economiche e dev'essere affrontato in collaborazione con altri settori. Le scuole cercano modi per impegnare le famiglie e le collettività locali non solo a sostegno dell'apprendimento da parte dei giovani ma anche a promozione dell'apprendimento permanente nell'intera collettività.

Molti paesi hanno avviato programmi in relazione alle competenze di base ad esempio in materia di alfabetizzazione, aritmetica di base e TIC per gli adulti, spesso agendo per il tramite di ONG. Diversi paesi però non sono ancora in una situazione tale da consentire a tutti i cittadini di acquisire e aggiornare le loro competenze di base e, anche se molti paesi riconoscono la necessità di impartire competenze più ampie ai discenti adulti, non si è registrato un consenso su come esse vadano intese e l'offerta è ancora lungi dall'essere coerente.

Gli esempi di buone pratiche politiche degli Stati membri indicano che l'offerta formativa per gli adulti dovrebbe essere incentrata su priorità nazionali, regionali e/o locali ben definite. Ciò dovrebbe portare a infrastrutture che riconoscano e soddisfino i diversi bisogni degli adulti, infrastrutture con insegnanti/formatori qualificati, l'apertura dell'accesso mediante incentivi, attività di orientamento e consulenza. Si dovrebbe tener conto della situazione particolare dei discenti: le loro esperienze previe, i loro bisogni formativi e le loro aspirazioni come anche aspetti più ampi che toccano la politica sociale e quella occupazionale e richiedono l'impegno di tutti i partner.

Nonostante numerosi validi esempi di buone pratiche l'offerta di competenze chiave è raramente adattata per soddisfare i bisogni formativi dei cittadini di tutte le età. In tale contesto la presente proposta reca un notevole valore aggiunto fornendo uno strumento di riferimento atto a identificare le competenze chiave ritenute necessarie per tutti e aiutando gli Stati membri nei loro sforzi per assicurare che l'offerta delle competenze chiave sia pienamente integrata nelle loro strategie e infrastrutture di apprendimento permanente.

• **Coerenza con altre politiche e altri obiettivi dell'Unione**

La proposta contribuisce agli obiettivi di Lisbona in materia di crescita, occupazione e coesione sociale:

– gli orientamenti integrati per le politiche dell'occupazione degli Stati membri[7] riconoscono l'importanza delle competenze per l'occupazione (soprattutto per quanto concerne i gruppi vulnerabili) e per l'adattamento al cambiamento. Questo dovrebbe essere un elemento importante dei programmi nazionali di riforma degli Stati membri al momento di attuare gli orientamenti integrati;

[7] Decisione del Consiglio del 12 luglio 2005 sugli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione. GU L 205 del 6.8.2005, pag. 21.

– la politica sociale ribadisce il ruolo dell'istruzione e della formazione quale via d'uscita dalla povertà e/o quale fattore chiave per la coesione sociale;

– il Patto europeo per la gioventù[8] sollecita che si assicuri la corrispondenza delle conoscenze con i bisogni di un'economia basata sulla conoscenza e, a tal fine, si incoraggi lo sviluppo di un insieme comune di abilità di base;

– il piano d'azione Imprenditorialità[9] riconosce il ruolo essenziale dell'istruzione; l'imprenditorialità è una delle competenze chiave;

– le "Competenze chiave per l'apprendimento permanente – un quadro di riferimento europeo" comprende conoscenze, abilità e attitudini che inducono le persone a partecipare maggiormente allo sviluppo sostenibile e alla cittadinanza democratica.

2. CONSULTAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE E VALUTAZIONE D'IMPATTO

La base della presente proposta è costituita dal "Quadro europeo di competenze di base" sviluppato da un gruppo di lavoro costituito di esperti degli Stati membri, dei paesi EFTA/SEE, dei paesi candidati (dal gennaio 2003) e di associazioni europee. Il gruppo comprendeva decisori politici, professionisti e ricercatori universitari che si occupano sia di educazione degli adulti che di istruzione dell'obbligo nonché persone interessate a livello europeo.
I lavori sono stati discussi in una serie di conferenze e seminari organizzati dalle parti interessate o da organizzazioni internazionali. I ministri dell'educazione hanno discusso la "dimensione europea" delle competenze chiave nella loro riunione informale tenutasi a Rotterdam nel luglio 2004 e hanno incoraggiato la Commissione a continuare a lavorare su questa iniziativa.
Un gruppo specifico costituito di 5 esperti (provenienti dal mondo accademico e da agenzie governative che si occupano di sviluppi scolastici) è stato convocato nella primavera del 2005 per perfezionare il quadro sulla base delle esperienze e del feedback raccolto nel corso di dibattiti e conferenze e da altre fonti nonché di discuterne l'attuazione.
Nel settembre/ottobre 2005 è stato interpellato il Comitato consultivo per la formazione professionale.

• Raccolta e uso di dati esperienziali

Si è ricorsi a un consulente per passare in rassegna i lavori internazionali nel merito. Tematiche specifiche come la dimensione europea del quadro, l'offerta per i discenti svantaggiati e l'imprenditorialità sono state elaborate in gruppi ristretti e approvate quindi dal gruppo di lavoro più ampio[10].

Dalla consultazione e dalle esperienze raccolte è risultata confermata la necessità di un'iniziativa a livello europeo e l'approccio proposto è apparso in linea con le tendenze attuali e sarebbe stato accolto con favore.

---

8 The European Youth Pact, http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/84335.pdf
9 http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/promoting_entrepreneurship/doc/com_70_en.pdf
10 Gruppo di lavoro sulle competenze chiave, rapporto 2004

• **Valutazione d'impatto**

La presente proposta sosterrà lo sviluppo delle strategie degli Stati membri in materia di apprendimento permanente e dei loro sistemi di istruzione e formazione. Essa incoraggerà le riforme curricolari e i relativi dibattiti e darà impulso alla creazione di un'offerta coerente di istruzione e formazione per gli adulti. Ciò avrà un impatto positivo sulla sfera personale, sociale e professionale degli individui e – a livello più ampio – sugli obiettivi di Lisbona in materia di coesione sociale e competitività e crescita economica. L'impatto maggiore dovrebbe averlo sui gruppi svantaggiati che in molti casi attualmente non acquisiscono le competenze chiave.

3. ELEMENTI LEGALI DELLA PROPOSTA

• **Sintesi dell'azione proposta**

La raccomandazione proposta definisce le competenze chiave necessarie a tutti i cittadini di società ed economie basate sulla conoscenza. Essa riconosce che le decisioni in materia di attuazione sono prese al meglio a livello nazionale, regionale e/o locale. Essa sollecita gli Stati membri ad assicurare l'acquisizione di competenze chiave da parte di tutti entro la fine dell'istruzione e formazione iniziale e, alla luce dei livelli di riferimento europei, li incoraggia ad affrontare il problema dello svantaggio educativo. Per quanto concerne gli adulti la raccomandazione sostiene la creazione di ampie infrastrutture assieme a tutti i partner pertinenti.
La proposta invita la Commissione a sostenere le riforme a livello nazionale mediante:

– apprendimento tra pari, scambio di buone pratiche e relazioni sui progressi compiuti nell'ambito dei rapporti biennali IF2010;

– sostegno a progetti pertinenti tramite i programmi comunitari nel campo dell'istruzione e della formazione;

– promozione di un consenso su cosa sono le competenze di base e sulla loro correlazione con le politiche dell'occupazione e sociali;

– promozione di partenariati con le parti sociali e altre organizzazioni pertinenti.

• **Base giuridica**

Conformemente all'articolo 149 del trattato la Comunità contribuisce allo sviluppo di un'istruzione di qualità incentivando la cooperazione tra Stati membri e, se necessario, sostenendo e integrando la loro azione pur nel pieno rispetto della responsabilità degli Stati membri quanto al contenuto dell'insegnamento e all'organizzazione dei sistemi educativi come anche della loro diversità culturale e linguistica. La raccomandazione proposta intende coadiuvare gli sforzi che gli Stati membri fanno per sviluppare i loro sistemi di istruzione e formazione iniziale come anche la loro offerta di istruzione e formazione per gli adulti, fornendo uno strumento di riferimento su competenze chiave nonché incoraggiarli a continuare la cooperazione nell'ambito del programma di lavoro Istruzione e formazione 2010. Conformemente al paragrafo 2 dell'articolo summenzionato la raccomandazione proposta intende sviluppare lo scambio di informazioni e di esperienze sui

problemi comuni per quanto concerne l'offerta di competenze chiave per il tramite dell'apprendimento permanente.
L'articolo 150 del trattato afferma che l'azione della Comunità rafforza e integra le azioni degli Stati membri e, in particolare, come è indicato nel paragrafo 2 dello stesso articolo, è volta a migliorare la formazione professionale iniziale, agevolare l'inserimento e il reinserimento professionale e sviluppare lo scambio di informazioni e di esperienze sui problemi comuni. L'obiettivo della raccomandazione proposta è di migliorare tutti questi aspetti dell'istruzione e formazione professionale poiché fornisce uno strumento di riferimento relativamente a competenze chiave che agevola gli sforzi degli Stati membri per adattare i loro sistemi di istruzione e formazione professionale al fine di rispondere alle sfide che si pongono sul mercato del lavoro e nella società in generale.

• **Principi di sussidiarietà e di proporzionalità**

La raccomandazione proposta contribuisce alla qualità dell'istruzione e della formazione agevolando il lavoro che gli Stati membri si sono impegnati a svolgere nell'ambito del programma di lavoro Istruzione e formazione 2010 e adottando i livelli di riferimento europei nel Consiglio del maggio 2003. Essa incoraggia e sostiene le riforme nazionali e la valorizzazione delle buone pratiche registrate in altri paesi al fine di aiutare gli Stati membri a creare un'offerta ampia e coerente di competenze chiave contestualmente alle loro strategie di apprendimento permanente. Per tale motivo la presente proposta è conforme al principio di sussidiarietà. La raccomandazione stabilisce un quadro di riferimento europeo in materia di competenze chiave che devono essere acquisite da tutti i cittadini e stabilisce e ribadisce l'impegno politico a realizzare riforme che non possono essere attuate soltanto utilizzando, ad esempio, i programmi comunitari in materia di istruzione e formazione. Essa ne lascia però l'attuazione interamente agli Stati membri ed è quindi conforme al principio di proporzionalità.

4. IMPLICAZIONI FINANZIARIE

La proposta non ha implicazioni per il bilancio comunitario.

2005/0221 (COD)

Proposta di

RACCOMANDAZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

relativa a competenze chiave per l'apprendimento permanente

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 149, paragrafo 4, e l'articolo 150, paragrafo 4, vista la proposta della Commissione[11], visto il parere del Comitato economico e sociale europeo[12], visto il parere del Comitato delle regioni[13], deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 251 del trattato[14], considerando quanto segue:

(1) Il Consiglio europeo di Lisbona del 2000 ha concluso che un quadro europeo dovrebbe definire le nuove competenze di base, tale quadro dovrebbe essere un'iniziativa chiave nell'ambito della risposta europea alla globalizzazione e al passaggio verso economie basate sulla conoscenza; il Consiglio ha ribadito anche che le persone costituiscono la risorsa più importante dell'Europa. Da allora tali conclusioni sono state reiterate anche ad opera dei Consigli europei del marzo 2003 e del marzo 2005 come pure nella rinnovata strategia di Lisbona approvata nel 2005.

(2) I Consigli europei di Stoccolma del 2001 e di Barcellona del 2002 hanno sottoscritto gli obiettivi futuri concreti dei sistemi di istruzione e formazione europei nonché un programma di lavoro (il programma di lavoro Istruzione e formazione 2010) per poterli raggiungere entro il 2010. Tali obiettivi comprendono lo sviluppo di abilità per la società della conoscenza nonché obiettivi specifici per promuovere l'apprendimento delle lingue, sviluppare l'imprenditorialità e rispondere all'esigenza generalizzata di accrescere la dimensione europea nell'istruzione.

(3) La comunicazione della Commissione sull'apprendimento permanente[15] e la successiva risoluzione del Consiglio del 27 giugno 2002 sull'apprendimento permanente[16] hanno identificato nelle "nuove competenze di base" una priorità e hanno ribadito che l'apprendimento permanente deve riguardare l'apprendimento da prima della scuola a dopo la pensione. Il Patto per la gioventù che è allegato alle conclusioni del Consiglio europeo di Bruxelles del marzo 2005 ha ribadito la necessità di favorire lo sviluppo di una base comune di competenze.

(4) Nell'ambito degli sforzi volti a migliorare la performance occupazionale della Comunità i Consigli europei del marzo 2003 e del dicembre 2003 hanno fatto presente la necessità di sviluppare l'apprendimento permanente con un'attenzione particolare per misure attive e preventive rivolte ai disoccupati e alle persone non attive. Ciò prendeva le mosse dal rapporto della Task force europea per l'occupazione in cui si ribadiva la necessità di mettere le persone in grado di adattarsi al cambiamento, l'importanza di integrare le persone nel mercato del lavoro e il ruolo chiave dell'apprendimento permanente.

[11]GU C […] del […], pag. […].
[12]GU C […] del […], pag. […].
[13]GU C […] del […], pag. […].
[14]GU C […] del […], pag. […].
[15]COM(2001)678 definitivo.
[16]GU C 163 del 9.7.2002, pag. 1.

(5) La relazione del Consiglio sul più ampio ruolo dell'istruzione, adottata nel novembre 2004, sottolineava il contributo dell'istruzione alla conservazione e al rinnovo del contesto culturale comune nella società e la sua particolare importanza in un momento in cui tutti gli Stati membri si trovano innanzi al problema di come affrontare la crescente diversità socioculturale. Inoltre il fatto di consentire alle persone di accedere al mondo del lavoro e di rimanervi è un elemento importante del ruolo dell'istruzione ai fini del rafforzamento della coesione sociale.

(6) Cinque livelli di riferimento europei ("parametri di riferimento") sono stati adottati dal Consiglio nel maggio 2003 a riprova dell'impegno di recare un miglioramento misurabile rispetto ai risultati registrati mediamente in Europa. I livelli di riferimento relativi alla capacità di lettura, alla dispersione scolastica, al completamento dell'istruzione secondaria superiore e alla partecipazione degli adulti all'apprendimento permanente sono strettamente correlati con lo sviluppo di competenze chiave.

(7) La relazione adottata dalla Commissione nel 2005 in merito ai progressi compiuti sulla via degli obiettivi di Lisbona in materia di istruzione e formazione[17] ha indicato che non si sono registrati progressi nella riduzione della percentuale di giovani scarsamente preparati in lettura all'età di 15 anni né nell'innalzamento del tasso di completamento dell'istruzione secondaria superiore. Alcuni progressi sono percettibili per quanto concerne la riduzione della dispersione scolastica, ma con le percentuali attuali non sarà possibile raggiungere i livelli di riferimento europei per il 2010 stabiliti dal Consiglio nel maggio 2003. La partecipazione degli adulti all'apprendimento non cresce a un ritmo sufficientemente celere per raggiungere il livello di riferimento del 2010 e dai dati raccolti emerge che le persone scarsamente qualificate hanno minori probabilità di partecipare a iniziative di perfezionamento professionale.

(8) Il quadro di azioni per lo sviluppo permanente delle competenze e delle qualifiche adottato dalle parti sociali europee nel marzo 2002 ribadisce la necessità che le imprese adattino le loro strutture in misura maggiore e più rapidamente per poter rimanere competitive. Il lavoro di squadra, l'appiattimento delle gerarchie, la maggiore responsabilizzazione e la crescente necessità di multimansioni portano all'espansione di organizzazioni che apprendono. In tale contesto la capacità delle organizzazioni di identificare competenze, di mobilitarle e riconoscerle e di incoraggiarne lo sviluppo tra tutti i lavoratori rappresenta la base per nuove strategie competitive.

(9) Lo studio di Maastricht sull'istruzione e formazione professionale indica un notevole divario tra i livelli di istruzione richiesti dai nuovi posti di lavoro e i livelli di istruzione raggiunti dalla forza lavoro europea. Più di un terzo della forza lavoro europea (80 milioni di persone) è scarsamente qualificata mentre si è stimato che entro il 2010 quasi 50% dei nuovi posti di lavoro richiederà qualifiche di livello terziario, poco meno di 40% richiederà un diploma di

[17] SEC(2005)419.

scuola secondaria superiore e solo circa 15% sarà adatto a persone in possesso soltanto di una scolarizzazione di base.

(10) La necessità di dotare i giovani delle necessarie competenze chiave e di migliorare i livelli di completamento degli studi è implicita negli orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione 2005-2008 approvati dal Consiglio europeo nel giugno 2005. In particolare, gli orientamenti per l'occupazione sollecitano l'adattamento dei sistemi di istruzione e formazione in risposta ai nuovi fabbisogni di competenze mediante una migliore identificazione dei bisogni occupazionali e delle competenze chiave contestualmente ai programmi di riforma degli Stati membri.

(11) Il rapporto del Gruppo ad alto livello sulla strategia di Lisbona del 2004 ha espresso a chiare lettere che in Europa si è lungi dal fare a sufficienza per dotare le persone degli strumenti di cui hanno bisogno per adattarsi a un mercato del lavoro in evoluzione e questa constatazione vale per i posti di lavoro ad alta qualifica e per quelli a bassa qualifica, per il settore manifatturiero e per i servizi.

(12) La relazione comune del Consiglio e della Commissione sull'attuazione del programma di lavoro Istruzione e formazione 2010, adottata nel 2004, ha sostenuto la necessità di dotare tutti i cittadini delle competenze di cui hanno bisogno contestualmente alle strategie di apprendimento permanente portate avanti dagli Stati membri. Per incoraggiare e facilitare la riforma la relazione suggerisce lo sviluppo di riferimenti e principi comuni europei e dà la priorità al quadro delle competenze chiave.

(13) L'obiettivo della presente raccomandazione è di contribuire allo sviluppo di un'istruzione di qualità coadiuvando e integrando le azioni degli Stati membri oltre ad assicurare che i loro sistemi di istruzione e formazione iniziale offrano a tutti i giovani i mezzi per sviluppare competenze chiave a un livello tale che li prepari per ulteriori forme di apprendimento e per la vita adulta e a far sì che gli adulti siano in grado di sviluppare e aggiornare le loro competenze chiave mediante un'offerta coerente e completa di possibilità di apprendimento permanente. Essa fornisce un quadro comune europeo di riferimento su competenze chiave ai decisori politici, ai fornitori di istruzione e formazione, ai datori di lavoro e ai discenti stessi, al fine di facilitare le riforme nazionali e gli scambi di informazioni tra gli Stati membri e la Commissione nell'ambito del programma di lavoro "Istruzione e formazione 2010" volto a raggiungere i livelli di riferimento europei concordati. La raccomandazione appoggia inoltre altre politiche correlate come ad esempio le politiche occupazionali e sociali o altre politiche che interessano la gioventù.

(14) La presente raccomandazione è conforme al principio di sussidiarietà di cui all'articolo 5 del trattato nella misura in cui il suo obiettivo è di coadiuvare e integrare l'azione degli Stati membri stabilendo un punto comune di riferimento che incoraggi e promuova le riforme nazionali e l'ulteriore cooperazione con gli Stati membri. La presente raccomandazione è conforme al principio di proporzionalità di cui a detto articolo poiché, lasciando l'attuazione della raccomandazione agli Stati membri, essa non va al di là di quanto necessario per raggiungere gli obiettivi perseguiti.

RACCOMANDANO AGLI STATI MEMBRI DI:

1. assicurare che l'istruzione e la formazione iniziale offrano a tutti i giovani gli strumenti per sviluppare le competenze chiave a un livello tale che li prepari alla vita adulta e costituisca la base per ulteriori occasioni di apprendimento, come anche per la vita lavorativa;

2. assicurare che si tenga debitamente conto di quei giovani che, a causa di svantaggi educativi determinati da circostanze personali, sociali, culturali o economiche, hanno bisogno di un sostegno particolare per realizzare le loro potenzialità educative;

3. assicurare che gli adulti siano in grado di sviluppare e aggiornare le competenze chiave in tutto l'arco della loro vita con un'attenzione particolare per gruppi di destinatari riconosciuti prioritari nei contesti nazionale, regionale e/o locale;

4. far sì che vi sia un'infrastruttura adeguata per l'istruzione e la formazione permanente degli adulti che tenendo conto dei bisogni diversi degli adulti preveda la disponibilità di insegnanti e formatori, la possibilità di accesso e il sostegno per i discenti;

5. vigilare alla coerenza dell'offerta di istruzione e formazione per gli adulti rivolta ai singoli cittadini mediante vigorosi nessi con le politiche occupazionali e sociali e con altre politiche che interessano i giovani nonché mediante la collaborazione con le parti sociali e altri interessati;

6. utilizzare le "Competenze chiave per l'apprendimento permanente – Un quadro europeo" riportate in allegato quale strumento di riferimento per sviluppare l'offerta di competenze chiave per tutti nell'ambito delle loro strategie di apprendimento permanente.

PRENDONO ATTO DELL'INTENZIONE DELLA COMMISSIONE DI:

1. contribuire agli sforzi degli Stati membri per sviluppare i loro sistemi di istruzione e formazione e per attuare la presente raccomandazione, anche mediante l'uso delle "Competenze chiave per l'apprendimento permanente – Un quadro di riferimento europeo" quale riferimento per agevolare l'apprendimento tra pari e lo scambio di buone pratiche e a seguire gli sviluppi e riferire sui progressi attraverso le relazioni biennali relative al programma di lavoro Istruzione e formazione 2010;

2. utilizzare le "Competenze chiave per l'apprendimento permanente – Un quadro di riferimento europeo" quale riferimento per attuare i programmi comunitari in materia di istruzione e formazione e assicurare che promuovano l'acquisizione delle competenze chiave;

3. incoraggiare un ampio uso delle "Competenze chiave per l'apprendimento permanente – Un quadro di riferimento europeo" nelle politiche comunitarie correlate e in particolare al momento di attuare la politica dell'occupazione, della gioventù e sociale e sviluppare ulteriormente i contatti con le parti sociali e altre organizzazioni attive in questi ambiti;

4. riesaminare l'impatto delle "Competenze chiave per l'apprendimento permanente – un quadro di riferimento europeo" contestualmente al programma di lavoro Istruzione e

formazione 2010 e riferire, quattro anni dopo l'adozione della presente raccomandazione, al Parlamento europeo e al Consiglio sulle esperienze acquisite e sulle implicazioni per il futuro.

Fatto a Bruxelles, il

Per il Parlamento europeo
Il Presidente

Per il Consiglio
Il Presidente

ALLEGATO

Competenze chiave per l'apprendimento permanente - Un quadro di riferimento europeo

Introduzione

Il presente quadro delinea le otto competenze chiave:

1. comunicazione nella madrelingua;
2. comunicazione nelle lingue straniere;
3. competenza matematica e competenze di base in scienza e tecnologia;
4. competenza digitale;
5. imparare a imparare;
6. competenze interpersonali, interculturali e sociali e competenza civica;
7. imprenditorialità e
8. espressione culturale.

Le competenze sono definite in questa sede alla stregua di una combinazione di conoscenze, abilità e attitudini appropriate al contesto. Le competenze chiave sono quelle di cui tutti hanno bisogno per la realizzazione e lo sviluppo personali, la cittadinanza attiva, l'inclusione sociale e l'occupazione. A conclusione dell'istruzione e formazione iniziale i giovani dovrebbero aver sviluppato le competenze chiave a un livello tale che li prepari per la vita adulta e dette competenze dovrebbero essere sviluppate ulteriormente, mantenute e aggiornate nel contesto dell'apprendimento permanente.

Molte delle competenze si sovrappongono e sono correlate tra loro: aspetti essenziali a un ambito favoriscono la competenza in un altro. La competenza nelle abilità fondamentali del saper parlare, leggere, scrivere e far di conto e nell'uso delle TIC è una pietra angolare per l'apprendimento e il fatto di imparare a imparare è utile per tutte le attività di apprendimento. Vi sono diverse tematiche che vengono evocate ripetutamente nel Quadro: pensiero critico, creatività, spirito di iniziativa, capacità di risolvere i problemi, valutazione del rischio, assunzione di decisioni e capacità di gestire in modo costruttivo i sentimenti svolgono un ruolo importante per tutte e otto le competenze chiave.

Competenze chiave 1. Comunicazione nella madrelingua[18]

Definizione: la comunicazione nella madrelingua è la capacità di esprimere e interpretare pensieri, sentimenti e fatti in forma sia orale che scritta (comprensione orale, espressione orale, comprensione

[18] Si dà atto che la madre lingua potrebbe non essere sempre una lingua ufficiale dello Stato membro e che la capacità di comunicare in una lingua ufficiale è condizione essenziale per assicurare la piena partecipazione degli individui nella società. Provvedimenti per affrontare simili casi rientrano nella responsabilità dei singoli Stati membri conformemente ai loro bisogni e alle loro circostanze specifici.

scritta ed espressione scritta) e a interagire adeguatamente sul piano linguistico nell'intera gamma di contesti culturali e sociali – istruzione e formazione, lavoro, vita domestica e tempo libero.

Conoscenze, abilità e attitudini essenziali legate a tale competenza

La comunicazione nella madrelingua presuppone che una persona sia a **cononscenza** del vocabolario di base, della grammatica funzionale e delle funzioni del linguaggio. Ciò comporta una consapevolezza dei principali tipi di interazione verbale, un bagaglio di testi letterari e non letterari, le principali caratteristiche dei diversi stili e registri del linguaggio nonché la variabilità del linguaggio e della comunicazione in contesti diversi.
Le persone dovrebbero possedere le **abilità** per comunicare in forma orale e scritta in tutta una serie di situazioni comunicative e per sorvegliare e adattare la loro comunicazione a seconda di come lo richieda la situazione. Questa competenza comprende anche l'abilità di scrivere e di leggere diversi tipi di testi, cercare, raccogliere ed elaborare informazioni, usare sussidi, formulare ed esprimere le proprie argomentazioni in modo convincente e appropriato al contesto.
Un'**attitudine** positiva nei confronti della comunicazione nella madrelingua comporta la disponibilità a un dialogo critico e costruttivo, la consapevolezza delle qualità estetiche e la disponibilità a perseguirle nonché un interesse a interagire con gli altri.

2. Comunicazione nelle lingue straniere

Definizione: la comunicazione nelle lingue straniere condivide essenzialmente le principali abilità richieste per la comunicazione nella madrelingua: essa si basa sulla capacità di comprendere, esprimere e interpretare i pensieri, i sentimenti e i fatti in forma sia orale che scritta (comprensione orale, espressione orale, comprensione scritta ed espressione scritta) in una gamma appropriata di contesti sociali – lavoro, casa, tempo libero, istruzione e formazione – a seconda dei desideri o bisogni individuali. La comunicazione nelle lingue straniere richiede anche abilità quali la mediazione e la comprensione interculturale. Il livello di padronanza di un individuo varia inevitabilmente tra le quattro dimensioni, le diverse lingue e a seconda del suo background, del suo ambiente e dei suoi bisogni/interessi.

Conoscenze, abilità e attitudini essenziali legate a tale competenza

La competenza in lingue addizionali o straniere richiede la **conoscenza** del vocabolario e della grammatica funzionale e una consapevolezza dei principali tipi di interazione verbale e dei registri del linguaggio. È importante anche la connoscenza delle convenzioni sociali, dell'aspetto culturale e della variabilità dei linguaggi.
Le **abilità** essenziali consistono nella capacità di comprendere messaggi parlati, iniziare, sostenere e concludere conversazioni e di leggere e comprendere testi appropriati ai bisogni individuali. Le persone dovrebbero essere anche in grado di usare adeguatamente i sussidi e di imparare le lingue anche in modo informale nel contesto dell'apprendimento permanente.
Un'**attitudine** positiva comporta la consapevolezza delle differenze e diversità culturali nonché l'interesse e la curiosità per le lingue e la comunicazione interculturale.

3. Competenza matematica e competenze di base in scienza e tecnologia

Definizione:

A. La competenza matematica è l'abilità di far uso di addizione, sottrazione, moltiplicazione, divisione e percentuali in forma mentale e scritta per risolvere una serie di problemi in situazioni quotidiane. L'accento è posto sugli aspetti del processo e dell'attività oltre che su quelli della conoscenza. La competenza matematica comporta – in misura variabile – la capacità e la disponibilità a usare modelli matematici di pensiero (pensiero logico e spaziale) e di presentazione (formule, modelli, costrutti, grafici/carte).

B. La competenza scientifica riguarda la capacità e la disponibilità a usare il corpus di conoscenze e di metodologie utilizzato per spiegare il mondo naturale al fine di identificare le problematiche e di trarre conclusioni basate su fatti comprovati. La competenza in campo tecnologico è considerata l'applicazione di tale conoscenza e metodologia per dare risposta ai desideri o bisogni avvertiti dagli esseri umani. Entrambi gli ambiti di questa competenza comportano la comprensione dei cambiamenti determinati dall'attività umana e la consapevolezza della responsabilità di ciascun cittadino.

Conoscenze, abilità e attitudini essenziali legate a tale competenza

A. La **conoscenza** necessaria nel campo della matematica comprende una valida conoscenza dei numeri, delle misure e delle strutture, delle operazioni di base e delle presentazioni matematiche di base, la conoscenza dei termini e concetti matematici e dei quesiti cui la matematica può fornire una risposta.

Una persona dovrebbe disporre delle **abilità** per applicare i principi e processi matematici di base nel contesto quotidiano nella sfera domestica e sul lavoro nonché per seguire e vagliare concatenazioni di argomenti. Essa dovrebbe essere in grado di ragionare in modo matematico, di cogliere le prove matematiche e comunicare in linguaggio matematico oltre a saper usare i sussidi appropriati.
Un'**attitudine** positiva in relazione alla matematica si basa sul rispetto della verità e sulla disponibilità a cercare motivazioni e a determinarne la validità.
B. Per quanto concerne la **scienza e tecnologia**, la **conoscenza** essenziale comprende i principi di base del mondo naturale, i concetti, principi e metodi scientifici fondamentali, la tecnologia e i prodotti e processi tecnologici. Le persone dovrebbero essere consapevoli dei progressi, dei limiti e dei rischi delle teorie scientifiche e della tecnologia nella società in senso lato (in relazione alla presa di decisioni, ai valori, alle questioni morali, alla cultura, ecc.) sia in ambiti specifici della scienza, come la medicina, sia nel senso di una consapevolezza dell'impatto della scienza e della tecnologia sulla natura.

Le **abilità** comprendono la capacità di utilizzare e manipolare strumenti e macchine tecnologici nonché dati scientifici per raggiungere un obiettivo o per formulare una decisione o conclusione, sulla base di dati probanti. Le persone dovrebbero essere anche in grado di conoscere gli aspetti essenziali dell'indagine scientifica ed essere capaci di comunicare le conclusioni e i ragionamenti afferenti.

Questa competenza comprende un'**attitudine** di valutazione critica e curiosità, un interesse per questioni etiche e il rispetto sia per la sicurezza che per la sostenibilità - in particolare per quanto concerne il progresso scientifico e tecnologico in relazione all'individuo, alla famiglia, alla comunità e alle questioni di dimensione globale.

4. Competenza digitale

Definizione: la competenza digitale consiste nel saper utilizzare con dimestichezza e spirito critico le tecnologie della società dell'informazione (TSI) per il lavoro, il tempo libero e la comunicazione. Essa è supportata da abilità di base nelle TIC: l'uso del computer per reperire, valutare, conservare, produrre, presentare e scambiare informazioni nonché per comunicare e partecipare a reti collaborative tramite Internet.

Conoscenze, abilità e attitudini essenziali legate a tale competenza

La competenza digitale presuppone una salda consapevolezza e **conoscenza** della natura, del ruolo e delle opportunità delle TSI nel quotidiano: nella vita personale e sociale come anche al lavoro. In ciò rientrano le principali applicazioni informatiche come trattamento di testi, fogli elettronici, basi di dati, memorizzazione e gestione delle informazioni oltre a una consapevolezza delle opportunità offerte da Internet e dalla comunicazione tramite i media elettronici (e-mail, network tools) per il tempo libero, la condivisione di informazioni e le reti collaborative, l'apprendimento e la ricerca. Le persone dovrebbero anche essere consapevoli di come le TSI possono coadiuvare la creatività e l'innovazione e rendersi conto delle problematiche legate alla validità e affidabilità delle informazioni disponibili e ai principi etici che si pongono nell'uso interattivo delle TSI.
Le **abilità** necessarie comprendono: la capacità di cercare, raccogliere e trattare le informazioni e di usarle in modo critico e sistematico, accertandone la pertinenza e distinguendo il reale dal virtuale pur riconoscendone le correlazioni. Le persone dovrebbero anche essere capaci di usare strumenti per produrre, presentare e comprendere informazioni complesse ed essere in grado di accedere ai servizi basati su Internet, farvi ricerche e usarli; esse dovrebbero anche essere capaci di usare le TSI a sostegno del pensiero critico, della creatività e dell'innovazione.
L'uso delle TSI comporta un'**attitudine** critica e riflessiva nei confronti delle informazioni disponibili e un uso responsabile dei media interattivi; anche un interesse a impegnarsi in comunità e reti a fini culturali, sociali e/o professionali serve a rafforzare tale competenza.

5. Imparare a imparare

Definizione: "Imparare a imparare" è l'abilità di perseverare nell'apprendimento. Le persone dovrebbero essere in grado di organizzare il proprio apprendimento anche mediante una gestione efficace del tempo e delle informazioni, sia a livello individuale che in gruppo. Questa competenza comprende la consapevolezza del proprio processo apprenditivo e dei propri bisogni, l'identificazione delle opportunità disponibili e la capacità di sormontare gli ostacoli in modo da apprendere in modo efficace. Ciò comporta l'acquisizione, l'elaborazione e l'assimilazione di nuove conoscenze e abilità come anche la ricerca e l'uso di strumenti orientativi. Il fatto di imparare a

imparare fa sì che i discenti prendano le mosse da quanto hanno appreso in precedenza e dalle loro esperienze di vita per usare e applicare conoscenze e abilità in tutta una serie di contesti – a casa, sul lavoro, in situazione di istruzione e formazione. La motivazione e la fiducia sono elementi essenziali perché una persona possa acquisire tale competenza.

Conoscenze, abilità e attitudini essenziali legate a tale competenza

Laddove l'apprendimento è finalizzato a particolari obiettivi lavorativi o di carriera una persona dovrebbe essere a **conoscenza** delle competenze, conoscenze, abilità e qualifiche richieste. In tutti i casi imparare a imparare comporta che una persona conosca e comprenda le proprie strategie di apprendimento abituali, i punti di forza e i punti deboli delle proprie abilità e qualifiche e sia in grado di cercare le opportunità di istruzione e formazione e gli strumenti di orientamento/sostegno disponibili.
Le **abilità** per imparare a imparare richiedono innanzitutto l'acquisizione delle abilità di base come il saper leggere, scrivere e far di conto e l'uso delle TIC necessarie per un apprendimento ulteriore. A partire da ciò una persona dovrebbe essere in grado di acquisire, elaborare e assimilare nuove conoscenze e abilità. Ciò comporta una gestione efficace del proprio apprendimento, della propria carriera e dei propri schemi lavorativi e in particolare la capacità di perseverare nell'apprendimento, di concentrarsi per periodi prolungati e di riflettere in modo critico sugli obiettivi e le finalità dell'apprendimento. Una persona dovrebbe essere in grado di consacrare del tempo per apprendere autonomamente e con autodisciplina, ma anche per lavorare in modo collaborativo quale parte del processo di apprendimento, di cogliere i vantaggi che possono derivare da un gruppo eterogeneo e di condividere ciò che ha appreso. Tale persona dovrebbe inoltre essere in grado di valutare il proprio lavoro e di cercare consigli, informazioni e sostegno ove necessario.
Un'**attitudine** positiva comprende la motivazione e la fiducia per perseverare e riuscire nell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita. Un'attitudine ad affrontare i problemi per risolverli serve sia per l'apprendimento che per poter gestire gli ostacoli e il cambiamento. Il desiderio di applicare quanto si è appreso in precedenza e le proprie esperienze di vita nonché la curiosità di cercare nuove opportunità di apprendere e di applicare l'apprendimento in tutta una gamma di contesti sono elementi essenziali di un'attitudine positiva. **6. Competenze interpersonali, interculturali e sociali e competenza civica**

Definizione: queste competenze riguardano tutte le forme di comportamento che consentono alle persone di partecipare in modo efficace e costruttivo alla vita sociale e lavorativa, in particolare alla vita in società sempre più diversificate, come anche a risolvere i conflitti ove ciò sia necessario. La competenza civica dota le persone degli strumenti per partecipare appieno alla vita civile grazie alla conoscenza dei concetti e delle strutture sociopolitici e all'impegno a una partecipazione attiva e democratica.

Conoscenze, abilità e attitudini essenziali legate a tale competenza

A. Il benessere personale e sociale richiede la consapevolezza di ciò che gli individui devono fare per conseguire una salute fisica e mentale ottimali, intese anche quali risorse per sè stessi e per la propria famiglia e la **conoscenza** del modo in cui uno stile di vita sano vi puo' contribuire. Per un'efficace partecipazione sociale e interpersonale è essenziale comprendere i codici di comportamento e le maniere generalmente accettati in diversi contesti e società (ad esempio sul

lavoro) e conoscere i concetti di base riguardanti gli individui, i gruppi, le organizzazioni del lavoro, la parità tra i sessi, la società e la cultura. È essenziale inoltre comprendere le dimensioni multiculturali e socioeconomiche delle società europee e il modo in cui l'identità culturale nazionale interagisce con l'identità europea.

Le **abilità** di comunicare in modo costruttivo in ambienti diversi, di esprimere e di comprendere diversi punti di vista, di negoziare con la capacità di creare fiducia e di essere in consonanza con gli altri sono gli elementi al nocciolo di questa competenza. Le persone dovrebbero essere in grado di venire a capo di stress e frustrazioni in modo costruttivo e dovrebbero anche distinguere tra la sfera personale e quella professionale.
Per quanto concerne le **attitudini** questa competenza si basa sulla collaborazione, assertività e integrità. Le persone dovrebbero provare interesse per lo sviluppo socioeconomico, la comunicazione interculturale, la diversità dei valori e il rispetto degli altri ed essere pronte a superare i pregiudizi e a cercare compromessi.
B. La **competenza civica** si basa sulla **conoscenza** dei concetti di democrazia, cittadinanza e diritti civili, anche nella forma in cui essi sono formulati nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e nelle dichiarazioni internazionali e quali sono applicati da diverse istituzioni a livello locale, regionale, nazionale, europeo e internazionale. È anche essenziale la conoscenza dei principali eventi, tendenze e agenti del cambiamento nella storia nazionale, europea e mondiale come anche nel mondo presente, con un'attenzione particolare per la diversità europea, ed è anche essenziale la conoscenza degli obiettivi, dei valori e delle politiche dei movimenti sociali e politici.

Le **abilità** riguardano la capacità di impegnarsi in modo efficace con gli altri nella sfera pubblica, di mostrare solidarietà e interesse per risolvere i problemi che riguardano la collettività locale e la comunità più ampia. Ciò comporta una riflessione critica e creativa e la partecipazione costruttiva alle attività della collettività/del vicinato come anche la presa di decisioni a tutti i livelli, da quello locale a quello nazionale ed europeo, in particolare mediante il voto.
Il pieno rispetto dei diritti umani, tra cui anche quello della parità quale base per la democrazia, la consapevolezza e comprensione delle differenze tra sistemi di valori di diversi gruppi religiosi o etnici pongono le basi per un'**attitudine** positiva. In ciò rientra anche la manifestazione del senso di appartenenza al luogo in cui si vive, al proprio paese, all'UE e all'Europa in generale e al mondo (o almeno alla parte di mondo in cui si vive) oltre alla disponibilità a partecipare al processo decisionale democratico a tutti i livelli. La partecipazione costruttiva comporta anche attività civili, il sostegno alla diversità sociale, alla coesione e allo sviluppo sostenibile e una disponibilità a rispettare i valori e la privacy degli altri.

7. Imprenditorialità

Definizione: l'imprenditorialità concerne la capacità di una persona di tradurre le idee in azione. In ciò rientra la creatività, l'innovazione e l'assunzione di rischi come anche la capacità di pianificare e di gestire progetti per raggiungere obiettivi. È una competenza utile a tutti nella vita quotidiana, nella sfera domestica e nella società, serve ai lavoratori per aver consapevolezza del contesto in cui operano e per poter cogliere le opportunità che si offrono ed è un punto di partenza per le abilità e le conoscenze più specifiche di cui hanno bisogno gli imprenditori che avviano un'attività sociale o commerciale.

Conoscenze, abilità e attitudini essenziali legate a tale competenza

La **conoscenza** necessaria a tal fine comprende la disponibilità di opportunità per attività personali, professionali e/o economiche, comprese questioni più ampie che fanno da contesto al modo in cui le persone vivono e lavorano, come ad esempio una conoscenza generale del funzionamento dell'economia, delle opportunità e sfide che si trovano ad affrontare i datori di lavoro o un'organizzazione. Le persone dovrebbero essere anche consapevoli della posizione etica delle imprese e del modo in cui esse possono avere un effetto benefico facendo leva sul commercio equo e solidale o sugli aspetti dell'impresa sociale.
Le **abilità** concernono una gestione progettuale proattiva (con abilità quali la capacità di pianificazione, di organizzazione, di gestione, la leadership e la delega, l'analisi, la comunicazione, la rendicontazione, la valutazione e la messa in registro) e la capacità di lavorare sia individualmente che in collaborazione all'interno di gruppi. Occorre anche il discernimento per identificare i propri punti di forza e i punti deboli e soppesare e assumersi rischi all'occorrenza.
Un'**attitudine** imprenditoriale è caratterizzata da spirito di iniziativa, capacità di anticipare gli eventi, indipendenza e innovazione nella vita personale e sociale come anche sul lavoro. In ciò rientrano la motivazione e la determinazione a raggiungere obiettivi, siano essi personali o comuni con altri, e/o nel mondo del lavoro.

8. Espressione culturale

Definizione: consapevolezza dell'importanza dell'espressione creativa di idee, esperienze ed emozioni in un'ampia varietà di media, compresi la musica, le arti dello spettacolo, la letteratura e le arti visive.

Conoscenze, abilità e attitudini essenziali legate a tale competenza

La **conoscenza** culturale presuppone una conoscenza di base delle principali opere culturali, comprese quelle della cultura popolare contemporanea, quale parte importante della storia dell'umanità nel contesto del retaggio culturale nazionale ed europeo e della loro collocazione nel mondo. Ciò è essenziale per cogliere la diversità culturale e linguistica dell'Europa (e dei paesi europei), la necessità di preservarla come anche l'evoluzione del gusto popolare e l'importanza dei fattori estetici nella vita quotidiana.
Le **abilità** hanno a che fare sia con la determinazione di valore che con l'espressione: l'autoespressione mediante un'ampia gamma di media facendo uso delle capacità innate di un individuo e il discernimento del valore e il godimento delle opere d'arte e delle esibizioni artistiche. Tra le abilità vi è anche la capacità di correlare i propri punti di vista creativi ed espressivi ai pareri degli altri e di identificare e realizzare opportunità economiche nel contesto dell'attività culturale.
Un forte senso di identità è alla base del rispetto e di un'**attitudine** aperta alla diversità dell'espressione culturale. Un'attitudine positiva è legata anche alla creatività e alla disponibilità di coltivare la capacità estetica per il tramite dell'autoespressione artistica e dell'interesse nella vita culturale.

Unione Europea
Fondo Sociale Europeo

Repubblica Italiana

REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE SU TRABALLU, FORMATZIONE PROFESSIONALE, COOPERATZIONE E SEGURÀNTZIA SOTZIALE
ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE, COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE

Direzione Generale

Servizio della *Governance* della Formazione Professionale

Allegato B

Competenze tecnico-professionali COMUNI di qualifica professionale

---

Disciplina Regionale

dell'Offerta Formativa Pubblica nell'ambito del contratto di Apprendistato Professionalizzante o Contratto di Mestiere

Allegato alla Determinazione n. 11811/834/F.P. del 24/03/2015

ALLEGATO 3

Competenze tecnico-professionali COMUNI di qualifica professionale

Aree
Qualità, sicurezza, igiene e salvaguardia ambientale

Tutti gli operatori sono in grado di:

1. Operare secondo i criteri di qualità stabiliti dal protocollo aziendale, riconoscendo e interpretando le esigenze del cliente/utente interno/esterno alla struttura/funzione organizzativa
2. Operare in sicurezza e nel rispetto delle norme di igiene e di salvaguardia ambientale, identificando e prevenendo situazioni di rischio per sé, per altri e per l'ambiente

COMPETENZA N. 1	
ABILITA' MINIME	**CONOSCENZE ESSENZIALI**
• Applicare gli elementi di base di un sistema per la gestione della qualità • Applicare procedure e istruzioni operative attinenti al sistema qualità previsti nella struttura organizzativa di appartenenza • Utilizzare modelli, schemi o schede precostituiti di documentazione delle attività svolte e dei risultati ai fini della • implementazione del sistema qualità • Impiegare metodi e tecniche di verifica del proprio operato e dei risultati intermedi e finali raggiunti	• Direttive e normative sulla qualità di settore • Principi ed elementi di base di un sistema qualità • Procedure attinenti al sistema qualità • Strumenti e tecniche di monitoraggio delle attività e dei risultati raggiunti • Strumenti informativi di implementazione del sistema qualità

COMPETENZA N. 2	
ABILITA' MINIME	**CONOSCENZE ESSENZIALI**
• Identificare figure e norme di riferimento al sistema di prevenzione/protezione • Individuare le situazioni di rischio relative al proprio lavoro e le possibili ricadute su altre persone • Individuare i principali segnali di divieto, pericolo e prescrizione tipici delle lavorazioni del settore • Adottare comportamenti lavorativi coerenti con le norme di igiene e sicurezza sul lavoro e con la salvaguardia/sostenibilità ambientale • Adottare i comportamenti previsti nelle situazioni di emergenza • Utilizzare i dispositivi di protezione individuale e collettiva • Attuare i principali interventi di primo soccorso nelle situazioni di emergenza	• D.Lgs. 81/2008 • Dispositivi di protezione individuale e collettiva • Metodi per l'individuazione e il riconoscimento delle situazioni di rischio • Normativa ambientale e fattori di inquinamento • Nozioni di primo soccorso • Segnali di divieto e prescrizioni correlate