

# Bolster-Up 2: profili di base per le professioni del settore del mobile

RELAZIONE SULLE PROFESSIONI DEL SETTORE EUROPEO DEL MOBILE

Trasparenza sulle qualifiche e sulla qualità dei mestieri della tappezzeria, dell'ebanisteria e della falegnameria nel settore europeo del mobile



European Federation  
of Building  
and Woodworkers



**WOODWIZE**  
nooit op eigen houtje  
vous allez envoyer du bois

Bruxelles, 2020

FETBB

Federazione Europea dei Lavoratori della Costruzione e del Legno

Rue Royale 45

1000 Bruxelles

Belgio

Tel. +32 2 227 10 40

[info@efbww.eu](mailto:info@efbww.eu)

[www.efbww.eu](http://www.efbww.eu)




Con il sostegno finanziario della Commissione europea.

I pareri qui espressi rispecchiano l'opinione degli autori, pertanto non rappresentano, in nessun caso, la posizione ufficiale della Commissione europea.

La presente pubblicazione riflette unicamente le opinioni degli autori e la Commissione europea non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi eventuale uso delle informazioni ivi contenute.

Tutti i diritti riservati.

Nessuna parte della presente pubblicazione può essere riprodotta, archiviata in un sistema di ricerca o trasmessa sotto qualsiasi forma o con qualsiasi mezzo elettronico o meccanico, fotocopie, registrazioni o altro senza il permesso dell'editore. Le informazioni riportate nella pubblicazione sono ritenute corrette, tuttavia né l'editore né gli autori accettano alcuna responsabilità in caso di perdite, danni o altri pregiudizi subiti dai lettori o da altre persone in relazione al contenuto della presente pubblicazione.



# Bolster-Up 2: profili di base per le professioni del settore del mobile

## RELAZIONE SULLE PROFESSIONI DEL SETTORE EUROPEO DEL MOBILE

Trasparenza sulle qualifiche e sulla qualità dei mestieri della tappezzeria,  
dell'ebanisteria e della falegnameria nel settore europeo del mobile

# Indice

<b>I. SOMMARIO</b>	<b>7</b>
<b>II. INTRODUZIONE</b>	<b>9</b>
PRINCIPALI OBIETTIVI DI BOLSTER-UP 2	9
OBIETTIVI DEL PROGETTO	9
CONTESTO DEL PROGETTO	9
METODOLOGIA DEL PROGETTO	10
Dichiarazione personale	14
<b>III. RISULTATI</b>	<b>15</b>
SINTESI GENERALE	15
3.1. IL SETTORE EUROPEO DEL MOBILE: STATO DELL'ARTE	15
Dichiarazione personale	21
3.2. I RISULTATI FINALI SUI 3 PROFILI DI BASE E LE CONOSCENZE, ABILITÀ E COMPETENZE RICHIESTE	22
3.2.1. Tappezziere (m/f)	22
3.2.2. Falegname (m/f)	24
3.2.3. Ebanista (m/f)	28
Dichiarazione personale	31
3.3. COMMENTI SUI PROFILI DI BASE	32
Panoramica sui vari contesti dei profili di base: industria versus artigianato	33
3.3.1. Tappezziere	33
3.3.2. Falegname	34
3.3.3. Ebanista	35
3.4. RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO	36
Panoramica dei cluster di risultati dell'apprendimento	37
3.4.1. Tappezziere	37
3.4.2. Falegname	38
3.4.3. Ebanista	39
Dichiarazione personale	40
3.5. LIVELLO DI QEQ PROPOSTO E INTEGRAZIONE NEL QQ NAZIONALE, SULLA BASE DELLE UNITÀ DI APPRENDIMENTO	41
3.5.1. Il Quadro Europeo delle Qualifiche (QEQ)	41
3.5.2. Il QEQ per i tre profili di base definiti	42
3.6. POSSIBILI PERCORSI DI QUALIFICAZIONE E CONVALIDA (ECVET)	43
3.6.1. Ambito di istruzione e formazione	43
3.6.2. Sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET)	44
3.6.3. Fattori di successo e ostacoli (al fine di garantire la qualità dell'istruzione e della formazione)	45

3.7. SVILUPPI FUTURI	46
3.7.1. Profili di base nel futuro prossimo: 2020 - 2025	46
3.7.2. Punti critici da considerare per i profili di base nel futuro prossimo 2020 - 2025	49
Dichiarazione personale	50
<b>IV. MEMORANDUM D'INTESA (MI)</b>	<b>51</b>
4.1. I NOSTRI OBIETTIVI PRINCIPALI	51
4.2. OBIETTIVI OPERATIVI	52
4.2.1. Obiettivo operativo 1: Descrizione di un profilo di base europeo per ebanisti, tappezzeri e falegnami	52
4.2.2. Obiettivo operativo 2: Creazione di una piattaforma di Qualifiche europee di base	53
4.2.3. Obiettivo operativo 3: Ulteriore ampliamento delle Qualifiche europee di base	53
<b>V. ALLEGATO</b>	<b>55</b>
5.1. PIANO DI PROGETTO	55
5.2. ORIENTAMENTI METODOLOGICI E DOCUMENTI DI LAVORO	56
<b>VI. MEMBRI DEL NETWORK / PARTENARIATO</b>	<b>57</b>

# Ringraziamenti

Un ringraziamento particolare va rivolto a tutti i partner del progetto (1) che si sono impegnati a compiere il lavoro supplementare richiesto per portare a termine il progetto. Senza questo loro impegno non sarebbe stato possibile ottenere risultati proficui, le loro idee e competenze hanno ispirato e arricchito la nostra ricerca.

Siamo grati a Rolf Gehring, FETBB (Belgio) e a Jeroen Doom, WOODWIZE (Belgio) per averci sostenuto durante l'intero processo.

Vogliamo esprimere il nostro riconoscimento a tutti i partecipanti dei gruppi direttivi e di lavoro (2) per il loro contributo.

La realizzazione del progetto Bolster-Up 2 è stata possibile grazie al finanziamento dell'UE. Il progetto è stato finanziato nell'ambito della linea di bilancio "Dialogo sociale".

(1) Partner del progetto: sono stati coinvolti 9 Paesi in questo progetto, ovvero Belgio, Bulgaria, Croazia, Italia, Paesi Bassi, Portogallo, Romania, Spagna e Svezia, che hanno tutti contribuito alla creazione dei profili di base.

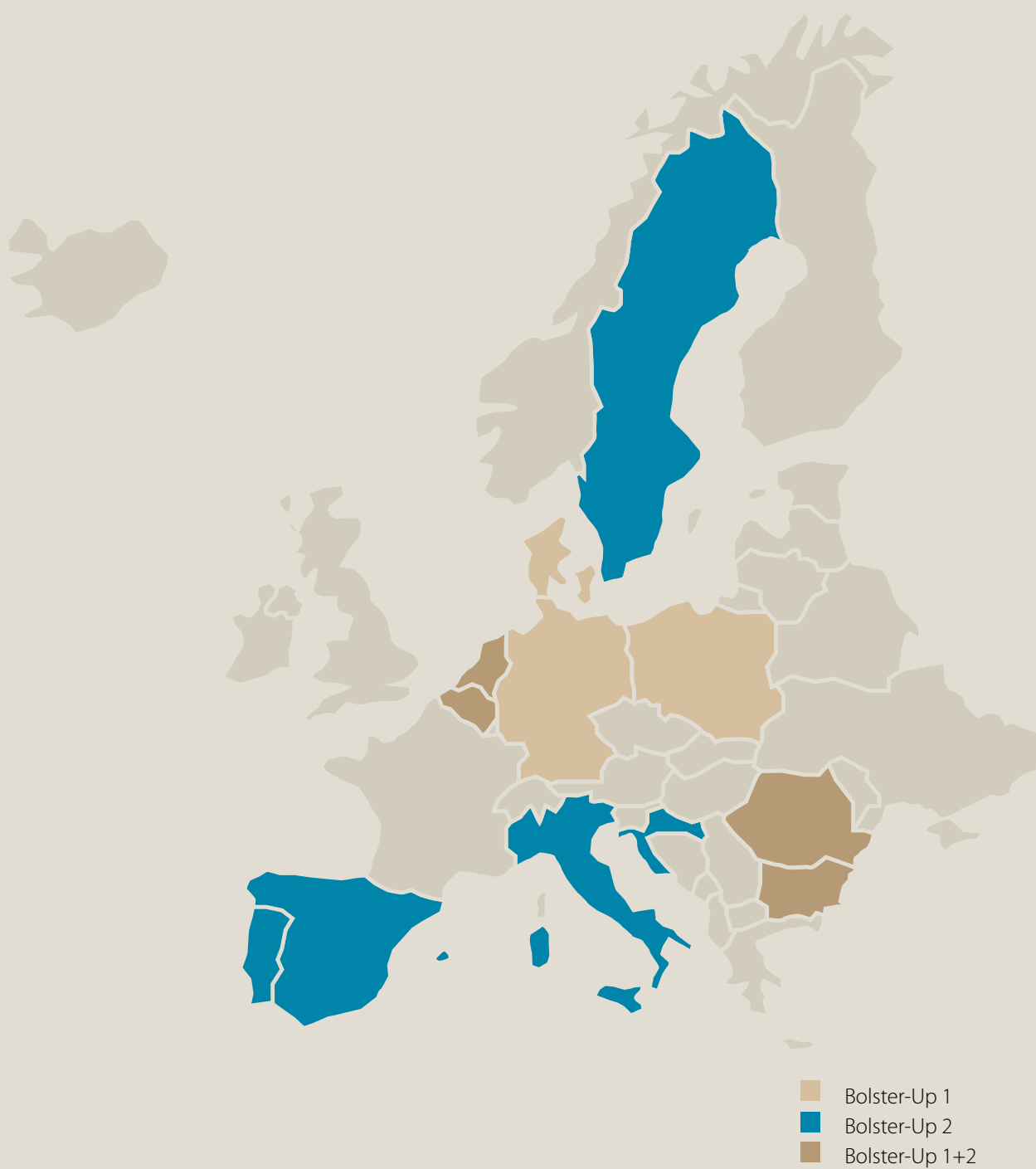
(2) Partecipanti al gruppo direttivo e ai gruppi di lavoro: Jeroen Doom, coordinatore del progetto, WOODWIZE (Belgio), Marleen Limbourg, esperto del progetto, MLAdvise (Belgio), Rolf Gehring, FETBB (Belgio), Marina Mesure, FETBB (Belgio), Magdalena Sikorowska, FETBB (Belgio), Ivaylo Todorov, BBCWFI (Bulgaria), Miroslava Simeonova, BBCWFI (Bulgaria), Ana Dijan, Croatian Wood Cluster (Croazia), Nicolas

Sangalli, FederlegnoArredo (Italia), Valentina Pintus, FederlegnoArredo (Italia), Chiara Terraneo, FederlegnoArredo (Italia), Sandra Rietveld, Hout- en Meubileringscollege (Paesi Bassi), Bouke van den Wildenberg, Hout- en Meubileringscollege (Paesi Bassi), João Matos, AIMMP (Portogallo), Salette Peixinho, AIMMP (Portogallo), Pedro Trindade, AIMMP (Portogallo), Mircea Vlad, APMR (Romania), Julio Rodrigo, CENFIM (Spagna), Massimiliano Rumignani, CENFIM (Spagna), Emilio Arasa, CENFIM (Spagna), Kenneth Edvardsson, GS (Svezia).

(3) Esperti del progetto: Marleen Limbourg ha progettato la metodologia ed ha fornito le linee guida e i documenti di lavoro con l'aiuto di Jeroen Doom per quanto riguarda l'analisi dei profili di base e la preparazione della relazione<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Basato su: Limbourg & Van Robaeys, M. & N. (2012), Methodology for the detection of future competency requirements, MLADVISIE 2012, <https://www.mladvise.be/>.









# I. Sommario

Il settore del mobile è caratterizzato da innovazione, nuove esigenze in materia di produzione sostenibile, evoluzione continua dei profili professionali e costante mobilità della forza lavoro. Anche se la globalizzazione e la concorrenza ne hanno cambiato la fisionomia, il settore europeo del mobile rimane competitivo. È innovativo in termini di design, materiali, produttività e organizzazione del lavoro. L'aumento della concorrenza dovuto alla globalizzazione, l'esternalizzazione e la specializzazione, le nuove tecnologie e i nuovi materiali, l'aumento dell'automazione nei processi produttivi, le normative ambientali, il tema della salute e della sicurezza e un sempre maggiore orientamento al cliente, sono fattori che influenzano anche i contenuti dell'istruzione e formazione professionale (IFP). Una forza lavoro altamente qualificata è essenziale per lo sviluppo futuro dell'intero settore.

Le parti sociali europee del settore arredo attribuiscono grande importanza all'istruzione e alla formazione professionale. Per questo motivo, il Comitato di dialogo sociale europeo per il settore ha istituito un gruppo di lavoro speciale per l'istruzione e la formazione professionale (IFP). Attraverso lo sviluppo di diverse attività, il gruppo ha instaurato una stretta collaborazione tra gli organismi di formazione nazionali e locali, che partecipano regolarmente alle riunioni e alle attività del gruppo di lavoro IFP.

Poiché l'UE non dispone ancora di un sistema di certificazione comune, le qualifiche professionali non sono ugualmente riconosciute in tutti i Paesi. La formazione, inoltre, si svolge spesso sotto forma di corsi non standardizzati e non certificati o attraverso attività didattiche informali e non formali, rendendo spesso difficile valutarne la qualità.

Il risultato di questo progetto contribuirà anche all'elaborazione delle politiche UE nel campo delle attitudini,

competenze, qualifiche e attività professionali europee. La classificazione UE potrà beneficiare di un'analisi aggiornata di tre professioni che ne rifletterà i continui cambiamenti osservati e le esigenze future. Il progetto è inoltre in linea con la "Nuova agenda per le competenze per l'Europa", in particolare per le iniziative volte a rendere l'IFP una prima scelta e le competenze e le qualifiche più comparabili, sia per quanto riguarda le competenze più elevate sia per quelle acquisite attraverso l'apprendimento non formale e informale.

La presente relazione costituisce un ulteriore follow-up del progetto Bolster-Up 1 sulle professioni del settore arredo. L'origine del progetto Bolster-Up è da ricercarsi nel progetto Leonardo da Vinci sulla "Trasparenza per le qualifiche e la qualità delle professioni di tappezziere e di ebanista nel settore europeo del mobile".

Il progetto Bolster-Up 2 (2018 - 2020) si basa sul primo progetto (2012 - 2014) e riguarda principalmente il riconoscimento di qualifiche e competenze per tre professioni nel settore del mobile (industriale):

1. Tappezziere, 2. Falegname e 3. Ebanista.

Questi profili di base sosterranno le attività volte a migliorare la qualità dei programmi nazionali di IFP esistenti.

La presente relazione si concentra sui risultati del progetto: 3 profili di base, i documenti che abbiamo elaborato e i risultati relativi all'IFP per questi 3 mestieri.

Per saperne di più sul progetto Bolster-Up 2, si veda il sito web <https://www.bolster-up2.eu/>



## II. Introduzione

### PRINCIPALI OBIETTIVI DI BOLSTER-UP 2

Il progetto Bolster-Up 2 mirava al riconoscimento delle qualifiche e delle competenze in tre professioni del settore dell'arredo (industriale), ovvero tappezziere, falegname ed ebanista, migliorando la loro trasparenza e comparabilità e stabilendo profili di base europei reciprocamente riconosciuti.

### OBIETTIVI DEL PROGETTO

L'idea fondamentale è che i profili di base europei funzionino come strumenti per garantire standard minimi di formazione, senza la necessità di normalizzare i diversi sistemi. Questi profili di base sostengono le attività volte a migliorare la qualità dei programmi nazionali di IFP esistenti, il cui riconoscimento a livello europeo contribuisce alla mobilità (della manodopera).

Questo progetto contribuisce all'obiettivo politico di promuovere ulteriormente la cooperazione tra gli attori nazionali a livello europeo e di sostenere la necessità di modernizzare le professioni e le strutture di IFP.

Le tre professioni sono state scelte in quanto rappresentano la maggioranza dei lavoratori artigiani qualificati in questo settore. La maggior parte di questi è specializzata nel trattamento di un unico materiale, come il legno o la tappezzeria. L'automazione e la robotizzazione nella produzione dei mobili implicano nuove sfide per la definizione dei profili professionali, ad esempio in termini di competenze tecniche, più complesse e superiori, nonché di "soft skills". I sistemi di istruzione e formazione devono tenere conto di questi cambiamenti aggiornando i profili professionali e inserendoli nei nuovi programmi di studio. I lavoratori e le imprese del settore sono tenuti a partecipare ai programmi di

apprendimento permanente per mantenersi aggiornati e garantire la loro occupabilità.

Come risultato del progetto Bolster-Up 2, questa relazione include la descrizione dei tre profili di base per tappezzieri, falegnami ed ebanisti, e fornisce una descrizione delle conoscenze, attitudini e competenze necessarie per svolgere le mansioni richieste nei diversi Paesi per ogni fase del lavoro.

### IL CONTESTO

#### *Istruzione e formazione come garanzia di occupabilità sostenibile della forza lavoro*

Uno dei fondamenti dell'UE è garantire la libera circolazione delle merci, dei capitali, dei servizi e della manodopera. Un esempio ne è il commercio di beni: lo stesso tipo e la stessa qualità di beni possono essere acquistati quasi ovunque in Europa. Le aziende internazionali utilizzano le stesse tecnologie, procedure e processi in tutti i Paesi. La standardizzazione svolge un ruolo essenziale in questo senso. Oggigiorno, i progetti su larga scala utilizzano le stesse tecniche, gli stessi materiali e le stesse qualifiche. Un altro esempio è dato dalla mobilità all'interno del mercato del lavoro. La richiesta di una forza lavoro qualificata aumenta l'importanza dell'istruzione, della formazione e dell'apprendimento permanente al fine di raggiungere un'occupabilità sostenibile. Per facilitare la mobilità nel mercato del lavoro, sono stati sviluppati strumenti come il Quadro Europeo delle Qualifiche (QE), il Sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET), ecc. I programmi di apprendimento permanente dell'UE sono programmi strategici che incoraggiano gli Stati membri, attraverso incentivi finanziari, ad attuare le politiche dell'UE. L'istruzione e lo sviluppo dei talenti favorisce la

partecipazione economica e sociale all'interno di una società. I sistemi europei di istruzione e formazione sono uno dei fondamenti per la creazione di pari opportunità sul mercato del lavoro. L'istruzione e la formazione professionale (IFP) sono fondamentali per gestire la transizione del mercato del lavoro (competenze per il futuro) e per facilitare i programmi di mobilità così che l'apprendimento e l'esperienza lavorativa possano essere acquisiti all'estero.

Incoraggiamo quindi la compatibilità, la trasparenza e la mobilità nell'istruzione e formazione professionale in Europa attraverso meccanismi come il QEQ e l'ECVET, che hanno già riscosso successo. Stiamo lavorando insieme per ottenere un maggiore riconoscimento della formazione professionale nel mondo dell'istruzione e del lavoro. Ci impegniamo a sensibilizzare i responsabili politici, gli imprenditori, le risorse umane e i professionisti della formazione, le associazioni educative, gli insegnanti, le parti sociali, ecc. sull'importanza dell'istruzione e della formazione come fattori fondamentali per il futuro. La tecnologia e la globalizzazione stanno determinando dei cambiamenti e incoraggiando i sistemi educativi a rinnovarsi e ad adattarsi per essere pronti ad affrontare il futuro. Promuoviamo il valore aggiunto costituito dallo sviluppo sia delle competenze necessarie per colmare il divario esistente tra le esigenze del mercato del lavoro e le qualifiche disponibili, sia dall'istruzione formale e dalla formazione professionale per consentire la transizione tra i sistemi educativi. La promozione dell'IFP e la convalida di conoscenze, abilità, competenze (CAC) acquisite attraverso l'apprendimento all'interno dei sistemi educativi e sul posto di lavoro sono importanti per l'inclusione economica e sociale.

La seconda ragione per cui il progetto Bolster-Up 2 è importante è l'impatto della trasformazione digitale sul settore del mobile in legno. Ci riferiamo per questo al progetto DIGIT-FUR "Impatti della trasformazione digitale sul settore del mobile in legno" ([www.digit-fur.eu](http://www.digit-fur.eu)). DIGIT-FUR ha fornito una migliore comprensione dei possibili effetti della digitalizzazione entro il 2025 e dell'effetto sui profili professionali causati dai cambiamenti di mansioni e dalle nuove CAC e IFP richieste. Abbiamo integrato queste idee nel progetto Bolster-Up 2.

## METODOLOGIA DEL PROGETTO

### Metodologia<sup>2</sup>

Secondo la metodologia, i profili di base si basano su uno studio approfondito delle qualifiche nazionali e dei requisiti effettivi in termini di abilità e competenze del settore.

I risultati dei progetti Bolster-Up 1 ed Euro-joiner<sup>3</sup> sono utilizzati come fondamento per lo sviluppo dei profili di base. Le informazioni supplementari necessarie sono raccolte attraverso report preparati dai partner a livello nazionale. Tuttavia, l'utilizzo dei soli report non è sufficiente per estrarre le informazioni necessarie per la definizione dei profili di base. Un'analisi dei requisiti del settore, attuali e futuri, in termini di competenze è necessaria per sviluppare i profili di base europei. Di conseguenza, sono stati preparati dei questionari e sono stati organizzati dei gruppi di discussione e delle interviste con le parti interessate a livello nazionale. Facciamo anche riferimento al progetto e al report DIGIT-FUR.<sup>4</sup>

Secondo la stessa metodologia, i due profili esistenti per ebanista e tappezziere (risultanti dal Bolster-Up 1) sono stati aggiornati e adattati dai nuovi Paesi / partner. Il nuovo profilo per falegname è stato valutato da tutti i Paesi / partner.

I tre profili di base sono stati formulati sotto forma di Risultati di Apprendimento (RA) e suddivisi in unità di RA per essere abbinati ai QEQ e ai rispettivi QNQ. Sono stati valutati i mezzi e i problemi di assegnazione dei crediti (ECVET) e i quadri settoriali potenzialmente emergenti. È stata analizzata l'acquisizione di abilità e competenze in modo non formale e informale, è stata discussa la potenziale convalida e i risultati sono stati condivisi tra i partner del progetto. La condivisione delle esperienze nazionali è stata incoraggiata durante i seminari di progetto (Bruxelles, Stoccolma, Barcellona, Porto e Milano).

Sono stati coinvolti nel progetto soggetti rilevanti nell'ambito del dialogo sociale e sia i rappresentanti

<sup>2</sup> Basato su: Limbourg & Van Robaey, M. & N. (2012), Methodology for the detection of future competency requirements. Marleen Limbourg è stata coinvolta nel progetto Bolster-Up 2 in qualità di esperta del progetto.

<sup>3</sup> <http://www.eurojoiner.com/>

<sup>4</sup> <https://www.digit-fur.eu/>



sia dei datori di lavoro sia dei lavoratori mostrano un grande interesse per l'attuazione del riconoscimento a lungo termine dei reciproci profili europei del settore.

L'intero progetto, la sua realizzazione e il suo esito, sono guidati e supervisionati da un gruppo composto dai rappresentanti delle parti sociali europee delle organizzazioni di ciascun Paese e dal coordinatore del progetto. Sono state organizzate riunioni del gruppo direttivo e del gruppo di lavoro.

Sono state inviate ai partner una serie di newsletter come follow-up progetto.

I risultati del progetto sono riassunti in questo opuscolo e tradotti in 7 lingue, al fine di garantire una più ampia divulgazione. Una versione pdf dell'opuscolo sarà resa disponibile per la distribuzione digitale.

### Ulteriore divulgazione

La divulgazione sarà garantita dagli affiliati attraverso le loro reti IFP. Una più ampia divulgazione sarà assicurata anche dalle parti sociali europee attraverso le loro organizzazioni affiliate, che saranno costantemente informate durante la realizzazione del progetto. I siti web dei partner del progetto e i loro social media saranno utilizzati anche durante la realizzazione del progetto per informare sulle varie fasi e attività organizzate e, alla fine, per diffondere i risultati. A tale scopo verrà redatto un breve riassunto dei risultati. Anche le riunioni del Dialogo sociale costituiranno un importante strumento di divulgazione, durante il progetto e alla fine, per garantire la sostenibilità e la durata dei risultati e degli sforzi per favorire un ampio riconoscimento dei profili di base. (si veda la sezione IV – MEMORANDUM d'INTESA)



## Attività

Al fine di raggiungere gli obiettivi sopra menzionati, sono state organizzate le seguenti attività:

- Analisi delle qualifiche nazionali e dei requisiti in termini di competenze in relazione ai profili professionali individuati, basata sul quadro del primo Bolster-Up 1 e del progetto Euro-joiner sull'elaborazione di nuovi report nazionali in ogni Paese partecipante. Riunione iniziale a Bruxelles, riunioni del gruppo direttivo a Stoccolma (settembre 2018) e a Barcellona (febbraio 2019).
- Preparazione dei questionari, organizzazione dei gruppi di discussione e realizzazione delle interviste con tutte le parti interessate per raccogliere suggerimenti per lo sviluppo del nuovo profilo di base ( falegnami) e per l'aggiornamento e l'adattamento di quelli esistenti ( ebanista e tappezziere).
- Preparazione della prima bozza dei tre profili di base europei definiti.
- Organizzazione di un seminario per discutere ed esaminare la rilevanza e la completezza dei profili con le parti interessate (Bruxelles, 9 maggio 2019).
- Riadattamento dei profili di base seguendo i suggerimenti delle parti interessate (luglio 2019).
- Definizione dei Risultati di Apprendimento (RA) rilevanti per i tre profili (Porto, ottobre 2019).
- Definizione delle unità di RA per assegnare i livelli QEQ/QNQ (Milano, dicembre 2019).
- Preparazione di una relazione che includa la metodologia utilizzata e i tre profili di base, i risultati di apprendimento rilevanti, con le unità di RA e i livelli QEQ/QNQ.
- Organizzazione di un seminario per discutere i risultati del progetto, la divulgazione e la conferenza promozionale sulla base dei risultati e del rapporto finale (marzo 2020).

Al fine di raggiungere gli obiettivi esposti nella domanda di progetto, viene stabilito un piano di lavoro dettagliato e aggiornato su base continuativa <sup>5</sup>. I compiti del progetto sono stati suddivisi in diverse fasi:

- Fase 1: ricerca documentale e studio delle qualifiche nazionali. L'obiettivo era quello di raccogliere

informazioni sul settore, sulle principali tendenze, su profili e qualifiche.

- Fase 2: gruppo di discussione con i titolari di posti di lavoro / imprese.
- Fase 3: ricerca sul campo tramite questionario.
- Fase 4: interviste approfondite.
- Fase 5: report nazionali.
- Fase 6: analisi dei report nazionali per la preparazione della relazione finale.
- Fase 7: workshop interattivo per discutere i contenuti dei 3 profili di base (priorità ai principali compiti e responsabilità).
- Fase 8: stesura dei profili di base (responsabilità e CAC) e accordo generale.
- Fase 9: formulazione dei risultati di apprendimento.
- Fase 10: proposta a livello del QEQ e trasposizione nel QQ nazionale, basata sulle unità di apprendimento.
- Fase 11: possibili percorsi di qualificazione e convalida (ECVET).

Il coordinatore del progetto e l'esperto hanno fornito le linee guida necessarie, i questionari (online), i modelli o i file digitalizzati per ogni fase <sup>6</sup>. Tutti i documenti e le relazioni sono redatti in inglese.

### Nota:

Per definire le CAC per i profili di base abbiamo proceduto come segue:

Per il tappezziere e l'ebanista tutti i partecipanti hanno aggiornato i profili di base esistenti elaborati durante il precedente progetto Bolster-Up 1 <sup>7</sup>.

Per il falegname, siamo partiti da zero. Tutti i Paesi dovevano visitare le aziende rappresentative e condurre interviste per raccogliere informazioni sul profilo locale dei falegnami. Per la valutazione del profilo possiamo fare riferimento alla relazione Euro-Joiner. <sup>8</sup> Abbiamo elaborato un questionario online basato sulla relazione 'Euro-Joiner.

Abbiamo suddiviso i profili e le qualifiche di base in unità organizzate per flusso di lavoro e attività correlate, incluse le CAC.

<sup>5</sup> Si vedano i dettagli all'allegato 5.1 Piano di progetto

<sup>6</sup> Si vedano i dettagli all'allegato 5.2 Orientamenti metodologici

<sup>7</sup> Si veda l'allegato 5.2 Orientamenti metodologici

<sup>8</sup> Si veda la relazione Euro-joiner [www.eurojoiner.com](http://www.eurojoiner.com)



Nella valutazione dei profili di base ci siamo concentrati sul "DNA" dei profili: le attività e le CAC richieste che i lavoratori qualificati dei diversi Paesi hanno in comune. Durante i nostri incontri di valutazione abbiamo deciso di definire "qualifiche di base" solo quelle condivise da tutti i Paesi partner.

In questa relazione presenteremo i profili di base con le qualifiche di base e una panoramica delle CAC che sono state considerate facoltative.

### Definizione di conoscenza, abilità e competenza

- La **conoscenza** è descritta come teorica e/o concreta, come ad esempio la conoscenza dei processi di lavoro, dei principi e dei concetti in un settore lavorativo.
- Le **abilità** sono descritte come cognitive (che implicano l'uso del pensiero logico, intuitivo e creativo) e pratiche (che implicano l'abilità manuale e l'uso di metodi, materiali, attrezzi e strumenti). Si riferisce al know-how, alla capacità di svolgere compiti: "è in grado di ..."
- La **competenza**: "è competente per..."

Conoscenza: "conosce ..."	Abilità: "è in grado di ..."	Competenza: "è competente per ..."
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tecniche di falegnameria</li> <li>• Principi ergonomici</li> <li>• Specie legnose</li> <li>• Metodi di misurazione....</li> <li>• ....</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizzare strumenti</li> <li>• Produrre parti</li> <li>• Applicare rivestimenti</li> <li>• Montare giunzioni</li> <li>• ....</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lavorare in modo efficiente in termini di costi e di tempo</li> <li>• Verificare la qualità del proprio lavoro</li> <li>• Garantire la precisione</li> <li>• ....</li> </ul>



# Dichiarazione personale

Marleen Limbourg – MLAdvise

## Sviluppare un Centro di Competenza per il lavoro nel settore del mobile

*Dalla proficua collaborazione e dallo scambio di idee ed esperienze sui profili di base del settore del mobile, consigliamo di proseguire l'iniziativa con la creazione di un "Centro di competenza".*

*Si dovrebbe trattare di una piattaforma di competenze istituita nell'ambito del dialogo sociale, con la quale seguire gli sviluppi del settore e il loro impatto sui posti di lavoro e sulle competenze (CAC) al fine di poterli anticipare in tempo.*

*Quale dovrebbe essere il valore aggiunto?*

- *Le tendenze del settore relative a molteplici argomenti dovrebbero essere rapidamente identificate, studiate e condivise nella comunità.*
- *Dovrebbero essere scambiate le conoscenze, le esperienze e gli insegnamenti appresi.*
- *Si dovrebbe prestare attenzione alle CAC per un'occupabilità sostenibile.*
- *I nuovi sviluppi e le buone prassi dovrebbero essere fonte di ispirazione in termini di apprendimento e sviluppo.*
- *Si dovrebbe attirare l'attenzione sulle opportunità di crescita professionale come preparazione al futuro, sia per i dipendenti giovani che per quelli più anziani.*
- *Il settore dovrebbe essere valorizzato in modo attraente (branding del settore).*

*In questo modo tutte le parti interessate si renderanno conto più rapidamente dei cambiamenti, elaboreranno nuove idee in tempo, in modo tale da adottare le misure adeguate.*

*Oggi e per il futuro di domani.*

*Perché il futuro inizia oggi.*

## III. Risultati

### SINTESI GENERALE

#### 3.1. IL SETTORE EUROPEO DELL'ARREDO: STATO DELL'ARTE

##### In generale

Entro il 2025, con un'economia estremamente interconnessa e globalizzata, l'industria della produzione di mobili in legno offrirà prodotti e servizi intelligenti personalizzati, basati su produzione digitale, logistica e sistemi di vendita forniti da industrie sostenibili ed efficienti in termini di risorse, con una grande necessità di talenti e competenze di digitalizzazione, sufficienti a garantire una trasformazione competitiva del settore.<sup>9</sup> Questa sarà una sfida particolare per le PMI nazionali.

Un'altra sfida è rappresentata dall'invecchiamento della forza lavoro. I lavoratori devono paragonarsi con le nuove tecnologie, con il bisogno di competenze digitali in generale e con la necessità di adattarsi all'innovazione e al cambiamento. Nuove tecniche, strumenti e macchinari pongono nuove sfide per la salute e la sicurezza, ma allo stesso tempo, nuovi tipi di luoghi di lavoro, tecnologie a misura d'uomo, sistemi di controllo, ecc. possono migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Tutte queste tendenze hanno un impatto sui profili professionali in termini di mansioni e di competenze richieste.

Nel valutare i 3 profili di base, rispetto ai risultati del 2014 (Bolster-Up 1), abbiamo notato la crescente domanda di competenze digitali e tecniche, nonché di soft skills:

- Le competenze digitali per l'utilizzo di sistemi di dati, il lavoro con macchine automatizzate, il controllo dei processi digitali, ecc.
- La necessità di una visione più ampia e approfondita del flusso e delle fasi di produzione (a valle e a monte) e degli aspetti tecnici, come la comprensione del flusso di lavoro e della sequenza delle operazioni, che contribuiscono alla manutenzione e alle attività logistiche.
- L'importanza dell'uso professionale del linguaggio
- L'autonomia nel portare a termine gli incarichi
- Lo sviluppo della propria occupabilità per lavorare in un contesto di organizzazione del lavoro polivalente
- Un senso di responsabilità con un'attitudine alla risoluzione dei problemi e una mentalità orientata alla ricerca di miglioramenti.
- La necessità di agire in modo responsabile: ad esempio, nell'utilizzo efficace di materiali e strumenti e nell'utilizzo economico dell'energia, nel lavorare in conformità con le normative vigenti in materia di salute, sicurezza e ambiente, nell'utilizzare dispositivi di protezione della salute e dell'ambiente e nel contribuire alla gestione dei rifiuti.
- Consapevolezza e partecipazione collaborativa al lavoro di squadra nel rispetto degli interessi altrui.

---

<sup>9</sup> DIGIT-FUR report, <https://digit-fur.eu/>; incl. McKinsey Levers and industry 4.0 technologies

Una breve panoramica degli sviluppi dell'industria<sup>10</sup> e del loro effetto sul settore del mobile (focus sulle vendite, la produzione e la tecnologia), i posti di lavoro, i bisogni in materia di conoscenze, abilità e competenze in relazione alla produzione e ai 3 profili di base

	Le sfide per il futuro e il loro effetto sull'azienda	Vendite: prodotti e servizi	Manifattura: produzione e organizzazione del lavoro
<b>Economia connessa e commercio globalizzato:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mercato globalizzato</li> <li>✓ Concorrenza (Paesi con bassi costi di produzione)</li> <li>✓ Misure protezionistiche, aspetti normativi, proprietà intellettuale</li> <li>✓ Regolamentazione rigorosa delle gare d'appalto pubbliche</li> <li>✓ ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Disegno industriale</li> <li>✓ Creazione di nicchie e di segmenti diversi (merce fino alla fascia alta, specializzazione di prodotti e servizi)</li> <li>✓ Controllo del prezzo di costo</li> <li>✓ Innovazione aperta nella progettazione, nuovi materiali avanzati e multifunzionali</li> <li>✓ Concorrenza di prodotti a basso prezzo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Subappalto</li> <li>✓ Esternalizzazione</li> <li>✓ Innovazione: nuovi modi di produzione e di organizzazione del lavoro</li> <li>✓ Concorrenza di prodotti di bassa qualità</li> <li>✓ ...</li> </ul>
<b>Il cliente ha sempre ragione:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Collegamento con il cliente</li> <li>✓ Servizi 24 ore su 24, 7 giorni su 7</li> <li>✓ Prezzo / qualità</li> <li>✓ E-commerce</li> <li>✓ Multi tendenze degli stili di vita e dell'arredamento</li> <li>✓ ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sviluppo di prodotti a distanza, co-creazione (coinvolgimento del cliente)</li> <li>✓ Prodotti e servizi intelligenti personalizzati vs personalizzazione di massa</li> <li>✓ Mobili come servizi</li> <li>✓ Sistemi intelligenti per ordini e pagamenti</li> <li>✓ Ampia gamma di prodotti con differenze molto lievi tra loro e in concorrenza</li> <li>✓ Le vendite devono essere coinvolte nell'intero processo della catena del valore</li> <li>✓ Importanza del "customer journey"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Linee di produzione intelligenti</li> <li>✓ Prodotti intelligenti con servizi digitali integrati</li> <li>✓ Breve lasso di tempo tra l'ordine e la consegna</li> <li>✓ Progettazione di prodotti di bassa qualità</li> <li>✓ ...</li> </ul>
<b>Industria 4.0:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Era della produzione digitale &gt; trasformazione digitale</li> <li>✓ Internet delle Cose (IoT)</li> <li>✓ Integrazione di sistemi orizzontali e verticali</li> <li>✓ ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Modelli di business radicalmente innovativi basati sulla trasformazione digitale della produzione e della catena di fornitura</li> <li>✓ ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Intelligenza delle macchine e metrologia integrate</li> <li>✓ Strumenti di lavoro digitali per gli operatori</li> <li>✓ Eccellenza operativa, produzione e catena di fornitura snella e agile</li> <li>✓ ...</li> </ul>
<b>Occupazione:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Globalizzazione del mercato del lavoro</li> <li>✓ Nuova relazione tra datore di lavoro e lavoratore</li> <li>✓ Nuovo dialogo sociale</li> <li>✓ Nuovi modelli di equilibrio tra vita professionale e privata</li> <li>✓ ...</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Condizioni di lavoro sicure e igieniche</li> <li>✓ Norme in materia di rischio e di sicurezza</li> <li>✓ Salute e sicurezza, dispositivi di protezione</li> <li>✓ Etica</li> <li>✓ ...</li> </ul>
<b>Sostenibilità:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Economia circolare</li> <li>✓ Focus sulla rinnovabilità e la tracciabilità</li> <li>✓ Responsabilità sociale d'impresa RSI</li> <li>✓ ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Progettazione e prodotti ecologici</li> <li>✓ Nuovi materiali</li> <li>✓ ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Investimenti, maggiori costi operativi</li> <li>✓ Riduzione delle emissioni</li> <li>✓ Gestione dell'energia</li> <li>✓ ...</li> </ul>

<sup>10</sup> <https://digit-fur.eu/>, <https://ditrama.eu/>

Tecnologia e soluzioni tecnologiche	Effetto sui posti di lavoro e sulle nuove esigenze in termini di CAC, di istruzione e formazione	Principali barriere e ostacoli secondo le esigenze di sviluppo delle CAC	Possibili azioni per promuovere gli sviluppi del settore e le esigenze in materia di CAC
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cloud computing</li> <li>✓ Aumento delle capacità di analisi del mercato globale</li> <li>✓ Tracciabilità (ad esempio, "blockchain")</li> <li>✓ ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Parlare altre lingue</li> <li>✓ Alfabetizzazione digitale</li> <li>✓ Capacità di pianificazione e organizzazione</li> <li>✓ Occupabilità</li> <li>✓ Capacità di lavoro agile</li> <li>✓ ...</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Analisi dei big data e IA per il comportamento e le esigenze dei clienti</li> <li>✓ ERP (pianificazione delle risorse aziendali)</li> <li>✓ CRM (gestione della relazione con il cliente)</li> <li>✓ Sviluppo delle capacità di comunicazione tra cliente e lavoratore</li> <li>✓ ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Pensiero progettuale</li> <li>✓ Orientamento al cliente</li> <li>✓ Atteggiamento orientato al servizio</li> <li>✓ Reattività</li> <li>✓ Qualità e consapevolezza dei costi</li> <li>✓ Soft skills</li> <li>✓ Competenze tecniche per gli addetti alle vendite</li> <li>✓ ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Attualmente un alto grado di lacune a livello delle CAC</li> <li>✓ Mancanza di lavoratori qualificati, artigianato, lavori ad alta intensità di conoscenza</li> <li>✓ Invecchiamento della forza lavoro</li> <li>✓ Mancanza di trasferimento di conoscenze tra generazioni</li> <li>✓ Difficoltà ad attrarre giovani lavoratori, motivati e qualificati</li> <li>✓ Riluttanza ai cambiamenti</li> <li>✓ Tempo insufficiente per applicare le modifiche</li> <li>✓ Riluttanza all'adozione di nuove tecnologie</li> <li>✓ Risorse di sviluppo insufficienti</li> <li>✓ Mancanza di insegnanti/istruttori qualificati</li> <li>✓ Difficoltà di accesso ai fondi per sostenere le esigenze di sviluppo</li> <li>✓ ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sorveglianza tecnologica, sorveglianza del mercato e della progettazione e trasposizione nelle nuove esigenze CAC</li> <li>✓ Creazione e promozione di piattaforme di progettazione internazionale</li> <li>✓ Utilizzo di tecnologie informatiche e strumenti digitali nell'insegnamento</li> <li>✓ Costruzione di una rete (piattaforma) di formatori e insegnanti professionisti per lo scambio di buone pratiche</li> <li>✓ Riflessione sul futuro dell'IFP</li> <li>✓ Creatività nelle soluzioni di apprendimento e formazione</li> <li>✓ Ricerca delle migliori pratiche in materia di L&amp;D</li> <li>✓ Creazione di sinergie in materia di L&amp;D</li> <li>✓ Valutazione delle CAC per sviluppare le competenze e stabilire un piano di formazione</li> <li>✓ Promozione di tirocini per giovani lavoratori, apprendimento duale, formazione sul lavoro</li> <li>✓ Programmi di apprendistato</li> <li>✓ Edtech</li> <li>✓ MOOC interattivi (corsi online aperti e di massa), video di formazione</li> <li>✓ Tutorato</li> <li>✓ Guida alla carriera</li> <li>✓ Il rapporto scuola-lavoro come alleanza scuola-lavoro, ad es. coinvolgere i formatori aziendali nelle scuole professionali</li> <li>✓ Promuovere l'importanza dell'apprendimento permanente (LLL)</li> <li>✓ ...</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ CAD - CAM</li> <li>✓ Robot collaborativi (cobot)</li> <li>✓ Robot autonomi</li> <li>✓ Cybersecurity</li> <li>✓ Uso della produzione additiva, internet degli oggetti (IOT), integrazione di sistemi H/V, simulazione, realtà aumentata</li> <li>✓ ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Competenze tecniche</li> <li>✓ Competenze digitali</li> <li>✓ Competenze non tecniche: ad es. risoluzione di problemi, pensiero critico, reperimento di informazioni</li> <li>✓ Soft skills: ad esempio comunicazione, intelligenza emotiva, autonomia e spirito di collaborazione</li> <li>✓ Comportamento e atteggiamento: flessibilità, adattabilità, iniziativa</li> <li>✓ Conoscenza dei processi aziendali</li> <li>✓ ...</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Consapevolezza in materia di sicurezza e salute</li> <li>✓ Sensibilizzazione delle risorse umane</li> <li>✓ Pensiero imprenditoriale</li> <li>✓ Occupabilità e apprendimento permanente (LLL)</li> <li>✓ ...</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Strumenti di tracciabilità (custodia del prodotto)</li> <li>✓ ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ "Green Skills"</li> <li>✓ Consapevolezza degli aspetti ambientali, uso responsabile delle risorse e dell'energia</li> <li>✓ Gestione dei rifiuti</li> <li>✓ Consapevolezza per lo sviluppo sostenibile - RSI</li> </ul>		

Quello del mobile è un settore dinamico e ad alto impiego di manodopera, dominato da piccole e medie imprese (PMI) e microimprese. I produttori di mobili dell'UE godono di una buona reputazione in tutto il mondo grazie alla loro capacità creativa per i nuovi modelli e alla capacità di rispondere alle nuove esigenze. Il settore è in grado di abbinare nuove tecnologie e innovazione al patrimonio culturale e allo stile e fornisce posti di lavoro per lavoratori altamente qualificati.<sup>11</sup>

### Perché il settore europeo del mobile è importante



**Occupazione** - il settore impiega circa 1 milione di lavoratori distribuiti in 130.000 aziende, generando un fatturato annuo di circa 96 miliardi di euro;



**Definizione delle tendenze** - i produttori di mobili dell'UE stabiliscono le tendenze globali del settore. Circa il 12% dei progetti registrati presso l'Ufficio dell'Unione europea per la proprietà intellettuale si riferiscono a questo settore;



**Segmento fascia alta** - l'UE è leader mondiale nel segmento fascia alta del mercato del mobile. Quasi due prodotti su tre di arredamento di fascia alta venduti nel mondo sono fabbricati nell'UE.

### Le sfide del settore del mobile

Il settore del mobile è stato duramente colpito dalle recenti crisi e ha dovuto affrontare un calo significativo del numero di aziende, dei posti di lavoro e del fatturato. Le sfide principali sono:



**Concorrenza** - il settore del mobile dell'UE deve affrontare un'enorme concorrenza da parte di Paesi con bassi costi di produzione. L'ingresso della Cina nel mercato dell'UE sta crescendo rapidamente ed è ora il maggiore esportatore di mobili nell'UE, rappresentando oltre la metà delle importazioni totali di mobili nell'UE.



**Innovazione** - la dipendenza dall'innovazione e dalla progettazione, unita all'aumento del commercio globale e alla digitalizzazione, rende il settore più vulne-

rabile alla debole protezione dei diritti di proprietà intellettuale. Il potenziamento della ricerca e dell'innovazione richiede inoltre finanziamenti spesso inaccessibili alle PMI.



**Problemi strutturali** - l'invecchiamento della forza lavoro, unito alla difficoltà di attrarre giovani lavoratori, può portare a perdite di lavoratori qualificati e artigianato.



**Commercio** - le misure protezionistiche sui mercati internazionali creano distorsioni del mercato e riducono la competitività del settore. I produttori di mobili dell'UE devono affrontare sia i dazi sulle importazioni di materie prime sia le tariffe sulle esportazioni di prodotti finiti. Inoltre, i costi operativi nell'UE sono più elevati a causa degli elevati standard ambientali, tecnici e di sostenibilità.

### Opportunità per il settore del mobile

Il settore del mobile dell'UE ha subito notevoli cambiamenti al fine di diventare maggiormente orientato all'esportazione e per concentrarsi sul miglioramento della qualità, della progettazione e dell'innovazione. Questi cambiamenti includono la ristrutturazione, i progressi tecnologici e le innovazioni dei modelli di business. Le principali opportunità che ci attendono sono:



**Investimenti** - il continuo investimento in competenze, progettazione, creatività, ricerca, innovazione e nuove tecnologie può portare alla creazione di nuovi prodotti in linea con i cambiamenti demografici, degli stili di vita e delle tendenze, nonché con i nuovi modelli di business e i nuovi rapporti fornitore-consumatore.



**Ricerca** - la ricerca nelle tecnologie produttive avanzate può portare alla creazione di posti di lavoro ad alta tecnologia e ad alta intensità di conoscenza, che renderebbero il settore attraente per le generazioni più giovani. Ciò potrebbe contribuire a ringiovanire il settore, mantenendolo allo stesso tempo altamente competitivo sulla scena mondiale.

<sup>11</sup> <https://www.eqwood.org/>





**Accessi a nuovi mercati** – I produttori di mobili dell'UE sono riconosciuti in tutto il mondo per la loro qualità e i loro modelli. Ciò crea opportunità per il settore di conquistare nuovi mercati, in particolare nei segmenti di fascia alta e nelle economie emergenti.



**Sinergie** – Si potrebbero sfruttare delle sinergie anche con il settore edile e turistico, sulla base degli eccellenti risultati del settore in termini di sostenibilità. In particolare, la dipendenza da materie prime provenienti da fonti sostenibili utilizzate nella produzione di mobili potrebbe creare un impatto positivo sulle vendite a consumatori finali attenti all'ambiente.

Secondo l'attuale trasformazione industriale, questo ci porta ad un insieme di 9 nuovi requisiti in termini di abilità, conoscenze e competenze<sup>12</sup>:



1. Pensiero critico e risoluzione di problemi



2. Collaborazione tra le reti e leadership comportamentale



3. Agilità e Adattabilità



4. Iniziativa e imprenditorialità



5. Comunicazione orale e scritta efficace



6. Reperimento di informazioni



7. Curiosità e Innovazione



8. Mentalità "digitale" e alfabetizzazione digitale



9. Sicurezza dei dati

## Di seguito riassumiamo la situazione specifica dei tre profili di base in ogni Paese, in ordine alfabetico:

### Belgio - WOODWIZE:

Per il Belgio, le 3 professioni (ebanista, tappezziere e falegname) sono rilevanti. Attualmente i corsi si concentrano sulla "lavorazione del legno" in generale. Solo dopo questa formazione generale, si può scegliere una specializzazione per una o alcune di queste professioni, come tappezziere o ebanista.

L'80% dell'industria del mobile si trova nelle Fiandre. Poiché i costi della manodopera sono molto elevati nel settore, la digitalizzazione consentirà una maggiore produttività. Esiste la necessità di disporre di lavoratori più qualificati, ma dato che vi è in corso una "guerra per i talenti", i datori di lavoro potrebbero preferire di assumere chiunque mostri interesse a lavorare in azienda, anche senza le competenze adeguate. Esistono alcuni sistemi settoriali per formarli poi sul lavoro.

### Croazia – Croatian Wood Cluster:

In Croazia esistono opzioni di insegnamento secondario per tutte e 3 le professioni. Tuttavia, le aziende si lamentano soprattutto del fatto che gli studenti non sono molto interessati e motivati a partecipare attivamente al processo di lavoro/produzione. Inoltre, gli studenti sono particolarmente concentrati sulle conoscenze teoriche e non tanto sulle questioni pratiche. È quindi importante coinvolgerli maggiormente nei processi di produzione e trovare un modo per motivarli a utilizzare le conoscenze teoriche nel lavoro pratico. È inoltre necessario cambiare la mentalità sul processo di apprendimento permanente, che è fondamentale per garantire un ambiente di lavoro sostenibile e competitivo.

### Italia - FederlegnoArredo:

Per quanto riguarda le 3 qualifiche di base, l'Italia dispone di corsi di formazione professionale di 2 anni dopo la scuola dell'obbligo. La maggior parte di essi ha sede in Lombardia e in Veneto, le due principali regioni italiane produttrici di mobili.

Il punto debole è il divario digitale tra la scuola e il laboratorio aziendale. Non tutte le scuole hanno laboratori con macchine moderne simili a quelle delle aziende.

<sup>12</sup> Jeroen Doom – Conferenza Digit-Fur, Barcellona 7/2/2019 – Presentazione in PowerPoint

Queste ultime si trovano a dover colmare questa lacuna quando introducono nuovo personale giovane.

Le aziende in Italia hanno bisogno di queste persone, difficili da formare ma necessarie per il sistema produttivo nazionale.

#### **Paesi Bassi– Hout- en Meubileringscollege:**

HMC MBO ha un interesse particolare per la progettazione e la produzione efficiente. Progettare prodotti per l'economia circolare, anche se ancora su scala molto ridotta. Gli studenti sono a conoscenza di questi progetti per l'economia circolare.

#### **Portogallo - AIMMP:**

L'AIMMP si concentra principalmente su nuovi modelli e concetti. Ci sono 5 divisioni settoriali, che coprono il ciclo del legno, dall'albero fino al prodotto finito. Le aziende coprono tutte le varie fasi. Si osserva la necessità di aprire il campo della progettazione attraverso linee guida. Il settore sta invecchiando e le funzioni diventano obsolete. Una stessa azienda pretende ancora di occuparsi di tutto. L'AIMMP ha condotto alcuni studi, ma non studi specifici con profili specifici. L'AIMMP potrebbe fornire un aiuto per la ricerca attraverso le scuole di progettazione in Portogallo, soprattutto nel Nord del Paese. In Portogallo, i tappezzeri dipendono da un altro settore (tessile).

È stato registrato anche un grande aumento dell'istruzione fornita da centri di formazione qualificati, in quanto costituiscono una risorsa preziosa per preparare la nuova forza lavoro necessaria alle aziende, con le quali collaborano direttamente. L'obiettivo è quello di ridurre il divario tra i programmi scolastici e la pratica simulata desiderata. È anche necessario migliorare il lavoro autonomo, ma questo avrà un effetto diretto sugli stili di gestione della maggior parte delle aziende, dato che quasi l'85% di esse sono piccole e medie imprese.

#### **Romania – APMR:**

La Romania ha un grande bisogno di lavoratori nel settore della lavorazione del legno e del mobile. La formazione si svolge nelle scuole tecniche (apprendimento formale, soprattutto per i giovani), nelle aziende (apprendimento duale e apprendistato, per giovani e adulti) e nelle istituzioni di formazione private (apprendimento non formale per gli adulti).

I migliori sistemi di apprendimento si trovano negli istituti tecnici e nelle aziende. Non tutti i diplomati delle scuole superiori ottengono un posto per la formazione sul posto di lavoro. I principianti formati nelle aziende

rimangono dipendenti delle aziende stesse, mentre i lavoratori formati in istituti di formazione privati non ricevono un'istruzione completa.

La maggiore carenza di lavoratori si riscontra nel settore della tappezzeria. I futuri lavoratori vengono formati nel sistema formale, non formale e informale. (Sistema informale: tradizione familiare).

La formazione in azienda (apprendimento duale) dovrebbe essere estesa, in quanto fornisce la migliore formazione e gli studenti diventano dipendenti dell'azienda.

È necessario che i formatori/insegnanti conoscano i risultati del progetto Bolster-Up 2 e li integrino nella formazione indipendentemente dal sistema educativo.

#### **Spagna - CENFIM:**

Per la Spagna le 3 professioni (ebanista, tappezziere e falegname) sono rilevanti. La più significativa è quella del falegname, che rappresenta il 75% delle 3 professioni. Il sistema spagnolo VET non prevede qualifiche specifiche per i tre profili professionali interessati, ma esistono 4 qualifiche VET collegate e rilevanti per queste 3 professioni. Il sistema spagnolo offre inoltre moduli formativi che forniscono qualifiche ufficiali (Certificati professionali) pertinenti ai profili professionali interessati.

#### **Svezia - GS:**

GS si occupa di diversi progetti e ha una buona visione d'insieme delle future esigenze in termini di competenze. Le scuole rispondono maggiormente alle esigenze delle aziende. Le competenze sono simili a quelle utilizzate nell'industria della carta; l'automazione e la robotizzazione rappresentano una sfida.

Per informazioni dettagliate, si veda l'allegato 5.2. Orientamenti metodologici. Una breve panoramica degli sviluppi del settore del mobile in ogni paese è disponibile anche sul sito web [www.bolster-up2.eu](http://www.bolster-up2.eu)



# Dichiarazione personale

Nicolas Sangalli – FLA

## Cross-Fertilization: la chiave per l'evoluzione di un mercato maturo

*Il settore del legno e del mobile guarda al nuovo decennio appena iniziato, consapevole di dover affrontare alcune sfide essenziali per la propria competitività:*

- *La concorrenza dei Paesi manifatturieri con un basso costo del lavoro (in particolare Cina e Sud-Est asiatico).*
- *La perdita di attrattiva del settore per i giovani che entrano nel mercato del lavoro.*
- *I nuovi target di mercato con nuove esigenze: millennial, silver customers, migranti con diversi orientamenti culturali.*

*La chiave per affrontare queste sfide per un mercato maturo come quello della lavorazione del legno risiede nella cross-fertilization.*

*Questa assume tre forme diverse:*

- **Cross-fertilization generazionale:** *in cui il know-how e il patrimonio culturale della filiera del legno e del mobile possono essere trasmessi alle nuove generazioni lungo tutta la catena del valore (produzione, commercializzazione e vendita, organizzazione e gestione).*
- **Cross-fertilization con altri settori produttivi:** *alcuni settori devono affrontare le stesse sfide e hanno intrapreso un processo di valorizzazione della filiera e dei marchi dal quale anche i settori della lavorazione del legno e del mobile possono imparare molto.*  
*Pensiamo in particolare ai settori dell'alimentare e della moda, che insieme al settore del mobile hanno bisogno di trovare un nuovo equilibrio tra tradizione, innovazione, progressiva digitalizzazione e globalizzazione del mercato.*
- **Cross-fertilization all'interno della filiera:** *i diversi attori della filiera sono chiamati a collaborare condividendo bisogni e soluzioni, al di fuori del loro modo abituale di fare.*

*Insieme alle aziende e all'intera filiera produttiva, sono coinvolti in questi processi di cambiamento il mondo della progettazione e della comunicazione (architetti, progettisti, esperti di editoria e comunicazione), il mondo della formazione (centri di IFP, accademie, università, centri di formazione), le associazioni di rappresentanza delle imprese e dei lavoratori.*

*I progetti di dialogo sociale offrono un ambito privilegiato per approfondire e sviluppare queste preziose alleanze.*

## 3.2. I RISULTATI FINALI SUI 3 PROFILI DI BASE E LE CAC RICHIESTE

### 3.2.1. Tappezziere (m/f)



Il tappezziere è un professionista che produce tappezzeria e parti imbottite dei mobili. Lavora come operaio specializzato per le grandi e medie imprese del settore della tappezzeria o per le piccole aziende più artigianali. In genere svolge le seguenti mansioni:

- Preparare la produzione di parti di tappezzeria. Per fare questo consulta gli ordini di lavoro, legge i disegni tecnici e sceglie i componenti.
- Il primo passo è la produzione di parti di tappezzeria: selezionare e controllare i materiali, realizzare le parti imbottite e utilizzare a tal fine utensili elettrici e pneumatici manuali e macchine per la lavorazione del legno; misurare, tagliare i materiali a misura e cucire i rivestimenti.
- In secondo luogo, si occupa di assemblare le parti di tappezzeria e assemblare i materiali al prodotto finale desiderato. Infine, giudica la qualità del proprio lavoro.
- Ha conoscenza ed esperienza nell'elaborazione di tappezzerie, sa come lavorare con diversi materiali e tipi di materiali ausiliari, conosce le loro proprietà e sa come trattarli. Un tappezziere sa utilizzare metodi e strumenti di misurazione.
- Per gestire gli incarichi di lavoro il tappezziere deve utilizzare il sistema ICT e i software aziendali, in relazione al suo campo di lavoro, ad esempio, per consultare gli ordini di lavoro o per completare i file di produzione. È importante comprendere i regolamenti tecnici, i criteri di accettazione, le procedure di documentazione, le norme di salute e sicurezza, le procedure di gestione dei rifiuti e le procedure di manutenzione per eseguire la

manutenzione di base degli strumenti e delle attrezzature.

Il tappezziere agisce come persona responsabile:

- Lavora in conformità con le norme di base in materia di salute e sicurezza, compresa la protezione dell'ambiente e l'uso efficiente dell'energia.
- Lavora in modo orientato al cliente.
- Considera l'efficienza in termini di costi e di tempo nella pianificazione e nell'organizzazione del proprio lavoro nella propria area di influenza e fornisce assistenza nell'attuazione dei compiti per il controllo della qualità.
- Contribuisce al continuo miglioramento dei processi di lavoro in azienda.
- Agisce come un collaboratore efficiente, coordina il lavoro con il resto dei colleghi, riferisce al caposquadra e collabora con gli altri dipartimenti (servizi amministrativi, commerciali e tecnici).
- Lavora nel rispetto dei colleghi.

Il tappezziere lavora sotto la supervisione del capo-squadra o del caporeparto e ha un elevato livello di responsabilità per quanto riguarda la qualità del proprio lavoro e di quello dei colleghi.

Lavora in modo autonomo in contesti familiari e prevedibili e adatta il proprio comportamento alla situazione quando deve risolvere dei problemi. È in grado di studiare nuovi materiali e metodi di lavoro innovativi.

#### Nota:

Rispetto ai risultati del 2014, il tappezziere deve oggi concentrarsi sull'utilizzo dei sistemi informatici (competenze digitali), sul lavoro con macchine automatizzate, sul rispetto delle norme di sicurezza, sulla tutela della salute e dell'ambiente, sul contributo alle attività di manutenzione e sulla gestione dei rifiuti.

Secondo la relazione Digit-Fur, le sfide per il futuro (2025) sono nel campo della digitalizzazione, come l'utilizzo di modelli di simulazione digitale, il lavoro in un ambiente con controlli avanzati dei processi digitali, cobot e robot.

## Panoramica dettagliata:

Un tappezziere qualificato è in grado di affrontare i seguenti aspetti di conoscenza, abilità e competenza:

### TAPPEZZIERE

#### Unità 1: PREPARAZIONE DELLA PRODUZIONE DI TAPPEZZERIA E PARTI DI TAPPEZZERIA

**È in grado di preparare i propri incarichi e può quindi:**

- accettare materiali
- leggere disegni tecnici
- selezionare e assemblare componenti

**Conosce:**

- i criteri di accettazione
- i disegni tecnici
- le norme tecniche
- le tecniche di imbottitura
- i componenti

#### Unità 2: PRODUZIONE DI TAPPEZZERIA E PARTI DI TAPPEZZERIA

**È in grado di produrre parti di tappezzeria e può quindi:**

- selezionare, verificare, trasportare e conservare tutti i materiali necessari
- preparare i pezzi da lavorare prima dell'imbottitura
- trattare i materiali a mano e a macchina
- utilizzare l'attrezzatura necessaria
- realizzare parti imbottite
- tagliare i materiali su misura
- cucire i rivestimenti

**Conosce:**

- costruzione di tappezzeria
- tecniche di tappezzeria
- principi ergonomici
- diversi materiali di base; diversi tipi di materiali ausiliari e le loro proprietà e modalità di trattamento
- utensili portatili, elettrici e pneumatici nonché utensili manuali, compresa la manutenzione di base
- metodi e strumenti di misura
- protezione del legno

#### Unità 3: ASSEMBLAGGIO DELLE PARTI DI TAPPEZZERIA

**È in grado di assemblare tutte le parti, e può quindi:**

- selezionare e montare componenti
- assemblare tutte le parti fino al risultato finale
- giudicare la qualità del proprio lavoro

**Conosce:**

- le tecniche di montaggio e assemblaggio
- le giunzioni

#### Unità 4: COMPLETARE L'INCARICO DI LAVORO

**È in grado di completare il proprio incarico di lavoro:**

- leggere, capire e completare la documentazione
- trattare i rifiuti
- eseguire la manutenzione di base

**È competente per:**

- mantenere una visione d'insieme

#### ALTRE CAC RILEVANTI PER TUTTE LE UNITÀ

**Conosce e comprende:**

- le procedure di documentazione
- la struttura aziendale e le responsabilità degli altri reparti
- i sistemi aziendali di trattamento dei dati per la propria area di influenza
- le norme di salute e sicurezza
- le procedure di manutenzione
- le procedure per lo smaltimento dei rifiuti

**È in grado di:**

- utilizzare il sistema ICT dell'azienda e il software standard (specifico per il posto di lavoro)
- utilizzare ed effettuare la manutenzione di base degli strumenti e delle attrezzature

**È competente per:**

- agire con competenza all'interno del sistema di produzione
- lavorare nel rispetto degli interessi dei colleghi
- lavorare in modo efficiente in termini di costo e di tempo
- utilizzare materiali e macchine all'interno dell'intero processo in modo efficiente e efficace
- garantire precisione e affidabilità
- assumersi la responsabilità del rispetto delle norme di salute e sicurezza

### 3.2.2. Falegname (m/f)



Un falegname è un professionista che costruisce e assembla elementi/parti di mobili a base legno e suoi derivati, utilizzando utensili manuali, macchinari elettrici manuali e macchine per la lavorazione del legno. È anche in grado di rifinire le superfici di questi elementi/parti. Il falegname lavora con una vasta gamma di utensili manuali, macchinari elettrici manuali e macchine per la lavorazione del legno. Lavora come operaio specializzato di base per grandi e medie imprese che operano nel settore della lavorazione del legno e del mobile o in piccole imprese più artigianali. Possiamo considerare il falegname un "lavoratore del legno universale" o generalmente riconosciuto.

#### Il falegname

- Prepara il proprio lavoro per la realizzazione e l'assemblaggio di parti ed elementi in legno (mobili). Per fare questo, raccoglie dati ed effettua calcoli (di base) per la falegnameria (o elementi di essa) e, se necessario, programma macchine automatizzate e computerizzate per la lavorazione del legno.
- Raccoglie e controlla i materiali (quantità, qualità). Seleziona, controlla, monta, assembla, sostituisce e calibra gli utensili (da taglio) sulle macchine per la lavorazione del legno e imposta e cambia le macchine. Alla fine seleziona i programmi adeguati per le macchine automatizzate e computerizzate per la lavorazione del legno.
- Il passo successivo è la produzione di parti, pezzi ed elementi in legno: controlla le caratteristiche di sicurezza delle macchine (per la lavorazione del legno) e dei processi e modella il legno massiccio e i materiali a base di legno per realizzare parti ed elementi di falegnameria mediante l'uso di utensili manuali, macchinari elettrici o pneumatici manuali, macchine (meccaniche autonome) per la lavorazione

del legno ed eventualmente macchine automatizzate e computerizzate.

- Assembla gli elementi di falegnameria con tecniche diverse. Sistema i componenti e le giunzioni per la falegnameria da interni o esterni (cardini, maniglie, serrature, infissi, ecc.) e controlla il funzionamento delle parti mobili.
- Prepara le superfici di legno per la rifinitura (levigatura, rimozione della colla, ecc.), prepara i prodotti per la finitura di base e applica una finitura di base alle parti o agli elementi di falegnameria / tratta le superfici di falegnameria da interni ed esterni. Quando necessario, può effettuare piccole riparazioni.
- Completa gli incarichi di lavoro controllandone la qualità finale, riferisce al proprio caposquadra e finalizza il lavoro e i documenti con il sistema ICT dell'azienda.
- È importante che comprenda le norme tecniche, i criteri di accettazione, le procedure di documentazione, le norme di salute e sicurezza, le procedure di manutenzione e di gestione dei rifiuti.

Il falegname agisce come persona responsabile:

- Lavora in conformità con le norme base in materia di salute e sicurezza, compresa la protezione dell'ambiente e l'uso efficiente dell'energia.
- Considera l'efficienza in termini di costi e di tempo nella pianificazione e nell'organizzazione del proprio lavoro nella propria area di influenza e fornisce assistenza nell'attuazione dei compiti di garanzia della qualità.
- Contribuisce a migliorare i processi di lavoro.
- Agisce come un collaboratore efficiente, coordina il proprio lavoro con il resto della squadra e riferisce al caposquadra.
- Collabora con gli altri dipartimenti (servizi amministrativi, commerciali e tecnici).
- Lavora nel rispetto dei colleghi.

Il falegname lavora sotto la supervisione del caposquadra o del caporeparto ed è responsabile della qualità del proprio lavoro. Lavora in modo autonomo in un contesto familiare e prevedibile e adatta il suo comportamento alla situazione quando deve risolvere dei problemi.

#### Nota:

Rispetto ai risultati del 2016 (progetto Erasmus+ EuroJoiner), il falegname ha i seguenti bisogni:

Riduzione della produzione e della portata tecnica:



l'installazione in loco è per i carpentieri e i montatori di interni su misura, non per i falegnami!

Enfasi sulle competenze digitali:

Secondo la relazione Digit-Fur, le sfide per il futuro (2025) sono nel campo della digitalizzazione, incluso il lavoro con macchine per la lavorazione del legno semiautomatizzate o completamente automatizzate, anche autonome, e l'uso di strumenti di digitalizzazione per lavorare con orientamento al cliente.

### Panoramica dettagliata:

Un falegname esperto è in grado di affrontare i seguenti aspetti di conoscenza, abilità e competenza:

## FALEGNAME

### Unità 1: PREPARAZIONE E PIANIFICAZIONE

#### È in grado di:

- accettare i materiali
- leggere i disegni tecnici ed effettuare misurazioni
- calcolare la quantità di materiale e legname da utilizzare
- selezionare e montare i componenti
- programmare macchine automatizzate e controllate da computer

#### Conosce:

- i criteri di accettazione
- le specifiche tecniche e le caratteristiche del prodotto
- le norme tecniche
- le tecniche di taglio
- le tecniche di affilatura
- i componenti
- le macchine a controllo numerico (MCN) e le attrezzature computerizzate
- la programmazione MCN

### Unità 2: SELEZIONE DEI MATERIALI E DELLE MACCHINE

#### È in grado di:

- leggere e comprendere le norme dei materiali e reperire informazioni dalle relative tabelle e schede tecniche
- ritirare e controllare i materiali (quantità, qualità)
- selezionare, controllare, montare, sostituire utensili (da taglio) e accessori sulle macchine per la lavorazione del legno

- controllare lo stato e le impostazioni dell'utensile di lavoro (mole da taglio, frese e trapani, ecc.)
- selezionare e preparare le macchine per la lavorazione del legno per la produzione di falegnameria nel rispetto delle norme di prevenzione dei rischi
- selezionare i programmi adeguati per le macchine automatizzate e computerizzate per la lavorazione del legno
- controllare i parametri di lavoro

#### Conosce:

- i materiali più comunemente usati (tipi e classificazione, proprietà e caratteristiche, designazione, lavorabilità) come legno massiccio, pannelli a base di legno, adesivi, rivestimenti, ecc.
  - le macchine (portatili) per la lavorazione del legno, funzionalità e usi di base e caratteristiche di sicurezza
  - gli utensili da taglio e la loro velocità di avanzamento, profondità di taglio, velocità di taglio e contorno
- #### È competente per:
- allestire macchine per la lavorazione del legno e scegliere gli utensili adeguati per i materiali da lavorare
  - avviare macchine (automatizzate/computerizzate) per la lavorazione del legno per la produzione

### Unità 3: TRATTAMENTO

#### È in grado di produrre parti di mobili fino al mobile finale:

- effettuare misurazioni
- controllare le norme in materia di salute e sicurezza
- fabbricare parti di falegnameria, utilizzando utensili manuali elettrici e pneumatici, utilizzando macchinari per la lavorazione del legno (segatrici, piallatrici, trapani, levigatrici, fresatrici e profilatrici, pialle, ecc.)
- effettuare operazioni con macchine computerizzate, utilizzando programmi specifici
- controllare la qualità dei prodotti trasformati
- eseguire la manutenzione di base delle attrezzature e dei macchinari

#### Conosce:

- le tecniche di falegnameria
- i principi ergonomici
- i dispositivi di protezione personale
- le norme di salute e sicurezza per quanto riguarda le macchine per la lavorazione del legno

- gli utensili manuali e portatili (elettrici e pneumatici)
- le macchine (automatizzate e meccaniche) per la lavorazione del legno e la manutenzione di base
- i metodi e gli strumenti di misurazione
- i metodi di produzione e il loro flusso di lavoro e la sequenza delle operazioni

#### **È competente per:**

- allestire e azionare utensili manuali, macchine (portatili) per la lavorazione del legno e/o macchine automatizzate e computerizzate per la lavorazione del legno per la realizzazione di elementi di falegnameria, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza

### **Unità 4: ASSEMBLAGGIO**

#### **È in grado di:**

- ritirare e trasportare parti ed elementi di falegnameria
- riunire e regolare gli utensili manuali elettrici e pneumatici e le attrezzature ausiliarie
- selezionare e controllare i materiali (colle, adesivi, dispositivi di fissaggio e sigillanti, strumenti di applicazione)
- assemblare diversi pezzi o elementi di falegnameria e combinarli in un oggetto completo
- controllare gli elementi mobili (rotazione, scorrimento, inclinazione, ecc.)
- controllare e rettificare le parti assemblate

#### **Conosce:**

- diversi tipi di colle, adesivi, dispositivi di fissaggio e sigillanti e le loro proprietà e usi
- strategie di assemblaggio efficaci, sequenza logica di lavoro
- tecniche di costruzione e montaggio per la falegnameria utilizzate nel settore
- processi di assemblaggio industriale (logistica, controllo interno della qualità, produzione snella, procedure e normative)
- metodi di rettifica e riparazione

### **Unità 5: RIFINITURA DELLE SUPERFICI**

#### **È in grado di:**

- preparare le superfici della falegnameria per la rifinitura (levigatura, rimozione della colla, ecc.)
- selezionare e preparare il prodotto o i prodotti per il trattamento (protettivo) del legno e/o la rifinitura della falegnameria
- consultare le fonti tecniche
- applicare i rivestimenti di base, intermedi e di finissaggio

- rispettare le istruzioni in materia di sicurezza, salute, igiene e benessere
- controllare la qualità
- preparare la falegnameria finita per il trasporto interno o lo stoccaggio

#### **Conosce:**

- i sistemi di tutela dell'ambiente e le istruzioni relative alle proprie attività
- i prodotti per la rifinitura (livellamento, appretto, rivestimenti, ecc.)
- le tecniche di rifinitura per la falegnameria
- le istruzioni di sicurezza, salute, igiene e benessere, i dispositivi di protezione individuale e collettiva
- le norme di qualità, valori e tolleranze
- le tecniche di stoccaggio e di impilamento
- le tecniche di sollevamento ergonomiche

#### **È competente per:**

- utilizzare utensili e attrezzature di rifinitura per l'applicazione dei rivestimenti

### **Unità 6: COMPLETARE L'INCARICO DI LAVORO**

#### **È in grado di:**

- leggere, capire e compilare la documentazione e i report sul lavoro portato a termine
- coordinare il proprio lavoro con il team
- controllare la qualità (finale) dei beni prodotti
- valutare il proprio processo di lavoro

#### **Conosce:**

- le procedure di qualità, la qualità del prodotto e le norme di processo
- le procedure di documentazione

#### **È competente per:**

- effettuare il controllo della qualità dei prodotti e processi

### **ALTRE CAC RILEVANTI A TUTTE LE UNITÀ**

#### **È in grado di:**

- utilizzare il sistema ICT dell'azienda e il software standard relativo al proprio campo di lavoro
- utilizzare ed eseguire la manutenzione di base di macchine, utensili e attrezzature
- differenziare e smaltire i rifiuti secondo le linee guida
- contribuire all'applicazione dei metodi di garanzia della qualità
- esprimersi in modo idiomatico e professionale

#### **Conosce e comprende:**

- il sistema aziendale di trattamento dei dati per la propria area di influenza
- le norme di salute e sicurezza, protezione personale

- le procedure di documentazione
- il comportamento economico legato al proprio campo di lavoro
- le procedure per la protezione dell'ambiente e la gestione dei rifiuti
- l'uso efficiente dell'energia

**È competente per:**

- risolvere i problemi
- controllare la qualità del proprio lavoro
- garantire precisione e affidabilità
- lavorare in modo efficiente in termini di costi e di tempo
- utilizzare i materiali e le macchine in modo efficiente ed efficace
- assumersi la responsabilità del rispetto delle norme di salute e sicurezza
- agire con competenza all'interno del sistema produttivo
- agire e cooperare all'interno della squadra e rispettare gli interessi dei colleghi
- cercare informazioni

- lavorare in modo orientato al cliente
- essere consapevole e agire nel rispetto delle norme di lavoro
- giudicare i risultati del lavoro, controllare il processo di lavoro
- valutare i modi per migliorare i processi
- comprendere il processo logistico della fabbrica
- mantenere una visione d'insieme
- assumere un ruolo attivo nella società civile

**Quello che noi consideriamo facoltativo:**

- Il sottocompito "Disegnare progetti e pianificare i processi di produzione" all'interno di "Preparazione e pianificazione" è considerato facoltativo per il falegname.



### 3.2.3. Ebanista (m/f)



Un ebanista è un professionista che produce “piccoli mobili”, mobili e parti di mobili. Si possono utilizzare diverse specie di legno, materiali e stili. L'ebanista lavora con una vasta gamma di utensili e macchine per la lavorazione del legno. Lavora come operaio specializzato per le grandi e medie imprese che operano nel settore del mobile o in piccole aziende più artigianali.

#### L'ebanista

- Prepara la produzione (di parti) di mobili. Per fare questo, consulta gli ordini di lavoro, legge i disegni tecnici e seleziona i componenti.
- Il passo successivo è quello della produzione di parti di mobili. Per fare questo, prende le misure, prepara i pezzi da lavorare per il rivestimento, applica i rivestimenti e monta i componenti. Utilizza sia strumenti manuali che macchine per la lavorazione del legno.
- Si occupa dell'installazione dei mobili: assembla diversi subcomponenti in parti e assembla le parti di mobili in un mobile completo. Valuta la qualità dei risultati del proprio lavoro.
- Ha conoscenza ed esperienza nella produzione, costruzione e installazione di mobili, comprende i disegni tecnici e sa come usare le tecniche di intaglio, taglio e affilatura, così come le tecniche di montaggio, di giunzione e di assemblaggio. Comprende le tecniche di protezione del legno e di rivestimento. Un ebanista sa come utilizzare metodi e strumenti di misurazione.
- Risolve i problemi e cerca miglioramenti.
- Per gestire gli incarichi di lavoro, l'ebanista deve utilizzare il sistema ICT e il software dell'azienda in relazione ai propri incarichi di lavoro specifici.
- È importante che comprenda i regolamenti tecnici, i criteri di accettazione, le procedure di documen-

tazione, le norme di salute e sicurezza, le procedure di manutenzione e di gestione dei rifiuti.

L'ebanista agisce da persona responsabile:

- Lavora in conformità con le norme di base in materia di salute e sicurezza, inclusa la protezione dell'ambiente e l'uso efficiente dell'energia.
- Lavora in modo orientato al cliente.
- Considera l'efficienza in termini di costi e di tempo nella pianificazione e nell'organizzazione del proprio lavoro nella propria area di influenza e assiste nell'attuazione dei compiti di garanzia della qualità.
- Contribuisce a migliorare i processi di lavoro.
- Agisce come un collaboratore efficiente, coordina il lavoro con il resto della squadra e riferisce al caposquadra.
- Collabora con gli altri dipartimenti (servizi amministrativi, commerciali e tecnici).
- Lavora nel rispetto dei colleghi.

L'ebanista lavora sotto la supervisione del caposquadra o del caporeparto e assume un elevato livello di responsabilità per la qualità del proprio lavoro e per il lavoro dei colleghi. Lavora in modo autonomo in un contesto familiare e prevedibile e adatta il suo comportamento alla situazione quando deve risolvere dei problemi. È in grado di studiare nuovi materiali e metodi di lavoro innovativi.

#### Nota:

Rispetto ai risultati del 2014, l'ebanista ha i seguenti bisogni:

- Enfasi sulle competenze digitali.
- Allargamento della produzione e della portata tecnica: comprensione del flusso di lavoro e della sequenza delle operazioni, riparazione di mobili e di elementi di essi, contributo alle attività di manutenzione e logistica come il trasporto interno, lo stoccaggio di materiali e mobili.
- Importanza dell'uso professionale del linguaggio.
- Senso di responsabilità: propensione alla risoluzione di problemi e ricerca di miglioramenti.
- Agire come persona responsabile: uso efficiente dell'energia, consapevolezza degli aspetti economici; lavorare secondo le normative in materia di salute, sicurezza e ambiente; operare per la tutela della salute e dell'ambiente, contribuire alle attività di manutenzione e alla gestione dei rifiuti.
- Lavoro in squadra: collabora in modo efficiente nel rispetto degli altri.

Secondo la relazione Digit-Fur, le sfide per il futuro (2025) sono nel campo della digitalizzazione, come il lavoro con macchine per la lavorazione del legno altamente digitalizzate, collegate e automatizzate e in un ambiente con cobot e il lavoro orientato al cliente attraverso la collaborazione uomo-robot e l'uso di strumenti di digitalizzazione.

### Panoramica dettagliata:

Un ebanista esperto è in grado di affrontare i seguenti aspetti di conoscenza, abilità e competenza:

#### EBANISTA

##### Unità 1: PREPARAZIONE DELLA PRODUZIONE DI MOBILI E PARTI DI MOBILI

###### È in grado di:

- accettare i materiali
- leggere disegni tecnici
- selezionare e montare componenti

###### Conosce e comprende:

- i criteri di accettazione
- i disegni tecnici, la matematica applicata
- le norme tecniche
- le tecniche di taglio
- le tecniche di affilatura
- le attrezzature computerizzate
- i componenti

##### Unità 2: PRODUZIONE DI MOBILI E DI PARTI DI MOBILI

###### È in grado di produrre parti di mobili:

- selezionare, controllare, trasportare e conservare tutti i materiali necessari
- preparare i pezzi prima del rivestimento
- applicare rivestimenti fluidi e solidi con strumenti manuali
- montare le giunzioni
- trattare i materiali a mano e a macchina
- utilizzare attrezzature automatizzate / computerizzate
- realizzare parti di mobili
- prendere le misure
- garantire il trasporto interno e lo stoccaggio dei materiali

###### Conosce e comprende:

- la costruzione di mobili
- le tecniche di assemblaggio

- i principi ergonomici
- diversi materiali di base, specie legnose
- gli strumenti manuali
- le macchine per la lavorazione del legno, la manutenzione di base
- le macchine automatizzate, la manutenzione di base
- i metodi e gli strumenti di misurazione
- la protezione del legno
- i rivestimenti e loro metodi di applicazione (richiesti nelle piccole aziende)
- gli utensili portatili, elettrici e pneumatici
- lo stoccaggio di materiali
- i diversi metodi di produzione e il loro flusso di lavoro e la sequenza delle operazioni
- come eseguire la manutenzione programmata

##### Unità 3: INSTALLAZIONE DEI MOBILI

###### È in grado di:

- assemblare vari subcomponenti di mobili per farne parti di mobili e assemblare parti di mobili per farne un mobile completo
- selezionare e controllare i materiali

###### Conosce e comprende:

- le tecniche di montaggio e assemblaggio
- i vari tipi di materiali ausiliari e le loro proprietà e manipolazione

##### Unità 4: COMPLETARE L'INCARICO DI LAVORO

###### È in grado di:

- leggere, capire e compilare la documentazione
- gestire i rifiuti
- eseguire manutenzioni di base
- ripristinare il funzionamento di parti rimovibili
- riparare mobili

###### Conosce:

- la manutenzione di base degli strumenti e delle attrezzature per prepararsi all'incarico seguente
- lo stoccaggio di mobili
- le proprietà e la corretta manipolazione dei beni relativi al suo incarico di lavoro

## ALTRE CAC RILEVANTI PER TUTTE LE UNITÀ

### **È in grado di:**

- utilizzare un software specifico al posto di lavoro
- utilizzare il sistema ICT dell'azienda e il software standard relativo al proprio campo di lavoro
- assistere nell'applicazione dei metodi di garanzia della qualità
- esprimersi in modo idiomático e professionale
- utilizzare ed eseguire la manutenzione di base di macchine, utensili e attrezzature

### **Conosce e comprende:**

- il sistema aziendale di trattamento dei dati per la propria area di influenza
- le norme di salute e sicurezza, protezione personale
- le procedure di documentazione
- i comportamenti economici legati al proprio campo di lavoro
- la protezione dell'ambiente
- l'uso efficiente dell'energia
- le procedure per lo smaltimento dei rifiuti

### **È competente per:**

- risolvere i problemi
- controllare la qualità del proprio lavoro
- garantire precisione e affidabilità
- lavorare in modo efficiente in termini di costi e di tempo
- utilizzare materiali e macchine all'interno dell'intero processo in modo efficiente ed efficace
- assumersi la responsabilità del rispetto delle norme di salute e sicurezza
- mantenere una visione d'insieme
- agire con competenza all'interno del sistema produttivo
- comprendere il processo logistico dell'impianto
- agire e cooperare all'interno della squadra e rispettare gli interessi dei colleghi
- valutare le possibilità di migliorare i processi
- cercare informazioni
- lavorare in modo orientato al cliente
- essere a conoscenza e partecipare nel rispetto delle norme di lavoro
- valutare i risultati del lavoro, controllare il processo di lavoro
- assumere un ruolo attivo nella società civile

## **Quello che noi consideriamo come facoltativo:**

- Conoscenza degli stili storici.
  - Conoscenza della struttura aziendale e delle responsabilità degli altri reparti.
  - Conoscenza della progettazione dei mobili.
  - Selezione e controllo dei materiali e preparazione dei pezzi per il rivestimento.
- Questo è considerato importante nelle piccole aziende in cui la polivalenza e il multitasking sono rilevanti. Nelle aziende più grandi, invece, il processo di lavoro è suddiviso in più aree di lavoro e queste sono di competenza di altre aree di lavoro come il reparto fornitura, la preparazione del lavoro, controllo qualità o rivestimento.





# Dichiarazione personale

Julio Rodrigo – CENFIM

## Condividere i valori con i dipendenti e le altre parti interessate per rendere la PMI più competitiva

*I produttori di mobili dell'UE e i loro lavoratori dovranno affrontare sfide molto importanti nel prossimo futuro: la trasformazione digitale del settore, la transizione delle aziende verso un'economia più circolare e inclusiva e la necessità di attrarre giovani lavoratori. Per quanto riguarda quest'ultima sfida, l'assunzione e il trattenimento dei giovani lavoratori è necessario per tre motivi principali:*

- *L'invecchiamento della forza lavoro attuale e la mancanza di un suo rinnovo*
- *La mancanza di vocazioni nel settore*
- *La scarsa attrattiva del settore per i professionisti altamente qualificati.*

*Una possibile soluzione per "attrarre e trattenere i giovani lavoratori" nelle aziende produttrici di mobili può essere la diffusione di pratiche di Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI) e la creazione di "Valori condivisi".*

*Secondo Michael E. Porter e Mark R. Kramer, l'idea centrale che sottende la creazione di valori condivisi è che la competitività dell'azienda, nonché la salute e il benessere delle comunità che la circondano (ad esempio dipendenti, clienti, fornitori, società, pubblica amministrazione, ecc.) siano reciprocamente dipendenti, il che significa che condividere più valori con i dipendenti rende le aziende più competitive e i lavoratori più soddisfatti.*

*Le PMI hanno limitazioni economiche e di risorse per l'attuazione delle pratiche di RSI. Attualmente non esistono guide pratiche sulla RSI o strumenti di supporto specifici per le PMI del settore del mobile. Sarebbe quindi utile per il settore disporre di guide e strumenti che permettano alle aziende di avere una gestione "più giovane e attrattiva" e quindi di implementare pratiche di valori condivisi che siano compatibili e in sinergia con i loro processi aziendali. Tra gli altri vantaggi, ciò consentirebbe alle aziende di trattenere e motivare i dipendenti competenti, attrarre talenti, stabilire catene di fornitura sostenibili e responsabili con i clienti; in breve, di essere più competitive.*

*All'interno del Comitato europeo per il dialogo sociale sul mobile abbiamo iniziato a lavorare all'elaborazione di guide e strumenti per le PMI europee produttrici di mobili. Attraverso questi, puntiamo a integrare gli aspetti economici, sociali e ambientali nei loro processi gestionali e decisionali da un punto di vista strategico e operativo, aiutando così le nostre aziende ad essere più attraenti per i dipendenti e più competitive sul mercato.*

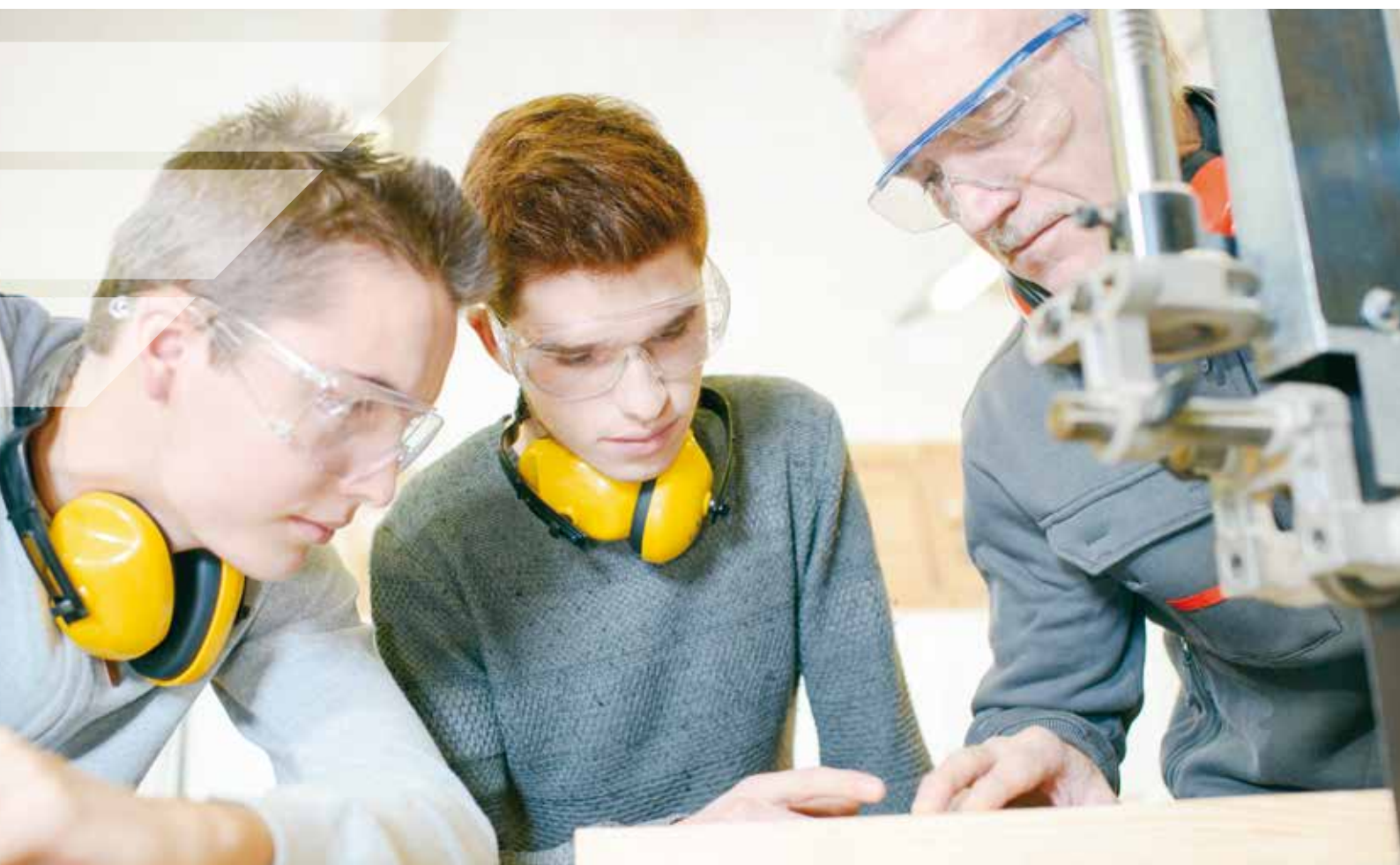
### 3.3. COMMENTI SUI PROFILI DI BASE

Sebbene ci siamo trovati d'accordo sui profili di base, la discussione ha anche dimostrato che i profili dipendono dal contesto delle aziende/Paesi. Vi è una differenza tra le aziende che operano a livello internazionale e le aziende più piccole, come le PMI locali (si veda sotto).

Se il lavoratore opera in un'azienda industriale con molti dipendenti, il flusso di lavoro è più o meno fisso, il processo di lavoro è caratterizzato da una divisione del lavoro e non vi è contatto diretto con i clienti (finali). Gli incarichi di lavoro, i metodi di lavoro, gli standard di qualità, ecc. sono forniti dal responsabile di prima linea e non possono essere influenzati da un singolo lavoratore. La produzione dei mobili viene eseguita in collaborazione da tutta la squadra. Tutti i lavoratori sono ugualmente responsabili dei risultati e della qualità del proprio lavoro all'interno della squadra. Il caposquadra ha il compito di consigliarli.

Se il lavoratore lavora in una piccola azienda (settore artigianale) o anche da solo come artigiano, il flusso di lavoro per produrre i mobili segue le stesse regole tecniche, ma il lavoratore ha una maggiore autonomia nell'organizzazione del lavoro. Vi è quindi una minore divisione del lavoro ed è anche possibile essere in contatto con il cliente (finale) e i mobili devono essere progettati in base alle esigenze di quest'ultimo. Si tratta di una produzione individuale di mobili composta da piccole serie per il singolo cliente (su misura).

Questo è il contesto della maggior parte delle differenze che abbiamo riscontrato. Un Paese che fornisce IFP per ebanista, tappezziere o falegname per l'industria deve farlo in modo diverso da un Paese (contesto) che lo fa più per le piccole aziende. Il sistema di IFP può quindi essere adattato ai diversi approcci alla produzione: a diversi contesti professionali per il produttore di mobili, devono forse corrispondere diversi sistemi di formazione e di apprendimento permanente.



## Panoramica dei diversi contesti dei profili di base: industria versus artigianato

### 3.3.1. Tappezziere

Panoramica delle professioni / profili di base e CAC richieste	Lavoro fatto a mano: focus sui mobili su misura o personalizzati, sulla riparazione o restauro di sedili (laboratorio tradizionale, polivalenza)	Lavoro seriale: (piccola) serie	Produzione in serie: ad es. sedute per il settore alberghiero, cinematografico e teatrale, sedili per il settore automobilistico, mobili per ufficio, materassi, ecc. (ambiente di produzione)
Lavoro manuale	<b>ARTIGIANATO</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Imbottisce mobili completi</li> <li>2. Lavora in aziende artigiane</li> <li>3. Prepara i propri incarichi di lavoro, disegni</li> <li>4. Lavora con strumenti manuali e postazioni di lavoro singole</li> <li>5. Ha una conoscenza approfondita delle tecniche di imbottitura, dei materiali e delle loro proprietà</li> <li>6. Lavora secondo le linee guida generali</li> <li>7. È responsabile della qualità del risultato finale complessivo</li> <li>8. Richiede una formazione a lungo termine, un'istruzione combinata a una formazione sul posto di lavoro per diventare un artigiano qualificato: in media 2 anni</li> <li>9. Lavora con software generici</li> <li>10. Tiene in considerazione l'attenzione al cliente, l'efficacia in termini di costi e tempo, la qualità del risultato finale</li> <li>11. Conosce le diverse unità di misura e le conversioni tra di esse</li> </ol>		
Macchine singole standard per la lavorazione del legno			
Macchine combinate per la lavorazione del legno		<b>OPERATORE</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Imbottisce parti di mobili</li> <li>2. Works in industrial companies</li> <li>3. Riceve ordini di lavoro, disegni</li> <li>4. Lavora con postazioni di lavoro combinate in linea</li> <li>5. Conosce e comprende le operazioni e i materiali specifici da utilizzare</li> <li>6. Rispetta gli standard stabiliti e le procedure specifiche (salute, sicurezza, rifiuti) e le normative</li> <li>7. È responsabile della qualità di una specifica fase di produzione</li> <li>8. Richiede una formazione sul posto di lavoro come operatore: in media, 6 mesi</li> <li>9. Lavora con specifici software aziendali (ambiente ERP, resoconto sulla produzione e indicatori di rendimento)</li> <li>10. Comprende la struttura aziendale e l'assistenza fornita da altri servizi di supporto (gestione della prima linea, logistica, servizio tecnico, controllo qualità, servizio clienti, amministrazione, ecc.)</li> </ol>	
Stazioni di lavorazione combinate, cobot o robot (taglio di tessuti, legno)			

### 3.3.2. Falegname

Panoramica delle professioni / profili di base e CAC richieste	Personalizzati o su misura	Lavoro seriale	Produzione in serie
Lavoro manuale			
Macchine singole standard per la lavorazione del legno			
Macchine combinate per la lavorazione del legno			
Stazioni di lavorazione combinate, cobot o robot			
	<b>OPERATORE – ARTIGIANATO</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Produce ordini di lavoro separati / piccole serie / combinazione di postazioni di lavoro</li> <li>2. Programma macchine per la lavorazione del legno semiautomatizzate e computerizzate (industria di progettazione e produzione)</li> </ol>		<b>OPERATORE</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Produce ordini di lavoro in serie / una o più parti / grandi serie / industria di trasformazione</li> <li>2. Seleziona i programmi e i parametri corretti delle macchine per la lavorazione del legno completamente automatizzate e autonome (industria di trasformazione)</li> </ol>

### 3.3.3. Ebanista

Panoramica delle professioni / profili di base e CAC richieste	Personalizzato o su misura	(piccole) serie	Produzione in serie
Lavoro manuale	<b>ARTIGIANATO</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizza mobili completi: a tutto tondo e multitasking</li> <li>2. Lavora in modo autonomo, prepara i propri incarichi di lavoro, i disegni, i materiali necessari, gli strumenti e le postazioni di lavoro</li> <li>3. Lavora con vari utensili e macchine per la lavorazione del legno</li> <li>4. Ha una conoscenza approfondita delle tecniche, dei materiali e delle loro proprietà, degli stili storici, della progettazione (su misura)</li> <li>5. Ha la responsabilità finale per la qualità del risultato finale complessivo</li> <li>6. Considera l'attenzione al cliente, l'efficacia in termini di costi e tempo, la qualità del risultato finale (nel contesto B2C ha contatti con il cliente per l'installazione di mobili, inclusa la risoluzione dei problemi)</li> </ol>		
Macchine singole standard per la lavorazione del legno			
Macchine combinate per la lavorazione del legno			
Stazioni di lavorazione combinate, cobot o robot			<b>OPERATORE</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Produce parti di mobili: singolo compito - aree di lavoro multiple</li> <li>2. Riceve ordini di lavoro, istruzioni di lavoro, metodi e disegni; deve sapere come trasformare un progetto in un prodotto</li> <li>3. Lavora con postazioni di lavoro combinate in linea</li> <li>4. Conosce e comprende le operazioni e i materiali specifici da utilizzare</li> <li>5. Rispetta gli standard stabiliti e le procedure specifiche (salute, sicurezza, rifiuti) e le normative</li> <li>6. Ha condiviso la responsabilità per la qualità di una fase di produzione</li> <li>7. Lavora con specifici software aziendali (ambiente ERP, resoconto sulla produzione e indicatori di rendimento) - competenze digitali</li> <li>8. Comprende la struttura aziendale e l'assistenza fornita da altri servizi di supporto (gestione della prima linea, logistica, servizio tecnico, controllo qualità, servizio clienti, amministrazione, ecc.)</li> </ol>



### 3.4 RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO

I risultati dell'apprendimento identificano chiaramente ciò che un lavoratore deve dimostrare per assumere con successo le responsabilità ed eseguire il lavoro secondo i requisiti.

Per gli studenti, i risultati dell'apprendimento indicano chiaramente cosa dovrebbero essere in grado di fare alla fine di un corso.

Per i 3 profili di base abbiamo deciso di sviluppare un quadro di riferimento che prenda in considerazione i cluster di risultati di apprendimento basati sulle unità descritte nei profili fondamentali.

In una prima fase, descriviamo brevemente i cluster con i risultati dell'apprendimento.

In una seconda fase mostriamo come vengono sviluppate le competenze richieste in ogni Paese: apprendimento a scuola, formazione sul lavoro o centri o organismi di formazioni specializzati (espressi in %) (si veda tappezziere qui sotto come esempio).

In seguito, viene fornita una breve panoramica dei fattori di successo e degli ostacoli nel garantire la qualità dell'istruzione.

Infine, mostriamo come evolveranno i 3 profili di base in futuro.

Per maggiori dettagli, si veda <https://www.bolster-up2.eu/>





### 3.4.1. Tappezziere

#### CLUSTER DI RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO

Dichiarare in termini chiari quello che gli studenti dovrebbero essere in grado di fare alla fine di un corso

**Cluster:** Gli studenti sono in grado di preparare e pianificare i propri compiti in modo autonomo.

**Tra l'altro:**

- Preparano la produzione di parti di tappezzeria
- Consultano gli ordini di lavoro
- Leggono i disegni tecnici
- Conoscono i lavori di tappezzeria
- Selezionano i componenti

**Cluster:** Gli studenti sono in grado di preparare autonomamente il materiale di base per il compito.

**Tra l'altro:**

- Selezionano e controllano i materiali (quantità, qualità)

**Cluster:** Gli studenti sono in grado di realizzare parti imbottite sotto supervisione.

**Tra l'altro:**

- Misurano i materiali da rivestimento
- Tagliano i materiali da rivestimento su misura
- Cuciono, rivestono le cuciture
- Lavorano con diversi materiali da imbottitura, schiume
- Lavorano con spray adesivi
- Preparano la tappezzeria
- Imbottiscono sedili/arredamento (parti)
- Regolano/fanno funzionare gli utensili manuali elettrici e pneumatici

**Cluster:** Gli studenti sono in grado di assemblare le parti di tappezzeria in modo autonomo.

**Tra l'altro:**

- Assemblano parti di tappezzeria
- Attaccano materiali ausiliari al prodotto definito

**Cluster:** Gli studenti sono in grado di effettuare piccole riparazioni per la tappezzeria.

**Tra l'altro:**

- Effettuano piccole riparazioni

**Cluster:** Gli studenti sono in grado di completare gli incarichi di lavoro in modo autonomo.

**Tra l'altro:**

- Verificano la qualità finale
- Fanno rapporto al loro caposquadra
- Finalizzano il lavoro e i documenti
- Sanno come utilizzare il sistema ICT

### 3.4.2. Falegname

#### CLUSTER DI RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO

Dichiarare in termini chiari quello che gli studenti dovrebbero essere in grado di fare alla fine di un corso

**Cluster: Gli studenti sono in grado di preparare e pianificare i propri compiti in modo autonomo.**

**Tra l'altro:**

- Raccogliono dati
- Effettuano calcoli di base
- Ove necessario, programmano macchine (facoltativo)

**Cluster: Gli studenti sono in grado di preparare i materiali di base per l'incarico in modo autonomo.**

**Tra l'altro:**

- Raccogliono e verificano i materiali (quantità, qualità)
- Selezionano, controllano, montano, sostituiscono e calibrano attrezzi (da taglio)
- Mettono a punto e sostituiscono le macchine per la lavorazione del legno
- Selezionano il o i programmi corretti

**Cluster: Gli studenti sono in grado di controllare le caratteristiche di sicurezza delle macchine e di produrre parti, pezzi ed elementi in legno in modo autonomo / sotto supervisione, inclusa la possibilità di regolare/ fare funzionare:**

- Utensili manuali elettrici e pneumatici
- Piallatrice e spessoratrice o attrezzatura per la piallatura e fresatura a squadra
- Sezionatrice per pannelli o sega a trave
- Mortatrice
- Trapano o trapano a più mandrini e punzonatrice o perforatrice automatica
- Fresatrice verticale o router CNC
- Levigatrice a nastro o levigatrice a banda larga o levigatrice per bordi (profilo)

**Cluster: Gli studenti sono in grado di assemblare elementi di falegnameria in modo autonomo.**

**Tra l'altro possono:**

- Assemblare elementi di falegnameria
- Disporre componenti e giunzioni
- Controllare le parti mobili

**Cluster: Gli studenti sono in grado di preparare superfici in legno per la rifinitura sotto supervisione.**

**Tra l'altro possono:**

- Sabbiare, rimuovere la colla...
- Preparare prodotti per la rifinitura di base
- Applicare la rifinitura di base / trattamenti superficiali
- Effettuare piccole riparazioni

**Cluster: Gli studenti sono in grado di completare gli incarichi di lavoro in modo autonomo.**

**Tra l'altro possono:**

- Controllare la qualità finale
- Fare rapporto al loro caposquadra
- Finalizzare il lavoro e i documenti
- Utilizzare il sistema ICT

### 3.4.3. Ebanista

#### CLUSTER DI RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO

Dichiarare in termini chiari quello che gli studenti dovrebbero essere in grado di fare alla fine di un corso

**Cluster: Gli studenti sono in grado di preparare e pianificare i propri compiti in modo autonomo.**

**Tra l'altro possono:**

- Preparare la produzione di (parti di) mobili
- Consultare ordini di lavoro
- Leggere disegni tecnici

**Cluster: Gli studenti sono in grado di preparare i materiali di base per l'incarico in modo autonomo.**

**Tra l'altro possono:**

- Selezionare e controllare i materiali (quantità, qualità)
- Selezionare gli allestimenti

**Cluster: Gli studenti sono in grado di fabbricare parti di mobile in modo autonomo.**

**Tra l'altro possono:**

- Prendere le misure
- Preparare pezzi di lavoro per il rivestimento e applicare i rivestimenti
- Montare giunzioni
- Utilizzare tecniche di taglio e di affilatura
- Utilizzare tecniche di montaggio, di giunzione e di assemblaggio
- Utilizzare strumenti manuali
- Regolare/azionare utensili manuali elettrici e pneumatici
- Regolare/azionare macchine per la lavorazione del legno: piallatura, taglio, segatura, taglio a tenone, fresatura, levigatura, ecc.
- Comprendere le tecniche di protezione del legno e di rivestimento

**Cluster: gli studenti sono in grado di installare mobili, sotto supervisione.**

**Tra l'altro possono:**

- Assemblare diversi pezzi e componenti di mobili in parti di mobile
- Combinare parti di mobile in un pezzo completo di mobile

**Cluster: gli studenti sono in grado di trattare superfici in modo autonomo.**

**Tra l'altro possono:**

- Levigare e lucidare superfici
- Trattare le superfici manualmente o con la pistola a spruzzo

**Cluster: gli studenti sono in grado di risolvere problemi e cercare miglioramenti**

**Cluster: gli studenti sono in grado di eseguire la manutenzione preventiva di base e di gestire beni e rifiuti secondo le procedure.**

**Tra l'altro possono:**

- Eseguire la manutenzione preventiva di base
- Conoscere le basi della gestione del magazzino
- Gestire i rifiuti secondo le procedure

**Cluster: gli studenti sono in grado di completare gli incarichi di lavoro in modo autonomo.**

**Tra l'altro possono:**

- Controllare la qualità finale
- Comprendere le norme tecniche, i criteri di accettazione
- Agire secondo le norme di salute e sicurezza
- Finalizzare il lavoro e i documenti, seguendo le procedure
- Capire come utilizzare il sistema e il software ICT



# Dichiarazione personale

Mircea Vlad - APMR

## ECVET e le 8 Competenze chiave dell'UE

*La definizione di nuovi profili di base europei e l'aggiornamento degli standard di formazione nel campo della lavorazione del legno e della fabbricazione di mobili dovrebbero essere effettuati in conformità con i requisiti del sistema ECVET. Il sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale, denominato ECVET, è un quadro tecnico per il trasferimento, il riconoscimento e l'accumulazione dei risultati dell'apprendimento degli individui in vista del conseguimento di una qualifica. Questo sistema garantisce la mobilità e il trasferimento dei lavoratori sul mercato del lavoro dell'Unione Europea.*

*Le competenze specifiche nel settore della lavorazione del legno e del mobile devono essere sviluppate e acquisite insieme alle otto competenze chiave. Nel 2018 l'UE ha rinnovato la raccomandazione che identifica 8 competenze chiave come parte delle loro strategie di apprendimento permanente. Queste competenze sono fondamentali per ogni individuo in una società basata sulla conoscenza.*

**Raccomandazione:** *Gli insegnanti, i formatori e gli istruttori devono acquisire le 8 competenze chiave, accettate all'unanimità dall'Unione Europea e devono insegnare agli studenti le conoscenze professionali nello spirito di queste otto competenze chiave:*

1. **Alfabetizzazione:** *rafforzare l'alfabetizzazione come base per l'apprendimento e la comunicazione in diversi contesti sociali e culturali.*
2. **Multilinguismo:** *migliorare la capacità di utilizzare diverse lingue per essere attivi e affrontare meglio le sfide delle società multilingue e diversificate di oggi.*
3. **Competenze numeriche, scientifiche e ingegneristiche:** *scienza, tecnologia, ingegneria e matematica (STEM) con l'obiettivo di migliorare l'acquisizione di queste competenze per educare alla comprensione scientifica.*
4. **Competenze digitali e tecnologiche:** *rafforzare l'uso sicuro e critico della tecnologia digitale, compresi gli aspetti legati alla codifica e alla programmazione, alla sicurezza e alla cittadinanza.*
5. **Capacità interpersonali e capacità di acquisire nuove competenze:** *personali, sociali e di apprendimento, migliorando le capacità necessarie per partecipare ad una vita sociale attiva.*
6. **Cittadinanza attiva:** *l'importanza della partecipazione democratica, dei valori europei, dello sviluppo sostenibile e dell'alfabetizzazione mediatica.*
7. **Imprenditorialità:** *potenziare le attitudini imprenditoriali per dare sfogo alle potenzialità personali, alla creatività e all'iniziativa personale.*
8. **Consapevolezza ed espressione culturale:** *aumentare le competenze interculturali e la capacità di esprimere le idee in vari modi e contesti. A tal fine, la Commissione renderà più facile per gli Stati membri imparare gli uni dagli altri.*

*Gli studenti devono studiare i libri tecnici per i macchinari, le attrezzature e gli strumenti. In questo modo avranno una chiara comprensione del loro utilizzo e manutenzione e delle relative norme di sicurezza.*

*I formatori devono, a loro volta, essere formati alla conoscenza e all'uso delle tecnologie informatiche e alla digitalizzazione di tutte le attività e dei processi industriali. Le competenze degli insegnanti e dei formatori in questo ambito devono essere valutate. L'assimilazione sia delle competenze chiave che delle abilità specifiche fornisce le premesse necessarie per l'apprendimento permanente.*

**I tre profili di base analizzati in questo progetto Bolster-Up 2 soddisfano i requisiti del sistema ECVET, in quanto i risultati di apprendimento definiti sono descritti con conoscenze, abilità e competenze.**

### 3.5 LIVELLO QEQ PROPOSTO E TRASPOSIZIONE NEL QQ NAZIONALE, BASATO SULLE UNITÀ DI APPRENDIMENTO

#### 3.5.1. Il Quadro europeo delle qualifiche (QEQ)

Il Quadro europeo delle qualifiche (QEQ) è uno strumento di riferimento, un dispositivo di trasposizione

per i sistemi e i quadri nazionali delle qualifiche. Le sue componenti principali consistono in otto livelli di riferimento descritti in termini di risultati di apprendimento (che combinano conoscenze, abilità e/o competenze)<sup>13</sup>. Questi otto livelli completano tutte le qualifiche esistenti, dalle conoscenze, abilità e/o competenze di base fino a quelle identificate per il livello accademico più alto e sono definite da una serie di descrittori che definiscono i risultati di apprendimento rilevanti per le qualifiche di

Livello QEQ	Conoscenze	Abilità	Competenze
<b>Risultati di apprendimento rilevanti</b>	<b>Nel contesto del QEQ, la conoscenza è descritta come teorica e/o concreta.</b>	<b>Nel contesto del QEQ, le competenze sono descritte come cognitive (che implicano l'uso del pensiero logico, intuitivo e creativo) e pratiche (che implicano manualità e l'uso di metodi, materiali, utensili e strumenti).</b>	<b>Nel contesto del QEQ, la responsabilità e l'autonomia è descritta come la capacità del discente di applicare le conoscenze e le competenze in modo autonomo e responsabile.</b>
<b>LIVELLO 1</b>	Conoscenze generali di base	Competenze di base necessarie per svolgere compiti semplici	Lavoro o studio sotto la supervisione diretta in un contesto strutturato
<b>LIVELLO 2</b>	Conoscenze di base di un campo di lavoro o di studio	Abilità cognitive e pratiche di base, necessarie per utilizzare le informazioni rilevanti al fine di svolgere compiti e risolvere problemi di routine utilizzando semplici regole e strumenti	Lavoro o studio sotto supervisione con una certa autonomia
<b>LIVELLO 3</b>	Conoscenze concrete di base, principi, processi e concetti generali in un campo di lavoro o di studio	Una gamma di competenze cognitive e pratiche, necessarie per svolgere compiti e risolvere problemi selezionando e applicando metodi, strumenti, materiali e informazioni di base	Assumersi la responsabilità del completamento dei compiti nel lavoro o nello studio; adattare il proprio comportamento alle circostanze per risolvere i problemi
<b>LIVELLO 4</b>	Conoscenze concrete e teoriche in ampi contesti all'interno di un campo di lavoro o di studio	Una gamma di competenze cognitive e pratiche, necessarie per trovare soluzioni a problemi specifici in un campo di lavoro o di studio	Autogestirsi nell'ambito delle linee guida dei contesti di lavoro o di studio che sono solitamente prevedibili, ma che sono soggetti a cambiamenti; supervisionare il lavoro di routine degli altri, assumendosi una certa responsabilità per la valutazione e il miglioramento delle attività di lavoro o di studio
<b>LIVELLO 5</b>	Conoscenze complete, specialistiche, concrete e teoriche all'interno di un campo di lavoro o di studio e la consapevolezza dei limiti di tali conoscenze	Una gamma completa di competenze cognitive e pratiche, necessarie per elaborare soluzioni creative a problemi astratti	Gestire e supervisionare in contesti di lavoro o attività di studio in cui vi è un cambiamento imprevedibile; rivedere e sviluppare il proprio rendimento e quello degli altri
<b>LIVELLO 6</b>	Conoscenza avanzata di un campo di lavoro o di studio, che implica una comprensione critica delle teorie e dei principi	Competenze avanzate, che dimostrano padronanza e innovazione, necessarie per risolvere problemi complessi e imprevedibili in un campo di lavoro o di studio specializzato	Gestire attività o progetti tecnici o professionali complessi, assumendosi la responsabilità di prendere decisioni in contesti lavorativi o di studio imprevedibili; assumersi la responsabilità di gestire lo sviluppo professionale di gruppi e individui
<b>LIVELLO 7</b>	Conoscenze altamente specializzate, alcune delle quali sono all'avanguardia in un campo di lavoro o di studio, come base per un pensiero e/o una ricerca originale. Consapevolezza critica dei problemi di conoscenza in un campo e dell'interfaccia tra i diversi campi	Competenze specializzate nella risoluzione dei problemi, necessarie nella ricerca e/o nell'innovazione, al fine di acquisire nuove conoscenze e procedure e integrare conoscenze provenienti da diversi campi	Gestire e trasformare contesti di lavoro o di studio complessi, imprevedibili e che richiedono nuovi approcci strategici; assumersi la responsabilità di contribuire alla conoscenza e alla pratica professionale e/o di rivedere il rendimento strategico delle squadre
<b>LIVELLO 8</b>	Conoscenze molto avanzate di un campo di lavoro o di studio e dell'interfaccia tra i diversi campi	Le competenze e le tecniche più avanzate e specializzate, comprese la sintesi e la valutazione, necessarie per risolvere problemi critici nella ricerca e/o nell'innovazione e per ampliare e ridefinire le conoscenze o la pratica professionale esistenti	Dimostrare una sostanziale autorità, innovazione, autonomia, integrità accademica e professionale e un impegno costante nello sviluppo di nuove idee o processi all'avanguardia in contesti di lavoro o di studio, compresa la ricerca

Tabella 1. Descrizione dei livelli del QEQ (fonte: <https://ec.europa.eu/ploteus/en/content/descriptors-page>)

<sup>13</sup> CEDEFOP: Terminologia della politica europea dell'istruzione e della formazione: una selezione di 130 termini, 2ª edizione, Ufficio delle pubblicazioni, Lussemburgo, 2014.

Considerando l'attenzione portata ai risultati dell'apprendimento, a ciò che una persona conosce, comprende ed è in grado di fare al termine di un processo di apprendimento, è anche importante distinguere diversi tipi di apprendimento:

**a) Apprendimento formale**

L'apprendimento avviene in un ambiente organizzato e strutturato (ad esempio in un istituto di istruzione o formazione). È un processo intenzionale dal punto di vista del discente e porta alla validazione e alla certificazione<sup>14</sup>.

**b) Apprendimento non formale**

L'apprendimento non formale non è fornito da un istituto di istruzione o formazione e di solito non porta a una certificazione; tuttavia, l'apprendimento non formale è intenzionale da parte del discente e ha obiettivi strutturati, un tempo di apprendimento e il discente viene seguito<sup>15</sup>.

**c) Apprendimento informale**

L'apprendimento informale è il risultato di attività quotidiane legate al lavoro, alla vita familiare o al tempo libero, non è strutturato e il più delle volte non porta a una certificazione; nella maggior parte dei casi, l'apprendimento informale è involontario da parte del discente<sup>16</sup>.

Le raccomandazioni europee hanno sottolineato la necessità che gli Stati membri consentano agli individui di ottenere una qualifica completa o, se non è possibile, una parte della qualifica sulla base di un apprendimento non formale e informale convalidato. Le modalità di convalida devono essere collegate ai quadri nazionali delle qualifiche e in linea con il quadro europeo delle qualifiche.

Pertanto, il QEQ tiene conto della diversità dei sistemi nazionali, facilitando la traduzione e il confronto delle qualifiche tra i vari Paesi.

### 3.5.2. Il QEQ per i tre profili di base definiti

Sulla base dei risultati di apprendimento definiti, convalidati da tutti i partner del progetto, possiamo concludere che i tre profili di base si trovano al **livello 3 del QEQ**.

I risultati dell'apprendimento rilevanti per il **livello 3** sono:

- Conoscenza di fatti, principi, processi e concetti generali, in un campo di lavoro o di studio.
- Una serie di competenze cognitive e pratiche necessarie per svolgere compiti e risolvere problemi selezionando e applicando metodi, strumenti, materiali e informazioni di base.
- Assunzione di responsabilità per il completamento di compiti nel lavoro o nello studio.
- I lavoratori adattano il loro comportamento alle circostanze per risolvere i problemi.

In alcuni Paesi partecipanti è possibile scegliere un percorso di apprendimento più lungo e intensivo, mirato a un livello più alto (livello 4), al fine ottenere una situazione lavorativa più indipendente, come il lavoro autonomo o la funzione di caposquadra.

<sup>14</sup> [https://www.ecvet-toolkit.eu/tools-examples-more/glossary/letter\\_f](https://www.ecvet-toolkit.eu/tools-examples-more/glossary/letter_f)

<sup>15</sup> [https://www.ecvet-toolkit.eu/tools-examples-more/glossary/letter\\_n](https://www.ecvet-toolkit.eu/tools-examples-more/glossary/letter_n)

<sup>16</sup> *idem*



### 3.6. POSSIBILI PERCORSI DI QUALIFICAZIONE E CONVALIDA (ECVET)

#### 3.6.1 Ambito di istruzione e formazione

In una fase successiva abbiamo esaminato come sono state sviluppate le competenze richieste.

Nella panoramica che segue mostriamo come le competenze vengono acquisite attraverso l'apprendimento a scuola, la formazione sul lavoro o in un centro di formazione.

- **APPRENDIMENTO A SCUOLA.**  
Questo tipo di istruzione fornisce l'istruzione formale: scuole e istituti tecnici di lavorazione del legno.
- **FORMAZIONE SUL LAVORO.**  
Questo tipo di istruzione corrisponde al sistema di apprendimento duale e di apprendistato sul posto di lavoro.
- **CENTRI DI FORMAZIONE SPECIALIZZATI.**  
Questo tipo di formazione è un'iniziativa privata e commerciale.

TAPPEZZIERE	A SCUOLA	SUL LAVORO	IN CENTRO DI FORMAZIONE
Belgio	14%	79%	7%
Bulgaria	82%	16%	2%
Croazia	30%	70%	0%
Italia	38%	55%	7%
Paesi Bassi	Non vi sono informazioni		
Portogallo	33%	31%	36%
Romania	31%	58%	11%
Spagna	44%	48%	8%
Svezia	13%	87%	0%

FALEGNAME	A SCUOLA	SUL LAVORO	IN CENTRO DI FORMAZIONE
Belgio	80%	15%	5%
Bulgaria	77%	20%	3%
Croazia	25%	75%	0%
Italia	38%	57%	5%
Paesi Bassi	Non vi sono informazioni		
Portogallo	34%	31%	35%
Romania	42%	50%	8%
Spagna	48%	42%	8%
Svezia	77%	23%	

EBANISTA	A SCUOLA	SUL LAVORO	IN CENTRO DI FORMAZIONE
Belgio	80%	11%	9%
Bulgaria	77%	21%	2%
Croazia	20%	80%	0%
Italia	38%	54%	8%
Paesi Bassi	65%	35%	
Portogallo	37%	29%	34%
Romania	37%	29%	34%
Spagna	51%	35%	14%
Svezia	64%	36%	

### 3.6.2. Sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET)

Il sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET) è un quadro metodologico volto a facilitare l'accumulo e il trasferimento di crediti, attribuiti ai risultati dell'apprendimento, da un sistema di qualificazione a un altro. L'ECVET permette di convalidare e riconoscere i risultati dell'apprendimento in diversi contesti, sia attraverso un percorso di apprendimento formale, informale o non formale. I risultati dell'apprendimento possono essere trasferiti nel contesto nazionale della persona interessata per l'accumulazione e la qualificazione. In questo modo, l'ECVET facilita la mobilità in Europa.

Una corretta attuazione dell'ECVET richiede che le qualifiche siano descritte in termini di risultati di apprendimento, riuniti in unità.

Gli utenti del sistema ECVET possono beneficiare dell'uso di documenti comuni europei che promuovono la qualità della mobilità per l'apprendimento, in particolare:

- **Memorandum d'Intesa (MI):** un accordo volontario, tra istituzioni competenti, che definisce il quadro di riferimento per il trasferimento e l'accumulazione dei crediti; il MI formalizza il rapporto ECVET confermando la reciproca accettazione dello status e delle procedure messe in atto dalle istituzioni competenti.
- **Contratto di apprendimento (LA):** un contratto firmato da tutte le parti in mobilità, compreso il discente, in cui la durata dell'apprendimento e i risultati attesi dell'apprendimento sono definiti insieme ai metodi di valutazione, convalida e riconoscimento.

I profili di base definiti per tappezzeri, falegnami ed ebanisti sono destinati a diventare un punto di riferimento per gli organismi di formazione nazionali del settore del mobile. Nei Paesi in cui gli standard sono al di sotto del livello qui descritto, la volontà dovrebbe essere quella di migliorare la formazione professionale per conformarsi al livello definito.

La situazione dei Paesi Bassi può essere usata come esempio. La situazione belga, ad esempio, dimostra che scuole ben attrezzate possono attirare un maggior numero di studenti e possono garantire un trasfe-

rimento efficiente tra scuola e luogo di lavoro. Altri esempi si possono trovare in Danimarca e in Germania, dove l'apprendimento duale è ben integrato e gode di una grande considerazione nel sistema educativo.

### 3.6.3. Fattori di successo e ostacoli (per garantire la qualità dell'istruzione e della formazione)

ISTRUZIONE	APPRENDIMENTO A SCUOLA	FORMAZIONE SUL LAVORO	CENTRI DI FORMAZIONE
Fattori di successo per la garanzia della qualità dell'istruzione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percorso formativo adeguato (curriculum)</li> <li>• Infrastrutture aggiornate, aule completamente attrezzate, nuovi materiali tecnici, strumentazione di alta qualità</li> <li>• Insegnanti aggiornati</li> <li>• Numero di studenti per scuola</li> <li>• Offerte di formazione regionale</li> <li>• Prospettiva di un lavoro sicuro (in patria come in altri Paesi dell'UE)</li> <li>• Incarichi reali</li> <li>• Attuazione e promozione dell'apprendimento duale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Piano di formazione adeguato; inserimento degli studenti come parte del programma di studi</li> <li>• Investimento di tempo sufficiente per l'apprendimento</li> <li>• Infrastrutture/macchinari adeguati; sistema completo di macchine operatrici</li> <li>• Affiancamento, tutorato</li> <li>• Buoni incarichi durante il tirocinio</li> <li>• Possibilità di effettuare tirocini internazionali</li> <li>• Prospettiva di un lavoro sicuro nell'azienda</li> <li>• Gli studenti devono comprendere / essere coinvolti nel processo dal ricevimento di un ordine fino alla consegna per capire le esigenze del cliente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offerte di formazione regionale</li> <li>• Collaborazione con i fornitori</li> <li>• Infrastrutture aggiornate</li> <li>• Istruttori / insegnanti aggiornati</li> <li>• Centri in cui i servizi per la disoccupazione formano i disoccupati, disponibili anche per la formazione dei colleghi</li> <li>• Contenuti formativi aggiornati/avanzati</li> <li>• Gradi di qualificazione facilmente ottenibili</li> <li>• Aule completamente attrezzate</li> </ul>
Ostacoli	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Scarso utilizzo dell'infrastruttura o dei macchinari da parte dello studente</li> <li>• Apprendimento non allineato alle reali esigenze del settore</li> <li>• Specifico per i tappezzeri: disponibilità di attrezzature moderne per la scansione / il taglio di materiali di rivestimento (pelle, finta pelle, tessuti). Il taglio e la realizzazione dei modelli viene effettuata manualmente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lavorare invece di imparare</li> <li>• Studenti vs colleghi; non c'è abbastanza tempo per il tutorato</li> <li>• Investimento di tempo per l'apprendimento: gli studenti riducono la produttività durante il lavoro e l'apprendimento</li> <li>• Necessità di essere consapevoli che i sistemi delle macchine operatrici sono aggiornati</li> <li>• L'aspettativa non corrisponde alle competenze (soprattutto all'inizio della formazione). All'inizio non è chiaro quali siano gli obiettivi dell'apprendimento</li> <li>• Non viene accordata abbastanza importanza alle questioni in materia di SSL o di gestione dei rifiuti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prezzi non realistici</li> <li>• Organismi con un'attitudine troppo commerciale</li> <li>• Il numero di studenti per centro può essere troppo basso</li> <li>• Rischio di formazione incompleta - non copre tutte le reali esigenze</li> <li>• Contenuti formativi non aggiornati dal punto di vista tecnologico</li> <li>• Il sistema delle macchine operatrici potrebbe non essere completo e non vi sono previsioni di completarlo</li> </ul>

### 3.7. FUTURI SVILUPPI

#### 3.7.1. Profili di base nel futuro 2020 - 2025

CLUSTERS DI RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO	SVILUPPI NEL SETTORE E IMPATTO SULLE CAC	NUOVE ESIGENZE CAC	POSSIBILI AZIONI
Cluster: Gli studenti sono in grado di preparare e pianificare i propri compiti in modo autonomo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuove forme di produzione e di organizzazione del lavoro, enfasi sul lavoro autonomo</li> <li>• Enfasi sull'utilizzo di sistemi di dati</li> <li>• Breve lasso di tempo tra l'ordine e la consegna</li> <li>• Organizzazione della produzione che utilizza la tecnologia informatica per migliorare la qualità e la produttività</li> <li>• Lo sviluppo dei software permetterà una rapida selezione e organizzazione delle attività di produzione. Ciò significa flessibilità nella tecnologia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacità di pianificazione e organizzazione</li> <li>• Alfabetizzazione e competenze digitali</li> <li>• Flessibilità</li> <li>• Attrezzature di scansione / taglio per i materiali di rivestimento richiesti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sviluppare CAC, utilizzando la tecnologia informatica</li> <li>• Formazione delle competenze digitali</li> <li>• I lavoratori devono essere formati allo stesso tempo sulla lavorazione del legno e sulle tecnologie informatiche applicate</li> <li>• Formazione delle competenze organizzative</li> <li>• Formazione delle competenze di pianificare, verificare, fare, agire</li> <li>• Formazione delle soft skills</li> <li>• Altri incarichi di esercizio</li> </ul>
Cluster: gli studenti sono in grado di preparare i materiali di base per l'incarico in modo autonomo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allargamento della produzione e dell'ambito tecnico: comprensione del flusso di lavoro e della sequenza delle operazioni</li> <li>• Avendo programmi basati su liste preliminari di materiali, gli studenti potranno facilmente organizzare il lavoro</li> <li>• Lavorare con nuovi materiali, applicando nuove tecniche</li> <li>• I modelli devono essere archiviati utilizzando la tecnologia informatica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacità di apprendimento continuo</li> <li>• Buona abilità di calcolo e conoscenza della matematica</li> <li>• Comprensione delle proprietà dei nuovi materiali, soprattutto in termini di riciclabilità</li> <li>• Applicabilità di nuovi materiali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sorveglianza di nuovi materiali (antenna)</li> <li>• Requisiti di sicurezza dei materiali</li> <li>• Corsi di formazione per il miglioramento della produzione organizzativa/organizzazione della produzione</li> <li>• Sorveglianza: ricerca e valutazione di nuovi materiali (antenna)</li> <li>• Corso pratico</li> </ul>
Cluster: gli studenti sono in grado di fabbricare e assemblare parti – si vedi sotto alla tabella specifica per il tappezziere, falegname e ebanista			

CLUSTERS DI RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO	SVILUPPI NEL SETTORE E IMPATTO SULLE CAC	NUOVE ESIGENZE CAC	POSSIBILI AZIONI
Cluster: gli studenti sono in grado di effettuare piccole riparazioni			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competenze specialistiche/tecniche</li> <li>• Imparare ad acquisire conoscenze tecniche attraverso incarichi extra</li> <li>• Più pratica</li> </ul>
Cluster: gli studenti sono in grado di completare gli incarichi di lavoro in modo autonomo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribuire a compiti di manutenzione e logistica, come il trasporto interno, lo stoccaggio di materiali e mobili</li> <li>• Lavorare con file contenenti procedure specifiche, distinte base, modelli, programmi di produzione, ecc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sviluppare le competenze in materia di manutenzione e logistica</li> <li>• Sviluppare le competenze digitali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formazione sui processi e sulle attrezzature</li> <li>• Formazione sulle CAC diverse da quelle di lavorazione del legno</li> <li>• Formazione sulle competenze digitali e organizzative</li> </ul>
Cluster: gli studenti sono in grado di risolvere i problemi e di cercare miglioramenti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendere il processo per intero (dal ricevimento di un ordine fino alla consegna)</li> <li>• Comprensione delle buone pratiche, garanzia della qualità</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sviluppare tecniche e competenze in materia di risoluzione di problemi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formazione sul pensiero critico, sulle competenze di analisi e di risoluzione dei problemi</li> </ul>
Cluster: gli studenti sono in grado di effettuare la manutenzione preventiva di base e gestire le merci e i rifiuti seguendo le procedure	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribuire a compiti di manutenzione e logistica come il trasporto interno, lo stoccaggio di materiali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sviluppare competenze di base di manutenzione e la logistica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formazione su alcune competenze specializzate/tecniche/logistiche</li> <li>• Supporto digitale per questi compiti (utilizzo della Realtà Aumentata)</li> </ul>
<b>Specifico al tappezziere</b>			
Cluster: gli studenti sono in grado di fabbricare e assemblare parti imbottite	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizzare modelli di simulazione digitale, lavorare in un ambiente con controllo di processo digitale avanzato, cobot e robot</li> <li>• Utilizzo di strumenti di lavoro digitali</li> <li>• Riparazione di tappezzeria ed elementi di tappezzeria</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensiero progettuale</li> <li>• Orientamento al cliente</li> <li>• Atteggiamento orientato al servizio</li> <li>• Reattività</li> <li>• Competenze tecniche</li> <li>• Qualità e consapevolezza dei costi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formazione sul lavoro</li> <li>• Programmi di apprendimento</li> <li>• Supporto digitale (utilizzo della Realtà Aumentata)</li> <li>• Affiancamento e intervizione (apprendimento in un gruppo vigilato)</li> <li>• Apprendimento di nuove competenze digitali</li> <li>• Video di formazione, MOOC interattivi</li> </ul>



CLUSTERS DI RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO	SVILUPPI NEL SETTORE E IMPATTO SULLE CAC	NUOVE ESIGENZE CAC	POSSIBILI AZIONI
<b>Specifico al falegname</b>			
Cluster: gli studenti sono in grado di controllare le caratteristiche di sicurezza delle macchine e produrre parti, pezzi ed elementi in legno	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utilizzare modelli di simulazione digitale, lavorare in un ambiente con controllo di processo digitale avanzato, cobot e robot</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pensiero progettuale</li> <li>Orientamento al cliente, orientamento al servizio</li> <li>Reattività</li> <li>Qualità e consapevolezza dei costi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formazione sul lavoro</li> <li>Programmi di apprendimento</li> <li>Supporto digitale per l'utilizzo delle macchine (utilizzo della Realtà Aumentata)</li> </ul>
Cluster: gli studenti sono in grado di assemblare elementi di falegnameria	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utilizzare strumenti di lavoro digitali</li> <li>Utilizzare strumenti di montaggio migliori e più sicuri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Competenze tecniche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Video di formazione, MOOC interattivi</li> <li>Praticità dell'esercizio, la prima volta con supervisione</li> </ul>
Cluster: gli studenti sono in grado di preparare le superfici in legno per la rifinitura sotto supervisione	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nuovi materiali, nuove tecniche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comprendere le proprietà dei nuovi materiali di finitura, soprattutto in termini di protezione ambientale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sorveglianza dei nuovi materiali (antenna)</li> <li>Corsi pratici</li> </ul>
<b>Specifico all'ebanista</b>			
Cluster: gli studenti sono in grado di fabbricare e installare parti di mobili	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utilizzo di modelli di simulazione</li> <li>Attrezzature/macchinari nuovi (digitalizzati)</li> <li>Uso dei tag (radiofrequenza)</li> <li>Utilizzo di robot, cobot e macchine più automatizzate / autonome</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pensiero progettuale</li> <li>Orientamento al cliente</li> <li>Atteggiamento orientato al servizio</li> <li>Reattività</li> <li>Qualità e consapevolezza dei costi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formazione sulle competenze digitali</li> <li>Formazione su alcune competenze specialistiche/tecniche</li> <li>Formazione sulle soft skills</li> <li>Formazione sul lavoro</li> <li>Programmi di apprendimento</li> <li>Supporto digitale per il montaggio (utilizzo della Realtà Aumentata)</li> <li>Esercizi di assemblaggio con diversi tipi di mobili; uso di attrezzi elettrici manuali per l'assemblaggio.</li> </ul>
Cluster: gli studenti sono in grado di trattare superfici in modo autonomo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utilizzo di strumenti di lavoro digitali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Competenze digitali</li> <li>Competenze tecniche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Video di formazione, MOOC interattivi</li> <li>Ricerca e valutazione di nuove applicazioni (antenna)</li> </ul>



### 3.7.2. Punti critici da considerare per i profili di base nel futuro 2020 - 2025

PUNTI CRITICI DA CONSIDERARE	SVILUPPI DEL SETTORE E IMPATTO SULLE CAC	NUOVE ESIGENZE CAC	POSSIBILI AZIONI
Lavorare con macchine per la lavorazione del legno altamente digitalizzate, collegate e automatizzate, in un ambiente con cobot e lavorare in modo orientato al cliente attraverso la collaborazione uomo-robot e l'utilizzo di strumenti di digitalizzazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allargamento della produzione e dell'ambito tecnico</li> <li>• Comprensione del flusso di lavoro e della sequenza delle operazioni</li> <li>• Lavorare con sistemi ERP</li> <li>• Lavorare con i cobot</li> <li>• Strumenti di lavoro digitali per gli operatori</li> <li>• Contribuire alla manutenzione e alla logistica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Importanza dell'uso professionale della lingua</li> <li>• Alfabetizzazione e competenze digitali</li> <li>• Competenze tecniche, logistiche e di manutenzione</li> <li>• Capacità di pianificazione e organizzazione</li> <li>• Orientamento al cliente</li> <li>• Lavoro in squadra: agire come collaboratore efficiente nel rispetto degli altri</li> <li>• Adattabilità al cambiamento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formazione contemporaneamente sulla lavorazione del legno e sulle tecnologie informatiche applicate e sulle competenze digitali</li> <li>• Formazione specializzata per l'utilizzo di strumenti/attrezzature/macchinari di nuova generazione</li> <li>• Apprendimento digitale e interattivo e soluzioni di formazione</li> <li>• Apprendimento duale, formazione sul posto di lavoro, programmi di apprendistato</li> </ul>
Sempre maggiore importanza dell'eccellenza operativa, della produzione snella e flessibile, della catena di fornitura	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprensione di base della catena di fornitura, dell'intero processo di produzione dall'ordine alla consegna</li> <li>• Focus sul miglioramento continuo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Senso di responsabilità: atteggiamento risolutivo e ricerca di miglioramenti</li> <li>• Consapevolezza dei costi e della qualità</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formazione sulle buone pratiche.</li> </ul>
Norme in materia di rischio e sicurezza, benessere	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rispetto delle norme di sicurezza, tutela della salute e dell'ambiente</li> <li>• Sicurezza e condizioni di lavoro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilizzazione sui temi inerenti la salute e la sicurezza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formazione sui regolamenti e le procedure in materia di SSL (salute e sicurezza sul lavoro)</li> </ul>
Focus sui principi dell'economia circolare	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilizzazione alla durabilità</li> <li>• Riparazione di mobili e dei loro elementi</li> <li>• Uso efficiente dell'energia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competenze ecologiche, consapevolezza degli aspetti ambientali, uso responsabile delle risorse e dell'energia, gestione dei rifiuti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Educazione ai principi dell'economia circolare, formazione sulle procedure ambientali e la gestione dei rifiuti</li> </ul>
Sempre maggiore importanza della condotta e dell'atteggiamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oltre alle competenze tecniche, richiesta di competenze non tecniche e di soft skills</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competenze non tecniche: ad esempio risoluzione di problemi, pensiero critico</li> <li>• Soft skills: ad es. comunicazione, reperimento di informazioni, intelligenza emotiva, autonomia, spirito di squadra</li> <li>• Atteggiamento: agilità, adattabilità, iniziativa, reattività, apprendimento permanente e occupabilità, orientamento al cliente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valutazione delle CAC per sviluppare il piano di formazione</li> <li>• Formazione su competenze non tecniche e soft skills</li> <li>• Tutorato, affiancamento</li> <li>• Promuovere l'importanza dell'apprendimento permanente</li> </ul>



# Dichiarazione personale

Jeroen DOOM - WOODWIZE

## Responsabilità sociale d'impresa in un contesto internazionale

*Siamo già da 20 anni in questo nuovo millennio. E dopo la prima crisi della bolla tecnologica e la più grande crisi (bancaria) degli anni 2008 e 2009, che ha innescato anche una crisi economica mondiale, abbiamo assistito a una ripresa economica positiva negli ultimi anni. Un boom economico che per la prima volta e certamente non per l'ultima, rende fin troppo chiara la guerra dei talenti nella gestione degli affari quotidiani. Dopotutto, la crescita significa anche che sono necessarie più persone per soddisfare la domanda. Ecco qual è il problema, che sussisterà comunque per diversi anni.*

*Puntiamo ancora troppo sui cavalieri bianchi, sui giovani professionisti sulla trentina, con una buona formazione tecnica, che possono essere impiegati immediatamente e in modo ampio. Ma il mercato del lavoro "normale" è vuoto. Bisogna essere molto creativi al giorno d'oggi per raggiungere le persone dei gruppi target sopra citati, figuriamoci per farle entrare. L'internazionalizzazione della forza lavoro è un modo per ottenere i giusti collaboratori qualificati. Questo è quello a cui miravamo con questo progetto Bolster-Up 2, ovvero in ciascuno dei Paesi partecipanti abbiamo una visione di ciò che un falegname, un ebanista o un tappezziere è in grado di fare.*

*Un'altra possibilità di attrarre forza lavoro è "l'imprenditorialità inclusiva". Un'azienda inclusiva cerca il profitto e si impegna fortemente a favore della diversità, sulla base di una visione e di valori forti. La diversità in termini di età, esperienza, genere e nazionalità può aiutare, insieme ad altre soluzioni, in un modo nuovo e innovativo per risolvere il bisogno dei datori di lavoro di trovare personale qualificato.*

*E si può anche fare un passo avanti. Le Nazioni Unite hanno elaborato gli Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) nel 2015. I 17 SDG sono i principi guida per la responsabilità sociale delle imprese. Se vogliamo che ci sia un futuro per il nostro pianeta, per la nostra gente e per il nostro settore, non abbiamo altra scelta se non quella di fare quanto prima tutto il possibile per gestire realmente le nostre imprese in modo responsabile. All'inizio di questo nuovo decennio, dovremmo porre la responsabilità sociale d'impresa in cima alle priorità. Grazie alla collaborazione internazionale possiamo lavorare su un settore dell'arredamento che mostri rispetto per il pianeta e per le persone. E il bello è che da questo si può trarre anche un vantaggio economico!*

## IV. Memorandum d'Intesa (MI)

### 4.1. I NOSTRI OBIETTIVI PRINCIPALI

Il valore di una qualifica dipende molto dalla fiducia nel sistema di insegnamento, cioè nel programma di studi, nel processo di apprendimento e negli altri elementi della rispettiva qualifica professionale. È interesse dei firmatari del presente Memorandum d'intesa migliorare rapidamente la qualità e le capacità dei sistemi nazionali di formazione professionale all'interno dei settori europei del mobile. Siamo particolarmente interessati ai contenuti di apprendimento e all'ulteriore sviluppo delle abilità, conoscenze e competenze, alle nuove forme di processi lavorativi, alle nuove tecnologie utilizzate nel settore e alla loro combinazione all'interno di una particolare forma di organizzazione del lavoro.

I firmatari sono fortemente interessati al miglioramento della cooperazione tra le parti sociali e i vari attori del nostro settore. Lo scambio reciproco di informazioni, la comunicazione e la collaborazione pratica riguardo ai vari sistemi nazionali di formazione professionale possono contribuire a un miglioramento permanente dei sistemi di istruzione nel settore del mobile.

Per rimanere campioni nel campo dell'innovazione e della qualità in un mondo di crescente concorrenza in un'economia globalizzata, i firmatari sono convinti che il settore europeo del mobile debba migliorare le qualifiche della sua forza lavoro, la qualità dei suoi sistemi di formazione e le sue strutture per la formazione continua. Inoltre, riteniamo fondamentale rafforzare il legame tra innovazione di prodotto e scienza e, allo stesso modo, facilitare la permeabilità tra formazione professionale e università. Questo è fondamentale per il futuro sviluppo dei nostri sistemi di formazione verso un sistema di "apprendimento". Non da ultimo, i fattori di sviluppo come l'economia verde, la digitalizzazione progressiva o il cambiamento climatico mettono i

nostri settori di fronte a nuove sfide nel campo delle abilità, delle conoscenze e delle competenze.

Riconoscendo che l'istruzione non è un'area politica di armonizzazione europea, i firmatari sottolineano la necessità di un migliore coordinamento delle politiche nazionali nel campo della formazione professionale. L'interdipendenza economica, l'esistenza di imprese multinazionali, ma soprattutto il diritto alla libera circolazione dei lavoratori e la relativa necessità di un reciproco riconoscimento delle qualifiche sottolineano l'elevata importanza di un migliore coordinamento e la necessità di compiere progressi per l'assimilazione dei titoli di formazione, delle competenze dei lavoratori e dei processi lavorativi. A questo proposito i firmatari promuovono il concetto di "Qualifiche di base europee" come un percorso di maggiore comparabilità delle nostre formazioni professionali, garanzia di standard di qualità e un modo per facilitare il riconoscimento reciproco delle qualifiche professionali per cui i nostri "Profili di base" qui presentati rappresentano un passo in avanti.

A questo proposito, il presente Memorandum d'intesa (MI) stabilisce che ogni organizzazione firmataria:

- Riconosca i "Profili di base europei" per gli ebanisti, i tappezzieri e i falegnami così come sono stati definiti nel progetto
- Concordi sui settori di attività e sulle misure di attuazione del MI
- Sostenga la piattaforma delle parti interessate per l'attuazione e il riconoscimento dei "Profili di base europei" per gli ebanisti, i tappezzieri e i falegnami
- Identifichi altre parti interessate e istituzioni competenti da coinvolgere nel processo
- Sostenga i lavori in corso sui profili di base europei e l'estensione del concetto ad altre possibili occupazioni.

A tal fine e come base di intesa comune, il seguente testo rende operativi tre obiettivi principali del progetto intitolato "Bolster-Up 2".

## 4.2. OBIETTIVI OPERATIVI

Il presente Memorandum d'intesa persegue i seguenti obiettivi operativi per tutto il suo periodo di validità:

**Obiettivo 1** - La descrizione dei profili di base europei per l'ebanista, il tappezziere e il falegname.

**Obiettivo 2** - La creazione di una piattaforma per l'attuazione dei profili di base europei, compreso l'aumento del numero di istituzioni e Paesi coinvolti in questa piattaforma.

**Obiettivo 3** - Ulteriore sviluppo dei profili di base europei, compreso il miglioramento del livello di qualifica e l'ampliamento del concetto di profilo di base ad altre professioni del settore europeo del mobile.

### 4.2.1. Obiettivo operativo 1: Descrizione di un profilo di base europeo per ebanisti, tappezzieri e falegnami

Due elementi sono della massima importanza per il futuro del settore europeo del mobile, ovvero la mobilità dei lavoratori e un alto livello di qualificazione della forza lavoro del settore. Una maggiore mobilità non solo eviterà la carenza di manodopera nel settore europeo del mobile, ma favorirà anche un proficuo scambio di tradizioni, competenze, tecniche di lavoro e concetti di organizzazione intelligente del lavoro, favorendo così (potenzialmente) l'innovazione. Quest'ultimo aspetto si riferisce anche direttamente alla necessità di livelli più elevati di qualificazione, che aprano la strada a una produzione basata sulla conoscenza con un alto livello di capacità innovativa e una forza lavoro e processi di lavoro flessibili (invece di una produzione standardizzata). I firmatari di questo Memorandum d'intesa sono convinti che un'ampia gamma di formazioni professionali iniziali costituisca la migliore garanzia per un individuo di diventare più flessibile nella propria carriera lavorativa e di facilitare la formazione continua.

A tal fine e come conseguenza del progetto "Bolster-Up 2", i firmatari hanno l'intenzione di continuare il lavoro con attività specifiche dopo la fine formale del progetto, che sono elencate di seguito:

- Ulteriore valutazione delle strutture nazionali di formazione professionale nel settore del mobile.
- La diffusione dei profili di base europei per ebanisti, tappezzieri e falegnami. Ciò include la descrizione della qualifica in termini di abilità, conoscenze e competenze. Le qualifiche stesse sono rese operative in unità di apprendimento, ciascuna accompagnata da una proposta per un possibile arco temporale.
- Una futura qualifica di base europea per ebanisti, tappezzieri e falegnami non è solo il terreno comune rilevato della formazione professionale nei rispettivi Paesi, ma deve garantire la qualità della formazione sotto vari aspetti. Questi sono:
  - o Il concetto di un processo decisionale e di responsabilità completo e consapevole
  - o La combinazione di conoscenze teoriche e pratiche
  - o La conoscenza dei materiali, tecnologie e tecniche utilizzate
  - o L'inclusione dell'intero processo di lavoro, cioè la preparazione, la scelta dei materiali e degli strumenti, l'esecuzione e il controllo di qualità, nonché la comunicazione con le altre professioni e i clienti
  - o I vari aspetti appena menzionati devono anche garantire un'evoluzione nel senso di una migliore permeabilità tra la formazione professionale e l'istruzione superiore.
- I profili di base europei per ebanisti, tappezzieri e falegnami diventeranno un punto di riferimento per gli organismi nazionali di formazione nel settore del mobile. L'intenzione dei firmatari è di migliorare la formazione professionale nei Paesi in cui gli standard sono inferiori al livello descritto nei profili di base europei per le tre professioni.
- I profili di base europei sono progettati in modo da poter fare facilmente riferimento al Quadro europeo delle qualifiche rispettivamente ai Quadri nazionali delle qualifiche.
- Utilizzando il concetto di risultati di apprendimento (unità) il profilo di base europeo è applicabile anche per i percorsi di apprendimento non formali e informali.

Le organizzazioni europee delle parti sociali per il settore del mobile concordano che i profili di base europei per ebanisti, tappezzieri e falegnami sono reciprocamente riconosciuti come qualifica di base per le professioni di ebanista, tappezziere e falegname e, pertanto, diventano le qualifiche di base europee

per le rispettive professioni. Queste li promuoveranno a livello nazionale e convinceranno le parti interessate responsabili a riconoscere ugualmente queste qualifiche di base per queste professioni del settore del mobile. A questo proposito, consideriamo il concetto di "Qualifiche di base europee" come un supporto al processo di riconoscimento reciproco delle qualifiche in tutta Europa.

#### **4.2.2. Obiettivo operativo 2: Creazione di una piattaforma per le qualifiche di base europee**

È convinzione dei firmatari che, a medio termine, le tendenze di armonizzazione in materia di richieste di competenze in tutto il settore europeo del mobile (e all'interno del settore internazionale del mobile) stanno diventando sempre più evidenti. Le ragioni di questa armonizzazione sono:

- i materiali e le tecnologie sono utilizzati comunemente in tutta Europa.
- le imprese transnazionali tendono a utilizzare gli stessi processi di lavoro e gli stessi tipi di organizzazione del lavoro in tutte le loro filiali.
- il processo di automazione nella produzione è simile in tutti i Paesi dell'UE.
- attraverso le nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione, le nuove tecnologie e i nuovi beni sono disponibili ovunque, più o meno nello stesso momento.

In tal senso, il progetto Bolster-Up 2 e il suo stretto collegamento con il Dialogo sociale europeo per il settore del mobile è considerato come un contributo atto a favorire la collaborazione transfrontaliera tra le varie parti interessate nel campo della formazione professionale.

- Per continuare l'attuazione e la verifica delle qualifiche di base europee, è fondamentale l'inclusione di un maggior numero di parti interessate, anche di altri Paesi dell'UE rispetto ai nove attualmente coinvolti.
- L'obiettivo principale delle organizzazioni delle parti sociali europee per il settore del mobile è quello di creare una piattaforma per le qualifiche di base europee a livello europeo. Hanno concordato attività di divulgazione e collegheranno le loro attività alla struttura esistente per la formazione professionale, come previsto dal Dialogo sociale europeo per il settore del mobile.

- Promuovere lo scambio di informazioni tra i firmatari del MI, l'apprendimento tra pari attraverso la partecipazione di attori nazionali, iniziative informative e workshop organizzati dalle organizzazioni delle parti sociali europee del settore del mobile.
- Promuovere il concetto globale di Qualifiche di Base Europee ad altri settori di attività economica.
- Come prossime tappe fondamentali, le organizzazioni europee delle parti sociali:
  - o diffonderanno i risultati del progetto e annunceranno il concetto di qualifiche di base europee in tutti gli Stati membri dell'UE nel corso del periodo 2020/2021
  - o promuoveranno il concetto di un Consiglio per le Competenze Settoriali nel quadro del Dialogo sociale europeo per il settore del mobile, attraendo ulteriori Paesi e parti interessate del campo della formazione professionale.

#### **4.2.3. Obiettivo operativo 3: Ulteriore sviluppo delle qualifiche di base europee**

La società basata sulla conoscenza offre sempre più opportunità di formazione di "nuove combinazioni". I cicli dell'innovazione stanno accelerando, così come gli effetti che ne derivano in termini di competenze necessarie. Se la nostra analisi, come rilevato nel capitolo precedente, è corretta, ovvero assistiamo a una tendenza all'attuazione armonizzata di questi cambiamenti, vi sono buone ragioni per riflettere le conseguenze per le professioni interessate sulla formazione professionale, anche a livello europeo.

A questo proposito, si tratta di una condizione preliminare per fornire opportunità e strutture agli attori coinvolti. I firmatari di questo documento ritengono che il riconosciuto Dialogo sociale europeo per il settore del mobile possa costituire la base di ancoraggio per tale struttura. Tuttavia, abbiamo bisogno di mezzi specifici per costruire una struttura di comunicazione stabile. Le organizzazioni partner del progetto avranno cura di fornire questi mezzi.

- Dato che le parti interessate nazionali riconoscono e applicano il concetto delle qualifiche di base europee, questo deve essere promosso come tale per l'intero settore.
- Le organizzazioni partner del progetto per il settore del mobile concorderanno la qualifica di base finale delle tre professioni e riconosceranno reciproca-

mente le qualifiche ottenute sulla base di questa qualifica di base.

- I firmatari utilizzeranno le qualifiche di base europee per migliorare il riconoscimento reciproco delle qualifiche nazionali esistenti, ove giustificato.
- Il concetto delle qualifiche di base europee sarà promosso come punto di riferimento per tutte le professioni del settore europeo del mobile.
- Inoltre, le organizzazioni delle parti sociali europee concorderanno raccomandazioni relative al riconoscimento delle qualifiche al livello presentato dalla qualifica di base europea per ebanista ottenuta con un modo di apprendimento informale o non formale.
- Inoltre, il concetto sarà promosso anche in altri settori di attività economica.





## V. Allegato

### 5.1. PIANO DI PROGETTO

Presentiamo qui il piano del progetto, così come è stato realizzato. La prima fase ha subito un certo ritardo, dovuto ai cambiamenti di personale in diverse organizzazioni partner. Nell'ambito del partenariato, sono stati adottati il nuovo piano di progetto e il nuovo calendario:

#### Prima fase: mesi 1 - 12

**Mesi 3 – 5 (marzo - maggio 2018):** Fase di preparazione: riunione con il gruppo direttivo del progetto

**Mese 4 (aprile 2018):** Riunione di avvio con tutti i partner per concordare la metodologia, i compiti da svolgere e la tempistica (Bruxelles)

**Mesi 5 - 9 (maggio – settembre 2018):** Ricerca documentale sulla **qualificazione nazionale esistente** da parte dei partner (fase 1), preparazione/trasmisione dell'elaborato per i gruppi di discussione nazionali (fase 2), organizzazione dei gruppi di discussione, preparazione/trasmisione del **questionario** per la ricerca più ampia "sul campo" (fase 3), ricerca condotta da parte di tutti i partner del progetto nel proprio Paese.

**Mese 9 (settembre 2018):** Riunione del gruppo direttivo in Stockholm per una prima valutazione delle informazioni raccolte e discussione sui passi successivi.

**Mesi 9 - 12: (settembre – dicembre 2018):** Preparazione/trasmisione del questionario/elaborato per le **interviste approfondite** con il gruppo di riferimento selezionato delle aziende. Preparazione del calendario provvisorio delle interviste durante le visite sul campo (fase 4), organizzazione delle interviste e analisi delle informazioni ricevute, preparazione delle relazioni

nazionali/per Paese: struttura ed elaborato (fase 5) e relazioni nazionali

**Mesi 11 - 12 (novembre - dicembre 2018):** Analisi delle relazioni nazionali con la prima bozza dei tre profili di base europei (fase 6), seconda riunione del gruppo direttivo in Barcelona per valutare la prima bozza di profili di base europei e finalizzazione di quest'ultima

#### Seconda fase: mesi 13 -22

**Mese 17 (maggio 2019):** Primo seminario in Bruxelles per discutere e testare la pertinenza e la completezza dei profili (fase 7)

**Mesi 16-18 (aprile - giugno 2019):** Riadattamento dei profili di base sulla base della discussione e dei commenti forniti durante il primo seminario (fase 8)

**Mese 22 (ottobre 2019):** Terza riunione del gruppo direttivo a Porto per valutare in via preliminare i profili di base rivisti; definizione dei risultati di apprendimento per i profili di base (fase 9), definizione delle unità di risultato dell'apprendimento e dei livelli QEQ/QNQ adottati (fase 10)

**Mesi 18-22 (aprile - ottobre 2019):** Bozza di relazione con i tre profili di base, i risultati di apprendimento rilevanti, le unità di RA e i livelli QEQ/QNQ

**Mesi 23-24 (novembre - dicembre 2019):** Quarta riunione del gruppo direttivo a Milano, discussione e commenti sui risultati dell'apprendimento definiti

**Mese 24 (dicembre 2019):** Finalizzazione della relazione e preparazione di un Memorandum d'Intesa (fase 12)

### Terza fase: mesi 23 -27

**Mesi 23-27 (dicembre 2019- marzo 2020):** Preparazione della conferenza finale, finalizzazione del Memorandum d'intesa, finalizzazione della relazione finale

**Mese 27 (marzo 2020):** Conferenza finale a Sint-Niklaas (Belgio)

## **5.2. ORIENTAMENTI METODOLOGICI E DOCUMENTI DI LAVORO**

Le linee guida per le interviste, le visite in azienda, le interviste approfondite e un'indagine con una breve panoramica degli sviluppi osservati nel settore del mobile in ogni Paese sono disponibili sul sito web del progetto [www.bolster-up2.eu](http://www.bolster-up2.eu).

È stata elaborata una griglia per indicare gli aspetti per ogni profilo di base / Paese per per l'ebanista e il tappezziere. Per il profilo di base falegname, i risultati sono stati ottenuti tramite il questionario online.

Il file principale con i risultati per tutti i Paesi è disponibile sul sito web del progetto, così come il file di valutazione per ogni profilo di base, incluso un rapporto comparativo e una panoramica sui risultati dell'apprendimento con i risultati di ogni Paese.

Si prega di consultare il sito <https://www.bolster-up2.eu>

## VI. Membri della rete / consorzi partner

---

### Belgio - WOODWIZE



Jeroen Doom, coordinatore del progetto  
Marleen Limbourg, esperto del progetto

---

### Belgio - EFBWW

European Federation  
of Building  
and Woodworkers



Rolf Gehring  
Marina Mesure  
Magdalena Sikorowska

---

### Bulgaria - BBCWFI



BRANCH CHAMBER OF WOODWORKING  
AND FURNITURE INDUSTRY

Ivaylo Todorov  
Miroslava Simeonova

---

### Croazia - Croatian Wood Cluster



Ana Dijan

---

**Italia - FederlegnoArredo**



Nicolas Sangalli  
Valentina Pintus  
Chiara Terraneo

---

**Paesi Bassi - Hout- en Meubileringscollege**



Sandra Rietveld  
Bouke van den Wildenberg

---

**Portogallo - AIMMP**



**Associação das Indústrias de  
Madeira e Mobiliário de Portugal**

João Matos  
Salette Peixinho  
Pedro Trindade

---

**Romania - APMR**



Mircea Vlad

---

**Spagna - CENFIM**



Home & Contract furnishings  
cluster and innovation hub

Julio Rodrigo  
Massimiliano Rumignani  
Emilio Arasa

---

**Svezia - GS Trade Union**



THE SWEDISH UNION OF FORESTRY,  
WOOD AND GRAPHICAL WORKERS

Kenneth Edvardsson



This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.





European Federation  
of Building  
and Woodworkers



**FETBB**

Federazione Europea dei Lavoratori  
della Costruzione e del Legno

Rue Royale 45

1000 Bruxelles

Belgio

Tel. +32 2 227 10 40

[info@efbww.eu](mailto:info@efbww.eu)

[www.efbww.eu](http://www.efbww.eu)