

Unità per la tutela dell'occupazione

**Il percorso delle politiche attive a contrasto della crisi in
ambito FSE come processo di potenziamento delle
competenze del capitale umano**

*Documento di lavoro a cura di Isfol e Italia lavoro
realizzato nell'ambito delle riunioni tecniche
presso il Ministero del Lavoro*

(19 marzo 2009)

DRAFT

Coordinamento scientifico: Alda Salomone, Olga Turrini

Il documento è il prodotto di sintesi finale di un lavoro congiunto con il Ministero del Lavoro e con Italia Lavoro alla cui realizzazione hanno contribuito per l'Isfol: Marco Benadusi, Domenico Nobili, Davide Premutico, Alda Salomone, Silvia Vaccaro, Olga Turrini

Il percorso delle politiche attive a contrasto della crisi in ambito Fse come processo di potenziamento delle competenze del capitale umano

L'attuale situazione congiunturale richiede una serie di azioni tempestive ed integrate tese a:

- conservare la capacità produttiva del Paese, del quale il capitale umano è un elemento imprescindibile, mantenendo quanti più lavoratori è possibile nel sistema con la garanzia di sostegno al reddito e fruibilità di attività formative;
- trasformare il momento di crisi in un'occasione di modernizzazione del sistema del paese, attraverso un'azione integrata di politica occupazionale, industriale, formativa, in un'ottica di rete sistemica tra attori, politiche e risorse nella quale l'obiettivo è fornire risposte d'insieme e sostenibili ai diversificati bisogni emergenti degli attori coinvolti;
- ridurre il costo della crisi economica, attenuando le ripercussioni sulle categorie più deboli, anche attraverso la valorizzazione degli strumenti di programmazione economica collegati agli investimenti in innovazione e competitività che consentirebbero alle imprese di arginare la perdita di posti di lavoro e sviluppare occupazione di qualità;
- supportare e potenziare il raccordo tra i sistemi produttivi, formativi e la rete dei servizi per il lavoro per sostenere i processi che concorrono alla valorizzazione del capitale umano ed intellettuale, promuovendo il ricorso a modalità e a strumenti per qualificare la domanda di lavoro e di formazione e l'analisi e anticipazione dei fabbisogni professionali e occupazionali anche a sostegno della programmazione di interventi di modernizzazione dei sistemi produttivi.

Il presente documento si configura come percorso metodologico e proposta di interventi a seguito dell'Accordo Stato – Regioni e dei relativi Accordi bilaterali. Esso mira a supportare i diversi attori istituzionali coinvolti nella programmazione e gestione degli interventi finalizzati al contenimento degli impatti occupazionali della crisi.

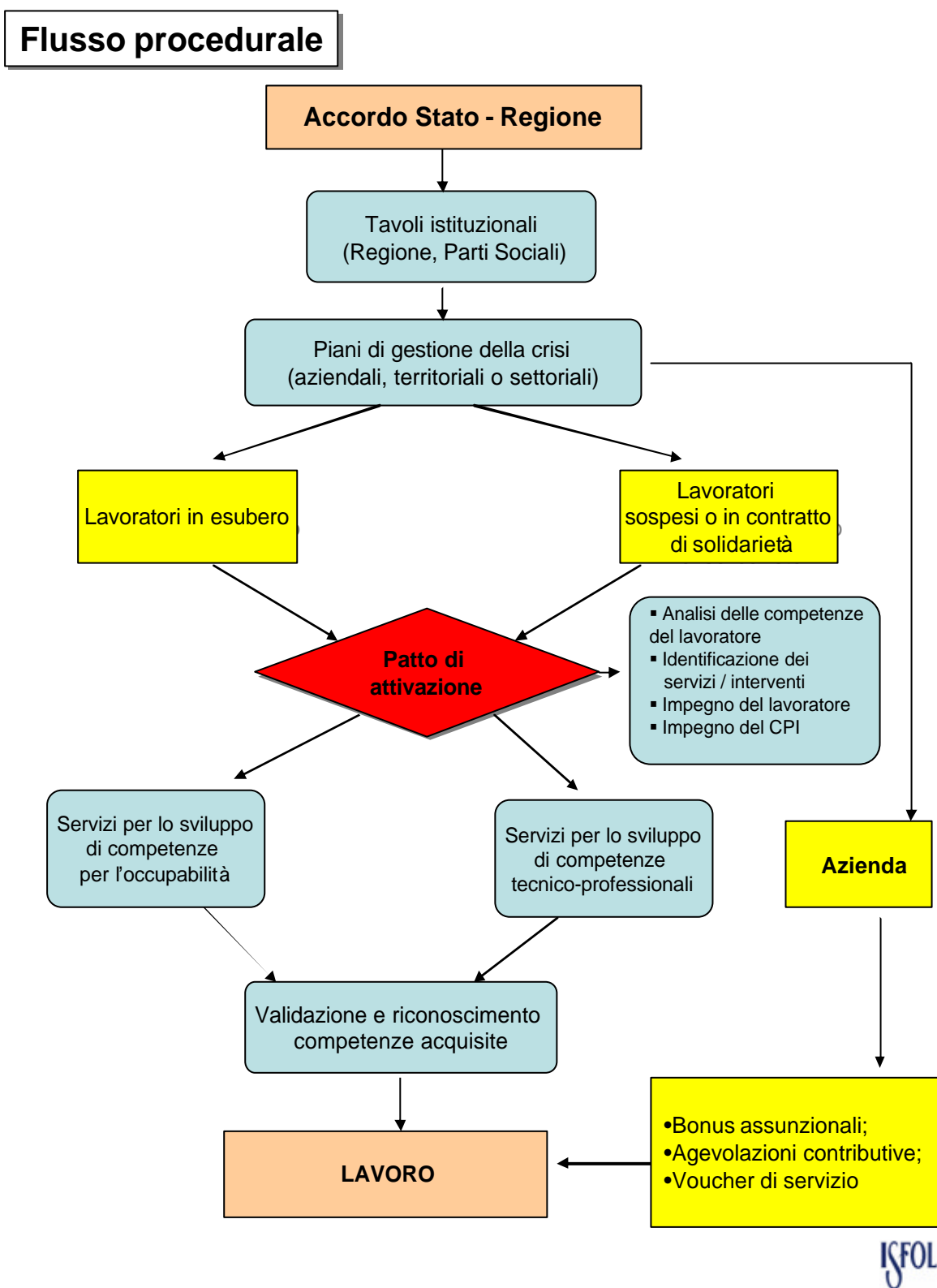
Il documento focalizza un flusso procedurale e organizzativo volto a razionalizzare ed integrare gli interventi di politica passiva con quelli di politica attiva afferenti al Fondo sociale europeo realizzabili a livello regionale con modulazioni e adattamenti alle specifiche realtà.

Gli interventi sono modulabili a seconda dell'entità del bisogno di sostegno dei diversi target di destinatari, sia in termini economici che di durata, puntando ad associare, per ogni tipologia, diversi strumenti, che definiscono un percorso individuale integrato, finalizzato alla ricollocazione del lavoratore o alla sua permanenza nel mercato del lavoro.

Gli obiettivi alla base della proposta sono:

- Offrire servizi ad un elevato numero di persone con caratteristiche personali e professionali differenziate, nel tempo più breve possibile
- Individuare le procedure più appropriate e coerenti con i criteri FSE di ammissibilità delle spese
- Utilizzare gli interventi da mettere in campo come occasione per effettuare un significativo ed effettivo investimento sull'accrescimento delle competenze del capitale umano coinvolto nei processi di crisi e per supportare i processi di innovazione, riconversione e crescita della capacità competitiva delle imprese
- Legare la corresponsione degli ammortizzatori sociali a occasioni di reale apprendimento e di sviluppo di competenze, sia come innalzamento di carattere generale, sia come competenze legate a specifiche scelte e prospettive aziendali

Lo schema di seguito presentato descrive il flusso procedurale sul quale si innestano gli interventi ipotizzati.



Il processo ha il suo punto di partenza nei Tavoli istituzionali, all'interno dei quali vengono formulati e sottoscritti gli Accordi di concessione degli ammortizzatori sociali, per dare avvio ad una fase istituzionale tesa a responsabilizzare tutti gli attori coinvolti nel processo, utilizzando il programma di intervento volto al rilancio dell'attività produttiva e alla salvaguardia dell'occupazione, elaborato al momento della concessione dell'ammortizzatore sociale, come strumento per definire e individuare *un articolato sistema di misure e di strumenti da mettere a disposizione delle Aziende* che si rendono disponibili a concordare con la Regione e le parti sociali il superamento della fase di crisi attraverso "Piani di gestione" (aziendali, distrettuali, territoriale, ecc.) sostenibili, supportati da un pacchetto di interventi pubblici.

I momenti successivi connessi ai Piani di gestione da prendere in considerazione sono tre:

- una fase di analisi dei processi aziendali e/o settoriali, che vede coinvolti in maniera diretta le rappresentanze aziendali (Direzioni, Responsabili dell'Area Personale), nonché le rappresentanze sindacali. E' all'interno di questa fase che vengono presi in considerazione gli elementi che hanno condotto alla crisi, analizzati i processi di riconversione – riorganizzazione – fallimento, analizzati i fabbisogni organizzativi e professionali ed individuate le professionalità cui l'azienda potrà necessitare (nei casi di riconversione dei processi produttivi o ristrutturazione aziendale);
- una fase di progettazione dell'intervento, con la definizione di un piano contenente le specifiche attività volte a sostenere: il reintegro in azienda, il ricorso all'outplacement, il reinserimento del lavoratore nel mercato del lavoro;
- una fase di implementazione dell'intervento, che coinvolge in maniera diretta gli operatori dei Servizi pubblici e privati per il lavoro, e prevede l'utilizzo della strumentazione necessaria per compiere tutte le azioni preposte di reimpiego. E' utile, in questo contesto, strutturare un sistema di connessione tra le azioni di monitoraggio delle crisi, e del relativo bacino di soggetti percettori di ammortizzatori sociali, e le azioni di reimpiego erogate sul territorio, che consenta: di avere dati reali sull'andamento dei piani di gestione e quindi un utilizzo dell'ammortizzatore sociale, ed un'eventuale sua deroga, in una logica funzionale alla risoluzione della crisi, facilitando il passaggio da una situazione statica senza soluzione, ad un cambiamento di tipo funzionale; una costante verifica dello stato di avanzamento degli impegni assunti dai soggetti sottoscrittori gli accordi di concessione e della sussistenza delle condizioni per la richiesta di ulteriori deroghe previste dalla normativa.

Preliminare al Piano di gestione risulta **l'analisi della tipologia di crisi** attraversata dall'impresa che richiede di usufruire di misure di sostegno al reddito per i lavoratori. Le diverse azioni che si possono intraprendere sono perlopiù dettate dalle possibilità e dai vincoli sottesi all'impatto che il macrocontesto economico può avere sulle realtà industriali prese in considerazione. Diverse, e decisamente più complesse, sono infatti le conseguenze che una crisi strutturale può avere sull'impresa, rispetto a quelle dettate da crisi congiunturali, così come diverse sono le risposte che la legislazione prevede nei casi specifici. Il fattore tempo è, nella definizione della crisi e quindi dell'intervento, di grande importanza.

La lettura degli Accordi sottoscritti dalle parti e dei Piani di Gestione delle Crisi consente di individuare:

- la tipologia di crisi attraversata dall'impresa, con la specifica dei settori e delle unità produttive coinvolte;
- le azioni volte alla gestione della crisi (riconversione, ristrutturazione, etc...), e gli strumenti a disposizione (CIGS – Mobilità);
- i ruoli ricoperti dagli attori ed i soggetti coinvolti;
- i piani di gestione delle eccedenze (numero di lavoratori) e le azioni previste per il personale coinvolto;
- i criteri per l'individuazione del personale da sospendere (esigenze tecnico-produttive, età lavorativa, etc...)
- i piani di rotazione del personale, qualora sia utilizzata la CIGS a rotazione.

L'utilizzo di queste informazioni consente l'istituzionalizzazione di modalità virtuose di intervento e un utilizzo dell'ammortizzatore che sia funzionale alla risoluzione della crisi ed eviti situazioni di "parcheggio" dei lavoratori in una condizione di disagio occupazionale. Fondamentale è quindi l'assistenza ai processi di riorganizzazione aziendale e all'elaborazione di piani formativi, tesi alla riqualificazione del personale coinvolto nei processi trasformativi, che possono supportare l'azienda nel suo processo di cambiamento.

Elemento di novità fondamentale, in quest'ottica, è stata la decisione di normare la concessione dell'ammortizzatore sociale condizionandola alla sottoscrizione di una dichiarazione di disponibilità all'attivazione.

Le proposte presentate configurano possibili modalità operative e di conseguimento di tali obiettivi e sono formulate in coerenza con i seguenti criteri guida:

- Assumono come target di riferimento le persone espulse o sospese dai processi produttivi;
- Tengono presente la valorizzazione di interventi di politica attiva fondati su pratiche differenziate e modalità di apprendimento non legate esclusivamente al corso tradizionalmente inteso;
- Presuppongono una forte declinazione individuale delle azioni a favore delle persone
- Perseguono il potenziamento delle competenze sia individuali che di sistema delle imprese ed economico e produttivo;

Gli interventi potranno essere finanziati nell'ambito dei Programmi Operativi Regionali attraverso l'utilizzo delle risorse del Fondo sociale europeo, sulla base della programmazione in atto e dei Regolamenti vigenti. Essi assumono una specifica caratterizzazione e declinazione in ciascun contesto regionale che verrà definita a seguito degli accordi bilaterali con le singole Regioni, così come le correlate azioni di accompagnamento di Isfol e Italia Lavoro.

La proposta si colloca nell'ambito del percorso definito come "**Dote personale di attivazione**", ossia un credito "virtuale" che potrà essere impiegato dal singolo destinatario per fruire di servizi finalizzati al potenziamento delle competenze possedute.

Data la composizione variegata della platea dei potenziali destinatari degli interventi (in termini di caratteristiche *oggettive* o *sogettive*) e la diversa configurazione che la crisi può assumere nei diversi territori, gli interventi sulle persone, in termini di politica attiva, dovranno essere:

- individualizzati;
- flessibili;
- modulari.

ossia adattabili alle diverse esigenze individuali e alle peculiarità dei mercati del lavoro locali.

Questi obiettivi possono essere raggiunti esclusivamente attraverso la costruzione di percorsi individuali ad hoc, composti da un set di strumenti integrabili.

Tra i diversi servizi di politica attiva ordinariamente disponibili, rispetto ai quali le Regioni hanno già esperienze consolidate di gestione ed attuazione, la Dote personale di attivazione può permettere di acquisire:

- interventi di orientamento e accompagnamento al lavoro;
- percorsi formativi a catalogo;
- percorsi di apprendimento secondo metodologie blended;
- tirocini professionalizzanti in impresa;
- percorsi formativi di specifica professionalizzazione/riqualificazione legati ad accordi con le imprese;

- interventi formativo - consulenziali, di tutoraggio o incubazione a sostegno della autoimprenditorialità, secondo quanto suggerito dal Piano anticrisi CE, declinato a livello regionale come possibile risposta a deficit di mercato o come possibile motore di sviluppo in settori specifici (es: servizi sociali e di assistenza o cura).

La Dote personale di attivazione sarà quindi impiegata dal destinatario per attivare il suo percorso individuale composto di uno o più dei servizi sopraindicati.

Il destinatario della Dote concorderà il suo percorso peculiare con i Servizi per l'impiego in considerazione delle sue necessità, orientative, formative, di reinserimento.

Il modello di intervento pone al centro dell'attenzione la persona e le sue specificità e l'impiego della Dote è modulabile, flessibile e personalizzato.

La Dote comprende sia il costo dei servizi, sia l'indennità individuale ad essi connessa che sarà calibrata tenendo conto della situazione *oggettiva* del destinatario rispetto all'eventuale percezione di altre tipologie di sostegno del reddito, nel rispetto della normativa vigente.

E' importante evidenziare che la maggior parte dei servizi a cui si può accedere attraverso la Dote è già ampiamente sperimentata dalle amministrazioni regionali. La differenza risiede nella concentrazione di una serie di essi in un percorso integrato e organico, componibile in accordo con le necessità individuali e nell'introduzione sistematica di modalità di mappatura delle competenze, di logiche basate sull'apprendimento di competenze piuttosto che sull'offerta formativa e di validazione degli apprendimenti conseguiti.

Non si tratta quindi di predisporre strumentazione nuova ma di adottare un modello organizzativo diverso nell'erogazione dei servizi e nel rapporto con gli utenti che, inoltre, potrebbe non esaurire la sua efficacia nelle sole finalità di contrasto alla crisi. Una strategia di intervento che colleghi in modo modulabile e componibile i diversi provvedimenti di politica attiva con i sostegni al reddito, potrebbe essere adottata strutturalmente anche nella gestione ordinaria.

Indicazioni procedurali sui servizi acquisibili con la Dote personale

Ci si riferisce in questa sede ai passaggi da compiere dal momento in cui il soggetto destinatario dell'intervento si rivolge ai servizi per l'impiego pubblici o privati per l'attività di orientamento, sulla cui base si andrà a definire il Patto di Attivazione del percorso, dove vengono fissati i servizi da attivare e, in coerenza con essi, l'importo della Dote personale. Il Patto di Attivazione viene ricompreso nel Patto di servizio, ove normato, altrimenti lo sostituisce e diventa l'atto di formalizzazione per le politiche attive. I Patti saranno stipulati sino all'esaurimento delle risorse inizialmente stanziare, salvo successive integrazioni.

Un percorso di attuazione così configurato non permette una esatta quantificazione *a priori* del costo degli interventi e ciò riguarda anche l'impegno di spesa, che potrà essere realizzato solo dopo la definizione dei percorsi individuali.

Per le esigenze di programmazione e di stanziamento delle risorse, le Regioni possono tuttavia stimare un valore medio della Dote personale di reinserimento su vari target tenendo conto:

- della composizione della platea dei potenziali beneficiari ;
- delle priorità tipologiche fissate;
- della funzionalità dei Servizi per l'Impiego pubblici e privati nei rispettivi territori (che incide sul costo delle attività preliminari di orientamento di primo e secondo livello);
- dei costi medi dei servizi da fornire, che dovranno essere parametrati nel caso in cui si vada a rendicontazione forfettaria.

Si possono ipotizzare tre possibilità per una veloce attivazione dell'offerta, in relazione alle caratteristiche e alle esperienze in corso presso le Regioni:

- ✓ il ricorso all'offerta già organizzata in cataloghi (in particolare laddove si siano già predisposti cataloghi a domanda individuale);
- ✓ il bando per sollecitare le Agenzie accreditate a predisporre l'offerta dei singoli "pacchetti";
- ✓ la stipula di un patto con le Agenzie accreditate per mettere a disposizione l'offerta già programmata ma non disponibile in cataloghi.

Il percorso del destinatario

A) Il Patto di Attivazione.

Esso prende avvio da un colloquio avente l'obiettivo di acquisire le informazioni necessarie alla stipula del Patto di attivazione. Ciò avverrà mediante un colloquio volto a definire in prima approssimazione le competenze (comunque acquisite) di cui il soggetto dispone. A tal fine potranno anche essere utilizzati riferimenti standard. La funzione orientativa è determinante per la definizione dei fabbisogni e della conseguente composizione dei percorsi individuali costitutivi della Dote, sanciti formalmente nel PdA (Patto di attivazione del percorso).

Tale funzione pertanto, può essere svolta dai CPI o dalle strutture private accreditate, seguendo la gestione ordinaria stabilita a livello regionale, oppure essere oggetto di esternalizzazione.

Si propone di seguito un possibile format

Esempio di Patto di Attivazione

Art. 1 - IMPEGNI DEL SERVIZIO COMPETENTE

Il Servizio competente _____ si impegna ad identificare le azioni, i servizi e i benefici, ricompresi nella "Dote personale di attivazione", a concordarli con il soggetto destinatario e a fornirgli le indicazioni operative necessarie durante l'intero percorso.

Art. 2 - IMPEGNI DEL SOGGETTO DESTINATARIO

Il destinatario si impegna a:

- a) concordare con il Servizio competente le azioni, i servizi e i benefici, ricompresi nella "Dote personale di attivazione"
- b) rispondere alle convocazioni degli operatori del servizio competente;
- c) aderire al percorso concordato con il servizio competente e adempiere agli impegni che ne derivano
- d) comunicare entro le 24 ore:
 - l'eventuale cambio del proprio domicilio;
 - l'eventuale accettazione di un nuovo lavoro, anche a tempo determinato, oppure l'inizio di un percorso di apprendimento non previsto nel percorso concordato o di un'attività lavorativa autonoma o imprenditoriale.

Art.3 – DEFINIZIONE DEL PERCORSO

Indicare i servizi/interventi concordati, la durata, i tempi previsti laddove possibile, il costo relativo che va a comporre la Dote personale d'attivazione):

Servizio/ intervento	Tempi e durata	Costo

NOTE PERSONALE DI ATTIVAZIONE: ORE _____

COSTO TOTALE

Art. 4 – MODIFICHE DEL PERCORSO INDIVIDUALE

Le parti, di comune accordo, possono modificare il percorso individuale fissate per l'utilizzo della "Dote personale di attivazione", ove ciò si rendesse necessario sia per le mutate condizioni del soggetto destinatario, a seguito di risultanze verificatesi dopo la fruizione di un servizio/intervento, sia per variazioni organizzative e tecniche.

Art. 5 – REVOCA DEL CONTRIBUTO O DELL'INCENTIVO

L'inosservanza delle condizioni riportate nel presente Patto porterà alla revoca degli incentivi/ sostegni al reddito da erogare.

ADESIONE

Servizio competente

cognome nome cognome nome

Data...../...../.....

Per il Servizio Competente Firma _____

Il destinatario

nato il ... a...

residente a ... (località, via, numero civico)

e-mail...

domiciliato a ... (località, via, numero civico)

dichiara di accettare quanto previsto dal presente Patto di attivazione e di autorizzare i Centri per l'Impiego della Provincia e gli operatori dedicati a tali servizi al trattamento dei miei dati personali e professionali

Il Destinatario

Data...../...../.....

Firma _____

Ulteriori aggiornamenti:

Data...../...../.....

Per il Servizio Competente Firma _____

Il Destinatario Firma _____

B) Esempi di servizi/interventi possibili per i lavoratori in esubero (espulsi)

- interventi di orientamento e accompagnamento al lavoro. Percorsi di orientamento secondo diverse modalità (analisi delle competenze, gruppi di formazione orientativa, gruppi di attivazione; counselling, servizi di accompagnamento al lavoro – outplacement o di tutoraggio per la creazione di impresa). Tali servizi sono erogabili in fasi differenti del percorso individuale e a supporto delle transizioni fra una misura e l'altra. Essi possono essere erogati dai CPI, ove presenti, o da strutture specializzate ;
- percorsi formativi a catalogo;
- percorsi di apprendimento secondo metodologie blended;

- tirocini professionalizzanti in impresa;
- interventi formativo/consulenziali, di tutoraggio o incubazione a sostegno della autoimprenditorialità, secondo quanto suggerito dal Piano anticrisi CE, declinato a livello regionale come possibile risposta a deficit di mercato o come possibile motore di sviluppo in settori specifici (es: servizi sociali e di assistenza o cura).

Le competenze per l'occupabilità

Nell'ambito dei possibili interventi si ipotizza un'azione di carattere generale basata sull'acquisizione, il mantenimento o l'aggiornamento di competenze chiave per l'occupabilità attraverso l'erogazione di "pacchetti" brevi, modulari e fruibili anche in successione.

Gli interventi di carattere generale potranno essere concentrati in prevalenza su:

- ✓ Informatica
- ✓ Lingue straniere
- ✓ Competenze relazionali
- ✓ Competenze organizzative
- ✓ Competenze per l'imprenditorialità

Per quanto riguarda le competenze professionali e specialistiche (Competenze operative in ambiti specifici) la loro individuazione è demandata alle intese tra le amministrazioni, le Parti Sociali e le imprese sulla base delle specificità e priorità peculiari, legate alle scelte di sviluppo. Si segnala tuttavia l'opportunità di considerare con particolare attenzione l'importanza delle competenze legate allo sviluppo e all'innovazione eco – sostenibile, all'innovazione organizzativa e tecnologica.

Metodologie e servizi

Considerando che il punto di partenza è il potenziamento delle competenze dei destinatari degli interventi, ne deriva che dovranno essere messe in campo modalità e tipologie di intervento non necessariamente incentrate sulle tradizionali modalità coerenti con le condizioni dell'offerta formativa improntata alla logica corsuale. Inoltre, le caratteristiche dei destinatari (lavoratori con esperienze di lavoro specifiche, e quindi con differenti gradi di professionalità e di istruzione) suggeriscono la possibilità di considerare servizi e metodologie di apprendimento che si adattino alle condizioni peculiari dei singoli e alle loro aspettative. Oltre alla tradizionale aula vanno pertanto considerate e maggiormente utilizzate:

- **la formazione outdoor**, considerando tecniche come il learning tour (che favorisce l'apprendimento da casi esemplari e buone pratiche sul mercato), esperienze legate al rafforzamento delle proprie capacità e sicurezze;
- **la formazione intensiva** legata ad approfondimenti tematici attraverso seminari e workshop;
- **il project work;**
- **il servizio di coaching individuale;**
- **la formazione on the job** (ove praticabile nel caso dei disoccupati): dall'affiancamento al coaching e tutoraggio in azienda, alla formazione – intervento sui processi di innovazione e sviluppo, alle tecniche di apprendimento finalizzate alla creazione, mantenimento e circolazione delle conoscenze e competenze individuali e di gruppo (analisi degli errori, sistemi di problem solving e setting), work-experience.

Esemplificazione di percorsi

Le esemplificazioni di percorsi riportati nella tabella seguente sono composte da moduli relativi alle competenze per l'occupabilità precedentemente individuate .

Gli esempi di percorso ipotizzano un insieme di servizi/interventi formativi di durata compresa tra le 100 e le 180 ore, composto da un numero variabile di moduli (da tre a sei) oltre all'analisi preliminare delle competenze, comunque presente e previsto nella stipula del Patto di attivazione. I servizi/interventi sono fruibili durante il periodo di attivazione del beneficiario che coincide con quello della percezione del sostegno al reddito di provenienza FSE.

Esempi di percorsi per lavoratori in esubero (espulsi)							
Alfabetizzazione informatica e lingua inglese (I esempio)	Inglese base aula (30 ore)	Inglese intermedio aula + laboratorio (30 ore)	Inglese avanzato aula + laboratorio (30 ore)	Microsoft office base aula (30 ore)	Microsoft office intermedio aula + laboratorio (30 ore)	Microsoft office avanzato aula + laboratorio (30 ore)	Percorso di 180 ore
Gestione e sviluppo data base e inglese tecnico (II esempio)	Inglese base aula + laboratorio (30 ore)	Inglese intermedio aula + laboratorio (30 ore)	Inglese avanzato aula + laboratorio (30 ore)	Microsoft windows base Vista aula (30 ore)	Microsoft da office 2003 a office 2007 intermedio aula + laboratorio (30 ore)	PHP avanzato per sviluppo di siti e portali aula + laboratorio (30 ore)	Percorso di 180 ore
Rimotivazione professionale	Consulenza orientativa personalizzata (20 ore)	Coaching individualizzato (30)			Creatività, marketing e innovazione aziendale bussiness game (40 ore)		Percorso di 100 ore
Potenziamento delle competenze linguistiche e organizzative	Problem solving aula + case history (24 ore)	Sviluppo della leadership aula e mentoring (24)	Marketing strategico simulazione/business game(30 ore)	Inglese base aula + laboratorio (30 ore)	Inglese intermedio aula + laboratorio (30 ore)	Inglese avanzato aula + laboratorio (30 ore)	Percorso di 168 ore
Potenziamento delle competenze informatiche e relazionali	Collaborazione e lavoro in team aula + simulazione (24 ore)	Public speaking aula e simulazione (20 ore)	Gestione delle dinamiche di gruppo aula + focus group formativo (30 ore)	Microsoft office intermedio aula + laboratorio (30 ore)	Microsoft office avanzato aula + laboratorio (30 ore)	Coaching individuale (24 ore)	Percorso di 168 ore

C) Esempi di servizi/interventi per i lavoratori sospesi (o interessati dall'applicazione di contratti di solidarietà)

- interventi di orientamento e assesment di impresa. Tali servizi possono essere erogati dai CPI, ove presenti, o da strutture specializzate;
 - percorsi formativi a catalogo;
 - percorsi formativi di specifica professionalizzazione/riqualificazione legati ad accordi con le imprese;
 - interventi formativo/consulenziali, di tutoraggio o incubazione a sostegno della autoimprenditorialità, secondo quanto suggerito dal Piano anticrisi CE, declinato a livello regionale come possibile risposta a deficit di mercato o come possibile motore di sviluppo in settori specifici (es: servizi sociali e di assistenza o cura);
- voucher di servizio per le imprese con cui acquisire

Le competenze per il rilancio d'impresa e il mantenimento dei livelli occupazionali

Nell'ambito dei possibili interventi si ipotizzano contenuti formativi di tipo fortemente contestualizzato in relazione alla situazione specifica delle impresa, ma anche **interventi generali di aggiornamento e riqualificazione funzionali alla ripresa produttiva e all'introduzione di innovazioni tecnologiche e organizzative** (con particolare riguardo a quelle legate allo sviluppo eco-sostenibile).

Per quanto riguarda le competenze professionali e specialistiche (Competenze operative in ambiti specifici) la loro individuazione puntuale è demandata alle Amministrazioni regionali, anche nel quadro di Accordi con le Parti Sociali, sulla base delle specificità e priorità peculiari, legate alle scelte di sviluppo locale.

Metodologie

Nel caso dei lavoratori sospesi dovranno essere messe in campo metodologie **di intervento centrate in prevalenza sulla formazione on the job**: dall'affiancamento al coaching e tutoraggio in azienda, alla formazione – intervento sui processi di innovazione e sviluppo, alle tecniche di apprendimento finalizzate alla creazione, mantenimento e circolazione delle conoscenze e competenze individuali e di gruppo (analisi degli errori, sistemi di problem solving e setting), work-experience.

I canali di finanziamento

Gli interventi sui lavoratori sospesi potranno essere finanziati anche con il concorso dei Fondi Paritetici Interprofessionali.

Esemplificazione di percorsi

Le esemplificazioni di percorsi riportati nella tabella seguente sono composte da moduli relativi alle competenze per il rilancio d'impresa e il mantenimento dei livelli occupazionali_ come precedentemente definite.

Gli esempi di percorso ipotizzano un insieme di servizi/interventi formativi di durata compresa tra le 138 e le 150 e le ore, composto da un numero variabile di moduli (da due a quattro) oltre all'analisi preliminare delle competenze, comunque presente e previsto nella stipula del Patto di attivazione. I servizi/interventi sono fruibili durante il periodo di attivazione del beneficiario che coincide con quello della percezione del sostegno al reddito di provenienza FSE.

Esempi di percorsi per i lavoratori sospesi (o interessati dall'applicazione di contratti di solidarietà)						
Potenziamento delle competenze legate all'introduzione delle innovazioni tecnologiche di processo	Sviluppo di competenze informatiche specifiche, laboratorio affiancamento (90 ore)		Sviluppo di competenze sull'uso delle nuove tecnologie di processo introdotte in azienda, aula e affiancamento (60 ore)			Percorso di 150 ore
Potenziamento delle competenze legate all'introduzione delle innovazioni di prodotto	Inglese base aula + laboratorio (30 ore)	Inglese intermedio aula + laboratorio (30 ore)	Marketing e conoscenza del mercato di riferimento, aula e bussiness game (60 ore)	Tecniche relazionali e di vendita, project work, affiancamento (30 ore)		Percorso di 150 ore
Potenziamento delle competenze legate all'internazionalizzazione	Conoscenze linguistiche e culturali relative ai mercati di riferimento, aula, tutoring specialistico in lingua (90 ore)		Creatività, marketing e innovazione aziendale bussines game (60 ore)			Percorso di 150 ore
Potenziamento delle competenze legate all'introduzione di processi produttivi eco - sostenibili	Conoscenza normative, agevolazioni e procedure per l'attivazione di processi produttivi eco-sostenibili, case history, project work (90 ore)		Sviluppo di competenze specifiche e applicative sui processi, affiancamento (40 ore)	Marketing strategico simulazione/business game (30 ore)		Percorso di 160 ore
Potenziamento delle competenze legate all'introduzione di innovazioni organizzative	Sviluppo del lavoro in team attraverso l'attivazione di circoli di qualità (24 ore)	Leadership e managerialità, case history, teatro d'impresa (24)	Gestione delle dinamiche di gruppo aula + focus group formativo (30 ore)	Avvio e gestione di comunità di pratiche (60 ore)		Percorso di 138 ore

D) Interventi di sostegno alle imprese

In stretto collegamento con gli interventi diretti alle persone (sospese o espulse dai processi produttivi) si ipotizza la concessione, alle imprese, di:

- ✓ bonus assunzionali;
- ✓ voucher aziendali di servizio (in particolare per le imprese di piccola e piccolissima dimensione) con i quali acquisire servizi formativi e di consulenza finalizzati alla riorganizzazione produttiva, all'introduzione di innovazioni, all'internazionalizzazione.

E) Validazione e riconoscimento delle competenze acquisite.

I processi di apprendimento associati agli ammortizzatori sociali in fasi di crisi, richiedono modalità trasparenti di attestazione dei percorsi e dei risultati, in una logica di trasparenza ma anche di corretta valorizzazione. E' perciò necessaria la definizione di procedure e modalità adeguate di:

- a) validazione delle competenze.
- b) attestazione/certificazione e rappresentazione trasparente dei percorsi seguiti.

La validazione delle competenze.

Essa è un processo che dovrebbe accompagnare l'intero percorso. Inizialmente ha come obiettivo il riscontro della significatività delle competenze pregresse, degli apprendimenti acquisiti, passando, ove possibile, da una situazione "negoziata" a una "validata" (attraverso la somministrazione di test di natura misurativa). Le metodologie utilizzabili devono essere opportunamente definite e adattate alle diverse tipologie d'intervento. Alla conclusione dei percorsi di apprendimento dovrà essere possibile un riscontro degli apprendimenti conseguiti, ai fini della successiva validazione e dell'attestazione/certificazione e della trascrizione negli strumenti di trasparenza.

L'attestazione/certificazione e la rappresentazione trasparente.

La procedura per l'attestazione/certificazione deve essere definita istituzionalmente, identificando i soggetti coinvolti ed i dispositivi da utilizzare, avendo presente il quadro europeo enazionale come riferimento anche ai fini di agevolare i processi di mobilità territoriale.

Successivamente tali risultati potranno essere registrati nel Libretto Formativo. Anche il Libretto Formativo del Cittadino, infatti, è uno strumento pensato per raccogliere, sintetizzare e documentare le diverse esperienze di apprendimento dei cittadini lavoratori nonché le competenze da essi comunque acquisite: nella scuola, nella formazione, nel lavoro, nella vita quotidiana. Ciò al fine di migliorare la leggibilità e la spendibilità delle competenze e l'occupabilità delle persone. Un servizio utile al lavoratore può essere anche quello di aiutarlo a compilare il curriculum vitae in formato europeo, registrandovi anche il percorso seguito.

Si propone di seguito la simulazione di un formato base per l'attestazione dei percorsi di apprendimento continuo. Tale attestato, in virtù della sua predefinita coerenza con l'impianto del Libretto, potrà successivamente consentire di "travasare" i dati nel Libretto senza alcun problema di ordine tecnico.

ATTESTATO DI COMPETENZE

RILASCIATO da IngeFond- Esse Energia

NELLA REGIONE LIGURIA /PROVINCIA di GENOVA

data di Primo rilascio marzo 2008

data di ultimo aggiornamento marzo 2008

1. INFORMAZIONI PERSONALI

Nome e Cognome **Mario Rossi**

Codice Fiscale **NMMNHTFDD**

Sesso **M**

Data di nascita **10/09/1983**

Comune (o Stato estero) di nascita **Catanzaro**

Provincia **CZ**

Nazionalità **Italiana**

Comune di residenza **Catanzaro** CAP **87012** Provincia **Cz**

Indirizzo di residenza **Via Bianchi, 49**

Comune di domicilio **Genova** CAP **16151** Provincia **Genova**

Indirizzo di domicilio **Via Neri, 200**

Numero di telefono cellulare **555577772**

Numero di Telefono

Numero di Fax

Indirizzo di posta elettronica **mario-rossi@yahoo.it**

2. ESPERIENZA FORMATIVA

Titolo attività formativa **“Progettazione e gestione di impianti per la produzione di energia elettrica”**

Soggetto che ha erogato l'attività formativa Azienda Esse ENERGIA in collaborazione con IngeFond
(Fondo Interprofessionale)

Sede soggetto erogatore (comune o stato estero) GENOVA

concluso nel 2008

durata (specificare se in ore/giorni/mesi) 100 ore

Risultati di apprendimento

Tipologia (*)	Descrizione	Contesto di acquisizione (in quale percorso/situazione sono state sviluppate le competenze indicate)
---------------	-------------	---

<p>Competenze di base Area Tecnica</p> <p>e</p> <p>Competenze trasversali</p>	<p>Individua elementi di rischio nel contesto di lavoro al fine di prevenire infortuni sul lavoro e tutelare la salute propria e di altri</p> <p>Applica i principi relativi al controllo e alla garanzia di qualità rispettando quanto previsto dal Manuale per garantire un corretto svolgimento delle attività</p> <p>Possiede una visione d'insieme di una centrale alimentata a gas e i fondamenti di gestione di impresa nella produzione di energia elettrica al fine di contestualizzare e valorizzare la propria funzione rispetto all'intero processo aziendale</p>	<p>Accompagnamento aziendale</p> <p>Project Work</p>	
<p>Competenze tecnico professionali</p>	<p>Utilizza sul campo alcune delle conoscenze acquisite, nell'area Ingegneria post vendita</p> <p>Eroga attività di assistenza post vendita sui prodotti attraverso il monitoraggio remoto degli impianti</p> <p>Effettua diagnosi funzionali sugli impianti per individuare le cause di malfunzionamento</p> <p>Individua le modalità di risoluzione del problema al fine di supportare gli interventi necessari</p> <p>Supporta e supervisiona il lavoro sul campo al fine di gestire il riavviamento della macchina</p>	<p>Accompagnamento aziendale</p> <p>Project Work</p>	

Questo formato, compilato in simulazione a partire da un Libretto reale, è già predisposto per la registrazione all'interno del Libretto formativo. L'unica modifica operata è la locuzione "Risultati di apprendimento" in coerenza con l'EQF, in luogo di competenze acquisite: ciò lascia maggiore flessibilità e ampiezza nell'utilizzo.

Inoltre il Formato potrebbe essere corredato di un estratto delle Linee Guida per il Libretto Formativo tale da omogeneizzare le regole di stesura particolarmente per la parte riguardante la formalizzazione delle competenze sulla quale (in assenza di standard) esiste con le Regioni un accordo di massima sulle norme sintattiche.

Il percorso del destinatario



Procedura amministrativa



FASE	CRITICITA'	ATTIVITA' DI ITALIA LAVORO , INPS ISFOL
<p>STIPULA PROTOCOLLO MINISTERO/REGIONI A VALLE ACCORDO STATO/REGIONI</p>	<p>Compatibilizzazione risorse FSE sotto forma di indennità individuali per la partecipazione a percorsi di politica attiva del lavoro con le regole di rendicontazione e utilizzo delle risorse FSE -</p> <p>Definizione dei criteri ripartizione delle risorse fra le Regioni</p> <p>Tempi di emanazione del Decreto interministeriale</p> <p>Definizione di un programma di supporto per la politica industriale (in accordo con Ministero Attività Produttive, Regioni, Parti sociali ecc..) per l'individuazione di bacini e scenari per la ricollocazione al termine dei percorsi e di sostegno a modalità di passaggio per il superamento della crisi (es. contratti di solidarietà ecc..)</p>	<p>ITALIA LAVORO</p> <ul style="list-style-type: none"> Assistenza alla DG AASS nella quantificazione dei bacini di crisi e della relativa spesa e nella predisposizione dei protocolli di intesa Assistenza alle regioni nella quantificazione dei bacini di crisi, nella individuazione del fabbisogno e nella definizione dei protocolli di politica attiva preliminari alla stipula delle intese Attività di segreteria tecnica ai tavoli per la definizione delle intese <p>ISFOL</p> <ul style="list-style-type: none"> Supporto alla definizione di percorsi di politica attiva e per la proposta di potenziamento delle competenze. Supporto alle regioni per la definizione di scenari revisionali e fabbisogni professionali..
<p>PREDISPOSIZIONE SISTEMI INFORMATIVI</p>	<p>Messa a punto e tempi di rilascio del sistema informativo da parte dell'INPS, compatibile con la necessità di scambio di informazioni con le Regioni e servizi competenti, e per avviare il monitoraggio dei lavoratori e della spesa, nonché le azioni di politica</p>	<p><u>Gruppo di pilotaggio Direttiva Ministeriale</u> <u>Gruppo tecnico Monitoraggio Unità di Tutela (INPS, Italia Lavoro e Isfol)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Identificazione, in raccordo con l'INPS, di flussi comunicativi e sistemi informativi utili a garantire

FASE	CRITICITA'	ATTIVITA' DI ITALIA LAVORO , INPS ISFOL
	<p>attiva, subito dopo la sottoscrizione delle intese nazionali.</p> <p>Modalità di individuazione delle procedure per l'erogazione da parte dell'Inps anche di altri fondi (interprofessionali, enti bilaterali, ...)</p>	<p>il monitoraggio costante della spesa e dei lavoratori, l'accesso tempestivo ai dati dei lavoratori da parte dei soggetti deputati alla erogazione dei servizi, la tempestività nella erogazione dei sostegni al reddito.</p> <p><u>Costituzione di una una task force dedicata (Italia Lavoro, Isfol e Inps)</u> in ogni territorio, a supporto della fluidificazione nella gestione delle procedure di concessione (per garantire tempi rapidi di decisione e certezza nei tempi di erogazione e individuazione delle misure di politica attiva a supporto della gestione della crisi aziendale</p>
<p>ACCORDI TECNICI A LIVELLO NAZIONALE (Enti Bilaterali, agenzie per il lavoro ...)</p>	<p>Definizione della strategia epr gli accordi</p>	<p>ITALIA LAVORO/ISFOL</p> <ul style="list-style-type: none"> Assistenza al Ministero del Lavoro per il coinvolgimento degli enti bilaterali e nella definizione dell'accordo quadro con le agenzie per il lavoro <p>ISFOL</p> <ul style="list-style-type: none"> Messa a disposizione dei monitoraggi Apl e Enti bilaterali
<p>TAVOLI ISTITUZIONALI REGIONI</p>	<p>Flusso di informazioni preventive sul</p>	<p>ITALIA LAVORO</p>

FASE	CRITICITA'	ATTIVITA' DI ITALIA LAVORO , INPS ISFOL
PARTI SOCIALI	fabbisogno di AASS in deroga (aziendale e territoriale..) in sede regionale e provinciale e pre-valutazione degli andamenti e fabbisogni in termini di programmazione e attivazione delle procedure	<ul style="list-style-type: none"> • Supporto ai tavoli di concessione fornendo alle Regioni che lo richiedano assistenza, sia in riferimento alle procedure di gestione e concessione, che in riferimento all'analisi della crisi e alla elaborazione dei piani di gestione della crisi <p>ISFOL:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Supporto per la definizione delle priorità di target e strumenti in relazione all'analisi della crisi e della elaborazione dei piani • Supporto a Osservatori e agenzie regionali per la messa a punto di metodologie e analisi
PIANI DI GESTIONE DELLA CRISI	DID e altre dichiarazioni previste dal decreto ministeriale	<p>ITALIA LAVORO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Predisposizione e messa a disposizione di strumenti e format a supporto della elaborazione dei piani di gestione della crisi. <p>INPS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Supporto per l'individuazione dell'ammortizzatore più adatto alla

FASE	CRITICITA'	ATTIVITA' DI ITALIA LAVORO , INPS ISFOL
		<p>situazione specifica di crisi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Supporto per le procedure di concessione, in particolare in merito agli aspetti amministrativi <p>ITALIA LAVORO, IN RACCORDO CON L'INPS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assiste le parti (aziende e parti sociali) nel rilascio della dichiarazione di disponibilità da parte del lavoratore <p>ISFOL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Supporto alla definizione di percorsi di politica attiva per lavoratori in esubero e sospesi • Supporto alle Regioni nella relativa definizione e messa in atto delle politiche attive.
PATTO DI ATTIVAZIONE	Definizione del sistema presso i servizi per il lavoro e relative procedure	<p>ITALIA LAVORO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Supporto ai servizi per il lavoro per l'attivazione del servizio. <p>ISFOL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Messa a punto del modello del Patto e supporto metodologico per l'applicazione
PROCEDURE DEGLI INTERVENTI DI	Definizione degli strumenti procedurali	ITALIA LAVORO

FASE	CRITICITA'	ATTIVITA' DI ITALIA LAVORO , INPS ISFOL
POLITICA ATTIVA	da attivare	<ul style="list-style-type: none"> • Assistenza alle Regioni nella messa a punto di procedure per l'attuazione di politiche attive rivolte ai lavoratori percettori di AASS in deroga, mediante interventi di welfare to work e di programmi sponda per la gestione delle crisi aziendali e occupazionali, integrando i diversi fondi • Assistenza alle Regioni e sul territorio per la definizione di piani territoriali e aziendali di sviluppo delle competenze tecnico-specialistiche e per la messa in atto delle procedure per il ricollocamento. • Assistenza alle Regioni nella integrazione tra politiche occupazionali e industriali, anche mediante la valorizzazione degli strumenti di programmazione economica collegati ad investimenti in innovazione e competitività <p>ISFOL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Supporto alle Regioni per la messa a punto degli strumenti procedurali (bandi) per l'attivazione delle politiche attive e modellizzazione degli interventi.

FASE	CRITICITA'	ATTIVITA' DI ITALIA LAVORO , INPS ISFOL
		<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppo con le Regioni dei sistemi di monitoraggio e valutazione delle politiche attive
IMPLEMENTAZIONE DELLE MISURE DI POLITICA ATTIVA	<p>Disponibilità del sistema informativo utile a rendere disponibili in tempo reale ai servizi competenti i dati dei lavoratori che hanno reso la dichiarazione di disponibilità e hanno sottoscritto il Patto di attivazione</p> <p>Flussi e intergrazione dei dati inerenti ai risultati delle azioni di politica attiva</p> <p>Integrazione con la programmazione regionale della proposta di potenziamento delle competenze del capitale umano.</p>	<p>ITALIA LAVORO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Supporto alle Regioni nella attivazione e organizzazione delle misure di politica attiva nei confronti dei lavoratori che hanno sottoscritto il patto di attivazione • Supporto alla cooperazione fra operatori pubblici e privati al fine di rendere operativa il patto di attivazione • Assistenza nella implementazione delle misure previste dai piani di gestione della crisi • Supporto alle Province nella pianificazione operativa e nella organizzazione delle azioni di reimpiego nei confronti dei lavoratori. • Supporto al potenziamento e alla qualificazione dei servizi pubblici e privati finalizzato a rispondere alle nuove esigenze emergenti a seguito dell'ampliamento della platea dei soggetti beneficiari di AASS in particolare mediante - il trasferimento di metodi e

FASE	CRITICITA'	ATTIVITA' DI ITALIA LAVORO , INPS ISFOL
		<p>strumenti di intervento, in affiancamento agli operatori dei Servizi per il Lavoro, finalizzati a supportarli nell'erogazione di azioni di politica attiva; la messa in disponibilità di assets tecnologici per la gestione degli interventi nei confronti dei lavoratori sospesi o espulsi (Piattaforma Unica dei Servizi) e per la qualificazione degli operatori (piattaforma Fad, ecc)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Supporto alle regioni nel monitoraggio dei risultati delle azioni di riqualificazione o reimpiego, anche ai fini della attivazione del regime sanzionatorio. <p>ISFOL:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Supporto all'amministrazioni centrale nella gestione tecnico amministrativa dei progetti finanziati nell'ambito della programmazione comunitaria • Supporto alle Amministrazione locali per la messa a punto e la relativa attivazione di dispositivi per l'orientamento, la validazione e la certificazione delle competenze • Supporto alle Regioni nel dotarsi di

FASE	CRITICITA'	ATTIVITA' DI ITALIA LAVORO , INPS ISFOL
		<p>un sistemi di offerta formativa a catalogo, voucher, di metodologie e interventi di welfare to work.</p>
MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	Sviluppo di un sistema di monitoraggio fisico- finanziario, di monitoraggio qualitativo e valutazione	<p><u>Gruppo tecnico dell'Unità di Tutela</u>:Sviluppo del sistema di monitoraggio previsto sulla base di dati INPS</p> <p>ITALIA LAVORO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizzazione del monitoraggio fisico e finanziario e dell'andamento delle azioni sviluppate nell'accordo Stato Regioni e Protocolli Stato Regione. <p>ISFOL:</p> <ul style="list-style-type: none"> • messa a punto del modello di monitoraggio generale, attuazione del monitoraggio qualitativo e della valutazione sia per il contesto nazionale delle azioni a contrasto della crisi che a supporto dei sistemi regionali e territoriali