

SCHEDA:

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

REGIONE PIEMONTE

PROGETTO PER LA FORMAZIONE A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE E DELLA PRODUZIONE IN PIEMONTE

SOGGETTO/I PROPONENTE/I (1)	
RAGIONE SOCIALE	CONFARTIGIANATO PIEMONTE
	CNA PIEMONTE
	FEDERAZIONE REGIONALE PIEMONTESE ARTIGIANATO CASA
	CGIL PIEMONTE
	CISL PIEMONTE
	UIL PIEMONTE
SOGGETTO TITOLARE DELL'AZIONE FORMATIVA (2)	
RAGIONE SOCIALE	EnFAP Piemonte (CAPOFILA)
	Consorzio per la Formazione, l'Innovazione e la Qualità
	APPRENDO Società Consortile a Responsabilità Limitata
	CASAFORM Società Consortile a Responsabilità Limitata
	CONSORZIO SPAZIO FORMAZIONE
	ECIPA FORMAZIONE PIEMONTE Società Consortile a Responsabilità Limitata
PIANO FORMATIVO	
TITOLO E/O RIFERIMENTO	Piano Nazionale
FABBISOGNI	
ANALISI/INDICAZIONI E TENDENZE MACRO	<p>CONTESTO NAZIONALE</p> <p>In base all'ultimo rapporto annuale prodotto da Unioncamere (Dicembre 2011, <i>MOVIMPRESE Natalità e mortalità delle imprese italiane registrate presso le Camere di Commercio</i>) le imprese iscritte ai Registri delle Camere di Commercio hanno raggiunto le 6.110.074 unità, oltre 50mila in più rispetto alla fine del 2010. Tuttavia, per quanto riguarda le imprese artigiane, pur non eguagliando la performance negativa del 2009, si accentuano nel 2011 le difficoltà, che alla fine dello scorso dicembre si sono attestate al valore di 1.461.183 unità, circa 6mila in meno rispetto al 2010. La riduzione della base imprenditoriale artigiana (-0,43% il tasso di crescita), a livello territoriale appare legata soprattutto all'andamento del Mezzogiorno (dove il saldo è negativo di oltre 3mila unità) mentre, a livello settoriale, riflette in primo luogo le difficoltà del settore manifatturiero (4.424 le imprese in meno), del Trasporto e magazzinaggio (-2.684), del Commercio</p>

all'ingrosso e al dettaglio (-1.176) e delle Costruzioni (-1.695).
 I dati negativi sono confermati anche nel rapporto relativo al terzo trimestre 2012 (Unioncamere, Movimprese III trimestre 2012): guardando al comparto delle imprese artigiane, il quadro del trimestre fa emergere i punti di tensione del sistema imprenditoriale su cui si scarica il peso della crisi. Infatti, nel 2012, per la prima volta negli ultimi dieci anni, il saldo tra iscrizioni e cessazioni nel terzo trimestre dell'anno è risultato negativo. In secondo luogo, la variazione trimestrale dello stock in tre settori artigiani che da soli costituiscono il 79,3% di tutte le imprese artigiane (*attività manifatturiere, costruzioni, trasporto e magazzinaggio*), spiega e sopravanza la variazione trimestrale negativa di 1.414 unità, risultando pari a -2.112 unità. Lo scenario è il medesimo anche per ciò che concerne il tasso di utilizzo degli impianti che, dopo il primo semestre 2011, torna al di sotto del 70% (66,8%). Le micro-imprese sono le realtà che registrano un calo più importante della produzione, con un valore pari a -3,5%. Gli unici settori artigianali che hanno prodotto dati positivi in termini produttivi risultano essere: pelli e calzature (+6,9%), la meccanica (+2,3%) e la siderurgia (+2,1%). Tutti gli altri settori testimoniano una variazione percentuale negativa (attività manifatturiere -7,7%, alimentare -6,4%, tessile -6,1%). I dati relativi al fatturato globale registrano tuttavia un lieve aumento, pari a +0,8%, fermo restando che questo dato aumenta in maniera proporzionale con le dimensioni dell'impresa: il dato positivo di maggiore rilevanza è registrato solo per le medie e grandi imprese, con una variazione percentuale positiva pari a +3,6%. E' utile segnalare che il fatturato è in diminuzione soprattutto per le imprese manifatturiere (-8,6%). Gli ordini esteri sono gli unici che registrano una variazione superiore allo zero, con un +2,6% per le micro-imprese e un +0,9% per le medie e grandi imprese. I settori che registrano dati negativi più rilevanti in termini di ordini esteri sono quello della stampa (-6,0%) e degli alimentari (-4,7%).

TIPOLOGIA AZIONI FORMATIVE

SETTORIALE - FILIERA
 - TERRITORIO

TERRITORIALE

L'artigianato, sotto il mero profilo quantitativo, ricopre un posto di rilievo nell'economia regionale, sia in relazione al numero di imprese sia a quello degli occupati. L'incidenza occupazionale del settore supera infatti il 16% degli addetti dell'intero sistema produttivo piemontese; un terzo circa delle imprese piemontesi, inoltre, sono iscritte all'albo dell'artigianato. In particolare nel settore delle costruzioni, l'artigianato rappresenta il 92% delle imprese e l'80% degli addetti piemontesi, contando ben 136.070 imprese che occupavano 294.614 unità al 31 dicembre 2011.

La rilevanza economica non è limitata al peso numerico; altrettanto importante è il contributo fornito in tema di varietà delle competenze e di flessibilità produttiva, nonché il ruolo nella qualificazione complessiva delle filiere di prodotto e nei cicli di subfornitura, nell'ambito delle specializzazioni distintive del Piemonte. Si pensi all'importanza della piccola impresa nella componentistica per l'automotive, in special modo torinese e delle province limitrofe, ma anche a tanti altri importanti sistemi produttivi territoriali (macchine elettriche, prodotti in metallo, tessile, alimentari, chimico e via di seguito).

Alla elevata flessibilità produttiva ed alla capacità di risposta e adattamento al ciclo della domanda, tradizionali punti di forza dell'artigianato, corrisponde sovente una bassa strutturazione operativa, con conseguente "approssimazione" delle formule gestionali, organizzative e commerciali. Sotto il profilo dell'organizzazione aziendale, del comparto permane un'immagine connotata da aspetti "tradizionali", con particolare accentuazione

sulle competenze produttive a discapito degli elementi di terziarizzazione, un'articolazione delle funzioni spesso accentrate nella figura del titolare.

L'artigianato non è un mondo omogeneo e indifferenziato: le diversità nelle performance settoriali sono amplificate dalle differenze di tipo "strutturale" tra le imprese e dal profilo personale degli imprenditori. Le aziende di maggiori dimensioni soffrono in misura minore gli effetti della congiuntura critica, continuano a investire, mantengono costante o migliorano il livello occupazionale, e subiscono in misura minore i problemi di mercato legati alla debolezza della domanda, mentre le aziende più piccole, particolarmente quelle in cui è presente il solo titolare, manifestano profonde e radicate criticità. Inoltre, le imprese guidate da titolari giovani e/o con scolarità più elevata, appaiono decisamente più dinamiche e capaci di reazione, anche di fronte ad una fase negativa del ciclo.

La maggioranza numerica delle imprese, tuttavia, è rappresentata proprio dagli operatori micro: oltre il 70% del totale, infatti, non impiega più di 3 addetti. Le misure di tipo generalista si sono rivelate poco efficaci, almeno finora, nel sostenere questo tipo di operatori; da qui la necessità di sperimentare e strutturare politiche orientate all'impresa artigiana molecolare, in grado di combinare il sostegno alla loro competitività con misure che, probabilmente, sono da attingere anche nell'area delle politiche di welfare.

Il mercato prevalente, per oltre il 70% delle aziende, non supera la dimensione provinciale. La percentuale di imprese direttamente coinvolte in attività internazionali, viceversa, è relativamente bassa: solo il 4,5% infatti ha almeno un cliente oltre i confini nazionali (percentuale che però interessa l'11% delle aziende manifatturiere). E' da rimarcare, tuttavia, che, in valore assoluto, a tale percentuale corrispondono circa 5000 imprese. Una popolazione d'imprenditori che sarebbe opportuno accompagnare attraverso modalità di sostegno a ciò dedicate.

Si riscontra, tra i fenomeni emergenti, una crescente importanza degli artigiani di origine straniera. Le imprese artigiane guidate da un imprenditore straniero nel 2011 rappresentano infatti il 12,9% del totale: si tratta di una crescita rilevante se si pensa che solo 10 anni prima questa percentuale superava di poco il 3% e che, ancora nel 2005, era contenuta al 7%. In valore assoluto dunque, in dieci anni le imprese artigiane a titolarità straniera sono più che quadruplicate, raggiungendo circa 17.500 unità. L'incremento più consistente ha riguardato le imprese con titolare dell'est europeo, cresciute di circa mille unità, imputabile soprattutto all'ingresso della Romania nell'Unione Europea dal primo gennaio 2007. In lieve crescita nel 2010 sono state anche le imprese guidate da un titolare africano, latinoamericano e soprattutto asiatico (il gruppo in termini percentuali a più forte crescita).

Il Piemonte, con più di 111.000 aziende con titolare donna è la quinta regione italiana per numero di imprese "rosa". L'incidenza delle imprese femminili su quelle totali è pari al 23,7%, in linea con la media italiana del 23,4%. Per quanto l'incidenza dell'imprenditoria femminile nell'artigianato sia più contenuta rispetto al dato complessivo, l'analisi della distribuzione delle imprese iscritte all'Albo per sesso del titolare, nel lungo periodo, sembrerebbe confermare la tendenza a una moderata femminilizzazione del ruolo imprenditoriale. Tra il 2000 e il 2010 si è registrato un saldo positivo di circa 4.000 aziende con titolare donna: per effetto di questa crescita le imprese "rosa", divenute 23.763 nel 2010, costituiscono oggi il 17,5% del totale (nel 2000 erano il 15,8%). Per quando riguarda la recente crisi economico-finanziaria si evidenzia che gli effetti del "biennio nero" (2009-2010) sulla struttura imprenditoriale dell'artigianato, apparentemente, sembrano essere contenuti per quanto attiene lo stock delle imprese,

	<p>rimasto relativamente stabile da quattro anni, e invece piuttosto rilevanti sull'occupazione. In effetti, già nel 2009 erano sensibilmente diminuite, in termini percentuali, le imprese di dimensioni superiori ai dieci addetti a fronte di un piccolo incremento di quelle che impiegano il solo titolare: nel 2010 questa tendenza alla polverizzazione si accentua ulteriormente. Per effetto di questa trasformazione interna della composizione, nel 2010 il 61,7% degli iscritti all'Albo occupa solo se stesso: impresa, titolare, addetto, ecc. è sempre la stessa persona. In due anni, nel complesso, le "imprese polvere" sono cresciute del 4% a fronte della contrazione delle aziende rientranti nelle altre classi dimensionali.</p> <p>L'impatto della fase negativa trova i riscontri più evidenti sul versante occupazionale. Nel 2009, per la prima volta da molti anni, si è registrata una rilevante diminuzione del numero complessivo degli occupati, sceso di oltre 13.000 unità rispetto al 2008, e il calo degli occupati è proseguito nel corso del 2010. A fine anno, gli occupati complessivi nell'artigianato erano (tra autonomi e dipendenti) circa 296.550, 4.500 in meno del 2009 (-1,5%) e ben 17.780 rispetto alla fine del 2008 (-5,7%). Le contrazioni più rilevanti, nel biennio 2009-2010, si sono registrate tra le imprese del ramo metalmeccanico. Un'emorragia occupazionale che è stata contrastata attraverso il largo ricorso agli ammortizzatori sociali in deroga, dal 2009 fruibili da ogni tipo di impresa di qualsiasi settore. Nel 2010 circa 7.100 aziende artigiane (il 63% del totale delle imprese che si sono avvalse di questo strumento) hanno inoltrato richiesta di CIG in deroga. Certamente questa misura ha fornito negli ultimi due anni un consistente paracadute, di fronte alla contrazione del mercato, contribuendo in misura non marginale a contenere il calo occupazionale nel settore.</p> <p>Va inoltre segnalato come nel biennio 2010-2011 il credito e leasing agevolato Artigiancassa alle piccole e piccolissime aziende ha subito una forte contrazione, passando da 5.390 operazioni ammesse a contributo a 3.901 pari al -28%.</p> <p>In questo contesto è fondamentale, quale misura anticiclica, un più concreto ricorso alla leva formativa, e in questo quadro assume sempre maggior rilevanza il Fondo Interprofessionale dell'artigianato.</p> <p>Sul territorio regionale sono state individuate come "aree prioritarie" le province di TORINO, CUNEO, ASTI e NOVARA.</p>
AZIENDALE - INDIVIDUALE	Individuale - Aziendale
AMBITO DI INTERVENTO	
FINALITA' GENERALI	<p>FINALITA'</p> <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; - ampliare la base dei beneficiari e dei destinatari coinvolti nella formazione, consentendo anche così una più ampia diffusione della attività del Fondo, con particolare riferimento ai giovani, alle donne ed ai lavoratori in mobilità; - incentivare modelli di riferimento condivisi di approccio metodologico,

strumentale e di contenuto formativo, per la diffusione di buone prassi;

- realizzare azioni di sostegno allo sviluppo della competitività d'impresa e della conoscenza delle persone;
- favorire la predisposizione e 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.

La crisi economica in Piemonte che ha preso avvio nel 2008 si segnala per la sua gravità, acquista dal fatto che nella nostra regione il manifatturiero pesa in percentuale più che nella media delle regioni italiane.

Nel 2010 c'è stata una piccolissima attenuazione della crisi, una ripresa della produzione industriale, cui hanno dato seguito anche alcuni segnali di ripresa del mercato del lavoro, con una timida discesa dei tassi di disoccupazione, comunque meno che nelle regioni

PROVINCIA: Torino					
Gennaio-ottobre	2008	2009	2010	2011	2012
Ordinaria	4.027.350	58.151.275	28.359.173	10.864.553	24.397.669
Straordinaria	7.358.525	14.206.964	54.446.638	49.591.346	32.543.816
Deroga	1.229.531	4.611.077	20.185.569	19.919.403	12.495.070
Totale ore autorizzate	12.615.406	76.969.316	102.991.380	80.375.302	69.436.555

confinanti.

La situazione recentemente si è ulteriormente aggravata anche se i dati della Cig ordinaria (104.000 ore da gennaio a settembre 2012) sembrano dire il contrario. In realtà il motivo è legato all'esaurimento del limite massimo di richieste possibili. Parallelamente aumenta e di molto la Cig straordinaria (37.000 lavoratori in Cigs a settembre 2012) e si mantiene altissima la Cig in deroga, molto usata dal comparto artigiano (oltre 21.600 ore nello stesso periodo).

Anche per quanto riguarda il mercato del lavoro tutte le indicazioni che se ne possono trarre sono negative. La positiva tendenza avviata nel 2010 circa il numero totale degli avviamenti si inverte bruscamente.

Questa situazione è stata affrontata con una combinazione di interventi di sostegno al reddito, come prima indicato, e di politiche attive del lavoro, basate sulle iniziative di orientamento e formazione collegate dapprima alla Cig in deroga e con l'attivazione della persona nel costruire il proprio percorso di qualificazione o di reimpiego in una rete pubblico-privata di operatori tra di loro consorziati.

I risultati di questa azione sono stati importanti ma il perdurare della crisi continua a lasciare i suoi segni

In questo quadro si collocano le azioni del presente Progetto che cerca di stimolare una crescita qualitativa che possa favorire la crescita economica che genera occupazione.

Il presente Progetto quadro delinea le azioni di politica attiva strettamente connesse agli strumenti della mobilità, non trascurando di evidenziare l'attenzione ad ulteriori target, come i contratti atipici e l'apprendistato professionalizzante.

Il voucher si conferma lo strumento ideale di attuazione per interventi che hanno finalità diverse, ma per le quali sono rilevanti la personalizzazione delle azioni rivolte al lavoratore e la libertà di accesso alla rete dei servizi.

Con l'obiettivo di aumentare l'efficacia dello strumento legato ai percorsi di ricollocazione e di riqualificazione si indicano tre azioni fondamentali finalizzate all'orientamento e all'accompagnamento dei soggetti coinvolti:

	<input type="checkbox"/> la responsabilità di tutte le parti nell'integrazione delle iniziative, per massimizzarne gli effetti di sviluppo e raggiungere massa critica; <input type="checkbox"/> l'integrazione delle risorse pubbliche e private; <input type="checkbox"/> il rafforzamento del ruolo del territorio nell'orientare operatori imprese, lavoratori ed operatori ad adattare l'offerta di servizi alla realtà dello sviluppo locale.
PRIORITA' MACRO E SPECIFICHE	<p>Priorità macro</p> <input type="checkbox"/> sostenere processi di sviluppo e miglioramento della competitività dell'impresa; <input type="checkbox"/> promuovere l'ampliamento della struttura organizzativa e professionale, attraverso: <ul style="list-style-type: none"> • nuova occupazione • processi a sostegno dell'occupazione stabile e di qualità. <p>Priorità specifiche</p> <input type="checkbox"/> incentivare le imprese all'inserimento al lavoro attraverso l'istituto dell'apprendistato; <input type="checkbox"/> accompagnare le persone poste in mobilità nel percorso individuale di reinserimento nel mercato del lavoro; <input type="checkbox"/> incentivare le imprese nella definizione e realizzazione di processi di occupazione stabile e di qualità; <input type="checkbox"/> superare le disparità di genere nell'offerta di opportunità di lavoro; <input type="checkbox"/> favorire la sperimentazione di misure volte a sostenere la competitività e lo sviluppo dell'impresa. promuovere interventi mirati al sostegno di strategie e innovazioni organizzative e produttive e di mercato;
OBIETTIVI	<p>Sulla base delle priorità indicate nel bando il progetto quadro si propone di incentivare la realizzazione di interventi formativi rivolti a promuovere e attivare processi di valorizzazione delle risorse umane, delle professionalità e delle competenze a sostegno e beneficio delle imprese artigiane del Piemonte.</p> <p>L'obiettivo principale è potenziare e innovare i sistemi di competenze e delle prassi formative nelle imprese a livello territoriale, costruendo percorsi che partendo dai problemi congiunturali e/o strutturali, mettano i lavoratori e le imprese in grado di progettare strategie di soluzione e processi innovativi.</p> <p>Dall'analisi del contesto economico attuale emerge come per le imprese sia fondamentale dotarsi di strumenti in grado di supportare e accompagnare il miglioramento delle prestazioni aziendali, al fine di conseguire vantaggi competitivi duraturi.</p> <p>In riferimento alle priorità di intervento del progetto quadro e i suoi obiettivi, l'azione preliminare di analisi dei fabbisogni svolta presso le aziende ha messo in luce la necessità di valorizzare e trasferire le competenze tecnico/professionali agite nel contesto d'impresa, promuovere l'ampliamento della struttura organizzativa e professionale, attraverso principalmente nuova occupazione (inserimento al lavoro attraverso l'istituto dell'apprendistato), favorendo processi a sostegno dell'occupazione stabile e di qualità.</p> <p>Tra i molteplici fattori che possono portare alla ripresa economica delle imprese, una variabile significativa è sicuramente rappresentata dalla capacità di operare nella logica della valorizzazione delle competenze possedute dalle risorse umane e del loro costante aggiornamento favorendo il reinserimento nel mercato del lavoro delle persone poste in mobilità come leva innovativa per lo sviluppo dell'azienda stessa.</p>

	<p>In relazione agli obiettivi generali si identificano i seguenti interventi formativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> voucher di nuova occupazione <input type="checkbox"/> voucher di occupazione stabile <input type="checkbox"/> voucher per lo sviluppo e la competitività
BENEFICIARI	
CARATTERISTICHE	<p>Il presente Progetto Quadro è rivolto a tutte le imprese artigiane, micro, piccole e medie imprese piemontesi di produzione e servizi anche non aderenti a Fondartigianato purché non iscritte ad altro Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua, come previsto dall'invito.</p> <p>Per le imprese beneficiarie, l'impianto del progetto sul piano sia metodologico, sia organizzativo, sia operativo, è considerato come uno strumento di supporto e di accompagnamento per i diversi sistemi delle micro e piccole imprese verso un'evoluzione positiva che faccia perno sulla formalizzazione della conoscenza e sulla sua propagazione.</p>
PROFILO DELL'INTERVENTO	
DESCRIZIONE MACRO DELLE UF	<p>Nell'ambito del presente Progetto Quadro si intende attuare azioni formative volte a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - accompagnare il lavoratore ad una progressiva consapevolezza delle potenzialità professionali in possesso, derivate dalle attitudini personali, conoscenza e competenza acquisite e in acquisizione, individuando e potenziando gli strumenti idonei a far emergere i processi professionalizzanti in grado di sviluppare le capacità di strutturazione e specializzazione delle competenze in possesso e le strategie di acquisizione di nuovi know-how in funzione prospettive e obiettivi futuri. - Fornire strumenti per l'impresa e il lavoratore utili a trasformare i processi lavorativi e produttivi in concrete occasioni di crescita professionale tramite esplicitazione e formalizzazione delle sinergie e delle azioni di trasferimento di competenze e conoscenze da lavoratore più esperto a lavoratore meno esperto. - Sviluppare unità formative con indirizzi e contenuti tecnico-specialistici e professionalizzanti definiti sulla base dei contesti lavorativi di provenienza, con una particolare attenzione agli strumenti metodologici di acquisizione delle competenze collegate ai contenuti previsti. <p>Le Unità Formative, in particolare per ciò che concerne i voucher per l'apprendistato, punteranno all'acquisizione di competenze professionalizzanti, di tipo tecnico-scientifico ed operativo. Le attività formative verranno svolte totalmente presso l'impresa (livello pratico formativo). Trattandosi di attività pratica, le metodologie che verranno utilizzate dal tutore aziendale saranno principalmente le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Affiancamento: attività formative rivolte al miglioramento delle competenze e dei comportamenti in situazione di lavoro, mediante affiancamento da parte di persone in possesso di maggiore esperienza (tutore aziendale). - Simulazione: è una metodologia che si basa sulla creazione di situazioni quanto più possibile vicine alla realtà ed assimilabili a situazioni del contesto lavorativo di riferimento. Mediante la sperimentazione, l'apprendimento per esercizio e la riproduzione di problemi e situazioni, facilita la soluzione di problemi, offre la possibilità di apprendere lavorando, di ottimizzare le competenze pratiche, di far fronte alle esigenze lavorative e di acquisire un'autovalutazione utile anche ai fini della creazione di un proprio comportamento professionale.

- Esercitazione pratica: esercitazioni operative che hanno lo scopo di trasmettere e/o rinforzare le capacità necessarie per lo svolgimento di una specifica attività fortemente proceduralizzata, ovvero quando si tratta di far acquisire pratica e facilità nella realizzazione di determinate procedure e attività.
- Tecniche di problem setting e problem solving: questa modalità di lavoro viene utilizzata per dare razionalità ai processi decisionali e permette agli allievi di riconoscere e definire una situazione problematica, farne una analisi dettagliata e valutarne le possibili alternative, con la relativa definizione delle azioni concrete da compiere.
- Action learning e Training on the job.

Gli elementi cardine che contraddistinguono lo sviluppo delle Unità Formative sono i seguenti:

- contenuti professionali congruenti ai specifici contesti aziendali e alle esigenze innovative collegate al contesto di sviluppo del territorio
- elementi di economia e mercato che regolano lo sviluppo di specifici settori di appartenenza
- strumenti e strategie di valorizzazione e ottimizzazione delle competenze tecnico-professionali nei contesti aziendali
- conoscenza degli elementi di organizzazione aziendale e delle procedure che legano i singoli elementi del processo produttivo e strumenti di innovazione applicabili
- acquisizione di consapevolezza delle funzioni e dei singoli ruoli professionali che costituiscono l'impianto produttivo e di erogazione del servizio
- strategie e tecniche per lo sviluppo delle relazioni commerciali dentro e fuori l'Impresa
- cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro e dei comportamenti da adottare

Le modalità di attuazione delle azioni formative sono:

- interventi di orientamento individuale attivo
- interventi di orientamento collettivo
- formazione d'aula per gruppi
- formazione in affiancamento in azienda
- formazione d'aula per tutor
- stage formativi
- laboratori formativi
- supporto formativo-metodologico in impresa
- rientri per monitoraggio e valutazione

La metodologia didattica utilizzata consiste in una interazione costante tra l'aspetto teorico/concettuale e le concrete problematiche legate al contesto lavorativo.

L'alternanza tra momenti di acquisizione di competenze maturata attraverso l'esperienza lavorativa e i momenti di riflessione/sistematizzazione realizzati in aula, permette infatti di stimolare nei discenti un processo di contestualizzazione del vissuto e di acquisire consapevolezza rispetto alle proprie mansioni ed al proprio ruolo professionale.

Questo approccio consente di integrare in modo armonico le nozioni di tipo tecnico/

normativo con il quotidiano lavorativo: l'azione di progettazione si confronta quotidianamente con l'esigenza di far aderire il setting educativo alla realtà concreta e di favorire, all'interno di essa, occasioni funzionali di riflessione e di concettualizzazione sulle esperienze.

Saranno considerate coerenti col progetto quadro tutte le attività formative che prevedono interventi e UF afferenti ai settori sotto riportati:

- **METALMECCANICA:** Processi e competenze inerenti documentazione tecnica e disegno meccanico, cicli di lavoro, logica ricerca guasti, meccanica per manutentori, strumenti di misura, controllo qualità, utensili da lavoro, lavorazioni meccaniche, normative e collaudo, tecnologie impianti e processi metallurgici e metallici
- **METALMECCANICA IMPIANTISTICA:** Processi e competenze inerenti tecniche realizzazione impianti elettrici e termoidraulici civili e industriali, documentazione tecnica e disegni, schemi, normative di riferimento, collaudo, logica ricerca guasti, cicli di lavoro, elettrotecnica, automatismi, tecnologie settore idraulico e gas e condizionamento.
- **ELETTRONICA:** processi e competenze inerenti tecnologie elettriche ed elettroniche, analogiche e digitali, normative settore elettronico, tecnologie audio, logiche ricerca guasti, tecnologie impianti, telefonici – satellitari – audiofonici – video, tecniche di programmazione di automatismi in PLC.
- **GRAFICA:** processi e competenze inerenti elaborazione immagini digitali, processi grafico e sistemi di stampa, progettazione – realizzazione – produzione di prodotti multimediali, grafica per il multimedia e la rete, tecnologie macchine di stampa.
- **TESSILE:** processi e competenze inerenti riconoscere materiali tessili, loro modalità di realizzazione e principali proprietà fisico chimiche, modalità di progettazione di prototipi e campionari, tecnologie delle macchine per il taglio tessuti e relative operazioni di taglio, tecnologia delle macchine e ciclo di lavorazione per la realizzazione di capi a maglia e calzetteria e calzature, tecnologia delle macchine e ciclo di lavorazione per la realizzazione dei tessuti
- **INFORMATICA INDUSTRIALE:** processi e competenze inerenti CAD 2D e 3D, amministrazione reti locali, procedure risoluzione problematiche di rete, strumenti di diagnostica hardware e software, normativa disegno tecnico
- **INFORMATICA GESTIONALE:** processi e competenze inerenti sistema operativo, reti, linguaggi di programmazione, tecniche di programmazione strutturata, HTML, archiviazione dati, software.
- **ORAFO:** processi e competenze inerenti disegno tecnico, disegno artistico, utensili per le lavorazioni manuali e industriali, lavorazioni di oreficeria, tecniche e strumenti di incassatura, lavorazioni e incisioni, decorazioni, gemmologia, lavorazioni e sbalzo.
- **SERVIZI ALLA PERSONA – ACCONCIATORI-ESTETISTE:** processi e competenze inerenti accoglienza e gestione cliente, gestione ambiente di lavoro, tecniche acconciatura-plega-colore-trucco viso-pulizia viso, manicure, pedicure, alimentazione e benessere, cura del corpo, normative specifiche per sostanze tossiche e nocive.
- **RIPARAZIONI AUTO:** processi e competenze inerenti componenti meccanici e caratteristiche costruttive, tecniche di diagnosi, regolazioni e controlli funzionali,

ecniche di intervento e ricerca guasti, tecniche di assemblaggio, sistemi di iniezione, carrozzeria, smontaggio e rimontaggio, verniciatura, sistemi elettronici.

- **SERVIZI AMMINISTRATIVI:** processi e competenze inerenti contabilità elementari, organizzazione aziendale, gestione del personale, principi fiscali, piani dei conti, bilanci, tecniche di fatturazione e gestione registri, gestione del cliente, tecniche di comunicazione e redazione testi, tutela del lavoro.
- **SERVIZI COMMERCIALI E VENDITE:** processi e competenze inerenti tecniche di vendita, tecniche di comunicazione, organizzazione aziendale, gestione magazzino, visual merchandising, vetrinistica, tecniche di approccio al cliente e gestione, marketing.
- **SERVIZI ALBERGHIERI – TURISTICI – RISTORAZIONE – BAR:** processi e competenze inerenti tecniche di ricevimento, legislazione di riferimento, aspetti igienico sanitari, HACCP, alimenti e loro conservazione, preparazione base della cucina, somministrazione bevande e alimenti, caratteristiche strutture ricettive, accoglienza cliente, tecniche di comunicazione, tecniche di servizio, materie prime impiegate, gestione del cliente.
- **LAVORAZIONI ALIMENTARI:** processi e competenze inerenti gestione dell'ambiente di lavoro e propria persona, gestione delle materie prime, gestione delle attrezzature di lavoro, gestione delle fasi produttive, merceologia, normativa specifica, HACCP, controllo qualità, conservazione prodotti, confezionamento prodotti.
- **LAVORAZIONI AGRICOLE:** processi e competenze inerenti tecnologie lavorazioni agricole, tecniche trasformazione prodotti agricoli, legislazione e normativa, commercializzazione prodotti agricoli, organizzazione e gestione allevamenti – vivai – colture, attrezzature di lavoro.
- **LAVORAZIONI CARTA E LEGNO:** processi e competenze inerenti caratteristiche e gestione materie prime, tecnologie di lavorazione legno e carta, strumenti di lavoro, utensili e macchinari, sistemi di sicurezza, tecniche di lavorazioni manuali, alle macchine, o in serie.

Nei percorsi formativi per Apprendisti si è deciso di applicare come "sperimentale" il modello di apprendistato sulla parte PROFESSIONALIZZANTE recuperando il modello attualmente in essere in Regione Piemonte.

La durata media della formazione è stata identificata in 80 ore (dipenderà dai contratti applicati), all'interno delle quali si è ipotizzato di ricomprendere le 16 ore per il PERCORSO SULLA SICUREZZA.

Il "modello sperimentale" prevede formazione in azienda e la partecipazione attiva del Tutor Aziendale, integrata da momenti di verifica presso l'Agenzia Formativa nonché con visite in azienda da parte del Coordinatore Formativo dell'Agenzia.

Per i voucher dedicati ai lavoratori in mobilità si è ipotizzata una strutturazione che ricomprenda al suo interno:

- Orientamento, che preveda sia momenti collettivi che individuali con gli allievi, nonché un orientamento rivolto all'imprenditore coinvolto nell'attività di stage (con l'esemplificazione degli sgravi fiscali legati all'assunzione di lavoratori in mobilità ecc.)
- Motivazione e rimotivazione

	<ul style="list-style-type: none"> - Stage + Tutoraggio - Rapporto con i CPI per la selezione degli allievi e per fornire informazioni coerenti con l'attuale situazione del mercato del lavoro regionale <p>Per i voucher dedicati ai lavoratori atipici si sono ipotizzati PERCORSI PROFESSIONALIZZANTI da 80 a 160 ore da svolgere in MODALITA' MISTA (con affiancamento in aula).</p> <p>Tra gli argomenti da trattare durante la formazione si è ipotizzato - solo per contratti a Tempo Determinato - di ricomprendere la "cultura della sicurezza" così come previsto dall'Accordo Stato/Regioni</p>
INNOVATIVITA'	<p>L'innovazione, nelle sue diverse dimensioni è da più parti indicata come antidoto e componente essenziale delle strategie per rafforzare la competitività delle imprese e per uscire dalla crisi attuale.</p> <p>Le Parti Sociali, i <i>policy makers</i>, le sedi della bilateralità e quelle istituzionali sono concordi nell'indicare la formazione come motore dell'innovazione e del cambiamento. Per innovare non è però sufficiente identificare profili nuovi di competenze, ma occorre saper individuare le diverse componenti della competenza professionale al lavoro che si rende necessario sviluppare a supporto della specifica performance innovativa ricercata e gli ambiti di sviluppo individuali a supporto della performance innovativa perseguita, avendo come riferimento le competenze agite nell'ambito del sistema di attività, da ciascun lavoratore.</p> <p>I processi innovativi, di diversa natura e tipologia, non necessariamente connessi ad un cambiamento radicale, sono più spesso riferiti alla implementazione di una nuova procedura, di un nuovo metodo di lavoro oppure ad un cambiamento incrementale e per risultare efficaci richiedono la presenza di una cultura tesa a valorizzare il sistema di relazioni dell'impresa e comportamenti proattivi.</p> <p>La presente proposta in coerenza con gli standard qualitativi dei soggetti componenti il raggruppamento si basa sui seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - analisi del fabbisogno svolta in maniera bilaterale dalle Parti Sociali; - elaborazione progettuale condivisa dagli Enti di Formazione componenti l'ATS e derivante dalla messa in comune del know how proprio di ciascun soggetto che intende promuovere i più elevati standard di qualità nella formazione dei lavoratori delle piccole e medie imprese; - finalità mirate e specificatamente riferite alle qualifiche e alle competenze afferenti al Sistema Regionale delle qualifiche della Regione Piemonte; <p>La metodologia adottata per la formazione tecnico professionalizzante all'interno dell'impresa, fa in particolar modo riferimento alle tecniche di <u>training on the job</u>, basate sul principio secondo il quale l'uomo nel contesto lavorativo apprende di continuo osservando e facendo. Questa metodologia mira alla formazione degli allievi in merito alle modalità di svolgimento dei propri compiti lavorativi. La sostanziale innovazione rispetto alle altre teorie di apprendimento consiste nella contestualizzazione del processo formativo. Essa infatti si compie sul campo, è una formazione che si svolge in divenire, è soggetta a continue modifiche contingenti e si fonda sulla verifica costante da parte del lavoratore delle criticità e dei miglioramenti rispetto alle proprie prestazioni professionali.</p> <p>La formazione prosegue di pari passo con lo svolgimento dell'attività lavorativa secondo i modelli dell'apprendimento per imitazione, dell'apprendimento cinestesico e del learning by doing. La prestazione lavorativa rappresenta il principale indicatore dell'avvenuto</p>

	<p>raggiungimento degli obiettivi formativi. Il maggior vantaggio del Training on the job sarà senza dubbio rappresentato dall'estrema concretezza, elemento in grado di favorire la partecipazione attiva anche di target tradizionalmente meno coinvolti in attività formative. Il progetto ha l'intento di gettare le basi per costruire buone prassi da adottare nelle future azioni mirate alla crescita e sviluppo delle imprese sotto il profilo professionale e di valorizzazione del capitale umano, in un quadro in cui il sistema di istruzione e formazione e il sistema imprese siano sempre più partner in continua interazione per il raggiungimento di obiettivi comuni che conducano a far riemergere e innovare il patrimonio professionale unico e prezioso che le aziende piemontesi, in particolare quelle artigiane, hanno per troppo tempo relegato in secondo piano.</p> <p>Le attività proposte attraverso tale sperimentazione intendono trasferire ulteriori obiettivi che interessano non solo il singolo beneficiario ma tutta la struttura azienda e la metodologia di erogazione condivisa tra i partner della ATS. In particolare, per ciò che concerne la dimensione "individuale" l'approccio metodologico condiviso dai Partner prevede l'ottimizzazione delle competenze in uscita anche in relazione alla domanda del mercato di profili sempre più "polifunzionali". Ciò per rispondere, anche in maniera indiretta, ai macro-obiettivi proposti dal Fondo. Tuttavia, soprattutto per quanto riguarda i percorsi formativi indirizzati agli apprendisti, l'esigenza prima citata sarà ricalibrata anche con le competenze e i saperi tipici dei profili standard della Regione Piemonte. L'innovazione è dunque di tipo "metodologico-sperimentale" e prevede la correlazione tra gli obiettivi proposti dall'Invito con le logiche di funzionamento e le strategie (spesso, tutt'ora in evoluzione) del sistema formativo professionale regionale piemontese.</p> <p>E' tuttavia auspicabile un triplo livello di "innovazione":</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dal punto di vista delle competenze individuale, con la creazione di percorsi formativi ad hoc, per diverse tipologie di target e il supporto metodologico fornito al tutor in impresa; - Dal punto di vista dell'impegno dell'azienda e in particolare del datore di lavoro nel concepire la partecipazione alle attività finanziate da questo Invito come una reale opportunità di confronto circa la necessità di pianificare e investire nelle competenze delle proprie risorse; - Dal punto di vista gestionale e procedurale, in quanto, le Agenzie Formative, con differenti caratterizzazioni, intendono mettere insieme prassi e sperimentazioni già attivate sui propri territori di competenza al fine di condividerle non solo tra loro ma anche con le parti datoriali e sindacali al fine di renderle operative e aperte a interventi di ottimizzazione (sia interni sia esterni).
<p>TRASFERIBILITA'</p>	<p>La trasferibilità della proposta Formativa si articola in due diversi elementi significativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trasferibilità dei risultati dell'esperienza formativa, intesa in termini di spendibilità delle competenze sviluppate all'interno di realtà produttive che operano nei settori e in aree professionali simili a quelle di appartenenza dei lavoratori; - Trasferibilità per quanto riguarda l'insieme del piano comprensiva di: <ol style="list-style-type: none"> 1. Modalità di progettazione e personalizzazione degli interventi; 2. Valorizzazione dell'esperienza nella scelta delle modalità di formazione; 3. Modello di costruzione della motivazione per step dei partecipanti a seguito della fase di orientamento e selezione; 4. Definizione delle attività, conoscenze e capacità circa i Ruoli e le figure

	<p>professionali coinvolte, considerandoli reiterabili in altri interventi formativi per tutti i contesti settoriali e territoriali.</p>
<p>STIMA E CARATTERISTICHE DESTINATARI</p>	<p>Indicativamente</p> <ul style="list-style-type: none"> - N° 14 lavoratori in stato di mobilità - Da 46 ad 86 lavoratori occupati nelle imprese beneficiarie, 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, - n° 55 lavoratori assunti con contratto di apprendistato, per la formazione esclusivamente tecnico
<p>STIMA N° VOUCHER PREVISTI PER TIPOLOGIA</p>	<p>VOUCHER APPRENDISTI (voucher per lo sviluppo e la competitività): circa 56 voucher totali con relative certificazioni</p> <p>Linea A : <i>indicativamente 43 voucher con certificazione per una durata media di 80 ore ciascuno e da attivare sulla parte di formazione professionalizzante</i></p> <p>Linea B : <i>indicativamente 13 voucher con certificazione per una durata media di 80 ore ciascuno e da attivare sulla parte di formazione professionalizzante</i></p> <p>VOUCHER LAVORATORI IN MOBILITA' (voucher di nuova occupazione):</p> <p>Linea A : <i>indicativamente 4 voucher della durata di 160 ore ciascuno</i></p> <p>Linea B : <i>indicativamente 10 voucher della durata di 160 ore ciascuno</i></p> <p>VOUCHER LAVORATORI ATIPICI</p> <p>Linea A : <i>indicativamente 44 voucher della durata di 160 ore oppure 82 voucher della durata di 80 ore ciascuno</i></p> <p>Linea B : <i>indicativamente 2 voucher della durata di 160 ore ciascuno oppure 4 voucher della durata di 80 ore ciascuno</i></p>
<p>PREVISIONE FORMAZIONE TUTOR AZIENDALI E A SUPPORTO DELL'APPRENDIMENTO</p>	<p>APPRENDISTATO</p> <p>Il tutor aziendale accompagnerà e supporterà l'apprendista trasmettendo competenze che permettano un adeguato inserimento lavorativo, crescita professionale e formazione. In quest'ottica è fondamentale prevedere un incontro di informazione per fornire ai tutor formativi a supporto dell'apprendimento metodologie adeguate al trasferimento delle competenze all'apprendista. Si intendono fornire, pertanto, ai tutor modelli e strumenti di erogazione e valutazione degli esiti della formazione svolta in impresa aventi l'obiettivo di facilitare la realizzazione e l'efficacia della formazione professionalizzante.</p> <p>A supporto dell'attività formativa svolta in imprese si prevede dunque:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una formazione specifica rivolta ai tutor aziendali finalizzata alla interazione tra l'istituzione formativa e l'impresa, verifica in itinere presso l'impresa del corretto e regolare svolgimento della formazione dell'apprendista. - L'organizzazione di uno o più momenti di rientro degli apprendisti presso l'operatore per verificare l'andamento del percorso. - La predisposizione gli strumenti adeguati alla corretta valutazione degli esiti della formazione formale svolta in impresa. <p>MOBILITA'</p> <p>Il modello formativo prescelto prevede che i partecipanti ai percorsi di formazione siano accompagnati e sostenuti da un tutor esterno "coach".</p> <p>I tutor esterni, opportunamente formati sulla metodologia, condurranno incontri</p>

	<p>settimanali con i partecipanti attraverso la modalità formativa flessibile e innovativa del coaching, sia durante le attività d'aula, sia durante le attività di formazione in tirocinio.</p> <p>Il coaching, durante le attività d'aula sarà condotto all'interno di ogni intervento formativo previsto e avrà una duplice valenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>informativa</i>, allo scopo di far emergere ed accogliere istanze, problemi e nuove necessità formative dei partecipanti legate ai percorsi di formazione frequentati, - <i>motivazionale</i>, allo scopo di lavorare sul sostegno alla motivazione dei lavoratori in vista di una loro maggior possibilità di ricollocamento sul mercato del lavoro.
DESTINATARI	
AREA AZIENDALE (3)	<p>Le aree aziendali interessate, sono direttamente collegate ai destinatari che necessitano di aggiornare o acquisire nuove competenze.</p> <p>Le attività formative realizzate all'interno di ciascuna azienda possono essere raggruppate in diverse aree funzionali, e quindi richiedere profili professionali diversi.</p> <p>Le aree aziendali individuate nel presente Progetto Quadro sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Produzione/Erogazione servizio • Gestione amministrativa • Logistica e magazzino • Commerciale/Marketing • Vendita • Ricerca e Sviluppo
MODALITA' ORGANIZZATIVE	
STIMA: DURATA IN ORE	<p>voucher di nuova occupazione :2240 ore</p> <p>voucher di occupazione stabile :7360 ore</p> <p>voucher per lo sviluppo e la competitività: 4480 ore</p>
STIMA:DURATA IN GIORNATE	<p>voucher di nuova occupazione :280 giornate</p> <p>voucher di occupazione stabile: 920 giornate</p> <p>voucher per lo sviluppo e la competitività': 560 giornate</p>
STRUMENTI - METODOLOGIE - SUPPORTI	
MONITORAGGIO IN ITINERE (DESCRIZIONE ATTIVITA')	<p>Il monitoraggio in itinere sarà utilizzato come strumento per garantire che le attività progettate si svolgano secondo quanto programmato dalle parti sociali, quanto definito dal Fondo e secondo una assicurazione di pariteticità. Tale monitoraggio avverrà da parte di tutto il gruppo di lavoro in collaborazione con un Comitato Paritetico che verrà istituito dalle parti sociali firmatarie del presente progetto quadro.</p> <p>Ciò permetterà di avere un riscontro continuo su tutte le attività rilevando in tempo reale eventuali anomalie rispetto al programmato e verso il miglioramento qualitativo.</p> <p>Sono previsti due sottosistemi di monitoraggio e valutazione:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) il sottosistema di monitoraggio e valutazione delle procedure di gestione; b) il sottosistema dell'attività non formativa, preparatoria e di accompagnamento e delle azioni formative. <p>Il primo è da considerarsi un'attività indispensabile per raggiungere gli obiettivi definiti in fase di avvio delle attività e nella progettazione esecutiva e, in generale, per fare in modo che le attività previste dal Piano raggiungano gli adeguati standard di efficacia ed efficienza.</p>

	<p>Il monitoraggio rappresenta un controllo continuo nel tempo che si traduce nei seguenti passi: 1) misurare, 2) rilevare, 3) correggere.</p> <p>Il metodo di raccolta dei dati relativi all'avanzamento delle attività e alle criticità riscontrate, può essere condotto tramite:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riunioni sullo stato di avanzamento del Piano dei gruppi di lavoro con il comitato; • Feedback sotto forma di report periodici. <p>Oltre alla scelta dei metodi di rilevazione è definita anche la frequenza con cui essa avverrà, in linea con le esigenze di controllo del Piano, che vedrà lo svolgimento di riunioni pianificate "ad hoc", indicativamente con cadenza bimestrale, al fine di rilevare lo stato di avanzamento delle attività.</p>
<p>VALUTAZIONE IMPATTO (DESCRIZIONE ATTIVITA')</p>	<p>DI</p> <p>Per quanto concerne gli aspetti della valutazione degli apprendimenti legata al processo di formazione occorre fare una riflessione sull'utilizzo del termine "valutazione" nell'ambito della formazione continua. La valutazione deve essere considerata come un processo che permette di seguire progressivamente il crescere di competenze. E' fondamentale stabilire le finalità di utilizzo della valutazione tenendo in considerazione le due principali dimensioni. Ogni dimensione è caratterizzata dalle diverse possibilità di risposta alle seguenti domande:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perché si vuole valutare? 2. Cosa si vuole valutare? <p>Alla prima domanda corrispondono due prospettive di valutazione: si valuta "per apprendere" oppure "per controllare". La seconda domanda prevede due risposte: oggetto di valutazione possono essere sia "il processo" sia "i risultati".</p> <p>La valutazione <i>come apprendimento</i> ha l'obiettivo dell'acquisizione di nuove conoscenze in merito all'intervento ed al contesto di riferimento; <i>come controllo</i> si propone di seguire la gestione del processo in modo da poter intervenire in caso di errori, disfunzioni o per segnalare i miglioramenti possibili.</p> <p>Si vuole valutare il processo che porta al trasferimento degli apprendimenti e le ricadute che questo trasferimento di apprendimenti/competenze può avere nel futuro contesto lavorativo. Il processo di valutazione, così come per l'intero percorso di formazione, deve essere condiviso dai principali attori del sistema. Affinché abbia una certa rilevanza è infatti necessario che siano coinvolti i discenti, i loro responsabili e i formatori.</p> <p>E' necessario integrare agli strumenti quantitativi e "oggettivi" (questionari), elementi qualitativi e di riflessione sui risultati prodotti e obiettivi raggiunti (griglie di osservazione). Attraverso questi elementi e modalità di valutazione si propone una "metariflessione" condivisa da tutti gli attori sul processo in atto. Si prevede un percorso di autovalutazione complessivo da parte di ciascuno degli stakeholders, coinvolti compresi anche i beneficiari. Il valore aggiunto di questo tipo di valutazione è quello di mettere in atto processi partecipativi attivi (empowerment).</p> <p>Il processo di valutazione ha quindi come scopo quello di comprendere il livello di apprendimento raggiunto dai discenti e di verificare l'efficacia dell'intervento didattico ed eventualmente attivare processi di miglioramento.</p> <p>La valutazione formativa si svolgerà in corso d'opera e dovrà fornire informazioni ai docenti, ma anche agli allievi, sulla rispondenza fra insegnamento e apprendimento.</p>

	<p>La certificazione che verrà rilasciata ai beneficiari delle azioni formative è la cosiddetta "certificazione di parte seconda", in quanto viene effettuata da un soggetto che è seconda parte rispetto al beneficiario che ottiene la certificazione, cioè è diverso da lui, ma è in rapporto con lui e l'ha assistito nel percorso che porta alla certificazione. Tale certificazione assume il rango di "autorizzata", quando l'organismo titolare del percorso formativo è una sede operativa accreditata ed ha (salvo deroghe autorizzate dalla Regione Piemonte) al suo interno personale appositamente formato (operatore delegato alle funzioni di Operatore della Certificazione) e quando la certificazione "di parte seconda" avviene all'interno di un percorso finanziato e/o autorizzato dall'Ente Pubblico. Nella certificazione medesima appariranno il logo del/degli enti pubblici, ad indicare che tale certificazione è stata autorizzata e il procedimento per il rilascio è controllato dalle Amministrazioni competenti. Si tratta quindi della certificazione che può essere rilasciata da tutte le Agenzie Formative che compongono la costituenda ATS, in quanto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tutte le agenzie formative sono accreditate per le attività formative presso la Regione Piemonte; - Tutte le agenzie formative dispongono di operatori abilitati al sistema regionale di certificazioni - Indirizzo Operazioni; <p>Per quanto riguarda l'apprendistato e per la realizzazione del livello pratico formativo in impresa, le Agenzie Formative saranno garanti dell'impostazione didattica e metteranno a disposizione del tutore aziendale gli strumenti e le metodologie necessarie affinché l'attività formativa, realizzata dal beneficiario presso l'impresa, mantenga le caratteristiche della formazione formale, rendendo possibile la valutazione degli apprendimenti ai fini della certificazione delle competenze acquisite in esito al percorso formativo.</p>
--	---

ASPETTI ECONOMICI

RICHIESTA DI CONTRIBUTO COMPLESSIVO AL FONDO	342.633,67 €
CONTRIBUTO PER TIPOLOGIA DI VOUCHER E LINEA DI FINANZIAMENTO	
LINEA A:	250.400 €
<input type="checkbox"/> VOUCHER DI NUOVA OCCUPAZIONE	15.000 €
<input type="checkbox"/> VOUCHER DI OCCUPAZIONE STABILE	115.000 €
<input type="checkbox"/> VOUCHER PER LO SVILUPPO E LA COMPETITIVITA'	120.400 €
LINEA B:	77,400 €
<input type="checkbox"/> VOUCHER DI NUOVA OCCUPAZIONE	36.000 €
<input type="checkbox"/> VOUCHER DI	5.000 €

OCCUPAZIONE STABILE	
<input type="checkbox"/> VOUCHER PER LO SVILUPPO E LA COMPETITIVITA'	36.400 €
CONTRIBUTO DI ALTRO SOGGETTO	
IDENTITA' DEL SOGGETTO	
STIMA MATERIALI DI CONSUMO	833,67
STIMA COSTI PER LE ATTIVITA' DI FORMAZIONE/CE RTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE	14.000 €
VALORE COMPLESSIVO DELL'INTERVENTO	342.633,67 €

Torino, 11 gennaio 2013

C.G.I.L.



C.I.S.L.



U.I.L.



CONFARTIGIANATO



C.N.A.



CASARTIGIANI

