

## **Allegato parte integrante**

### Linee guida

#### **LINEE GUIDA SULLA FORMAZIONE NELL'AMBITO DEL PROGETTONE**

##### Indice

1. Premessa
2. Definizioni
3. Finalità
4. Soggetti coinvolti
5. Valutazione approfondita finalizzata a determinare la rioccupabilità e la propensione alla formazione
6. Aree di attività e Unità professionali di riferimento per la progettazione
7. Criteri per la progettazione dei moduli formativi
8. Piano formativo individuale e messa in trasparenza
9. Tutor formativo

## 1. Premessa

Il costante invecchiamento della popolazione e l'innalzamento dell'età pensionabile trattengono i lavoratori sempre più a lungo nel mercato del lavoro e modificano profondamente le dinamiche dei processi produttivi. Inoltre, la crisi economica e sanitaria ha fatto sì che la vulnerabilità e la precarietà caratterizzino la vita di sempre più persone. Pertanto, è essenziale attuare delle misure che favoriscano il reinserimento lavorativo e la riqualificazione in età adulta di coloro che sono espulsi dai processi produttivi, attraverso un'efficace rete di servizi di outplacement e adeguati percorsi formativi capaci di moltiplicare le occasioni di apprendimento, in un'ottica di inclusione economica e sociale.

In tale quadro si inserisce il sistema del Progettone, quale strumento disciplinato dalla Legge provinciale 2 novembre 2022, n.12 (Sistema provinciale per la politica attiva del lavoro e la realizzazione di interventi e servizi di pubblica utilità - progettone - e integrazione della legge provinciale sul lavoro 1983), d'ora in poi L.P. n. 12/2022, con il quale la Provincia promuove misure di politica attiva del lavoro. La finalità è di perseguire obiettivi di inclusione sociale di soggetti appartenenti a particolari fasce deboli, sostenendone la piena partecipazione al mondo del lavoro, mediante il sostegno all'occupazione e misure di reinserimento nel mercato del lavoro connesse alla realizzazione di particolari interventi e servizi di pubblica utilità.

L'attività lavorativa svolta dai soggetti beneficiari nell'ambito di tali interventi non ha più soltanto la funzione di sostegno all'occupazione, bensì costituisce uno strumento formativo per un auspicabile reinserimento lavorativo dei soggetti nel mercato del lavoro ordinario.

In questo contesto, Agenzia del Lavoro interviene, come definito all'art. 5, comma 3 della LP 12/2022, attraverso la definizione di Linee guida per l'attuazione dei percorsi di rafforzamento dell'occupabilità e delle azioni di formazione e riconversione professionale anche al fine del collocamento mirato e individualizzato, nonché attraverso l'attività di monitoraggio e verifica del raggiungimento di tali obiettivi.

Le specifiche azioni di formazione e riconversione professionale dovranno essere poi individuate nell'ambito della deliberazione di cui all'art. 2, comma 2 della L.P 12/2022, nella quale dovranno essere stabiliti altresì gli obblighi di servizio pubblico, anche ulteriori rispetto all'inserimento lavorativo dei soggetti appartenenti a fasce deboli, connessi ai servizi di interesse generale.

## 2. Definizioni

**Soggetto incaricato:** le organizzazioni private o i loro consorzi incaricati dello svolgimento dei servizi d'interesse generale, in particolare attuando le misure volte all'accesso nel mercato del lavoro e al rafforzamento dell'occupabilità dei soggetti appartenenti a particolari fasce deboli, tramite percorsi integrati di qualificazione o riqualificazione.

**Beneficiari:** soggetti appartenenti a particolari fasce deboli da coinvolgere negli interventi e nei servizi di pubblica utilità, valorizzando i principi del collocamento mirato.

**Formazione on the job:** permette ai soggetti di acquisire competenze e conoscenze direttamente sul posto di lavoro, attraverso l'esperienza pratica "sul campo" e lo svolgimento di attività a stretto

contatto con professionisti più esperti. Tale tipo di formazione può assumere diverse forme, a seconda del punto di partenza del soggetto formato. In alcuni casi, quest'ultimo può limitarsi ad osservare e seguire un professionista più esperto durante il suo lavoro quotidiano. In altri casi, può essere coinvolto attivamente in mansioni specifiche oppure essere esposto a molteplici stimoli attraverso lo svolgimento di differenti compiti e ruoli all'interno dell'organizzazione.

**Formazione teorica:** finalizzata ad acquisire conoscenze ed abilità mediante percorsi che si svolgono in aula, distintamente dall'ambito lavorativo, viene erogata ad integrazione dell'attività formativa on the job. Tale formazione deve essere il più possibile personalizzata, sia dal punto di vista dei contenuti, sia dal punto di vista del monte ore, a seconda del cluster in cui è stato inserito il lavoratore e del servizio di pubblica utilità a cui è stato assegnato.

**Analisi qualitativa:** colloqui di gruppo conoscitivi con tutti i lavoratori, in cui si prospettano e descrivono, oltre alle attività del Progettone, anche i servizi di Agenzia del Lavoro.

**Valutazione approfondita:** colloquio finalizzato a determinare la rioccupabilità e la propensione alla formazione: la valutazione successiva ed eventuale all'analisi quantitativa consiste in un'intervista strutturata per valutare il grado di reinserimento nel mercato del lavoro ordinario finalizzata alla clusterizzazione dei soggetti beneficiari a seconda delle loro esperienze, competenze, aspirazioni e necessità. In seguito alla profilazione, i lavoratori vengono inseriti in diverse classi di profilazione o cluster.

**Atlante del lavoro e delle qualificazioni (di seguito Atlante del lavoro):** è una mappa dettagliata del lavoro e delle qualificazioni. Uno strumento di supporto al sistema per l'apprendimento permanente e ai servizi per l'occupabilità, riferimento per la progettazione formativa, i percorsi di assessment, l'orientamento al lavoro, l'individuazione, validazione e certificazione delle competenze. La descrizione dei contenuti del lavoro proposta nell'Atlante del lavoro è consultabile attraverso uno schema di classificazione ad albero che, a partire dai rami principali costituiti dai Settori economico - professionali (SEP), via via identifica all'interno di essi i principali Processi di lavoro a loro volta suddivisi in Sequenze di processo e Aree di attività (ADA). L'ADA contiene la descrizione delle singole attività che la costituiscono, i prodotti e i servizi attesi nonché i riferimenti ai codici statistici delle classificazioni ISTAT relative alle attività economiche e alle professioni.

**Messa in trasparenza degli apprendimenti:** ricostruzione delle esperienze di studio, lavoro e vita rispetto ad una o più Unità di competenza, in modo da rappresentare con chiarezza il valore di quanto appreso, anche attraverso la raccolta e la produzione di adeguate evidenze documentali (Deliberazione della Giunta provinciale n. 1056 di data 10 giugno 2022).

### 3. Finalità

Le presenti Linee guida si riferiscono all'attuazione di azioni di formazione e riconversione professionale in capo al soggetto incaricato, da realizzarsi in vigenza del contratto di lavoro ("progettone"), finalizzate al collocamento dei beneficiari nei settori di Intervento e servizi di

pubblica utilità previsto dalla Legge 12/2022 e al possibile reinserimento nel mercato del lavoro ordinario.

#### **4. Soggetti coinvolti**

Il Progettone prevede l'attivazione di rapporti di lavoro tra soggetti appartenenti a particolari fasce deboli e organizzazioni private, o loro consorzi, incaricati dalla Provincia Autonoma di Trento della realizzazione di interventi e servizi di pubblica utilità.

I circa 1600 lavoratori attualmente occupati nel Progettone:

- hanno in media 60 anni;
- quando sottoposti a sorveglianza sanitaria, il 57% presenta limitazioni fisiche e/o prescrizioni mediche;
- provengono per la maggior parte da posizioni occupazionali precedenti a ridotto contenuto professionale;
- lavorano in questi settori:
  - a) circa 500 addetti ad attività di manutenzione e valorizzazione ambientale (cura del verde urbano e suburbano, manutenzione percorsi tematici e reti sentieristiche, percorsi ciclopeditoni e aree di sosta);
  - b) circa 500 addetti a lavori di custodia e sorveglianza all'interno di ambiti museali;
  - c) circa 600 addetti ad attività di servizi diverse (attività di front e back office, attività di supporto ai servizi ausiliari alla persona, attività di supporto a biblioteche e altre iniziative culturali, attività di supporto allo smistamento, trasporto materiali presso l'APSS).
- hanno un rapporto di lavoro:
  - a) 600 circa, a tempo determinato o indeterminato (con meno di otto anni alla pensione);
  - b) 1000 circa, stagionale (ogni anno devono fare domanda di accesso e partecipare a una graduatoria)

#### **5. Analisi qualitativa e valutazione approfondita finalizzata a determinare la rioccupabilità e la propensione alla formazione.**

Una prima fase svolta mediante l'effettuazione di incontri di gruppo con tutti i lavoratori, in cui si prospettano e descrivono, oltre alle attività del Progettone, le possibilità di aggiornamento o riqualificazione professionale, oltre ai servizi di Agenzia del Lavoro. Tali incontri sono finalizzati alla realizzazione di una **analisi qualitativa** volta alla raccolta e conservazione degli elementi strumentali per la costruzione della fase 2 di valutazione approfondita e di matching sulle opportunità lavorative del progettone.

Tutti i lavoratori coinvolti nel Progettone dovranno obbligatoriamente partecipare ad una formazione così articolata:

|                                     | Ore formazione teorica (tecnico-professionalizzante/digitale/trasversale) e on the job MINIMO ANNUALE | Ore formazione teorica (tecnico-professionalizzante/digitale /trasversale) e on the job MASSIMO ANNUALE |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Lavoratori coinvolti nel Progettone | 16                                                                                                    | 24                                                                                                      |

Per tali lavoratori l'offerta formativa teorica può vertere anche interamente su competenze di base o trasversali, quali competenze relazionali, linguistiche, informatiche, di cittadinanza attiva, cui potranno essere associati moduli brevi inerenti i diritti-doveri dei lavoratori.

Per coloro poi che manifestano l'intenzione/interesse di partecipare ad un percorso di formazione e di riconversione professionale viene effettuata una **valutazione approfondita** del grado di inserimento nel mercato del lavoro tramite un'intervista, i cui esiti sono raggruppabili in tre cluster:

- un primo cluster riguarda soggetti con discrete possibilità di inserimento nel mercato ordinario, che necessitano di acquisire nuove competenze e/o consolidare quelle già possedute;
- un secondo cluster riguarda soggetti intenzionati ad acquisire competenze nell'ambito di una figura professionale nuova rispetto alle esperienze possedute;
- un terzo cluster riguarda soggetti lontani dal Mercato del lavoro.

Di seguito si indicano le durate e la tipologia di formazione che dovrà essere effettuata secondo la seguente articolazione in favore dei soggetti beneficiari, in relazione ai cluster di riferimento, in un arco temporale di riferimento annuale.

| Cluster                                                                                                                                                          | Ore formazione teorica (tecnico-professionalizzante/digitale/trasversale) e on the job MINIMO ANNUALE | Ore formazione teorica (tecnico-professionalizzante/digitale /trasversale) e on the job MASSIMO ANNUALE |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1) Soggetti con discrete possibilità di inserimento nel mercato ordinario, ma che necessitano di acquisire nuove competenze e/o consolidare quelle già possedute | 60                                                                                                    | 80                                                                                                      |
| 2) soggetti intenzionati ad acquisire competenze nell'ambito di una figura professionale nuova rispetto alle competenze possedute                                | 120                                                                                                   | 150                                                                                                     |

| Cluster                     | Ore formazione teorica (tecnico-professionalizzante/digitale/trasversale) e on the job MINIMO ANNUALE | Ore formazione teorica (tecnico-professionalizzante/digitale /trasversale) e on the job MASSIMO ANNUALE |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3) soggetti lontani dal MDL | 16                                                                                                    | 24                                                                                                      |

La formazione sulla sicurezza obbligatoria non è oggetto delle presenti linee guida restando a carico del Soggetto incaricato.

La formazione on the job può essere strutturata da un minimo del 10 per cento ad un massimo del 30 per cento del totale delle ore di formazione ed è a carico del Soggetto incaricato, che è tenuto ad adattarne le caratteristiche alle esigenze specifiche dell'individuo, concentrando l'apprendimento sulle aree di attività e nominando un tutor che si occupi di seguire e monitorare il percorso formativo, nonché della messa in trasparenza dei risultati ottenuti.

Per le attività stagionali svolte nell'arco dell'anno, la formazione sarà obbligatoria per i contratti a tempo determinato la cui durata sia pari ad almeno 6 mesi.

Per i beneficiari assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato di durata uguale o superiore a 12 mesi, la formazione sarà articolata, per la durata di un triennio, secondo una logica incrementale di acquisizione di competenze.

## 6. Aree di attività e Unità professionali di riferimento per la progettazione

Le proposte progettuali relative al cluster 1 e 2 dovranno avere contenuti professionalizzanti, spendibili nel mercato del lavoro, coerenti con le caratteristiche, competenze, conoscenze e profilazione dei soggetti beneficiari.

Le proposte progettuali relative al cluster 3 potranno avere anche esclusivamente contenuti di carattere di base e trasversale o volte alla cittadinanza attiva.

I Soggetti incaricati proponenti dovranno progettare i contenuti delle attività formative professionalizzanti facendo riferimento alle "Aree di Attività (ADA)" e ai relativi risultati attesi consultabili nell'Atlante del lavoro del lavoro e delle qualificazioni ([https://atlantelavoro.inapp.org/atlante\\_lavoro.php](https://atlantelavoro.inapp.org/atlante_lavoro.php)). Particolarmente utile e raccomandata è la consultazione nell'Atlante del lavoro, nelle singole ADA, delle "schede di caso", ove presenti, che specificano i contenuti, i risultati attesi, e le modalità di valutazione dei risultati.

Non è obbligatorio progettare un'attività formativa che preveda tutti i contenuti previsti dalle "schede di caso" dell'ADA di riferimento: compito del Soggetto incaricato sarà quello di scegliere quali ADA presidiare, anche parzialmente, e in quale modalità, in relazione ad una o anche più figure professionali affini di riferimento.

La proposta progettuale deve prevedere anche moduli relativi a competenze “trasversali” (orientamento, competenze relazionali e linguistiche, moduli di italiano per stranieri ecc.), non presenti nelle ADA.

Dovranno essere previste figure professionali richieste dal mercato del lavoro, articolando l’offerta formativa prendendo a riferimento, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l’analisi del contesto e fabbisogni formativi del territorio effettuata nel periodo tra giugno e luglio 2022, riportata nel paragrafo 6.3 della deliberazione n. 1092 del 16 giugno 2023, “Approvazione dell’avviso pubblico n. 3 per l’attuazione del programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori GOL da finanziare nell’ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza PNRR Missione 5 “Inclusione e coesione” Componente 1 “Politiche per il lavoro” Riforma 1.1 “Politiche attive del lavoro e della formazione” finanziato dall’Unione europea - Next Generation Eu - Piano di attuazione provinciale di cui alla deliberazione della Giunta provinciale di data 15 luglio 2022 n. 1295”, che di seguito per comodità si riproduce.

*Nel settore “Servizi Turistici” emerge una forte richiesta da parte delle imprese di figure professionali quali “camerieri d’albergo o ai piani” (5.2.2.3.1), “personale non qualificato addetto alla pulizia nei servizi di alloggio” (8.1.4.1.0), “camerieri di ristorante” (5.2.2.3.2), “addetto al banco nei servizi di ristorazione” (5.2.2.3.3), “baristi e professioni assimilate” (5.2.2.4.0), “cuochi in alberghi e ristoranti” (5.2.2.1.0), personale non qualificato nei servizi di ristorazione” (8.1.4.2.0). Non si ricercano figure con particolari requisiti di ingresso, ma con competenze base che si possono acquisire con un corso professionalizzante. Nel settore “Servizi di distribuzione commerciale” si rileva una forte richiesta di personale sia come “commessi delle vendite al minuto (5.1.2.2.0)” sia come “cassieri di esercizi commerciali (5.1.2.4.0)”. La figura del “commesso alle vendite al minuto” è una figura che necessita di bassi requisiti di ingresso, ancorché l’attività sia complessa e per niente banale, perché richiede competenze sia tecnico-professionali legate alla conoscenza del prodotto da vendere, sia competenze relazionali, di comunicazione, ascolto del cliente, gestione dello stress. Dall’analisi emerge, inoltre, un elemento non presente nel periodo pre-pandemico, cioè la preferenza da parte delle imprese del settore per l’assunzione di personale over 40 e over 50, perché più dotato di competenze trasversali. Diversi i risultati registrati per la figura professionale del “cassiere di esercizi commerciali”, altra figura molto ricercata: benché appaia una mansione più stressante e usurante, si ritiene richieda meno competenze trasversali. Un settore in forte espansione, anche per la presenza della Trentino Film Commission, risulta essere quello dei “Servizi culturali e dello spettacolo”, che necessita di personale qualificato nell’ambito delle produzioni audiovisive dal vivo come sarti, truccatori, costumisti, parrucchieri, elettricisti, falegnami. Per queste mansioni non è sufficiente aver fatto una scuola professionale coerente e avere un’esperienza professionale nel settore, ma sono necessarie competenze specifiche che il settore audio-visivo richiede. Una persona che ha lavorato come parrucchiere, elettricista, sarto, falegname, infatti, non ha competenze richieste per un lavoro sul set cinematografico, in quanto è necessaria una formazione specifica, di adattamento per tale settore. A questo settore fanno riferimento le seguenti figure professionali: “macchinisti ed attrezzisti di scena (6.5.5.1.0)”; “allestitori di scena (3.4.4.1.2)”; “pittori e scultori (2.5.5.1.1)”; “tecnici degli apparati audio-video e della ripresa video-cinematografica (3.1.7.2.1)”. Nel settore “Meccanica, produzione e manutenzione di macchine, impiantistica” è molto richiesta la figura dell’installatore e manutentore di impianti fotovoltaici che rientra nella figura degli “installatori e riparatori di apparati di produzione e conservazione dell’energia elettrica (6.2.4.1.4)”. È una figura con buone prospettive future, considerato il tema della transizione ecologica e non richiede particolari competenze in ingresso, né*

una qualifica specifica. Sono necessarie un minimo di competenze in campo elettronico, che possono essere fornite durante il corso. Altra figura sempre molto richiesta, benché tradizionale, è il programmatore di macchine a controllo numerico. Nel settore "Area Comune", sono ricercate, in particolare, le figure di "addetto alla contabilità (4.3.2.1.0)" e "addetto busta paga (4.3.2.2.0)". Sono figure molto richieste da studi professionali, studi di commercialisti e imprese del settore. L' "addetto a funzioni di segreteria (4.1.1.1.0)" è una figura la cui richiesta è in calo, soprattutto in momenti di crisi, ma che serve ancora in quasi tutte le organizzazioni. Può essere interessante formare la figura con una specializzazione, per esempio segretaria per studio medico, segreteria e lingua straniera, ecc.. In questo settore è molto ricercata anche la figura di "tecnico della sicurezza sul lavoro (3.1.8.2.0)", che possa assumere il ruolo di RSPP/ASPP (Responsabile/Addetto del Servizio di prevenzione e protezione). Per quanto riguarda il settore "Trasporti e logistica", sono sempre più ricercate figure che lavorino in magazzino, in particolare, sia figure professionali con pochi requisiti come i "conduttori di carrelli elevatori (7.4.4.4.0)" o i "facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati (8.1.3.1.0)" ma che abbiano almeno l'abilitazione alla guida carrello elevatore, sia figure professionali più evolute che conoscano i software gestionali di magazzino (per es. ERP). Questa figura evoluta, che può rientrare all'interno degli "addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate (4.3.1.2.0)" o "spedizionieri e tecnici dell'organizzazione commerciale (3.3.4.1.0)", è difficile da trovare e sempre più richiesta. Per quanto riguarda il settore: "Servizi alla persona", sono richiesti gli "addetti alla sorveglianza di bambini e professioni assimilate (5.4.4.2.0)", categoria nella quale rientrano gli Educatori e gli operatori dei servizi di conciliazione. Sempre in questo settore sono ricercati "addetti all'assistenza personale (5.4.4.3.0)", tra cui rientrano gli assistenti familiari, gli assistenti domiciliari, gli assistenti alla poltrona. Infine, emergono alcuni settori che sono in crescita, tra cui il più citato è quello della transizione ecologica e del Green. Interessante notare che questo orientamento e spinta verso il Green viene esplicitato da tutti gli intervistati, indipendentemente dal settore: ne deriva che questo aspetto finisce per risultare trasversale a più figure professionali. A titolo di esempio, abbiamo nel settore automotive tutto ciò che riguarda il passaggio all'elettrico, oppure il montaggio di pompe di calore per il risparmio energetico, che riguarda in particolare la figura dei "riparatori e manutentori di apparecchi e impianti termoidraulici industriali (6.2.3.5.1)" o "installatori di impianti termici nelle costruzioni civili (6.1.3.6.2)". Il tema Green interessa tuttavia anche figure tradizionali che devono acquisire competenze nuove, dal cuoco, all'addetto alle vendite, al contabile e altre ancora: tutte devono conoscere gli standard di sostenibilità ambientale, l'uso di materiali e tecniche ecosostenibili. In altre parole, la sostenibilità è vista ormai come elemento del presente, non solo del futuro. Per quanto riguarda le competenze ICT le figure professionali si possono dividere in due macro categorie: 1) quelle che non richiedono particolari conoscenze informatiche (cameriere ai piani, cameriere di sala, barista, cuoco, installatore di pannelli fotovoltaici, manovale, assistente familiare, mulettista ecc.). Per queste le competenze digitali richieste per la mansione si limitano a quelle necessarie per usare uno smartphone, spedire una mail, rispondere a messaggi, navigare in internet. Conoscenze specifiche più approfondite non sono viste come fondamentali. 2) L'altra macrocategoria è data dalle figure professionali che adoperano software specifici. A titolo di esempio: magazzinieri che utilizzano il sistema ERP, contabili e addetti alle buste paga che utilizzano software specifici, geometri/disegnatori che devono conoscere il BIM, oppure figure che lavorano quasi esclusivamente con l'informatica, quali sistemisti, programmatori, operatori di produzione audiovisiva. In questo caso la conoscenza di pacchetti informatici è fondamentale perché è parte costitutiva della figura professionale. Infine, un elemento che emerge da tutte le interviste è l'importanza della formazione trasversale. Gli intervistati sottolineano, infatti,

*come ogni lavoratore debba essere in grado di operare in autonomia, di stare in situazione, di lavorare e sapersi relazionare con altre persone. Queste competenze trasversali sono un corredo che le persone devono avere e sono dunque imprescindibili in ogni percorso formativo: senza queste competenze, nessuno può essere davvero pronto per il mondo del lavoro.*

La Tavola di seguito individua le principali figure professionali prossime agli interventi e ai servizi di pubblica utilità, oggetto dell'incarico e della progettazione formativa. La stessa è proposta come **supporto ed esempio** per facilitare l'individuazione delle ADA e delle attività da sviluppare.

*Tabella 2. Principali figure professionali correlate agli interventi e ai servizi di pubblica utilità*

|     | Area interventi e servizi di pubblica utilità (art. 8, L.P. 12/2022)                                     | Codice ISTAT figure professionali prossime all'area di intervento e servizio di pubblica utilità                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| a1) | Conservazione del patrimonio ambientale e naturale e cura del verde                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- personale non qualificato addetto alla manutenzione del verde (8.3.1.2)</li> <li>- agricoltori e operai agricoli specializzati di giardini e vivai di coltivazioni di fiori e piante ornamentali (6.4.1.3.1)</li> <li>- addetti all'accoglienza e all'informazione nelle imprese e negli enti pubblici (4.2.2.1.0);</li> </ul>                                                                                                                                                                                                              |
| a2) | Conservazione del patrimonio culturale, archivistico e museale                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- addetti ad archivi, schedari e professioni assimilate (4.4.2.1.0)</li> <li>- personale non qualificato addetto ai servizi di custodia di edifici (8.1.6.1.1)</li> <li>- addetti all'accoglienza e all'informazione nelle imprese e negli enti pubblici (4.2.2.1.0);</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                              |
| b)  | Conservazione e cura di impianti sportivi e conservazione ambientale funzionale alle attività turistiche | <ul style="list-style-type: none"> <li>- personale non qualificato addetto ai servizi di custodia di edifici (8.1.6.1.1);</li> <li>- personale non qualificato addetto ai servizi di custodia di impianti (8.1.6.1.2);</li> <li>- personale non qualificato addetto ai servizi di custodia di attrezzature e beni (8.1.6.1.3);</li> <li>- addetti all'accoglienza e all'informazione nelle imprese e negli enti pubblici (4.2.2.1.0);</li> <li>- manovali e personale non qualificato della costruzione e manutenzione di strade, dighe e altre opere pubbliche (8.4.2.2)</li> </ul> |

|    | Area interventi e servizi di pubblica utilità (art. 8, L.P. 12/2022) | Codice ISTAT figure professionali prossime all'area di intervento e servizio di pubblica utilità                                                                                                       |
|----|----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| c) | Sostegno a servizi sanitari e socio-assistenziali alla persona       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- addetti all'assistenza personale (5.5.2.3.0)</li> <li>- addetti all'accoglienza e all'informazione nelle imprese e negli enti pubblici (4.2.2.1.0)</li> </ul> |

## 7. Criteri per la progettazione dei moduli formativi

Nella proposta progettuale è obbligatorio indicare i seguenti elementi, in relazione ai diversi cluster indicati al punto 5.

- Il numero di ore totali, comprese eventuali sotto articolazioni, (divisione del gruppo in classe in 2, o + gruppi). La durata dell'attività formativa dovrà essere coerente con i contenuti professionalizzanti che si intendono trattare. Non è ammessa la formazione (sia teorica/laboratoriale che on the job) effettuata in modalità formazione a distanza (FaD) asincrona.
- Il numero di ore teoriche e/o laboratoriali e il numero di ore on the job.
- il settore economico professionale, le ADA e la/le figure professionali/i associate/e e le attività sviluppate.
- Un modulo di tecnologia informatica e un modulo di competenze trasversali.
- Il titolo del modulo formativo (materia oggetto della formazione) scelto dal Soggetto proponente, per sviluppare il contenuto dell'ADA o di parte di questa.
- I risultati attesi, in termini di abilitazioni/certificazioni/patentini/conoscenze/abilità/competenze/apprendimenti acquisiti al termine del percorso.
- Le modalità di valutazione degli apprendimenti e le relative abilitazioni/certificazioni/patentini messa in trasparenza degli apprendimenti del percorso. Ogni modulo della proposta formativa professionalizzante deve prevedere un risultato di messa in trasparenza dell'apprendimento, che deve essere attestato attraverso una prova di valutazione. **Non è possibile progettare un modulo senza un risultato di apprendimento.** Modalità e contenuti delle verifiche devono essere individuati e declinati sulla base di criteri di sostenibilità e di congruità in relazione alle caratteristiche del modulo (durata, contenuti, collocazione temporale nel percorso, ecc.). È previsto il rilascio dell'Attestato di messa in trasparenza degli apprendimenti ai sensi della deliberazione della Giunta provinciale n. 1056 di data 10 giugno 2022, che può contenere anche singoli moduli formativi a supporto delle competenze indicate. Nell'Attestato possono essere riportate SOLO le competenze (e relativi livelli effettivi di padronanza) riferite a moduli formativi per i quali il partecipante ha superato con esito positivo la verifica degli apprendimenti.
- Il team di progetto formativo e i ruoli di ciascuno di essi, le loro competenze ed esperienze pregresse (docenti/tutor).

- Le metodologie didattiche che si intendono utilizzare. È ammessa l'effettuazione di attività formativa o moduli in modalità formazione a distanza (FaD) sincrona, esclusivamente per contenuti fruibili in tale modalità, per un massimo del 30% del monte ore e mai in modalità mista (contemporanea presenza di partecipanti in aula e a distanza). Per la FaD sincrona si dovranno utilizzare piattaforme informatiche che permettono il tracciamento costante del collegamento e i report in formato immutabile scaricati dalla piattaforma costituiscono documentazione da tenere agli atti ai fini dei controlli.
- gli obiettivi e le modalità per l'eventuale ricollocazione nel mercato del lavoro ordinario, facendo riferimento anche alla propria rete territoriale.

L'offerta formativa potrà essere progettata secondo moduli evolutivi della/e figura/e professionale/i di riferimento per una durata temporale pari a 3 annualità.

## 8. Piano formativo individuale e messa in trasparenza

Il soggetto incaricato sarà tenuto a predisporre un Piano formativo individuale (PFI) definisce, nei limiti orari indicati dalle presenti Linee guida per ciascun cluster di appartenenza, il percorso formativo personalizzato del lavoratore.

In particolare il PFI definisce :

- i moduli formativi teorici (aula e laboratorio)
- i contenuti/modalità di svolgimento della formazione on the job
- l'organizzazione temporale della formazione e la sua durata
- il tutor formativo

Il PFI viene sottoscritto dal lavoratore beneficiario, dal soggetto incaricato, dal tutor formativo e ne viene consegnata copia al lavoratore.

|                                                 |                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cognome e Nome - Lavoratore                     |                                                                                                                                              |
| Cognome e Nome - Tutor                          |                                                                                                                                              |
| Area dei servizi di pubblica utilità            | (es. Conservazione del patrimonio ambientale e naturale e cura del verde, Conservazione del patrimonio culturale, archivistico e museale...) |
| ADA e attività                                  |                                                                                                                                              |
| Titolo del modulo                               |                                                                                                                                              |
| Durata (ore) e periodi di svolgimento           |                                                                                                                                              |
| Figura/e professionale/i di riferimento (ISTAT) |                                                                                                                                              |

|                                          |  |
|------------------------------------------|--|
| Prestazione attesa al termine del modulo |  |
| Contenuti                                |  |
| Metodologie didattiche                   |  |
| Modalità di verifica                     |  |
| Messa in trasparenza degli apprendimenti |  |

## 9. Tutor formativo

Per ogni lavoratore beneficiario sarà nominato un tutor.

Il tutor dovrà possedere i seguenti requisiti:

- almeno 2 anni di esperienza nel settore
- un livello di inquadramento superiore al lavoratore beneficiario
- non essere una figura inquadrata tra i beneficiari del progetto

Tra i principali compiti del tutor si elencano:

- in collaborazione con il soggetto incaricato, redigere il piano formativo individuale;
- fungere da punto di riferimento per il beneficiario per le azioni formative;
- favorire l'integrazione tra le iniziative di formazione teorica e la formazione on the job;
- monitorare l'attività formativa;
- partecipare alle valutazioni sulle competenze acquisite ai fini della messa in trasparenza degli apprendimenti;
- favorire le condizioni affinché l'esecuzione della formazione avvenga in conformità del piano formativo individuale.

Il tutor formativo, nella formazione on the job, potrà seguire contemporaneamente un massimo di 5 lavoratori beneficiari, oppure tutti i componenti di una medesima squadra.

Dovranno essere messi a disposizione dal soggetto attuatore un numero minimo di 10 tutor.