

**CENTRO DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE
PROFESSIONALE DEL PIAMBELLO
AZIENDA SPECIALE**

Certificato ISO 9001:2008
21050 BISUSCHIO (VA) – Via Mazzini, 3
e-mail: cfp@cmvalceresio.it – Tel. 0332/473620 – Fax. 0332/851121
Codice Fiscale e Partita IVA: 03109710123

CARTA DEI SERVIZI

**Il presente regolamento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione
dell'Azienda Speciale nella seduta consiliare del 16/03/2010 con atto n. 36**

- 1. La natura dell'Azienda speciale**
- 2. La struttura organizzativa**
- 3. La storia**
- 4. Gli obiettivi generali**
- 5. Il logo**
- 6. I destinatari**
- 7. I servizi**
 - 7.1 L'orientamento
 - 7.2 I percorsi triennali in DDIF in assolvimento dell'obbligo di istruzione
 - 7.3 La formazione degli apprendisti
 - 7.4 La formazione a domanda individuale
 - 7.5 I servizi al lavoro
 - 7.6 I servizi alle aziende
 - 7.7 La progettazione
- 8. Glossario**

1. La natura del Centro di Istruzione Formazione Professionale del Piambello Azienda Speciale

L'Azienda speciale CIFP del Piambello è Ente autonomo, esterno e strumentale della Comunità Montana del Piambello. È dotata di propria personalità giuridica, di autonomia organizzativa, patrimoniale e contabile all'interno di linee generali di indirizzo stabilite dall'Assemblea della Comunità Montana del Piambello.

Azienda speciale è per statuto leva strategica e braccio operativo della Comunità Montana nell'ambito della formazione professionale e dei servizi all'impiego nel più ampio contesto delle politiche attive del lavoro:

- collabora con soggetti ed enti accreditati della Regione Lombardia per realizzare progetti a sostegno dell'occupazione e della istruzione e formazione professionale;
- promuove progetti innovativi e sperimentali per favorire l'occupazione e realizzare utili ed efficaci servizi al lavoro;
- eroga quei servizi che rispondono ad istanze urgenti che non abbiano trovato adeguate risposte da parte di enti e soggetti che operano nell'ambito dei servizi di formazione e promozione dell' occupazione;
- diffonde e realizza attività di formazione lungo tutto l'arco della vita del lavoratore;
- risponde alle richieste specifiche di Aziende, Enti e privati nell'ambito della formazione, dell'orientamento, dell'accompagnamento e del sostegno al lavoro.

In una prospettiva di continuo aggiornamento, persegue un costante adeguamento delle proprie strategie formative e dei servizi per il lavoro in relazione alla richiesta del sistema socio-economico e dell' andamento del mercato del lavoro locale.

Azienda speciale è gestita da un Consiglio di Amministrazione che ha ricevuto un mandato fiduciario dal Presidente della Comunità Montana e che — sotto il controllo dell'Assemblea della Comunità Montana — ha il compito di garantire la migliore erogazione dei servizi formativi e al lavoro in coerenza con criteri di managerialità e secondo i principi di efficacia, efficienza, economicità, funzionalità, trasparenza ed imparzialità.

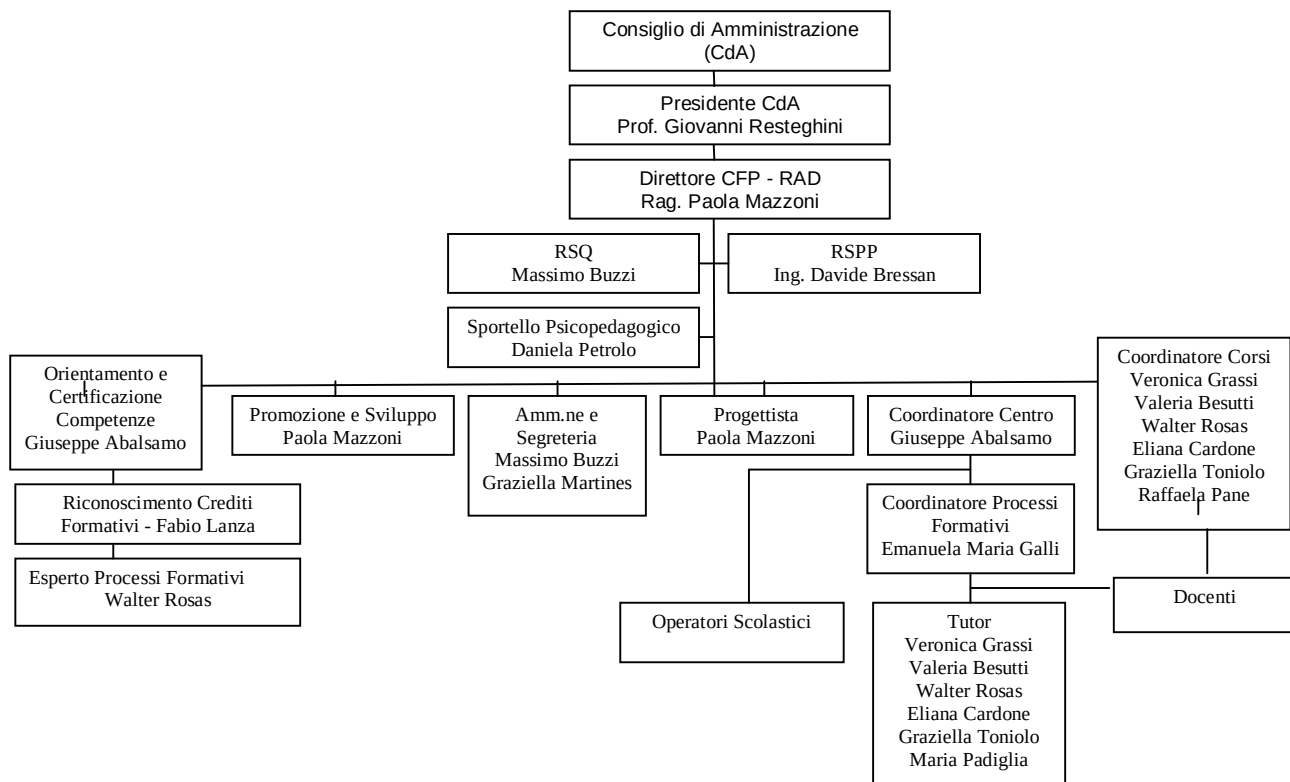
Tutto il personale dell' Azienda Speciale – dirigenza, docenti e formatori, personale amministrativo ed ausiliario – nella piena consapevolezza dei principi della Costituzione della Repubblica, consci delle responsabilità di chi eroga servizi educativi e di formazione, è impegnato a:

- rispettare in modo assoluto la persona, in particolare la persona in formazione, la persona disabile e la persona in condizione di difficoltà, anche solo transitoria;

- accogliere la persona orientandola e sostenendola verso l'utilizzo dei servizi nella prospettiva della formazione lungo tutto l'arco della vita;
- incentivare il permanere in stato di formazione con la definizione di percorsi anche individualizzati, per contrastare la dispersione scolastica la disoccupazione e perseguire il successo formativo, sia dei giovani che degli adulti in ricerca di ulteriori opportunità lavorative.

Gli operatori dell'Azienda Speciale sono consapevoli che erogare servizi alla formazione e al lavoro significa operare per:

- una migliore e maggiore occupazione;
- un sistema produttivo basato sulla conoscenza;
- la connessione tra diritto all'istruzione e diritto al lavoro come irrinunciabile realizzazione della persona nell'adempimento dei suoi doveri.



3. La storia

L'Assemblea della Comunità Montana ha deliberato il 04 Giugno 2009 la costituzione dell'Azienda speciale Centro di Istruzione Formazione Professionale del Piambello per la gestione dei servizi di istruzione formazione professionale servizi al lavoro e di accompagnamento al lavoro.

Il Centro di Istruzione Formazione Professionale viene istituito nel 1983 dalla Comunità Montana della Valceresio (attuale Piambello) Ente Locale Sovracomunale con Sede in Arcisate (VA) Via Matteotti 18 con prima sede del Centro ad Induno Olona, poi Arcisate e successivamente si è trasferito nella sede di Bisuschio dove attualmente opera.

Sin dall'inizio dell'attività a tutt'oggi dopo il primo corso per operatore forestale svoltosi ad Induno Olona, si sono attuati corsi dell'obbligo formativo, all'interno dei quali si sono sempre svolte azioni di orientamento, prevenzione per la dispersione scolastica e per l'inserimento lavorativo.

Con i corsi prima operatore scolastico poi sostituito con meccanico installatore manutentore impianti termoidraulico e meccanico riparatore autoveicoli qualifiche che a tutt'ora continuano con il diritto dovere istruzione formazione.

Inoltre si sono tenuti corsi di formazione esterna per apprendisti, formazione tutor aziendale oltre a progetti specifici finanziati dal Fondo Sociale Europeo attuati direttamente dal Centro stesso o in delega con altri Enti in particolar modo in ambito Socio Assistenziale e Socio Sanitario.

Si è realizzato un progetto Equal "Homo Faber" mirato alla riscoperta di antichi mestieri.

Attualmente il Centro svolge attività con doti lavoro e doti ammortizzatori sociali mirate al reinserimento lavorativo. Inoltre negli anni all'interno dei corsi DDIF si è avuta la presenza di allievi seguiti da servizi sociali di competenza e casi di minori in stato di disagio per i quali sono stati fatti percorsi individuali o di recupero al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi.

L'Azienda è regolarmente accreditata dalla Regione Lombardia sia per la sezione A e B ed è certificato ISO 9001:2008.

4. Gli obiettivi generali

Con l'auspicio di fornire un valido supporto al sistema sociale, culturale e produttivo del territorio della Comunità Montana del Piambello Azienda Speciale intende:

- perseguire la simmetria e la complementarietà tra domanda e offerta di lavoro nel sistema produttivo locale attraverso lo sviluppo di mirate ed efficaci politiche formative e del lavoro;
- individuare, promuovere ed erogare servizi formativi e di orientamento a giovani, inoccupati, disoccupati, adulti in cerca di aggiornamento, riqualificazione professionale, crescita professionale;
- progettare e gestire specifiche attività di inserimento, accompagnamento al lavoro e di ricollocazione professionale a sostegno delle situazioni di crisi occupazionali;
- rispondere alle richieste di formazione e di aggiornamento professionale provenienti dalle aziende e dalle Parti sociali;
- attuare particolari azioni finalizzate all'integrazione socio-lavorativa delle persone più deboli e fragili nel mondo del lavoro.

L'orientamento della persona che armonizza il proprio progetto di vita con il contesto in cui vive ed opera è obiettivo fondamentale a tutti i servizi su esposti.

5. Il logo

"Informarsi per formarsi" è il motto che l'Azienda Speciale si è data per significare che l'impegno della persona nella complessità (la formazione) trova il proprio fondamento nella consapevolezza di mezzi, strumenti, abilità, conoscenze e storia (l'informazione).

Perchè il triangolo?

Il triangolo oltre a rappresentare la perfezione vuole ricordare anche la montagna. I segmenti sono i tanti frammenti dei percorsi della formazione continua che accompagnano la persona nell'arco della vita lavorativa.

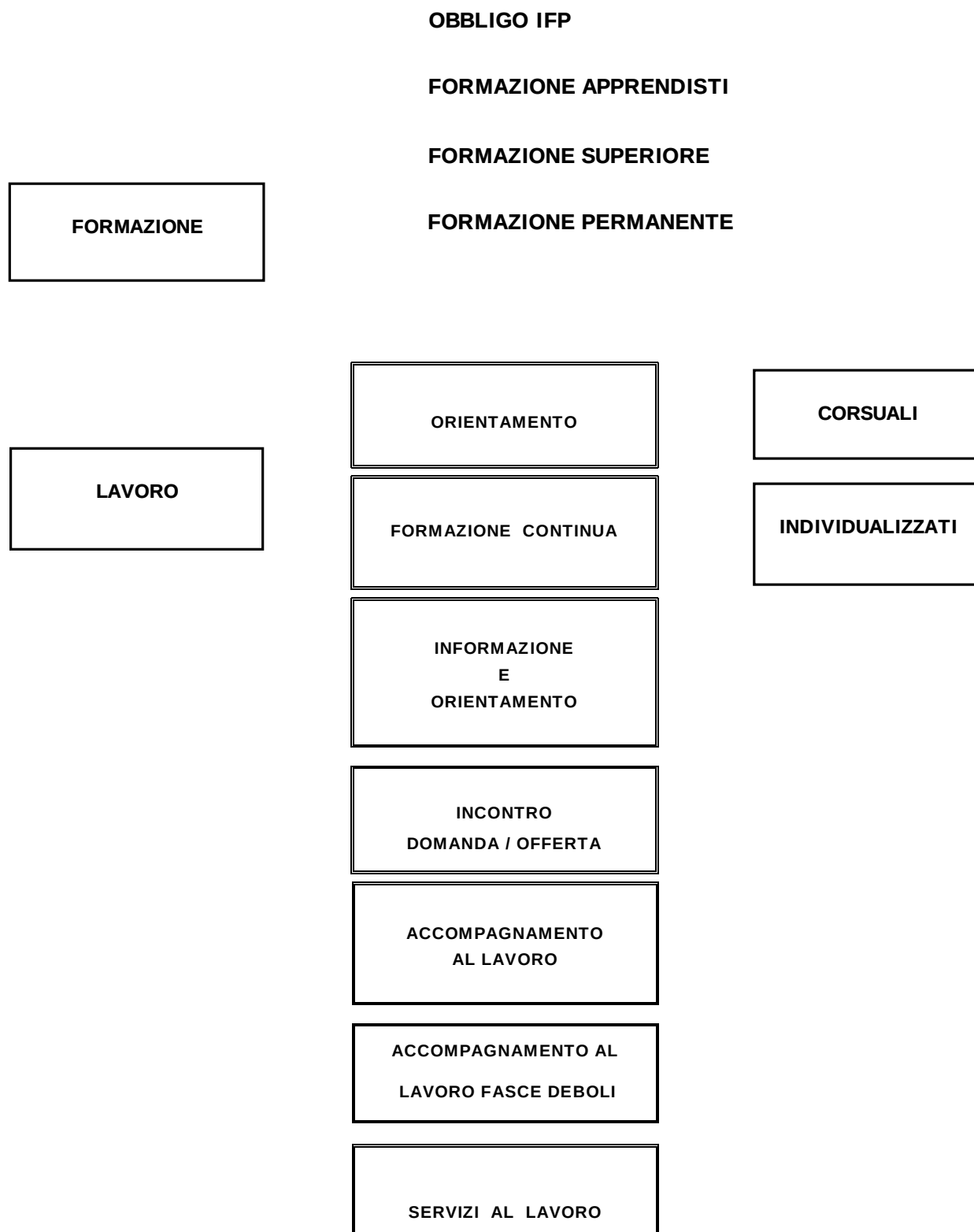
6. I destinatari

I destinatari dei servizi dell'Azienda Speciale sono i giovani e le loro famiglie, i lavoratori occupati e non, le imprese — cioè quanti a vario titolo sono interessati alla formazione professionale e ai servizi al lavoro per arricchire il proprio progetto di vita, rafforzare la propria posizione nel mercato del lavoro e rendere maggiormente competitivo il sistema produttivo attraverso la formazione e l'aggiornamento dei lavoratori, nella prospettiva della piena occupazione e dell'integrazione nel mondo del lavoro delle persone socialmente più deboli.

7. I servizi

L'Azienda Speciale eroga servizi di orientamento, formazione professionale e continua e servizi per il lavoro. Nello specifico, i servizi erogati sono riconducibili a:

- a. la collaborazione con le Dirigenze Scolastiche primarie e secondarie per offrire un utile supporto alle scelte formative degli studenti, compresi gli studenti disabili, e per la definizione di percorsi congiunti, finalizzati a perseguire l'integrazione fra il sistema dell'istruzione e della formazione professionale, così come indicato dalla Riforma della Scuola Secondaria;
- b. l'orientamento al lavoro per inoccupati, disoccupati e persone a rischio di disoccupazione, mediante azioni di accoglienza, informazione e *counseling*;
- c. la formazione per gli apprendisti minorenni, che rappresenta un fenomeno rilevante nel sistema sociale, culturale e produttivo;
- d. la formazione professionalizzante degli apprendisti maggiorenni;
- e. l'alternanza scuola/lavoro con particolare riferimento all'utenza orientata al sistema della formazione strumento importante per la prevenzione della dispersione formativa e del recupero dei soggetti deboli;
- f. l'organizzazione di corsi post-diploma nella prospettiva della formazione superiore;
- g. la formazione, mediante corsi serali, per la qualificazione di adulti già occupati che intendono migliorare la propria condizione occupazionale;
- h. la promozione di attività che rientrino nell'ambito della *long life learning* (formazione permanente);
- i. la formazione continua degli occupati a supporto delle politiche industriali;
- l. la riqualificazione professionale dei lavoratori in difficoltà occupazionale per favorire il loro reinserimento nel mercato del lavoro;
- m. la definizione di Piani di intervento personalizzati a favore di disoccupati e lavoratori svantaggiati per favorire la loro inclusione socio-lavorativa attraverso percorsi di accoglienza, informazione, orientamento, tutoraggio, tirocini, formazione, ricerca attiva e accompagnamento al lavoro.
- n. Il lavoratore sottoposto alla cassa integrazione in deroga può rivolgersi all'Azienda Speciale per realizzare il proprio piano di intervento personalizzato al fine di accedere alla dote per usufruire dei percorsi formativi di riqualifica.
- o. Una delle modalità principali per accedere a questi servizi, a seguito delle riforme introdotte dalla Regione Lombardia in materia di lavoro (L.r. 22/2006) e di istruzione e formazione professionale (L.r. 19/2007), è riconducibile al concetto di *Dote*, un buono economico finanziato da risorse pubbliche in capo a specifici target di soggetti definiti dalla programmazione regionale o provinciale per accedere ai servizi formativi e al lavoro. Il cittadino "portatore" di Dote può rivolgersi al CIFP del Piambello per partecipare a percorsi di formazione triennale, per frequentare corsi di specializzazione post-qualifica o per definire un Piano di intervento personalizzato finalizzato all'inserimento lavorativo (Doti formazione nei primi due casi e Doti lavoro nell'ultima esemplificazione).



7.1 L'orientamento

Obiettivo del servizio

Innestare e potenziare le più opportune risorse di auto-orientamento, supportando la persona nel miglioramento delle capacità di governare le transizioni che, nella scuola e nel lavoro, si troverà ad affrontare.

Destinatari

Giovani, lavoratori in difficoltà occupazionale, lavoratori occupati, inoccupati, a rischio di disoccupazione.

Modalità

Incontri individuali o di gruppo — colloqui e supporti individualizzati.

Descrizione

- Accoglienza e informazione: sportello informativo che offre colloqui semi strutturati con supporto di materiale informativo finalizzato alla compilazione della scheda personale e all'inserimento dell'utente nel sistema informativo dei Servizi al lavoro.
- Informazione, formazione e consulenza orientativa: spazi autonomi e percorsi individuali e di gruppo per favorire l'acquisizione di abilità utili alla risoluzione di problemi occupazionali, fornendo elementi di conoscenza del locale mercato del lavoro con le potenziali opportunità occupazionali, sostenendo la persona nella definizione e attuazione di un piano individualizzato di azione.
- Percorsi mirati a supportare il percorso di rimotivazione dei giovani a rischio di abbandono scolastico o di recupero di coloro che sono già al di fuori dei canali dell'assolvimento dell'obbligo formativo.
- Bilancio di competenze: intervento strutturato di consulenza orientativa per individuare e valutare le competenze professionali ed extra professionali dell'utente, accompagnandolo e sostenendolo nella definizione di un realistico progetto di sviluppo professionale coerente con le competenze possedute e con il contesto occupazionale di riferimento.
- *Counseling* orientativo: relazione di aiuto focalizzata alla riorganizzazione delle variabili psicosociali che ostacolano la risoluzione di problemi formativi e lavorativi.
- Stage orientativi: esperienze "on the job" presso aziende che permettono una conoscenza diretta del mondo del lavoro.

Risultati attesi

Essere in grado di governare il proprio agire professionale e personale; in ambito lavorativo, essere in grado di compilare il proprio curriculum vitae, sostenere un colloquio di lavoro, utilizzare i più svariati strumenti per la ricerca attiva del lavoro.

A chi rivolgersi

contattare la segreteria didattica ai numeri:

Tel. 0332/473620

Fax 0332/851121

Oppure via mail : cfp@cmvalceresio.it

7.2 I percorsi triennali in DDIF in assolvimento dell'obbligo di istruzione

Obiettivo del servizio

I percorsi triennali consentono:

- l'assolvimento dell'obbligo di Istruzione nell'ambito del Diritto Doveri di Istruzione e Formazione,
- il conseguimento di qualifica di 11° livello europeo.

Destinatari

Si rivolgono ai giovani dai 14 ai 18 anni orientati ad un precoce inserimento lavorativo.

Modalità

Si tratta di percorsi di durata triennale della durata annua di 1.020 ore (la durata minima annuale prevista dalla normativa regionale è di 990 ore), con un periodo di stage da svolgere durante il secondo e terzo anno; è previsto un esame finale di qualificazione.

Al termine del triennio, c'è la possibilità, per alcuni corsi, di frequentare il quarto anno che permette l'acquisizione di un certificato delle competenze.

Descrizione

I percorsi attivati dall'Azienda Speciale si riferiscono ai seguenti settori e mansioni:

- Operatore alla riparazione di veicoli a motore;
- Operatore di impianti termoidraulici;

Nel corso del triennio vengono raggiunti gli *Obiettivi Specifici di Apprendimento* previsti dalla Regione Lombardia (DDG n. 3618 del 10.04.2007). Il citato DDG, oltre a definire/declinare le competenze professionali, rappresenta la declinazione regionale degli Standard Formativi Minimi definiti a livello nazionale dagli accordi siglati in sede di conferenza Stato-Regioni. Inoltre nel biennio, gli Obiettivi Specifici di Apprendimento (OSA) regionali vengono integrati con le conoscenze/abilità/competenze previste dal D.M. n. 139 del 22.08.2007 relativo all'assolvimento dell'obbligo di Istruzione.

La programmazione formativa sviluppa dimensioni culturali e didattiche delle seguenti macro-aree:

- area dei linguaggi,
- area storico-socio-economica,
- area matematico-scientifica,
- area tecnologica,
- area tecnico professionale e dell'alternanza.

In attesa delle nuove indicazioni regionali (Legge regionale n. 19 del 06.08.2007), una quota oraria pari al 15% del monte ore complessivo viene destinata ad attività di recupero e sviluppo degli apprendimenti e ad approfondimenti di specifici ambiti professionali, che rispondono alla peculiarità del territorio e agli interessi del singolo allievo.

L'approccio formativo e didattico è fondato su una metodologia induttiva. Gli obiettivi sono perseguiti in modo da rispondere alle differenziate esigenze dell'utenza in un'ottica personalizzata volta a garantire il successo formativo a tutti gli allievi. I contenuti formativi sono realizzati anche attraverso un approccio interdisciplinare che, in coerenza con la logica della pedagogia del compito, articola il percorso in U.A. (*Unità di Apprendimento*) centrate sulla realizzazione di prodotti, che consentono di verificare l'acquisizione di competenze trasversali e professionali.

La valutazione *in itinere* degli allievi viene effettuata attraverso prove prevalentemente di tipo oggettivo, al fine di verificare il raggiungimento, *in progress*, delle conoscenze, abilità e competenze previste dalla programmazione. Al termine di ogni ciclo (quadrimestre) viene registrato nel "libretto individuale" il grado di raggiungimento delle conoscenze, abilità e competenze previste dal piano di studio.

La valutazione riguarda le competenze dell'area trasversale, professionale e il comportamento, nei termini di collaborazione e partecipazione.

La valutazione finale è svolta in sede di esame di qualifica, secondo le modalità stabilite dalla Regione Lombardia.

La qualifica certifica:

- le conoscenze pratiche di base in ambito lavorativo o studio (conoscenze);
- le abilità cognitive e pratiche di base necessarie all'uso di informazioni pertinenti per svolgere compiti e risolvere problemi (abilità);
- la capacità di svolgere con consapevolezza un'organica sequenza di mansioni.

Risultati attesi

Inserimento lavorativo congruente con il percorso formativo per l'80% circa dei qualificati.

A chi rivolgersi:

contattare la segreteria didattica ai numeri:

Tel. 0332/473620

Fax 0332/851121

Oppure via mail : cfp@cmvalceresio.it

7.3 La formazione degli apprendisti

Obiettivo del servizio

Realizzare i corsi previsti dalle normative vigenti connesse alla stipula del contratto di apprendistato.

Destinatari

Giovani lavoratori assunti con il contratto di apprendistato e tutor aziendali, come previsto dalle vigenti norme di riferimento (L. 196/1997, D.lgs. 276/2003).

Modalità

L'apprendistato è un contratto di lavoro "a causa mista" volto a favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro attraverso l'acquisizione di una professionalità specifica direttamente all'interno di un'impresa.

L'apprendistato è caratterizzato dall'alternanza di momenti lavorativi e momenti di formazione interna o esterna all'impresa.

Il D.lgs. 276/2003 ha introdotto tre tipologie di apprendistato: l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione; l'apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico professionale; l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Descrizione

La formazione per gli apprendisti si svolge in azienda, sotto la guida di un tutor aziendale, ma anche all'esterno dell'azienda, con brevi corsi di formazione professionale, la cui frequenza è obbligatoria.

All'atto dell'assunzione si prevede che al contratto di lavoro per l'apprendista sia allegato il piano formativo individuale (secondo il modello approvato e inserito nella comunicazione di assunzione), un documento che riporti il percorso di formazione formale e non formale dell'apprendista nonché la ripartizione di impegno tra formazione aziendale ed extra aziendale.

L'apprendimento sul luogo di lavoro prevede la presenza di un tutor aziendale che deve essere nominato fin dal momento dell'assunzione dell'apprendista. Il tutor aziendale è un lavoratore esperto che ha il compito di seguire il giovane per tutta la durata del contratto di apprendistato, affiancandolo e supportandolo nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Il tutor aziendale di un apprendista che deve partecipare alla formazione esterna è tenuto a partecipare, a sua volta, alla specifica iniziativa di formazione della durata di 8 ore organizzata dalle agenzie formative accreditate.

Le aziende che assumono apprendisti hanno alcuni vantaggi importanti, legati principalmente alla possibilità di usufruire di forti agevolazioni contributive e di inserire nuovo personale da formare a costi ridotti. Le aziende che non rispettano l'obbligo di

partecipazione alle attività di formazione esterna per i propri apprendisti non possono godere delle agevolazioni contributive previste per i contratti di apprendistato (sono sanzionabili dalle Direzioni Provinciali del Lavoro).

AZIENDA SPECIALE eroga i seguenti servizi:

- supporto alle imprese nella stesura del piano formativo individuale, preliminare alla stipula del contratto di apprendistato;
- formazione trasversale e professionalizzante concordata con l'azienda, svolta con modalità esterna;
- formazione dei tutor aziendali,
- supporto alla progettazione e alla certificazione della formazione svolta all'interno dell'azienda.

Risultati attesi

Formazione di apprendisti in vista della certificazione di qualificazione professionale e trasformazione del rapporto di lavoro in contratto tipico.

A chi rivolgersi:

contattare la segreteria didattica ai numeri:

Tel. 0332/473620

Fax 0332/851121

Oppure via mail : cfp@cmvalceresio.it

7.4 Formazione a domanda individuale/su commessa

Obiettivo del servizio

Progettare ed erogare corsi di qualificazione e specializzazione professionale.

Destinatari

- cittadini che intendono rafforzare la propria professionalità o intendono cambiare tipo di attività;
- imprese o enti che a vario titolo intendono investire in formazione professionale e continua.

Modalità

Le azioni corsuali sono promosse in base a diversi tipi di finanziamento (Dote lavoro e Dote ammortizzatori sociali o a carico degli utenti/aziende).

Nel caso di finanziamento pubblico, i corsi prevedono comunemente il coinvolgimento di particolari target di utenti: disoccupati, inoccupati, cassa integrati in mobilità ecc.

Descrizione

L'offerta formativa dell' Azienda Speciale è ampia e in continuo aggiornamento per garantire ai cittadini e alle imprese percorsi mirati ai loro fabbisogni. Di seguito alcuni ambiti corsuali:

- ambito informatico (informatica di base, alfabetizzazione, pacchetti applicativi specifici, ecc.);
- lingue estere (inglese e italiano per stranieri);
- settore socio - assistenziale (per Operatori Socio Sanitari, Ausiliari socio Assistenziali);
- settori meccanico – manutentori di impianti per energia alternativa;
- ambito amministrativo e contabile (per tenuta paghe e contributi, aggiornamento contabile, aggiornamenti in temi fiscali, tributari di bilancio, ecc.);
- ambito alimentare HACCP;
- cura alla persona;
- ambito della sicurezza;
- primo soccorso aziendale.

I corsi a domanda individuale possono essere fruiti anche dalle aziende che intendono farsi carico della formazione e dell'aggiornamento del proprio personale.

Sono anche commissionati da Enti od Organizzazioni che si convenzionano all'occorrenza con Azienda .

È possibile attuare corsi specificatamente progettati in base alle esigenze della Committenza. I corsi hanno in genere svolgimento in orario serale o tardo pomeridiano.

Risultati attesi

Certificazione di frequenza oppure, al superamento di esame finale, qualificazione e specializzazione professionale formalizzata da certificazione a validità legale o semplice.

A chi rivolgersi

contattare la segreteria didattica ai numeri:

Tel. 0332/473620

Fax 0332/851121

Oppure via mail : cfp@cmvalceresio.it

7.5 I servizi al lavoro

Obiettivo del servizio

Promuovere l'occupabilità e l'occupazione dei lavoratori e favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Destinatari

I giovani in uscita dal sistema formativo, i lavoratori in difficoltà occupazionale.

Modalità

L'Azienda speciale è un centro accreditato ai sensi della L.r. 22/2006 per erogare servizi all'impiego, cioè per fornire supporto alla persona disoccupata nella transizione dal non lavoro all'occupazione in tutte le fasce d'età.

L'Azienda speciale, in rete con tutti gli operatori accreditati e autorizzati per i servizi al lavoro, con l'Associazione degli Artigiani, l'Ufficio circoscrizionale per l'impiego concorre all'attuazione di misure di politica attiva del lavoro finalizzate a:

- informare e orientare i lavoratori, le imprese, le istituzioni scolastiche e formative e la pubblica amministrazione in merito ai servizi disponibili per l'accesso al lavoro e alle opportunità del mercato del lavoro locale e del sistema di formazione professionale; favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- prevenire e contrastare la disoccupazione di lunga durata attraverso la realizzazione di azioni di orientamento e di accompagnamento al lavoro;
- favorire lo sviluppo e la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso al lavoro e nella crescita professionale;
- promuovere misure personalizzate a favore dei lavoratori con particolare riferimento ai lavoratori svantaggiati, anche attraverso forme di mediazione culturale per i lavoratori stranieri;
- sostenere la mobilità professionale o territoriale dei lavoratori;
- assicurare il monitoraggio dei flussi del mercato del lavoro.

Descrizione

Azienda Speciale, in qualità di operatore accreditato, assicura a tutti i lavoratori disoccupati, secondo gli indirizzi definiti dalla Regione ai sensi del D.lgs. 181/2000, i seguenti servizi, definiti nel *Patto di servizio*:

- acquisizione della dichiarazione sostitutiva dello stato di disoccupazione;
- dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro;
- colloquio di accoglienza;
- colloqui di orientamento;
- proposta di adesione a misure personalizzate di inserimento lavorativo o di formazione o di riqualificazione professionale;
- verifica del rispetto delle misure concordate ai fini del permanere dello stato di disoccupazione del lavoratore.

Se il lavoratore rientra nei target definiti dalla programmazione regionale o provinciale (in funzione del finanziamento) ed è portatore di una dote, inoltre, Azienda Speciale elabora un *Piano di intervento personalizzato*, un documento che definisce i servizi e le misure necessarie per favorire l'inserimento (o il reinserimento) del soggetto nel mercato del lavoro. Tali servizi e misure potranno poi essere erogati direttamente da Azienda Speciale o da altri enti accreditati facenti parte del suo raggruppamento (dichiarato in fase di accreditamento).

Il Piano di intervento personalizzato può prevedere l'erogazione di diversi servizi e azioni:

- accoglienza e informazione per guidare l'utente alla fruizione dei servizi al lavoro, per fornirgli alcune conoscenze di base sul mercato del lavoro, la normativa di riferimento, bilancio delle competenze, curriculum vitae formato europeo ecc.;
- orientamento;
- formazione e riqualificazione professionale;
- tirocini ed altre forme di *work-experience*;
- incontro domanda-offerta di lavoro, anche attraverso l'utilizzo della Borsa continua del lavoro;
- accompagnamento al lavoro;
- supporto alla creazione di impresa;

Risultati attesi

Miglioramento dell'occupabilità dei lavoratori e dei meccanismi di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

A chi rivolgersi

contattare la segreteria didattica ai numeri:

Tel. 0332/473620

Fax 0332/851121

Oppure via mail : cfp@cmvalceresio.it

7.6 I servizi per le aziende

Obiettivo del servizio

Rispondere alle esigenze di formazione e di aggiornamento del personale del sistema produttivo territoriale; supportare le imprese in materia di lavoro.

Destinatari

Imprese private e pubbliche, enti *nonprofit*.

Modalità

Definizione di percorsi *ad hoc* con l'individuazione delle più opportune fonti di finanziamento.

Descrizione

I servizi offerti da Azienda Speciale alle imprese del territorio sono:

- rilevazione e analisi dei fabbisogni formativi con progettazione di percorsi di adeguamento delle competenze del personale alle politiche industriali che comportano modalità di lavoro, procedure e strumentazioni innovative;
- progettazione e realizzazione di percorsi di formazione finalizzati all' adeguamento e all'innalzamento delle competenze degli occupati;
- rilevazione e analisi dei fabbisogni professionali;
- a promozione di tirocini formativi e orientativi;

Risultati attesi

Rispondere in maniera mirata alle esigenze delle imprese in ambito formativo da assumere .

A chi rivolgersi

contattare la segreteria didattica ai numeri:

Tel. 0332/473620

Fax 0332/851121

Oppure via mail : cfp@cmvalceresio.it

7.7 La progettazione

Obiettivo del servizio

- monitorare il mercato del lavoro locale per individuare specifici fabbisogni formativi e occupazionali;
- raccogliere le istanze di aziende, associazioni, istituzioni e soggetti privati per individuare specifici bisogni di servizi;
- accogliere le istanze di formazione e di aggiornamento in elaborazione nei vari comparti produttivi in coerenza con le innovazioni organizzative, di prodotto e di processo in evoluzione nelle politiche industriali;
- definire percorsi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori occupati, degli inoccupati e dei disoccupati;
- definire interventi di politica attiva del lavoro finalizzati a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro;

Destinatari

Imprese pubbliche e private, enti *nonprofit*, istituzioni; lavoratori occupati e non.

Modalità

La progettazione di interventi formativi e di politica attiva del lavoro necessita di alcune attività di studio e analisi, nonché di un costante dialogo con il territorio. In particolare, si tratta di:

- monitorare le tendenze in atto nel mercato del lavoro locale;
- ricercare e analizzare le buone prassi in tema di formazione e politiche attive del lavoro;
- monitorare le fonti di finanziamento (comunitarie, ministeriali, regionali, provinciali o private);
- promuovere partnership e collaborazioni per ampliare la gamma dei clienti dei servizi formativi e per il lavoro;
- confrontarsi con gli operatori della formazione e del lavoro per definire progettualità efficaci e mirate.

Descrizione

Il servizio definisce progetti d'indagine e predispone gli opportuni strumenti di rilevazione; identifica la domanda – anche inespressa – di formazione e le risorse finanziarie, umane, logistiche, organizzative e tecnologiche necessarie per la realizzazione di adeguata offerta.

Nello specifico, il servizio:

- definisce progetti formativi individuali o di gruppo;
- definisce i servizi e le misure da realizzare di politica attiva del lavoro;
- individua potenziali fonti di finanziamento;
- supporta gli che intendono proporre al competente Ministero progetti per l'utilizzo di volontari in Servizio Civile.

Risultati attesi

Rispondere alle esigenze di formazione e di lavoro delle imprese pubbliche e private, dei cittadini, delle istituzioni, con l'individuazione delle più opportune forme di finanziamento.

A chi rivolgersi

contattare la segreteria didattica ai numeri:

Tel. 0332/473620

Fax 0332/851121

Oppure via mail : cfp@cmvalceresio.it

8. Glossario

Agenzie del lavoro

Soggetti in possesso di autorizzazione ministeriale che svolgono attività di somministrazione di lavoro, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale.

Apprendistato

Contratto di lavoro subordinato il cui scopo è promuovere l'occupazione giovanile e fornire una qualificazione professionale ai giovani che ne sono sprovvisti. È definito "a causa mista" in quanto accanto al normale rapporto di lavoro è previsto l'obbligo per le aziende di garantire agli apprendisti la formazione necessaria per acquisire competenze professionali adeguate al ruolo e alle mansioni per cui sono stati assunti.

Il contratto prevede sgravi contributivi per il datore di lavoro in presenza di un tutore aziendale e di formazione certificata, svolta in orario di lavoro – sia all'interno dell'azienda, che presso enti di formazione accreditati.

La riforma Biagi (D.lgs. 276/2003) ha previsto tre tipologie di contratti di apprendistato differenti per finalità:

- l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, per giovani dai 15 ai 18 anni;
- l'apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione, per i giovani tra i 18 e i 29 anni, con una durata massima di 6 anni;
- l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, per i giovani tra i 18 e i 29 anni.

Attestato di qualifica

Certificato rilasciato dalle Regioni al termine di un percorso formativo, previo superamento dell'esame finale; attesta che l'individuo ha conseguito le competenze previste dal profilo professionale cui la qualifica fa riferimento.

L'attestato è riconosciuto all'interno dell'Unione Europea e può costituire titolo di ammissione ai concorsi pubblici o essere richiesto dal datore di lavoro per l'assunzione.

Centri per l'impiego

Uffici pubblici diffusi sul territorio per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Erogano servizi di accoglienza e informazione, orientamento, promozione all'inserimento lavorativo, mediazione incontro domanda e offerta di lavoro, consulenza alle imprese, diffusione delle informazioni sui servizi e le offerte di lavoro.

Competenza

Insieme di motivazioni, tratti, immagine di sé, conoscenze e abilità che sono indispensabili nello svolgimento di una determinata mansione. È, quindi, un'integrazione di saperi di natura diversa, di saper fare e di comportamenti attesi, contestualizzata e messa al servizio di un risultato misurabile.

Collocamento Mirato Disabili

È un servizio di preselezione, consulenza e informazione alle persone disabili in cerca di lavoro e alle aziende obbligate ai sensi della L. 68/1999 ad assumere una quota di personale con disabilità.

Ha lo scopo di ricercare l'azienda più adatta alle caratteristiche specifiche della persona disabile, collocandola nel posto più adeguato con appositi percorsi di formazione, accompagnamento, tirocinio ed eventuale adeguamento delle condizioni di lavoro.

Curriculum vitae

Il curriculum vitae è lo strumento principale per farsi conoscere dai potenziali datori di lavoro e rappresenta, nella maggior parte dei casi, la prima fonte di informazione sul candidato. In questo documento sono indicati i dati personali, le esperienze formative e professionali, le capacità e competenze personali, relazionali, organizzative e tecniche.

L'Unione europea ha definito un format comune da utilizzare in tutti gli Stati membri (cv in formato europeo).

Diritto/dovere all'istruzione e formazione

Definizione introdotta dalla legge n. 53 del 2003 (Riforma Moratti) con la quale si indica il diritto/dovere all'istruzione e alla formazione per almeno 12 anni o comunque sino al conseguimento di una qualifica entro il diciottesimo anno di età.

Disoccupazione

Lo "stato di disoccupazione" è la condizione del soggetto diventato privo di lavoro ed immediatamente disponibile allo svolgimento e alla ricerca di un'attività lavorativa, secondo modalità definite con i Servizi per l'Impiego.

Inoccupazione

È lo stato di disoccupazione del soggetto in cerca di prima occupazione immediatamente disponibile allo svolgimento e alla ricerca di un'attività lavorativa, secondo modalità definite con i Servizi all'Impiego.

Dote formazione

Patrimonio posto in capo ai soggetti appartenenti a target definiti dalla programmazione per la partecipazione a percorsi di formazione professionale.

Dote lavoro

Patrimonio posto in capo ai soggetti appartenenti a target definiti dalla programmazione, differenziato in funzione delle condizioni di debolezza occupazionale della persona, a sostegno della fruizione di azioni finalizzate all'inserimento occupazionale. La dote può essere utilizzata presso gli operatori accreditati per i servizi al lavoro per realizzare le azioni concordate nell'ambito di un contratto stipulato fra operatore e lavoratore, denominato Piano di intervento personalizzato.

Formazione professionale

Insieme di attività che permettono al soggetto di acquisire le competenze per svolgere al meglio una determinata professione e, soprattutto, che allenano l'individuo a crescere personalmente e a diventare "capace di apprendere".

È uno dei canali per assolvere il diritto/dovere di istruzione fino a 18 anni. I corsi, minimo di tre anni, consentono di ottenere una prima qualifica riconosciuta a livello nazionale ed europeo.

Formazione continua

Attività di formazione rivolta a giovani e adulti, occupati e non, per l'acquisizione di nuove competenze durante tutto il corso della vita lavorativa, consentendo di mantenere la professionalità sempre aggiornata.

La circolare 174/1996 (in attuazione della legge 236/1993) definisce la formazione continua come l'insieme delle "attività formative rivolte ai soggetti adulti, occupati o disoccupati, con particolare riferimento alle attività a cui il lavoratore partecipa per autonoma scelta, al fine di adeguare o di elevare il proprio livello professionale, ed agli interventi formativi promossi dalle aziende, in stretta connessione con l'innovazione tecnologica ed organizzativa del processo produttivo".

Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua

Organismi di natura associativa promossi dalle organizzazioni di rappresentanza delle Parti Sociali attraverso specifici Accordi Interconfederali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Raccolgono i contributi versati dalle aziende (che volontariamente vi hanno aderito) per la formazione dei dipendenti.

Fondo Sociale Europeo (FSE)

È il principale strumento finanziario dell'Unione Europea per promuovere e migliorare il capitale umano.

Il Fondo Sociale Europeo permette, infatti, ai Paesi membri di accedere a finanziamenti per realizzare interventi per lo sviluppo e la promozione delle politiche attive del mercato del lavoro, per combattere e prevenire la disoccupazione e sostenere l'inclusione socio-lavorativa.

Incontro domanda – offerta

È l'incontro delle esigenze di ricoprire posti vacanti delle aziende e la disponibilità delle persone a ricoprire un determinato profilo professionale.

L'attività di incontro domanda – offerta, definita anche *matching* o preselezione, viene svolta sia da soggetti pubblici, quali i Centri per l'impiego, sia da soggetti privati, quali ad esempio le agenzie per il lavoro autorizzate dal Ministero del Lavoro.

Lavoratori svantaggiati

Persone che non sono in grado di inserirsi nel mercato del lavoro senza una specifica assistenza (Reg. CE n. 2204/2002, art. 2).

Mercato del lavoro

È il luogo in cui chi cerca manodopera (le aziende, gli imprenditori, gli enti pubblici) si incontra con chi offre la propria forza lavoro, cioè i lavoratori.

Operatori accreditati per i servizi al lavoro

Insieme dei soggetti iscritti all'Albo regionale dei servizi al lavoro.

Orientamento

Le attività di orientamento hanno l'obiettivo di favorire le scelte formative e professionali che i soggetti compiono durante la vita. È un processo continuo volto a fornire a giovani e adulti la capacità di scegliere in modo consapevole, tenendo in considerazione tutte le variabili implicate nel momento della scelta: il sé, il contesto socio-politico-economico, il luogo dove ci si vuole inserire e la strategia d'inserimento.

Patto di servizio

È un contratto stipulato tra servizi per il lavoro e lavoratore disoccupato che garantisce a quest'ultimo i servizi minimi previsti dalla legge 181/2000 e successive modificazioni (acquisizione dichiarazione di disponibilità lavorativa, colloquio di orientamento, proposte formative e di lavoro).

Piano di intervento personalizzato

È una sorta di contratto stipulato tra un ente accreditato per i servizi al lavoro e un lavoratore destinatario di una dote dove sono indicati i reciproci impegni e dove sono individuati i servizi ritenuti fondamentali per favorire l'occupazione del soggetto in difficoltà occupazionale.

Politiche attive del lavoro

Insieme degli interventi volti a regolare le modalità di incontro tra domanda e offerta sul mercato del lavoro finalizzati ad aumentare l'occupazione e l'occupabilità di tutti o di particolari soggetti considerati deboli (donne, giovani, disoccupati di lunga durata, portatori di handicap).

Politiche passive del lavoro

Insieme degli strumenti di mantenimento o garanzia del reddito previsti in caso di disoccupazione, malattia, infortunio, vecchiaia, ecc. (i cosiddetti "ammortizzatori sociali").

Profilo professionale

Insieme di conoscenze, abilità, competenze tecniche e professionali, percorsi formativi e ambiente di lavoro che definiscono una professione.

Progetto professionale

Pianificazione che un individuo effettua circa il proprio futuro lavorativo.

Consiste nel definire l'obiettivo professionale da raggiungere (il lavoro che si desidera fare) e le tappe principali di avvicinamento.

Rete dei servizi

Rete "virtuale" di tutti gli operatori accreditati presenti sul territorio che offrono servizi per il lavoro.

Ricerca attiva del lavoro

Insieme di azioni mirate, coerenti e pianificate che intraprende chi è alla ricerca del lavoro. Tali azioni comprendono per esempio la conoscenza del contesto, dei canali informativi e l'utilizzo di strategie e tecniche di ricerca del lavoro.

Tirocinio

Esperienza che l'individuo svolge direttamente in azienda, durante o al termine degli studi, per conoscere il mondo del lavoro ed essere, quindi, agevolato nelle scelte professionali. Non costituisce rapporto di lavoro.
