



Unione Europea



Regione Liguria



---

## ***Il Laboratorio delle Professioni di domani***

### ***Fase 2: L'avvio delle sperimentazioni***

#### ***Costruzione del Repertorio***

***Aggiornamento novembre 2008***

La Regione Liguria, al fine di offrire una migliore funzionalità alla programmazione delle politiche formative, del lavoro e di orientamento, ha promosso la realizzazione del progetto // *laboratorio delle Professioni di domani*, affidandone l'attuazione ad Agenzia Liguria Lavoro.

Un particolare ringraziamento ad **Alessandro Clavarino** - Dirigente al Settore Sistema Educativo Regionale e a **Marina Cassinerio**, coordinatrice del Progetto Regionale, che hanno seguito il progetto con particolare attenzione e professionalità.

Il gruppo di lavoro, coordinato da **Agenzia Liguria Lavoro**, ha visto la fattiva collaborazione delle quattro Province Liguri - attraverso il Comitato di indirizzo e il Gruppo Operativo Provinciale - e la collaborazione di professionisti sui temi affrontati di cui si specificano di seguito i componenti e i nominativi.

Un ringraziamento va anche sia agli Uffici Regionali che alla Commissione di Concertazione e a agli esperti individuati dalla Commissione stessa che hanno partecipato alle fasi di revisione e integrazione.

Le attività, originate da un proficuo lavoro di condivisione con le Province e le parti sociali sin dal 2006, sono state realizzate nel corso del 2008.

I materiali saranno disponibili sul Portale della Regione Liguria <http://www.iostudioliguria.it>



## Indice generale

Indice alfabetico delle figure .....	4
Indice per settore .....	6
16 - Alberghi, ristorazione, turismo.....	6
21 - Servizi socio sanitari .....	6
30 - Marittimo portuale .....	6
31 - Amministrazione, segreteria, controllo di gestione.....	7
33 - Marketing, commerciale, call center.....	7
Gli obiettivi generali de Il laboratorio delle Professioni di domani .....	8
L'architettura istituzionale.....	8
Cosa è stato fatto .....	8
Il repertorio e la sperimentazione con le Province.....	9
Cosa si farà .....	10
Il Repertorio Ligure delle Figure Professionali: quadro teorico, impostazione metodologica e formato.....	12
1. Quadro teorico di riferimento.....	12
2. Impostazione metodologica.....	15
3. Il RLFP, le prerogative dei titoli formativi e delle professioni normate .....	18
4. Il formato del RLFP (D.D. 4051- 20/12/2007).....	21
La costruzione del format.....	24
Le aree professionali.....	24
Le figure professionali .....	26
Allegati.....	27
1. Il gruppo di lavoro.....	27
2. I focus group: gli interlocutori coinvolti.....	29
3. I focus group: i partecipanti .....	30

## Indice alfabetico delle figure

	Area	Pagina
1. <i>Accompagnatore di media montagna</i>	16	
2. <i>Accompagnatore turistico</i>	16	
3. <i>Addetto al ricevimento (receptionist)</i>	16	
4. <i>Addetto all'informazione turistica</i>	16	
5. <i>Addetto amministrativo</i>	31	
6. <i>Addetto customer care</i>	33	
7. <i>Addetto serbatoi (terminal)</i>	30	
8. <i>Addetto tesoreria</i>	31	
9. <i>Addetto ufficio merci (terminal)</i>	30	
10. <i>Addetto vendite telefoniche</i>	33	
11. <i>Agente di commercio (venditore)</i>	33	
12. <i>Aiuto cuoco</i>	16	
13. <i>Animatore sociale</i>	21	
14. <i>Animatore turistico</i>	16	
15. <i>Assistente all'infanzia</i>	21	
16. <i>Assistente bagnanti (bagnino)</i>	16	
17. <i>Assistente familiare</i>	21	
18. <i>Barista/Barman</i>	16	
19. <i>Cameriere</i>	16	
20. <i>Cameriere ai piani</i>	16	
21. <i>Capo turno terminal</i>	30	
22. <i>Carpentiere in legno (nautica)</i>	30	
23. <i>Carpentiere in metallo (montaggio scafo - nautica)</i>	30	
24. <i>Conduttore di imbarcazioni da diporto (Skipper)</i>	30	
25. <i>Contabile</i>	31	
26. <i>Cuoco</i>	16	
27. <i>Direttore d'albergo</i>	16	
28. <i>Direttore terminal</i>	30	
29. <i>Facilitatore sociale</i>	21	
30. <i>Frigorista</i>	30	
31. <i>Gestore agriturismo</i>	16	
32. <i>Gestore di bed &amp; breakfast</i>	16	
33. <i>Gruista portuale</i>	30	
34. <i>Guardia ai fuochi</i>	30	
35. <i>Guida alpina</i>	16	
36. <i>Guida ambientale ed escursionistica</i>	16	
37. <i>Guida subacquea</i>	16	
38. <i>Guida turistica</i>	16	
39. <i>Hostess – Steward congressuali</i>	16	
40. <i>Installatore/manutentore impianti elettrici nautici</i>	30	
41. <i>Installatore/manutentore impianti idraulici e di condizionamento nautici</i>	30	
42. <i>Istruttore subacqueo</i>	16	
43. <i>Magazziniere (operatore di magazzino)</i>	30	
44. <i>Maitre</i>	16	
45. <i>Manutentore mezzi terminal portuale</i>	30	
46. <i>Marinaio imbarcazioni da diporto</i>	30	
47. <i>Meccanico motorista nautica da diporto</i>	30	
48. <i>Mediatore familiare</i>	21	
49. <i>Mediatore interculturale</i>	21	

50. Mediatore penale minorile	21	
51. Operatore di agenzia di viaggio	16	
52. Operatore informatico terminal	30	
53. Operatore polivalente terminal portuale	30	
54. Operatore subacqueo	30	
55. Organizzatore di congressi	16	
56. Ormeggiatore per porti turistici	30	
57. Pizzaiolo	16	
58. Portiere d'albergo	16	
59. Programmatore e gestore di eventi	16	
60. Responsabile amministrativo	31	
61. Responsabile commerciale	33	
62. Responsabile di magazzino	30	
63. Saldatore nautico	30	
64. Ship planner (pianificatore nave)	30	
65. Sommelier	16	
66. Tecnico del controllo di gestione	31	
67. Tecnico del marketing	33	
68. Tecnico del marketing turistico e della promozione del territorio	16	
69. Tecnico della logistica	30	
70. Tecnico di amministrazione del personale	31	
71. Tecnico qualificato di clownerie in strutture socio-sanitarie	21	
72. Tecnico spedizioniere	30	
73. Verniciatore nautico	30	
74. Yard planner (pianificatore di piazzale)	30	

## Indice per settore

### 16 - Alberghi, ristorazione, turismo

1. <i>Accompagnatore di media montagna</i>
2. <i>Accompagnatore turistico</i>
3. <i>Addetto al ricevimento (receptionist)</i>
4. <i>Addetto all'informazione turistica</i>
5. <i>Aiuto cuoco</i>
6. <i>Animatore turistico</i>
7. <i>Assistente bagnanti (bagnino)</i>
8. <i>Barista/Barman</i>
9. <i>Cameriere</i>
10. <i>Cameriere ai piani</i>
11. <i>Cuoco</i>
12. <i>Direttore d'albergo</i>
13. <i>Gestore agriturismo</i>
14. <i>Gestore di bed &amp; breakfast</i>
15. <i>Guida alpina</i>
16. <i>Guida ambientale ed escursionistica</i>
17. <i>Guida subacquea</i>
18. <i>Guida turistica</i>
19. <i>Hostess – Steward congressuali</i>
20. <i>Istruttore subacqueo</i>
21. <i>Maitre</i>
22. <i>Operatore di agenzia di viaggio</i>
23. <i>Organizzatore di congressi</i>
24. <i>Pizzaiolo</i>
25. <i>Portiere d'albergo</i>
26. <i>Programmatore e gestore di eventi</i>
27. <i>Sommelier</i>
28. <i>Tecnico del marketing turistico e della promozione del territorio</i>

### 21 - Servizi socio sanitari

1. <i>Animatore sociale</i>
2. <i>Assistente all'infanzia</i>
3. <i>Assistente familiare</i>
4. <i>Facilitatore sociale</i>
5. <i>Mediatore familiare</i>
6. <i>Mediatore interculturale</i>
7. <i>Mediatore penale minorile</i>
8. <i>Tecnico qualificato di clownerie in strutture socio-sanitarie</i>

### 30 - Marittimo portuale

1. <i>Addetto serbatoi (terminal)</i>
2. <i>Addetto ufficio merci (terminal)</i>
3. <i>Capo turno terminal</i>
4. <i>Carpentiere in legno (nautica)</i>

5. <i>Carpentiere in metallo (montaggio scafo - nautica)</i>
6. <i>Conduttore di imbarcazioni da diporto (Skipper)</i>
7. <i>Direttore terminal</i>
8. <i>Frigorista</i>
9. <i>Gruista portuale</i>
10. <i>Guardia ai fuochi</i>
11. <i>Installatore/manutentore impianti elettrici nautici</i>
12. <i>Installatore/manutentore impianti idraulici e di condizionamento nautici</i>
13. <i>Magazziniere (operatore di magazzino)</i>
14. <i>Manutentore mezzi terminal portuale</i>
15. <i>Marinaio imbarcazioni da diporto</i>
16. <i>Meccanico motorista nautica da diporto</i>
17. <i>Operatore informatico terminal</i>
18. <i>Operatore polivalente terminal portuale</i>
19. <i>Operatore subacqueo</i>
20. <i>Ormeggiatore per porti turistici</i>
21. <i>Responsabile di magazzino</i>
22. <i>Saldatore nautico</i>
23. <i>Ship planner (pianificatore nave)</i>
24. <i>Tecnico della logistica</i>
25. <i>Tecnico spedizioniere</i>
26. <i>Verniciatore nautico</i>
27. <i>Yard planner (pianificatore di piazzale)</i>

### **31 - Amministrazione, segreteria, controllo di gestione**

1. <i>Addetto amministrativo</i>
2. <i>Addetto tesoreria</i>
3. <i>Contabile</i>
4. <i>Responsabile amministrativo</i>
5. <i>Tecnico del controllo di gestione</i>
6. <i>Tecnico di amministrazione del personale</i>

### **33 - Marketing, commerciale, call center**

1. <i>Addetto customer care</i>
2. <i>Addetto vendite telefoniche</i>
3. <i>Agente di commercio (venditore)</i>
4. <i>Responsabile commerciale</i>
5. <i>Tecnico del marketing</i>

## **Gli obiettivi generali de Il laboratorio delle Professioni di domani**

Il progetto regionale *Il Laboratorio delle professioni di domani* è finalizzato a costruire e condividere un modello dinamico che consenta al sistema regionale di leggere e rilevare in modo sistematico i fenomeni lavorativi consistenti e significativi al fine di conoscere con adeguato anticipo i fabbisogni occupazionali e le competenze delle figure professionali di cui avranno bisogno le imprese del nostro territorio per svilupparsi.

In questo senso si configura come uno strumento funzionale alla programmazione delle Politiche per l'orientamento, per la formazione scolastica e professionale e per l'occupazione, attraverso il quale sia anche possibile facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro tramite una migliore definizione dei contenuti professionali associati alle figure ricercate.

### ***L'architettura istituzionale***<sup>1</sup>

Su impulso dell'Assessorato regionale Istruzione e Formazione e grazie alla costante interazione con il Settore Sistema Educativo, Agenzia Liguria Lavoro ha curato la progettazione, seguendo un percorso di condivisione con i soggetti istituzionali, confluita nella delibera di affidamento dell'incarico di Assistenza tecnica ad Agenzia Liguria Lavoro (DGR n 1022 del 3/10/2006 e DGR 1529/07).

Con la Delibera Regionale (25/10/2006) è stato istituito il **Gruppo Tecnico di Gestione**, composto da Regione, Province, Agenzia Liguria Lavoro ed Esperti in materia di sviluppo di mercato del lavoro. Poiché uno degli obiettivi è proprio quello della condivisione con il sistema socio economico regionale, sin dalle fasi di costruzione e sviluppo del laboratorio sono state coinvolte le Istituzioni, l'Università, la Scuola, le Imprese e le Parti Sociali e verranno in futuro coinvolte ancora di più.

Per meglio avvicinare le attività ai singoli territori provinciali sono state realizzate riunioni di pilotaggio con le Province, al fine di avviare un processo nei territori, in linea con la fase di progettazione del POR.

Sempre in linea con il processo di creazione di un sistema regionale e per garantire un forte raccordo operativo con le Amministrazioni provinciali, il coordinamento delle attività a livello locale è stato affidato al **Gruppo Esecutivo Provinciale**,

L'integrazione di questi tavoli tecnici ha dato vita ad un gruppo di lavoro multidisciplinare, coordinato da Agenzia e arricchito dagli operatori provinciali.

### ***Cosa è stato fatto***

Le "anime" del Laboratorio sono sostanzialmente due:

- o quella relativa alla costruzione di un sistema dinamico finalizzato alla **conoscenza del contesto**. In questo ambito è stato dato l'avvio alla costruzione del **DataWarehouse**, che - partendo dalla lettura di Rubens - sta procedendo a realizzare sperimentazioni e simulazioni di analisi integrando fonti diverse di dati. In particolare i data base relativi all'istruzione (SIDDIF), alla formazione professionale (FP 2000 e rilevazioni esiti occupazionali realizzate da Agenzia sin dal 1999) e i dati aggregati prodotti

---

<sup>1</sup> Cfr. Allegato 3

dall'Osservatorio di Agenzia, da Unioncamere (Excelsior), in una logica di progressiva implementazione delle informazioni da integrare.

- o La seconda "anima", invece, ha prodotto le indicazioni metodologiche e operative per la definizione del format del repertorio delle figure professionali, approvato con Decr. Dirig. 4051/07. Le prime sperimentazioni hanno avuto ad oggetto figure professionali collegate a due dei poli formativi previsti dalla Regione, ossia alle professioni portuali e della nautica da diporto (La Spezia e Genova) e all'ambito turistico-alberghiero (Savona e Imperia).

Il progetto, che ha visto impegnati l'Agenzia Liguria Lavoro e le quattro Province liguri, ha tra le sue finalità quella della pubblicazione di un Repertorio delle professioni validato dai soggetti istituzionali e dalle parti sociali liguri, attraverso la Commissione di Concertazione, e la realizzazione di focus di approfondimento con interlocutori privilegiati. L'originalità dell'approccio risiede nel fatto che il Repertorio è costruito a partire dalle dinamiche e dalle esigenze del sistema produttivo e prevede un periodico riallineamento all'evoluzione dello stesso, riducendo i rischi di obsolescenza che minacciano lavori di questo tipo.

Questo lavoro riporta la sintesi delle attività realizzate nell'ambito del Repertorio e confluite nell'approvazione della delibera regionale che ha recepito le 74 figure professionali.

## ***Il repertorio e la sperimentazione con le Province***

Come è stato anticipato, una delle connotazioni forti del *Laboratorio delle Professioni* è l'interconnessione con le Province e con le realtà locali.

Per questo motivo, sin dalle fasi iniziali di **progettazione**, le Province hanno fattivamente contribuito alla strutturazione del laboratorio e alla definizione del percorso di indagine e analisi.

In questo modo, la Regione – attraverso Agenzia Liguria Lavoro – può garantire una "regia" complessiva che, partendo da analisi puntuali locali, possa riportare ad unitarietà i risultati emersi e definire un modello omogeneo di analisi.

Le riunioni del gruppo tecnico hanno condiviso l'impostazione del lavoro sin qui svolto, che presenta, ad oggi, una valenza regionale. Questa strutturazione garantisce una completa trasferibilità dei singoli modelli territoriali a livello regionale.

Il rispetto delle diverse necessità conoscitive – per settori, temi e modalità – porterà progressivamente ad approfondimenti coerenti a livello regionale. Una sorta di "circolo virtuoso" delle differenze che consentirà di arricchire il quadro conoscitivo finalizzato all'analisi delle professioni di domani.

In questo senso assume un significato particolare il termine "laboratorio", inteso come "luogo" di sperimentazione per la messa a regime di un sistema di rilevazione permanente e monitoraggio dei fabbisogni, finalizzato alla programmazione – in linee generali regionali - e ad una progettazione puntuale di interventi nei territori provinciali.

Le "tante Ligurie" possono così trovare in questo modello di analisi una sintesi.

Ad oggi si può dire che la fase di sperimentazione – accompagnata da una costante formazione sul campo – sia conclusa e ponga le basi per messa a regime del modello sperimentato.

Dopo la fase di progettazione, si è ritenuto opportuno realizzare un **percorso formativo** finalizzato – oltre che alla condivisione delle competenze – a creare un gruppo di lavoro integrato ed omogeneo. Nello specifico sono stati realizzati:

- ✓ Un incontro regionale, finalizzato a:

- Illustrare le finalità e le opzioni metodologiche del repertorio, contenute nel D.D. 4051/2007;
  - Condividere un glossario comune;
  - Indicare le fonti comuni a cui attingere;
  - Fornire prime indicazioni per il piano di lavoro gennaio – giugno 2008.
- ✓ gli incontri provinciali finalizzati all'approfondimento e all'avvio della sperimentazione correlata ai singoli progetti provinciali. Ciascuna giornata di lavoro ha seguito il seguente schema:
  - Esercitazione mediante spiegazione dei campi della scheda di figura professionale e delle modalità di compilazione dei contenuti;
  - Analisi dei punti critici, confronto tra i partecipanti ed individuazione delle soluzioni alla luce dei principi metodologici indicati dal D.D. 4051/2007;
  - Indicazioni operative per il proseguimento dei lavori di implementazione del repertorio.
- ✓ In parallelo e successivamente agli incontri di formazione, sono realizzate le attività di accompagnamento ed assistenza tecnica all'implementazione del repertorio, secondo la divisione dei lavori concordata con le Province:
  - La Spezia: in linea di continuità con l'indagine realizzata per conto della Provincia sul retroporto; sono state compilate le schede relative a tale settore; da aprile l'attenzione è stata concentrata sulle figure della nautica da Diporto.
  - Genova: le professioni del porto
  - Savona e Imperia: le professioni in ambito turistico-alberghiero.

A seguito della fase di formazione e accompagnamento – durante le quali in parallelo è stata avviata l'attività di costruzione del Repertorio vero e proprio – è stata realizzata quella di **restituzione e condivisione 'interna'** con gli attori del "sistema laboratorio". In particolare sono stati realizzati

- Riunione di condivisione con i Dirigenti delle Province, anche alla luce dell'evoluzione del progetto
- Incontro formativo a cura di Datasiel sul Format
- Riunione plenaria con il Gruppo Tecnico di Gestione e con gli operatori provinciali a cura di Agenzia Liguria Lavoro, anche al fine di confrontare e condividere l'elenco delle figure da sottoporre alla Commissione di Concertazione

Infine è stato avviato il processo di **restituzione e condivisione 'esterna'** attraverso il coinvolgimento della Commissione di Concertazione, che a sua volta ha dato l'avvio ad una proficua fase di confronto con gli interlocutori individuati dalla Commissione stessa. Sono stati infatti organizzati dei *focus group* mirati per aree professionali con le parti sociali.

La fase di revisione delle schede ha posto le basi per l'avvio di una più concreta collaborazione con le parti sociali, che verrà strutturata nel proseguimento del progetto.

Il percorso descritto ha portato alla definizione di 74 figure che sono state recepite con delibera regionale e che vengono riportate in questo lavoro.

## **Cosa si farà**

Le attività sino ad oggi realizzate per il laboratorio costituiscono la base di impostazione metodologica e la sperimentazione di una prima realizzazione concreta. Nel prossimo triennio gli obiettivi sono quelli di consolidare il metodo e di rendere realmente operativa la "rete", anche attraverso l'istituzione di tavoli settoriali di confronto con le parti sociali.

Come in precedenza affermato, per quanto riguarda il **repertorio**, è prevista una implementazione delle figure professionali a partire dai settori relativi ai Poli formativi e dalle sollecitazioni provenienti dal sistema nel suo complesso: le Province per eventuali approfondimenti settoriali e le Parti sociali.

Per quanto riguarda il datawarehouse proseguiranno le attività di integrazione delle banche dati (ad oggi Rubens, esiti fp, siddif e CCIAA), anche in accordo con altri progetti regionali, al fine di pervenire ad un sistema conoscitivo che consenta di fornire indicazioni sull'andamento del mercato del lavoro, anche in un'ottica previsiva.

# Il Repertorio Ligure delle Figure Professionali: quadro teorico, impostazione metodologica e formato<sup>2</sup>

## 1. Quadro teorico di riferimento

Il Repertorio Ligure delle Figure Professionali (RLFP) è una raccolta di figure professionali, organizzate per competenze, la cui finalità è supportare le funzioni di governo e programmazione delle politiche della Regione Liguria, facilitando la comunicazione tra gli attori del sistema dell'istruzione, della formazione e del lavoro.

Il RLFP è un dispositivo di sistema necessario per implementare le politiche pubbliche per l'istruzione, la formazione ed il lavoro della Regione Liguria.

Lo scenario in cui si colloca il RLFP è quello delle democrazie mature, in cui:

- la complessità sociale rende necessari servizi qualificati alle persone per aiutarle a gestire le transizioni professionali;
- il livello di civiltà giuridica legittima l'utilizzo di risorse pubbliche da finalizzare alla tutela dei diritti degli individui, in particolare al diritto di vedere riconosciute le proprie acquisizioni professionali e ad essere aiutati a sviluppare la propria carriera professionale, superando eventuali forme di svantaggio e contrastando ogni forma di discriminazione;
- le esigenze di competitività delle imprese richiedono una sempre migliore allocazione delle risorse umane, il costante aggiornamento professionale delle forze lavoro e lo sviluppo dei saperi e competenze necessarie per sostenere la competizione globale;
- le dinamiche spontanee dei mercati non sono in grado di garantire tali condizioni e ciò rende necessario l'intervento pubblico.

Il RLFP contribuisce a fornire una risposta alle esigenze dei cittadini, delle imprese, delle strutture formative e dei servizi per l'impiego, nelle modalità che seguono.

Nel sistema delle politiche pubbliche per il lavoro e la formazione (italiane e liguri) si è ormai consolidata l'aspettativa per cui i **cittadini** devono essere sostenuti nei loro momenti di transizione professionale, in particolare:

- nella scelta dei percorsi di istruzione e formazione;
- nei passaggi da un percorso formativo all'altro;
- nell'orientarsi verso le scelte professionali;
- nel trovare concrete possibilità di inserimento lavorativo.

A questo scopo si è sviluppata un'offerta di:

- servizi formativi (l'istruzione superiore ed universitaria, l'istruzione professionale, la formazione professionale, la specializzazione, la formazione continua e permanente);
- servizi orientativi (per la scelta scolastica e formativa, per la scelta professionale, per i percorsi di carriera, per la ricollocazione lavorativa);
- servizi di incontro domanda offerta.

Le **imprese** dal canto loro hanno (tra l'altro) bisogno di:

---

<sup>2</sup> A cura di Romano Calvo

- trovare personale in possesso di competenze adatte alle loro esigenze;
- formare ed aggiornare professionalmente il proprio personale.

A questo scopo si sono sviluppati servizi alle imprese – anche finanziati con risorse pubbliche - per:

- la ricerca e selezione del personale;
- la formazione all’inserimento lavorativo;
- la gestione delle carriere;
- la formazione e l’aggiornamento professionale;
- la ricollocazione dei lavoratori in esubero.

Le **strutture formative**, per svolgere efficacemente la propria funzione, necessitano di informazioni in merito ai fabbisogni - professionali e di formazione continua - delle imprese.

Una volta conosciute le esigenze delle imprese, esse devono saper tradurre le domande del sistema economico e produttivo in curricoli formativi coerenti con le prime oltre che compatibili con le risorse economiche, le caratteristiche dell’utenza e le finalità istituzionali loro affidate.

I **servizi per l’impiego**, infine, utilizzano i descrittori delle figure professionali per redigere la scheda professionale dei loro utenti e per erogare i servizi orientativi e di incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

### **Il RLFP risponde alle esigenze sopra richiamate fornendo una sorta di infrastruttura per il riconoscimento dei contenuti professionali:**

- sviluppati dai lavoratori mediante l’esperienza lavorativa ed informale;
- appresi dagli allievi mediante l’esperienza formativa;
- richiesti dalle imprese per il personale da assumere e per la formazione continua dei loro addetti.

La figura seguente illustra i molteplici utilizzi del RLFP sia in funzione dell’attore destinatario e sia in funzione della tipologia di servizi caratterizzanti il sistema dell’istruzione, formazione e lavoro.

### **Quadro di sintesi sulle molteplici forme di utilizzo del RLFP**

<b>Attore</b>	<b>Servizio</b>	<b>Forme di utilizzo del repertorio</b>
Cittadino	Servizi per l’impiego - orientamento	Portfolio delle competenze Bilancio di prossimità Bilancio di competenze
Cittadino	Formazione professionale	Analisi dei Gap di competenze Trasparenza sugli sbocchi dei corsi di formazione
Cittadino	Servizi per l’impiego - incontro domanda offerta	Matching tra figure professionali Bilancio di prossimità
Agenzie formative	Progettazione formativa	Connessione tra curriculum formativo e competenze di sbocco Connessione tra curriculum formativo e fabbisogni professionali del territorio
Servizi per l’impiego e agenzie formative	Certificazione competenze	Messa in trasparenza delle acquisizioni non formali od informali per il riconoscimento dei crediti formativi. Possibilità di certificare singole unità di competenza. Certificazione della qualifica e delle specializzazioni in termini di competenze comprensibili per il sistema delle imprese e per le altre agenzie formative
Impresa	Ricerca personale	Trasparenza ed inter comunicabilità tra vacancies e curricula

Impresa	Formazione continua	Assessment Rilevazione dei fabbisogni di formazione
Regione / Province	Analisi fabbisogni professionali	La rilevazione dei fabbisogni di professionali delle imprese è facilitata se si fa riferimento a figure professionali ed unità di competenza in grado di parlare sia delle caratteristiche dei processi di lavoro e sia dei contenuti di competenza
Regione / Province	Analisi fabbisogni formativi	Allo stesso modo i fabbisogni di formazione continua sono rilevabili in termini di unità di competenza.
Regione / Province	Programmazione della FP	La programmazione formativa territoriale potrà fare riferimento alle figure professionali ed alle unità di competenza rispetto alle quali il decisore pubblico ha deciso di concentrare gli investimenti.

Come evidenziato dalla tabella, il RLFP svolge anche una funzione di supporto agli organi di governo e programmazione delle politiche del lavoro e formazione.

Questi infatti devono poter basare le proprie decisioni su dati ed informazioni in merito a:

- le tendenze della domanda di lavoro ed i fabbisogni professionali delle imprese;
- i fabbisogni di formazione continua delle imprese;
- le dimensioni e le caratteristiche dell'offerta di lavoro ed in particolare di chi è alla ricerca di lavoro;
- gli esiti degli interventi di politica del lavoro;
- gli esiti delle politiche di formazione ed istruzione;
- le propensioni lavorative e formative dei cittadini e delle famiglie.

Ciascuno dei sopra citati elementi informativi, per poter essere trattato, deve fare riferimento ad una "metrica del lavoro" costruita su due concetti: competenza e figura professionale, e da un dispositivo di descrizione che ne consente l'identificazione.

Tale quadro informativo rappresenta peraltro l'infrastruttura sulla quale diventa finalmente possibile attivare un dispositivo di **certificazione delle competenze**, come da anni viene sollecitato dall'Unione Europea<sup>3</sup>, per consentire agli utenti dei servizi di orientamento, formazione, istruzione e lavoro, di vedere riconosciuto il bagaglio di acquisizioni di cui sono portatori, senza essere penalizzati nel perseguire i propri obiettivi formativi e lavorativi.

L'idea di certificare le competenze veicola in sé la convinzione che sia possibile e utile, mettere in trasparenza e portare ad un riconoscimento pubblico i saperi professionalmente spendibili acquisiti dalla persona. Una idea che parte dalla constatazione della difficoltà applicativa connessa ai costrutti di altre epoche storiche (come le arti ed i mestieri, le professioni liberali, le qualifiche operaie) in cui non erano previste né incentivate forme di mobilità orizzontale tra un dominio professionale e l'altro.

Certificare le competenze significa invece credere nella possibilità di trasferire da un dominio professionale all'altro (e da una nazione all'altra), quanto un individuo ha maturato, e per certi aspetti capitalizzato, nella propria vita in termini di crescita professionale.

Certificare le competenze significa anche valorizzare i singoli "pezzi" di sapere professionale, permettendo all'individuo ed alle imprese di valutare come ed in quale contesti quel "pezzo" possa essere impiegato nella vasta arena del mercato del lavoro europeo.

<sup>3</sup> Cfr. ECVET (*European Credit Transfer System for Vocational Education and Training*), sistema per l'accumulazione e il trasferimento dei punti di credito nell'istruzione e nella formazione professionale ed EUROPASS, il portfolio che i cittadini dell'UE possono utilizzare, volontariamente, per presentare e per rendere chiaramente comprensibili le qualifiche e le competenze acquisite in tutto l'arco della vita. Si veda: ISFOL; *Il sistema integrato di certificazione e riconoscimento delle competenze per l'innovazione sociale e istituzionale*; a cura di Gabriella Di Francesco, in *Professionalità*, n. 98 Dicembre 2007, Brescia.

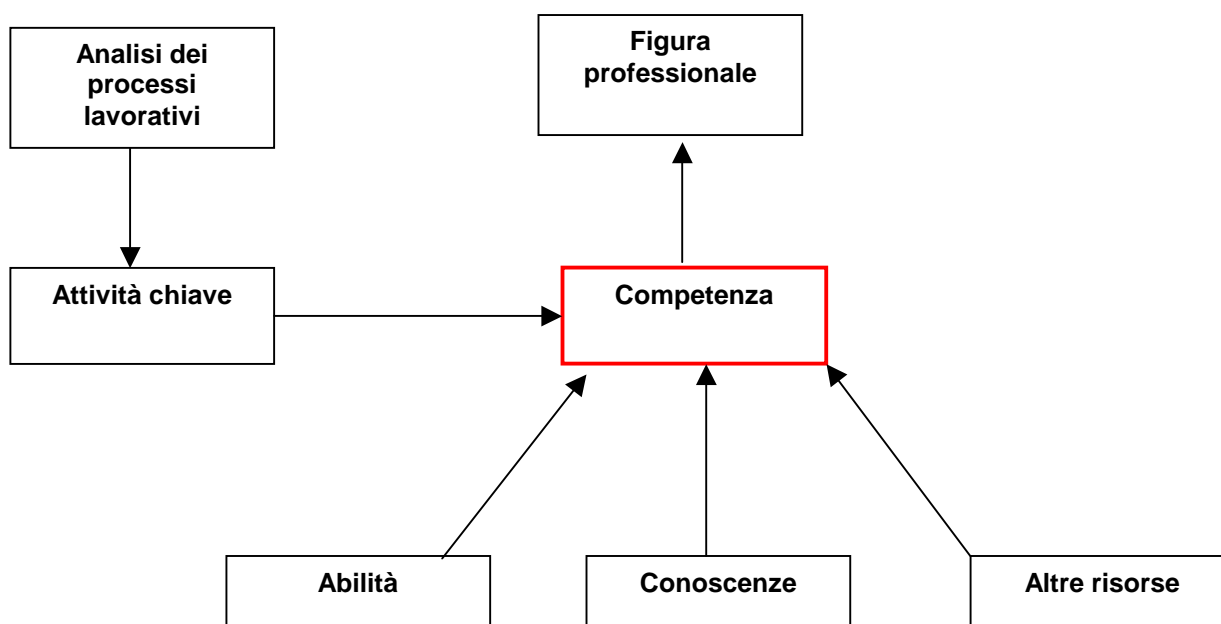
Diverse Regioni d'Italia – a questo proposito – hanno già inserito nel loro impianto normativo, la possibilità di rilasciare attestati (o certificati) “di competenza”, accanto alle tradizionali certificazioni di qualifica, specializzazione o abilitazione all'esercizio di professioni.

## 2. Impostazione metodologica

Il RLFP è stato sviluppato in coerenza con il quadro degli standard professionali in via di implementazione a livello nazionale, sia per quanto riguarda il modello metodologico che per ciò che attiene ai contenuti delle competenze, assicurando la reciproca traducibilità tra sistema ligure e sistema nazionale.

Inoltre, il RLFP assume lo stesso impianto proposto da EQF (European Qualification Framework), dove i risultati dell'apprendimento sono espressi in termini di competenze, abilità e conoscenze<sup>4</sup>

La figura seguente illustra il quadro logico d'insieme.



Il punto di partenza, su cui è costruito il RLFP, sono i processi di lavoro, così come sono rappresentati nelle organizzazioni produttive.

La componente fondamentale su cui è costruito il repertorio è la competenza che declina le attività lavorative in termini di risorse umane da mobilitare al fine di garantire un efficace presidio di determinati processi lavorativi.

### Figura professionale

La figura professionale descrive nello stesso tempo:

- i processi lavorativi e le attività che tipicamente sono svolte nei contesti di lavoro al fine di raggiungere risultati economicamente rilevanti;

<sup>4</sup> Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio sulla costituzione del Quadro Europeo delle Qualifiche e dei Titoli per l'apprendimento permanente (COM 2006-0479).

- le risorse che le persone devono mobilitare per poter presidiare efficacemente le attività lavorative.

La figura professionale rappresenta la specifica combinazione di competenze che gli attori istituzionali riconoscono valida per agire all'interno di determinate posizioni lavorative.

I processi negoziali (e normativi) risultanti dai conflitti per la tutela degli interessi professionali, producono gradi diversi di definizione dei requisiti di accesso alle professioni, di tutela delle prestazioni professionali e di formalizzazioni deontologiche.

Nell'ambito dell'impresa e della contrattazione sindacale la figura professionale viene spesso declinata in **profili**, ovvero circoscrivendo i requisiti di competenza ed i compiti operativi a specifiche posizioni lavorative di un settore produttivo o di un'azienda.

Nell'ambito della formazione professionale i profili, le qualifiche o gli attestati riconosciuti ai partecipanti in esito ai percorsi, non coincidono necessariamente con una figura professionale, poiché la formazione svolge funzioni più ampie e tiene conto delle caratteristiche di partenza dei propri utenti.

In questo senso **la figura professionale è un'astrazione** rispetto ai concreti contesti lavorativi e formativi, eppure utilissima per consentire la traducibilità dei contenuti di competenza da un settore produttivo all'altro e da una impresa all'altra.

Da questo punto di vista non è possibile né corretto identificare una figura professionale del repertorio con una qualifica del CCNL.

Un esempio: un cuoco o un addetto al ricevimento alberghiero ai sensi del CCNL del settore turismo vigente, possono essere inquadrati – sotto varie denominazioni - al 5° livello, al 4°, al 3° o al 2° livello e quando assumessero funzioni di coordinamento (responsabile servizi di prenotazione e responsabile del coordinamento di più cucine) possono essere inquadrati persino al 1° livello. Ciò dipende dalla complessità organizzativa della struttura in cui queste figure operano e dal loro grado di presidio sui processi lavorativi oltre che dalla responsabilità nel conseguimento dei risultati.

Il repertorio regionale non può tenere conto di tale articolazione e pertanto si limita ad illustrare le figure a banda larga che riassumono in sé gli elementi essenziali dei saperi professionali tipici (per stare all'esempio) del cuoco e dell'addetto al ricevimento alberghiero. E' evidente che nei processi di carriera e di incontro domanda offerta, ciascun lavoratore ed impresa potranno far valere le proprie prerogative evidenziando nello specifico "il di più" o "il di meno" che entra in gioco.

E compito degli attori del sistema lavoro e formazione il ricondurre specifici profili aziendali o profili formativi alla figura professionale o all'unità di competenza di riferimento. Non appiattendosi sulle specificità contingenti, il RLFP permette ai vari sistemi di comunicare, incontrandosi su un terreno più astratto (ma anche più focalizzato sul contenuto di competenza professionale) in cui tutti possano riconoscersi.

## **Competenza**

Il D.D. 4051 del 20/12/2007 parla di competenze come:

*“aggregati di conoscenze e capacità (abilità) il cui possesso consente ad un individuo il raggiungimento, in un determinato contesto, di un risultato compiuto coerente con il livello minimo di performance preso a riferimento.*

*Le competenze costituiscono i contenuti delle figure professionali e sono il riferimento per l'accertamento e per la certificazione.”*

Nell'accezione qui proposta, le competenze svolgono la funzione di unità di misura omogenea sia dei curricoli formativi che delle figure professionali, e per questo motivo rendono più agevole la definizione dei fabbisogni: fabbisogni intesi come il differenziale di competenze esistenti tra le esigenze di efficace funzionamento di determinati settori/processi (ma anche di determinati gruppi e categorie sociali) e le competenze

attualmente presenti nella popolazione di riferimento (categoria di utenti; oppure utenti specifici individuati quali partecipanti ad un determinato corso).

La competenza – nell'accezione qui proposta – è inoltre in linea con la definizione EQF che a questo proposito dice: "*la capacità dimostrata di utilizzare le conoscenze, le abilità e le attitudini personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e/o personale*": si tratta di una definizione non compositiva ma olistica (il tutto è più della somma delle parti; in ogni parte c'è il tutto; non si può conoscere il tutto in astratto, senza l'esperienza almeno di una parte) e nel contempo pone la competenza nell'azione della persona che si mobilita entro uno specifico contesto sfidante.

### **Attività-chiave**

Si tratta della sub-articolazione minima riconoscibile dei processi di lavoro: si può definire come l'insieme minimo di attività lavorative che dà luogo ad un prodotto/servizio autonomo (output verificabile) al quale corrisponde un insieme integrato di competenze specifico ed omogeneo. Sulla base di diversi tipi di criteri (tecnologici, organizzativi, funzionali, metodologici) un certo numero di attività-chiave omogenee definisce una determinata figura professionale standard, con margini di variabilità locali.

Ciascuna attività-chiave, per essere realizzata con efficacia, richiede il possesso e l'esercizio di un insieme di risorse personali. Pertanto, la competenza è la descrizione dell'attività-chiave in termini di **abilità** (metodologie, tecniche, procedure, software), **conoscenze** (saperi da richiamare alla memoria) **ed altre risorse personali** necessarie per la prestazione lavorativa e per conseguire i risultati che da essa ci si attende. La competenza si rapporta all'attività-chiave come l'altra faccia della stessa medaglia.

### **Descrizione della competenza**

La competenza – nella accezione qui proposta – è costituita da un insieme integrato di conoscenze e abilità che assicurano l'esercizio di un comportamento organizzativo adeguato a produrre i risultati previsti da una specifica attività-chiave. La competenza costituisce l'unità minima di riferimento per identificare le risorse professionali necessarie a presidiare un'area di lavoro significativa e, al tempo stesso, per definire il risultato di un'azione formativa intenzionalmente orientata a sviluppare risorse professionali spendibili nei contesti produttivi. L'analisi di dettaglio su come si affrontano e risolvono i problemi connessi al presidio delle diverse attività-chiave permette di risalire alle competenze che sono richieste in relazione a ciascuna di esse.

La competenza è dunque il riferimento concettuale per identificare le risorse professionali necessarie a presidiare le attività-chiave.

### **Requisiti tecnici**

Affinché il RLFP possa contribuire alle funzioni sopra richiamate, è necessario il rispetto di una serie di requisiti tecnici, logici e di architettura.

Se il punto di forza del Repertorio è l'essere un sorta di linguaggio o meglio un decodificatore e facilitatore della comunicazione tra sistemi, ciò può rappresentare anche il suo punto di debolezza. Se infatti un linguaggio consente alle persone di comunicare, nello stesso tempo esso si impone all'individuo come una forma a priori, mai del tutto adeguata ad esprimere la complessità. Il linguaggio viene prima degli individui e sta sopra gli individui, anche se col tempo si evolve e si modifica grazie alle interazioni tra gli individui. Se tra le imprese, i cittadini, le agenzie formative e gli organi di governo vi fosse una piena assonanza in merito ai contenuti professionali delle figure, dei curricoli formativi e dei fabbisogni professionali, non vi sarebbe necessità di un repertorio.

Costruire un repertorio non è soltanto una operazione tecnica realizzabile a tavolino ma in primo luogo una operazione “culturale” per avvicinare i linguaggi ed i significati presenti nei sistemi che si intende far dialogare.

Da questo punto di vista imprescindibile è l'accordo sul concetto di competenza, nei termini sopra indicati, che rappresenta ormai un punto di convergenza sia italiano che europeo.

- a) **Codifica e condivisione di un dizionario delle competenze, abilità e conoscenze:** gli elementi costitutivi di una figura professionale entrano a far parte di un universo comunicante quando presentano un certo grado di permanenza nel tempo. In questo modo essi entrano a far parte di un dizionario comune, utilizzabile da tutti gli attori. Un contributo in tal senso può venire dalla codifica e classificazione degli elementi. Ciò per evitare le sovrapposizioni (lo stesso nome per cose diverse) e le ridondanze (la stessa cosa con nomi diversi); e soprattutto per evidenziare la multi-appartenenza di una competenza, abilità o conoscenza a più figure professionali contigue. Il RLFP utilizza ed implementa dinamicamente, i contenuti del dizionario Thesaurus del Ministero del Lavoro, pubblicato sul portale nazionale della Borsa Lavoro. Inoltre, il RLFP è costruito secondo una logica di data base relazionale che consente di evidenziare le connessioni reciproche e quindi le prossimità tra figure, competenze, abilità e conoscenze. Viene anche in questo modo garantita la traducibilità tra il sistema ligure e gli altri sistemi regionali e nazionali che adottano lo stesso metodo.
- b) **Ogni elemento è necessario e sufficiente:** contro i rischi di ridondanza o l'eccesso di contestualizzazione, il RLFP rispetta il criterio della condizione necessaria e sufficiente: la competenza non sussiste senza quelle conoscenze ed abilità e contemporaneamente quelle conoscenze ed abilità sono sufficienti per raggiungere quel risultato professionale. Ciò tenendo conto che il riferimento non è il profilo aziendale, né il curriculum formativo, ma la figura a banda larga: un elemento è necessario e sufficiente in riferimento alle finalità del RLFP e non perché rappresenti lo specchio fedele di una job analysis aziendale o di un corso di formazione regionale.
- c) **Standardizzazione del linguaggio:** la figura professionale non è un romanzo ma un dispositivo tecnico, in cui le parole assumono significato anche per il modo in cui sono organizzate. Ad esempio, le abilità sono espresse da un verbo, le conoscenze da un sostantivo, mentre le competenze sono costruite secondo lo schema: essere in grado di <verbo> <risultato>. In generale ogni campo rispetta requisiti formali di redazione.
- d) **Rispetto di basilari regole della logica:** una parte dell'insieme non può essere più grande dell'insieme stesso: quindi l'abilità è una componente della competenza e non viceversa. Se due entità condividono le stesse ed identiche componenti sono esse stesse identiche: quindi non vi possono essere due competenze (magari diverse nella denominazione) identiche nei loro componenti. Se due competenze insistono sullo stesso processo lavorativo, ciò dovrà manifestarsi nella condivisione di alcuni elementi.

### **3. Il RLFP, le prerogative dei titoli formativi e delle professioni normate**

L'adozione e l'utilizzo a livello regionale degli standard professionali contenuti nel RLFP, non interferisce con le prerogative connesse al riconoscimento pubblico dei titoli formativi e tanto meno con le norme che regolano gli accessi a talune professioni o qualifiche.

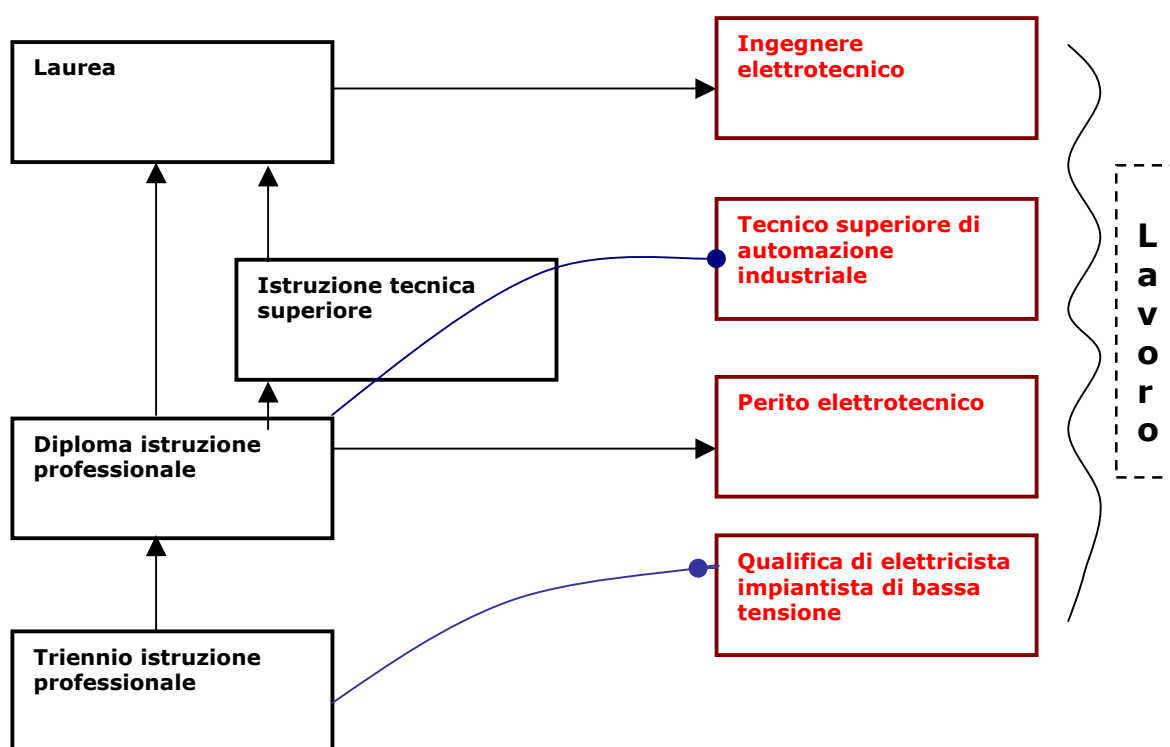
Al contrario, la descrizione per competenze dell'intero universo dei mestieri e professioni presenti nel territorio regionale, contribuisce a mettere in luce il valore professionalmente spendibile dei vari percorsi formativi e svolge una funzione informativa in merito ai contenuti di competenza anche per le "professioni normate".

L'ottica del sistema formativo, in riferimento alle professioni di sbocco, è volta a mettere in evidenza la possibile ed auspicabile spendibilità, nei contesti di lavoro, delle conoscenze e capacità apprese durante l'iter formativo.

Da questo punto di vista, l'elaborazione regionale ligure di questi anni – specie in riferimento ai Poli formativi e all'Istruzione Tecnica Superiore – ha spinto per una impostazione dei curricula formativi maggiormente aderente alle esigenze del mercato del lavoro locale.

L'impostazione regionale ha inteso anche indicare le tappe intermedie o meglio, le acquisizioni professionalmente spendibili non solo per chi termina l'intero percorso formativo ma anche per chi dovesse abbandonarlo dopo il triennio, dopo il IV° anno o dopo il diploma.

Il termine "curvatura", entrato nel lessico regionale, sta a significare precisamente questo intento, illustrato schematicamente dalla figura<sup>5</sup> seguente:



Il concetto di "curvatura" intende peraltro mettere in evidenza come, a partire da una base formativa comune, sia possibile gradualmente differenziare i percorsi verso traiettorie professionalmente spendibili ma, nello stesso tempo, per chi lo ritenesse, proseguire o rientrare nella direttrice centrale del percorso formativo, fino al raggiungimento della qualificazione più elevata.

E' necessario precisare che tale articolazione dei percorsi formativi risponde ad una sentita esigenza di valorizzazione, in termini di potenzialità professionali, delle acquisizioni e dei saperi appresi durante ogni tappa del percorso formativo, ma nulla dice in riferimento alle concrete modalità di selezione e riconoscimento delle competenze nei contesti di lavoro (né

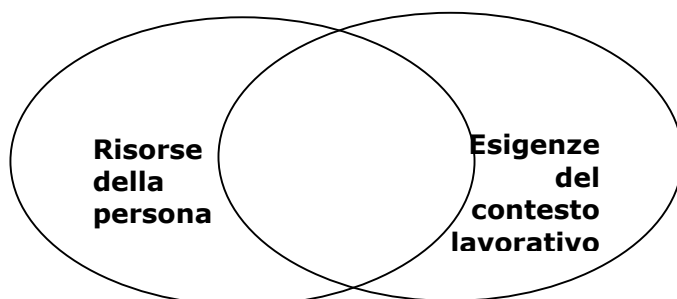
<sup>5</sup> La figura dovrebbe essere integrata da un ulteriore passaggio o curvatura – di recente istituzione – previsto al termine del IV° anno.

lo potrebbe fare), essendo questi ultimi regolati da pratiche poco influenzabili dalla normativa regionale. Le “curvature” pertanto rappresentano un auspicio affinché i contesti di lavoro siano indotti – senza esserne obbligati - a riconoscere e valorizzare i saperi acquisiti dai partecipanti ai percorsi di istruzione e formazione professionale.

Da questo punto di vista appare con maggiore chiarezza l'utilità del dispositivo RLFP. Infatti, è proprio la descrizione della figura professionale nei suoi requisiti di competenze, conoscenze ed abilità, a fare piazza pulita di ogni possibile dubbio rispetto ad eventuali connessioni obbligate tra titoli formativi e ruoli lavorativi.

Il RLFP sposta infatti il terreno del confronto dall'astratta corrispondenza tra un titolo di studio ed una posizione lavorativa, alla concreta verifica dei requisiti di competenza richiesti volta per volta dai contesti lavorativi e posseduti da coloro che vi si candidano.

La complessità del mercato del lavoro ci ha abituato all'idea che non esiste (quasi mai o più) corrispondenza biunivoca tra una domanda ed una offerta, poiché entrambe contengono spazi di discrezionalità e di ridondanza, come la figura seguente cerca di evocare:



Per molti aspetti all'impresa, più dei titoli formativi, interessa che la persona sia concretamente nelle condizioni di garantire un determinato livello di prestazioni professionali. Tale risultato atteso non può essere garantito soltanto dal possesso di un titolo formativo, ma il riferimento ad uno standard condiviso di competenze costituisce un importante ausilio per i processi di selezione. In altre parole, il fatto che le acquisizioni professionali ottenute nei percorsi formativi (come nei contesti informali e non formali) interessino alle organizzazioni produttive, non dipende soltanto dal “titolo” conseguito, ma soprattutto dal contenuto delle competenze, conoscenze ed abilità maturate dalla persona (e certificabili, in prospettiva, grazie al RLFP).

A ben vedere questa logica – che ormai opera nel nostro paese persino nelle pubbliche amministrazioni – si applica anche alle “professioni normate”, dove è in corso un processo di profonda ridefinizione dei confini e delle prerogative delle professioni regolate da albi, registri o matricole.

Sulla spinta delle direttive europee, il D.Lgs. 9 Novembre 2007 n. 206<sup>6</sup> predispone un quadro di riconoscimento delle qualifiche professionali che da un lato va ad interessare anche le professioni prive di albi e dall'altro lato tende ad inserire principi di maggiore concorrenza e di libero esercizio delle professioni in uno spazio che non è più soltanto nazionale bensì europeo.

Peraltro nel nostro paese il concetto di professione normata si presta a fraintendimenti, poiché fa riferimento a forme di regolazione piuttosto differenziate, anche in base ai contesti regionali: si va dagli ordini professionali (ed in prospettiva dai registri delle professioni) a

<sup>6</sup> Attuazione della direttiva 2005/36/CE relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali.

forme particolari di regolazione come accade per alcune figure del sociale (ad esempio, l'operatore socio sanitario, il cui profilo professionale è regolato da una legge nazionale e la formazione erogata a livello regionale) o alcune figure del turismo (ad esempio, l'accompagnatore turistico è regolato da una legge regionale), o molte figure marittime e portuali (ad esempio, i requisiti della Guardia ai fuochi sono fissati da una Ordinanza della Capitaneria di Porto).

La vicenda delle figure del mare è peraltro significativa di una tendenza in atto in tutti i settori, dove da un lato si infittisce il complesso di norme sulle professioni e dall'altro lato aumentano gli spazi di discrezionalità per i datori di lavoro. Ad esempio, in base all'art. 11 del D.P.R. 18 aprile 2006, n. 231, per l'assunzione della gente di mare "Gli armatori e le società di armamento procedono all'arruolamento della gente di mare mediante assunzione diretta". Permane certamente la regolazione per l'accesso alle figure del Mare e numerosi requisiti autorizzativi per le figure del Porto. Tuttavia sul versante dei datori di lavoro le norme recenti hanno di fatto ampliato la discrezionalità nella selezione dei propri collaboratori, pur nel rispetto di alcuni requisiti di tipo formativo ed autorizzativo.

Tra le molte possibili conseguenze di questa evoluzione normativa vi è la necessità di dispositivi per la messa in trasparenza dei saperi professionali, al fine di garantire un loro adeguato riconoscimento sui luoghi di lavoro, tanto più necessari quanto maggiore è la libertà dei datori di lavoro di scegliere i propri collaboratori.

Alcune Regioni italiane hanno adottato sistemi di certificazione delle competenze ai fini del loro riconoscimento all'interno dei percorsi di istruzione e formazione professionale. In ogni caso l'obiettivo della libera circolazione dei lavoratori e del riconoscimento delle acquisizioni professionali, può essere garantito soltanto se alla base esiste un dispositivo di classificazione e descrizione delle figure professionali condiviso dagli attori del mercato del lavoro e reso vincolante dall'autorità pubblica.

Il Repertorio regionale delle figure professionali svolge precisamente questa funzione.

Il RLFP non si sovrappone alle norme che (volta per volta e caso per caso) regolano l'accesso alle figure professionali, semmai contribuisce a diffonderne la conoscenza.

Il RLFP svolge una funzione in primo luogo informativa e di servizio alla domanda ed offerta di lavoro, **focalizzando i contenuti di competenza di ciascuna figura professionale e mettendoli in connessione con:**

- i percorsi formativi (normati o meno) mediante i quali è possibile acquisire le competenze;
- i requisiti obbligatori che specifiche norme di settore stabiliscono.

#### **4. Il formato del RLFP (D.D. 4051- 20/12/2007)**

##### **Denominazione della figura professionale**

E' preferibile – quando possibile - rispettare la denominazione più utilizzata nel linguaggio corrente. Le figure esecutive possono essere precedute dal prefisso "addetto" od "operatore" mentre le figure tecniche e qualificate dal prefisso "tecnico". I termini "esperto" o "specialista" non sono compatibili con gli ambiti professionali descritti dal RLFP. Si utilizza il termine "responsabile" soltanto se si è in presenza di una effettiva responsabilità di gestione di uomini, budget e mezzi. Si traducono in italiano – quando possibile - i termini inglesi.

Se una figura è fortemente connotata dal settore ed è necessaria distinguerla da figure simili presenti in altri settori, è opportuno inserire tra parentesi la denominazione del settore.

I livelli di qualificazione delle figura sono enucleabili dal campo "livello".

### Descrizione sintetica/definizione

Il descrittivo della figura rappresenta la sintesi narrativa di tutte le componenti della figura stessa e utilizza circa 5/10 righe di spazio.

### Area professionale

Denominazione dell'area professionale cui appartiene la figura. L'elenco delle Aree Liguri è contenuto nel D.D. 4051 del 20/12/2007

### Settore economico di appartenenza

Codice ATECO al secondo livello

### Situazioni-tipo di lavoro

Descrizione per cenni delle situazioni di lavoro della figura professionale, ad esempio nei termini di lavoro dipendente o autonomo; in contesti di organizzazioni private o pubbliche; in autonomia oppure nell'ambito di gruppi di lavoro o processi più o meno strutturati; in particolari condizioni di tipo fisico-ambientale, ecc.

### Attività chiave

n°	Attività chiave	Risultato atteso	Descrizione
1	Denominazione (sostantivo) del processo o sub-processo.	Indicare l'output verificabile dell'attività (prodotto/servizio).	Articolare le azioni che danno luogo all'output verificabile.
2	...	...	...

### Competenze

n° attività chiave	Competenza (denominazione)	Descrizione	Conoscenze	Abilità
1	Essere in grado di (verbo) (output verificabile)	Articolare le singole componenti dell'attività chiave	Indicare le conoscenze specifiche richieste per il raggiungimento consapevole del risultato professionale.	Indicare le abilità richieste, descritte in modo da evidenziare le caratteristiche (metodologie, tecniche, procedure, ecc.) del contesto di esercizio.
2	...	...	...	...

### Conoscenze riferite alla figura

Si fa riferimento ai saperi che l'individuo deve richiamare alla propria consapevolezza per svolgere le attività connesse al proprio ruolo in quel contesto; i saperi indicati fanno riferimento alla figura professionale nel suo complesso. Questa sezione è riepilogativa delle conoscenze già indicate nelle singole competenze.

### Prerequisiti formali e condizioni di accesso

Quando esistono specifici requisiti vincolanti per l'accesso alle figura, quali titoli di studio, iscrizione ad albi, registri o autorizzazioni.

### Percorsi formativi e titoli di studio collegati

Si fa riferimento a percorsi di istruzione e formazione nazionali ed all'offerta formativa della Regione Liguria.

## Figure professionali contigue

### **PROSSIMITA' CON FIGURE TRATTE DALLE FONTI SELEZIONATE:**

Per consentire la traducibilità con figure professionali analoghe presenti nelle fonti ufficiali di altre regioni o nazionali.

### **PROSSIMITA' CON LE VOCI DELLA CLASSIFICAZIONE MLPS 2001:**

Come ausilio ai servizi dei Centri per l'impiego, si indicano le voci alla 5° cifra della classificazione MLPS analoghe a quella in esame.

### **PROSSIMITA' DI LIVELLO DI CARRIERA:**

Le figure professionali che sono collegabili alla presente in virtù di percorsi di carriera, qualificazione o mobilità orizzontale.

### **PROSSIMITA' CON ALTRE FIGURE DEL REPERTORIO LIGURIA:**

Le figure presenti nel RLFP che presentano una elevata prossimità con quella in esame.

## Riferimenti alle fonti informative e bibliografia

Le fonti significative a cui il RLFP si è ispirato.

## Classificazioni ufficiali

Classificazione ISTAT Professioni 2001: figura ISTAT al 4° digit e relativo descrittivo tratto dalla NUP ISTAT-ISFOL 2007.

Classificazione MLPS DM 05/05/2001: voce al 5° digit della classificazione in uso ai centri per l'impiego, più vicina a quella in esame.

## Livello

Livelli europei di formazione 85/368/CEE semplificati secondo la proposta della Regione Toscana<sup>7</sup>.

**LIVELLO A** : Trova corrispondenza nel sistema formativo e dell'istruzione con il 2° livello europeo di formazione (**Qualifica di formazione professionale**) e raggruppa figure professionali che svolgono attività che prevedono l'utilizzo di strumenti e tecniche e la padronanza di conoscenze generali relative al settore, ai processi e ai prodotti; tali attività consistono in lavori di tipo esecutivo, tecnicamente anche complessi, che possono essere svolti in autonomia nei limiti delle tecniche ad essi inerenti.

**LIVELLO B**: Trova corrispondenza nel sistema formativo e dell'istruzione con il 3° ed al 4° livello europeo di formazione (**Diploma di scuola superiore e/o Istruzione tecnica superiore**) e raggruppa figure che svolgono attività tecniche che prevedono l'utilizzo di strumenti, tecniche e metodologie anche sofisticate e che presuppongono la padronanza di conoscenze tecniche e scientifiche specialistiche e di abilità tecnico-professionali complesse; lo svolgimento di tali attività avviene in autonomia nei limiti dei rispettivi obiettivi e può inoltre comportare gradi di autonomia e responsabilità rispetto ad attività di programmazione o coordinamento di processi e di attività. Questo gruppo-livello rende conto prevalentemente della caratterizzazione tecnica delle figure, con gradi diversi di complessità.

**LIVELLO C**: Trova corrispondenza nel sistema formativo e dell'istruzione con il 5° livello europeo di formazione (**Laurea e/o Diploma di Alta formazione**) e raggruppa figure che svolgono attività professionale che prevede la padronanza delle conoscenze tecniche e scientifiche della professione e di tecniche complesse nell'ambito di una varietà di contesti ampia e spesso non predicibile; si tratta di un'attività professionale che comporta una larga autonomia e frequentemente una rilevante responsabilità rispetto al lavoro svolto da altri e alla distribuzione di risorse, così come la responsabilità personale per attività di analisi, diagnosi, progettazione e valutazione.

## Allegati

Materiali documentali utilizzati per la redazione della figura professionale

<sup>7</sup> Regione Toscana, *Indirizzi regionali per l'attuazione dei processi di riconoscimento e certificazione delle competenze realizzati nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale*; Allegato A, Giugno 2006.

## La costruzione del format

### ***Le aree professionali***

Le schede del Repertorio si rifanno ad alcune macro aree individuate sulla base di alcuni criteri, condivisi con il gruppo tecnico di Gestione.

Infatti, la necessità di ordinare le figure professionali all'interno di raggruppamenti logici deriva da esigenze sia di tipo espositivo (facilitare la navigazione integrando altri criteri classificatori come l'ordine alfabetico...) sia di contenuto (riunire figure che operino su ambiti, prodotti, processi comuni). L'opzione che è stata adottata è quella proposta dall'Isfol nel suo Repertorio il quale utilizza raggruppamenti per "aree occupazionali" che sono a loro volta aggregate in "trasversali", "produzione" e "servizi".

<b>TRASVERSALI O COMUNI</b>	<b>PRODUZIONE</b>	<b>SERVIZI</b>
A1 Amministrazione e finanza di impresa	B1 Metalmeccanica	C1 Servizi finanziari e assicurativi
A2 Segreteria e Lavori di ufficio	B2 Elettricità e Elettronica	C2 Trasporti
A3 Commerciale e Marketing	B3 Chimica	C3 Telecomunicazione
A4 Progettazione, R&S	B4 Ceramica, Vetro, Materiali da costruzione	C4 Grafica ed Editoria
A5 Informatica	B5 Edilizia e Lavori pubblici	C5 Audiovisivi, Spettacolo e Pubblicità
A6 Gestione delle Risorse umane	B6 Tessile, Abbigliamento, Cuoio	C6 Educazione e Formazione
A7 Manutenzione	B7 Legno	C7 Servizi socio-sanitari
A8 Programmazione e controllo della produzione	B8 Carta e Cartotecnica	C8 Commercio e Distribuzione
A9 Sicurezza, ambiente e Tutela del Territorio	B9 Agroalimentare	C9 Turismo, Ospitalità e Tempo libero
A10 New Economy	B10 Energia (luce, gas, acqua) ed Estrazione	C10 Attività associative
		C11 Servizi alla persona
		C12 Beni culturali
		C13 Pubblica Amministrazione

Oltre all'autorevolezza della fonte, la proposta Isfol rappresenta la soluzione che garantisce maggiore comprensività e nello stesso tempo migliore navigabilità. Questa impostazione non impedisce – se lo si ritenesse opportuno – di aggiungere nuove aree occupazionali di specifico interesse per il territorio ligure (ad esempio i mestieri del porto, i servizi alle imprese...) oppure disarticolazioni delle stesse (si può ragionare ad esempio sulla New Economy se non sia il caso di distinguere tra le figure della ICT e quelle più di servizio, come gli operatori dei *call center*). L'aggancio (non vincolante) al repertorio Isfol consente inoltre di valorizzare la parte di studio di settore che l'Isfol fornisce per ciascuna area occupazionale che all'occorrenza potrebbe essere integrata di dati e letteratura provenienti da fonti liguri.

Questa impostazione permette – quando opportuno – di aggiungere nuove aree professionali di specifico interesse per il territorio ligure oppure introdurre disarticolazioni delle stesse.

Le aree individuate per il territorio ligure sono riportate nel prospetto seguente. Sono evidenziate le aree da cui si è partiti per la compilazione delle schede del format.

Va peraltro sottolineato che per i settori Alberghi, ristorazione, turismo e Marittimo portuale le schede collegate coprono le figure professionali in maniera pressoché completa.. per gli altri tre settori, invece, ha prevalso la scelta di sperimentare un primo approccio alle figure, che verranno completate nelle fasi successive del progetto.

1. Agricoltura, Floricoltura, Forestazione, Allevamento, Pesca	Produzione
2. Attività estrattive	Produzione
3. Alimentare produzione	Produzione
4. Tessile, abbigliamento, pelli, calzature	Produzione
5. Legno, mobili, arredamento	Produzione
6. Cartotecnica, stampa, editoria	Produzione
7. Vetro, ceramica, laterizi, pietre	Produzione
8. Metalmeccanica, elettronica, precisione	Produzione
9. Edilizia, costruzioni, impiantistica civile	Produzione
10. Impiantistica industriale (manutenzione, riparazione, installazione)	Produzione
11. Raffinerie, chimica, farmaceutica, gomma e plastica	Produzione
12. Luce, gas, acqua	Produzione
13. Vendita e riparazione di auto e moto veicoli	Servizi
14. Commercio grande distribuzione ed ingrosso	Servizi
15. Commercio, piccoli esercizi al dettaglio	Servizi
<b>16. Alberghi, ristorazione, turismo</b>	<b>Servizi</b>
17. Trasporti e logistica	Servizi
18. Assicurazioni, credito, finanza, servizi legali	Servizi
19. Informatica e telecomunicazioni	Servizi
20. Servizi formativi ed educativi, istruzione	Servizi
<b>21. Servizi socio sanitari</b>	<b>Servizi</b>
22. Beni culturali	Servizi
23. Sport, benessere e cura della persona	Servizi
24. Spettacolo	Servizi
25. Pubblicità, comunicazione, pubbliche relazioni	Servizi
26. Arte, artigianato artistico, design	Produzione
27. Ambiente, ecologia	Servizi
28. Qualità e sicurezza	Servizi
29. Pulizie, servizi domestici e vigilanza	Servizi
<b>30. Marittimo portuale</b>	<b>Servizi</b>
<b>31. Amministrazione, segreteria, controllo di gestione</b>	<b>Trasversale</b>
<b>32. Organizzazione e gestione risorse umane</b>	<b>Trasversale</b>
33. Marketing, commerciale, call center	Trasversale
34. Ricerca & Sviluppo, innovazione	Trasversale

## ***Le figure professionali***

Inserire file pdf delle 74 figure

# Allegati

## 1. Il gruppo di lavoro

### Gruppo Tecnico di gestione

Marina	Cassinerio	Regione Liguria	Settore Sistema Educativo regionale
Elisabetta	Scartezzini	Regione Liguria	Settore Sistema Regionale della Formazione e dell'Orientamento
Roberto	Sole	Provincia di Imperia	Assessorato alla Formazione Professionale
Paolo	Piccolo	Provincia di Imperia	Assessorato Formazione Professionale
Lidia	Poggio	Provincia di Savona	Assessorato Formazione Professionale
Salvina	Scancarello	Provincia di Savona	Assessorato Formazione Professionale
Paolo	Losi	Provincia di Genova	Assessorato Formazione Professionale
Daniela	Nattino	Provincia di Genova	Assessorato Formazione Professionale
Ulderico	Fusani	Provincia di La Spezia	Assessorato Formazione Professionale
Giovanni	Di Stefano	Provincia di La Spezia	Assessorato Formazione Professionale
Paola	Mainini	Agenzia Liguria Lavoro	
Elisabetta	Garbarino	Agenzia Liguria Lavoro	
Michela	Grana	Esperto in materia di sviluppo del mercato del lavoro	
Romano	Calvo	Esperto in materia di sviluppo del mercato del lavoro	

### Gruppo esecutivo provinciale

Ulderico	Fusani	Provincia di La Spezia	Assessorato alla Formazione Professionale
Giovanni	Di Stefano	Provincia di La Spezia	Assessorato alla Formazione Professionale
Giuseppe	Colotto	Provincia di La Spezia	Assessorato alla Formazione Professionale
Roberto	Sole	Provincia di Imperia	Assessorato alla Formazione Professionale
Paolo	Piccolo	Provincia di Imperia	Assessorato alla Formazione Professionale
Paolo	Losi	Provincia di Genova	Assessorato alla Formazione Professionale
Federica	Mandirola	Provincia di Genova	Assessorato alla Formazione Professionale
Laura	Candotti	Provincia di Savona	Settore Politiche Attive del lavoro
Lorenzo	Martinengo	Provincia di Savona	Settore Politiche Attive del lavoro
Cinzia	Caruggi	Provincia di Savona	Settore Politiche Attive del lavoro

Il **gruppo di lavoro di Agenzia** impegnato sulla costruzione del Repertorio è composto da

- Betta Garbarino
- Romano Calvo
- Paola Mainini
- Silvia Dorigati
- Matteo Pasetti
- Daniela De Martis
- Alessandra Giansoldati
- Giusy Guasco

Inoltre, attraverso il Consorzio Progetto Liguria Lavoro – Cooperativa Sociale La Cruna – hanno collaborato:

- Monica Bacis
- Davide Passoni
- Caterina Pugno Vanoni

ed è integrato dagli **operatori provinciali**, che Agenzia ha formato e sta seguendo nella costruzione delle figure professionali, e precisamente:

- Sergio De Gattis; Provincia della Spezia
- Gianni Gaggini; Provincia della Spezia
- Enza Coppola; Provincia della Spezia
- Sauro Andreoni; Provincia della Spezia
- Sabrina Messico; Provincia di Imperia
- Paolo Picollo; Provincia di Imperia
- Valentina Conio; Provincia di Imperia
- Roberto Sole; Provincia di Imperia
- Federica Mandirola; Provincia di Genova
- Lorenzo Martinengo; Provincia di Savona

Il software è stato realizzato da Datasiel

- Gianni Vigona

### **Gli Uffici Regionali**

- Dipartimento Agricoltura, Protezione Civile e Turismo
  - Settore Politiche Turistiche
  - Servizio Manifestazioni, Imprese e Professioni turistiche
- Dipartimento Ricerca, Innovazione, Istruzione, Formazione, Lavoro e Cultura
  - Settore Politiche e Programmi dello spettacolo, dello sport e del tempo libero
- Dipartimenti Infrastrutture, Trasporti ed Opere Pubbliche
  - Ufficio Porti e Logistica
- Dipartimento Salute e Servizi Sociali
  - Servizio Famiglie, Minori, Giovani e Pari Opportunità
  - Servizio Politiche Sociali Integrate
  - Settore Personale Servizio Sanitario Regionale

## **2. I focus group: gli interlocutori coinvolti**

Antonio	Angius	Segretario Regionale FP CISL
Gianna	Benedetti	CIA - Confederazione Italiana Agricoltori - Imperia
Enrico	Bonanni	Direttore Generale Dipartimento Turismo Cultura, Sport e
Federico	Bozzo	Confeserecenti Liguria
Federico	Bozzo	Confeserecenti Liguria
Mauro	Bruzzone	Coop Liguria
Roberto	Buffagni	CNA
Paolo	Calcagno	
Elio	Cambi	Assessore Politiche attive del lavoro Provincia di La Spezia
Gianni	Carbone	
Marina	Cassinerio	Regione Liguria
Renato	Causa	Segretario Regionale FIT-CISL
Maurizio	Caviglia	Camera di Commercio
Sandro	Clavarino	Regione Liguria
Giuseppe	Costa	ANCI
Massimiliano	Costa	Assessore all'Istruzione e Formazione
Luca	Costi	Confartigianato
Pier Giuseppe	De Martini	Confindustria
Pier Giuseppe	De Martini	Confindustria
Rosanna	De Mitri	Regione Liguria
Silvio	Di Tullio	ANCI
Teresa	Ferrando	Assessore Politiche attive del lavoro Provincia di Savona
Rita	Giglielmetti	CGIL
Luciano	Gullone	UIL
Mario	Ivaldi	CISL
Eugenio	Leri	CGIL
Alba	Lizzambri	UIL
Alessandro	Lotti	CISL
Luca	Maestripieri	Segretario Territoriale FISASCAT CISL di Genova
Valeria	Maione	Consigliera Regionale di Parita' Regione Liguria
Giovanna	Pizzi	Unioncamere Liguria Ufficio Studi
Alessandro	Repetto	Presidente Provincia di Genova
Paola	Repetto	CGIL
Remo	Rimotti	Regione Liguria
Giuliano	Rossi	Regione Liguria
Andrea	Sanguinetti	CISL
Claudia	Sirito	CCIAA Genova Responsabile Ufficio Statistica e Prezzi
Massimo	Sola	Confindustria
Mario	Sottili	Lega Coop
Giulia	Stella	CGIL
Carmen	Tanasi	Regione Liguria
Massimo	Terrile	Agenzia Liguria Lavoro
Claudia	Tomassetti	Confartigianato
Giuseppina	Vandini	Regione Liguria
Fulvia	Veirana	CGIL
Enrico	Vesco	Assessore al lavoro
Danilo	Vezano	Assessore Politiche attive del lavoro Provincia di Imperia

### **3. I focus group: i partecipanti**

Federico	Bozzo	Confeserecenti Liguria
Bruno	Costa	Uil Trasporti
Gianni	Daniele	Provincia di genova
Bruno	Giubellini	Uil Trasporti
Giglio	Landucci	UIL
Paolo	Losi	Provincia di genova
Giovanna	Pizzi	Unioncamere
Claudia	Sirito	CCIAA Genova Responsabile Ufficio Statistica e Prezzi
Claudia	Sirito	CCIAA Genova Responsabile Ufficio Statistica e Prezzi
Claudia	Tomassetti	Confartigianato
Gabriella	Trotta	UIL