

Prot. n°

SCHEDA:

INVITO 1° - 2012 PER IL SOSTEGNO E LO SVILUPPO DEI LIVELLI PRODUTTIVI E OCCUPAZIONALI "PROGETTO QUADRO"

REGIONE Emilia - Romagna

TITOLO SINTETICO " QUALIFICARE E RIQUALIFICARE LE PROFESSIONALITA' PER SVILUPPARE IL TERRITORIO "

SOGGETTO/I PROPONENTE/I (1)

RAGIONE SOCIALE

Le Sottoscritte Parti Sociali Regionali dell'Emilia-Romagna:
CNA Emilia Romagna, Confartigianato Imprese Emilia-Romagna, Casartigiani Emilia-Romagna, CLAAI Emilia-Romagna, CGIL Emilia Romagna, Cisl Emilia Romagna, U.R. UIL dell'Emilia-Romagna e Bologna

SOGGETTO TITOLARE DELL'AZIONE FORMATIVA (2)

FABER – RTI costituita da ECIPAR EMILIA ROMAGNA, (mandatario), ENFAP EMILIA ROMAGNA (mandante), FORM.ART. SOC.CON.S. A R.L.(mandante) IAL INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO EMILIA ROMAGNA SRL I.S. (mandante)

PIANO FORMATIVO

TITOLO E/O RIFERIMENTO

Piano Nazionale

FABRISOGNI

**ANALISI/INDICAZIONI E TENDENZE
MACRO**

Gli effetti della crisi economico-finanziaria, nel terzo trimestre del 2012 rispetto allo stesso periodo del 2011, sulla base dell'elaborazione dei dati ISTAT, INPS e SILRER (Sistema Informativo Lavoro dell'Emilia-Romagna), continuano a manifestarsi sul mercato del lavoro regionale dove si registra una contrazione dell'occupazione di -4.000 lavoratori ed un contestuale e consistente aumento dei disoccupati, +47.000 persone. Come conseguenza il tasso di occupazione dell'Emilia-Romagna si porta al 67,9% ed il tasso di disoccupazione al 6,4%; a livello nazionale il tasso di occupazione è 56,9% ed il tasso di disoccupazione è 9,8%.

Nell'ultimo trimestre in Emilia-Romagna risultano occupate 1.982.000 persone di cui 1.101.000 sono maschi e 881.000 femmine (44,5%). Il tasso di occupazione, quindi, è al 67,9%, -0,5 punti percentuali in meno rispetto allo stesso periodo del 2011, con i maschi al 74,6%, in diminuzione di -1,4 punti, e le femmine al 61,2%, +0,5 punti in più di un anno fa. La contrazione occupazionale di -4.000 unità è da imputare completamente alla componente maschile che diminuisce di -11.000 mentre quella femminile registra una crescita di +7.000.

Le persone in cerca di impiego sono 136.000 di cui 70.000 femmine (51,5%) e 66.000 maschi. Il tasso di disoccupazione è al 6,4%, +2,1 punti rispetto al 2011, con i maschi che registrano il 5,7%, +2,3 punti percentuali, mentre le femmine il 7,4%, +2 punti percentuali. L'aumento delle persone in cerca occupazione è da imputare maggiormente ai maschi, +27.000, che alle femmine, +20.000 persone.

Il saldo occupazionale negativo è da ascrivere alla componente indipendente, -36.000, di cui -26.000 in capo ai maschi e -10.000 alle femmine mentre quella dipendente è in crescita, +32.000, più per le femmine, +18.000, che per i maschi, +15.000.

L'analisi settoriale evidenzia come la contrazione dell'occupazione avvenga nel settore del Commercio, alberghi e ristoranti -7.000, dove gli uomini diminuiscono di -18.000 non compensati dall'aumento delle donne, +11.000, crescita che nei Servizi, +6.000, viceversa, compensa la contrazione maschile di pari entità.

In saldo negativo è il settore Industria in senso stretto di -8.000 unità tutte maschili, -15.000, mentre le donne registrano un saldo positivo di +6.000; il settore delle Costruzioni mostra un saldo di +7.000 da imputare alla componente maschile. Infine, nel settore Terziario, nel suo complesso, troviamo una situazione occupazionale stazionaria; mentre l'Agricoltura risulta in contrazione, -2.000, dovuto alla diminuzione dell'occupazione femminile di -5.000 unità e dall'aumento di +3.000 fra i maschi.

Il ricorso agli ammortizzatori sociali, nel terzo trimestre del 2012 rispetto al 2011, è caratterizzato dall'aumento di tutte e tre le tipologie, la Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria aumenta di +2.904.641 ore, arrivando a quota 5.410.034, la Straordinaria di +1.487.706 che si attesta a 7.018.061 ore e della Deroga che cresce di +1.500.356 ore, arrivando a 11.968.432 ore.

Anche il ricorso alla Mobilità mostra un aumento delle iscrizioni di +407 unità, arrivando ad interessare 5.637 lavoratori di cui 2.455 donne, +160, e 3.182 uomini, +247.

Le comunicazioni di assunzione pervenute ai Centri per l'Impiego dell'Emilia-Romagna, di loro competenza amministrativa e riferibili ad unità produttive localizzate in Regione, mostrano una diminuzione di -14.488 unità, saldo da imputare maggiormente alla componente maschile, -8.266, che a quella femminile, -6.222. In termini assoluti il numero complessivo di comunicazioni femminili è 114.337, mentre quelle maschili assommano a 108.942.

TIPOLOGIA AZIONI FORMATIVE

SETTORIALE - FILIERA - TERRITORIALE	TERRITORIALE
AZIENDALE - INDIVIDUALE	AZIENDALE - INDIVIDUALE
AMBITO DI INTERVENTO	
FINALITA' GENERALI	La finalità generali dell'intervento formativo sono:

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ sostenere l'occupazione stabile e di qualità; ➤ accompagnare le imprese nei processi di ampliamento della struttura organizzativa e professionale interna; ➤ valorizzare e trasferire le competenze tecnico/professionali agite nel contesto d'impresa; ➤ offrire opportunità formative per valorizzare il capitale umano attraverso la formazione tecnico –professionalizzante; ➤ favorire ed innovare le metodologie e i processi di apprendimento; ➤ favorire la predisposizione e la realizzazione di interventi di formazione continua che, impiegando contestualmente sia contributi del Fondo che le risorse individuate e rese disponibili dai Soggetti pubblici e/o privati a livello regionale, permettano processi innovativi e sperimentali di integrazione delle politiche. 						
PRIORITA' MACRO E SPECIFICHE	<p>Le priorità dell'ambito di intervento sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ incentivare le imprese all'inserimento al lavoro attraverso l'istituto dell'apprendistato; ➤ accompagnare le persone poste in mobilità nel percorso individuale di reinserimento nel mercato del lavoro; ➤ incentivare le imprese nella definizione e realizzazione di processi di occupazione stabile e di qualità; ➤ favorire la sperimentazione di misure volte a sostenere la competitività e lo sviluppo dell'impresa. 						
OBIETTIVI	<p>Nello specifico, l'intervento formativo mira a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ orientare e personalizzare la formazione; ➤ formare i tutor aziendali per la formazione in affiancamento, e i tutor di formazione per l'assistenza tecnica al progetto formativo, il trasferimento delle competenze, la verifica e validazione degli apprendimenti; ➤ realizzare formazione in affiancamento mirata all'occupazione; ➤ implementare e/o specializzare le competenze in essere. 						
BENEFICIARI							
<p>I soggetti beneficiari del Progetto Quadro sono le imprese che operano, con relativa posizione contributiva, in Emilia-Romagna.</p>							
PROFILO DELL'INTERVENTO							
DESCRIZIONE MACRO DELLE UF	<p>Sono ritenuti coerenti, con il presente Piano, tutte le attività formative che vanno ad impattare su processi lavorativi afferenti ai settori produttivi, così come sottodescritto:</p> <table border="1" data-bbox="205 629 657 2210"> <thead> <tr> <th colspan="2" data-bbox="564 629 632 2210"> PRODUZIONE </th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="432 629 564 1061"> MECCANICA PRODUZIONE </td> <td data-bbox="432 1061 564 2210"> <p>Riguarda i processi e le competenze inerenti la progettazione (ideazione, sviluppo, disegno), l'industrializzazione (cicli tecnologici), la programmazione e organizzazione della produzione meccanica ed elettromeccanica, la lavorazione, l'assemblaggio e il controllo qualità.</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="205 629 432 1061"> MECCANICA INSTALLAZIONE </td> <td data-bbox="205 1061 432 2210"> <p>Riguarda i processi e le competenze inerenti la configurazione, installazione, messa in funzione e la manutenzione di componenti ed impianti ad uso civile (elettrici, idraulici, termo-idraulici, domotica, ecc.).</p> <p>Riguarda i processi e le competenze inerenti lo sviluppo di strategie di risparmio energetico, la programmazione di interventi di miglioramento energetico, la configurazione di soluzioni tecniche e tecnologiche, l'attuazione di interventi.</p> </td> </tr> </tbody> </table>	PRODUZIONE		MECCANICA PRODUZIONE	<p>Riguarda i processi e le competenze inerenti la progettazione (ideazione, sviluppo, disegno), l'industrializzazione (cicli tecnologici), la programmazione e organizzazione della produzione meccanica ed elettromeccanica, la lavorazione, l'assemblaggio e il controllo qualità.</p>	MECCANICA INSTALLAZIONE	<p>Riguarda i processi e le competenze inerenti la configurazione, installazione, messa in funzione e la manutenzione di componenti ed impianti ad uso civile (elettrici, idraulici, termo-idraulici, domotica, ecc.).</p> <p>Riguarda i processi e le competenze inerenti lo sviluppo di strategie di risparmio energetico, la programmazione di interventi di miglioramento energetico, la configurazione di soluzioni tecniche e tecnologiche, l'attuazione di interventi.</p>
PRODUZIONE							
MECCANICA PRODUZIONE	<p>Riguarda i processi e le competenze inerenti la progettazione (ideazione, sviluppo, disegno), l'industrializzazione (cicli tecnologici), la programmazione e organizzazione della produzione meccanica ed elettromeccanica, la lavorazione, l'assemblaggio e il controllo qualità.</p>						
MECCANICA INSTALLAZIONE	<p>Riguarda i processi e le competenze inerenti la configurazione, installazione, messa in funzione e la manutenzione di componenti ed impianti ad uso civile (elettrici, idraulici, termo-idraulici, domotica, ecc.).</p> <p>Riguarda i processi e le competenze inerenti lo sviluppo di strategie di risparmio energetico, la programmazione di interventi di miglioramento energetico, la configurazione di soluzioni tecniche e tecnologiche, l'attuazione di interventi.</p>						

MECCANICA SERVIZI	Riguarda i processi e le competenze inerenti la diagnosi del guasto, la realizzazione di interventi di riparazione, sostituzione, manutenzione di un veicolo nelle sue diverse componenti, la lavorazione e i trattamenti delle superfici esterne del veicolo.
CHIMICA	Riguarda i processi e le competenze inerenti la progettazione (ideazione, sviluppo, prototipizzazione) e produzione (industrializzazione, programmazione, lavorazione, controllo qualità, ecc.) di un prodotto chimico.
LEGNO ARREDAMENTO	Riguarda i processi e le competenze inerenti la progettazione (ideazione prodotto, realizzazione prototipo), lo sviluppo del ciclo di lavorazione, la preparazione e lavorazione dei materiali lignei, su misura o in serie, l'assemblaggio e finitura dei prodotti, il montaggio delle componenti d'arredamento in legno.
TESSILE ABBIGLIAMENTO	Riguarda i processi e le competenze inerenti la progettazione (di collezioni, prototipi, campionari, ecc.) e la produzione di confezioni e maglieria (industrializzazione, programmazione, approntamento macchine, lavorazione, controllo qualità, ecc.).
ALIMENTAZIONE	Riguarda i processi e le competenze inerenti l'ideazione del prodotto e la composizione alimentare, la predisposizione e regolazione di impianti (macchinari e attrezzature), le lavorazioni (lattiero-caseario, carni, vinificazione, panificio, ecc.), il controllo qualità, la conservazione dei prodotti, la sicurezza alimentare.
GRAFICA/COMUNICAZIONE	Riguarda i processi e le competenze inerenti la progettazione (ideazione, rappresentazione grafica idea progettuale, progettazione esecutiva) e realizzazione di prodotti grafici.
	Riguarda i processi e le competenze inerenti l'ideazione e modellizzazione di prodotti multimediali e web based, la realizzazione tecnica, la convalida e il rilascio, l'aggiornamento e la manutenzione.
TRASPORTI	Riguarda i processi e le competenze inerenti l'ideazione, sviluppo, gestione e lavorazione di prodotti e interventi di comunicazione e informazione.
	Riguarda i processi e le competenze inerenti la programmazione del ciclo logistico (produzione, magazzino, spedizioni), il trattamento merci in entrata-uscita dal magazzino (organizzazione spazi, movimentazione, stoccaggio, imballaggio), la spedizione (organizzazione attività e vettori di spedizione), la gestione amministrativa.
CALZATURE	Riguarda i processi e le competenze inerenti la progettazione (ideazione, collezioni, prototipi, campionari, ecc.) e produzione di calzature in pelle (industrializzazione, programmazione, approntamento macchine, lavorazione, controllo qualità, ecc.). Riguarda i processi e le competenze inerenti la progettazione (collezioni, prototipi, campionari, ecc.) e produzione di prodotti in pelle (industrializzazione, programmazione, approntamento macchine, lavorazione, controllo qualità, ecc.).

CERAMICA	Riguarda i processi e le competenze inerenti la progettazione (ideazione, sviluppo, prototipizzazione) e produzione (trattamento e modellazione impasti, lavorazione, controllo qualità, ecc.) di un prodotto ceramico.
COSTRUZIONI	Riguarda i processi e le competenze inerenti la gestione di una commessa, la programmazione dei lavori, la configurazione e conduzione del cantiere, la progettazione e realizzazione di strutture e infrastrutture, le lavorazioni di carpenteria.
ELETTRONICA	Riguarda i processi e le competenze inerenti la progettazione (ideazione, sviluppo, disegno), l'industrializzazione (cicli tecnologici), la programmazione e organizzazione della produzione elettronica, la lavorazione, l'assemblaggio e il controllo qualità.

EROGAZIONE DEL SERVIZIO

SERVIZI ALLE IMPRESE E ALLE PERSONE - COMMERCIO	Riguarda i processi e le competenze inerenti la configurazione del servizio (elaborazione del piano di servizio, progettazione interventi specifici e programmazione delle attività), l'approntamento delle risorse necessarie e l'erogazione del servizio.
---	---

AMMINISTRAZIONE

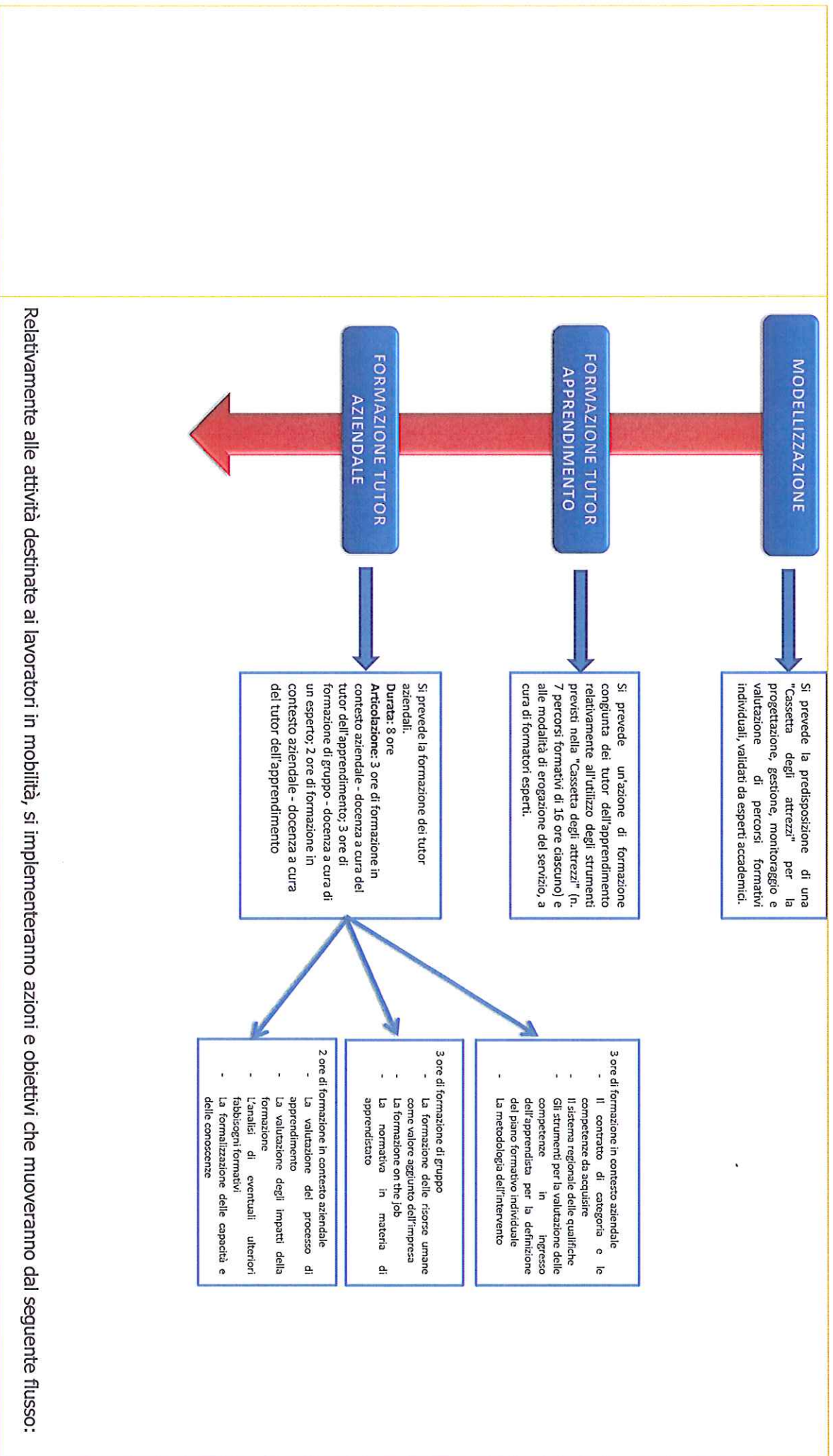
TUTTI I SETTORI	Riguarda i processi e le competenze relative inerenti la gestione di processi amministrativi, la configurazione di sistemi di contabilità generale ed analitica, la formulazione del bilancio, l'elaborazione del budget, la gestione della tesoreria, l'analisi finanziaria, il controllo economico-finanziario, il reporting.
-----------------	---

GESTIONE COMMERCIALE – MARKETING – VENDITE

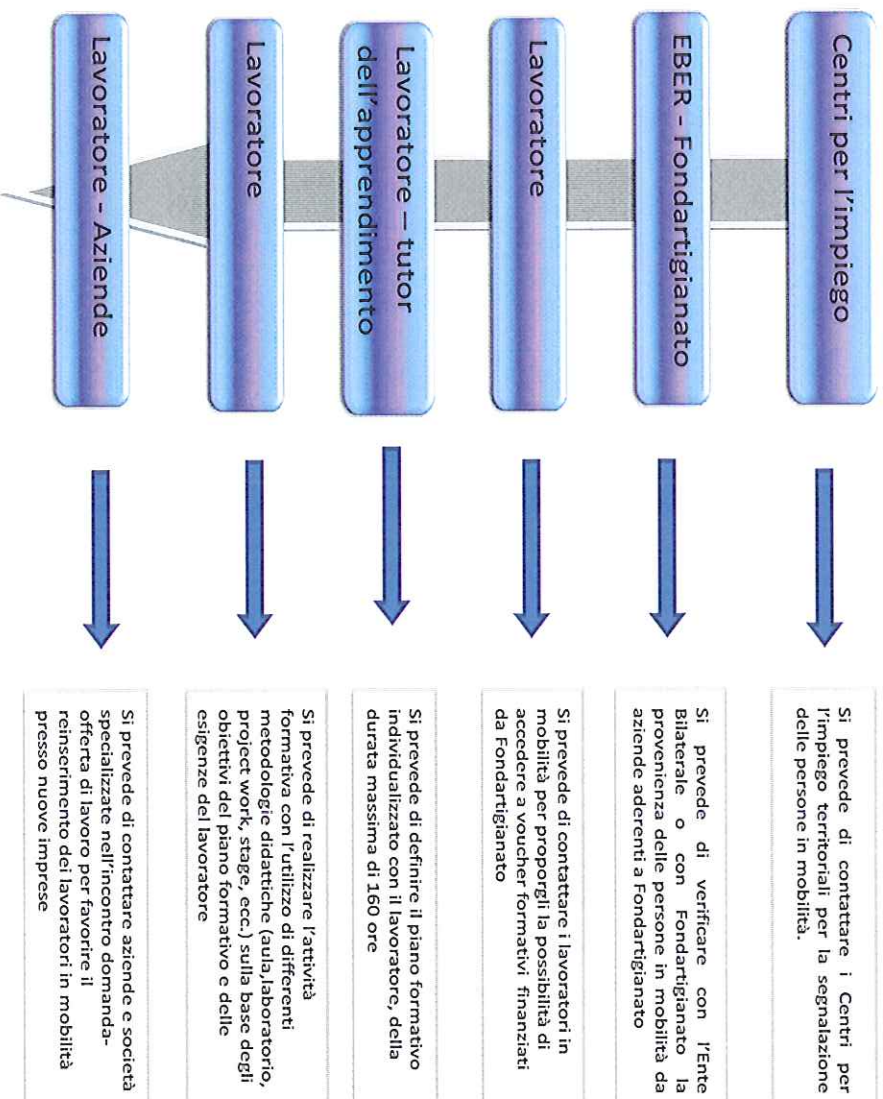
TUTTI I SETTORI	Riguarda i processi e le competenze inerenti la pianificazione commerciale, il marketing, la promozione e gestione prodotti, l'organizzazione della rete di vendita, la gestione punto vendita, la vendita diretta, la gestione della trattativa commerciale, l'assistenza clienti-utenti.
-----------------	--

LOGISTICA/MAGAZZINO	
TUTTI I SETTORI	Riguarda i processi e le competenze inerenti la programmazione del ciclo logistico (produzione, magazzino, spedizioni), il trattamento merci in entrata-uscita dal magazzino (organizzazione spazi, movimentazione, stoccaggio, imballaggio), la spedizione (organizzazione attività e vettori di spedizione), la gestione amministrativa.
GESTIONE SISTEMA QUALITA'	
TUTTI I SETTORI	Riguarda i processi e le competenze inerenti la configurazione e programmazione di un sistema di qualità aziendale, l'implementazione, gestione e monitoraggio di attività di controllo qualità.
GESTIONE PROCESSI AZIENDALI	
TUTTI I SETTORI	Riguarda i processi e le competenze inerenti la direzione e gestione dei principali processi aziendali, il presidio dell'ambiente esterno e del mercato, la pianificazione strategica, la programmazione esecutiva, la gestione delle risorse.
INNOVATIVITA'	<p>Il Progetto Quadro presenta i seguenti aspetti innovativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Titolarità delle Parti Sociali dell'Emilia Romagna - Costituzione di un Comitato di Indirizzo e Monitoraggio delle attività erogate sui territori <p>A sostegno del presente Progetto Quadro, le PSS hanno avviato un'azione di sistema denominata "Accompagnamento e valutazione delle attività per la realizzazione del Progetto Quadro per la realizzazione di attività di formazione continua per il sostegno e lo sviluppo dei livelli produttivi ed occupazionali".</p> <p>Tale azione di accompagnamento pone l'accento su tre aspetti particolari: l'analisi dei bisogni e il monitoraggio qualitativo e la formalizzazione/certificazione delle competenze:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il Progetto Quadro viene definito sulla base di una analisi dei fabbisogni elaborata in coerenza con l'andamento del mercato del

	<p>lavoro in Emilia-Romagna, con particolare riferimento alle figure individuate dall'Invito – giovani soprattutto in contratto di apprendistato, donne, lavoratori in mobilità</p> <ul style="list-style-type: none">- in fase di attuazione del Progetto Quadro le Parti Sociali attiveranno un monitoraggio qualitativo finalizzato a verificare lo stato di realizzazione del progetto, definendo quali attività siano state svolte e come il loro avanzamento rispecchi i risultati attesi definiti prima della realizzazione- sulla base di intese procedurali con la Regione Emilia-Romagna si sosterrà la sperimentazione relativa alla formalizzazione/certificazione delle competenze in particolare per gli apprendisti senza con ciò escludere la possibilità di realizzare sperimentazioni anche per gli altri destinatari. <p>ALL'INTERNO DELLE SINGOLE AZIONI SPECIFICHE E IN MANIERA TRASVERSALE AD ESSE -APPRENDISTATO, NUOVA OCCUPAZIONE, OCCUPAZIONE STABILE - SI METTERANNO IN ATTO LE SEGUENTI ATTIVITA' INNOVATIVE</p> <p>- MODELIZZAZIONE. Riguarda l'elaborazione di un insieme di strumenti che andranno a costituire una vera e propria "Cassetta degli attrezzi" da utilizzare a supporto delle attività di progettazione, di gestione e di monitoraggio dei percorsi formativi, nonché alla valutazione degli apprendimenti. Tali strumenti saranno validati da esperti provenienti dall'ambito accademico e da formatori.</p> <p>- FORMAZIONE TUTOR APPRENDIMENTO. Riguarda la realizzazione di interventi formativi rivolti ai tutor dell'apprendimento in merito all'utilizzo degli strumenti progettati ed elaborati durante la fase di Modellizzazione. Verrà, inoltre, presentato il processo di erogazione del servizio e le fasi che lo caratterizzano. Gli interventi saranno gestiti da formatori esperti.</p> <p>- FORMAZIONE TUTOR AZIENDALE. Riguarda la realizzazione di azioni finalizzate alla formazione al ruolo di tutor aziendale. Tale figura viene riconosciuta come strategica ai fini del buon esito del percorso formativo e dell'acquisizione, delle competenze tecnico-professionali necessarie allo svolgimento delle attività definite dal profilo professionale di riferimento e dalle caratteristiche distintive dell'impresa, presso cui si trova in forza.</p>
--	--



Voucher di nuova occupazione – Diagramma di flusso



TRASFERIBILITA'

La trasferibilità della proposta formativa poggia sui diversi elementi significativi:

1) Elementi che favoriscono la trasferibilità dei risultati dell'esperienza formativa, intesi in termini di spendibilità delle competenze

<p>sviluppare, in realtà produttive che operano sia nel settore, sia in aree professionali affini a quelle di appartenenza dei lavoratori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Valutazione dell'esperienza precedente dell'adulto come patrimonio a cui rapportare i nuovi apprendimenti. - Progettazione per UC con riferimento specifico al SRQ dell'Emilia-Romagna - Riconoscibilità delle competenze acquisite nel percorso formativo: al termine dell'intervento formativo i lavoratori disporranno di documentazione attestante le competenze generali e specifiche, che potranno essere utilizzate sia all'interno che all'esterno dell'impresa di appartenenza. <p>2) Modalità di progettazione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Modalità di analisi del contesto e delle metodologie per diagnosticare il fabbisogno formativo dei partecipanti - "Personalizzazione dell'intervento", sulla scorta del rispetto degli assi portanti attivati nella presente proposta formativa: logica della "progettazione continua", tempi, flessibilità - Progettazione basata sulle unità formative <p>3) <u>Trasferibilità per quanto riguarda l'insieme del dispositivo, in aggiunta alle modalità di progettazione si indicano le seguenti dimensioni in quanto trasferibili ad altri contesti formativi:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - valorizzazione dell'esperienza nella scelta delle modalità di formazione - modello di costruzione per step della motivazione dei partecipanti a partire dalla rilevazione dei loro fabbisogni e dalla fase di orientamento e selezione - definizione delle attività, delle conoscenze e delle capacità inerenti i Ruoli e le figure professionali coinvolte in quanto considerate diffuse sia in ambito settoriale che territoriale e quindi reiterabili in altri interventi formativi rilevanti per altri contesti <p><u>Metodologie utilizzate al fine di valutare la trasferibilità a conclusione dell'intervento:</u></p> <p>Al fine di ottenere un quadro dettagliato sulla trasferibilità dei contenuti erogati, delle metodologie utilizzate, delle conoscenze acquisite, nonché dei materiali didattici e degli strumenti realizzati, si svolgerà - a conclusione dell'intervento formativo - un'analisi curata dal gruppo di esperti, docenti e coordinatori, che produrrà come output un insieme di informazioni articolate in base al seguente schema:</p> <p><i>Grado di riproducibilità (variabili):</i> Stesso settore / stesso territorio - Stesso settore / altro territorio / Altro settore / Altro settore / altro territorio stesso territorio</p> <p><i>Grado di trasferibilità</i></p> <p><u>dimensioni oggetto di valutazione:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Modalità di progettazione - Contenuti formativi - Metodologie didattiche

	<p>- Strumenti/materiali didattici</p> <p>- valutazione competenze in ingresso</p> <p>- valutazione apprendimenti</p> <p><u>Valori/Indicatori:</u></p> <p><i>Basso/ medio/ elevato</i></p> <p>Per "riproducibilità" si intende l'applicabilità in altri contesti, ossia la capacità potenziale della pratica formativa (delle metodologie dei contenuti, degli strumenti e materiali ecc.), di essere riprodotta in riferimento a problemi analoghi o uguali, in organizzazioni o aree territoriali diverse.</p> <p>Per "trasferibilità" si intende l'applicabilità ad altri problemi, ossia la capacità potenziale della pratica formativa (delle metodologie dei contenuti, degli strumenti e materiali ecc.), di essere riprodotta in riferimento a problemi diversi, in contesti analoghi.</p>
<p>STIMA E CARATTERISTICHE DESTINATARI</p>	<p>APPRENDISTATO</p> <p>Si prevedono percorsi formativi individualizzati/personalizzati in azienda, opportunamente progettati, monitorati, valutati, attraverso una modalità e una strumentazione condivisa e comune tra le strutture formative che compongono FABER.</p> <p>Il numero di apprendisti da coinvolgere ammonta a n. 234 in tutta la Regione Emilia Romagna.</p> <p>NUOVA OCCUPAZIONE</p> <p>Si prevedono percorsi formativi individualizzati/personalizzati in azienda che coinvolgono lavoratori in stato di mobilità per i quali è già stata identificata una nuova azienda.</p> <p>Si prevedono percorsi formativi individualizzati/personalizzati che coinvolgono lavoratori in stato di mobilità con l'obiettivo di riqualificare le competenze e ricreare nuove condizioni di occupabilità.</p> <p>Il numero di lavoratori da coinvolgere ammonta a circa 250 in tutta la Regione Emilia Romagna.</p> <p>OCCUPAZIONE STABILE</p> <p>Si prevedono percorsi formativi individualizzati/personalizzati in azienda e/o di gruppo che coinvolgono lavoratori con contratti di collaborazione a progetto, a tempo determinato, o con altre tipologie di inserimento lavorativo non a tempo indeterminato, con prioritaria attenzione ai giovani fino a 29 anni ed alle donne.</p> <p>Il numero di lavoratori da coinvolgere ammonta a circa 250 in tutta la Regione Emilia Romagna.</p>
<p>STIMA N° VOUCHER PREVISTI PER TIPOLOGIA</p>	<p>APPRENDISTATO: 234</p> <p>NUOVA OCCUPAZIONE: 250</p> <p>OCCUPAZIONE STABILE: 250</p>

PREVISIONE FORMAZIONE TUTOR AZIENDALI E A SUPPORTO DELL'APPRENDIMENTO	Si prevede la programmazione di n. 7 interventi formativi congiunti rivolti ai tutor dell'apprendimento. Ciascun percorso formativo avrà la durata di 16 ore.
DESTINATARI	
AREA AZIENDALE (3)	Produzione, Amministrazione, Logistica/magazzino, Commerciale/MKT, Ricerca e Sviluppo, Vendita
MODALITA' ORGANIZZATIVE	
STIMA: DURATA IN GIORNATE	45.000
STIMA: DURATA IN GIORNATE	//
STRUMENTI - METODOLOGIE – SUPPORTI	
MONITORAGGIO IN ITINERE (DESCRIZIONE ATTIVITA')	<p>Obiettivo del dispositivo di monitoraggio è quello di consentire di disporre in modo tempestivo di informazioni relative alla qualità, alla pertinenza e all'andamento del percorso formativo.</p> <p>-nel corso della realizzazione le informazioni raccolte saranno funzionali alla individuazione di eventuali criticità ed alla conseguente rimodulazione delle modalità attuative.</p> <p>-alla conclusione dell'intervento formativo le informazioni raccolte saranno funzionali alla valutazione da parte dei soggetti stipulanti il Patto Formativo e dei soggetti gestori e forniranno indicazioni relative all'efficacia delle soluzioni adottate per affrontare eventuali criticità rilevate nel corso della realizzazione.</p> <p>INDICATORI</p> <p>1)<u>Apprendimento</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione attiva • grado di comprensione - apprendimento dei contenuti proposti <p>2)<u>Coerenza della progettazione e della programmazione didattica</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • durata del percorso • adeguatezza contenuti rispetto ai fabbisogni formativi individuati • adeguatezza della calendarizzazione e degli orari di svolgimento rispetto alle esigenze organizzative dell'impresa e dei lavoratori • adeguatezza della calendarizzazione rispetto alle esigenze di continuità dell'azione formativa <p>3)<u>Adeguatezza - efficacia delle metodologie</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Aula • Studi Caso • Project Work • Coaching

	<p>STRUMENTI: Il dispositivo si fonda sull'utilizzo di strumenti utili a descrivere e segnalare eventuali criticità rilevate alla realizzazione del 50% delle ore di formazione previste: una scheda di rilevazione delle criticità e un Tableau semplificato messo a punto per rilevare l'andamento del percorso. Le annotazioni contenute nella scheda di rilevazione sono acquisite dalla Direzione di progetto ed utilizzate per porre in atto eventuali interventi correttivi – migliorativi, mentre i valori raccolti mediante il Tableau semplificato sono sintetizzati ed elaborati mediante un secondo strumento di riepilogo dei dati. Valori: 1-6 Valori critici: =< 4</p> <p>PROCESSO -a metà percorso il coordinatore che abbia rilevato criticità nella prima parte di realizzazione delle attività formative compila la scheda di rilevazione delle criticità e la trasmette alla direzione di progetto. - alla conclusione del percorso è prevista la convocazione da parte del coordinatore di una riunione con la partecipazione dei docenti e del tutor, nel corso della quale sono valutati la frequenza, il clima, l'andamento del percorso, la coerenza della progettazione e della programmazione didattica, l'adeguatezza delle metodologie. -gli output di tale valutazione, sono raccolti ed elaborati attraverso un tableau semplificato e sono trasmessi alla direzione di progetto che redige un sintetico rapporto di monitoraggio. STRUMENTAZIONE UTILIZZATA Strumento 1m: Scheda di rilevazione delle criticità Strumento 2m: Tableau semplificato per il monitoraggio finale Strumento 3m: Riepilogo dati Strumento 4m: Rapporto di Monitoraggio</p> <p>DOCUMENTAZIONE IN ESITO AL MONITORAGGIO 1.Format compilati tableau semplificato 2.Tavola riepilogo Dati tableau semplificato 3.Rapporto di monitoraggio dell'intervento formativo</p>
<p>VALUTAZIONE DI IMPATTO (DESCRIZIONE ATTIVITÀ)</p>	<p>Obiettivi Il dispositivo di valutazione del Progetto ha l'obiettivo di evidenziare gli effetti della formazione sui comportamenti lavorativi dei partecipanti e sullo sviluppo di risorse personali e professionali mediante il confronto tra la situazione percepita dai partecipanti e dalle imprese da cui provengono prima della partecipazione all'attività di formazione e nella fase successiva alla sua conclusione. Il dispositivo si propone di rilevare in tal modo i cambiamenti professionali avvenuti attraverso l'applicazione delle conoscenze e delle competenze acquisite in esito al percorso formativo in base alla percezione dei lavoratori e delle imprese coinvolti nella formazione.</p> <p>Modalità di valutazione Organismo di coordinamento: Direzione di Progetto Attori: Coordinatori, Responsabili Aziendali, Partecipanti</p>

Strumenti: Il dispositivo si fonda sull'utilizzo di strumenti finalizzati a rilevare le informazioni utili per evidenziare gli effetti della formazione sui comportamenti lavorativi dei partecipanti e sullo sviluppo di risorse personali e professionali

Si tratta in particolare di:

- due schede di rilevazione della percezione del valore della formazione erogata - con *item* simmetricamente sottoposti sia al lavoratore che al responsabile dell'impresa - messe a punto per rilevare l'impatto generato dalla formazione
- un *format* per l'autovalutazione dello sviluppo delle risorse personali e professionali derivanti dalla partecipazione al percorso da sottoporre ai partecipanti.

Tutti gli strumenti contengono valori per riassumere e semplificare la percezione dei compilatori riguardo alle diverse dimensioni oggetto di valutazione.

I valori raccolti sono sintetizzati ed elaborati mediante un secondo strumento di riepilogo dei dati che conterrà gli input per la redazione del rapporto di valutazione.

Processo: è prevista - alla conclusione dell'attività di formazione - la consegna da parte del coordinatore degli strumenti 1 e 3 ai partecipanti e dello strumento 2 al referente dell'Impresa.

Tali strumenti saranno compilati dagli interessati dopo 30 giorni dalla conclusione della formazione e riconsegnati al coordinatore dell'intervento.

I materiali saranno a disposizione della Direzione di Progetto e, su richiesta, dei soggetti stipulanti il patto formativo e saranno utilizzati per la redazione di un rapporto sintetico di valutazione.

Indicatori

Strumenti 1 – 2 : Indicatori relativi agli effetti della formazione sui comportamenti lavorativi dei partecipanti

Collaborazione/cooperazione tra lavoratori

Motivazione al lavoro.

Fiducia e rispetto

Assunzione di responsabilità

Capacità di analisi/valutazione dei risultati

Capacità di affrontare i cambiamenti

Strumento 3 . Indicatori relativi allo sviluppo delle risorse personali dei partecipanti

a. Ambito tecnico operativo

Incremento conoscenze tecniche

	<p>Utilizzo attrezzature e macchinari</p> <p>Conoscenza e applicazione procedure</p> <p>Velocità delle prestazioni</p> <p>Qualità del lavoro</p> <p>Capacità di analisi dei processi lavorativi</p> <p>b. Ambito Organizzativo/relazionale</p> <p>Autonomia</p> <p>Relazioni con i colleghi</p> <p>Scambio informazioni</p> <p>Fronteggiamento imprevisti</p> <p>Organizzazione del lavoro</p> <p>c. Ambito personale</p> <p>Professionalità</p> <p>Autostima</p> <p>Competenze</p> <p>valori 1-6</p> <p>valori critici =<4</p> <p>Documentazione in esito alla valutazione</p> <p>1. Format compilati S 1/2/3 per ciascun partecipante alla formazione e per ciascuna impresa coinvolta</p> <p>4. Tavola riepilogo Dati</p> <p>5. Rapporto di valutazione</p>
ASPETTI ECONOMICI	
RICHIESTA DI CONTRIBUTO COMPLESSIVO AL FONDO	€ 1.313.998
CONTRIBUTO PER TIPOLOGIA DI VOUCHER E LINEA DI FINANZIAMENTO	
LINEA A:	

<input type="checkbox"/>	VOUCHER FORMATIVO PER LO SVILUPPO E L'OCCUPAZIONE	€ 170.891,60
<input type="checkbox"/>	VOUCHER DI OCCUPAZIONE STABILE	€ 170.891,60
<input type="checkbox"/>	VOUCHER PER LO SVILUPPO E LA COMPETITIVITA'	€ 655.200,00
LINEA B:		
<input type="checkbox"/>	VOUCHER FORMATIVO PER LO SVILUPPO E L'OCCUPAZIONE	€ 158.507,50
<input type="checkbox"/>	VOUCHER DI OCCUPAZIONE STABILE	€ 158.507,50
<input type="checkbox"/>	VOUCHER PER LO SVILUPPO E LA COMPETITIVITA'	//
CONTRIBUTO DI ALTRO SOGGETTO IDENTITA' DEL SOGGETTO		
STIMA MATERIALI DI CONSUMO		
STIMA COSTI PER LE ATTIVITA' DI FORMAZIONE/CERTIFICAZIO NE DELLE COMPETENZE		
VALORE COMPLESSIVO DELL'INTERVENTO		1.313.998,20

Bologna, 14 gennaio 2013

CNA Emilia Romagna

Fabrizia Forni



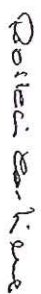
CONFARTIGIANATO IMPRESE Emilia-Romagna

Barbara Maccato



CASARTIGIANI Emilia-Romagna

Carolina Rolleri



CLAAI Emilia-Romagna

Renato Rimondini



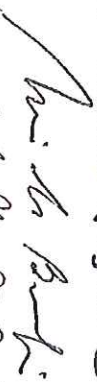
CGIL Emilia Romagna

~~Antonio Martelli~~

Annalisa Quaglioni 

CISL Emilia Romagna

Nicola Bagnoli



U.R. UIL dell'Emilia-Romagna e Bologna.

Gianfranco Martelli

