

Riforma delle professioni MEM

FAQ (Frequent Asked Questions)

Domande frequenti – le nostre risposte

Versione dal 27 mars 2009

1. Nel 1998 gli apprendistati MEM sono stati oggetto di una riforma completa con innovazioni fondamentali. Perché una nuova riforma ora?

Gli sviluppi tecnologici, i cambiamenti avvenuti nell'attuazione del processo di impresa e le nuove forme di collaborazione con clienti, partner e fornitori richiedono continuamente nuovi requisiti per i professionisti che lavorano nelle aziende MEM. Al fine di mantenere un elevato livello per le competenze del personale e per la posizione industriale e intellettuale svizzera, è indispensabile aggiornare periodicamente la formazione e le procedure per la qualifica della formazione di base MEM : La nuova legge sulla formazione professionale entrata in vigore il 1 gennaio 2004 richiede, inoltre, all'articolo 73, la sostituzione o l'adeguamento, entro cinque anni dall'entrata in vigore della legge, delle vecchie ordinanze cantonali e federali in materia di formazione professionale.

2. Quali sono i principali obiettivi della riforma delle professioni MEM 2009?

Gli obiettivi principali della riforma si fondano su

- mantenimento e incoraggiamento della volontà delle aziende ad investire nella formazione,
- differenziazione delle professioni tecniche sotto forma di corsi base di 4, 3 e 2 anni,
- aggiornamento dei contenuti della formazione,
- incremento dell'efficacia della formazione attraverso l'introduzione di corsi orientati verso l'azione e le competenze,
- miglioramento della cooperazione tra i tre luoghi di formazione,
- ottimizzazione delle procedure di qualificazione.

3. Chi ha elaborato i contenuti delle ordinanze e dei piani di formazione specifici per le professioni?

In totale, sono stati 100 professionisti della formazione provenienti da imprese, centri di formazione e scuole professionali a definire, all'interno di gruppi interprofessionali e in diretto contatto con la professione, i profili di competenza, elaborando poi i relativi contenuti per la formazione.

4. Quali sono le differenze fondamentali tra l'ordinanza sulla formazione e il piano di formazione?

L'ordinanza sulla formazione contiene gli aspetti più importanti a livello giuridico nell'ambito della formazione e della procedura di qualificazione per una formazione professionale di base. Si basa su un testo formativo dell'UFFT e presenta una struttura identica per tutte le formazioni di base UFFT. L'ordinanza sulla formazione è giuridicamente vincolante ed è stata emanata e messa in vigore dall'UFFT.

Il piano di formazione contiene le disposizioni implementate dettagliate per la procedura di formazione e di qualificazione. Queste disposizioni sono obbligatorie per le persone in formazione, i responsabili della formazione, i formatori nelle imprese e gli incaricati dei corsi aziendali, il corpo insegnante delle scuole professionali e gli esperti in materia di procedure di qualificazione. I piani di formazione dovranno essere sottoposti all'UFFT per essere approvati, ma sono emanati dalle organiz-

Riforma delle professioni MEM

zazioni del mondo del lavoro coinvolte. Contrariamente all'ordinanza sulla formazione, l'aggiornamento dei piani di formazione risulta più semplice.

5. Per quali persone in formazione si applicano le nuove ordinanze sulla formazione e il nuovo piano di formazione?

Valgono per le persone che cominciano la loro formazione a partire dall'estate 2009 e per gli anni successivi. Per chi ha cominciato la propria formazione nel 2008 o in precedenza, saranno seguiti i vecchi regolamenti per la formazione e sosterranno l'esame finale di tirocinio in base ai precedenti regolamenti d'esame.

6. Perché il piano di formazione è molto più voluminoso rispetto agli attuali regolamenti?

Il piano di formazione è orientato verso le direttive del Masterplan dell'UFFT e comprende le disposizioni relative alla formazione e alla procedura di qualificazione che, in precedenza, erano suddivise in diversi documenti quali il regolamento di tirocinio e d'esame, le linee guida per la formazione nell'impresa, il regolamento e il programma quadro per i corsi interaziendali, il modello di guida metodica per l'insegnamento delle materie professionali, ecc. Questo raggruppamento migliora la prospettiva d'insieme relativa alla formazione professionale di base, facilitando e favorendo la collaborazione fra i diversi luoghi di formazione.

7. Quali sono i vantaggi principali della differenziazione della formazione di base in 4, 3 e 2 anni?

Le imprese formatrici dispongono di maggiore possibilità di scelta per la selezione delle persone in formazione. Possono orientare la scelta delle formazioni di base a seconda delle proprie esigenze. La formazione di base di 4 anni è utile soprattutto per lavori che richiedono elevati requisiti e di ampio raggio, e costituisce la risorsa principale per i candidati a scuole universitarie professionali. Le formazioni di base di 3 anni sono incentrate su processi di lavoro specifici. La formazione di base di 2 anni «aiuto meccanico» sostituisce l'attuale offerta di formazione elementare dell'industria MEM ed è incentrata su l'esecuzione di lavori semplici e ripetitivi, svolti dietro istruzioni.

I centri di formazione e le scuole professionali possono adattare meglio e in modo mirato i contenuti della formazione e il ritmo di apprendimento in base alle capacità delle persone in formazione, aumentando così la motivazione degli interessati e l'efficacia della formazione stessa.

I giovani, messi di fronte alla scelta di una professione, dispongono di una più ampia gamma di possibilità per la formazione con profili di requisiti differenziati, che aumentino le possibilità di trovare un posto per il tirocinio. Evitare pretese troppo elevate o troppo basse nella formazione migliora il rendimento e la consapevolezza di sé delle **persone in formazione**, aumentando le loro percentuali di successo e migliorando la propria soddisfazione nel lavoro, così come nella vita.

8. Perché è stata modificata la denominazione della professione «meccapratrico» in «meccanico di produzione AFC» e quella di «elettropratrico» in «montatore in automazione AFC»?

Attualmente le denominazioni di professioni in cui compare il termine «pratrico» sono soprattutto riservate alle formazioni di base di 2 anni con un certificato federale di formazione pratica (CFP). Per evitare fraintendimenti fra i giovani prima della scelta di una professione, fra i genitori e il personale docente nelle scuole pubbliche, oltre che fra i consulenti per l'orientamento professionale al fine del conseguimento dell'attestato federale di capacità (AFC), la commissione per la riforma delle professioni MEM si è pronunciata in favore di questa modifica.

Riforma delle professioni MEM

9. Fra quali formazioni di base sono stati create possibilità di passaggio?

Nel campo professionale «industria metalmeccanica», le formazioni di base «aiuto meccanico CFP» (2 anni), «meccanico di produzione AFC» (3 anni) e «polimeccanico AFC» (4 anni) sono state coordinate, e nel campo professionale «automazione», sono state coordinate le formazioni di base «montatore in automazione AFC» (3 anni) e «operatore in automazione AFC» (4 anni).

10. Chi decide gli anni di formazione da contare in caso di un passaggio da una formazione di base ad un'altra?

I passaggi saranno esaminati e autorizzati dall'ufficio della formazione professionale cantonale competente, d'intesa con le imprese formatrici e le scuole professionali.

11. Le esigenze alle quali devono rispondere i professionisti del settore MEM sono elevate. La figura dell'«aiuto meccanico CFP» ha realisticamente delle possibilità sul mercato del lavoro?

Nel settore industriale MEM oltre il 20% dei lavoratori non ha qualifica, se non parziale. Sui 300.000 occupati nel settore MEM, questa categoria rappresenta più di 60.000 persone. Di conseguenza si può affermare che i posti di lavoro con incarichi semplici e ripetitivi sono disponibili in gran numero. Attualmente, l'Ufficio federale di statistica annuncia più di 1.000 contratti di formazione elementare nell'industria meccanica. Poiché la formazione di tipo elementare era stata abbandonata con la nuova legge sulla formazione professionale, la creazione di una formazione di base con il rilascio di un attestato nel settore MEM si rivela indispensabile sia per le aziende formatrici, sia per i giovani che hanno difficoltà a scuola, ma che sono dotati di una buona abilità pratica e di una grande motivazione.

12. Cosa differenzia il modello competenze-risorse (modello CoRi) dal metodo Triplex?

Il **metodo Triplex** descrive gli obiettivi di formazione su tre livelli con l'idea direttrice, gli obiettivi generali e particolari. Questi sono spesso classificati per argomenti e tecnologie senza che siano collegati o armonizzati fra loro.

Il **modello CoRi** formula gli obiettivi di formazione sotto forma di competenze professionali operative. Queste competenze operative sono incentrate su situazioni operative che i professionisti devono gestire nello svolgimento della propria professione. Le competenze professionali si raggiungono quando le persone in fase di formazione sono in grado di gestire le situazioni descritte o situazioni simili. Per acquisire queste competenze, le persone in formazione devono sviluppare le risorse sotto forma di conoscenze, prontezza, messa in opera sistematica, disponibilità all'apprendimento, attitudine a lavorare in gruppo, ecc. Queste risorse sono fornite, in modo coordinato, nel quadro di una formazione professionale di base sui tre luoghi di formazione, l'azienda, il corso interaziendale (CI) e la scuola professionale.

13. Quali sono le specificità dell'implementazione del modello CoRi da parte del settore MEM?

Nel settore MEM le situazioni operative si riferiscono generalmente all'esecuzione sistematica e con un approccio incentrato sul processo di incarico e di progetto. Le situazioni descritte sotto forma di esempio sono rappresentative per la professione, vale a dire che possono differire leggermente da azienda ad azienda e da incarico ad incarico. Nel settore MEM le risorse sono raggruppate in risorse professionali, metodologiche e sociali.

Riforma delle professioni MEM

14. Quali sono i vantaggi principali del modello CoRi?

La formulazione delle competenze operative con situazioni di esempio migliora il rapporto con la pratica e favorisce una formazione globale e interdisciplinare. Gli obiettivi comuni e il medesimo linguaggio sui tre diversi luoghi di formazione migliorano la collaborazione fra i tre partner della formazione, l'azienda, il CI e la scuola professionale. L'affermarsi delle risorse in una situazione operativa concreta mette in evidenza il senso e gli obiettivi del tirocinio e migliora il successo di apprendimento, scopo al quale contribuisce anche la riduzione all'essenziale delle risorse richieste.

15. Tutti coloro che seguono una formazione di base di 4 anni sono tenuti a saper gestire tutte le competenze operative descritte nel piano di formazione?

Le persone che seguono una formazione di base di quattro anni devono aver acquisito tutte le competenze operative alla fine del secondo anno di formazione. Il numero delle competenze operative da acquisire durante la formazione complementare è stabilito dall'azienda in base alle proprie esigenze specifiche e alle attitudini delle persone in formazione. Nel quadro della formazione approfondita, tutte le persone in formazione dovranno acquisire completamente almeno due delle competenze operative definite.

16. Che cosa si deve fare quando un'azienda non è in grado di soddisfare certi elementi della formazione prescritta, ad esempio se un'azienda formatrice di polimeccanici non effettua il lavoro di rettifica di superfici piane o in tondo?

In questo caso vi sono diverse soluzioni possibili : questi tecnici possono essere istruiti tramite esercizi. Si possono anche creare gruppi di diverse aziende. La rettifica di superfici piane o in tondo faceva già parte del vecchio programma di formazione dei polimeccanici. È possibile scegliere una di queste due tecniche.

17. Perché la formazione CNC non è obbligatoria per i meccanici di produzione?

È bene distinguere tra formazione di base, formazione complementare e formazione approfondita. La formazione di base non prevede la formazione CNC. La formazione CNC è prevista solo nel piano di formazione nel quadro di formazioni complementari e approfondite; l'impresa formatrice può scegliere la relativa competenza operativa.

18. Perché la formazione approfondita del meccanico di produzione non prevede alcuna competenza operativa nell'ambito della tecnica di stampaggio?

La riforma delle professioni non ha volontariamente considerato la tecnologia della lamiera. La formazione per la tecnologia della lamiera avviene in formazioni di base di altre Organizzazioni del mondo del lavoro (Oml). Le Oml hanno un bisogno sempre crescente di meccanici di produzioni formati nella tecnologia della lamiera. Si esaminerà prossimamente come sarà possibile reintrodurre la formazione nella tecnologia della lamiera. Nella formazione di base di quattro anni sono in fase di sviluppo le competenze operative in materia di tecnologia della lamiera per la professione di costruttore di impianti e apparecchi.

Riforma delle professioni MEM

19. Le situazioni rappresentative che descrivono le competenze operative professionali possono essere adattate alle specificità dell'azienda?

Le situazioni rappresentative relative alle competenze operative della formazione di base e complementare non dovrebbero essere modificate, al fine di garantire una certa uniformità della formazione. Le situazioni rappresentative della formazione approfondita offrono un ampio spazio di manovra; a integrazione della situazioni rappresentative devono essere stilate brevi descrizioni relative a situazioni reali, in modo da poter prendere in considerazione le specificità delle aziende.

20. Chi è in grado di definire una competenza operativa supplementare per la formazione complementare?

Con la competenza operativa «Applicare le tecnologie specifiche e le conoscenze dei prodotti dell'azienda», le aziende formatrici possono prendere in considerazione le proprie esigenze di formazione. La commissione svizzera per lo sviluppo professionale e la qualità per la formazione di base nell'industria metalmeccanica ed elettrica svizzera può definire e integrare altre competenze operative nell'ambito del piano di formazione.

21. Perché, oltre alle competenze professionali, hanno un grande rilievo le risorse metodologiche e sociali?

Un approccio di tipo economico, un lavoro sistematico e una comunicazione convincente sono fondamentali per svolgere con successo un incarico o un progetto. Nei contatti con i propri colleghi, con i clienti, i partner e i fornitori, l'attitudine a lavorare in gruppo e la capacità di gestire conflitti sono elementi indispensabili tanto quanto la facoltà di apprendere e le regole di comportamento sociale.

22. Perché all'interno della formazione di base «polimeccanico/a AFC» la durata dei corsi di base obbligatoria è stata aumentata a 54 giorni?

In un sondaggio preliminare sulla riforma delle professioni MEM, la maggior parte delle aziende formatrici ha auspicato che venisse resa obbligatoria la formazione nelle procedure di lavorazione CNC per tutti le persone in formazione. Malgrado una riduzione nelle «tecniche di lavorazione manuale», l'introduzione alle tecniche di lavorazione CNC ha reso necessario un aumento della durata dei corsi obbligatori.

23. All'esame parziale per polimeccanici sarà obbligatoria la lavorazione CNC?

No. Si prevede di mantenere l'attuale situazione permettendo alle imprese formatrici di decidere, all'iscrizione per l'esame parziale, se le persone in formazione dovranno passare su macchine convenzionali o a controllo numerico.

24. Perché l'insegnamento delle conoscenze professionali fornito dalle scuole professionali ai progettisti meccanici è identico a quello per i polimeccanici (profilo E)?

Questa soluzione comporta numerosi vantaggi sul piano organizzativo e permette di mantenere le sedi delle scuole professionali nelle regioni. Inoltre, l'armonizzazione dell'insegnamento professionale delle due professioni all'inizio della formazione favorisce la collaborazione fra lo sviluppo e la produzione.

Riforma delle professioni MEM

25. Come può la scuola professionale, nell'ambito dell'insegnamento della cultura generale, contribuire allo sviluppo delle competenze operative?

L'insegnamento della cultura generale ha come obiettivo principale quello di aiutare i giovani ad orientarsi nella loro situazione attuale e a prepararsi per avere una prospettiva generale del loro futuro professionale e privato. L'insegnamento della cultura generale può inoltre contribuire fortemente allo sviluppo delle competenze operative professionali dei giovani. Il documento Raccomandazioni per l'attuazione delle riforme delle professioni MEM presso le scuole professionali contiene proposte concrete a tale proposito.

26. Quali condizioni devono rispettare le aziende formatrici affinché le loro persone in formazione siano esonerate dal frequentare i corsi interaziendali?

La richiesta di esonero deve essere presentata all'ufficio della formazione professionale cantonale, se le imprese formatrici forniscono i contenuti della formazione in un centro di formazione o in un'apposita officina interna. Queste imprese formatrici devono soddisfare i medesimi standard di qualità dei centri CI. Gli standard di qualità dei corsi interaziendali sono contenuti nelle disposizioni esecutive CI. Il rispetto di questi standard deve essere dimostrato. Non è obbligatoria una certificazione, anche se è consigliata. Le aziende formatrici esonerate hanno diritto alle medesime sovvenzioni fornite per i corsi interaziendali.

27. A quali requisiti devono rispondere i formatori nei corsi interaziendali o in altri centri di formazione (ad esempio, aziende esonerate o officine per apprendisti statali)?

I requisiti sono definiti nell'articolo 45 dell'Ordinanza sulla formazione professionale del 19 novembre 2003. Tali requisiti sono definiti in dettaglio nelle note dell'UFFT (<http://www.bbt.admin.ch/themen/berufsbildung/00484/index.html?lang=it>). I formatori devono essere in possesso di un diploma di formazione professionale superiore (almeno di un esame professionale o di un esame professionale superiore) e devono aver svolto due anni di pratica professionale nell'ambito della formazione fornita e di una formazione a carattere pedagogico professionale che comprenda 600 ore di formazione (formatori a titolo principale) o 300 ore di formazione (formatori a titolo accessorio con meno del 50% di attività di formazione).

28. Qual è la durata massima del corso interaziendale per la formazione di base dell'«operatore in automazione AFC»?

La durata massima del corso di base e complementare non deve superare i 64 giorni. Con una durata massima del corso di base di 48 giorni, per il corso complementare facoltativo rimangono a disposizione 16 giorni.

29. Esiste un margine di manovra per l'organizzazione e l'effettuazione dei corsi interaziendali?

Sì, le commissioni dei corsi regionali sono libere di strutturare le unità dei corsi. È tuttavia obbligatoriamente necessario attenersi alle direttive del catalogo CoRi relative ai contenuti e ai tempi e a quelle dei piani di formazione e delle disposizioni di esecuzione CI relative ai compiti e alle responsabilità degli organi di corso.

Riforma delle professioni MEM

30. A cosa mirano gli attestati di competenza CI?

Gli attestati di competenza convalidano le prestazioni e il comportamento delle persone in formazione nei corsi interaziendali. Mostrano anche il loro potenziale di sviluppo, fornendo alle aziende formatrici informazioni precise sulle misure da implementare per il prosieguo della formazione. Gli attestati di competenza CI sono inserite nella documentazione dell'apprendimento e delle prestazioni. Per la formazione di base di 2 anni «aiuto meccanico CFP», sono considerate anche per la procedura di qualificazione.

31. Le aziende formatrici esonerate dai CI devono ugualmente rilasciare gli attestati di competenza per i propri tirocinanti?

Sì, tutte le persone in formazione devono ricevere un attestato di competenza, indipendentemente dal fatto che abbiano seguito il corso in un centro CI o presso un'azienda formatrice esonerata.

32. È sensato lasciare che le persone in formazione procedano ad un'autovalutazione nell'attestato di competenza CI?

Sì, in questo modo le persone in formazione imparano meglio a valutare le proprie prestazioni e i propri comportamenti e, così, a migliorarsi.

33. Perché il profilo G con i requisiti di base è stato mantenuto nella formazione di base del «polimeccanico AFC»?

L'evoluzione dei contratti d'apprendistato mette in evidenza la necessità di mantenere questo profilo accanto alla formazione di base di 3 anni «meccanico di produzione». Sugli oltre 1800 candidati iscritti agli esami finali di tirocinio di polimeccanica 2006, più di 600 hanno superato l'esame con il profilo G. Questo vuol dire un numero maggiore di contratti di apprendistato rispetto a tutti i 60 apprendistati con il minor numero di persone in formazione. La soppressione di questo profilo ridurrebbe sensibilmente la volontà delle aziende formatrici di investire nella formazione e costituirebbe, di fatto, un grave errore strategico.

Questa differenziazione si giustifica pienamente per le grandi diversità in termini di portata, di contenuti e di requisiti professionali.

Professione	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno	Conoscenze professionali complessive
Polimeccanico Profilo E	520 (2 giorni/sett.)	520 (2 giorni/sett.)	200	200	1'440
Polimeccanico Profilo G	520 (2 giorni/sett.)	200	200	200	1'120
Meccanico di produzione	200	200	200	–	600
Aiuto meccanico	120	120	–	–	240

Numero lezioni sulle conoscenze professionali

Riforma delle professioni MEM

34. Quali soluzioni si presentano per le scuole professionali in cui le classi per il profilo G e E sarebbero troppo piccole per aprire due classi distinte?

L'alternativa è costituita dall'apertura di classi miste con persone in formazione di due profili, come è oggi il caso in altri settori professionali, oppure, come si faceva per i precedenti apprendistati MEM, con persone in formazione di diverse professioni.

35. Quali sono le principali modifiche apportate all'insegnamento delle conoscenze professionali della formazione di base di 4 anni?

- Riduzione degli obiettivi di formazione e orientamento rigoroso sulle competenze operative professionali
- Ampliamento dell'insegnamento individuale per il trattamento di temi di attualità, in collaborazione con le aziende formatrici
- Miglioramento e aggiornamento della formazione a livello informatico
- Ampliamento dell'insegnamento dell'inglese tecnico a 160 lezioni (Profilo E) e orientamento degli obiettivi di formazione sul portfolio delle lingue europee
- Ampliamento dell'attuale sfera d'insegnamento «Insegnamento individuale» a «Progetti interdisciplinari» con l'obiettivo di incoraggiare la competenza operativa dei tirocinanti attraverso applicazioni interdisciplinari, l'esecuzione di esercizi pratici e la preparazione ai corsi interaziendali.

36. A cosa mira la cooperazione tra i luoghi di formazione?

La cooperazione tra i luoghi di formazione mira al coordinamento dei contenuti e delle tempistiche della formazione sui tre luoghi di formazione, vale a dire l'azienda, il corso interaziendale e la scuola professionale. Tutte le persone coinvolte sanno quali risorse sono acquisite in quel momento e su chi ricade la responsabilità. L'armonizzazione dei contenuti aumenta l'efficacia della formazione, evita ripetizioni e accresce la motivazione delle persone in formazione. Viene definita nel piano di formazione. L'armonizzazione del calendario permette un'acquisizione continua delle competenze e garantisce l'acquisizione delle conoscenze professionali per l'esame parziale. Viene definita e controllata da un'istituzione regionale (si veda il punto successivo).

37. Quali sono i compiti della cooperazione tra i luoghi di formazione?

Una cooperazione fra i luoghi di formazione efficace per la messa in pratica delle riforme delle professioni MEM comprende i seguenti compiti:

- Definizione di un modello di formazione ottimale per la regione o il cantone (degressivo – lineare – fasi)
- Assegnazione su diversi semestri delle risorse fornite dalla scuola professionale
- Assegnazione sui semestri da 1 a 4 delle risorse fornite dal CI e dai luoghi di formazione esterni
- Armonizzazione dei tempi sullo sviluppo delle risorse della scuola professionale e del luogo di formazione CI/esterno (definizione di finestre temporali CI per i fornitori CI)
- Definizione della guida della documentazione di formazione e delle prestazioni (in collaborazione con l'azienda)
- Definizione delle necessità di stabilire corsi complementari CI e programmazione dei corsi
- Definizione di regole di classificazione e di cambiamento del profilo (E/G) presso la scuola professionale (polimeccanici)
- Definizione di mezzi e misure per la motivazione e l'attivazione dei tirocinanti (orientamento verso l'operativo)
- Definizione dei contenuti dei «Progetti interdisciplinari»
- Determinazione dei lavori per il progetto

Riforma delle professioni MEM

- Valutazione dei prodotti adatti delle aziende formatrici e degli esempi pratici
- Definizione dei progetti di formazione CI che saranno preparati o approfonditi presso la scuola professionale specializzata (proposta dei progetti realizzabili dal fornitore CI)
- Definizione degli argomenti liberi di conoscenze professionali
- Definizione della possibilità di impiego dell'inglese nei diversi luoghi di apprendimento e formazione
- Armonizzazione delle conoscenze professionali, insegnamento della cultura generale e sport
- Organizzazione e istituzionalizzazione degli scambi di esperienze

38. Con quale cadenza i luoghi di formazione dovranno coordinare le proprie azioni?

Swissmem e Swissmechanic consigliano, alla conclusione del lavoro di implementazione, un incontro fra i partner della formazione, uno o due volte all'anno, per discutere delle riforme delle professioni MEM.

39. Chi è il responsabile del coordinamento a livello di tempistiche fra i luoghi di formazione?

La legge sulla formazione professionale stabilisce, all'articolo 24, che il coordinamento fra i luoghi di formazione faccia parte dei compiti di controllo della formazione attribuiti ai cantoni. Questo compito può essere assunto da un'associazione di maestri di tirocinio, dalla commissione del corso CI regionale o da una scuola professionale. Tuttavia, l'autorità cantonale rimane la responsabile per la sua implementazione.

40. Come vengono coordinate a livello di contenuto le competenze operative acquisite durante la formazione di base e la formazione approfondita?

Le competenze operative della formazione di base costituiscono il livello di formazione raggiunto dalle persone in formazione alla fine di questa fase formativa. La competenza operativa alla fine della formazione approfondita corrisponde ai requisiti professionali richiesti dalla relativa professione. Le differenze risiedono nelle proporzioni, nella specificità e nella complessità delle situazioni da gestire e nel tempo messo a disposizione per la loro esecuzione.

41. Nel quadro della formazione approfondita, le persone in formazione polimeccaniche devono essere in grado di programmare?

Sì, le persone in formazione sviluppano le competenze s.5 «Fabbricare utensili e mezzi di produzione», s.7 «Lavorazione dei pezzi con macchine a controllo numerico» e s.9 « Fabbricare pezzi di décolletage con macchine a controllo numerico (CNC)» quindi devono anche saper creare programmi NC corrispondenti.

42. A cosa serve la documentazione di formazione e delle prestazioni

Le persone in formazione dimostrano nella documentazione di formazione e delle prestazioni i progressi realizzati all'interno dell'azienda, nel corso interaziendale e presso la scuola professionale. Questo crea trasparenza sul loro livello di formazione, permettendo di rallentare e di colmare le lacune di formazione. Inoltre, le persone in formazione possono fissare i lavori più importanti eseguiti durante la formazione, documentando tutte le loro prestazioni e i loro risultati (rapporti sulla formazione, attestati di competenza CI, pagelle semestrali, certificati di informatica). Creano anche un curriculum (strutturato in base all'«Europass») preparandosi così alla formazione continua e alla loro futura carriera professionale.

Riforma delle professioni MEM

43. I contenuti della documentazione di formazione e delle prestazioni sono disponibili su CD-ROM?

Alcune parti della documentazione di formazione e delle prestazioni, come, ad esempio, il catalogo CoRi, l'ordinanza sulla formazione, il piano di formazione e i modelli di attestati di competenza CI sono disponibili in formato elettronico. Altre parti, come, ad esempio, il contratto di tirocinio, i rapporti di formazione dell'azienda formatrice o le pagelle semestrali della scuola professionale non vengono creati dalle persone in formazione, ma sono riportati nella documentazione di formazione e delle prestazioni.

44. Chi firma, e con quale frequenza, il catalogo CoRi?

La persona in formazione e il formatore firmano una volta sola ciascuna competenza operativa della formazione di base e della formazione approfondita, quando sono state fornite le risorse corrispondenti o quando è stata sviluppata la competenza operativa. Al raggiungimento delle competenze operative, la persona in formazione e il suo superiore o il formatore, a seconda dell'organizzazione e delle dimensioni dell'azienda, firmano nuovamente il catalogo CoRi.

45. Quali informazioni deve contenere un rapporto di formazione?

Il rapporto di formazione deve contenere la valutazione delle competenze operative e delle risorse della persona in formazione, vale a dire le rispettive competenze professionali e personali, oltre ai progressi al corso di formazione.

46. I rapporti di formazione possono essere redatti sulla base dei modelli aziendali specifici?

Sì, è possibile utilizzare i modelli individuali. Swissmem e Swissmechanic tuttavia raccomandano di utilizzare il rapporto di formazione della Conferenza degli uffici di formazione professionale della Svizzera tedesca (DBK). La DBK propone anche una versione elettronica scaricabile come modulo interattivo: <http://lv.dbk.ch/it/index.php>.

47. Cosa si deve fare in caso di smarrimento di una documentazione di formazione e delle prestazioni?

La documentazione di formazione e delle prestazioni deve essere conservata in un luogo sicuro all'interno dell'azienda. Le persone in formazione sono personalmente responsabili della sua conservazione in un luogo sicuro, del suo aggiornamento (programma di formazione, catalogo CoRi con verifica degli obiettivi di apprendimento, rapporti di formazione, attestati di competenza CI, pagelle semestrali delle scuole professionali, ecc.). In caso di smarrimento della documentazione di formazione e delle prestazioni la persona in formazione sarà tenuta a ricreare la documentazione, vale a dire richiedere nuove copie dei documenti agli uffici che li hanno emessi.

Riforma delle professioni MEM

48. Quali sono le principali modifiche apportate alla procedura di qualificazione della formazione di base di 4 anni?

- L'esame parziale verifica con rigore le competenze operative professionali al termine della formazione di base.
- Nel corso dell'8° semestre, sarà sottoposta a verifica, sotto forma di un incarico pratico individuale, una delle due competenze operative scelte per la specializzazione durante la formazione approfondita.
- Per il calcolo della nota scolastica dell'insegnamento delle conoscenze professionali, saranno ora considerati anche i voti del 1° semestre.
- La media dei voti del settore di qualifica «conoscenze professionali» e della nota scolastica dell'insegnamento delle conoscenze professionali diventa ora voto eliminatorio.

49. Perché il voto del settore di qualificazione «esame parziale» continuerà a essere voto eliminatorio per le formazioni di base di tre e quattro anni?

Questa condizione mette in evidenza l'importanza che riveste la formazione di base sia nella preparazione alla formazione approfondita, sia per la futura pratica di un'attività professionale variegata. I voti insufficienti all'esame parziale necessitano di una valutazione della situazione con la relativa attuazione di misure adeguate:

- La persona in formazione ha scelto la professione giusta o dovrà considerare un cambiamento della professione?
- Sono risultati insufficienti anche i risultati durante la formazione, tanto da richiedere la ripetizione del 2° anno di formazione?
- Sono presenti solo alcune lacune di formazione che possono essere colmate nel corso del 3° anno di formazione e convalidate con la ripetizione dell'esame parziale alla fine del 3° anno di formazione?
- Nel giorno dell'esame parziale la persona in formazione ha semplicemente avuto una giornata storta, quando solitamente il suo rendimento è sempre stato buono ; c'è da prendere in considerazione la ripetizione dell'esame parziale alla fine del 3° anno di formazione?

50. I tempi dedicati al lavoro pratico individuale (LPI) devono essere presi in considerazione per la durata minima dell'acquisizione di questa competenza operative della formazione approfondita?

No, il piano di formazione prescrive che l'LPI dimostra la competenza operativa acquisita al momento della verifica.

51. Come viene stabilita la nota scolastica dell'insegnamento delle conoscenze professionali?

La nota scolastica è la media dei voti delle pagelle semestrali dal primo all'ottavo semestre (arrotondata ad un voto intero o mezzo) per le formazioni di base in quattro anni, dal primo al sesto semestre per le formazioni di base di tre anni e dal primo al quarto semestre per le formazioni di base di due anni. La media non è calcolata per settore di formazione (materia), ma a partire dal totale di tutti i voti di tutte le pagelle semestrali (una sola media per tutte le materie). Se viene ripetuto un insegnamento specifico per la professione nel corso di almeno due semestri, sarà solamente considerato il nuovo voto per il calcolo della nota scolastica.

Riforma delle professioni MEM

52. Dove vengono definiti i contenuti delle conoscenze professionali applicate del settore di qualificazione conoscenze professionali per la formazione di base di quattro anni?

Questi contenuti d'esame sono definiti nelle disposizioni di esecuzione specifiche per la professione relative alle procedure di qualificazione. Queste disposizioni di esecuzione sono stabilite nel corso della preparazione dell'elaborazione della nuova procedura di qualificazione. Saranno disponibili al più tardi entro il 1 gennaio 2011.

53. Come viene calcolata nella procedura di qualificazione la nota scolastica «Corso interaziendale» dell'aiuto meccanico?

La nota scolastica «corso interaziendale» è calcolata a partire dalla media dei voti del «corso obbligatorio CI1» e del «corso opzionale obbligatorio CI2». Questi due voti sono stabiliti trasformando in voti la valutazione ottenuta nei due attestati di competenza. I contenuti degli attestati di competenza sono definite nelle disposizioni di esecuzione CI. Presso la formazione professionale Swissmem o Swissmechanic sono disponibili modelli di attestati di competenza.

54. Dove devono essere archiviate l'attestazione dei voti della procedura di qualificazione e la documentazioni LPI?

Questi documenti possono essere archiviati nella documentazione di formazione e delle prestazioni nel registro «Rapporti di formazione azienda formatrice».