

Fondazione  
Luigi  
Clerici

# PIANO dell'OFFERTA FORMATIVA

Fondazione Luigi Clerici  
Anno Formativo 2017/2018

CFP di LECCO - MAZZUCCONI

## 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

Presentazione dell'Unità Organizzativa di Lecco - Mazzucconi 7

## PARTE PRIMA:

L'Offerta Formativa per il secondo ciclo di Istruzione e  
Formazione Professionale nell'a.f. 2017/2018 14

## PARTE SECONDA:

L'Offerta Formativa per la Formazione Continua e l'Apprendistato 36

## PARTE TERZA:

L'Offerta dei Servizi per il Lavoro 42

## PARTE QUARTA:

La Formazione a Domanda Individuale 47

CERTIFICAZIONE DI COMPETENZE 53

# 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 Lecco Mazzucconi definisce la propria identità culturale e progettuale ed esplicita la propria offerta di formazione relativa al Secondo ciclo del sistema di Istruzione e Formazione Superiore (I.e.F.P.), alla Formazione Continua ed Individuale, 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 Lecco Mazzucconi 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 Lecco Mazzucconi (per la formazione e per i servizi al lavoro) - si realizza concretamente in diversi modi:

- a) per i giovani del II ciclo di IeFP assicurando, per tutta la durata della formazione, accanto alla formazione in aula, in laboratorio e in azienda (la Fondazione attua la formazione secondo il

Modello dell'Alternanza Scuola-Lavoro) l'erogazione di servizi di tutoring, coaching, orientamento, ricerca occupazionale, placement e accompagnamento al lavoro;

- b) 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;
- c) 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 Lecco Mazzucconi 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 Lecco Mazzucconi 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 18 Unità Organizzative Accreditate (Centri di Formazione Professionale) in Regione Lombardia, di cui 15 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 Province (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 Lecco Mazzucconi

L'U.O. "Fondazione Luigi Clerici" di Lecco Mazzucconi, nell'ambito del secondo ciclo del sistema di leFP propone per l'a.f. 2017/2018 corsi triennali di qualifica, destinati a giovani in uscita dalla terza media o in rientro da condizioni di abbandono o insuccesso formativo, nei settori della ristorazione della trasformazione agroalimentare (indirizzo Panificazione e Pasticceria) e corsi di IV anno che offrono la possibilità agli allievi di acquisire il diploma tecnico professionale nell'ambito della ristorazione (diploma tecnico di cucina).

L'U.O. garantisce inoltre agli allievi di almeno 15 anni, interessati a formarsi e nel contempo a lavorare, la possibilità di acquisire la qualifica professionale o il diploma tecnico professionale frequentando gli specifici percorsi di qualifica per l'apprendistato ex art. 43, ai sensi del D.Lgs 81/2015.

L'Unità Operativa svolge anche un'organica attività di orientamento in ingresso per le famiglie e gli allievi, anche al fine di contrastare l'insorgere di fenomeni di dispersione scolastica e di promuovere il successo formativo e professionale dei giovani, in collaborazione con le scuole statali e non del territorio e della provincia di Monza Brianza, oltre che con i servizi per l'impiego territoriali.

Alle persone in cerca di occupazione o occupate, l'U.O. propone anche la diversificata gamma dei servizi per il lavoro e le proposte di formazione per l'aggiornamento o la specializzazione professionale (segue descrizione nella parte dedicata del presente POF).

\* \* \* \* \*

Di seguito, le diverse tipologie dei servizi di formazione e per il lavoro presenti nell'U.O. di Lecco Mazzucconi nell'a.f. 2017/2018:

- Secondo ciclo del sistema di leFP;
- Percorsi di qualifica triennale e di diploma tecnico professionale (IV anno);
- Percorsi di formazione per l'apprendistato di primo livello (articolo 43 del D.Lgs. 81/2015)
- Servizi individuali e di gruppo per l'accompagnamento e l'inserimento lavorativo dei giovani qualificati, diplomati o in uscita preventiva ai percorsi di formazione: servizi di informazione, orientamento, counseling, assistenza tecnica e tirocini mirati per l'inserimento lavorativo e relativi servizi di tutoring;
  - Servizi individuali e di gruppo di orientamento base e specialistico per il rientro formativo degli allievi in condizione di dispersione o abbandono scolastico-formativo;
  - Servizi individuali e di gruppo di orientamento base e specialistico per la scelta del percorso formativo e la definizione della progettazione individualizzata per allievi disabili e DSA.

Caratterizzandosi per un orientamento polifunzionale e polivalente, aperto ai fabbisogni del territorio, per quanto concerne la Formazione post qualifica e post diploma l'U.O. di Lecco

Mazzucconi si è negli anni specializzata nell'erogare percorsi di formazione in vari settori. A seguito dell'entrata in vigore dei Poli Tecnico Professionali e dei Poli Formativi istituiti a livello regionale, l'U.O. ha attivato collaborazioni e partenariati finalizzati all'attivazione di percorsi post- diploma di Istruzione e Formazione Tecnico Professionale (IFTTS).

Nell'ambito delle iniziative dedicate alla formazione permanente e continua invece, l'UO propone corsi per dipendenti della Pubblica Amministrazione, 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.

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.

Da diversi anni 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.

Particolarmente sviluppata è l'attività formativa e di accompagnamento per l'inserimento lavorativo di persone disabili.

Sono previsti inoltre servizi di consulenza a privati, aziende pubbliche e private, enti locali, a sostegno dell'inserimento lavorativo di persone disabili.

L'U.O. è accreditata per tutte le tipologie di formazione ed orientamento previste da Regione Lombardia, e dal 2008 anche per l'erogazione dei servizi per il lavoro (ai sensi della L.R. n. 22 del 2006) 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:

- comunicazione tra l'allievo, la famiglia e l'équipe dei formatori;
- analisi dei bisogni individuali e definizione dei percorsi di inserimento lavorativo post formazione o prosecuzione della formazione;
- supporto personalizzato a singoli e a gruppi di allievi per le fasi di formazione e alternanza;
- 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 e famiglie;
- accertamento e valutazione degli apprendimenti;
- tenuta dei rapporti con le aziende e tutor aziendali.

### Segreteria

Per assicurare il front office alle famiglie 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.

### Consiglio di Classe

Per assicurare la gestione collegiale delle problematiche inerenti la programmazione, la gestione didattico-formativa, ivi compresa la valutazione e la certificazione, relativa al singolo percorso di formazione.

### Collegio Docenti

Per assicurare la gestione collegiale delle problematiche inerenti la programmazione, la gestione didattico-formativa dei percorsi del secondo ciclo e della Formazione superiore.

### 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 risorsa "allievi e loro famiglie"

Per quanto concerne il II ciclo di IeFP, in coerenza con la propria mission ed ispirazione, la Fondazione guarda agli allievi non solo come beneficiari dei servizi di formazione, ma come preziosa risorsa per la valutazione dei processi e dei percorsi e per il contributo di carattere generale che essi possono assicurare lungo la direttrice del miglioramento continuo della qualità dell'offerta. Con riferimento specifico al D.D.I.F., è questo il senso del loro coinvolgimento nel sistema interno di qualità, nonché motivo che spiega, in aggiunta al riconosciuto diritto di rappresentanza previsto dalle normative, la decisione di istituire specifici organismi di rappresentanza a livello di classe e U.O. Tali organismi vengono attivati all'inizio di ogni anno formativo attraverso la libera designazione a livello di classe e dell'UO. Allo stesso modo e per le stesse motivazioni, si procede annualmente anche all'elezione di specifici organismi di rappresentanza dei genitori.

Questi gli Organismi previsti:

#### Per gli allievi:

- Rappresentanti di classe (liberamente designati annualmente dagli allievi di ogni classe);

#### Per i genitori

- Rappresentanti di classe (liberamente designati annualmente dai genitori di ogni classe).

Le funzioni e compiti dei Rappresentanti sono definiti in un apposito documento.

### LA STRUTTURA

Nell'U.O. sono presenti un laboratorio di informatica, un laboratorio di cucina/panificazione-pasticceria, un laboratorio meccanico, un laboratorio elettrico, undici aule didattiche di cui due con lavagna interattiva, un'aula attrezzata per le attività di A.S.A e O.S.S, oltre agli ambienti di Segreteria.

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

L'Unità Organizzativa di Lecco Mazzucconi raccoglie ed interpreta la domanda formativa di un territorio che si caratterizza sul versante formativo per la presenza della seguente offerta di Istruzione e Formazione Professionale: Liceo scientifico, Liceo classico, ITC (tecnico commerciale), ITIS (tecnico industriale).

Nel territorio è presente una domanda di formazione iniziale per l'inserimento lavorativo prevalentemente espressa da giovani con difficoltà di apprendimento nella scuola primaria oppure proveniente da esperienza di insuccesso nei primi anni della secondaria superiore. Elevata la domanda di inserimento di allievi disabili. Aumentata in questi ultimi anni la richiesta di inserimento da parte di allievi stranieri.

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: ristorazione, trasformazione agroalimentare (panificazione-pasticceria), meccanico, elettrico, 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 Prima

OFF. FORMATIVA  
per il II CICLO di  
leFP

# L'OFFERTA FORMATIVA DEL SECONDO CICLO

di Istruzione e Formazione

## *Il Modello Educativo*

I valori e i principi ispiratori richiamati in precedenza costituiscono un punto fermo imprescindibile in particolar modo nell'ambito dei percorsi formativi del secondo ciclo, che costituiscono l'attività principale per tutte le U.O. della Fondazione.

Nell'ambito di tali percorsi, il progetto formativo di natura culturale e professionale del singolo allievo, che costituisce ad un tempo oggetto ed obiettivo dell'attività di formazione, rappresenta per l'U.O. soltanto il contesto dentro il quale promuovere la valorizzazione della persona in tutte le sue dimensioni ed espressioni.

In questa scelta di carattere educativo, viene quindi perseguita e valorizzata l'acquisizione di abilità professionali e culturali specifiche, perché attraverso di esse viene valorizzato globalmente il soggetto che ne è dotato.

Formare una persona in grado di esercitare con consapevolezza il proprio ruolo di cittadino e di lavoratore costituisce pertanto il vero obiettivo formativo che la Fondazione si pone. E il metodo seguito per favorire questa maturazione è nella verifica della concezione cristiana dell'uomo, del lavoro, della società e della storia, che dal Centro è proposta e dagli insegnanti testimoniata.

Il processo educativo-formativo, inteso come processo di maturazione permanente, si realizza nel Centro di Formazione Professionale, ma si avvale dell'intervento di una pluralità di altri soggetti, agenzie, opportunità, ambienti che esercitano una funzione educativa, nessuno dei quali in senso totalizzante.

L'U.O. in sostanza non è pensata come soggetto unico, depositario del diritto di educare i propri allievi. Al contrario, poiché al centro dell'intervento educativo e formativo è sempre l'allievo, la Fondazione si propone di aiutarlo a crescere come persona, come cittadino e come lavoratore, in collaborazione in primo luogo con la famiglia e con le altre agenzie educative di riferimento per il territorio.

Da questo punto di vista le U.O. si impegnano ad essere centri di animazione e di sostegno aperti alle esigenze culturali ed educative dell'ambiente sociale circostante, a realizzare interventi di orientamento e formazione che rispondano alle effettive necessità delle persone e delle diverse realtà economiche e sociali del territorio, ad attuare iniziative che offrano la concreta possibilità per una educazione permanente e un'alternanza tra scuola e lavoro nell'arco dell'esistenza, a modellare le proprie strutture e i propri programmi in funzione delle esigenze e delle possibilità dei più deboli.

L'idea di società che la Fondazione si propone di contribuire a realizzare attraverso la propria proposta formativa, è fondata sulla convivenza civile pluralisticamente organizzata, in grado di consentire a ciascuno di esprimere la propria identità per giocare un ruolo positivo sia nell'istituzione pubblica sia attraverso iniziative proprie.

Si tratta di un modello di società attento ai deboli e agli svantaggiati, capace di sostenere concretamente la famiglia nell'esplicazione del suo diritto-dovere di mantenere, istruire, educare i

figli secondo la propria cultura; una società in cui sia garantito il diritto alla vita, all'educazione, allo studio, alla sicurezza, alla salute al lavoro, alla libertà di pensiero ed espressione, all'informazione, alla libertà di coscienza e di fede religiosa e alla sua pubblica professione. Fondazione Clerici persegue l'idea di lavoro come una delle dimensioni centrali ed imprescindibili della vita dell'uomo e come fattore di crescita personale prima che sociale.

I percorsi di formazione iniziale attuati nell'ambito del secondo ciclo del sistema di educazione ed istruzione vengono proposti dalla Fondazione e realizzati attraverso le proprie UO, sulla base di un progetto educativo di formazione integrale della persona, che trova dettagliata descrizione nel documento "Progetto formativo della Fondazione Luigi Clerici per i percorsi del secondo ciclo del sistema di IFP", allegato al presente POF.

I percorsi che conducono alla qualifica professionale triennale o al diploma tecnico professionale, propongono sempre, accanto alle due direttrici della formazione culturale e professionale, una offerta articolata di servizi aggiuntivi o integrativi quali moduli di accoglienza, servizi di informazione, orientamento ed accompagnamento, proposte di integrazione ed arricchimento curriculare. È il modo scelto per trasmettere un'attenzione globale ai bisogni della persona, alle esigenze della sua crescita globale e contribuire in tal modo alla maturazione della persona nel suo complesso, sia come cittadino che come lavoratore.

La persona che partecipa alla formazione, indipendentemente dalla tipologia e/o dall'indirizzo formativo, viene pertanto considerata in modo integrale ed armonico e la proposta formativa investe l'allievo in tutte le sue dimensioni: affettiva, fisica, cognitiva, volitiva e progettuale, operativa, ludica, estetica.

Ogni percorso di formazione trova così piena e compiuta espressione nel progetto individuale di ciascun allievo, entro il quale a livello di proposta trovano spazio i valori e i riferimenti cristiani.

Dall'a.f. 2015/16 i corsi triennali di qualifica vengono proposti secondo la metodologia dell'"alternanza formazione lavoro", in coerenza con le Indicazioni Regionali (DDUO n. 12550 del 20 dicembre 2013 e s.m.i.).

Con l'espressione "alternanza formazione/lavoro" si indica un percorso formativo che alterna per lo stesso gruppo classe "periodi di formazione in aula e periodi di apprendimento mediante "esperienze di lavoro" o, in altri termini, un percorso in cui l'apprendimento dell'area tecnico professionale avviene prevalentemente in contesto/assetto lavorativo e quindi in "formazione on the job", mentre la formazione di base si realizza prevalentemente presso il Centro di Formazione Professionale e si sviluppa seguendo le regole e le modalità operative del tradizionale percorso di qualifica triennale realizzato dalla Fondazione fino all'a.f. 2014/15.

Il percorso di qualifica in "alternanza formazione/lavoro" è, quindi, fortemente innovativo, e volto a far acquisire agli allievi migliori e più "spendibili" competenze tecnico professionali, oltre che a favorire anche la fase della ricerca occupazionale post qualifica (la descrizione dettagliata di questa nuova tipologia di percorso è nel documento "Progetto formativo della Fondazione Luigi Clerici per i percorsi del secondo ciclo del sistema di IFP" e in altri specifici documenti progettuali di settore).

Recependo, inoltre, le disposizioni regionali in merito e le nuove opportunità legislative intervenute nel corso dell'a.f. 2015/16, relativamente ai percorsi di qualifica e di diploma, Fondazione Luigi Clerici propone progetti individuali per il conseguimento della qualifica mediante

l'apprendistato art. 43 D.Lgs 81/2015 "Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore".

Sempre a partire dall'a.f. 2016/2017, per i giovani dai 15 ai 25 anni si apre anche per l'U.O. di Lecco Mazzucconi il nuovo canale formativo del cosiddetto "Sistema Duale", che consente di attivare obbligatoriamente in modalità dell'alternanza scuola – lavoro, ulteriori percorsi di formazione, o di accogliere nei percorsi ordinamentali giovani provenienti dalla dispersione.

In una simile cornice si collocano i criteri che la Fondazione adotta come guida e riferimento per dar vita ad una formazione di qualità e che così possono essere sintetizzati:

#### ✓ *Centralità della domanda di formazione*

È il dato che la Fondazione assume come input per la scelta e la progettazione dei propri percorsi formativi, nel senso che la Fondazione si impegna a realizzare percorsi formativi capaci sì di coniugare la domanda di formazione dei giovani e delle loro famiglie con i fabbisogni occupazionali dei territori di realizzazione, ma sempre partendo dal primato della domanda dei giovani e delle loro famiglie e tenendo conto in modo particolare delle modalità, degli stili, dei tempi di apprendimento di ciascuno. In coerenza con tali principi, la Fondazione si impegna ad accogliere tutte le domande di iscrizioni fino al raggiungimento del numero massimo possibile definito dalla normativa regionale e si affida invece ai seguenti criteri per la selezione degli allievi, qualora si renda necessaria per via del surplus di iscrizioni:

- a) rispetto delle pari opportunità di genere;
- b) rispetto del numero massimo di allievi disabili accoglibili nei percorsi, così come stabilito dalle normative regionali, accogliendo coloro che ne fanno richiesta, eccezion fatta per i casi di palese incompatibilità tra le caratteristiche del soggetto e le specifiche dell'attività professionale del profilo di qualifica -eccezione sempre ed in ogni caso espressa come consiglio di orientamento alla famiglia in seguito a specifiche azioni di assessment;
- c) massima accoglienza e apertura nei confronti degli allievi di cittadinanza non italiana anche attivando le misure di integrazione previste dalla normativa per favorire l'acquisizione della licenza media a chi ne è privo e migliori condizioni di apprendimento (ad esempio assicurando una formazione linguistica integrativa).

In fase di selezione degli allievi ai fini dell'iscrizione al corso (prevista solo se le richieste di iscrizione superano i posti disponibili) si procede sulla base di questi ultimi criteri:

- 1) precedenza accordata agli allievi provenienti dalla scuola media con percorso regolare o irregolare alle spalle (insuccessi scolastici pregressi), con priorità per coloro che hanno partecipato ad incontri di orientamento mirato presso l'U.O.;
- 2) allievi provenienti dalle scuole superiori;
- 3) allievi in condizioni di abbandono / dispersione previa verifica della motivazione attraverso colloqui strutturati e contatti diretti;
- 4) allievi provenienti da altri territori e/o extra regione.

#### ✓ *Successo formativo*

La centralità dell'allievo nel processo d'apprendimento trova applicazione nello sforzo di assicurare ad ogni utente una proposta formativa che preveda risposte molteplici e diversificate in funzione delle singole esigenze, in modo che ognuno possa ottenere un risultato soddisfacente in termini formativi, di inserimento lavorativo o di orientamento in uscita verso altri percorsi professionali.

Strumento privilegiato per il raggiungimento del successo formativo di ogni utente è l'approccio metodologico della Personalizzazione, intesa come disponibilità ad adattare ogni intervento formativo, per meglio rispondere alle esigenze e caratteristiche di uno o più soggetti che vi partecipano.

Anche la progettazione e la valutazione delle competenze vanno nella direzione di assicurare le migliori condizioni per il successo formativo dell'allievo. Questi, infatti, viene valutato assumendo come criterio di riferimento il percorso triennale e non la singola annualità. Salvo casi di assoluta negatività dei risultati (in particolare nell'area tecnico-professionale), accompagnati da dati di partecipazione al di sotto del minimo consentito, l'orientamento è quello di assicurare la permanenza regolare dell'allievo in formazione, anche attivando gli opportuni interventi di recupero e consolidamento degli apprendimenti ad inizio e fine annualità.

#### ✓ *Diritto per l'allievo di compiere scelte reversibili*

Diritto assoluto di ogni allievo di Fondazione Clerici è quello di compiere scelte reversibili, sostenuto da un adeguato servizio di orientamento che l'U.O. offre.

Ciò implica, per la Fondazione, assicurare ad ogni allievo la possibilità di poter effettuare in qualsiasi momento passaggi ad altri percorsi formativi all'interno del sistema di educazione ed istruzione, interni o esterni all'ente, nel rispetto delle normative vigenti e con l'obiettivo di porre le premesse per il successo formativo. Al tempo stesso significa mantenere costantemente un atteggiamento di massima apertura e disponibilità nei confronti delle famiglie e degli allievi che chiedono di inserirsi nei nostri percorsi formativi in corso di svolgimento o al termine di un'annualità formativa. Compatibilmente con la disponibilità di posti -ed a prescindere dalla possibilità di avere o meno "la dote" prevista per il finanziamento-, la Fondazione attiva costantemente le procedure previste dal sistema regionale per il riconoscimento dei crediti in ingresso utilizzando i criteri definiti nella relativa Istruzione Operativa (I.O. n. 17 - indicazioni per il riconoscimento dei crediti formativi nel DDIF), che si allega al presente POF.

#### ✓ *Progettazione per la persona*

La Fondazione si impegna a proporre e realizzare percorsi formativi rispettosi dei tempi, dei modi e dei ritmi di apprendimento, nel rispetto dell'unicità di ogni allievo e valorizzando la diversità di ciascun individuo. Il progetto formativo del percorso è pertanto solo la base da cui partire per realizzare una progettazione mirata e personalizzata.

#### ✓ *Orientamento alle competenze*

La proposta formativa mira ad assicurare il possesso di competenze, ossia le capacità di mobilitare in situazioni operative reali le conoscenze, abilità acquisite durante la formazione e in

tal senso le discipline o materie della proposta formativa costituiscono il mezzo e non il fine del percorso didattico.

#### ✓ *Didattica fondata sull'apprendimento "attraverso il fare"*

Si realizza facendo in modo di considerare il lavoro e l'operatività non solo come occasione per sperimentare attivamente le proprie abilità, ma come momenti di crescita ed apprendimento cognitivo; guardando al "fare", quindi, come all'operatività che determina il sapere e il saper essere; all'operatività per trovare un immediato significato al sapere e poter riflettere su di esso.

Tale principio-guida si compie pienamente nella pratica della "formazione in azienda" prevista nei percorsi in alternanza formazione-lavoro e nei tirocini.

#### ✓ *Pluralità di contesti di apprendimento*

Al fine di rendere il più possibile proficua l'esperienza formativa, Fondazione Luigi Clerici mette a disposizione degli allievi l'aula, i laboratori, l'azienda, il contesto territoriale, ma anche risorse didattiche di diversa natura e varietà di metodologie di insegnamento/apprendimento (come esercitazioni pratiche, giochi di ruolo, simulazioni, ricerca-azione, cooperative learning, simulazioni di impresa, ecc.).

#### ✓ *Centralità della collaborazione con il mondo del lavoro*

Da sempre, la collaborazione con le aziende pubbliche e private appartenenti a tutti i settori formativi attivi in Fondazione, costituisce un elemento distintivo della proposta formativa di Fondazione Clerici. La collaborazione con il territorio si è tradotta nella realizzazione dei tirocini formativi per tutti gli allievi della leFP; arricchendosi di una nuova forma di partenariato per la realizzazione dei "tirocini estivi" per gli allievi di seconda annualità, e dei tirocini di inserimento lavorativo per i qualificati e diplomati, secondo le possibilità offerte dal programma Garanzia giovani.

L'energica collaborazione con il mondo del lavoro è strutturata e organizzata: tutti i corsi di formazione per la qualifica sono proposti secondo la metodologia dell'"alternanza scuola-lavoro", il che comporterà non soltanto la partecipazione dell'azienda al processo formativo, ma anche il pieno coinvolgimento della stessa nella fase di progettazione e valutazione.

#### ✓ *Ricorso alle nuove tecnologie*

La Fondazione ha avviato progressivamente un processo di cambiamento nella didattica tradizionale, favorendo l'adozione di dispositivi elettronici per l'apprendimento (iPad; tablet) e il ricorso alla strumentazione digitale a supporto della didattica (LIM, piattaforma "Moodle" per l'apprendimento, E-book, Dispense digitali di Ente), con ciò innovando e qualificando la propria proposta formativa e avendo sempre come obiettivo quello di garantire agli allievi modalità e metodologie di insegnamento/apprendimento al passo con i tempi ed in grado di favorire l'attenzione, la motivazione e la partecipazione attiva degli studenti in formazione, anche attraverso la produzione di materiale didattico elaborato dagli stessi allievi.

#### ✓ *Valutazione autentica*

L'espressione traduce l'impegno a realizzare una valutazione attenta a monitorare non solo le conoscenze acquisite dagli allievi, ma anche le capacità reali che hanno gli studenti di applicarle, ossia, in termini poveri, la capacità di saper fare con ciò che si sa ("competenza").

#### ✓ *Centralità della famiglia*

La Fondazione considera fondamentale il rapporto con la famiglia dell'allievo o chi ne fa le veci e si attiva in ogni modo per favorirne la partecipazione e il coinvolgimento. Ad inizio anno vengono definiti e programmati una serie di incontri assembleari per "gruppo classe"; si definiscono i momenti per i colloqui individuali con i formatori e gli appositi momenti per la consegna delle pagelle; a tutti in qualsiasi momento è data la possibilità di chiedere incontri specifici con il singolo formatore o con l'equipe dei formatori (per le comunicazioni ufficiali si privilegia la comunicazione scritta).

## GLI STRUMENTI

della Progettazione ed Erogazione della formazione

Per la progettazione e realizzazione dei percorsi di formazione del secondo ciclo di Istruzione e Formazione (percorsi Triennali e IV anno), l'Unità Organizzativa agisce nel rispetto delle indicazioni contenute nella Procedura n. 1 di Fondazione Clerici denominata "Progettazione, erogazione e controllo dei corsi in DDIF e di IV e V annualità" (PR 01), che traduce operativamente le "Indicazioni Regionali", utilizzando i seguenti strumenti:

### PIANO FORMATIVO PERSONALIZZATO (PFP)

Il *Piano Formativo Personalizzato* è per definizione costituito dall'insieme degli elementi di progettazione ed organizzazione messi in campo da Fondazione Clerici per la progettazione, erogazione e valutazione dei percorsi di qualifica e diploma realizzati nelle proprie unità operative. In quanto tale, il PFP contiene la descrizione -coerente con la normativa vigente- dei seguenti elementi:

- articolazione degli interventi formativi e delle attività curricolari ed extracurricolari all'interno dell'Unità Formativa;
- risorse umane previste per la docenza e i processi di direzione, coordinamento, tutoraggio, rappresentate per competenze e responsabilità;
- monte ore ed articolazione oraria dei percorsi di qualifica e diploma e delle singole annualità;
- metodologia formativa;
- metodologia dei processi di valutazione ed accertamento delle competenze.

Una serie di documenti distinti concorrono a formare il Piano Formativo. In particolare le procedure di Ente prevedono i seguenti documenti:

- Progetto di Ente per i percorsi del secondo ciclo di istruzione e formazione (in cui sono riportati i riferimenti statutari e valoriali della Fondazione, le caratteristiche dell'offerta formativa, gli aspetti metodologici trasversali);
- Progetto formativo di indirizzo (ossia la progettazione macro di ogni settore/indirizzo di qualifica e diploma presente nell'offerta della Fondazione);
- Articolazione degli interventi formativi e delle attività presenti all'interno delle Unità Formative integrate (definiscono il percorso per il raggiungimento di abilità e conoscenze che fanno riferimento a competenze di diversa tipologia (ossia di tipo culturale, tecnico professionali di indirizzo, trasversali e relative alla dimensione della Cittadinanza).

### IL PIANO FORMATIVO PERSONALIZZATO È CORREDATO DA ALTRI DUE DOCUMENTI SPECIFICI:

- Il P.E.I. (Piano Educativo Individualizzato) per gli allievi disabili;

- Il PDP (Piano Didattico Personalizzato) per gli allievi affetti da disturbi specifici dell'Apprendimento.

Con riferimento ai percorsi per l'Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il PFP è sostituito dal PFI (Piano Formativo Individuale), art. 43, DLgs n. 81/2015 (ex art. 3, DLgs. n. 167/2011).

#### Riconoscimento crediti in ingresso e ammissione ai corsi

I processi di inserimento in itinere di allievi provenienti dalla condizione di dispersione o abbandono, oppure da percorsi di altre istituzioni del sistema scolastico e della formazione, sono disciplinati da una specifica Istruzione Operativa di Ente – I.O. n. 17 – che riprende, applicandola al contesto, la normativa nazionale e le specifiche disposizioni delle Procedure del nuovo ordinamento regionale (DDUO 28 dicembre 2013 n. 12550 e s.m.i).

In base a tali documenti, la domanda di ammissione ai corsi di ogni allievo che chiede di poter accedere ai percorsi formativi, nelle diverse annualità, salvo esaurimento dei posti disponibili (25), viene esaminata da un'apposita Commissione, che procede all'istruttoria (con eventuali prove di verifica) rispettando le indicazioni della normativa. Gli inserimenti nei corsi in svolgimento devono normalmente avvenire entro il 31 gennaio di ogni anno.

Le procedure interne per l'ammissione di allievi "esterni" (alias "privatisti") agli esami di qualifica e diploma avvengono semplicemente rispettando la normativa vigente.

## Il sistema di valutazione

Il Sistema di Valutazione adottato dalla Fondazione Clerici ha il proprio fondamento sulla centralità della persona e delle competenze che la stessa matura nel corso della formazione.

La centralità della persona si esprime nella prioritaria attenzione che i formatori riservano alla dimensione globale dell'allievo, alla propria crescita come persona, come giovane cittadino e futuro lavoratore, oltre che come studente. Nella proposta formativa tale attenzione si esprime in particolare attraverso due modalità:

a) nello spazio riservato all'insegnamento e alla conseguente valutazione dei contenuti delle cosiddette "competenze chiave di cittadinanza", della dimensione comportamentale, dei valori etici e religiosi, in coerenza con gli stessi obiettivi generali di apprendimento (OGA) previsti dalla normativa del secondo ciclo di istruzione e formazione (in particolare PECUP);

b) nell'attenzione costante, sia in fase di progettazione che di valutazione, del "profilo dell'allievo", ossia della sua condizione personale (status, ambito relazionale, motivazionale, rapporto tra livelli di ingresso e risultati ottenuti, ecc.), secondo una logica di reale personalizzazione.

Centralità della persona significa anche tener conto delle modalità, degli stili e dei tempi specifici di apprendimento di ciascun allievo e l'approccio valutativo per competenze, richiamandosi ad un processo di sviluppo triennale non focalizzato sulla valutazione specifica step by step della singola annualità, favorisce il rispetto di tale principio.

## L'acquisizione delle competenze

Così come definite dalla normativa nazionale e regionale del nuovo sistema di IeFP, le Competenze costituiscono il fine ultimo del processo di insegnamento/apprendimento, l'obiettivo specifico cui deve tendere l'azione formativa.

Anche nel sistema interno all'Ente, l'insegnamento e la valutazione assumono pertanto come oggetto di riferimento l'apprendimento delle competenze standard di base e tecnico professionali definite dal sistema regionale, declinate in conoscenze ed abilità e presenti come obiettivi formativi all'interno dei Piano Formativi dei diversi corsi di qualifica e diploma.

Le aree formative e le discipline di cui esse si compongono costituiscono pertanto lo strumento attraverso il quale vengono proposte tali competenze.

Competenze che costituiscono il traguardo che l'allievo deve raggiungere a fine percorso formativo.

Va da sé, quindi, che anche la valutazione in itinere dell'allievo deve essere improntata allo sviluppo possibile dell'apprendimento nell'ottica finale/triennale e non all'analisi della singola annualità, i cui risultati non devono essere considerati come "definitivi" o come riscontri vincolanti per il passaggio di classe. Gli eventuali "ritardi" nel processo di apprendimento devono essere accompagnati da misure opportune e mirate di recupero e potenziamento degli apprendimenti.

Ciò significa che, salvo casi di assoluta/totale negatività dei risultati (in particolare nell'area tecnico professionale), accompagnati da dati di partecipazione al di sotto del minimo consentito,

l'orientamento è quello di assicurare la permanenza regolare dell'allievo in formazione, anche attivando nel corso dell'annualità gli opportuni interventi di recupero e consolidamento degli apprendimenti.

Il sistema definito dall'Ente nel documento "Il sistema di valutazione della Fondazione Luigi Clerici nei percorsi formativi di qualifica e diploma" (I.O. n. 16) consente di effettuare la valutazione delle competenze standard tecnico professionali e di base, così come richiesto dal nuovo sistema di IeFP e dalle Indicazioni regionali per l'Offerta Formativa - Ordinamento dei percorsi di istruzione e formazione professionale di secondo ciclo di Regione Lombardia (DDUO n. 12550 del 20 dicembre 2013 e relative "Procedure, Disposizioni e adempimenti specifici"), ma anche di esprimere una valutazione in merito a quella che possiamo definire una "terza competenza", cioè quella comportamentale.

Nello specifico, sono oggetto di valutazione: le Competenze standard tecnico professionali di qualifica ed indirizzo, le competenze tecnico professionali trasversali, le Competenze di base (area linguistica, matematico- scientifica; tecnologica e storico-socio economica; religione ed educazione fisica), il Comportamento. Una specifica valutazione viene effettuata in relazione allo stage.

La rilevazione della Customer satisfaction integra, a fine annualità e percorso, gli strumenti base della valutazione.

Sia per i percorsi triennali che di IV annualità, per la formalizzazione e registrazione di tale sistema di valutazione, l'Ente utilizza una scala di valutazione in centesimi e gli strumenti di seguito elencati (i valori indicati nei vari range di riferimento sono i centesimi).

Punteggio	Descrizione
<u>Range</u>	<u>L'Allievo:</u>
40-50	non raggiunge la competenza
50-59	possiede solo alcune delle abilità e conoscenze richieste ma ad un livello di competenza non adeguato
60-69	possiede le abilità e conoscenze essenziali della Competenza definite dallo standard a un livello sufficiente, che gli consente di eseguire con sufficiente autonomia e padronanza i compiti noti
70-79	possiede le abilità e conoscenze della Competenza definite dallo standard ad un livello buono, che gli consente di eseguire in piena autonomia e totale padronanza i compiti noti
80-100	possiede le abilità e conoscenze della Competenza definite dallo standard ad un livello ottimo, che gli consente di eseguire in piena autonomia e padronanza compiti anche diversi da quelli affrontati in formazione o di maggior complessità, anche in contesti per l'allievo non usuali.

Ai fini della determinazione della valutazione complessiva dell'allievo, nel corso e al termine dell'iter formativo, si assumono i seguenti criteri guida:

- a) la prevalenza della dimensione professionalizzante, stante la natura e la specificità dell'IeFP: cioè, nella valutazione complessiva dell'allievo, all'area tecnico professionale si attribuisce un peso leggermente superiore rispetto alla formazione di base e alle altre aree definite nella progettazione formativa;
- b) il riconoscimento del "peso specifico" del comportamento: il Modello della Fondazione comprende una specifica strumentazione ad hoc ed attribuisce rilievo alla valutazione del comportamento, in particolare nelle fasi di passaggio da una annualità all'altra;
- c) come già evidenziato, una metodologia di valutazione che mira a verificare il livello di acquisizione delle competenze nell'arco del triennio e, in modo definitivo, solo alla fine del triennio (o dell'anno formativo, nel caso del IV anno). Nell'arco del percorso formativo, all'Allievo vengono proposti segmenti o componenti della competenza obiettivo, non secondo logiche di sequenza e rigida progressività, ma perseguendo la personalizzazione e l'adattamento della metodologia formativa alle caratteristiche di apprendimento degli Allievi. Questa metodologia lascia spazio e possibilità di apprendimento immediato e di recupero a tutti. La valutazione annuale –di certo necessaria- va quindi sempre vista in progress e non come un processo fine a se stesso e quindi definitivo.

Per quanto concerne la strumentazione tecnica utilizzata per formalizzare e registrare il processo della Valutazione, il sistema prevede l'utilizzo di questo kit/set di Schede elaborato dall'Ente:

- Scheda di Valutazione delle Singole UF, con sistema di indicatori;
- Scheda di valutazione dell'esperienza di Formazione esterna in azienda;
- Scheda per la Valutazione sommativa delle Competenze: intermedia e annuale;
- Scheda di riepilogo triennale del singolo allievo;
- Portfolio delle competenze.

### SCHEDE DI VALUTAZIONE

Sono costituite da documenti di diversa tipologia e significato, che raccolgono la valutazione di ciascun allievo relativa ai risultati di apprendimento, in itinere e finali, conseguiti in relazione alle diverse competenze previste dal percorso formativo e proposte attraverso Unità Formative.

### IL PORTFOLIO DELLE COMPETENZE

E' il documento personalizzato -obbligatorio per la normativa vigente- che descrive il percorso di apprendimento dell'Allievo nelle diverse annualità e che pertanto raccoglie in forma sintetica la descrizione dei passaggi orientativi sperimentati dall'allievo e la descrizione documentata in termini valutativi delle più significative esperienze compiute e competenze acquisite. La Fondazione adotta il modello di Portfolio proposto nell'ambito delle *Procedure dell'Ordinamento regionale (DDUO n. 12550 e s.m.i)*.

La descrizione dettaglia delle metodologie e degli strumenti operativi qui sinteticamente introdotti è contenuta nel "Progetto formativo di Fondazione Luigi Clerici per i percorsi del secondo ciclo del sistema di leFP" e nella Procedura n. 01 già citata, denominata "Progettazione, erogazione e controllo dei corsi in DDIF e di IV e V annualità".

# COMPOSIZIONE ED ARTICOLAZIONE DEI PERCORSI DI FORMAZIONE DEL SISTEMA I.E.I.P

Per l'A.F. 2017/2018 l'offerta formativa dell'Unità Organizzativa di Lecco Mazzucconi comprende:

## PERCORSI TRIENNALI DI QUALIFICA PROFESSIONALE

### SETTORI SERVIZI COMMERCIALI:

*Qualifica Professionale di "Operatore Amministrativo - Segretariale – Paghe e Contributi"*

**Profilo professionale di qualifica:** L'Operatore Amministrativo-Segretariale interviene, a livello esecutivo, nel processo di amministrazione e gestione aziendale con autonomia e responsabilità limitate a ciò che prevedono le procedure e le metodiche della sua operatività. La qualificazione nell'applicazione/utilizzo di metodologie di base, di strumenti e di informazioni gli consentono di svolgere attività relative alla gestione, elaborazione, trattamento e archiviazione di documenti e comunicazioni di diverso tipo, anche di natura amministrativo-contabile, con competenze nella programmazione ed organizzazione di eventi e riunioni di lavoro.

**Certificazione finale prevista:** qualifica di "Operatore/trice Amministrativo - Segretariale- Paghe e contributi"

#### **Compiti/Attività dell'Operatore/trice Amministrativo- segretariale- Paghe e contributi"**

Pianificazione e organizzazione del proprio lavoro: Pianificazione delle fasi di lavoro assegnato, Preparazione strumenti e attrezzature, macchinari. Verifica e manutenzione ordinaria di strumenti, attrezzature. Predisposizione e cura degli spazi di lavoro

- Trattamento flussi informativi: acquisizione trasmissione comunicazioni in entrata e in uscita, elaborazione e smistamento dati e informazioni, protocollo e archiviazione documenti, posta, etc, comunicazione utenti interni ed esterni
- Produzione e archiviazione elaborati e comunicati: produzione e sistemazione documenti e testi, elaborazione documenti, presentazioni, tabelle quali- quantitative.
- Trattamento documenti amministrativi contabili: acquisizione, registrazione e archiviazione di prima nota e documenti contabili, aggiornamento di schede anagrafiche e tabelle relative a fornitori, clienti, compilazione cartacea ed informatica di documenti di vendita ed acquisto
- Programmazione e organizzazione eventi e riunioni di lavoro: calendarizzazione eventi e riunioni di lavoro, predisposizione spazi e attrezzature per riunioni ed eventi, assistenza partecipanti e fruitori di riunioni ed eventi.

#### **Obiettivi di apprendimento**

#### **Competenze di qualifica Area Tecnico- professionale**

- Definire e pianificare attività da compiere sulla base delle istruzioni ricevute e/o della documentazione di appoggio e del sistema di relazioni
- Approntare strumenti, attrezzature e macchinari necessari alle diverse attività sulla base della tipologia di materiali da impiegare, delle indicazioni/procedure previste, del risultato atteso
- Monitorare il funzionamento di strumenti, attrezzature e macchinari, curando le attività di manutenzione ordinaria
- Predisporre e curare gli spazi di lavoro al fine di assicurare il rispetto delle norme igieniche e di contrastare affaticamento e malattie professionali
- Collaborare alla gestione dei flussi informativi e comunicativi con le tecnologie e la strumentazione disponibile
- Redigere comunicazioni anche in lingua straniera e documenti sulla base di modelli standard per contenuto e forma grafica
- Redigere, registrare e archiviare documenti amministrativo-contabili
- Curare l'organizzazione di riunioni, eventi e viaggi di lavoro in coerenza con gli obiettivi e le necessità aziendali
- Collaborare all'elaborazione del cedolino paga
- Gestire le operazioni connesse alle diverse fasi del rapporto di lavoro.

#### **Competenze di qualifica Area tecnico-professionale e Trasversali**

- Operare secondo i criteri di qualità stabiliti dal protocollo aziendale, riconoscendo e interpretando le esigenze del cliente/utente interno/esterno alla struttura/funzione organizzativa
- Operare in sicurezza e nel rispetto delle norme di igiene e di salvaguardia ambientale, identificando e prevenendo situazioni di rischio per sé, per altri e per l'ambiente.

### Competenze di base

Vedasi il documento “Standard formativi dei percorsi di qualifica triennale – Area di Base”( in allegato al POF). Con riferimento all’a.f. 2017/18, il percorso si sviluppa sulla base dell'articolazione proposta nella sottostante Tabella, che comprende l'insegnamento delle materie culturali e tecnico professionali.

	I anno	II anno	III anno	TRIENNIO
Area Linguistica	180	160	160	500
Area Scientifica	120	120	90	330
Area Tecnologica	44	44	24	112
Area Storico - Socio - Economica	60	48	48	156
Religione (I.R.C.)	26	18	18	62
Educazione Fisica	26	18	18	62
Accoglienza	4	4	0	8
Giornate Clerici (eventi)	16	10	12	38
Area Tecnico - Professionale	514	93	115	722
Stage		495	495	990
<b>TOTALE</b>	<b>990</b>	<b>990</b>	<b>990</b>	<b>2970</b>

Per la declinazione del percorso formativo delle singole annualità si rimanda ai Piani Formativi Personalizzati vigenti per l’a.f. 2017/18.

L’attività di “formazione esterna” (Alternanza) prevista nella seconda e terza annualità, l’UO viene organizzata all’interno delle strutture produttive e/o commerciali del territorio, sulla base di specifici accordi di partenariato definiti tra le parti e attraverso una specifica progettazione personalizzata, per ogni allievo, definita dall’equipe dei formatori in collaborazione con l’azienda ospitante.

Il monitoraggio degli allievi in Formazione esterna è costante ed assicurato dai formatori dell’area tecnico professionale di riferimento in collaborazione con il tutor.

La valutazione dell’Alternanza avviene d’intesa tra tutor aziendale e l’equipe dei formatori utilizzando una specifica strumentazione predisposta dalla Fondazione Clerici.

La formazione esterna prevista dall'Alternanza si svolge durante l'anno formativo secondo il calendario specifico definito in funzione delle caratteristiche del percorso, delle esigenze di apprendimento degli allievi e della disponibilità delle aziende ospitanti, naturalmente nello stesso periodo per tutta la classe.

Si prevedono anche tirocini aggiuntivi a quelli curricolari, da realizzare nel periodo estivo e /o di sospensione dell'attività didattica, sempre sulla base di progettazioni personalizzate.

Detti tirocini "estivi" devono essere definiti dall'equipe dei formatori e indicati nel Verbale dello scrutinio di fine anno e possono determinare per l'allievo crediti formativi per l'anno formativo successivo.

## I PERCORSI DI QUALIFICA E/O DIPLOMA REALIZZATI IN APPRENDISTATO

Ai sensi della Legge 81/2015 e dei successivi provvedimenti di attuazione nazionali e regionali, dall'anno formativo 2015/16 la tipologia dei percorsi per la qualifica e il diploma contempla anche la possibilità del percorso in Apprendistato, così come disciplinato dall'art. 43 della L. 81/2015.

Ancorché appartenente per sua natura alla formazione continua, questa tipologia di apprendistato rientra infatti tra i percorsi del Secondo ciclo di leFP, essendo da un lato finalizzata all'acquisizione di un titolo di studio predefinito, dall'altro avendo come protagonista a tutti gli effetti un lavoratore – studente e due soggetti formativi tra loro collegati ma nello stesso tempo autonomi e ben distinti a livello di responsabilità (Azienda e Istituzione Formativa). Per questo motivo, descriviamo di seguito questa tipologia di Apprendistato nella parte del presente POF dedicata al Secondo ciclo di leFP.

Come è noto, l'età per l'accesso al lavoro è 15 anni e quindi i percorsi di formazione per la qualifica possono essere frequentati da giovani in possesso di questi requisiti; i percorsi di diploma richiedono inoltre il possesso della qualifica coerente.

La normativa di Regione Lombardia, in coerenza con la legislazione nazionale, dispone le modalità specifiche di erogazione dei percorsi possibili in Regione Lombardia e per l'a.f. 2017/2018, prevedendo che possano accedere ai percorsi di apprendistato per la qualifica, gli allievi che:

- a) nell'a.f. precedente abbiano frequentato una seconda annualità di un percorso di qualifica e che avrebbero dovuto quindi proseguire con la terza annualità;
- b) provengono da altre situazioni/condizioni: formative (ossia iscrizione ad un I o ad un II anno nel 2017/2018, fermo restando il requisito dell'età) o di altro genere (assunzione effettuata dall'azienda di un giovane non iscritto a percorsi formativi all'atto dell'assunzione).

I percorsi per l'acquisizione in apprendistato del Diploma Tecnico professionale rappresentano invece una alternativa alla frequenza del IV anno nella modalità ordinamentale standard e presuppongono naturalmente, come condizione di accesso, il possesso della qualifica professionale coerente.

Le modalità di organizzazione e definizione del percorso, in termini di durata, le modalità di frequenza e suddivisione tra ore formative in azienda e al CFP si definiscono attraverso un lavoro di mediazione tra le parti in causa sugli aspetti obbligatori definiti dalla normativa e possono dar luogo a diversi modelli organizzativi e didattici. Il modello base scelto da Fondazione Clerici per l'attuazione dei percorsi di apprendistato per la qualifica e il diploma prevede un rientro formativo pari al 50% delle ore del percorso ordinamentale di riferimento, quindi 495 ore, e di conseguenza, fissa sempre a 495 la durata della Formazione interna in azienda.

Secondo specifiche modalità di calcolo, il riconoscimento di crediti formativi (ore frequentate dall'allievo prima dell'attivazione del contratto, sulla medesima annualità di riferimento) origina una riduzione della durata complessiva della formazione, che viene diminuita in scala sottraendo i crediti formativi, pur restando intatto il rapporto 50%-50% tra Formazione interna ed esterna. Specifiche disposizioni di Legge e contrattuali stabiliscono inoltre il calcolo della retribuzione dell'apprendista.

I percorsi di formazione in apprendistato art. 43 per la qualifica e il diploma costituiscono una tipologia formativa che la fondazione Clerici, in tutte le sue sedi, intende fortemente implementare, sia per ottemperare a quanto la normativa e le politiche regionali prevedono e pongono anzi come obiettivo prioritario di sviluppo per gli enti di formazione professionale, sia perché la soluzione appare assolutamente complementare alla formazione realizzata nella modalità dell'alternanza, che caratterizza ormai tutti i percorsi di formazione e diploma presenti all'interno di Fondazione Clerici.

Nell'anno formativo 2017/2018, nell' UO di Lecco Mazzucconi è prevista l'attivazione di percorsi in Apprendistato sia per il conseguimento della Qualifica Professionale che del Diploma (per i profili presenti nell'offerta formativa del DDIF e Il ciclo), in un numero minimo definito con la Direzione centrale della fondazione, in risposta anche a specifiche disposizioni regionali.

## SINTESI DELL'OFFERTA FORMATIVA DEL SECONDO CICLO DI I.E.I.P

Relativa l'A.F. 2017/2018

Di seguito le attività formative che saranno realizzate nell'anno formativo 2017/2018 – Percorsi di qualifica triennale.

Tipologia	Titolo	N. corsi	n. Annualità	ore totali	utenti
Qualifica	<i>OPERATORE AMMINISTRATIVO- SEGRETARIALE - PAGHE E CONTRIBUTI</i>	1	3	2970	54
Diploma in apprendistato	Tecnico servizi d'impresa	1	1	990	4
Totale		2	4	3960	58

## L'ATTENZIONE PER LE PERSONE DISABILI E CON DISTURBI SPECIFICI DI APPRENDIMENTO

### *Il Modello di intervento*

Nell'ambito della formazione in DDIF, il diritto alla formazione del soggetto diversamente abile trova risposta fundamentalmente attraverso due diverse modalità di partecipazione:

- l'integrazione nei percorsi di qualifica ordinari;
- la frequenza dei cosiddetti corsi specifici di formazione, riservati cioè ai soli soggetti disabili.

Le due opportunità non sottendono opzioni di carattere ideologico; né devono essere considerate come l'espressione di due modi diversi e radicalmente alternativi di intendere e realizzare il processo di abilitazione lavorativa e di qualificazione professionale dell'allievo disabile.

Semplicemente, rappresentano due diverse modalità operative, due tipologie di percorso che si rivolgono a persone che, per ragioni riconducibili non tanto alla tipologia dell'handicap quanto al livello di compromissione delle capacità/possibilità di apprendimento, presentano caratteristiche diverse.

Nel primo caso i soggetti protagonisti sono, infatti, allievi che, pur presentando una condizione di handicap mentale o polifunzionale, presentano abilità cognitive, sociali, relazionali e scolastiche tali da consentir loro una potenziale positiva partecipazione alle diverse attività previste (gli allievi con handicap fisico frequentano naturalmente i corsi ordinari di qualifica).

In questo caso, l'obiettivo realisticamente atteso dalla formazione è il conseguimento della Qualifica Professionale.

Nel secondo caso siamo in presenza di allievi che, pur non essendo proponibili per una formazione del primo tipo, evidenziano comunque un quadro diagnostico e/o una formazione precedente che lasciano supporre una buona prognosi lavorativa e quindi un possibile futuro nel mondo del lavoro. In questa situazione l'esito più probabile e diffuso dei percorsi formativi è l'acquisizione della Certificazione delle Competenze.

A prescindere dal contesto la metodologia che viene adottata per realizzare un funzionale ed efficace intervento di formazione per l'allievo disabile è riassumibile in questa semplice anche se impegnativa affermazione: per ogni allievo è necessario avere un progetto formativo ad hoc, vale a dire un progetto intenzionalmente costruito a misura del soggetto e capace di orientarne il percorso formativo verso traguardi concreti e spendibili nella prospettiva dell'inserimento lavorativo.

Su queste basi poggiano le specifiche modalità che la Fondazione Clerici adotta per la formazione professionale degli allievi disabili, che trovano puntuale descrizione nel documento di Ente denominato "Disabilità e formazione nei percorsi di qualifica e diploma del sistema IeFP" (I.O. n. 13).

Per gli allievi diversamente abili, nell'a.f. 2017/2018 è attiva presso l'U.O. di Lecco Mazzucconi la sola possibilità dell'inserimento nei percorsi di qualifica ordinari per: "Operatore Amministrativo Segretariale – Paghe e Contributi".

Con riferimento invece al percorso di IV annualità, pur esistendo la possibilità teorica di un inserimento, la prassi e l'esperienza suggeriscono di indirizzare gli utenti disabili qualificati verso

progetti mirati di inserimento lavorativo che prevedano magari anche attività di formazione individualizzata e concordata con le realtà aziendali.

Dal punto di vista progettuale, queste attività sono ideate in continuità con l'iter di formazione del corso triennale frequentato e, dal punto di vista gestionale sono normalmente finanziate attraverso l'utilizzo di fondi pubblici in stretta relazione con le aziende del territorio e i servizi competenti.

Con riferimento invece agli allievi con Disturbi specifici di apprendimento, l'UO di Lecco Mazzucconi si attiene -secondo l'indicazione di Ente – alla normativa e alle linee guida attualmente vigenti nel sistema dell'Istruzione, adattandole al contesto e alle specifiche progettuali della formazione professionale. In coerenza con tali indicazioni vengono pertanto attivate tutte le misure compensative e dispensative in relazione ai singoli casi.

Le indicazioni e modalità di intervento che l'U.O di Lecco Mazzucconi segue nello sviluppo della proposta formativa sono indicate nel documento di Ente "La formazione degli allievi con DSA nei percorsi di qualifica e diploma del sistema di leFP" (I.O. n. 12).

## I SERVIZI DI ORIENTAMENTO E ACCOMPAGNAMENTO ALLA FORMAZIONE

Accanto ai percorsi di formazione, l'Unità Organizzativa di Lecco Mazzucconi garantisce ad ogni utente e alla sua famiglia, la possibilità di usufruire di una serie di servizi di accompagnamento alla formazione, sia di natura orientativa che inerenti il sostegno motivazionale e l'apprendimento.

Le diverse attività si caratterizzano per obiettivi e modalità organizzative differenti ma si originano dalla consapevolezza -posta alla base del modello educativo-formativo proposto dall'UO- che l'intervento formativo miri alla formazione integrale della persona e debba quindi proporre, accanto al processo di insegnamento/apprendimento, tutti i servizi alla persona che possono contribuire al successo formativo dell'allievo e alla definizione del proprio progetto di lavoro.

I servizi proposti comprendono Attività Strutturate e i Servizi a domanda individuale.

### Le attività strutturate

Sono i servizi che sistematicamente sono programmati per affiancare e sostenere ogni percorso formativo, a seconda della logica del progetto integrale di formazione.

Rispondono alla finalità generale di assicurare in itinere il positivo inserimento degli utenti nelle attività corsuali e di sviluppare conoscenze utili anche in funzione delle scelte professionali post formative e vengono proposte mediante interventi di consulenza, affiancamento, tutoring.

Questi i servizi proposti:

### Accoglienza

Il servizio, attivato nella prima fase di avvio di ogni percorso formativo (ed ogni qual volta, anche in itinere, si attivi un processo di inserimento di un allievo), mira a favorire la costituzione del gruppo classe, la reciproca conoscenza tra formatori, allievi, famiglie, la conoscenza delle regole di funzionamento, la presentazione del percorso formativo e dei possibili sbocchi formativi e professionali al termine del percorso formativo. L'attività si conclude solitamente con la definizione e la sottoscrizione da parte di utenti e operatori del "Contratto formativo". Questa fase viene gestita dall'equipe dei formatori e dal tutor.

### Orientamento in ingresso

Le attività di orientamento in ingresso iniziano solitamente nel mese di novembre con il Campus Orientativo presso le scuole medie, in cui la nostra U.O. ha a disposizione un'aula per allestire il proprio stand e accogliere genitori e studenti per i colloqui orientativi e la distribuzione del materiale informativo.

A seguito di questo momento il referente dell'orientamento dell'U.O. contatta le scuole medie del territorio Abbiatense e Magentino proponendo e organizzando interventi di orientamento in tutte la classi terze.

Questi interventi sono finalizzati a dare informazioni in merito alla differenza tra i percorsi dell'istruzione e quelli della formazione, approfondendo il discorso sulla formazione, e alla

distribuzione dei volantini informativi sui corsi in DDIF. In questa occasione vengono anche acquisite informazioni sui ragazzi diversamente abili inseriti e date indicazioni sull'orientamento specifico che verrà organizzato per questi allievi e le loro famiglie.

Durante l'attività di orientamento si informa che è possibile telefonare al C.F.P per poter avere un appuntamento con il referente per l'orientamento.

### Orientamento in itinere

Durante tutto lo svolgimento dei percorsi formativi sono programmate attività di orientamento che abbracciano tanto la dimensione dell'orientamento della persona (sostegno al processo di crescita dell'allievo) quanto quella, più specifica, dell'orientamento formativo-professionale, sia per favorire eventuali ridefinizioni del percorso di formazione, sia per sostenere e accompagnare la fase della transizione dalla formazione al lavoro. È lo stesso percorso di formazione ad assumere una valenza orientativa e di accompagnamento in itinere dell'allievo nella costruzione di un proprio progetto personale e professionale attorno ad una identità culturale, sociale e professionale.

Le attività proposte stimolano negli allievi la capacità di lettura e analisi delle proprie risorse, favoriscono l'acquisizione di informazioni orientative, mirano a far acquisire capacità di auto-orientamento.

L'attività viene proposta non in una specifica fase del percorso formativo, ma in itinere, per tutta la durata del periodo di formazione, alternando momenti di formazione, di informazione orientativa, di verifica e di confronto rispetto all'evoluzione del progetto personale di formazione. Operativamente si realizza alternando attività di gruppo e attività individuali, gestite dal tutor.

Il tutor si rende disponibile per colloqui individuali di motivazione e rimotivazione ed eventualmente per accompagnare gli allievi che ne fanno richiesta a visitare altre realtà e ad operare per l'individuazione di eventuali scelte diverse da quelle operate.

Una particolare attenzione viene posta alla preparazione e all'analisi valutativa delle esperienze di tirocinio proposte nei percorsi di formazione, anche in funzione della definizione del progetto personale di inserimento lavorativo.

Obiettivo trasversale delle attività di orientamento è anche quello di monitorare l'evoluzione del processo di apprendimento del gruppo e del singolo per prevenire situazioni di disagio motivazionale, relazionale o formativo e, nel caso, fornire indicazioni utili all'attivazione dei servizi di accompagnamento e sostegno all'apprendimento.

### Accompagnamento – Orientamento in uscita

Il servizio, attivato alla fine di ogni percorso formativo ed ogni qual volta si verifichi l'eventualità di una uscita anticipata dal percorso formativo, si pone l'obiettivo accompagnare ogni utente nella definizione di un proprio progetto formativo e professionale individuando luoghi, tempi e modalità di realizzazione.

L'attività si definisce in relazione agli altri servizi attivati (in modo particolare sulle attività orientative svolte in itinere a seguito del periodo di tirocinio) e attraverso lavori di gruppo e

individuali mira a stimolare le capacità progettuali dei singoli su un progetto effettivamente realizzabile, anche attraverso il coinvolgimento delle famiglie.

✓ Attività a domanda individuale

Si attivano in presenza di casi personali e situazioni che presentano problematicità di rilievo sia sotto l'aspetto didattico che comportamentale e comprendono servizi di:

Ri - orientamento

Si realizzano in sintonia e continuità con gli interventi strutturali di orientamento e nel caso in cui si rilevi la necessità di procedere al riorientamento dell'allievo. Tecnicamente quindi sono attività che in modo specifico mirano a favorire negli allievi l'approfondimento della conoscenza delle proprie possibilità, dei propri punti di forza, degli spazi di miglioramento personali e delle risorse del territorio in funzione della ridefinizione del proprio progetto formativo e professionale.

Nel caso si riscontri la necessità di modificare il progetto professionale personale precedentemente sviluppato procedendo ad un riorientamento esterno alla struttura, il servizio affianca il ragazzo e la sua famiglia nella definizione del nuovo percorso, dei servizi da attivare e dei passaggi burocratici e istituzionali da compiere e provvede al riconoscimento formale delle competenze acquisite in collegamento con la specifica funzione preposta.



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 attrezzeria 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

<b>Offerta formativa a domanda individuale 2016/2017</b>		
<b>Tipologia</b>	<b>Area</b>	<b>Titolo corso</b>
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.