

Fondazione
Luigi
Clerici

PIANO dell'OFFERTA FORMATIVA

Fondazione Luigi Clerici
Anno Formativo 2017/2018



INDICE

INTRODUZIONE:

L'offerta formativa integrata di servizi e formazione di Fondazione Clerici
per i giovani, gli adulti, le imprese e il territorio 3

Identità e Mission di Fondazione Luigi Clerici 5

PARTE PRIMA:

Presentazione dell'Unità Organizzativa di Besana Brianza 8

PARTE SECONDA:

L'Offerta Formativa per la Formazione Continua e l'Apprendistato 12

PARTE TERZA:

L'Offerta dei Servizi per il Lavoro 18

PARTE QUARTA:

La Formazione a Domanda Individuale 23

CERTIFICAZIONE DI COMPETENZE 29

L'OFFERTA INTEGRATA DI SERVIZI E FORMAZIONE DELLA FONDAZIONE LUIGI CLERICI

Per i giovani, gli adulti e le aziende e il territorio

Mediante il presente Piano dell'Offerta Formativa, l'Unità Organizzativa Fondazione Luigi Clerici di Besana in Brianza definisce la propria identità culturale e progettuale ed esplicita la propria offerta nella Formazione Continua ed Individuale, nell'attività di Orientamento per giovani e adulti, nonché l'attività svolta per i Servizi al Lavoro, nell'esercizio delle attività di formazione, accompagnamento e inserimento lavorativo di giovani e adulti, nel rispetto della normativa vigente in materia ed in rapporto con il contesto sociale, culturale ed economico della realtà locale.

Nel POF dell'a.f. 2017/2018 trovano descrizione tutte le tipologie di formazione, nonché i servizi di accompagnamento ed inserimento lavorativo erogati dall'U.O. di Besana in Brianza a beneficio delle diverse tipologie di giovani e adulti che rivolgono all'UO una domanda di formazione e accompagnamento al lavoro, nonché delle aziende del territorio che indirettamente o direttamente (formazione continua) intrattengono rapporti di collaborazione con Fondazione Luigi Clerici, secondo le indicazioni dettate dalle Leggi Regionali n. 19/2007 e n. 22/2006 (rispettivamente sul sistema di Istruzione e Formazione Professionale ed il mercato del lavoro in Lombardia), e da quanto previsto nel DDUO n. 12550 del 20 dicembre 2013 e relative " Procedure, Disposizioni e adempimenti specifici".

Tutte le tipologie di formazione e la vasta gamma di servizi offerti alle persone e alle realtà socio-economiche del territorio descritte nel presente POF, anche se autonome dal punto di vista del funzionamento interno e delle modalità di erogazione, si configurano tuttavia come un insieme interconnesso ed interdipendente di servizi.

Alla persona (adolescente, giovane o adulta) presa in carico, Fondazione Clerici intende sempre offrire, infatti, la possibilità di usufruire di un percorso completo e progressivo che unisca alla formazione necessaria, l'accompagnamento al lavoro, sia nella fase della ricerca che in quella dell'inserimento o durante la carriera lavorativa. L'ambizione della Fondazione è infatti quella di formare giovani e adulti in grado di affrontare il mondo del lavoro preparati sia sotto il profilo delle competenze professionali, sia dal punto di vista delle competenze personali richieste per affrontare i cambiamenti e le trasformazioni del mondo del lavoro.

L'interdipendenza tra l'area dei servizi e quella delle diverse tipologie di formazione -resa possibile anche dal doppio accreditamento dell'UO di Besana in Brianza (per la formazione e per i servizi al lavoro) - si realizza concretamente in diversi modi:

- a) per le persone adulte, in cerca di occupazione, attraverso la presa in carico diretta della persona, l'erogazione dei servizi obbligatori previsti dalla normativa, l'attivazione di percorsi personalizzati di formazione e accompagnamento al lavoro comprendenti i servizi di profiling, bilancio, scouting, accompagnamento al lavoro;
- b) per le persone occupate, attraverso la proposta di una formazione base e specialistica, qualificata da servizi di assistenza, tutoring e accompagnamento.

Due sono i fattori legano le diverse tipologie di formazione con i servizi: la personalizzazione e la promozione.

La personalizzazione vuol essere il tratto distintivo della nostra offerta di servizi e si realizza in primo luogo nella ricerca della “personalizzazione del percorso formativo”, attraverso soluzioni organizzative e didattiche finalizzate a favorire il successo formativo, come il tutoring individuale, il corretto abbinamento allievo/azienda, la modularizzazione del percorso formativo secondo i fabbisogni individuali e gli stili di apprendimento. Nei servizi per il lavoro si traduce nell’effettiva ricerca di soluzioni adatte e rispondenti ai fabbisogni individuali, evitando soluzioni “di routine” o standardizzate.

Il fattore “collante” a livello organizzativo è rappresentato invece dall’attività di promozione dell’UO verso le aziende, che vuole essere capillare e costante e che rileva i fabbisogni e li interconnette con le diverse tipologie di formazione e di servizio dell’UO e che, nel fare questa attività, guarda all’azienda non solo come interlocutrice per l’inserimento lavorativo ma come partner effettivo per la realizzazione della formazione a qualsiasi livello, offrendo quindi servizi ed opportunità.

Le attività di comunicazione e promozione sono costantemente realizzate anche verso le famiglie, nei confronti delle scuole medie e gli Istituti scolastici del II ciclo, nonché verso gli stessi giovani della fascia del diritto e dovere di istruzione e si esprime mediante una costante attività di informazione, di orientamento e di accompagnamento alla scelta.

Idealmente, il percorso che ci piace immaginare è quello di un allievo che, accompagnato nella scelta del percorso formativo, ottiene una formazione qualificata, con momenti di apprendimento realizzati anche in azienda, si qualifica o diploma e poi usufruisce ancora dei servizi proposti dall’UO per la fase della ricerca del lavoro fino all’inserimento lavorativo. Oppure il percorso di un adulto in cerca di occupazione che, rivolgendosi all’UO, non solo beneficia dei servizi previsti, ma trova accoglienza e le competenze necessarie per impostare e realizzare un percorso di formazione ed accompagnamento alla ricerca del lavoro. Oppure, ancora, il cammino di un’azienda che riceve la formazione continua richiesta e che diviene partner per l’inserimento lavorativo dei giovani e degli adulti formati dall’UO.

Nel contesto del POF è difficile rappresentare in modo lineare queste caratteristiche di continuità ed interdipendenza della formazione e dei servizi offerti.

Le attività di formazione e i servizi per il lavoro vengono proposti infatti dalle UO secondo una calendarizzazione diversa: i percorsi del II ciclo di istruzione seguono la periodizzazione annuale della scuola e si erogano pertanto da settembre a giugno; mentre le altre tipologie di formazione (individuale, continua, permanente) si definiscono nel corso dell’anno sulla base della rilevazione e presa in carico dei fabbisogni, nonché delle tempistiche previste dai diversi Avvisi regionali emanati per l’attività a finanziamento pubblico. L’attività di Promozione naturalmente, è permanente.

Per ragioni pratiche nel POF presentiamo in modo distinto le diverse tipologie di attività, dedicando uno spazio maggiore a quelle del II ciclo di Istruzione e Formazione; in primo luogo perché ricorrenti e già definite -programmate all’inizio dell’anno formativo; in secondo luogo perché

richiedono una descrizione rispettosa dei Contenuti chiesti come obbligatori dalla normativa in materia di istruzione.

Il POF è in ogni caso intenzionalmente rivolto a tutti coloro che sono interessati a conoscere l'identità e l'offerta di formazione e servizi di Fondazione Luigi Clerici e dell'UO di Besana in Brianza in particolare, agli studenti, alle loro famiglie, alle persone in cerca di occupazione, ai lavoratori che intendono acquisire informazioni sui servizi formativi e per il lavoro o che intendono fruire di essi, nonché alle istituzioni, agli attori economico-sociali del territorio ed in generale a tutti coloro che sono interessati a conoscere l'identità, l'ispirazione culturale e pedagogica e la connotazione formativa della Fondazione e come le stesse si traducano concretamente nella progettazione e realizzazione dell'offerta formativa e dei servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro.

Di tutte queste attività si dà conto anche sul sito della Fondazione e mediante specifico materiale informativo dell'Ente, disponibile presso la segreteria dell'UO.

* * * * *

Prima di entrare nel merito delle diverse tipologie di attività presenti nell'UO di Besana in Brianza presentiamo nella prima parte del POF le caratteristiche principali di Fondazione Luigi Clerici.

IDENTITA' E MISSION

di Fondazione Luigi Clerici

Fondazione Luigi Clerici è un Ente di Formazione Professionale costituitosi il 10 luglio 1972 che deve il proprio nome a Luigi Clerici, protagonista del movimento sociale e culturale dei lavoratori milanesi e Presidente delle ACLI (Associazione Cattolica Lavoratori Italiani). Alla sua memoria ed azione sociale si ispira l'azione dei soci fondatori, che così ne definiscono le finalità statutarie:

- Contribuire allo sviluppo della formazione professionale, culturale e sociale dei lavoratori dipendenti e autonomi di ogni settore;
- Accelerare l'effettivo concretarsi del diritto di ogni cittadino allo studio, alla piena occupazione ed al lavoro;
- Promuovere l'aggiornamento e la qualificazione dei lavoratori;
- Dare il proprio contributo all'inserimento sociale e lavorativo dei soggetti svantaggiati.

Oggi Fondazione Luigi Clerici dispone di 17 Unità Organizzative accreditate (Centri di Formazione Professionale) in Regione Lombardia, di cui 14 accreditate per la Formazione e per i Servizi al Lavoro e 3 per i soli Servizi al Lavoro. Le sedi operative sono distribuite in sei Provincie (Milano, Lodi, Lecco, Pavia, Monza Brianza, Bergamo).

L'ispirazione cristiana e i valori educativi di riferimento

L'ispirazione e i valori di riferimento che sono all'origine di Fondazione Luigi Clerici e che da allora ne guidano i passi sono così introdotti nello Statuto dell'Ente:

"Impegno primario della Fondazione è la formazione e l'aggiornamento professionale e culturale dei giovani e dei lavoratori, secondo la duplice tradizione del movimento operaio e cristiano. Una tradizione che per un verso si rifà ai bisogni e ai problemi della condizione del lavoro, per l'altro verso ha chiara la centralità della persona, sia nel processo educativo che produttivo. Accettando pienamente il magistero ecclesiale, la Fondazione si propone quindi, attraverso le proprie attività, di servire l'uomo concreto, il lavoratore nei suoi complessi bisogni educativi, assumendo come riferimento la dottrina sociale della Chiesa".

In coerenza con questa mission e con questi valori, che hanno origine e fondamento nell'ispirazione cristiana e nella dottrina sociale della Chiesa, Fondazione Luigi Clerici finalizza ogni attività di formazione ed in particolare quella rivolta ai giovani, alla formazione integrale della persona, nella convinzione che proprio nel lavoro possano trovare sintesi tutte le sue dimensioni.

A prescindere dalle soluzioni tecniche nel tempo rese disponibili per effetto dell'evoluzione delle normative di riferimento e/o dei modelli progettuali resi disponibili dai committenti istituzionali, ciò significa che è l'educazione dell'uomo e del cittadino, ancor prima che la formazione culturale e professionale, ad essere al centro dell'interesse della Fondazione.

All'interno di ogni percorso di formazione e delle attività di servizio che lo affiancano - in modo particolare in quelli che si rivolgono ai giovani - l'impegno della Fondazione è indirizzato quindi in prima istanza a fare in modo che attraverso la formazione culturale e professionale e nel processo

di progressiva appropriazione dell'identità di lavoratore, possano crescere e trovare espressione le conoscenze, le abilità, le motivazioni, in una parola, l'identità personale di ciascun allievo.

Muovendosi nella prospettiva della formazione del cittadino-lavoratore, Fondazione Clerici intende far propri anche i principi ispiratori della Costituzione della Repubblica Italiana, che pienamente condivide, ed assume l'impegno di partecipare attivamente all'obiettivo dell'effettiva realizzazione degli stessi attraverso l'istruzione e la formazione:

- promuovendo nei propri percorsi formativi la conoscenza dei concetti basilari di libertà, eguaglianza, solidarietà, pari opportunità nonché la consapevolezza dei diritti e doveri di cui il cittadino è titolare, unitamente alla consapevolezza di sé come soggetto portatore di valore etici;
- compiendo ogni sforzo per rimuovere ogni ostacolo che si frappone alla partecipazione di tutti ed in particolare delle fasce più svantaggiate della popolazione;
- assicurando la libertà di insegnamento all'interno della cornice dei valori di riferimento fin qui richiamati.

Su queste basi hanno fondamento tutte le iniziative di formazione al lavoro e per il lavoro che la Fondazione intraprende in autonomia o in collaborazione con gli altri soggetti formativi del sistema regionale ed è muovendo sempre da queste fondamenta che la Fondazione mette a disposizione delle istituzioni pubbliche le proprie UO per erogare i servizi di formazione ed accompagnamento al lavoro definiti dalle normative nazionali e regionali.

I servizi offerti da Fondazione Luigi Clerici per l'accompagnamento al lavoro e per la formazione integrale della persona si concretizzano nell'aiuto offerto per:

- Acquisire abilità lavorative e professionali, conoscenze di base e tecnico professionali;
- Aggiornarle permanentemente;
- Costruire un'immagine precisa delle proprie professionalità;
- Acquisire un senso del lavoro vissuto come mezzo che concorre alla piena realizzazione di sé e alla costruzione di una società umana più giusta;
- Inserirsi attivamente nel mondo del lavoro anche attraverso l'assunzione di impegni di ordine civile intesi come servizio;
- Gestire la fasi della ricerca dell'occupazione utilizzando in modo pieno e corretto i servizi disponibili.

PRESENTAZIONE DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA

Cfp di Besana in Brianza

L'U.O. "Fondazione Luigi Clerici" di Besana in Brianza propone alle persone in cerca di occupazione o occupate una gamma diversificata di servizi per il lavoro e di proposte di formazione per l'aggiornamento o la specializzazione professionale (segue descrizione nella parte dedicata del presente POF).

* * * * *

Nell'ambito delle iniziative dedicate alla formazione permanente e continua, l'UO propone corsi per dipendenti del settore privato, per titolari di impresa o a domanda individuale, anche autofinanziati, dedicati a giovani ed adulti che intendono migliorare ed aggiornare le proprie competenze professionali o inoccupati/disoccupati che desiderano reinserirsi nel mondo del lavoro.

A quest'ultimo tipo di utenza si rivolgono i servizi individuali e di gruppo di informazione, orientamento, counseling e attivazione di tirocini extra-curricolari o altre forme di inserimento/reinserimento lavorativo.

Particolarmente vivace è il settore formativo dedicato ai servizi alla persona con la presenza di corsi di OSS (Operatore Socio Sanitario), ASA (Ausiliario Socio Assistenziale) e di riqualifica ASA in OSS, che vengono annualmente riproposti anche in più edizioni.

Per soddisfare le richieste del territorio, vengono organizzati corsi formativi nell'ambito del settore Meccanico (Operatore macchine utensili / Saldatura / lettura del Disegno Meccanico).

Sempre per rispondere all'esigenza del territorio, sono stati offerti corsi nell'ambito sicurezza per il settore agricolo.

Dall' a.f. 2016-2017 vengono anche organizzati corsi di formazione per apprendisti, attraverso un'offerta formativa che si definisce nel corso dell'anno solare sulla base dei vari dispositivi regionali.

L'U.O. è accreditata per i Servizi di Formazione Professionale (Sezione B) e per i Servizi per il lavoro (ai sensi della L.R. n. 22 del 2006 e s.m.i) ed è inoltre certificata ai sensi della normativa UNI EN ISO 9001:2008 IAF 37-38 per le attività di Formazione ed Orientamento.

Le risorse umane e le strutture

Al fine di assicurare l'organizzazione e lo sviluppo delle attività, in coerenza con le disposizioni normative emanate da Regione Lombardia, nell'U.O. sono presenti le seguenti funzioni:

Direzione

Per assicurare le azioni di:

- Direzione, gestione e coordinamento delle risorse umane;
- Relazioni con imprese, istituzioni e associazioni del territorio;
- Valutazione delle attività svolte e il loro miglioramento;

- Promozione e commercializzazione delle attività dell'UO;
- Organizzazione dei servizi di accoglienza.

Coordinamento

Per garantire, d'intesa con la Direzione, le attività di:

- Organizzazione delle attività formative e presidio delle attività erogate;
- Coordinamento, programmazione, monitoraggio delle attività formative e supporto ai docenti nei processi di valutazione degli apprendimenti;
- Supporto e coordinamento delle équipes dei docenti formatori nelle fasi di elaborazione della progettazione formativa e di elaborazione dei Piani Formativi Personalizzati e dei Portfolio delle competenze degli allievi (nell'ambito dei corsi di qualifica e diploma);
- Raccordo con diversi attori territoriali del sistema scolastico per organizzare e gestire i passaggi tra i sistemi.

CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE (Responsabile della Certificazione delle Competenze - RCC)

Per garantire le attività legate al riconoscimento e alla certificazione delle competenze (mediante l'Attestato di competenza) e dei crediti formativi in uscita ed in particolare:

- il controllo della correttezza e completezza della documentazione;
- l'organizzazione ed il presidio delle diverse fasi del processo, della verbalizzazione e dell'attestazione;
- l'attestazione degli esiti dei processi di riconoscimento e certificazione.

RICONOSCIMENTO DEI CREDITI FORMATIVI ("Responsabile del Riconoscimento dei Crediti" – RRC)

Per i processi relativi al riconoscimento dei crediti in ingresso ed in particolare per:

- il controllo della correttezza e completezza della documentazione;
- l'organizzazione, il coordinamento ed il controllo della correttezza delle diverse fasi del processo, relative all'analisi della documentazione, all'eventuale individuazione e validazione delle acquisizioni non formali ed informali e all'attribuzione del valore del credito, della verbalizzazione e dell'attestazione.

Tutoring

Per assicurare le attività di:

- monitoraggio e valutazione dei tirocini formativi, dei percorsi in alternanza scuola lavoro e di apprendistato, in collaborazione con l'équipe dei formatori;
- accompagnamento degli allievi nella fase di ricerca/inserimento occupazionale post formazione.

Servizio disabilità

Riferito alle seguenti aree di attività:

- predisposizione del Piano Educativo Individualizzato (PEI);
- tenuta contatti e coordinamento dei rapporti con famiglia, team dei docenti formatori, figure specialistiche.

Servizio di Orientamento

Per garantire le azioni di:

- Rilevazione e soddisfazione dei bisogni di orientamento individuali e/o di gruppo;
- Gestione dell'accoglienza e dello screening dell'utenza.

Docenza

Per garantire il presidio delle seguenti aree di attività:

- progettazione di dettaglio della propria area formativa ed erogazione delle azioni formative;
- supporto e orientamento personalizzato agli allievi;
- predisposizione del materiale didattico, degli strumenti e delle attrezzature;
- gestione dei rapporti e dei colloqui con allievi;
- accertamento e valutazione degli apprendimenti;
- tenuta dei rapporti con le aziende e tutor aziendali.

Segreteria

Per assicurare il front office agli allievi nella gestione delle pratiche burocratiche legate alle iscrizioni, alla frequenza, al rilascio delle certificazioni conclusive ed in generale alle attività didattiche.

Amministrazione

Per garantire il Coordinamento e supervisione della gestione documentale finalizzata alla certificazione della spesa.

I Servizi centralizzati

La Sede Centrale di Fondazione Luigi Clerici, inoltre, garantisce per tutte le Unità Organizzative il presidio delle seguenti funzioni:

- Rappresentanza Legale;
- Direzione Generale;
- Progettazione;
- Coordinamento delle Unità Organizzative;

- Amministrazione e Gestione del personale;
- Servizi informatici.

LA STRUTTURA

Nell'U.O. sono presenti un laboratorio di meccanica (con torni manuali / fresa a CN), un laboratorio di saldatura (saldatrici ad arco / saldatrice a filo / TIG / MIG / MAG postazioni saldatura ossiacetilenica), un'aula attrezzata per esercitazioni corsi ASA/OSS, tre aule didattiche, una Segreteria, una Direzione e un'aula docenti.

IL CONTESTO SOCIO ECONOMICO E LA DOMANDA DI FORMAZIONE E PER I SERVIZI AL LAVORO

In raccordo con la richiesta di formazione rilevata e con le opportunità di lavoro offerte dalle realtà produttive e commerciali del territorio, l'U.O. ha negli anni prioritariamente indirizzato la propria offerta formativa nei seguenti settori: meccanico, socio-sanitaria, pur restando in grado di assecondare anche fabbisogni formativi in altre aree e settori economici.

Per realizzare le proprie attività l'UO si avvale della collaborazione di numerosi partner istituzionali, del mondo del lavoro, della scuola, della società civile, il cui elenco - sistematicamente aggiornato - è disponibile presso l'U.O., come indicato anche dalla disciplina del sistema regionale di accreditamento.



Parte Seconda

FORMAZIONE
CONTINUA e
FORMAZIONE
per APPRENDISTI

La *Formazione Continua* è un ambito di intervento in continua evoluzione e che coinvolge nel tempo sempre più numerosi aspetti. Il vasto campo di pertinenza di questo ambito può essere ricondotto, però, all'obiettivo di realizzare azioni di formazione rivolte a persone occupate e finalizzate all'adeguamento e allo sviluppo delle conoscenze e competenze professionali, in stretta connessione con l'innovazione tecnologica e organizzativa del processo produttivo e in relazione ai mutamenti del mondo del lavoro. Fondazione Clerici fornisce i propri servizi a un bacino di oltre 7.000 imprese. Si tratta prevalentemente di micro e piccole imprese dislocate sul territorio lombardo.

L'espressione Formazione Continua rappresenta un aspetto fondamentale della formazione permanente ed è finalizzata all'adeguamento, all'acquisizione e allo sviluppo di conoscenze e competenze professionali.

È rivolta specificatamente alle persone occupate, in CIG (cassa integrazione guadagni) o in mobilità, agli apprendisti che abbiano assolto l'obbligo formativo. Fondazione Clerici affianca le aziende che intendono attivare percorsi di formazione per i propri dipendenti nell'individuazione dei propri fabbisogni formativi e nella progettazione e gestione di percorsi formativi ad hoc, sia di aggiornamento sia di specializzazione.

Attraverso l'area della FC, Fondazione Clerici intende:

- Assicurare stabilità professionale;
- Aggiornare e/o riqualificare i lavoratori;
- Promuovere la competitività delle imprese;
- Sostenere lo sviluppo dell'innovazione di processo e di prodotto.

La Fondazione analizza i fabbisogni formativi di aziende del territorio e promuove azioni formative sia in modalità privata sia a valere su avvisi pubblici per finanziamenti derivanti prevalentemente da Regione Lombardia e dai Fondi Paritetici Interprofessionali. Le aziende, infatti, iscritte ai fonti interprofessionali, possono usufruire di risorse economiche con modalità che si differenziano da fondo a fondo.

L'utenza delle imprese di Fondazione Clerici è per lo più aderente ai Fondi Fondimpresa e Fonarcom, anche se non mancano aderenti ad altri fondi come:

- Fonder
- Fondirigenti
- Fondir
- Forte
- Fondartigianato
- Fonditalia
- Fonter
- Fon.coop
- Formazienda

Nell'ambito di Fondimpresa, sono presenti due canali di finanziamento, ovvero i Conti di Sistema ed i Conti Formazione.

Il Conto di Sistema si realizza attraverso Piani formativi aziendali/settoriali/ territoriali. La Fondazione progetta, realizza e gestisce, anche in partenariato con altri enti, Piani formativi sulla base dei fabbisogni specifici raccolti all'interno del circuito delle proprie imprese.

Il Conto formazione si configura come un Piano formativo aziendale che attinge a risorse economiche accantonate direttamente dall'azienda coinvolta.

Nell'ambito di Fonarcom, FLC ha costituito uno strumento ad hoc, un conto formazione aggregato (**DL Chose**) all'interno del quale sono state convogliate risorse economiche provenienti dal 75% del contributo obbligatorio dello 0,30% sulle retribuzioni dei dipendenti delle aziende aderenti al DL, versato al Fondo tramite l'Inps.

Il **DL Chose** consente di erogare formazione in modalità prevalentemente interaziendale, vantaggiosa soprattutto per le micro imprese aderenti che, altrimenti, non avrebbero le caratteristiche per accantonare sufficienti risorse economiche da destinare all'attività di FC.

Nell'ambito di fondi di Regione Lombardia, la Fondazione presenta progetti aziendali e interaziendali a valere sull'Avviso Formazione Continua, che devono prevedere lo sviluppo di competenze professionali contenute nel "*Quadro Regionale degli Standard Professionali della Regione Lombardia - QRSP*" (DDUO 11809/2015 e s.m.i) cui fanno diretto riferimento le singole azioni.

L'OFFERTA FORMATIVA DELLA FORMAZIONE PER LA FC SPAZIA SU DIVERSE AREE TEMATICHE

A seguire un elenco di alcune delle aree tematiche in cui possiamo progettare azioni formative personalizzate in tutte le nostre sedi operative:

- Lingue straniere
- Informatica
- Information and Comunication Tecnology: Amministrazione di sistemi e Networking, grafica, CAD
- Legale, Fiscale, Tributaria
- Commercio estero e internazionalizzazione
- Socio-sanitaria e No-profit
- Salute e sicurezza sul luogo di lavoro
- Ambiente
- Qualità
- Sviluppo dei sistemi gestionali

- Sviluppo organizzativo
- Sviluppo e gestione delle risorse umane
- Innovazione di processo e di prodotto
- Competenze trasversali
- Amministrazione, contabilità e finanza
- Marketing vendite e comunicazione
- Tecniche di produzione
- Innovazione nella scuola
- Agro-Alimentare
- Welfare aziendale

A seguire un elenco di alcuni dei percorsi più richiesti suddivisi per aree tematiche:

✓ *Abilità personali*: Public speaking / Comunicare efficacemente nei diversi contesti organizzativi aziendali.

✓ *Contabilità e finanza*: Gestione delle pratiche amministrative, previdenziali e fiscali / Operatore recupero crediti/Elementi di contabilità / Paghe e contributi.

✓ *Gestione aziendale e amministrazione*: Internazionalizzazione della logistica / Diritto del lavoro, contenzioso e relazioni sindacali/La riforma del lavoro: i recenti scenari di sviluppo/Empowerment – Stare bene in azienda / Essere coach: leadership e delega / L'alchimia della squadra: motivare i collaboratori / L'Aquilone KITE: come mantenersi in volo in tempo di crisi / La gestione delle risorse umane e i nuovi incentivi per le imprese / La gestione produttiva delle riunioni /Leadership al femminile / Team building e team working / Valutazione delle prestazioni / Formazione generale sul D.Lgs. dell'8 giugno 2001 n. 231: la responsabilità sociale d'impresa / Controllo di gestione nella PMI/ Gestione del passaggio generazionale in azienda / Le PMI e i nuovi mercati internazionali / Percorso individualizzato di miglioramento personale per la gestione efficace dell'impresa / Misurare le prestazioni aziendali / Analisi organizzativa e process management / Strumenti e metodi del time management / Project management.

✓ *Informatica*: Configurazioni Hardware e reti / Autocad nella meccanica ma non solo / Autocad 3d e nuovi sviluppi / Progettazione CAD / CAM / Programmi per le presentazioni multimediali nell'era del Web 2.0 / Sviluppo software - Corso SAP / Cloud security / Introduzione allo standard ISO / IEC 27002 / Sicurezza informatica / Cloud computing: modelli, servizi e impatti sulle aziende / Creazione archivio digitale / Data Management ed evoluzione dei sistemi informativi aziendali / Digitalizzare le dinamiche organizzative / ITIL V3 Foundation / Applicazioni Web: Javascript - HTML5 - CSS3 / Corso C# e Visual Basic.NET / Installazione e configurazione di Windows 8 / Progettazione, planning e marketing - Il ciclo di vita del software dall'analisi alla vendita / Sviluppare applicazioni per Android / Sviluppare applicazioni per Apple / Sviluppo di applicazioni Cloud / Sviluppo software - JAVA.

✓ *Lingue*: Lingua inglese base KET / Lingua inglese intermedio 1_PET / Lingua inglese intermedio 2_ FCE / Lingua inglese in autonomia_CAE / Lingua inglese avanzato_CPE / Business english / Spagnolo base / Spagnolo intermedio / Spagnolo avanzato / Francese base / Francese intermedio / Francese avanzato / Negoziare in lingua con clienti / fornitori.

✓ *Marketing e Vendite*: I mercati esteri: modelli di business e analisi strategica / La vendita attraverso i social network: nuove opportunità per le aziende / Tecniche di vendita efficaci / I linguaggi della pubblicità nell'era digitale / Il galateo della comunicazione scritta: la posta elettronica / L'arte della negoziazione / Web 2.0: caratteristiche e opportunità per il marketing / Customer Relationship Management (CRM): il valore della relazione con il cliente / Marketing operativo e strategie per il business / Gestione del Marketing / Budgeting / Business Intelligence / Business Model / Business Planning / Finance for non finance.

✓ *Qualità*: I sistemi integrati: qualità, sicurezza e gestione ambientale / audit / pianificazione dei processi.

✓ *Sicurezza sul luogo di lavoro*: cronotachigrafo / La formazione generale dei lavoratori - corso base / La formazione generale e specifica per i lavoratori - aziende a rischio basso / La formazione generale e specifica per i lavoratori - aziende a rischio medio / La formazione generale e specifica per i lavoratori - aziende rischio alto / Formazione per i dirigenti / Formazione ASPP – Modulo A / Formazione ASPP – Modulo B1 agricoltura / Formazione ASPP – Modulo B2 pesca / Formazione ASPP – Modulo B 3 cantieri, cave, estrazioni minerarie / Formazione ASPP – Modulo B4 manifatturiero allargato / Formazione ASPP – Modulo B5 chimico, gomma e plastica / Formazione ASPP – Modulo B6 commercio, trasporto, magazzinaggio / Formazione ASPP – Modulo B7 sanità e servizi sociali / Formazione ASPP – Modulo B9 uffici, banche, associazioni, ristorazione, servizi alle imprese, etc. / Formazione datori di lavoro RSPP – Rischio basso / Formazione datori di lavoro RSPP - Rischio medio / Formazione datori di lavoro RSPP – Rischio alto / Formazione aggiuntiva per il preposto / RLS - rappresentante lavoratori per la sicurezza / Aggiornamento RLS - aziende < 50 dipendenti / Aggiornamento RLS - aziende > 50 dipendenti / Addetti prevenzione incendi - aziende a rischio basso / Addetti prevenzione incendi – aziende a rischio medio / Addetti prevenzione incendi - aziende rischio alto / Aggiornamento addetti prevenzione incendi - aziende rischio basso / Aggiornamento addetti prevenzione incendi - aziende rischio medio / Aggiornamento addetti prevenzione incendi - aziende rischio alto / Addetti al primo soccorso – Aziende gruppo A / Addetti al primo soccorso - Aziende gruppo B e C / Aggiornamento primo soccorso / HACCP - autocontrollo igienico sanitario / Valutazione dello stress lavoro-correlato tecniche, metodi, strumenti / Addetto all'uso dei carrelli elevatori / Piattaforme di lavoro mobili elevabili / Gru a torre / Gru mobile / Gru per autocarro / Carrelli elevatori semoventi con conducente a bordo / Lavoratori addetti alla conduzione di trattori agricoli o forestali / Lavoratori addetti alla conduzione di escavatori idraulici, pale caricatori frontali, terne e autoribaltabili / a cingoli / Lavoratori addetti alla conduzione di pompe per calcestruzzo.

✓ *Tecniche di produzione*: Disegno meccanico (Livello avanzato) / Lean Manufacturing / Il packaging alimentare.

FORMAZIONE PER APPRENDISTI

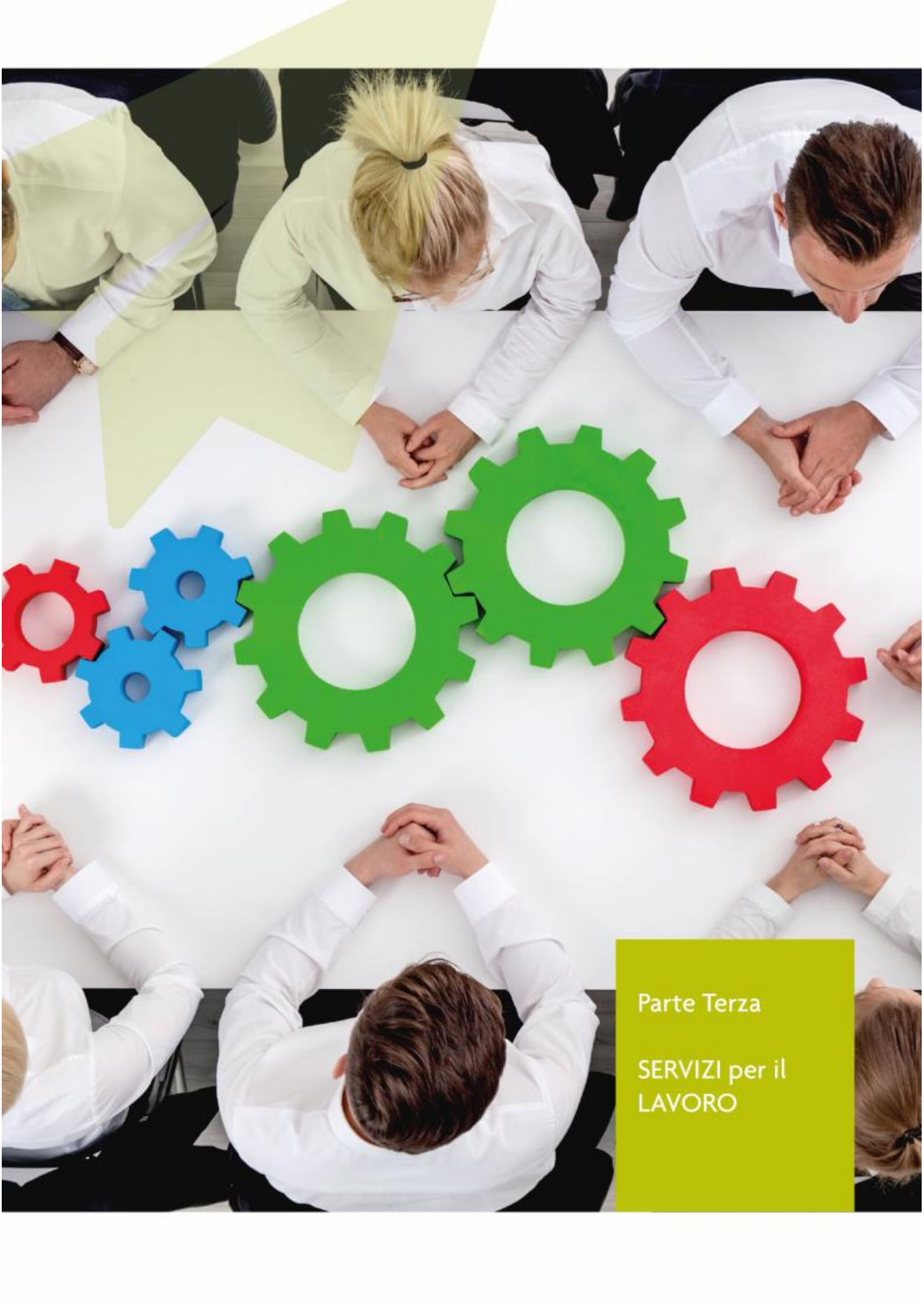
L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato ad elevato contenuto formativo, finalizzato a favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro attraverso l'acquisizione di un mestiere e/o di una professionalità specifica. Si caratterizza per l'alternanza di momenti lavorativi e momenti di formazione che si svolgono in impresa o all'esterno, presso enti di formazione accreditati. Il contratto di apprendistato dà la possibilità all'azienda di assumere e formare le nuove professionalità a un costo del lavoro vantaggioso.

A fronte di questi vantaggi il datore di lavoro assume l'obbligo di garantire una formazione professionale all'apprendista e di versargli un corrispettivo per l'attività lavorativa svolta.

Fondazione Clerici è una struttura formativa accreditata da Regione Lombardia per l'erogazione dei percorsi formativi per apprendisti. Presente in tutte le Province lombarde, l'Ente aderisce alle otto reti territoriali degli operatori riconosciuti, in quanto aventi comprovata e significativa esperienza nell'ambito della formazione, svolgendo il ruolo di capofila in due di esse. Le reti territoriali e le singole U.O. di Fondazione Clerici sono formalmente incaricate dell'erogazione dei corsi da parte delle amministrazioni provinciali. A partire dalla sua entrata in vigore, il riferimento normativo per la disciplina del contratto di apprendistato è il decreto D.L. 81/2015 (il cosiddetto Jobs Act), che abroga il D.L. 167/2011 e i precedenti.

Dall'anno formativo 2015/16 le sedi operative della Fondazione realizzano anche i progetti per l'Apprendistato in art. 43 per il conseguimento della qualifica e del diploma. La loro progettazione ed erogazione avviene mediante la collaborazione tra l'Area lavoro e l'Area del Diritto e dovere di istruzione e formazione (corsi di qualifica e diploma), nella cui sfera di competenza rientra dal punto di vista normativo ed ordinamentale.

Questa tipologia di Apprendistato e la relativa offerta annuale nell'U.O., trovano descrizione nella sessione del POF riservata al Secondo ciclo di istruzione e Formazione.



Parte Terza

SERVIZI per il
LAVORO

L'obiettivo dell'*Area Servizi al Lavoro*, è l'attuazione del sistema delle Politiche Attive per il lavoro con interventi integrati e mirati al risultato occupazionale.

I principali modelli d'intervento sviluppati in Fondazione Clerici e resi disponibili nelle diverse sedi operative per la realizzazione concrete delle misure in favore dei beneficiari sono:

Dote Unica Lavoro, piattaforma universale di Regione Lombardia a sostegno di:

- GIOVANI DISOCCUPATI, residenti o domiciliati in Lombardia, dai 15 ai 29 anni compiuti, a condizione che abbiano precedentemente concluso o rinunciato ad una dote attivata a valere sull'Avviso Garanzia Giovani;
- DISOCCUPATI, dai trent'anni compiuti indipendentemente dalla categoria professionale posseduta prima della perdita del lavoro, compresi - ove applicabile - i dirigenti:
 - *provenienti da unità produttive/operative ubicate in Lombardia*:
 - in mobilità in deroga alla normativa vigente o che abbiano presentato domanda ad INPS;
 - iscritti o in attesa d'iscrizione nelle liste di mobilità ordinaria ex l. 223/91;
 - *residenti o domiciliati in Regione Lombardia*:
 - iscritti nelle liste di mobilità ordinaria ex L. 236/93, licenziati al 30.12.2012;
 - percettori di disoccupazione (NASPI, ASpl, MINI Aspi, DISCOLL);
 - percettori di altre indennità;
 - non percettori d'indennità;
 - iscritti ad un Master universitario di I° e II° livello per partecipare, esclusivamente ad una Dote in fascia 4 dedicata a singoli moduli di Master universitario di I° e II° livello.
- OCCUPATI, dai 16 anni compiuti:
 - *lavoratori sospesi da aziende ubicate in Lombardia* percettori di cassa integrazione guadagni in deroga alla normativa vigente (CIGD) e cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS);
 - *iscritti ad un Master universitario di I° e II° livello* per partecipare, esclusivamente ad una Dote in fascia 4 dedicata a singoli moduli di Master universitario di I° e II° livello;
 - *militari congedandi previsti dal protocollo d'Intesa* sottoscritto tra la Regione ed il Comando Militare Esercito Lombardia in data 23 ottobre 2012; personale delle Forze dell'ordine operante sul territorio lombardo e facente capo ai relativi Comandi Regionali o analoghe strutture di riferimento di livello regionale o, nel caso della Polizia di Stato, alle relative Questure, o, nel caso della Polizia Penitenziaria, al relativo Provveditorato regionale.
- NON OCCUPATI che non intendono rilasciare la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro. Questi ultimi possono partecipare unicamente ai percorsi di formazione relativi ai Master universitari di I° e II° livello soprarichiamati.

Garanzia Giovani (*Youth Guarantee*) il Piano Europeo per la lotta alla disoccupazione giovanile.

I destinatari sono i giovani definiti *NEET (Not in Education, Employment or Training)* ossia ragazzi e ragazze che non lavorano e non studiano. Devono avere una età compresa tra i 15 e i 29 anni, residenti in Italia – cittadino comunitario o straniero extra UE, regolarmente soggiornante.

Fondazione Luigi Clerici mette a disposizione dei giovani NEET uno sportello informativo (Youth Corner) dedicato alla Garanzia Giovani. Gli Sportelli delle Unità Organizzative, accreditate per i Servizi al Lavoro, svolgono attività di accoglienza, orientamento e individuazione delle necessità e potenzialità dei giovani per individuare il percorso più in linea con le attitudini e le esperienze professionali. Il primo step per i giovani NEET è la registrazione alla Garanzia Giovani e poi il colloquio di orientamento presso uno dei Youth Corner.

Il Piano esecutivo di attuazione di Garanzia Giovani in Regione Lombardia prevede due canali di accesso:

- il “flusso”, riservato ai giovani che hanno conseguito da meno di 4 mesi il titolo di studio, i quali possono essere presi in carico dalle Istituzioni Scolastiche, dalle Istituzioni Formative e dalle Università di provenienza;
- lo “stock”, riservato a tutti gli altri giovani non impegnati in un’attività lavorativa né inseriti in un percorso scolastico o formativo che possono essere presi in carico dagli Operatori accreditati ai Servizi al Lavoro.

FlxO - Formazione e Innovazione per l’Occupazione è il programma che ANPAL Servizi S.p.A. mette in campo per combattere la disoccupazione giovanile, puntando su una più rapida ed efficace transizione dal sistema dell’istruzione e della formazione al mondo dell’occupazione. L’obiettivo è quello di ridurre i tempi di ingresso nel mercato del lavoro dei giovani, migliorando l’attinenza tra le competenze da loro acquisite e i fabbisogni di professionalità delle imprese.

Il programma favorisce l’alternanza scuola-lavoro e lo sviluppo del sistema duale.

Piani Provinciali disabili finalizzati alla realizzazione di azioni e servizi volti a favorire l’ingresso nel mercato del lavoro delle persone disabili e a sostenere il mantenimento del posto di lavoro.

I destinatari di tali iniziative sono i cittadini disabili iscritti negli elenchi provinciali di cui all’art. 8 della Legge 68/99 o occupati ai sensi della normativa per il collocamento dei disabili.

Fondazione Luigi Clerici, inoltre, a seconda delle varie opportunità emergenti opera su dispositivi ad hoc.

IL MODELLO DI INTERVENTO NELL'AREA SERVIZI AL LAVORO

All'interno di Fondazione Luigi Clerici, a prescindere dal dispositivo di Politica Attiva di volta in volta applicato, sono stati definiti i seguenti servizi ed il modello di intervento di seguito descritto:

1. ACCOGLIENZA

Rappresenta un servizio in ingresso da garantire ad ogni utente che si affaccia allo sportello e si articola nelle attività di seguito elencate:

- Fornire informazioni preliminari circa la gamma di possibili servizi offerti dall'Operatore;
- Verifica dei requisiti e delle caratteristiche del destinatario;
- Presa in carico del destinatario da parte dell'operatore, intesa come raccolta di tutta la documentazione da tenere agli atti per procedere negli step successivi.

Tale servizio viene erogato dal Tutor dell'Area Lavoro ed è propedeutico all'individuazione del percorso più idoneo da intraprendere con l'utente.

2. COLLOQUIO ORIENTATIVO

Si tratta di un colloquio individuale condotto dal Tutor dell'Area Lavoro che ha la finalità di analizzare le caratteristiche dell'utente da un punto di vista personale ed esperienziale. Inoltre, all'interno di questo step, il Tutor supporterà l'utente nella redazione del proprio curriculum vitae, inteso come momento di messa a punto delle proprie peculiarità.

3. ELABORAZIONE PIP

A seconda delle specificità dell'utente, il Tutor Area Lavoro definirà il Piano di Intervento personalizzato in cui saranno dettagliate e condivise tra le parti le attività necessarie a raggiungere l'inserimento/reinserimento nel mercato del lavoro.

In particolar modo, verrà garantita l'erogazione del bilancio di competenze, ossia un percorso guidato ed orientato ad identificare le potenzialità e conoscenze su cui poter investire nel proprio progetto di vita personale e lavorativa. Allo stesso tempo, sarà l'occasione per definire congiuntamente gli aspetti che occorre rafforzare per strutturare un percorso individuale soddisfacente. All'interno di tale momento potrebbe emergere, ad esempio, la necessità di prendere parte a percorsi di formazione sulle competenze tecnico professionali o trasversali.

Ultimata questa prima parte di analisi e di definizione del Profilo Individuale dell'utente, il Tutor Area Lavoro, in una cornice di confronto e di comunicazione costanti con il proprio Referente dell'Area Promozionale, metterà in condivisione i profili colloquiati, al fine di tracciare un percorso di inserimento/reinserimento lavorativo che abbia esito positivo.

In tal senso, la principale attività da mettere in campo, sarà lo scouting aziendale, che consiste nell'individuazione di una rete di collegamenti all'interno della quale promuovere il profilo professionale in carico all'Operatore.

I Referenti della Rete Promozionale potranno, pertanto, muoversi all'interno del patrimonio di Imprese con cui hanno già delle collaborazioni attive ma sarà occasione anche per intercettare nuove Aziende a cui sottoporre la candidatura dell'utente. La buona riuscita dell'operazione dipende soprattutto dalla proficua sinergia tra Tutor Area Lavoro e Referente dell'Area Promozionale in quanto il primo ha tracciato l'identikit del proprio candidato e ne conosce approfonditamente le caratteristiche; il secondo, invece, conosce il mercato del lavoro e le richieste da esso provenienti.

Il servizio di Scouting prevede il seguente piano d'azione:

- l'individuazione delle opportunità professionali ed analisi delle proposte ad esse collegate;
- l'invio della candidatura;
- colloquio presso l'azienda.

Terminato con successo il processo di Scouting aziendale, il destinatario verrà collocato nel mondo del lavoro mediante un Tirocinio Extracurricolare o tramite un contratto di Assunzione. Durante questo delicato momento, risulta di fondamentale importanza che continui a sussistere uno stretto legame tra Tutor Area Lavoro e Referente dell'Area Promozionale.

Il primo, infatti, ha il compito di monitorare, sostenere e motivare l'utente durante il proprio percorso lavorativo; il secondo dovrà invece accertarsi che l'azienda abbia un buon grado di soddisfazione affinché il rapporto lavorativo con il candidato possa stabilizzarsi.

Pertanto, una buona comunicazione tra Tutor Area Lavoro e Referente dell'Area Promozionale consente di poter calibrare gli interventi in itinere.



Parte Quarta

FORMAZIONE e
DOMANDA
INDIVIDUALE

L'espressione *Formazione a Domanda Individuale* designa un quadro composito di offerte formative che permettono ai cittadini di acquisire competenze e conoscenze utili per la loro vita professionale e sociale.

Nel complesso contesto attuale, infatti, è più che mai strategico poter disporre di informazioni e conoscenze aggiornate al fine di migliorare la propria professionalità e la propria occupabilità e per poter svolgere un ruolo socialmente attivo.

SETTORI

Fondazione Luigi Clerici, conscia del fatto che l'accesso all'istruzione - inteso nel senso più ampio più ampio del termine – rappresenta un bene essenziale, propone un ampio catalogo di percorsi attraverso il quale intende offrire ai cittadini – giovani e adulti – l'opportunità di formarsi, di mantenere aggiornata la propria professionalità e di coltivare le proprie passioni.

L'area della formazione a domanda individuale copre tutti i settori in cui la Fondazione è attiva, attraverso una pianificazione di corsi che – a seconda della tipologia di appartenenza – si indirizzano a un'ampia platea di utenti o a coloro che posseggono già una specifica preparazione precedente o, infine, a chi desidera intraprendere una specifica professione (es: corsi abilitanti).

Di seguito si riportano i settori maggiormente attivi:

- ✓ Ristorazione e trasformazione agroalimentare
- ✓ Benessere
- ✓ Socio sanitario
- ✓ Meccanica ed elettricità
- ✓ Informatica, grafica e amministrazione
- ✓ Lingue straniere
- ✓ Ambiente e sicurezza

TITOLI RILASCIATI

A seconda del percorso scelto, si potrà ottenere un:

- ✓ Certificato di frequenza
- ✓ Attestato di competenze riconosciuto da Regione Lombardia
- ✓ Certificato di qualifica professionale per i percorsi normati a livello nazionale
- ✓ Certificato di abilitazione professionale per i percorsi regolamentati da Regione Lombardia

TIPOLOGIE DI PERCORSI

La formazione a domanda individuale si suddivide in:

- a) formazione permanente
- b) formazione di specializzazione professionale (post Qualifica, post Diploma e post lauream)
- c) formazione abilitante
- d) formazione regolamentata

CORSI DI FORMAZIONE PERMANENTE

La formazione permanente è l'insieme dei percorsi di apprendimento grazie ai quali le persone, indipendentemente dalla loro condizione lavorativa, sviluppano e arricchiscono le proprie competenze tecniche, professionali e personali al fine di accrescere le opportunità occupazionali, favorire un eventuale rientro nel mondo del lavoro o, più semplicemente, arricchire il proprio bagaglio personale.

Si tratta di attività formative di aggiornamento e alfabetizzazione funzionale, volti all'acquisizione e/o allo sviluppo di conoscenze e abilità, anche di carattere culturale e sociale, relative al profilo personale e professionale dei soggetti in età adulta.

Tali percorsi hanno una durata variabile, dalle 8 alle 60 ore circa; si concludono con un certificato di frequenza o con una certificazione di competenza, ove la durata, i contenuti e la tipologia di utenti lo consentono.

Ecco alcuni corsi, a titolo di esempio:

- ✓ Introduzione alla lingua italiana
- ✓ Corso di cucina livello base
- ✓ Corsi Haccp
- ✓ Ricostruzione unghie
- ✓ Informatica – pacchetto Office base
- ✓ Corsi di lingua straniera

CORSI DI FORMAZIONE DI SPECIALIZZAZIONE PROFESSIONALE

L'offerta di Specializzazione professionale è l'insieme dei percorsi formativi successivi all'ambito della formazione iniziale e superiore ed è rivolta all'ampliamento e/o all'approfondimento di competenze tecnico professionali specifiche nell'ambito di profili corrispondenti a una figura o a un profilo professionale.

Si configura, pertanto, come percorso ulteriore rispetto alle Qualifiche e ai Diplomi tecnico-professionali dei percorsi di istruzione e formazione secondaria, di ordinamento statale e regionale, e prevede l'accesso a coloro che sono maggiorenni e in possesso di una Qualifica Professionale o di un Diploma di IV anno attinente al settore, oppure di un titolo di studio e/o un'esperienza coerente (che verrà valutata in sede di iscrizione) con l'argomento del corso.

Fondazione Luigi Clerici ha progettato un'offerta composita, formata da percorsi formativi per giovani e adulti in età lavorativa, personalizzabili e modulabili.

Ecco alcuni corsi, a titolo di esempio:

- ✓ Cameriere nella ristorazione
- ✓ Corso avanzato di cucina
- ✓ Barista/Barman
- ✓ Corso avanzato di pasticceria
- ✓ Disegnatore meccanico Cad - Cam
- ✓ Tecnologie impiantistiche: normativa progettuale e laboratorio pratico – multimediale

IFTS – Istruzione e formazione tecnica Superiore

Sono ricompresi in questa tipologia formativa anche i percorsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS), progettati e realizzati in maniera integrata da enti di formazione professionale, istituti di istruzione superiore, università e imprese, promossi dal Ministero dell'Istruzione Università e Ricerca, con l'adesione di tutte le Regioni italiane; hanno l'obiettivo di formare figure professionali specialistiche per un immediato ingresso nel mercato del lavoro, durano complessivamente tra le 800 e le 1000 ore, prevedono periodi di alternanza scuola lavoro, consentono di ottenere il Certificato di specializzazione Tecnica Superiore (IV livello EQF) e sono destinati ai giovani fino a 29 anni in possesso di un titolo di istruzione superiore, di un diploma professionale di Tecnico o di una Qualifica professionale.

Alcuni percorsi IFTS realizzati negli ultimi anni:

- ✓ Tecnico superiore per l'amministrazione economico finanziaria e l'internazionalizzazione delle PMI
- ✓ Tecnico superiore per l'innovazione del prodotto e del processo in ambito manifatturiero e delle energie rinnovabili

- ✓ Tecnico superiore per la realizzazione e gestione di attrezzatura di scena

Corsi di formazione regolamentata

La formazione regolamentata è composta da percorsi oggetto di una specifica regolamentazione da parte della Regione, concernente la loro organizzazione, i requisiti di ammissione, le modalità di accertamento delle competenze in esito, la composizione delle commissioni d'esame e gli standard formativi e/o professionali.

Si concludono con un attestato di competenza.

Ecco alcuni corsi, a titolo di esempio:

- ✓ ASA – Ausiliario Socio Assistenziale
- ✓ Assistente Familiare
- ✓ ASO - Assistente alla poltrona odontoiatrica

CORSI DI FORMAZIONE ABILITANTE

La formazione abilitante comprende percorsi necessari ai fini dell'esercizio di una determinata professione, molto spesso corredati da un tirocinio o una pratica professionali. L'offerta abilitante è di competenza regionale ed è regolamentata dallo Stato o da specifici accordi Stato-Regioni: in particolare, la regolamentazione nazionale viene recepita dalla Regione, che provvede alla erogazione dell'offerta formativa nell'ambito del proprio sistema.

I corsi afferenti a questa area si concludono con un'abilitazione professionale, valida anche per l'iscrizione in appositi elenchi o Albi.

Ecco alcuni corsi, a titolo di esempio:

- ✓ OSS – Operatore Socio Sanitario
- ✓ Specializzazione di Acconciatura, con rilascio di Attestato abilitante all'esercizio della professione di Acconciatore
- ✓ Specializzazione di Estetica, con rilascio di Attestato abilitante all'esercizio della professione di Estetista
- ✓ SAB - Somministrazione alimenti e bevande

OFFERTA FORMATIVA 2017/2018

L'obiettivo dell'area Formazione a domanda individuale per l'anno 2017/2018 è continuare il lavoro di completamento di filiera, iniziato nelle due annualità precedenti, nei vari settori in cui Fondazione Clerici opera.

Nel dettaglio, si intende incrementare il numero di percorsi di Specializzazione e prevedere un'offerta per adulti che affianchi il catalogo dei percorsi brevi di formazione permanente.

Per quanto concerne i corsi IFTS, poiché sono soggetti a un'approvazione preventiva da parte di Regione Lombardia mediante un apposito bando, per l'anno 2017/2018 sono stati presentati due percorsi, che sono attualmente in fase di valutazione:

- Tecnico superiore per la promozione di prodotti e servizi turistici con attenzione alle risorse, opportunità ed eventi del territorio. un'idea di marketing per la montagna (capofila)
- Tecnico dei sistemi energetici applicati agli edifici civili e terziari (partner)

Parallelamente, si intende proseguire un'attività ormai consolidata per FLC, ovvero la formazione per le figure regolamentate e abilitanti, con particolare riferimento al settore Socio Sanitario e del Benessere.

OFFERTA FORMATIVA PREGRESSA

Offerta formativa a domanda individuale 2016/2017		
Tipologia	Area	Titolo corso
Permanente	Ristorazione	Haccp
	Pasticceria	Pasticceria - Livello Base
	Socio-Sanitaria	Blsd
	Linguistica	Corso Lingua Inglese - Livello Intermedio
	Benessere	Taglio Maschile
Specializzazione	Socio-Sanitaria	Assistente di Studio Medico
	Benessere e Ristorazione	Percorso didattico di accompagnamento all'esame da privatista per il conseguimento della qualifica professionale
Regolamentata e abilitante	Socio Sanitaria	Operatore Socio Sanitario - OSS
	Benessere	Specializzazione Acconciatura

LA CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

La certificazione delle competenze rappresenta il procedimento attraverso il quale si attesta pubblicamente l'avvenuta acquisizione di competenze, rendendola certa attraverso la formalizzazione in un documento.

I processi e i dispositivi di certificazione e riconoscimento sono riferiti alle acquisizioni della persona in termini di competenza, attraverso la loro messa in trasparenza, al di là del percorso svolto e del contesto di apprendimento (formale, non formale e informale).

Caratteristica peculiare del processo di riconoscimento delle competenze è la possibilità di certificare, oltre agli apprendimenti in esito ai percorsi, anche le abilità e le conoscenze acquisite in precedenti percorsi formativi o attraverso lo svolgimento di un'attività lavorativa afferente all'ambito di specializzazione prescelto, ai fini di un'eventuale riduzione del percorso e attraverso l'attribuzione di crediti formativi.

E' possibile, infatti, utilizzare i crediti riconosciuti ai fini della riduzione delle ore di formazione fino ad un massimo del 50% delle ore totali del percorso, ad eccezione della Formazione Abilitante, per la quale vale la specifica regolamentazione di riferimento.

Contesto formale di apprendimento

I percorsi di formazione permanente e di specializzazione si concludono con una o più prove finalizzate all'accertamento della o delle competenze definiti in sede di progettazione e riferite ai profili professionali del QRSP, ossia al Quadro regionale degli standard professionali, che definisce e classifica profili e competenze presenti nella realtà lavorativa lombarda, li raggruppa in settori economico professionali e funge da riferimento univoco per la progettazione e la realizzazione dei percorsi formativi.

Le competenze certificabili sono correlate a indicatori di risultato e specifici livelli EQF (Quadro europeo delle qualifiche e dei titoli per l'apprendimento permanente); in qualità di strumento per la promozione dell'apprendimento permanente, l'EQF include l'istruzione generale e degli adulti, l'istruzione e la formazione professionale nonché l'istruzione superiore. Gli otto livelli di cui è composto prendono in considerazione l'intera gamma di qualifiche previste, da quelle acquisite al termine dell'istruzione obbligatoria a quelle ottenute ai livelli più elevati dell'istruzione e della formazione accademica e professionale.

Per i percorsi di IFTS o di formazione abilitante e regolamentata, invece, la certificazione concerne i contenuti degli specifici relativi standard formativi o professionali di riferimento.

Contesto non formale e informale di apprendimento

Per ambito non formale si intende un contesto di acquisizione di competenze che, pur non essendo strutturato appositamente come contesto di apprendimento, costituisce ugualmente un luogo di esercizio di attività che concorrono allo sviluppo di competenze; a tale contesto la persona partecipa con la finalità di apprendere, pertanto si parla di non formal learning.

Per ambito informale, invece, si intende un contesto non predisposto per l'apprendimento ma che determina ugualmente uno sviluppo di competenze, sebbene non è frutto di una operazione intenzionale e si parla, infatti, di informal learning.

Sia per l'ambito non formale sia per quello informale, è prevista una specifica metodologia di certificazione delle competenze, finalizzata a sostenere il soggetto nella ricostruzione del proprio patrimonio di conoscenze e abilità, essenziale per i sempre più frequenti processi di transizione delle persone, nelle differenti fasi della vita, tra istruzione, formazione e lavoro.

I riferimenti, come per l'ambito formale, sono il Qrsp e gli otto livelli EQF.