



**Formulario di Presentazione  
del Piano formativo**

**Avviso 4/2017**

*"Competitività"*

**SOGGETTO PROPONENTE: FORMAMENTIS SRL**

**TITOLO DEL PIANO FORMATIVO:**

**S.A.P. R.I.**  
**Strategie nell'Agroalimentare Puntando verso  
Obiettivi e Risultati di Innovazione**

## INDICE

<b>1</b>	<b>TITOLO DEL PIANO FORMATIVO .....</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>SCHEDA SOGGETTO PROPONENTE .....</b>	<b>2</b>
2.1	DESCRIZIONE .....	2
2.2	ANAGRAFICA SOGGETTO PROPONENTE (IN CASO DI SOGGETTO UNICO) .....	4
2.3	ANAGRAFICA REFERENTE DEL PIANO .....	4
2.4	ELENCO DELLA DOCUMENTAZIONE ALLEGATA AL FORMULARIO AI FINI DELLA VALUTAZIONE DELLA DOMANDA ( <i>ULTERIORE RISPETTO AI DOCUMENTI DI CUI ALL'ART. 14 DELL'AVVISO</i> ) .....	5
<b>3</b>	<b>DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO .....</b>	<b>6</b>
3.1	FABBISOGNI CONNESSI ALLE TIPOLOGIE ED AREE TEMATICHE DELL'AVVISO .....	6
3.2	OBIETTIVI E STRUTTURA DEL PIANO .....	26
	3.2.1 <i>PROGRAMMA DELLE ATTIVITA' PREPARATORIE E DI ACCOMPAGNAMENTO</i> .....	29
	3.2.2 <i>PROGRAMMA DELLE ATTIVITA' NON FORMATIVE</i> .....	35
	3.2.3 <i>PROGRAMMA DELLE ATTIVITA' FORMATIVE</i> .....	42
3.3	AMBITO DI INTERVENTO .....	79
3.4	SOGGETTI ESTERNI QUALIFICATI COINVOLTI .....	79
	3.4.1 <i>SOGGETTI PARTNER</i> .....	79
	3.4.2 <i>SOGGETTI DELEGATI</i> .....	81
3.5	CARATTERISTICHE DELLE AZIENDE E DEI LAVORATORI DESTINATARI .....	81
3.6	TEMPISTICHE DEL PIANO .....	85
3.7	ACCORDI SINDACALI .....	86
<b>4</b>	<b>ORGANIZZAZIONE .....</b>	<b>87</b>
4.1	ASSETTO ORGANIZZATIVO DEL SOGGETTO ATTUATORE PER L'ESECUZIONE DEL PIANO FORMATIVO .....	87
4.2	PROCEDURE DI GESTIONE .....	92
<b>5</b>	<b>SISTEMA DI MONITORAGGIO E VALUTAZIONE .....</b>	<b>97</b>
5.1	MODALITÀ DI VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO E DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE .....	103

## 1 TITOLO DEL PIANO FORMATIVO

### SAPORI – Strategie nell’Agroalimentare Puntando verso Obiettivi e Risultati di Innovazione

## 2 SCHEDE SOGGETTO PROPONENTE

### 2.1 DESCRIZIONE



Formamentis Srl nasce nel 2003 come ente per la formazione, specializzato nella progettazione e realizzazione di corsi di formazione finanziata. Grazie a competenze trasversali e all’enorme esperienza maturata nel corso degli anni, è diventato ente formativo leader nel mezzogiorno con sedi operative in tutto il Sud Italia: Campania, Calabria, Puglia, Molise e Basilicata, proponendo un’offerta formativa ampia e diversificata per tematiche e destinatari al fine di intercettare le reali esigenze del mercato, favorire l’inserimento lavorativo e l’arricchimento professionale. L’attenzione al territorio e il dialogo costante con il tessuto imprenditoriale e sociale permette oggi di proporre soluzioni integrate per aziende e privati, diventandone unico interlocutore finale. Oltre ai servizi formativi, Formamentis propone un’articolata attività di tipo consulenziale e un insieme di servizi per il lavoro rivolti ai cittadini e alle PMI.

#### I principali ambiti di intervento

##### *I Fondi interprofessionali*

Formamentis, esperta nella gestione dei Fondi interprofessionali, offre alle aziende la possibilità di usufruire di formazione gratuita a favore dei dipendenti. Nell’ambito dei principali Fondi – Fondimpresa, Fondirigenti, For.Te, FonARCom, FBA, ForAgri, Fondo Professioni, Fond-Artigianato, FAPI, Fon.Coop – si è occupata della gestione e del coordinamento di numerosi piani formativi, impegnandosi anche nelle attività preparatorie e di consulenza: dal monitoraggio delle opportunità offerte alla individuazione del fondo adeguato alle esigenze aziendali, dalla progettazione, elaborazione e presentazione dei piani formativi alla implementazione e gestione delle attività formative sovvenzionate. In linea con le caratteristiche dei diversi fondi, Formamentis ha organizzato negli anni iniziative formative destinate a dirigenti, dipendenti e collaboratori, lavoratori a rischio di perdita di lavoro, lavoratori con contratto di inserimento, reinserimento o con ricorrenza stagionale.

Tra i più recenti piani finanziati:

Azienda/Piano	Titolo Piano	Fondo e avviso	Ore	Tipologia Piano Formativo	Importo
ESPRIT	ESPRIT Enforcing Speedy Programs for Innovation and growth in metalworking SMEs.	Fondimpresa 5_2015	2144	Settoriale Metalmeccanico	365.830,77
TeXture	TeXture	Fondimpresa 5_2015	2350	Settore Agroalimentare	400.000,00
ROULETTE	ROULETTE	Fondimpresa 5_2015	2352	Territoriale Pluriaziendale	400.000,00
TA.I.LO.R M.ADE	TA.I.LO.R M.ADE: TrAiettorie di svilUpPO teRritoriale e di coMpetitività AzienDaE	Fondimpresa 5_2015	2352	Territoriale Pluriaziendale	400.000,00
P.R.I.D.E	P.R.I.D.E.: perfezionamento ed ottimizzazione dei processi	Fondimpresa 5_2015	980	Territoriale Pluriaziendale	170.000,00
Innovazione e Sviluppo per la Puglia	Innovazione e Sviluppo per la Puglia	Fondimpresa 5_2015	1680	Territoriale Pluriaziendale	287.500,00
Giacar	La formazione per la distribuzione organizzata	For.Te 2_2015	392	Aziendale	74.498,00
Diamante Soc Coop	Diamante Soc. Coop. in formazione	For.Te 2_2015	208	Aziendale	49.400,00
Di Bonito Assicura	Allianz in Formazione	For.Te 2_2015	324	Aziendale	75.000,00
GPL Italia arl	GPL in Formazione	For.Te 2_2015	258	Aziendale	50.000,00
Albergo Marmorata SRL	MARMORATA IN FORMAZIONE	For.Te 2_2015	264	Aziendale	50.000,00
GESTITUR Srl Unipersonale	Gestitur in Formazione	For.Te 2_2015	264	Aziendale	50.000,00
VILLA S. AGATA Sas	Sant’Agata in Formazione	For.Te 2_2015	256	Aziendale	50.000,00
CHECK UP SRL	CHECKUP	Fondir 2015	140	Aziendale	12.600,00
FERROTRAMVIARIA SPA	FERROTRAMVIARIA: SVILUPPO E COMPETENZE	Fondir 2015	200	Aziendale	18.000,00
Nova Gea	NOVA GEA	Foragri 1_2014	344	Territoriale Pluriaziendale	80.000,00

ROUTE	ROUTE - Restituire Obiettivi Unendo il Training all'Esperienza	Fondimpresa 4_2014	1684	Territoriale Pluriaziendale	287.440,27
OPENING	Opening: Orientare alla Competitività Aziendale in Regione Calabria	Fondimpresa 4_2014	1988	Territoriale Pluriaziendale	338.787,15
AUTOSALA	FORMAZIONE IN AUTOSALA S.P.A	Fondimpresa 2_2014	200	Aziendale	32.000,00
ECOFATTO	Ecofatto	Fondimpresa 1_2014 B	704	Territoriale Pluriaziendale	103.500,59
JOBSIS	JOB.S.I.S. Sistemi integrati di job security	Fondimpresa 1_2014 A	872	Territoriale Pluriaziendale	123.815,35
Diamante Soc Coop	Diamante Soc.Coop. in Formazione	For.Te 2_2014	208	Aziendale	49.400,00
Deter Nova Soc. Coop.	NovaForma: competenze e innovazione	For.Te 2_2014	208	Aziendale	49.920,00
Sole Soc. Coop. Agricola	Cooperativa Sole: riqualificazione e formazione	For.Te 2_2014	130	Aziendale	24.960,00
Autoservizi Pasqualini srl	Nuovi percorsi formativi per Autoservizi Pasqualini srl	For.Te 3_2014	304	Aziendale	73.180,80
GESTIONI COMMERCIALI Srl	Gestioni Commerciali Srl: Formazione e Competitività Aziendale	For.Te 2_2014	336	Aziendale	75.000,00
ABSOLUTE RELAX Srl	Formazione per la crescita professionale del personale di Absolute Relax	For.Te 2_2014	372	Aziendale	75.000,00
Studio Radiologico S.a.s.	Studio Radiologico: la formazione come strumento per potenziare le competenze	For.Te 2_2014	216	Aziendale	74.649,60
S.O.U.R.C.E	S.O.U.R.C.E - Sviluppo Organizzativo Unendo infoRmatica siCurezza e inglese	Fonarcom 1_2014	511	Territoriale Pluriaziendale	80.020,00
TRAIN	Train	Fonarcom 1_2014	204	Territoriale Pluriaziendale	30.600,00

### La formazione finanziata

Formamentis offre la possibilità di usufruire di formazione finanziata dal Fondo Sociale Europeo.

Il Fondo sociale europeo investe sul capitale umano fornendo un sostegno ai disoccupati, ai giovani alla ricerca del primo impiego e con necessità di migliorare la propria formazione, alle persone a rischio di esclusione dal mercato del lavoro (persone diversamente abili, migranti, minoranze etniche) e soggetti appartenenti a gruppi svantaggiati, per migliorarne la condizione professionale e la qualità della vita.

Le attività formative riguardano principalmente le seguenti aree:

- obbligo formativo, assolvimento diritto-dovere di istruzione e formazione per ragazzi con meno di 18 anni;
- formazione iniziale, per favorire l'inserimento lavorativo;
- formazione superiore, professionalizzante e di istruzione tecnico superiore;
- formazione continua e permanente, aggiornamento, specializzazione e riqualificazione;
- interventi rivolti a fasce deboli;
- attività di orientamento.

### Formazione specifica Salute e Sicurezza sul lavoro

Dal 2005 Formamentis opera nell'ambito della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro. Supportata da un team di professionisti, eroga formazione specifica per il personale e per i datori di lavoro, in particolare per ciò che concerne gli obblighi formativi introdotti dal Dlgs 81\2008 Testo Unico Sicurezza, ex DLG 626.

### Gli accreditamenti

Dal 2008 Formamentis è accreditata presso la Regione Campania (ai sensi della DGR 226/06) per lo svolgimento di corsi di formazione professionale autofinanziati (L.n. 19 del 28 marzo 1987), finanziati e cofinanziati con fondi pubblici.

Dal 2011 è affiliata ANFOS per l'erogazione di corsi sulla sicurezza.

Nel 2014 l'Accademia dei Mestieri di Formamentis sigla un Protocollo di intesa con la Federazione Provinciale Coldiretti Salerno. Con tale accordo l'Accademia e Coldiretti si impegnano a svolgere attività di ricerca, sviluppo e formazione, orientata a soddisfare il fabbisogno delle imprese agricole appartenenti al territorio della provincia di Salerno, sia dal punto di vista occupazionale sia dal punto di vista professionale, attraverso la promozione e lo sviluppo delle attività comuni sul territorio.

Dal 2014 Formamentis è accreditata all'Albo Nazionale delle Agenzie per il Lavoro - Sezione IV (ai sensi del D.L. n.276 del 2003) allo svolgimento di attività di ricerca e selezione del personale.

Formamentis è inoltre convenzionata con diversi Enti presenti sul territorio nazionale:

- CIA Salerno, per la promozione della formazione professionale, tecnica e sindacale nelle aziende agricole;
- Confcooperative Salerno, per la promozione della formazione professionale nelle società cooperative;
- CIRPA (Centro Interdipartimentale per la ricerca di Diritto, Economia e Management della Pubblica Amministrazione dell'Università di Salerno), per l'attività di certificazione delle competenze;

- DISUFF (Dipartimento di Scienze Umane, Filosofiche e della Formazione – Università degli Studi di Salerno), per lo sviluppo di attività di ricerca scientifica, valorizzazione e validazione di iniziative nella formazione continua e professionale;
- WWF, per la promozione di attività formative inerenti tematiche ambientali;
- Università Europea di Roma, per l'attivazione di tirocini formativi;
- Università degli Studi della Basilicata, per l'attivazione di tirocini formativi;
- Istituto Italiano di Project Management, per la collaborazione nella diffusione della cultura di Project Management in Italia, con particolare riferimento ai programmi di certificazione professionale dei project manager;
- PMI ITALIA International, per l'implementazione di progetti formativi finanziati dai Fondi Interprofessionali al fine di favorire iniziative congiunte di formazione e innovazione;
- ANICAV S.R.L., per l'erogazione di ore formative totalmente finanziate a valere di progetti formativi finanziati dai Fondi Paritetici Interprofessionali;
- Unimpresa Associazione Provinciale di Salerno, per l'ideazione e progettazione di interventi formativi su progetti finanziati dai Fondi Paritetici Interprofessionali;
- Consorzio Mozzarella di Bufala Campana, per la qualificazione di figure professionali qualificate specializzate nella produzione lattiero-casearia;
- LIFE, per formare figure professionali dell'area fashion e incentivare lo sviluppo economico occupazionale del territorio;
- EBRIS, per la realizzazione di attività formative nell'ambito della nutrizione e della salvaguardia dello stato di salute.

Formamentis è, inoltre, Soggetto Qualificato Fondimpresa:

- Categoria I classe di importo E in Regione Campania; classe di importo A in Regione Basilicata; classe di importo A in Regione Puglia; classe di importo A in Regione Calabria
- Categoria II classe di importo C in Regione Campania; classe di importo A in Regione Basilicata; classe di importo A in Regione Puglia; classe di importo A in Regione Calabria
- Categoria III classe di importo A in Regione Campania; classe di importo A in Regione Basilicata; classe di importo A in Regione Puglia; classe di importo A in Regione Calabria

## 2.2 ANAGRAFICA SOGGETTO PROPONENTE (IN CASO DI SOGGETTO UNICO)

Denominazione e ragione sociale	Formamentis SRL
Codice fiscale	04009110653
Partita IVA	04009110653
Natura giuridica	Società a Responsabilità Limitata
Sede legale (Indirizzo, CAP, Comune, Provincia)	via Barberini, 67 – 00187 Roma Battipaglia (SA)
Sede/i operativa/e (Indirizzo, CAP, Comune, Provincia)	via Fogazzaro 57/A, 84091, Battipaglia (SA)
Anno di costituzione	2010
Rappresentante legale	Valentino Villecco
Numero dipendenti complessivi	40
Numero collaboratori fissi	11
Codice ISTAT	85592
Posta elettronica certificata	formamentis1@legalmail.it

## 2.3 ANAGRAFICA REFERENTE DEL PIANO

Nome e cognome	Valentino Villecco
Recapito telefonico	3939103777

Indirizzo e-mail	vvillecco@formamentisweb.it
Fax	08281999084
Indirizzo PEC	formamentis1@legalmail.it

**2.4 ELENCO DELLA DOCUMENTAZIONE ALLEGATA AL FORMULARIO AI FINI DELLA VALUTAZIONE DELLA DOMANDA** *(ulteriore rispetto ai documenti di cui all'art. 14 dell'Avviso)*

<b>Punto Avviso</b>	<b>Tipo di Documento</b>
Art. 15 A3.4	N. 1 Lettera di intenti del Soggetto partner Istituto Tecnico "Ferrari" + Presentazione
Art. 15 A3.4	N. 1 Lettera di intenti del Soggetto partner CRMPA Università degli studi di Salerno + Presentazione
Art. 15 A1.8	N. 1 Curriculum Vitae + Lettera di incarico del Gruppo di lavoro composto da: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Valentino Villecco: Coordinatore generale e Referente Piano</li> <li>- Mariagiovanna Sansone: Responsabile didattico</li> <li>- Gianni Greco: Responsabile del controllo di gestione e della rendicontazione</li> </ul>
Art. 15 A1.8	N. 1 Curriculum Vitae Gruppo di lavoro composto da: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Marta Verolla: Responsabile staff Monitoraggio</li> <li>- Nadia Landi: Responsabile staff Segreteria</li> <li>- Immacolata Stizzo: Progettazione Piano Formativo</li> </ul>
Art. 15 A1.4	N. 1 Curriculum Vitae + Lettera di incarico del Comitato Scientifico composto da: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gaetano Chirico : Componente Comitato Scientifico</li> <li>- Vincenza Tufano: Componente Comitato Scientifico</li> <li>- Carmine Fago Mastrangelo: Componente Comitato Scientifico</li> </ul>

### 3 DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO

#### 3.1 FABBISOGNI CONNESSI ALLE TIPOLOGIE ED AREE TEMATICHE DELL'AVVISO

Azienda interessata	IMEPA S.R.L.
Progetto di intervento ambito B	
Oggetto	Ottimizzazione dei processi produttivi e valorizzazione dei prodotti
Contenuto	Introdurre uno stile di management che miri all'abbattimento degli sprechi, per il massimo sfruttamento delle risorse di produzione, per creare processi standardizzati eccellenti a basso costo grazie al coinvolgimento e il contributo di tutti i lavoratori
Domanda che va a soddisfare	Minimizzare gli sprechi (MUDA) e responsabilizzazione delle risorse aziendali per creare valore aggiunto, orientando al miglioramento continuo
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	i 5 principi chiave del pensiero lean: Value, Map, Flow, Pull, Perfection
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Il progetto viene centrato proprio sulle competenze attese attraverso la partecipazione al Piano
Piano operativo	Esigenza di miglioramento del processo produttivo → formazione per il personale → avvio di interventi volti alla valorizzazione dei prodotti → Valutazione degli impatti
Risorse interessate	
1 impiegato / 4 operai	
Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento	
Specializzare i lavoratori a impostare il lavoro nell'ottica lean	
Azienda interessata	M.D.R. INDUSTRIA DOLCIARIA S.R.L.
Progetto di intervento ambito B	
Oggetto	Miglioramento continuo delle prestazioni ambientali
Contenuto	Valorizzare il sistema di gestione ambientale introdotto nell'azienda, attraverso il coinvolgimento diretto e la responsabilizzazione dei lavoratori attraverso l'incarico di ruoli
Domanda che va a soddisfare	realizzare un completo controllo degli aspetti ambientali che determinano gli impatti ambientali; realizzare un miglioramento delle prestazioni ambientali costante e continuo
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	Norma UNI EN ISO 14001:2015
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Per l'implementazione del sistema di gestione ambientale l'azienda ha complessivamente investito 8000 euro, senza contare i costi sostenuti per i necessari cambiamenti organizzativi
Piano operativo	Ottenimento della certificazione SGA (ISO14001) → formazione per il personale per rafforzare il programma di miglioramento continuo → Analisi ambientale e verifica degli impatti → Programmi di comunicazione esterna per rafforzare il brand
Risorse interessate	
6 impiegati	
Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento	
Qualificare i lavoratori al ruolo di Internal Auditor Interno del Sistema Gestione Ambientale	
Azienda interessata	AZIENDA AGRICOLA DONVITO VINCENZO
Progetto di intervento ambito B	
Oggetto	Programma di valorizzazione e crescita del capitale umano aziendale
Contenuto	Utilizzare lo strumento del bilancio delle competenze per programmare percorsi di crescita personale e professionale nei lavoratori

Domanda che va a soddisfare	L'azienda sta crescendo negli ultimi anni, ed in una logica di inplacement è utile per offrire ai dipendenti un processo di riflessione sui valori, sui potenziali di sviluppo e sulle reali motivazioni professionali che li possono sostenere in un processo di cambiamento migliorativo, nella prospettiva di una crescita all'interno dell'azienda
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	Il Bilancio delle Competenze, nel modello ISFOL
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Il progetto viene centrato proprio sulle competenze attese attraverso la partecipazione al Piano
Piano operativo	Crescita dei volumi produttivi dell'azienda → Necessità di definire la crescita dimensionale, coerentemente con una crescita professionale dei lavoratori attuali → formazione per il personale per rafforzare il programma valorizzazione del capitale umano → Realizzazione di percorsi di Bilancio delle competenze per ogni lavoratore dell'azienda → definizione di carriere interne e nuove assunzioni
<b>Risorse interessate</b>	
5 impiegati	
<b>Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento</b>	
Comprendere le finalità e le metodologie del Bilancio delle competenze, nonché apprenderne l'utilizzo pratico	
<b>Azienda interessata</b>	GABRO S.R.L. / PODERE DEI LEONI / SAN VINCENZO DI FERNANDO ROTA S.R.L.
<b>Progetto di intervento ambito B</b>	
<b>Oggetto</b>	Adeguare le produzioni agli standard internazionali
<b>Contenuto</b>	Trasferire in azienda una conoscenza dei criteri applicativi degli standard "British Retail Consortium" e "International Featured Standards" per gli auditor
Domanda che va a soddisfare	Lo Standard Globale BRC per la Sicurezza Alimentare è stato sviluppato con l'intento di definire i requisiti di sicurezza e qualità, nonché i criteri operativi che devono essere soddisfatti da parte di aziende operanti nel settore della produzione alimentare, al fine di adempiere a tutti gli obblighi previsti dalle norme vigenti e per la tutela del consumatore. La certificazione a fronte dello Standard BRC è indispensabile per tutte le aziende che vogliono allargare il proprio mercato e vendere i prodotti a marchio della GdO. Lo standard Globale BRC per la Sicurezza Alimentare è riconosciuto a livello internazionale in ambito GFSI (Global Food Safety Initiative).
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	standard "BRC" e "IFS", ISO 22000
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Le aziende stanno valutando la adesione a questi standard, nell'ambito di programmi di internazionalizzazione. Al momento per queste attività sono state mediamente previste dalle aziende attività di investimento per circa 20.000 euro
Piano operativo	Definizione di programmi di internazionalizzazione, rilevando i fabbisogni di sicurezza alimentare e le relative certificazioni → analisi dei vantaggi competitivi dei programmi di sicurezza alimentare sui mercati internazionali e nazionali → formazione per il personale → valutazione del programma di sviluppo e valorizzazione della sicurezza alimentare nelle attività produttive e nella filiera
<b>Risorse interessate</b>	
1) GABRO S.R.L.: 2 impiegati e 3 operai; 2) PODERE DEI LEONI: 4 operai e 1 impiegato; 3) SAN VINCENZO DI FERNANDO ROTA S.R.L.: 5 impiegati	
<b>Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento</b>	
Acquisire i criteri applicativi degli standard internazionali sulla sicurezza alimentare nelle attività di produzione	
<b>Azienda interessata</b>	LA VILLANELLA SAS
<b>Progetto di intervento ambito B</b>	
<b>Oggetto</b>	Migliorare la fidelizzazione dei clienti

Contenuto	Acquisire le principali tecniche e metodologie per valorizzare la relazione con il cliente e dare forza al legame tra questi e il prodotto realizzato e incrementare il portafoglio clienti
Domanda che va a soddisfare	Nell'ambito della concorrenza selvaggia sui prodotti caseari, dove la qualità spesso è offuscata dalla diffusione di prodotti industriali, anonimi e dozzinali, diventa indispensabile acquisire la capacità di agire su mezzi e strumenti in grado di rendere adeguatamente rappresentato e apprezzato nei clienti il valore unico di quanto realizzato dall'azienda
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	Metodologie di analisi strategiche, CRM, tecniche negoziali e commerciali
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Il progetto viene centrato proprio sulle competenze attese attraverso la partecipazione al Piano
Piano operativo	formazione per il personale → Avvio di programmi di sviluppo del portafoglio clienti → Analisi della crescita del portafoglio e dei volumi commerciali, ogni trimestre
Risorse interessate	
2 impiegati / 2 operai	
Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento	
Acquisire le competenze proprie del ruolo key account manager	

Azienda interessata	FINSAL S.A.S. DI DE RISO SALVATORE & C.
Progetto di intervento ambito B	
Oggetto	Diversificare i processi produttivi
Contenuto	Creare una nuova linea produttiva di dolci, creativa e caratterizzata da una impostazione "finger-food"
Domanda che va a soddisfare	La realizzazione di dolci richiede sempre più di trovare una espressione creativa e innovativa, rinnovando le esperienze del gusto e i modelli di consumo
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	Tecniche di pasticceria
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Il progetto viene centrato proprio sulle competenze attese attraverso la partecipazione al Piano
Piano operativo	Identificazione di una nuova linea per proporsi a nuove nicchie di mercato → formazione del personale → produzione di piccola pasticceria "finger food" → avvio di campagna marketing → pubblicazione di un libro di ricette dedicato alla nuova linea
Risorse interessate	
5 operai	
Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento	
Potenziare le competenze dei lavoratori per l'introduzione di produzioni dolciarie creative ed innovative	

Azienda interessata	FINAGRICOLA SOC. COOP. - FINAGRICOLA
Progetto di intervento ambito B	
Oggetto	Differenziazione delle produzioni
Contenuto	Introdurre una nuova funzione organizzativa, per arricchire il processo di selezione e differenziazione delle produzioni, per migliorare i criteri e gli standard dei prodotti da dedicare ad una linea di eccellenze per una filiera internazionale di all'alta qualità dei prodotti agricoli
Domanda che va a soddisfare	L'export made in Italy si fonda su domande di prodotti d'eccellenza (italian quality experience), ed è quindi strategico innalzare standard di qualità
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	Metodi di analisi sensoriale
Investimenti in corso o previsti sul	Il progetto viene centrato proprio sulle competenze attese attraverso la partecipazione al Piano

progetto/intervento	
Piano operativo	Strategia di internazionalizzazione → introduzione di una nuova funzione per la ridefinizione dei processi di selezione dei prodotti → formazione del personale → avvio delle attività e innovazione organizzativa
Risorse interessate	
6 impiegati,	
Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento	
Gestire l'attività di selezione delle produzioni e definire procedure organizzative dedicate all'esportazione e alle campagne di comunicazione per la valorizzazione dei prodotti	
Azienda interessata	INTERCAF SRL
Progetto di intervento ambito B	
Oggetto	Sviluppare il marketing aziendale
Contenuto	Accompagnare la crescita aziendale con attività di branding
Domanda che va a soddisfare	Nel mercato del caffè è essenziale che il prodotto sia contenuto da un marchio riconoscibile sugli scaffali e nei bar
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	Tecniche di marketing
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Oltre alla formazione, l'azienda ha creato una nuova veste per le confezioni, definendo una specifica identità grafica del prodotto: il progetto ha visto un investimento economico di circa 40.000 euro
Piano operativo	Restyling dell'immagine aziendale → formazione del personale → avvio delle attività di branding → analisi di mercato
Risorse interessate	
5 impiegati	
Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento	
Qualificare il team impegnato nell'area marketing per portare avanti attività di branding	
Azienda interessata	DI FLUMERI ANTONIETTA / GIO.MER. S.R.L. / PANIFICIO BISCOTTIFICIO MORETTO di DAMIANO LERNA / VER FRESH SOC. COOPERATIVA
Progetto di intervento ambito B	
Oggetto	Migliorare la comunicazione con il cliente
Contenuto	Utilizzare i processi relazionali con il cliente per qualificare positivamente l'esperienza di consumo
Domanda che va a soddisfare	La qualità del prodotto da sola non basta, bisogna saperla valorizzare attraverso processi relazionali che sappiano trasmettere in maniera immediata e completa non tanto la capacità del prodotto di rispondere ai desideri, bensì la capacità del prodotto di accendere desideri di consumo
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	Teorie e tecniche cognitivo-comportamentali
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Il progetto viene centrato proprio sulle competenze attese attraverso la partecipazione al Piano
Piano operativo	Strategie di crescita commerciale → formazione del personale → analisi al semestre e al termine dell'anno di esercizio dei risultati
Risorse interessate	
DI FLUMERI ANTONIETTA: 5 impiegati / GIO.MER. S.R.L.: 5 impiegati / PANIFICIO BISCOTTIFICIO MORETTO di DAMIANO LERNA: 5 impiegati / VER FRESH SOC. COOPERATIVA: 2 impiegati	
Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento	
Potenziare le competenze del personale in merito agli aspetti relazionali delle attività commerciali	
Azienda interessata	F.LLI AVENA S.R.L / SINISI srl unipersonale
Progetto di intervento ambito B	
Oggetto	Implementazione dell'e-commerce
Contenuto	Ridefinire i processi di vendita in previsione dell'avvio in azienda del canale

	dell'e-commerce
Domanda che va a soddisfare	Per aziende che puntano sulla qualità, l'e-commerce è un canale ad altissimo potenziale, perché: permette di affacciarsi immediatamente su una platea sconfinata, andando ad accrescere le chance di incontrare la domanda (che solitamente per i prodotti di nicchia è più ristretta e selettiva); permette di diversificare tra il canale diretto e quello online; facilita l'internazionalizzazione
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	Tecniche di analisi dei processi
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Per lo sviluppo della piattaforma e-commerce le aziende hanno impegnato circa 10.000 euro ciascuna, anche se sono previsti ulteriori investimenti, sia sulla piattaforma e servizi informatici, sia per l'innovazione organizzativa che deriva
Piano operativo	Avvio del canale e-commerce → formazione del personale → ridisegno e perfezionamento dei processi gestionali aziendali
<b>Risorse interessate</b>	
F.LLI AVENA S.R.L: 5 impiegati / SINISI srl unipersonale: 7 impiegati	
<b>Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento</b>	
Qualificare il personale alla gestione dei processi inerenti le attività di e-commerce	
<b>Azienda interessata</b>	SINISI srl unipersonale
<b>Progetto di intervento ambito B</b>	
<b>Oggetto</b>	Migliorare le attività di marketing
<b>Contenuto</b>	Avviare campagne di marketing per la promozione dei prodotti e la penetrazione nel mercato di riferimento dell'azienda
Domanda che va a soddisfare	Sostenere un'attività di marketing finalizzata a dare energia commerciale alla piattaforma e-commerce in implementazione
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	Tecniche e strumenti di marketing
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Per lo sviluppo della piattaforma e-commerce l'azienda ha impegnato circa 10.000 euro, anche se sono previsti ulteriori investimenti, sia sulla piattaforma, che sia sull'area marketing, sia per l'innovazione organizzativa che deriva
Piano operativo	Avvio del canale e-commerce → formazione del personale → avvio di campagne di Food Marketing
<b>Risorse interessate</b>	
7 impiegati	
<b>Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento</b>	
Qualificare il personale all'avvio di campagne marketing efficaci e d'impatto	
<b>Azienda interessata</b>	COOP. LA CONTADINA ARL / IDEA NATURA SOCIETA / KIWI SUD SOCIET AGRICOLA - IDEA NATURA / NOCERA FRUTTA SRL / PASTIFICIO FIORILLO S.A.S. DI FIORILLO MICHELE & C. / SUPER FRUTTA 1 SRL
<b>Progetto di intervento ambito B</b>	
<b>Oggetto</b>	Migliorare i processi organizzativi
<b>Contenuto</b>	Introdurre in maniera diffusa procedure di sicurezza alimentare per qualificare il processo di produzione e garantire la qualità del prodotto
Domanda che va a soddisfare	La sicurezza alimentare è oggi un requisito irrinunciabile per i consumatori. Per questo rispettarlo, oltre ad essere un preciso investimento di immagine aziendale, è una scelta etica correlata con la ricerca di qualità e salubrità dei prodotti. La ISO 22000:2005 permette ad ogni azienda, di grandi o piccole dimensioni, con un management più o meno sviluppato, di mirare ad un sistema di gestione della sicurezza alimentare più focalizzato, coerente ed integrato con la propria realtà, rispetto a quanto già messo in atto dalle stesse aziende per sottostare alla normativa vigente. La norma ISO 22000 ha il grande merito di integrare ed armonizzare a livello internazionale

	l'approccio di gestione della sicurezza lungo l'intera catena alimentare.
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	Riferimenti ISO 22000 e HCCP
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Le aziende stanno implementando un sistema di gestione per la sicurezza alimentare
Piano operativo	Consulenza → Formazione del personale → adeguamento organizzativo e ottenimento della certificazione → campagne di marketing per la promozione e valorizzazione del SGSA adottato
<b>Risorse interessate</b>	
COOP. LA CONTADINA ARL: 5 impiegati; IDEA NATURA SOCIETA: 2 Impiegati; KIWI SUD SOCIET AGRICOLA - IDEA NATURA: 2 impiegati; NOCERA FRUTTA SRL: 1 impiegato; PASTIFICIO FIORILLO S.A.S. DI FIORILLO MICHELE & C.: 3 impiegati e 2 operai; SUPER FRUTTA 1 SRL: 4 impiegati	
<b>Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento</b>	
Qualificare figure interne per facilitare l'implementazione del SGSA e promuovere la cultura della sicurezza alimentare lungo tutto il processo produttivo	
<b>Azienda interessata</b>	<b>G.R.A.M.M. S.R.L. / INTERCAF SRL</b>
<b>Progetto di intervento ambito B</b>	
<b>Oggetto</b>	Migliorare la gestione dei processi
<b>Contenuto</b>	Introdurre e sfruttare software informatici per migliorare la gestione delle attività, ottimizzare l'efficienza dei processi e poter applicare un controllo di gestione
<b>Domanda che va a soddisfare</b>	Le aziende si trovano a dover affrontare problematiche di varia difficoltà legate all'inefficienza, sprechi di tempo e risorse, errori umani e l'organizzazione del lavoro e della produzione. L'ottimizzazione della gestione aziendale può migliorare tramite l'utilizzo di soluzioni informatiche, in grado di monitorare, analizzare e suggerire interventi per i diversi ambiti dei processi organizzativi.
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	ERP, Software gestionale e pacchetto Office
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	La G.R.A.M.M. S.R.L. ha previsto un impegno di circa 2.000 annue euro per l'acquisto del software e del canone; la INTERCAF SRL ha previsto un impegno di circa 25000 euro per l'acquisto di un ERP in cloud
Piano operativo	Analisi delle inefficienze → formazione del personale → acquisto del software → interventi di miglioramento e controllo di gestione
<b>Risorse interessate</b>	
G.R.A.M.M. S.R.L. 7 impiegati; INTERCAF SRL: 5 impiegati	
<b>Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento</b>	
Acquisire le competenze informatiche per la trasformazione digitale dei processi	
<b>Azienda interessata</b>	<b>GRILLO S.R.L. / PANIFICIO SPIGA dORO</b>
<b>Progetto di intervento ambito B</b>	
<b>Oggetto</b>	Migliorare la gestione delle risorse umane
<b>Contenuto</b>	Migliorare il benessere e il clima organizzativo, per accrescere lo spirito di squadra nei lavoratori e l'efficienza dei processi produttivi
<b>Domanda che va a soddisfare</b>	Le aziende puntano molto sulla valorizzazione della qualità delle produzioni, ed oggi si stanno rendendo conto che riuscire a raggiungere qualità significa innanzitutto esprimere una piena motivazione e soddisfazione sul lavoro
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	Tecniche di psicopsicologia
Investimenti in corso o	Il progetto viene centrato proprio sulle competenze attese attraverso la

previsti sul progetto/intervento	partecipazione al Piano
Piano operativo	Formazione del personale →
Risorse interessate	
GRILLO S.R.L.: 5 operai e 5 impiegati; PANIFICIO SPIGA d'ORO: 5 impiegati	
Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento	
Formazione comportamentale inerenti la leadership collaborativa	
Azienda interessata	FRUTTITALIA SOCIETA
Progetto di intervento ambito B	
Oggetto	Strategie di marketing
Contenuto	Caratterizzare le campagne di marketing sulla valorizzazione delle scelte green oriented dell'azienda
Domanda che va a soddisfare	Il connubio tra qualità prodotti agricoli e rispetto della terra e della natura è di piena coerenza e tende a incrementare il valore simbolico dei prodotti, tanto nel cliente, quanto in chi produce
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	Tecniche di marketing
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Per lo sviluppo di una adeguata campagna di marketing che si dovrebbe articolare sullo studio e realizzazione della comunicazione sulle confezioni, sia su campagne di promozione pubblicitaria, l'azienda ha predisposto un budget di circa 40.000 euro
Piano operativo	Interventi sulla produzione per la ecosostenibilità → formazione del personale → sviluppo della campagna marketing → Analisi per la verifica del raggiungimento dei target commerciali
Risorse interessate	
5 impiegati	
Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento	
Acquisire competenze per comunicare al meglio le scelte produttive green dell'azienda e quindi valorizzare verso l'esterno i prodotti	
Azienda interessata	A.R. INDUSTRIE ALIMENTARI / CASEIFICIO MEDITERRANEO SOC. COOP. / CONSERVIERA SUD / INTERCAF SRL
Progetto di intervento ambito B	
Oggetto	Definire nuove strategie imprenditoriali
Contenuto	Analizzare preventivamente il valore degli investimenti e la fattibilità dei progetti
Domanda che va a soddisfare	La gestione della rischiosità dei nuovi progetti è un fattore indispensabile per un orientamento imprenditoriale basato sulla crescita, L'esposizione non è solo di tipo finanziario, ma anche e soprattutto organizzativo, perché in un quadro generale di gestione delle risorse, anche il fallimento dei progetti impatta in maniera significativa
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	Metodologia business plan
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Il progetto viene centrato proprio sulle competenze attese attraverso la partecipazione al Piano, e sarà propedeutico per migliorare la capacità di selezione delle iniziative imprenditoriali
Piano operativo	Necessità strategica di investire in progetti imprenditoriali → formazione del personale → definizione dei business plan → analisi e selezione dei progetti
Risorse interessate	
A.R. INDUSTRIE ALIMENTARI: 5 impiegati / CASEIFICIO MEDITERRANEO SOC. COOP.: 6 impiegati / CONSERVIERA SUD: 1 impiegato / INTERCAF SRL; 5 impiegati	
Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento	
Comprendere la metodologia di realizzazione e le finalità del business plan	

Azienda interessata	ANSELMO S.R.L. / CAFFE KICO / DOMUS S.R.L. / LA FATTORIA BIAGINO / NICOLA COLAVOLPE & C S.N.C. / PANIFICIO AZZURRO / PODERE DEI LEONI
<b>Progetto di intervento ambito B</b>	
Oggetto	Migliorare il processo di packaging per un prodotto d'appeal
Contenuto	Migliorare il packaging dei prodotti per migliorare la user experience dei clienti
Domanda che va a soddisfare	Migliorare la qualità del packaging come leva di marketing
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	Tecniche di packaging
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Il progetto viene centrato proprio sulle competenze attese attraverso la partecipazione al Piano. Seguirà l'intervento di restyling del packaging, ma dovrà essere valutato in una seconda fase la voce dell'investimento
Piano operativo	Strategia di rilancio dei prodotti → formazione del personale → Valutazione delle ipotesi di restyling del packaging e strategie di marketing → avvio fasi operative
<b>Risorse interessate</b>	
ANSELMO S.R.L. 5 operai e 1 impiegato / CAFFE KICO 5 operai / DOMUS S.R.L. 5 operai e 1 impiegato / LA FATTORIA BIAGINO 5 operai / NICOLA COLAVOLPE & C S.N.C. 5 operai / PANIFICIO AZZURRO 9 operai e 1 impiegato / PODERE DEI LEONI 4 operai e 1 impiegato	
<b>Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento</b>	
Specializzare il personale alle attività di confezionamento	
Azienda interessata	CASEIFICIO MEDITERRANEO SOC. COOP.
<b>Progetto di intervento ambito B</b>	
Oggetto	Ampliamento e diversificazione delle attività d'impresa
Contenuto	Progettare, costruire e avviare un intervento di qualificazione degli spazi verdi attraverso il project financing
Domanda che va a soddisfare	L'azienda vuole riqualificare un parco del territorio di Sansa (SA) per svilupparci un centro culturale/didattico dedicato ai bovini e ai metodi di produzione caseari della tradizione contadina del territorio
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	Normativa di riferimento per il project financing
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Per il progetto, che attualmente è ancora allo stadio embrionale, l'azienda ha ipotizzato un impegno che potrebbe identificarsi attorno ai 150.000 euro
Piano operativo	Idea progettuale → Ricognizione sulle risorse e analisi di fattibilità → Formazione del personale → avvio di una proposta di lavori in project financing → avvio lavori per la realizzazione del centro didattico
<b>Risorse interessate</b>	
6 impiegati	
<b>Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento</b>	
Specializzare il personale al project financing	
Azienda interessata	CASEIFICIO DELIZIE DELLA NATURA S.R.L. / COTUGNO ANTONIO / DOLCIARIA MONARDO S.R.L. / GIO.MER. S.R.L. / GRILLO S.R.L. / IACULLI ANTONIO / PERANO ENRICO & FIGLI SPA / VER FRESH SOC. COOPERATIVA
<b>Progetto di intervento ambito B</b>	
Oggetto	Migliorare i processi di lavoro
Contenuto	Qualificare i team al lavoro per progetti, secondo un approccio di project management
Domanda che va a soddisfare	Poter pianificare fasi, obiettivi e tempi, per operare in un clima di certezza organizzativa
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si	Metodologie di project management e ciclo PDAC

intendono utilizzare	
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Il progetto viene centrato proprio sulle competenze attese attraverso la partecipazione al Piano
Piano operativo	Verifica di inefficienze e ritardi → formazione del Piano → innovazione organizzativa nell'approccio al lavoro
Risorse interessate	
CASEIFICIO DELIZIE DELLA NATURA S.R.L. 6 operai / COTUGNO ANTONIO 6 operai e 5 impiegati / DOLCIARIA MONARDO S.R.L. 5 impiegati / GIO.MER. S.R.L. 5 impiegati / GRILLO S.R.L. 5 operai e 5 impiegati / IACULLI ANTONIO 6 operai e 2 impiegati / PERANO ENRICO & FIGLI SPA 12 operai e 8 impiegati / VER FRESH SOC. COOPERATIVA 2 impiegati	
Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento	
Acquisire le capacità di impostare il lavoro nella logica di project management	

Azienda interessata	F.LLI FERRARA S.A.S. DI MAURO FERRARA & C / TORREFAZIONE SVEVO CAFFE
Progetto di intervento ambito B	
Oggetto	Innovazione organizzata legata al rispetto degli standard
Contenuto	Le aziende stanno portando avanti la realizzazione di nuovi prodotti: per la Ferrara un tipo di olio EVO realizzato con un metodo di estrazioni unico e brevettato; la Torrefazione sta studiando un nuovo caffè addizionato con cacao
Domanda che va a soddisfare	Diversificare le attività produttive e mirare a mercati di eccellenza
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	Tecniche di gestione dell'organizzazione
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Per la nuova linea di olio EVO la Ferrara ha impegnato approssimativamente in questi anni circa 40.000 euro, mentre la Torrefazione ha sviluppato il prodotto attraverso una ricerca interna di definizione degli ingredienti
Piano operativo	Sviluppo di nuovi prodotti da immettere sul mercato → necessità di una nuova impostazione organizzativa dei processi → formazione del personale → avvio dell'innovazione organizzativa
Risorse interessate	
F.LLI FERRARA S.A.S. DI MAURO FERRARA & C: 2 impiegati; TORREFAZIONE SVEVO CAFFE: 3 impiegati	
Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento	
Acquisire competenze di marketing strategico per perfezionare il posizionamento dei prodotti nel mercato bersaglio	

Azienda interessata	M.D.R. INDUSTRIA DOLCIARIA S.R.L.
Progetto di intervento ambito B	
Oggetto	Miglioramento degli impatti ambientali
Contenuto	Gestione ottimale dei rifiuti speciali
Domanda che va a soddisfare	attuare una corretta raccolta differenziata, informando il personale e la clientela al riguardo, e procedere ad un corretto smaltimento dei rifiuti, differenziandoli come vetro, carta, lattine, plastica ed indifferenziato negli appositi contenitori posti in strada ad utilizzo di tutti gli abitanti dell'area
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	Riferimenti normativi del TUA, procedure SISTRI, modello unico di dichiarazione ambientale
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Alla base dell'intervento vi è un servizio di consulenza per il quale l'azienda ha già investito 6000 euro. Il progetto, nella fase attuale, viene centrato proprio sulle competenze attese attraverso la partecipazione al Piano
Piano operativo	Attività di consulenza → Scelta di investimento sulla valorizzazione dell'immagine aziendale finalizzata al rispetto dell'ambiente → formazione del personale → attuazione di interventi di miglioramento della gestione dei rifiuti e attività di valorizzazione dell'iniziativa → Analisi degli incrementi delle vendite
Risorse interessate	
6 impiegati	

Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento	
Specializzare il personale alla gestione ottimale dei rifiuti	
Azienda interessata	LA FATTORIA BIAGINO
Progetto di intervento ambito B	
Oggetto	Qualificazione delle produzioni
Contenuto	Ottenimento della certificazione "bio" per le proprie produzioni
Domanda che va a soddisfare	L'azienda da tempo investe in una coltura di qualità e di fatto biologica. Sarebbe quindi antieconomico non valorizzare e comunicare adeguatamente questa caratteristica produttiva ai consumatori attraverso l'ottenimento della certificazione "bio". Inoltre oggi la pressione a rendere oggettiva la qualità dei prodotti arriva all'azienda direttamente dal distributore con cui collabora
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	Riferimenti CE 834/2007, CE 889/2008
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	L'azienda ha previsto per le attività di ottenimento delle certificazioni e per la promozione dei prodotti un budget di circa 15.000 euro
Piano operativo	Necessità di valorizzare le produzioni per gli effettivi potenziali → formazione del personale → iter per l'ottenimento delle certificazioni → azioni di promozione e aggancio sulle filiere
Risorse interessate	
5 operai	
Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento	
Acquisire tutte le conoscenze normative necessarie per rendere biologica la produzione	
Azienda interessata	IL FORNAIO SNC DI FERRARA R. & C. / PANIFICIO AZZURRO / PANIFICIO AZZURRO DI PUNZO ENRICO
Progetto di intervento ambito B	
Oggetto	Migliorare il processo produttivo
Contenuto	Innovare il processo di panificazione per un utilizzo ottimale delle risorse e recupero degli scarti
Domanda che va a soddisfare	L'università di Salerno sta portando avanti interessanti studi sullo sfruttamento degli avanzi del pane per ricavare acido polilattico, dal quale ricavare pellicole biodegradabili, sacchetti bio-plastica, materiali medici e sieri cosmetici. L'azienda ha avviato una collaborazione con l'università su questo progetto
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	Tecnologie delle bioplastiche
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Il progetto viene centrato proprio sulle competenze attese attraverso la partecipazione al Piano
Piano operativo	Convenzione con l'università di Salerno per un progetto di trasferimento tecnologico → formazione del personale → adeguamento dei processi organizzativi
Risorse interessate	
IL FORNAIO SNC DI FERRARA R. & C.: 1 operaio; PANIFICIO AZZURRO: 9 operai e 1 impiegato; PANIFICIO AZZURRO DI PUNZO ENRICO: 1 operaio	
Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento	
Specializzare le competenze produttive secondo una finalità di recupero e reimpiego dei materiali di scarto	
Azienda interessata	CASEIFICIO ALVANO SAS DI ANTONIO SANSEVERINO / CASEIFICIO MEDITERRANEO SOC. COOP. / DOMUS S.R.L. / FILOVERDE / LANARO DARIO / PANIFICIO AZZURRO / PANIFICIO MARGIU / PUNZO GABRIELE / SOCIETA AGRICOLA AVERSANA
Progetto di intervento ambito B	

Oggetto	Migliorare i processi produttivi
Contenuto	Definire cicli produttivi flessibili
Domanda che va a soddisfare	Le produzioni agricole, tanto più si ampliano, tanto più sono soggette a cicli produttivi diversificati, e ciò rende necessario per ogni situazione riprogrammare processi di lavoro di uomini e macchine, attività e cadenze operative
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	Strumenti di automazione e supporti digitali alle attività produttive
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Il progetto viene centrato proprio sulle competenze attese attraverso la partecipazione al Piano
Piano operativo	Intensificazione delle attività produttive in diversificazione → Necessità di ottimizzare e flessibilizzare i processi → formazione del personale → interventi migliorativi → eventuale introduzione di strumenti di supporto (come software dedicati)
<b>Risorse interessate</b>	
CASEIFICIO ALVANO SAS DI ANTONIO SANSEVERINO: 4 operai e 1 impiegato / CASEIFICIO MEDITERRANEO SOC. COOP.: 3 operai e 3 impiegati / DOMUS S.R.L.: 5 operai e 1 impiegato / FILOVERDE: 1 impiegato / LANARO DARIO: 4 operai e 1 impiegato / PANIFICIO AZZURRO: 9 operai e 1 impiegato / PANIFICIO MARGIU: 1 impiegato / PUNZO GABRIELE: 2 impiegati / SOCIETA AGRICOLA AVERSANA: 4 operai e 2 impiegati	
<b>Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento</b>	
Acquisire le competenze per utilizzare strumenti e metodi di ottimizzazione dei cicli produttivi	
Azienda interessata	CALABRIA FOOD S.R.L. / ELLEBI SAS DI BIFULCO MICHELE E C. / FILOVERDE / LA FATTORIA BIAGINO / SOCIETA AGRICOLA AVERSANA
<b>Progetto di intervento ambito B</b>	
Oggetto	Migliorare le tecniche di produzione
Contenuto	Introdurre innovazione dei processi di lavorazione e confezionamento
Domanda che va a soddisfare	Diminuire i tempi di produzione efficientando il processo
Vantaggio competitivo atteso sul mercato di riferimento	La possibilità di introdurre tecniche di produzione innovative in grado di non alterare i procedimenti "artigianali", grazie all'automatizzazione di diverse fasi, potranno garantire la stessa qualità dei metodi tradizionali, ma con tempi di lavorazione in grado di saturare i volumi delle domande
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	innovazioni tecnologiche dei processi di trasformazione dei prodotti
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Tutte le aziende stanno valutando un investimento per migliorare i processi produttivi, ma la formazione sarà propedeutica a valutare e definire appropriati budget
Piano operativo	Incremento della domanda di produzione → formazione del personale → interventi di efficientamento della produzione → eventuale acquisto di macchinari di produzione
<b>Risorse interessate</b>	
CALABRIA FOOD S.R.L.: 4 operai e 1 impiegato / ELLEBI SAS DI BIFULCO MICHELE E C.: 5 operai e 1 impiegato / FILOVERDE: 1 impiegato / LA FATTORIA BIAGINO: 5 operai / SOCIETA AGRICOLA AVERSANA: 4 operai e 2 impiegati	
<b>Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento</b>	
Acquisire le competenze per utilizzare strumenti e metodi di ottimizzazione dei cicli produttivi	
Azienda interessata	ROAN SOCIETA AGRICOLA
<b>Progetto di intervento ambito B</b>	
Oggetto	Valorizzazione delle produzioni
Contenuto	Qualificazione delle produzioni con programmi di ecocompatibilità e la certificazione "bio"
Domanda che va a	Introdurre le produzioni all'interno del circuito economico del "bio"

soddisfare	
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	I sistemi di certificazione e normative correlate
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	La Roan sta investendo più di 10.000 euro per interventi sui terreni volti a prepararli alle coltivazioni bio
Piano operativo	Progetto imprenditoriali di realizzo della linea bio → interventi sul terreno → formazione de personale → avvio delle lavorazioni e produzioni bio → accordi di filiera per la distribuzion
Risorse interessate	
15 operai e 2 impiegati	
Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento	
Specializzare le attività produttive per rispettare i requisiti della biocompatibilità	
Azienda interessata	ANSELMO S.R.L. / CARBONE SRL CONSERVE VEGETALI / PANIFICIO AZZURRO / PANIFICIO MARGIU / PUNZO GABRIELE
Progetto di intervento ambito B	
Oggetto	Innovazione organizzativa
Contenuto	Adeguare i processi produttivi all'introduzione di innovazioni
Domanda che va a soddisfare	Adeguare le produzioni a standard caratteristici delle filiere internazionali
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	Innovazioni tecnologiche applicate ai processi di trasformazione
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Tutte le aziende hanno di recente investito per l'acquisto di strumenti e macchinari innovativi: l'ANSELMO e il PANIFICIO AZZURRO e PANIFICIO MARGIU e PUNZO hanno acquistato macchinari per il confezionamento; la CARBONE ha acquistato un pastorizzatore
Piano operativo	Introduzione di innovazioni → adeguamento dei processi → formazione del personale per l'innovazione organizzativa → avvio di collaborazioni in filiera
Risorse interessate	
ANSELMO S.R.L.: 5 operai e 1 impiegato / CARBONE SRL CONSERVE VEGETALI: 4 operai e 1 impiegato / PANIFICIO AZZURRO: 9 operai e 1 impiegato / PANIFICIO MARGIU / PUNZO GABRIELE	
Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento	
Saper definire processi di lavoro validi all'integrazione dei nuovi macchinari introdotti in azienda, nel ciclo di produzione	
Azienda interessata	COTUGNO ANTONIO / GIO.MER. S.R.L. / IACULLI ANTONIO / VER FRESH SOC. COOPERATIVA
Progetto di intervento ambito B	
Oggetto	Ottimizzare l'organizzazione del lavoro in team
Contenuto	Leadership, responsabilità proattiva, capacità decisionali e la partecipazione al lavoro di squadra
Domanda che va a soddisfare	Migliorare le capacità di collaborare sul lavoro e l'efficienza operativa delle squadre, per evitare dispersioni, confusione, inconcludenza
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	Tecniche comportamentali e di coaching
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Il progetto viene centrato proprio sulle competenze attese attraverso la partecipazione al Piano
Piano operativo	Analisi delle inefficienze → formazione del personale → valutare i miglioramenti delle squadre in termini di autonomia decisionale e capacità di arrivare agli obiettivi
Risorse interessate	

COTUGNO ANTONIO: 6 operai e 5 impiegati / GIO.MER. S.R.L.: 5 impiegati / IACULLI ANTONIO: 6 operai e 2 impiegati / VER FRESH SOC. COOPERATIVA: 2 impiegati

Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento

Acquisire competenze comportamentali per la crescita personale e professionale

Azienda interessata	IMEPA S.R.L.
Progetto di intervento ambito B	
Oggetto	Ottimizzare l'organizzazione del lavoro in team
Contenuto	Costruire figure aziendali di leader per stimolare i lavoratori verso i risultati
Domanda che va a soddisfare	Dare maggiore efficienza alle attività di lavoro, finalizzazione, coesione operativa, e costruire una identità organizzativa
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	Tecniche comportamentali e di coaching
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Il progetto viene centrato proprio sulle competenze attese attraverso la partecipazione al Piano
Piano operativo	Strategie di crescita aziendale e bisogno di adeguamento del modo di interpretare il lavoro nel personale → formazione del personale → sviluppo del team di lavoro, grazie all'emersione di un leader in grado di facilitare il cambiamento organizzativo
Risorse interessate	
4 operai e 1 impiegato	
Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento	
Acquisire competenze comportamentali per la crescita personale e professionale	

Azienda interessata	LA VILLANELLA SAS
Progetto di intervento ambito B	
Oggetto	Migliorare l'efficienza organizzativa
Contenuto	Introdurre in azienda la formula del lavoro agile ridefinendo i processi di lavoro
Domanda che va a soddisfare	Attribuire al lavoratore la libertà di determinare autonomamente tempi e luoghi della prestazione, con il solo vincolo della durata massima dell'orario di lavoro (non orario normale) in funzione del raggiungimento dell'obiettivo prefissato
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	articolo 4 dello statuto dei lavoratori e sull'estensione della tutela assicurativa contro gli infortuni e malattie professionali alle prestazioni lavorative rese al di fuori dei locali aziendali
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Il progetto viene centrato proprio sulle competenze attese attraverso la partecipazione al Piano
Piano operativo	Orientamento aziendale verso una politica di gestione delle risorse umane maggiormente compatibile con le esigenze di conciliazione casa-lavoro e con l'integrazione tra il lavoro fuori e dentro le mura aziendali → formazione del personale → definizione di accordi contrattuali → riorganizzazione dei processi aziendali per la migliore integrazione dello smart working
Risorse interessate	
2 operai e 2 impiegati	
Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento	
Aggiornamento sul contratto di lavoro agile e logiche di applicazione	

Azienda interessata	LANARO DARIO
Progetto di intervento ambito B	
Oggetto	Qualificazione della produzione
Contenuto	Introduzione di fitosanitari nel rispetto dei criteri biologici e di salubrità

Domanda che va a soddisfare	Per difendere le piante dai parassiti, ma nel pieno rispetto del biologico, Federbio ha pubblicato l'elenco dei prodotti fitosanitari utilizzabili in agricoltura biologica. Si tratta di una risorsa utile per gli agricoltori, che Lanaro vuole comprendere ed utilizzare
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	Prodotti fitosanitari
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Il progetto viene centrato proprio sulle competenze attese attraverso la partecipazione al Piano
Piano operativo	Necessità di migliorare la qualità e la resa delle coltivazioni → formazione del personale → introduzione di fitosanitari
<b>Risorse interessate</b>	
4 operai e 4 impiegati	
<b>Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento</b>	
Qualificare il personale all'impiego di fitosanitari nelle coltivazioni biologiche	
<b>Azienda interessata</b>	<b>G.R.A.M.M. S.R.L.</b>
<b>Progetto di intervento ambito B</b>	
<b>Oggetto</b>	Innovazione organizzativa in chiave digitale
<b>Contenuto</b>	interventi diretti a razionalizzare e modernizzare l'amministrazione della società, utilizzando tutti i sussidi dell'informatica e della telematica
Domanda che va a soddisfare	L'incremento delle attività produttive e dei volumi commerciali detta la necessità di efficientare i processi amministrativi e la gestione documentale
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	Pacchetto Office e Office365
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Il progetto viene centrato proprio sulle competenze attese attraverso la partecipazione al Piano
Piano operativo	Incremento delle attività aziendali → necessità di migliorare la gestione amministrativa → formazione del personale → verifica dei miglioramenti → eventuale intervento di consulenza per l'ottimizzazione dei processi
<b>Risorse interessate</b>	
7 impiegati	
<b>Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento</b>	
Specializzare il personale all'utilizzo del pacchetto Office	
<b>Azienda interessata</b>	<b>AGRUMARIA REGGINA S.R.L. / CALABRIA FOOD S.R.L. / FIN.SUD IMPORT SRL / FORNERIA DEI SAPORI DI DANZANTE SANTA DITTA INDIVIDUALE / PANIFICIO AZZURRO / PANIFICIO SPIGA DORO / SALUMIFICIO MENOTTI S.R.L.</b>
<b>Progetto di intervento ambito B</b>	
<b>Oggetto</b>	Migliorare la qualità delle produzioni
<b>Contenuto</b>	Avviare un programma di interventi organizzativi volti ad introdurre i processi di lavoro definiti attraverso standard
Domanda che va a soddisfare	Rendere le produzioni sempre più compatibili con i requisiti richiesti dalle filiere internazionali
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	Food e Logistic Standard (IFS), Global Standard for Food Safety e Packaging & Packaging Materials (BRC) e Good Agricultural Practice (Global GAP)
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Il progetto viene centrato proprio sulle competenze attese attraverso la partecipazione al Piano
Piano operativo	formazione del personale → adeguamento organizzativo e valutazione degli standard da introdurre in azienda → marketing e consolidamento della presenza dell'azienda nella filiera

Risorse interessate	
AGRUMARIA REGGINA S.R.L.: 3 operai e 5 impiegati / CALABRIA FOOD S.R.L.: 4 operai e 1 impiegato / FIN.SUD IMPORT SRL: 7 impiegato e 1 quadro / FORNERIA DEI SAPORI DI DANZANTE SANTA DITTA INDIVIDUALE: 4 operai e 1 impiegato / PANIFICIO AZZURRO: 9 operai e 1 impiegato / PANIFICIO SPIGA DORO: 5 impiegati / SALUMIFICIO MENOTTI S.R.L.: 4 operai e 1 impiegato	
Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento	
Comprendere approfonditamente gli standard produttivi di interesse e le impostazioni organizzative più adeguate al loro raggiungimento	
Azienda interessata	IMEPA S.R.L.
Progetto di intervento ambito B	
Oggetto	Migliorare le performance dei lavoratori
Contenuto	Introdurre interventi di valutazione delle performance e incentivazione attraverso misure premianti
Domanda che va a soddisfare	Valorizzare i talenti per motivare i lavoratori al raggiungimento degli obiettivi
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	Tecniche incentivanti di gestione HR
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Il progetto viene centrato proprio sulle competenze attese attraverso la partecipazione al Piano
Piano operativo	Analisi dei margini di miglioramento → formazione del personale → introduzione di misure aziendali incentivanti e premianti
Risorse interessate	
4 operai e 1 impiegato	
Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento	
Adeguare il team a lavorare applicando un sistema di valutazione interno per riconoscere e ricompensare i risultati raggiunti da ogni lavoratore	
Azienda interessata	AZIENDA AGRICOLA DONVITO VINCENZO
Progetto di intervento ambito B	
Oggetto	Migliorare la gestione delle risorse umane
Contenuto	Garantire in termini occupazionali i lavoratori per offrirgli chance più complete di realizzazione professionale e personale, nella vita privata
Domanda che va a soddisfare	L'azienda vitivinicola DONVITO è una piccola realtà dove l'importanza delle relazioni e del riconoscimento personale è molto importante, ed è essenziale il tema della crescita dimensionale, assorbendo in azienda i collaboratori, però nell'equilibrio di trovare sostenibilità economica e produttiva
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	Normative inerenti la contrattualistica del lavoro
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Il progetto viene centrato proprio sulle competenze attese attraverso la partecipazione al Piano
Piano operativo	Presenza di lavoratori non strutturati → formazione del personale → assorbimento contrattuale di nuovi lavoratori → valutazione del miglioramento del clima e avvio di programmi di incremento delle produzioni
Risorse interessate	
5 impiegati	
Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento	
Aggiornare le conoscenze sulla contrattualistica del lavoro	
Azienda interessata	CAV. UFF. PIETRO GRIMALDI SRL
Progetto di intervento ambito B	
Oggetto	Miglioramento continuo sistema di gestione qualità

Contenuto	Aggiornamento sulla ultima versione ISO 9001, del 2015
Domanda che va a soddisfare	Migliorare la gestione del rischio attraverso l'applicazione della metodologia del Risk Assessment
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	ISO 9001, versione 2015
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Il progetto viene centrato proprio sulle competenze attese attraverso la partecipazione al Piano
Piano operativo	Necessità di migliorare la gestione del rischio, come standard imposto dalla partecipazione alla filiera → formazione del personale → perfezionamento delle procedure di gestione, in ottica risk management
<b>Risorse interessate</b>	
4 operai e 1 impiegato	
<b>Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento</b>	
Aggiornare i lavoratori agli standard e metodi di applicazione della versione ISO 9001:2015	

Azienda interessata	F.LLI AVENA S.R.L
<b>Progetto di intervento ambito B</b>	
Oggetto	Migliorare e promuovere il sito Web dell'azienda
Contenuto	Applicare strategie e tecniche informatiche per ottimizzare il posizionamento sui motori di ricerca dell'azienda
Domanda che va a soddisfare	La Visibilità sui motori di ricerca garantisce visite continue (cioè potenziali clienti o persone interessate a quello che può essere offerto loro).
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	keyword advertising, Web analytics, strategie SEO, strumenti di Social Adverti
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Il progetto viene centrato proprio sulle competenze attese attraverso la partecipazione al Piano
Piano operativo	Definizione della strategia di rafforzare la presenza dell'online brand → puntare su strategie SEO/SEM → formazione del personale → avvio delle attività per il miglioramento della visibilità → analisi dei ritorni
<b>Risorse interessate</b>	
5 impiegati	
<b>Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento</b>	
Acquisire la capacità di attuare strategie Search Engine Optimization e Search Engine Marketing	

Azienda interessata	CASEIFICIO DELIZIE DELLA NATURA S.R.L.
<b>Progetto di intervento ambito B</b>	
Oggetto	Sistema di gestione qualità
Contenuto	Formazione del personale propedeutica all'implementazione del Sistema di Gestione Qualità ISO 9001 L'iter di certificazione del SGQ necessita di una fase di formazione del personale per adeguarlo a lavorare in rispetto degli standard
Domanda che va a soddisfare	Garantire metodi tradizionali all'interno di un processo produttivo intensificato nel massimo rispetto dei requisiti di qualità del prodotto e dei processi
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	ISO 9001
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Per l'ottenimento della certificazione l'azienda ha incaricato una società di consulenza specializzata, attraverso un investimento di 6500 euro
Piano operativo	Consulenza sui processi → adeguamento di processi e strutture → formazione del personale → ottenimento della certificazione
<b>Risorse interessate</b>	

6 operai	
Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento	
Acquisire le conoscenze e le competenze inerenti il SGQ	
Azienda interessata	AZIENDA AGRICOLA DONVITO VINCENZO / CASEIFICIO ALVANO SAS DI ANTONIO SANSEVERINO / CASEIFICIO MEDITERRANEO SOC. COOP. /
Progetto di intervento ambito B	
Oggetto	Ottimizzazione dei processi produttivi
Contenuto	Adeguare l'organizzazione per facilitare l'introduzione di nuove tecniche e metodi di coltura e di produzione
Domanda che va a soddisfare	Rendere il ciclo produttivo pienamente efficiente rispetto alle risorse impiegate, per massimizzare la produttività, cioè per ottenere di più
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	Tecniche e tecnologie di automazione industriale; tecniche/sistemi di irrigazione; tecniche e prodotti per la concimazione
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Il progetto viene centrato proprio sulle competenze attese attraverso la partecipazione al Piano. In una seconda fase il CASEIFICIO MEDITERRANEO SOC. COOP valuterà eventuali ulteriori investimenti
Piano operativo	Necessità di ottimizzare cicli e metodi produttivi → formazione del personale → adeguamento organizzativo → valutazione di eventuali interventi sui macchinari
Risorse interessate	
AZIENDA AGRICOLA DONVITO VINCENZO: 5 impiegati; CASEIFICIO ALVANO SAS DI ANTONIO SANSEVERINO: 4 operai e 1 impiegato; CASEIFICIO MEDITERRANEO SOC. COOP.: 3 operai e 3 impiegati;	
Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento	
Aggiornare il personale su metodi e tecniche per impostare l'organizzazione dei processi al fine di ottimizzare le attività produttive	
Azienda interessata	PANIFICIO AZZURRO
Progetto di intervento ambito B	
Oggetto	Diversificazione dell'offerta
Contenuto	Adeguare i processi ai nuovi metodi di panificazione recentemente introdotti, per la diversificazione dei prodotti
Domanda che va a soddisfare	Riuscire a realizzare tipologie di pane rispondenti alle richieste di particolari di clienti, diversificando l'offerta
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	Tecniche di panificazione
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Il progetto viene centrato proprio sulle competenze attese attraverso la partecipazione al Piano
Piano operativo	Ampliamento della gamma delle offerte → formazione del personale → realizzo di una nuova linea di prodotti
Risorse interessate	
9 operai e 1 impiegato	
Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento	
Aggiornamento sulle nuove tecniche di panificazione	
Azienda interessata	PERANO ENRICO & FIGLI SPA
Progetto di intervento ambito B	
Oggetto	Migliorare l'efficienza nelle attività di lavoro
Contenuto	pianificare e controllare il tempo necessario al completamento di diverse tipologie di lavoro
Domanda che va a soddisfare	Ottimizzare la gestione del rapporto tempo/prodotti realizzati e ridurre le inefficienze
Tecnologie, tecniche di produzione e/o	Tecniche di coaching

metodologie che si intendono utilizzare	
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Il progetto viene centrato proprio sulle competenze attese attraverso la partecipazione al Piano
Piano operativo	Analisi delle inefficienze sul lavoro e disarticolazione funzionale dei processi → formazione del personale → verifica del miglioramento dell'efficienza dei processi di lavoro
Risorse interessate	
12 operai e 8 impiegati	
Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento	
Formazione comportamentale per il time management	
Azienda interessata	AGRUMARIA REGGINA S.R.L. / CAFFE KICO / CARBONE SRL CONSERVE VEGETALI
Progetto di intervento ambito B	
Oggetto	Migliorare il processo produttivo
Contenuto	Adeguare i processi di gestione alla luce degli standard e regolamenti sulla tracciabilità dei prodotti alimentari
Domanda che va a soddisfare	Sfruttare il sistema di tracciamento per valorizzare le produzioni all'interno della filiera
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	I Regolamenti CE 1760/2000, 178/2002 e 1935/2004M; ISO 22005:2007; UNI 11020:2002; FSC e PEFC
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Il progetto viene centrato proprio sulle competenze attese attraverso la partecipazione al Piano
Piano operativo	Strategia di valorizzazione del prodotto → formazione del personale → definizione degli interventi migliorativi (packaging, pubblicità, ecc) → analisi dei miglioramenti
Risorse interessate	
AGRUMARIA REGGINA S.R.L. 3 operai e 5 impiegati; CAFFE KICO: 5 operai; CARBONE SRL CONSERVE VEGETALI: 4 operai e 1 impiegato	
Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento	
Approfondire la conoscenza sul sistema di tracciabilità dei prodotti	
Azienda interessata	ELLEBI SAS DI BIFULCO MICHELE E C. / GABRO S.R.L.
Progetto di intervento ambito B	
Oggetto	Migliorare lo sfruttamento delle risorse di produzione
Contenuto	Recupero e impiego dei sottoprodotti di lavorazione
Domanda che va a soddisfare	Sfruttare le innovazioni oggi disponibili nell'ambito del recupero e reimpiego produttivo degli scarti di produzione, per partecipare al sistema dell'economia circolare
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	Tecniche di riutilizzo produttivo dei sottoprodotti
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Il progetto viene centrato proprio sulle competenze attese attraverso la partecipazione al Piano
Piano operativo	Formazione del personale → identificazione dei materiali di scarto impiegabili come sottoprodotti → avvio di attività di reimpiego dei sottoprodotti
Risorse interessate	
ELLEBI SAS DI BIFULCO MICHELE E C.: 5 operai e 1 impiegato; GABRO S.R.L.: 3 operai e 2 impiegati	
Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento	
Indirizzare il personale sulle innovazioni oggi disponibili e di maggior interesse per l'azienda, per introdurla in un sistema di economia circolare	

Azienda interessata	FILOVERDE / SOCIETA AGRICOLA AVERSANA
Progetto di intervento ambito F	
Oggetto	Proiezione internazionale dei business
Contenuto	Qualificare i processi operativi e il personale alla gestione e il controllo degli aspetti legali legati a contratti commerciali con soggetti esteri: partner di filiera e clienti
Domanda che va a soddisfare	L'inesperienza sugli aspetti contrattuali e sulle regolamentazioni che trovano applicazione nelle transazioni internazionali è un chiaro aspetto di svantaggio e di rischio economico-finanziario
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	Normativa internazionale
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Il progetto viene centrato proprio sulle competenze attese attraverso la partecipazione al Piano
Piano operativo	Intensificazione delle transazioni commerciali / Formazione del personale / Ampliamento delle risorse nell'aria amministrativo-contabile aziendale
Risorse interessate	
FILOVERDE: 1 impegnato; SOCIETA AGRICOLA AVERSANA: 4 operai e 2 impiegati	
Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento	
Comprendere approfonditamente gli aspetti legali e contrattuali del commercio internazionale	
Azienda interessata	M.D.R. INDUSTRIA DOLCIARIA S.R.L. / PANIFICIO BISCOTTIFICIO MORETTO di DAMIANO LERNA / SAL DE RISO COSTA D
Progetto di intervento ambito F	
Oggetto	Proiezione internazionale dei business
Contenuto	Metodi per il posizionamento sui mercati esteri e regolamentazioni per i pagamenti internazionali
Domanda che va a soddisfare	Identificare i metodi di pagamenti più adeguati per evitare rischi e garantirsi i margini effettivamente previsti. L'azienda ha punti vendita sparsi in tutta europa
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	Principali strumenti di sviluppo business e metodi di pagamento a distanza
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Il progetto viene centrato proprio sulle competenze attese attraverso la partecipazione al Piano. Il progetto è anche iscritto all'interno di un programma di progressiva proiezione internazionale che si articola in: partecipazione a fiere, programmi televisivi all'estero, lancio di libri tradotti in varie lingue, scritti dal titolare Salvatore De Riso; esportazione su filiere di ampio mercato per la MDR e il panificio Moretto
Piano operativo	Intensificazione delle transazioni commerciali / Formazione del personale / Ampliamento delle risorse nell'aria amministrativo-contabile aziendale
Risorse interessate	
M.D.R. INDUSTRIA DOLCIARIA S.R.L.: 6 impiegati; PANIFICIO BISCOTTIFICIO MORETTO di DAMIANO LERNA: 5 impiegati; SAL DE RISO COSTA D: 5 impiegati	
Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento	
Comprendere approfonditamente i metodi di pagamenti più sicuri e/o appropriati nei pagamenti internazionali	
Azienda interessata	FIN.SUD IMPORT SRL
Progetto di intervento ambito F	
Oggetto	Promozione e marketing
Contenuto	Strategie di valorizzazione nelle filiere internazionali dei prodotti di macelleria distribuiti dall'azienda
Vantaggio competitivo atteso sul mercato di	Innalzare il valore economico del prodotto all'interno della filiera e attrarre la domanda sul prodotto

<b>riferimento</b>	
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	Strategie e metodologie di marketing
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Il progetto viene centrato proprio sulle competenze attese attraverso la partecipazione al Piano
Piano operativo	Accordi con produttori locali → formazione del personale → qualificazione dei prodotti e promozione con adeguate campagne marketing all'interno della filiera → analisi dei posizionamenti
<b>Risorse interessate</b>	
7 impiegati e 1 quadro	
<b>Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento</b>	
Formare il personale per sviluppare una campagna di valorizzazione del prodotto tipico all'estero	
<b>Azienda interessata</b>	ITALCASTAGNE SRL / NOCERA FRUTTA SRL / SAOR ITALIA S.R.L. / SUPER FRUTTA 1 SRL / F.LLI FERRARA S.A.S. DI MAURO FERRARA & C / PREMIATO PASTIFICIO AFELTRA SRL / TORREFAZIONE SVEVO CAFFE
<b>Progetto di intervento ambito F</b>	
<b>Oggetto</b>	Internazionalizzazione dei business
<b>Contenuto</b>	Intensificare la collaborazione del personale dell'azienda con partner internazionali
<b>Domanda che va a soddisfare</b>	Facilitare la interazione tra lavoratori delle aziende all'interno della filiera
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	Regole di grammatica e sintassi di lingua inglese
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Oltre alla definizione dei accordi commerciali, il progetto viene centrato proprio sulle competenze attese attraverso la partecipazione al Piano
Piano operativo	Opportunità commerciali di intensificare il posizionamento dell'azienda nella filiera internazionale → formazione del personale → concentrazione del personale sul business internazionale
<b>Risorse interessate</b>	
ITALCASTAGNE SRL: 5 impiegati / NOCERA FRUTTA SRL: 1 impiegato / SAOR ITALIA S.R.L.: 4 operai e 16 impiegati / SUPER FRUTTA 1 SRL: 4 impiegati / F.LLI FERRARA S.A.S. DI MAURO FERRARA & C: 2 impiegati / PREMIATO PASTIFICIO AFELTRA SRL: 5 impiegati / TORREFAZIONE SVEVO CAFFE: 3 impiegati	
<b>Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento</b>	
Diffondere nel personale competenze di comunicazione in lingua inglese	
<b>Azienda interessata</b>	NATURA VERDE di AGIZZA A&C SAS
<b>Progetto di intervento ambito F</b>	
<b>Oggetto</b>	Migliorare la comunicazione interna per la massima efficacia
<b>Contenuto</b>	Eliminare le barriere linguistiche ai lavoratori stranieri
<b>Domanda che va a soddisfare</b>	Contrastare fenomeni di isolamento dei lavoratori stranieri, per garantire la massima efficienza dei processi e il benessere organizzativo
Tecnologie, tecniche di produzione e/o metodologie che si intendono utilizzare	Regole di grammatica, sintassi e pronuncia della lingua italiana
Investimenti in corso o previsti sul progetto/intervento	Il progetto viene centrato proprio sulle competenze attese attraverso la partecipazione al Piano
Piano operativo	Contrattualizzazione di lavoratori originari della Romania → Necessità di integrazione, mediazione interculturale e miglioramento della comunicazione → formazione del personale → analisi del miglioramento della qualità della collaborazione tra le squadre di lavoro

Risorse interessate
5 operai
Fabbisogni formativi generati dal progetto/intervento
Diffondere nel personale competenze di comunicazione

### 3.2 OBIETTIVI E STRUTTURA DEL PIANO

#### 3.2.3 OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO

Gli obiettivi generali del piano sono stati definiti a partire dalle tendenze strategiche di settore, sopraricordate:

- a) **Contribuire a realizzare innovazione nelle organizzazioni delle aziende meridionali agroalimentari**
- b) **Contribuire ai programmi di internazionalizzazione delle imprese meridionali**
- c) **Facilitare l'utilizzo di metodi e sistemi gestionali innovativi basati sull'impiego di standard internazionali**
- d) **Migliorare i processi interni e le relazioni di lavoro.**
- e) **Facilitare nell'impostazione organizzativa dei processi l'introduzione di metodi e tecniche produttive nuove, più allineate con le domande del mercato o di maggiore efficienza in termini di performance produttive.**
- d) **Sostenere il ruolo del consumatore e la domanda di partecipazione e creazione di nuovi prodotti/innovazioni espressa dal consumatore attraverso l'attenzione alla brand e web reputation.**
- e) **Sostenere lo sviluppo e la definizione di profili professionali nel settore agroalimentare.**
- f) **Rafforzare il rapporto tra formazione continua e competitività di impresa.**

#### 3.2.4 OBIETTIVI SPECIFICI DEL PIANO

Le imprese che partecipano al Piano, nel condividere le criticità e gli svantaggi tipici del meridione, hanno espresso interessanti fabbisogni formativi, attraverso i quali è possibile riconoscere la loro capacità di intraprendenza e di lettura ed interpretazione delle opportunità del mercato. Dalla combinazione dei fabbisogni formativi delle aziende con le caratteristiche priorità dell'avviso 4/2017, si sono definiti gli obiettivi specifici del Piano.

- 1) **Supportare le aziende ad introdurre innovazioni organizzative.**
- 2) **Supportare le aziende sui loro programmi di internazionalizzazione.**
- 3) **Supportare le aziende a sviluppare logiche di confronto, scambio di esperienze e collaborazione imprenditoriale, nell'indirizzo di sviluppare partenariati**
- 4) **Tutte le azioni formative esiteranno in percorsi di verifica delle competenze.**
- 5) **Qualificare le competenze dei lavoratori, per supportare il riconoscimento del valore delle persone che operano nel settore, e risaltare la differenziazione e il livello tecnico-professionale delle varie figure che operano nel settore.**
- 6) **Realizzazione di un convegno conclusivo per condividere l'esperienza attuativa del Piano, i risultati raggiunti, gli impatti prevedibili sui programmi aziendali.**

#### 3.2.5 INDICATORI SINTETICI PER IL MONITORAGGIO E VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

- 1) **Realizzazione di n. 45 azioni formative nell'area "B - Innovazione dell'organizzazione"**, per un totale di n. 94 edizioni (82 aziendali e 12 interaziendali) e 1974 ore di formazione (corrispondenti al 86,7% delle ore complessive del Piano)
- 2) **Realizzazione di n. 7 azioni formative nell'area "F - Internazionalizzazione"**, per un totale di n. 14 edizioni (11 aziendali e 3 interaziendali) e 304 ore di formazione (corrispondenti al 13,3 % delle ore complessive del Piano)
- 3) **Realizzazione di n. 13 azioni formative svolte in modalità interaziendale**, per un totale di n. 15 edizioni e di 340 ore di formazione interaziendale, corrispondenti al 14,9% delle ore complessive del Piano
- 4) **Realizzazione di verifica delle competenze per tutte le azioni formative** che saranno erogate nel Piano, e precisamente: 52 azioni, per un totale di 108 edizioni e 2278 ore di formazione
- 5) **Realizzazione di percorsi di certificazione delle competenze**, per unità di competenze riferibili alle seguenti qualifiche professionali del repertorio campano: "tecnico del controllo qualità" e "Addetto al confezionamento dei prodotti alimentari"; vi parteciperanno tutti i lavoratori beneficiari delle azioni formative dell'area B "Food Safety Management System: la ISO 22000", "Il Packaging alimentare" e "Panomarica dei sistemi per la certificazione di qualità (GLOBAL GAP, BRC, IFS)". Precisamente: n. 18 percorsi di valutazione e certificazione delle competenze, con il coinvolgimento di lavoratori provenienti da n. 19 aziende partecipanti al Piano: AGRUMARIA REGGINA S.R.L., ANSELMO S.R.L., CAFFE KICO, CALABRIA FOOD S.R.L., COOP. LA CONTADINA ARL, DOMUS S.R.L., FIN.SUD IMPORT SRL, FORNERIA DEI SAPORI DI DANZANTE SANTA DITTA INDIVIDUALE, IDEA NATURA SOCIETA, KIWI SUD SOCIET AGRICOLA - IDEA NATURA, LA FATTORIA BIAGINO, NICOLA COLAVOLPE & C S.N.C., NOCERA FRUTTA SRL, PANIFICIO AZZURRO, PANIFICIO SPIGA dORO, PASTIFICIO FIORILLO S.A.S. DI FIORILLO MICHELE & C., PODERE DEI LEONI, SALUMIFICIO MENOTTI S.R.L., SUPER FRUTTA 1 SRL. Le ore di formazione che esiteranno in percorsi di certificazione delle competenze saranno 492, corrispondenti al 21,6% delle ore complessive del Piano
- 6) **Realizzazione di n. 100 depliant o brochure per la diffusione dei risultati** del Piano in occasione del Convegno conclusivo, per il quale si preventiva che almeno il 70% dei partecipanti esprimeranno soddisfazione
- 7) **Realizzazione per il Piano SAPORI di 52 azioni formative per un totale di 2278 ore, articolate in 108 edizioni**

### **3.2.6 STRUTTURA DEL PIANO**

Il Piano mira a sostenere obiettivi di sviluppo competitivo nel breve periodo, secondo una logica di priorità strategiche. La progettazione è stata sviluppata nell'impegno di realizzare un piano di azione immediatamente attuabile, articolando insieme un complesso di attività finalizzate a dare organicità all'impianto strutturale del Piano. In fase di attuazione sarà quindi necessario solamente definire, insieme al CPP, un programma di periodo per dare avvio e svolgimento alle attività previste, cercando di armonizzare le esigenze delle aziende. La struttura generale del Piano sarà:

**Attività preparatorie:** corrispondono a tutte quelle fasi già svolte al momento della presentazione e che hanno riguardato l'esplorazione e la conoscenza dei contesti di intervento, quindi strategici, organizzativi, settoriali, territoriali, permettendo di: 1) inquadrare l'impostazione progettuale; 2) definire gli obiettivi e le azioni specifiche e agli

strumenti da adottare. Le attività preparatorie sono comprese nella fase propedeutica del Piano e saranno seguite in fase di avvio dalla programmazione di periodo

**Attività formative:** l'intervento del Piano è volto all'arricchimento del capitale umano attraverso la disposizione di percorsi formativi attinenti ed in risposta ai fabbisogni delle imprese. Le attività formative rappresentano quindi la parte centrale del Piano e sono strettamente finalizzate al miglioramento della competitività delle imprese. Attraverso le attività preparatorie si è definita, alla presentazione del Piano, una progettazione di dettaglio dell'intervento formativo complessivo superiore all'80% del monte ore totale, il che permette di disporre di un impianto di immediata esecuzione e programmabilità operativa

**Attività di accompagnamento:** sono volte a rafforzare ed ampliare gli effetti della formazione, quindi facilitano l'investimento e la motivazione alla partecipazione dei lavoratori, arricchendo così il potenziale di spendibilità e trasferibilità delle competenze acquisite in uscita. Rispetto alla attuazione del Piano e alle sue finalità di intervento le attività di accompagnamento renderanno più significativi gli impatti e daranno maggiore sostenibilità ai risultati

**Attività non formative:** faranno riferimento all'impalcatura gestionale e all'apparato operativo del Piano, quindi agli aspetti di natura organizzativa ed al controllo di gestione, attraverso il monitoraggio e la valutazione.

### **3.2.7 CARATTERISTICHE DEL PIANO E DEI DESTINATARI CHE RIENTRANO TRA LE PRIORITÀ DELL'AVVISO**

La progettazione del Piano ha cercato di integrare al meglio, e compatibilmente con le realtà ed esigenze aziendali di interno, le priorità dell'avviso, giungendo alle seguenti impostazione di intervento:

- 1) Progettazione di dettaglio delle azioni formative del Piano superiore all'80% rispetto al totale delle ore di formazione previste.
- 2) Tutte le azioni formative del Piano sono ricomprese nell'Area tematica "B - Innovazione dell'organizzazione" e "F - Internazionalizzazione", come da par. 3 dell'avviso.
- 3) Presenza di azioni formative definite su classi interaziendali, per un totale di 340 ore, corrispondenti al 14,9% delle ore totali di formazione previste dal Piano.
- 4) Nel piano sono previste azioni formative che esiteranno in processi di certificazione delle competenze, per un complessivo di 492ore di formazione, corrispondenti al 21,6% delle ore totali di formazione previste dal Piano.
- 5) Beneficeranno delle azioni formative del Piano le seguenti tipologie di lavoratori: n. 136 donne (38,0%); n. 72 lavoratori over 50, lavoratori stranieri, lavoratori sospesi (20,1%); n. 53 lavoratori giovani, con meno di 30 anni (14.8 %).
- 6) Il 97.75% dei lavoratori beneficiari della formazione proviene da PMI.
- 7) n. 13 aziende partecipanti (ossia il 25%), sulle 64 partecipanti al Piano, non hanno mai beneficiato di finanziamenti Fondimpresa per attività di formazione su avvisi di conto di sistema.
- 8) Il finanziamento medio per azienda è di € 5999.84
- 9) Al Piano è stato coinvolto l'IIS "Enzo Ferrari" per collaborare all'articolazione delle metodologie didattiche e per definire le modalità di verifica delle competenze (attività che

sarà svolta in uscita su ciascuna delle azioni formative erogate) e per lo sviluppo e la gestione in qualità di ente terzo dei modelli di certificazione adottati, allineando i processi ai requisiti richiesti dalla normativa regionale. Sarà anche coinvolto come partner il CRMPA, che concorrerà a garantire la qualità metodologica e contenutistica degli interventi formativi, fornendo anche personale per la composizione del CTS del Piano

### **3.2.1 PROGRAMMA DELLE ATTIVITA' PREPARATORIE E DI ACCOMPAGNAMENTO**

#### **ANALISI DELLA DOMANDA**

##### **Obiettivi**

- Dare esplicitazione ai processi motivazionali che hanno spinto le aziende alla necessità di introdurre competenze, chiarendo le specificità delle loro attese;
- Studiare per ciascuna azienda le strategie, i programmi e gli obiettivi di breve-medio termine per migliorare la propria competitività e rafforzare il posizionamento nel mercato;
- Comprendere le evoluzioni dell'agroalimentare, i trend di competitività e le attuali sfide premianti per le aziende del settore, in considerazione dei cambiamenti in atto nelle domande e nei comportamenti dei target;
- Orientare le aziende a inquadrare attese e traguardi concretamente perseguibili attraverso la partecipazione al Piano formativo.

##### **Articolazione delle attività**

Le attività di analisi della domanda sono state realizzate nel seguente ordine operativo:

- Confronti in azienda con i referenti, per comprendere i fattori motivazioni alla base della richiesta di formazione, cogliendone i legami con gli obiettivi di competitività da queste perseguiti, nonché il sistema di attese veicolato attraverso la domanda di partecipazione al Piano. Durante gli incontri, sono state compilate dalle aziende delle check list per l'acquisizione dei dati anagrafici e necessari per la definizione delle modalità di partecipazione al Piano: effettiva iscrizione al fondo, eventuali partecipazioni a piani su avvisi di sistema Fondimpresa, regime di aiuti, tipologia dei lavoratori secondo le priorità dell'avviso, ecc.
- Una volta acquisiti i vari programmi di competitività delle imprese partecipanti, si è operata una analisi "on desk" di approfondimento per: comprendere appieno il valore strategico degli indirizzi di sviluppo perseguiti dalle imprese; offrire un possibile orientamento strategico alle imprese, attraverso letture dei trend delle dinamiche e delle evoluzioni del settore, e le logiche imprenditoriali più ripaganti; definire gli obiettivi di intervento generale del Piano;
- Si sono incontrate le parti sociali per recepire priorità di intervento da introdurre nel Piano, sia in termini di strategie di crescita per le aziende dell'agroalimentare meridionale, cercando anche di considerare le specificità regionali, sia in termini di produzioni, che di possibili politiche di valorizzazione del capitale umano, alla luce della crescente diffusione delle qualifiche professionali.

##### **Profilo delle risorse impiegate**

- N. 1 progettista senior, che ha impostato e coordinato le attività degli account;
- N. 1 progettista junior, che ha realizzato l'analisi "ok desk";
- N. 4 account, ognuno impegnato nella realizzazione delle informazioni tramite somministrazioni delle check list alle aziende
- N. 1 project manager, che ha coordinato la raccolta delle check list e analizzato i dati per definire le impostazioni di struttura del Piano.

##### **Metodologie di realizzazione**

La metodologia adottata ha cercato in questa fase di dare espressione ed integrazione a più livelli di analisi, per restituire un quadro affidabile di intervento che dalle specifiche

domande aziendali potesse rivolgersi in modo affidabile agli scenari strategici di mercato e ai trend di competitività oggi maggiormente riconosciuti negli ampi e variegati segmenti dell'agroalimentare: 1) **Singole realtà aziendali**: si è partiti dalle analisi delle aziende partecipanti, delle caratteristiche qualitative delle loro domande di formazione, delle loro caratteristiche strutturali e anagrafiche, e dei loro impegni imprenditoriali per raggiungere traguardi di competitività. Partendo dall'analisi dalle specifiche realtà aziendali, la metodologia di raccolta ed organizzazione dei dati è stata di tipo bottom-up; 2) **Analisi del settore**: raccogliendo insieme i programmi di crescita e le direzioni strategiche inseguite dalle imprese partecipanti al Piano, si è dato un approfondimento di ricerca mirato cercando di ampliare il discorso sulla definizione di percorsi di competitività nell'ambito agroalimentare, perfezionando al contempo gli indirizzi di intervento del Piano e identificando gli obiettivi generali; 3) **Le parti sociali**: il confronto con le rappresentanze ha permesso di riconoscere e declinare negli obiettivi del Piano alcune priorità derivate dall'esperienza di soggetti fortemente introdotti nelle necessità espresse dal settore, sia in termini di politiche di sostegno alla crescita delle imprese agricole e della trasformazione alimentare, sia in termini di politiche occupazionali e di riconoscimenti professionali degli addetti.

### **Programma di sviluppo e durata**

Le attività sono state avviate contestualmente all'uscita dell'avviso e sono state concluse nei primi giorni di ottobre 2017, per un impegno complessivo di circa 30 giornate di lavoro.

### **Prodotti**

- Per ciascuna azienda è stato realizzato un report di analisi della domanda, comprensivo delle motivazioni all'intervento e delle azioni imprenditoriali intraprese per il miglioramento della competitività;
- Analisi di contesto, focalizzata su nuovi trend settoriali e competenze distintive, tematiche di rilevanza per gli indirizzi di competitività delle aziende partecipanti al Piano;
- Report degli incontri con i referenti delle parti sociali, con la messa in evidenza delle priorità di intervento stabilite;
- Definizione degli obiettivi generali del Piano e di alcune priorità, in particolare inerenti il modello di certificazione delle competenze da utilizzare e le sue finalità in termini di spendibilità e riconoscimenti professionali

### **Ricadute attese**

- Allineare tra Soggetto proponente e aziende partecipanti un sistema di attese sulla formazione reciprocamente convenuto, così da facilitare il contesto di collaborazione alle attività e le funzioni di valutazione dei risultati raggiunti tra tutti i soggetti coinvolti;
- Recepire e organizzare le informazioni anagrafiche delle aziende partecipanti, impostando un Piano rispondente alle caratteristiche e priorità dell'avviso.

### **Indicatori sintetici di risultato**

- n. **64 aziende aderenti** al Piano, e rispettive n. **64 Check list** raccolte;
- n. **64 analisi organizzative svolte con i referenti aziendali, riportate nel formulario**;
- n. **1 report di ricerca**, sull'analisi del contesto settoriale;
- Identificazione degli **obiettivi generali** del Piano;
- n. **2 riunioni** con rappresentanti delle parti sociali;

## **DIAGNOSI E RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI E DEFINIZIONE DI COMPETENZE CRITICHE E EMERGENTI**

### **Obiettivi**

- Inquadrare in ciascuna azienda le competenze critiche o emergenti maggiormente caratterizzanti il fabbisogno formativo legato agli obiettivi di competitività ricercati nel breve-medio periodo;
- Analizzare il fabbisogno formativo suddividendolo in unità di competenze (UC) e aree di attività (ADA), per poter rispondere in modo puntuale con una progettazione articolata su unità formative (UF), valide sia per la definizione dei contenuti didattici, sia per le attività di verifica degli apprendimenti, che di valutazione e certificazione delle competenze.

### **Articolazione**

Le attività di rilevazione dei fabbisogni si sono svolte presso le aziende partecipanti, sono state svolte da consulenti esperti, operando nel seguente ordine: 1) analisi delle competenze disponibili in azienda, suddividendole per aree organizzative; 2) analisi delle competenze necessarie, per aree organizzative, in relazione alla realizzazione degli obiettivi di sviluppo e crescita aziendale; 3) analisi dei gap e rilevazione delle competenze critiche/emergenti prioritarie, oggetto di interventi formativi; 4) definizione dei fabbisogni formativi dell'azienda, identificando le aree organizzative interessate; 5) analisi dei fabbisogni e definizione delle unità di competenze e aree di attività ricomprese in ciascun fabbisogno; 6) definizione dell'accordo operativo con le aziende, in considerazione degli interventi di formazione attribuiti.

### **Profilo delle risorse impegnate**

- n. 1 project manager per l'organizzazione operativa delle attività di rilevazione e rispetto delle tempistiche interne previste dal Soggetto proponente;
- n. 1 progettista senior: per il coordinamento tecnico delle attività di rilevazione dei fabbisogni formativi e perfezionamento delle proposte formative per ciascuna azienda, in considerazione anche delle caratteristiche e priorità dell'avviso;
- n. 4 consulenti esperti di attività preparatorie e progettazione didattica, per l'analisi dei fabbisogni aziendali e la definizione delle unità di competenze e delle aree di attività.

### **Metodologie di realizzazione**

Si è utilizzata una metodologia fondata sull'analisi dei gap, per rilevare puntualmente le aree del fabbisogno e attribuire sistematicamente un valore di priorità, così da ricavare i fabbisogni più urgenti sui quali intervenire con una proposta didattica mirata e profilata: l'analisi del fabbisogno per unità di competenze e aree di attività è stata utilizzata per rispondere agli attuali orientamenti del mercato del lavoro, in particolare allo sviluppo dei repertori regionali di qualificazione, che nel prossimo futuro comporranno il repertorio nazionale delle figure professionali. In accordo con le istanze portate dalle parti sociali, questo approccio metodologico permetterà di restituire: ai partecipanti una formazione compatibile con le logiche dell'attuale mercato del lavoro; ai partecipanti la possibilità di intraprendere ulteriori percorsi di perfezionamento professionale; alle aziende una immediata comprensione delle competenze acquisite dal personale in formazione attraverso le azioni del Piano.

### **Programma di sviluppo e durata**

I fabbisogni formativi delle aziende partecipanti sono stati già rilevati, ed è stata sviluppata la proposta formativa del Piano. Per rispondere a eventuali fabbisogni emergenti, saranno eventualmente previsti (e su richiesta delle aziende) analisi di revisione dei fabbisogni, ma entro i primi dieci giorni di attuazione del Piano. La fase di diagnosi dei fabbisogni ha richiesto e richiederà un impegno di circa 20 giornate di lavoro.

### **Prodotti**

- Analisi dei fabbisogni formativi aziendali, inquadrati sulle aree organizzative e articolati su UC e ADA specifiche di ciascun fabbisogno identificato;
- Condivisione con le aziende dei fabbisogni rilevati e accordo operativo di intervento, nel quale sono stati inclusi: UC e ADA; unità formative, obiettivi didattici e ricadute attese;

### **Ricadute attese**

La precisione della diagnosi dei fabbisogni formativi aziendali è essenziale per lo sviluppo di un progetto didattico attinente e utile al raggiungimento degli obiettivi strategici di crescita aziendale e miglioramento della capacità di posizionamento nel mercato. Gli impatti sono quindi direttamente connessi con la capacità di sviluppare una proposta formativa in grado di introdurre in azienda competenze distintive e adeguate a migliorare nel breve-medio periodo la competitività di impresa: nello specifico, sarà proprio questo l'indicatore ultimo che permetterà di valutare la proposta formativa, sia nella sua precisione diagnostica (la bontà del fabbisogno rilevato), sia nella qualità dei programmi e della didattica (la qualità degli apprendimenti).

### **Indicatori sintetici di risultato**

- n. 64 report aziendali di diagnosi dei fabbisogni formativi prioritari per la competitività dell'impresa;
- Identificazione delle aree tematiche di intervento del Piano: "Innovazione dell'organizzazione" e "Internazionalizzazione";
- progettazione di tutte le attività formative del Piano, dettagliate per UC e ADA, per un totale di 2278 ore;

## **PREDISPOSIZIONE DI PROGRAMMI OPERATIVI PER LA FORMAZIONE DEL PERSONALE**

### **Obiettivi**

**1)** la progettazione di un impianto formativo più ampio, predisposto per mantenere la capacità competitiva delle imprese e affrontare i processi di innovazione tecnologica e organizzativa futuri; **2)** la definizione di piani operativi, quale riferimento per la programmazione futura, focalizzati sulle scelte più efficaci rispetto a: le modalità di erogazione della formazione; le metodologie didattiche; le tipologie di destinatari; gli strumenti e le modalità di valutazione dei singoli interventi del piano operativo; le procedure per le attività di monitoraggio e di valutazione per misurare l'andamento e gli effetti del programma operativo.

### **Articolazione**

La definizione dei programmi operativi è realizzata attraverso una serie di passaggi operativi: **1)** confronto con i referenti per stabilire il dettaglio della progettazione delle azioni formative in continuità con quelle di Piano, con la messa in evidenza dei materiali e strumentazioni necessari; **2)** una ricognizione delle risorse umane, degli strumenti e dei preventivi finanziari necessari, per operare scelte volte a mettere a punto un impianto di attuazione razionale ed efficiente; **3)** definizione di un impianto di attuazione delle azioni formative, con la integrazione di procedure di gestione e dei processi del monitoraggio, stabilendo in dettaglio standard ed indicatori per la misurazione dell'efficienza operativa.

### **Metodologie**

I programmi operativi sono predisposti a partire da **1)** una ricognizione del materiale raccolto nelle fasi di realizzazione del Piano **2)** la messa a fuoco dei gap di competenze rilevati per ciascuna azienda e delle azioni intraprese per colmarli, **3)** gli esiti dei colloqui con i referenti aziendali a conclusione delle iniziative implementate per il Piano.

Le metodologie impiegate in questa fase spingono, pertanto, verso l'adozione di modelli operativi in grado di coniugare i bisogni imminenti delle aziende e le opportunità di adeguamento delle competenze alle continue trasformazioni del contesto di riferimento, proiettando le aziende in un percorso di continuo rinnovamento delle qualificazioni e delle professionalità interne.

### **Programma di sviluppo e durata**

La predisposizione dei programmi operativi è realizzata a chiusura delle attività del Piano ed ultimata in circa 15 giorni.

### **Risorse impiegate**

- N. 1 Project Manager: per la supervisione delle attività;
- N. 1 Responsabile didattico: per il coordinamento e l'architettura progettuale delle azioni formative, in accordo con le indicazioni dell'avviso e per la definizione operativa di massima e per il coordinamento del personale che sarà impiegato alla gestione del Piano
- Tutor d'aula: per trasferire esigenze espresse dai lavoratori in formazione.
- Comitato di gestione
- Coordinatori didattici: per la calendarizzazione delle attività e predisposizione di registri, fogli firma, materiali didattici
- Tutor: per un allineamento previa erogazione attività formativa

### **Ricadute attese**

Le ricadute attese sull'efficacia del programma riguardano: **1) La qualità dell'erogazione** che adeguate procedure e processi di gestione dell'aula possono contribuire a determinare, con una definizione preventiva e convenuta con l'azienda delle tempistiche e delle modalità di svolgimento. Percorsi formativi appropriati ed utili, in quest'ottica sono: fruibili ed interessanti per i partecipanti; immediatamente trasferibili in applicazioni operative; capaci di facilitare in concreto un miglioramento in termini di competitività di impresa; **2) Programmare le azioni in termini di ricadute attese** significa anche collocare l'attività di certificazione delle competenze entro obiettivi utili ad aziende e lavoratori, integrandola con attività di bilancio delle competenze e di percorsi strategici che l'azienda sta perseguendo; **3) Realizzare percorsi di formazione a beneficio delle aziende che possano effettivamente risultare appropriati ai loro fabbisogni e permettergli di perseguire con maggiore efficacia i percorsi strategici mirati in termini di miglioramento della competitività di impresa.**

### **Prodotti**

I prodotti di questa fase saranno nel complesso: **1) Realizzazione della progettazione di piani formativi aziendali; 2) Realizzazione di materiali didattici, programmi formativi delle giornate, schede corso; 3) Condivisione con le aziende e lavoratori** in formazione sulle azioni e la tempistica, convenendo insieme sulle azioni e sul calendario. Questa attività troverà sistematica realizzazione via via che verranno avviate le azioni formative.

### **Indicatori sintetici di risultato**

- N. 64 aziende coinvolte
- N. 357 lavoratori complessivi coinvolti
- 21% del monte ore totale delle attività formative, per corsi con esito di certificazioni, 492 ore. *(già definite)*
- Definizione di programmi operativi aziendali

**DEFINIZIONE DI METODOLOGIE E MODELLI DI FORMAZIONE CONTINUA, COORDINAMENTO, INTEGRAZIONE, SCAMBIO E CONDIVISIONE DI ESPERIENZE ED INFORMAZIONI**

### **Obiettivi**

Tale attività intende soprattutto provare a **modellizzare in termini di buone pratiche da condividere** relative a: alcune azioni formative certificabili; modalità di organizzazione della formazione. Gli obiettivi di questa fase progettuale sono i seguenti: **1) garantire il rispetto delle programmazioni operative, in termini di massimizzazione dell'efficacia e del funzionamento operativo attraverso l'individuazione e la messa a sistema di validi dispositivi organizzativi della formazione; 2) garantire la validità scientifica e il valore in termini di spendibilità lavorativa e di competitività delle competenze oggetto del corso; 3) modellizzare strumenti di analisi del fabbisogno nel settore agroalimentare che sappia cogliere tempestivamente indirizzi e tendenze innovative e competenze critiche e distintive; 4) costruire azioni formative certificabili sempre più legate agli indirizzi di competitività e a profili emergenti nel settore agroalimentare e ad un processo di messa in trasparenza delle competenze da parte delle aziende con l'obiettivo di verificare i risultati della formazione, migliorare la qualificazione delle risorse umane anche in integrazione con i processi del cliente, offrire opportunità di occupabilità ai lavoratori; 5) promuovere la traduzione dei risultati formativi in miglioramenti dei processi di lavoro.**

### **Articolazione**

Il coordinamento orientato a individuare buone pratiche, sarà organizzato attraverso una **rete di risorse volte a presidiare diversi obiettivi: 1) l'efficacia didattico - organizzativa**, orientata agli aspetti operativi e costruita con un sistema di esperti responsabili del processo e di gestione; **2) l'azione di supervisione tecnica e scientifica**, con la responsabilità di orientamento dei **contenuti tecnici e di validazione della formazione**, in termini di proposte e processi attuati, espressa dal **CTS**; **3) l'azione di supervisione del processo formativo**, costituita dallo staff di coordinamento didattico e da esperti dei processi formativi, avrà la responsabilità dell'orientamento dei metodi e della verifica costante della qualità della formazione; **4) l'azione di sviluppo di modelli**, costituita dall'intero **CTS**; **5) L'azione di condivisione delle linee-guida emergenti** espressa dal **CPP**, anche in occasione dell'ultimo focus group di valutazione del Piano.

### **Metodologie di realizzazione**

L'azione sarà sviluppata tramite la predisposizione di **documenti orientativi** che l'intero staff di progetto utilizzerà nello svolgimento di ruoli e mansioni. Ogni aula attiverà un proprio processo formativo ma sarà comunque inclusa in una rielaborazione generale gestita dai differenti livelli di coordinamento, che avranno anche la funzione di recepire indicazioni ed esperienze particolarmente valide, le quali saranno tradotte in orientamenti per future progettazioni. Questa azione di **condivisione riguarderà le azioni formative tecnico specialistiche (specie quelle certificabili) e le principali azioni preparatorie** (come l'azione di codifica delle professioni e competenze di settore descritta successivamente) e darà luogo a una serie di documenti ufficiali, sintetizzanti le esperienze di eccellenza che supporteranno sia il progetto sia le future azioni formative in ambito del settore agroalimentare. Alla conclusione del Piano, i documenti confluiranno in un rapporto finale, condiviso con il CPP.

### **Programma di sviluppo e durata**

Le attività previste in questa fase saranno strettamente legate ai tempi di implementazione delle azioni formative, comporteranno un impegno di circa 10 giornate di lavoro e termineranno alla conclusione delle attività del Piano.

### **Profilo delle risorse impiegate**

- **Referente di Piano:** per la condivisione con il CPP

- **Struttura tecnico organizzativa del Soggetto Proponente:** per la rilevazione di metodologie e modelli
- **Membri del CTS:** per la validazione delle buone pratiche
- **Responsabile didattico:** per la stesura di documenti di progetto e allineamento dell'intero staff
- **Coordinatori didattici:** per il reperimento di informazioni
- **Comitato di gestione:** per la gestione dell'intero processo

### **Prodotti**

1) **report di sintesi periodici** sulle azioni preparatorie e di accompagnamento svolte, con particolare riferimento anche agli strumenti di analisi del fabbisogno utilizzati e agli elementi di eccellenza e rilevanza riscontrati; 2) **report di valutazione finale** del Piano; 3) **indicazioni per migliorare l'offerta formativa di settore** del soggetto attuatore, con particolare riferimento alle azioni certificabili; 4) definizione di **modelli di formazione continua nell'ambito delle aziende e professionalità emergenti nell'agroalimentare**.

Per ogni tematica oggetto del piano che sarà segnalata per particolare innovatività, adeguatezza ai fabbisogni o eccellenza dei processi formativi, sarà costruito uno documento che, traendo dalle migliori pratiche a livello nazionale, modellerà: area tematica e contenuto della competenza; composizione della competenza; programma formativo; metodi formativi in funzione dei differenti destinatari; aspetti di trasferibilità nei contesti lavorativi.

### **Ricadute attese**

Miglioramento degli esiti della formazione (rispetto al miglioramento degli strumenti e delle metodologie utilizzati). Inoltre il Piano avrà un'uniformità rispetto al valore e alla qualità (sul piano scientifico, dell'efficacia formativa, organizzativo e logistico) dei percorsi realizzati con notevole ricaduta sulla soddisfazione dei partecipanti.

### **Indicatori sintetici di risultato**

- Miglioramento degli esiti dei questionari di customer satisfaction (efficacia ed efficienza della formazione da ricondurre ad un miglioramento degli strumenti e modelli utilizzati)
- almeno N.3 buone pratiche realizzate;
- report di valutazione finale del Piano, con la messa in rilievo degli impatti delle attività preparatorie e delle azioni formative tecnico specialistiche certificabili.

## **3.2.2 PROGRAMMA DELLE ATTIVITA' NON FORMATIVE**

### **PROGETTAZIONE DELLE ATTIVITA' DEL PIANO**

#### **Obiettivi**

La progettazione si è costruita secondo un percorso di definizione che a partire dalle analisi delle aziende, in termini di orientamenti strategici, competenze critiche o emergenti, fabbisogni formativi, ha individuato gli obiettivi e le azioni d'intervento, tenendo in considerazione le caratteristiche del trend settoriale. La progettazione ha tenuto conto, quindi, di una serie di fattori, andando ad identificare il disegno di intervento e gli obiettivi generali del Piano, per poi andare a definire gli obiettivi specifici e l'architettura operativa e l'articolazione delle azioni.

In termini di attività formative, in risposta ai fabbisogni rilevati, prima si è definita una progettazione macro dei moduli, con i contenuti di massima e i destinatari, poi si è definita una progettazione di dettaglio, con cui si è sviluppato il quadro definitivo dell'impianto formativo, con caratteri "esecutivi", ossia immediatamente realizzabili: la progettazione di dettaglio (attraverso la quale ogni azione formativa è stata suddivisa in unità didattiche, con

relativi obiettivi e contenuti didattici, tempi di svolgimento e metodologie didattiche studiate per garantire il più efficace apprendimento) è stata, prima di diventare elemento finale di progetto, condivisa per eventuale riesame e validazione con la direzione delle aziende partecipanti, arrivando a definire un patto formativo tra proponente/attuatore e imprese beneficiarie.

Obiettivo della progettazione, in tal senso, è proprio quello di analizzare le esigenze delle aziende, sviluppare azioni formative di risposta, sviluppare un'architettura d'insieme dell'intervento, al fine di **sostenere al meglio i percorsi formativi e dare ampia spendibilità agli effetti**, nell'impegno generale di permettere alle imprese un **sostanziale miglioramento in termini di competitività**, proprio attraverso l'**arricchimento del valore del proprio "capitale umano"**.

### **Metodologie di realizzazione**

La progettazione si è realizzata attraverso una integrazione dei seguenti elementi, presentati nel loro ordine procedurale: **1)** Analisi del contesto settoriale per definirne gli elementi e gli assi più importanti legati alla competitività; **2)** Analisi ed individuazione delle aziende di settore maggiormente interessate a progetti di competitività; **3)** Risultati derivati dall'analisi della domanda e dei fabbisogni delle aziende aderenti al Piano; **4)** Processi di progettazioni orientati alla Qualità, esperienze capitalizzate dal Soggetto proponente nella sua pregressa attività di presentazione e gestione di Piani formativi a valere di avvisi di conto di sistema Fondimpresa.

Il lavoro è stato realizzato attraverso l'impegno di un team variegato nelle funzioni, ma ben articolato e connesso: le funzioni di rapporto con le aziende, le attività di analisi organizzative e orientamento alla scelta delle azioni formative sono state svolte sostanzialmente dai training consultants, sostenuti in fase di "back office" dai docenti e dai progettisti; le attività di definizione dell'impianto progettuale è stata realizzata dai progettisti; le attività di gestione generale delle attività sono state garantite dal project manager di Piano e dalle figure di segreteria.

Da un punto di vista procedurale gli elementi centrali alla definizione delle attività sono state le strategie di sviluppo competitivo e i fabbisogni formativi delle aziende, a cui hanno dato focalizzazione le caratteristiche dell'avviso e le analisi generali definite a partire dalle prospettive delle parti sociali e dalle condizioni di contingenza territoriali.

### **Durata**

Nel complesso la progettazione ha impegnato diverse professionalità per un tempo di circa 4 mesi precedenti la presentazione del formulario. In caso di approvazione, si prevedrà un ulteriore impegno, di circa **30 giornate**, per la microprogettazione e calendarizzazione delle attività formative, al fine di rispondere e articolare al meglio la programmazione esecutiva, per garantirne la piena fruibilità da parte dei beneficiari.

### **Profilo delle risorse professionali impegnate**

Prima della presentazione:

- N. 1 Project manager: che ha supervisionato in termini operativi le attività del team;
- N. 1 profilo di segreteria: che ha coordinato il calendario degli incontri, sostenuto le fasi organizzative e tutelato il rispetto delle tempistiche;
- N. 1 Progettista senior: che ha realizzato le attività di progettazione;
- N. 4 consulenti: che hanno portato avanti gli incontri e le analisi organizzative con le aziende

In fase attuativa;

- Il referente di Piano: per il coordinamento generale delle attività;
- Il Responsabile Didattico e del Coordinamento del progetto: per il coordinamento specifico delle attività di programmazione esecutiva delle attività formative.

## **Prodotti**

Il prodotto principale è la identificazione di una progettazione utile ed appropriata agli obiettivi di sviluppo della competitività delle imprese. In termini più generali il prodotto complessivo di questa fase è stata la progettazione delle attività del Piano, precisamente: attività formative, attività propedeutiche/preparatorie e di accompagnamento, attività non formative.

## **Ricadute attese sull'efficacia delle azioni formative**

La progettazione delle attività del Piano, rende esplicita la traduzione dei fabbisogni in linee ed azioni operative e quindi definisce un rapporto di intervento a sostegno degli obiettivi strategici delle imprese del settore. La principale ricaduta attesa è quindi, in ultimo, il miglioramento delle capacità competitiva delle imprese beneficiarie, nonché un sostanziale miglioramento in termini di professionalità e solidità occupazionale dei lavoratori del settore.

## **Indicatori sintetici di risultato**

- N° 64 aziende (di cui 63 PMI) che hanno già siglato manifestazioni di interesse. *(già svolto)*
- Identificazione dell'area tematica B e F dell'avviso interessate dalle azioni di intervento del Piano. *(già svolto)*
- N° 13 tipologie azioni formative interaziendali previste dal Piano, per 15 edizioni e 340 ore complessive *(già individuate)*
- N° 52 tipologie azioni formative previste dal Piano, per 108 edizioni e 2278 ore complessive *(già individuate)*
- azioni formative con esito in certificazioni *(già individuate)*
- 357 lavoratori in formazione, di cui 136 donne, 72 svantaggiati (over 50 e stranieri) e 53 giovani (18-30 anni).

## **PROMOZIONE DELLE ATTIVITA' E DELLE AZIONI DEL PIANO**

### **Obiettivi**

**1)** Condividere con le parti sociali e i principali stakeholders di settore sul territorio le **finalità del piano e le attività più significative che lo caratterizzano**; **2)** Coinvolgere aziende e lavoratori in un processo di conoscenza del progetto, quindi promuovere la **costruzione di una domanda interna** e di un commitment sulla formazione di settore; **3)** Costruire **condivisione con i referenti aziendali rispetto agli obiettivi**, le attività e le modalità di svolgimento del Piano, secondo i vincoli e le risorse messe a disposizione da Fondimpresa.

### **Metodologie di realizzazione**

**1)** Rispetto all'implicazione delle parti sociali e degli stakeholders di settore è stato sviluppato un **piano di comunicazione** appositamente dedicato alle attività del Piano, che sarà oggetto di relazioni periodiche di realizzazione. A tal proposito sarà costruita una **pagina web** dedicata al Piano, in cui, oltre alle informative generali del Piano, saranno riportate con costanti aggiornamenti le relazioni periodiche di avanzamento e i risultati conseguiti; **2)** Rispetto alle aziende partecipante l'attività principale è stata la definizione di un patto formativo con ciascuna delle partecipanti. Sarà realizzata una **brochure di presentazione** del Piano e dell'Avviso Competitività: la funzione della formazione continua; il rapporto tra formazione e lavoro e competitività di impresa; Il ruolo di Fondimpresa e delle Parti Sociali; il ruolo della formazione finanziata e l'ambito dell'avviso 4/17; impianto complessivo, azioni, obiettivi e finalità del Piano; il vademecum di svolgimento del piano con un cronoprogramma delle attività. Sarà aperta una **pagina facebook o linkedin**, come strumento social di condivisione delle attività del piano; **3) Workshop di apertura**, da realizzarsi nella

primissima fase di avvio: anche in forma di conference call con le aziende aderenti al piano: oggetto dell'incontro saranno le attività del Piano, la programmazione di periodo, le attività di monitoraggio e valutazione; **4) Promozione e diffusione informativa** sui principali canali tematici di settore (web, stampa, ecc).

### **Durata**

L'attività ha preso avvio sin dalla prima fase di contatto con le aziende e continuerà durante l'attuazione del Piano, impegnando complessivamente circa **15 giornate** di lavoro piene.

### **Profilo delle risorse professionali impegnate**

- N. 4 consulenti: per la definizione del patto formativo;
- N. 1 Responsabile Comunicazione del progetto: per le attività di comunicazione e stampa, gestione della pagina web e organizzazione dell'incontro di presentazione.

### **Prodotti**

Il prodotto generale è la realizzazione esecutiva di un piano di comunicazione efficace nella capacità di realizzare interesse e implicazione nei diretti partecipanti e nel settore creando una corrispondente animazione.

### **Ricadute attese sull'efficacia delle azioni formative**

**1)** Ci si attende che queste attività permettano una partecipazione attiva ed interessata dei lavoratori coinvolti e delle aziende, il cui fine è poter accrescere l'investimento alle azioni formative, l'ipotesi è che tanto più sia dotata di importanza, partecipazione attiva e fiducia l'iniziativa complessiva del Piano, tanto più sarà convinta la spendibilità dei suoi risultati; **2)** Attraverso la sollecitazione dell'interesse al Piano da parte di parti sociali e stakeholders di settore, ci si attende di migliorare il posizionamento e la visibilità delle imprese, migliorando la loro partecipazione alla rete imprenditoriale settoriale del territorio, magari anche promuovendone l'immagine, la notorietà e la credibilità.

### **Indicatori sintetici di risultato**

- N. 1 Piano di Comunicazione
- N. 1 pagina web dedicata alle attività del Piano
- N. 100 brochure cartacee riportanti la presentazione delle attività del Piano
- almeno 3 lanci stampa su canali di comunicazione regionali
- N. 1 incontro di presentazione

## **INDIVIDUAZIONE, SELEZIONE E ORIENTAMENTO DEI PARTECIPANTI**

### **Obiettivi**

- scelta delle aree e funzioni organizzative strategicamente determinanti rispetto al miglioramento della competitività aziendale
- selezione dei lavoratori con focus sul loro percorso professionale e sulla spendibilità delle competenze in uscita oggetto dell'attività formativa (sia consolidando il legame con l'impresa, sia rendendo più ricco il bagaglio delle competenze) cercando di privilegiare quelli che per definizione potrebbero considerarsi maggiormente a rischio;
- orientamento delle azioni formative sulle soluzioni pratiche alle questioni di contesto che emergeranno dalle situazioni espresse dai partecipanti.

### **Metodologie di realizzazione**

La rilevazione dei fabbisogni è stata essenziale, per come è stata condotta, nella individuazione dei partecipanti; la metodologia della gap analysis utilizzata per l'identificazione di competenze critiche o emergenti, ha difatti evidenziato le funzioni organizzative e le aree di

lavoro in cui alimentare le competenze: questo ha già permesso di focalizzare una serie di potenziali lavoratori beneficiari. Un successivo passo è stato realizzato attraverso un confronto con i referenti aziendali per identificare meglio il personale da selezionare per la formazione. Ultimo criterio di analisi utilizzato per perfezionare la selezione è cercare il più possibile di integrare i criteri dell'avviso in termini di tipologie di lavoratori da prediligere come beneficiari della formazione. Il processo di individuazione e selezione dei partecipanti è stato partecipato in tutte le sue fasi dalle aziende e la formazione finale dei lavoratori beneficiari della formazione è stata condivisa ed approvata dai referenti aziendali. La composizione d'insieme dei partecipanti alle azioni formative è stata anche condivisa ed approvata dalle parti sociali firmatarie del Piano.

Per l'orientamento dei partecipanti, saranno articolate invece in diversi momenti: **1)** si realizzerà un incontro di presentazione del Piano aperto alle aziende, cui saranno invitati a partecipare i lavoratori, in particolar modo i lavoratori beneficiari della formazione; **2)** ad avvio di ogni edizione si provvederà a dare indicazioni sul corso, si valuteranno le competenze in ingresso e si dirigerà il corso in base ai ruoli organizzativi dei partecipanti, alle applicazioni lavorative delle competenze in uscita, e alle motivazioni personali degli allievi. Ciò al fine di permetterà ai docenti di sviluppare al meglio le attività di formazione, utilizzando i processi motivazionali e provando ad amalgamare il gruppo classe, così da rendere dinamiche e partecipative le esperienze didattiche, nonché il più possibili trasferibili; **3)** sarà realizzata una pagina web con tutte le indicazioni sui corsi e eventuali avvisi e comunicazioni tra docente e allievi, nonché disposti all'evenienza link per la condivisione di materiale online

### **Durata**

La selezione del personale è già conclusa al momento della presentazione del formulario, potendo richiedere eventuali rimodulazioni in corso d'opera, in ordine alle esigenze delle aziende. Le attività di orientamento saranno svolte nella mezzora prima dell'avvio di ogni edizione. Selezione e orientamento sono state riconsiderate complessivamente in **20 giornate** piene di lavoro.

### **Profilo delle risorse professionali impegnate**

- **N. 4 consulenti:** per l'analisi organizzativa e l'identificazione e selezione del personale con le aziende;
- **N. 1 progettista senior:** che ha affiancato il lavoro dei consulenti presidiando alla integrazione dei criteri dell'avviso da una prospettiva d'insieme, cercando di armonizzare la composizione dei partecipanti

### **Prodotti**

**1) composizione delle aule** per tipologie di partecipanti; **2) selezione dei lavoratori** da inviare alle attività formative, in base ai percorsi di crescita professionale; **3) definizione in dettaglio** le tipologie di lavoratori partecipanti alle attività formative, secondo i criteri dell'avviso; **4) efficacia e coerenza tra contenuti formativi e domanda formativa** di cui i lavoratori beneficiari della formazione sono portatori.

### **Ricadute attese sull'efficacia delle azioni formative**

Pensiamo siano ingredienti di sostanziale successo alle attività formative: 1) Una **selezione di allievi** individuata tenendo in considerazione aree e funzioni di lavoro in cui le competenze in uscita potranno trovare attese di **spendibilità** e **valore strategico** per l'impresa; 2) Una **selezione di allievi orientati e motivati a realizzare un progetto professionale** e al contempo a contribuire significativamente al successo della propria impresa, attraverso un investimento nella formazione

Per questo è stata prestata attenzione, attraverso un'analisi per ruolo/funzione/reparto, a definire attinenza, trasferibilità e crescita professionale dei lavoratori, da un lato, ma anche a alimentare quelle posizioni organizzative strategiche per il miglioramento competitivo dell'impresa

### **Indicatori sintetici di risultato**

- N. 357 lavoratori selezionati per la formazione, di cui N. 136 donne in formazione; N. 46 lavoratori over 50, in formazione; N. 26 lavoratori stranieri, in formazione; N. 53 lavoratori con meno di 30 anni, in formazione.
- N. 340 ore di formazione erogata attraverso edizioni di classi interaziendali
- Ad ogni avvio corso saranno approfonditi i fabbisogni formativi specifici ed individuali degli allievi e un orientamento in termini di progetto professionale, che servirà anche come strumento di facilitazione direzionale alle attività di docenza

## **MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DELLE ATTIVITA' E DELLE AZIONI DEL PIANO**

### **Obiettivi**

1) **gestire informazioni** sull'efficacia attuativa, sul grado di partecipazione e sulla possibilità o opportunità di trasferimento dei metodi e degli strumenti utilizzati; 2) **l'utilizzo di misurazioni oggettive** di monitoraggio per il governo delle attività didattiche; 3) **presidiare le attività direttive** del Piano, rilevando tempestivamente funzionamenti critici, o risposte negative da parte dei beneficiari, così da agire in maniera correttiva in tempi rapidi e modalità opportune; 4) realizzare un livello di **scambio e trasparenza con Fondimpresa** circa la realizzazione oggettiva delle attività e delle risposte dei beneficiari; 5) **comprendere e a dare lettura causale dei risultati ottenuti e dell'efficacia delle attività**, interpretando il rapporto tra modalità e percorsi proposti in termini formativi e la qualità degli effetti prodotti.

### **Metodologie di realizzazione**

Il percorso di **costruzione progettuale** del sistema di monitoraggio e valutazione è stato articolato in 3 fasi: **1)** a partire dalle richieste dell'avviso e dagli obiettivi del Piano e delle sue linee progettuali ed operative, si sono inquadrati ambiti e elementi da sviluppare nel sistema di monitoraggio e valutazione; **2)** si sono definiti gli strumenti, le metodologie, le procedure e le applicazioni operative, integrando le esperienze pregresse a disposizione dell'attuatore; **3)** Si sono definiti gli standard attesi. **L'attuazione** del monitoraggio e valutazione avverrà in 2 fasi: **1)** rilevazione e analisi dei risultati utili a dare direzione tempestiva al Piano, in termini migliorativi e correttivi, nel caso di inefficienze, ma anche a dare opportuna trasferibilità in corso d'opera a esperienze di successo. In pratica i dati via via acquisiti permetteranno di svolgere al meglio le attività di realizzazione attuativa, imparando e migliorando man mano che si realizza; **2)** interpretazione dei risultati sviluppando ipotesi causali sui fenomeni, confrontando anche i risultati con gli obiettivi del Piano e quindi il grado di efficacia e utilità raggiunto dalle attività del Piano, in particolare, ovviamente, da quelle formative.

### **Durata**

Le attività ex ante verranno perfezionate con la programmazione di periodo, mentre quelle in itinere prenderanno avvio contemporaneamente con l'inizio dell'attuazione Piano e dureranno sino alla sua conclusione del Piano, fase in cui saranno realizzate anche quelle ex post. Complessivamente, si prevede un impegno di circa **45 giornate** lavorative.

### **Profilo delle risorse professionali impegnate**

- Il Responsabile delle attività di monitoraggio e valutazione: che coordinerà le varie figure (dai docenti, ai tutor, agli impiegati di gestione, ecc) che saranno coinvolte nella raccolta dati.

## **Prodotti**

1) Rapporti trimestrali di monitoraggio delle attività; 2) Rapporto di valutazione finale dell'attuazione del Piano, delle attività e dei risultati (prodotto principale, complessivo e sintetico delle attività di valutazione); 3) Rapporto sui risultati di "customer satisfaction"; 4) Rapporto sui risultati degli apprendimenti; 5) Rapporto sui risultati relativi alla percezione di miglioramento delle competenze e sulla utilità e trasferibilità della formazione; 6) Rapporto sui risultati emersi dal focus group con operatori e parti sociali; 7) Rapporto sui risultati emersi dal focus group con il CPP.

## **Ricadute attese sull'efficacia delle azioni formative**

1) porre gli strumenti necessari per operare una idonea azione direttiva alle attività, permettendo una conoscenza costante dello stato realizzativo delle attività e al contempo permettendo una immediata capacità correttiva a possibili ritardi, mancanze, o altre criticità; 2) acquisire indicazioni per operare una verifica sulla bontà, l'efficacia, l'appropriatezza e l'utilità delle azioni formative: in questo offre una prospettiva indispensabile sul rapporto tra la partecipazione alle attività formative e il miglioramento delle performance dell'impresa, quindi delle opportunità professionali aperte per i lavoratori formati; 3) verificare ex post dell'adeguatezza dei fabbisogni formativi rilevati.

## **Indicatori sintetici di risultato**

- Realizzazione di N. 4 report delle attività di monitoraggio
- N. 1 report di valutazione finale del Piano
- N. 1 report sui risultati acquisiti dall'analisi della customer satisfaction
- Almeno il 70% delle risposte positive riscontrate complessivo nel rapporto della customer satisfaction
- N° 1 report di sintesi sui risultati degli apprendimenti
- Almeno l'80% di risultati positivi riscontrati complessivo nel rapporto sui risultati degli apprendimenti
- N. 1 report riportante i risultati delle indagini sui referenti aziendali e sui lavoratori beneficiari della formazione circa la percezione del miglioramento e trasferibilità delle competenze e sull'utilità della formazione rispetto ai processi lavorativi e alle prospettive di competitività
- N. 1 report sui risultati di quanto emerso dal focus group svolto con figure impegnate nella docenza e CPP
- N. 1 report sui risultati di quanto emerso dal focus group, partecipato dal CPP
- N. 1 relazione sulla valutazione e analisi comprensiva dell'esperienza generale di attuazione del Piano, con note esplicative sui fenomeni

## **DIFFUSIONE E TRASFERIMENTO DEI RISULTATI**

### **Obiettivi**

Dare trasparenza e trasferibilità ai risultati raggiunti dal Piano, evidenziando: la strategia di intervento del Piano in rapporto alle attuali esigenze del comparto agroalimentare del meridione; il grado di raggiungimento degli obiettivi del Piano; gli impatti prodotti; l'efficienza operativa; la sostenibilità degli impatti e ulteriori percorsi di valorizzazione; rilevazione di best practices, in particolare di quelle trasferibili in programmi di formazione rivolti al comparto.

### **Metodologie di realizzazione**

La diffusione procederà per diversi canali al fine di promuovere un coinvolgimento ampio degli attori del comparto agroalimentare:

- **Strumenti informativi per le aziende:** pagina web dedicata anche alla messa in trasparenza dei principali risultati raggiunti; condivisione di report riportanti specifici risultati raggiunti;
- **Uno spazio di condivisione dei risultati del Piano con gli stakeholder:** convegno conclusivo del Piano;
- **Comunicati stampa:** su testate dedicate ai prodotti agroalimentare o al settore per raggiungere tutti i possibili operatori interessati.

### **Durata**

Le attività si troveranno concentrate nella fase conclusiva del Piano, prevedendo complessivamente l'impegno di circa **15 giornate** di lavoro piene.

### **Profilo delle risorse professionali impegnate**

- n. 1 **Esperto di comunicazione e marketing**, che perfezionerà il piano di comunicazione e coordinerà le attività operative

### **Prodotti**

- **Rapporti intermedi e finali di monitoraggio e valutazione** realizzati in formato elettronico, per facilitarne la diffusione;
- **Piano di comunicazione;**
- **Pagina web dedicata al Piano;**
- **Short report divulgativo**, realizzato in formato elettronico, per facilitarne la diffusione;
- **Convegno conclusivo del Piano**, in cui saranno invitati a partecipare: aziende e lavoratori partecipanti; rappresentanti di Fondimpresa; rappresentanti delle parti sociali settoriali, sindacali e datoriali; eventuali altre imprese interessate e ulteriori stakeholders di comparto, identificati nel piano di comunicazione, in accordo con il CPP;
- **Campagna stampa** sulle testate giornalistiche dedicate al settore agroalimentare.

### **Ricadute attese sull'efficacia delle azioni formative**

La diffusione dei risultati avrà la funzione di rafforzare gli impatti chiarendo nei partecipanti l'importanza strategica delle competenze acquisite e dei risultati raggiunti. Rispettivamente al comparto, avrà la funzione di stimolare un contesto di sviluppo e di valorizzazione della formazione continua per accrescere la competitività.

### **Indicatori sintetici di risultato**

- n. 1 Pagina web dedicata al Piano;
- Invio a tutte le aziende beneficiarie di n. 2 Report di monitoraggio e valutazione intermedi;
- Invio a tutte le aziende beneficiarie del Report finale del Piano;
- Realizzazione del Convegno conclusivo del Piano;
- Realizzazione di uno short report divulgativo dei risultati, organizzato per aree di rilevazione e integrato con box tematici;
- Almeno n. 1 articolo giornalistico sul Piano, pubblicato su una testata di settore;

### **3.2.3 PROGRAMMA DELLE ATTIVITA' FORMATIVE**

Le azioni formative del Piano rispondono ai fabbisogni di competenze rilevati nelle aziende, per supportare il raggiungimento programmi di sviluppo che queste imprese stanno tentando, alla luce delle radicali evoluzioni che sta attraversando il settore agroalimentare e dei nuovi trend che si stanno disegnando nell'ambito della competitività, in considerazione dei nuovi orientamenti di impiego e consumo degli alimenti che si stanno consolidando a livello internazionale, e del conseguente bisogno di riqualificare i modelli imprenditoriali, business ed organizzativi, soprattutto nel meridione. Per facilitare la lettura e la comprensione della

logica di costruzione dei contenuti didattici e di attribuzione dei corsi alle aziende, si riporta uno schema di sintesi tra gli obiettivi specifici e le azioni di risposta predisposte dal Piano:

1) **Potenziare competenze di management gestionale** rispetto ai processi tecnici tradizionali in modo da fornire strumenti e metodologie innovative al passo con i tempi e con l'evoluzione delle filiere agroalimentari e delle nuove domande del mercato.

- Azioni del Piano: Food Safety Management System: la ISO 22000; Formazione sui software gestionali; Gli ERP di ultima generazione; Il Packaging alimentare; Il project management per l'ottimizzazione dei processi di lavoro; Innovation management: qualificazione di prodotto e di processo; Innovazione ambientale di processo: la gestione dei rifiuti; La programmazione dei cicli produttivi nelle imprese agroalimentari; La trasformazione dei prodotti agroalimentari: tecniche e procedure; Office Automation; Client Portfolio Development: criteri e strumenti per l'analisi e la fidelizzazione dei clienti chiave; E-commerce e ridefinizione dei processi di vendita; Food Marketing Management; Panoramica dei sistemi per la certificazione di qualità (GLOBAL GAP, BRC, IFS); Performance management: la valorizzazione del personale per il successo aziendale; Politiche attive e agevolazioni alle assunzioni; Risk assessment e governance di qualità; Sistemi di gestione della qualità; Tecniche e pratiche per l'ottimizzazione dei processi produttivi delle imprese agricole; Tracciabilità e rintracciabilità nelle aziende agroalimentari.

2) **Aumentare l'efficienza organizzativa** attraverso strumenti e approcci lean, potenziando l'area di valutazione delle performance del personale e sostenendo percorsi di crescita personale dei lavoratori, per dare massimo orientamento al raggiungimento degli obiettivi.

- Azioni del Piano: Applicazione del Lean Thinking: riprogettazione "snella" della linea produttiva; Bilancio delle competenze; Dalla comunicazione efficace all'empatia; Gestione del clima lavorativo per il benessere delle risorse umane; Le tecniche di coaching per il raggiungimento degli obiettivi; Leadership, experience, opportunità: guidare gruppi di successo; Time management per l'ottimizzazione dei processi produttivi

3) **Sviluppare aree di competenza legate alle attività di branding**, integrato con la web reputation e la gestione e miglioramento della consumer experience.

- Azioni del Piano: Costruire un brand di successo; SEO/SEM. Strategie e strumenti per essere visibili sui motori di ricerca.

4) **Sviluppare strategie di internazionalizzazione**, attraverso l'acquisizione di competenze linguistiche, ma soprattutto strategiche e tecnico-operative per affrontare con destrezza le transizioni con soggetti di Paesi esteri.

- Azioni del Piano: Aspetti legali e contrattuali del commercio internazionale; Food export: le forme di pagamento nelle transazioni economiche; Il Made in Italy sul mercato agroalimentare estero: valorizzazione del prodotto tipico; Inglese intermedio; Italiano per stranieri; L'inglese per il settore agroalimentare.

5) **Innovazioni organizzative legate all'introduzione di nuove attività e/o processi strategici** per migliorare il posizionamento sulle filiere o l'attrattività verso il consumatore diretto.

- Azioni del Piano: Green Marketing Management: innovazione e sviluppo delle imprese; Il Business plan a supporto dell'innovazione aziendale; Il Project Financing: soggetti, ambiti, strumenti e contratti; Innovation management: qualificazione di prodotto e di processo; Innovazione ambientale di processo: la gestione dei rifiuti; innovazioni tecnologiche nella produzione agroalimentare: etichettatura dei prodotti biologici; Introduzione di nuovi processi e metodi nelle linee di pasticceria – Avanzato; Introduzione di nuovi processi e metodi nelle linee di pasticceria – Base; La funzione dell'assaggiatore per la valutazione e controllo delle caratteristiche organolettiche del prodotto; La valorizzazione dei prodotti derivati da agricoltura biologica ed ecocompatibile; Le innovazioni tecnologiche nella produzione agroalimentare; L'uso razionale dei prodotti fitosanitari; Tecniche e procedure di panificazione; Valorizzazione degli scarti di lavorazione.

Tutte le azioni formative del Piano sono da considerarsi ricomprese in due aree tematiche (art. 3 dell'avviso): "B - Innovazione dell'organizzazione" e "F - Internazionalizzazione".

AREA TEMATICA		TOT ORE DI FORMAZIONE	% SUL MONTE ORE TOT	
A. Qualificazione dei processi produttivi e dei prodotti		0	0%	
B. Innovazione Organizzativa		1974	86,7%	
C. Digitalizzazione dei processi aziendali		0	0%	
D. Commercio elettronico		0	0%	
E. Contratti di rete		0	0%	
F. Internazionalizzazione		304	13,3%	
<b>Totale complessivo</b>		<b>2278</b>	<b>100%</b>	
<b>Di cui N. Totale Ore previste di actione learning, FAD, affiancamento, training on the job, coaching</b>		<b>906</b>	<b>40%</b>	
AREA TEMATICA	MODALITA' AULA TOT	MODALITA' ACTION LEARNING TOT	MODALITA' TRAINING ON THE JOB TOT	MODALITA' COACHING TOT
Innovazione Organizzativa	1096	498	204	176
Internazionalizzazione	276	28	0	0
<b>Totale complessivo</b>	<b>1372</b>	<b>526</b>	<b>204</b>	<b>176</b>
<b>%</b>	<b>58,4%</b>	<b>22,4%</b>	<b>8,7%</b>	<b>7,5%</b>

La progettazione di dettaglio delle azioni del Piano è stata sviluppata al 80,3% del monte ore totale:

TITOLO AZIONE FORMATIVA	ORE AZIONE	N. EDIZIONI	TOTALE ORE
Applicazione del Lean Thinking: riprogettazione "snella" della linea produttiva	16	1	16
Auditor Interno del Sistema Gestione Ambientale	16	1	16
Bilancio delle competenze	16	1	16
BRC Global Standard for Food Safety e IFS Logistic: criteri applicativi	24	3	72
Costruire un brand di successo	16	1	16
Dalla comunicazione efficace all'empatia	16	3	48
E-commerce e ridefinizione dei processi di vendita	16	2	32
Food export: le forme di pagamento nelle transazioni economiche	16	3	48
Food Marketing Management	16	1	16
Food Safety Management System: la ISO 22000	32	4	128
Gestione del clima lavorativo per il benessere delle risorse umane	16	2	32
Il Business plan a supporto dell'innovazione aziendale	24	3	72
Il Packaging alimentare	20	7	140
Il project management per l'ottimizzazione dei processi di lavoro	24	7	168
Inglese intermedio	32	3	96
Innovation management: qualificazione di prodotto e di processo	24	1	24
INNOVAZIONE TECNOLOGICHE NELLA PRODUZIONE AGROALIMENTARE ETICHETTATURA DEI PRODOTTI BIOLOGICI	32	1	32
Italiano per stranieri	32	1	32
La programmazione dei cicli produttivi nelle imprese agroalimentari	20	6	120
La trasformazione dei prodotti agroalimentari: tecniche e procedure	24	4	96
La valorizzazione dei prodotti derivati da agricoltura biologica ed	16	1	16

ecocompatibile			
Le innovazioni tecnologiche nella produzione agroalimentare	20	4	80
Le tecniche di coaching per il raggiungimento degli obiettivi	16	3	48
Leadership, experience, opportunità: guidare gruppi di successo	16	1	16
L'inglese per il settore agroalimentare	24	2	48
Lo Smart Working per l'ottimizzazione dei processi	16	1	16
Office Automation	16	1	16
Panoramica dei sistemi per la certificazione di qualità (GLOBAL GAP, BRC, IFS)	32	7	224
Risk assessment e governance di qualità	32	1	32
SEO/SEM. Strategie e strumenti per essere visibili sui motori di ricerca	26	1	26
Sistemi di gestione della qualità	24	1	24
Tecniche e pratiche per l'ottimizzazione dei processi produttivi delle imprese agricole	16	3	48
Time management per l'ottimizzazione dei processi produttivi	16	1	16
<b>Totale ore azioni formative con progettazione di dettaglio</b>			<b>1830</b>
<b>% Ore azioni con progettazione di dettaglio su totale Ore di formazione Piano</b>			<b>80,3%</b>

Si dettaglia di seguito un quadro sinottico complessivo per azioni, edizioni, modalità didattiche, livello, con parziali e totali orari:

TITOLO AZIONE	LIVELLO	DURATA	EDIZIONI	TOT. ORE	MODALITA' SU SINGOLA EDIZIONE				MODALITA' SU TOTALE ORE AZIONE			
					AU LA	ACTION LEARNING	TRAINING ON THE JOB	COACHING	TOT. AULA	TOT. ACTION LEARNING	TOT. TRAINING ON THE JOB	TOT. COACHING
<b>Applicazione del Lean Thinking: riprogettazione "snella" della linea produttiva</b>	BASE	16	1	16	10	6	0	0	10	6	0	0
<b>Aspetti legali e contrattuali del commercio internazionale</b>	SPECIALISTICO	24	1	24	14	10	0	0	14	10	0	0
<b>Auditor Interno del Sistema Gestione Ambientale</b>	AVANZATO	16	1	16	10	6	0	0	10	6	0	0
<b>Bilancio delle competenze</b>	AVANZATO	16	1	16	6	6	0	4	6	6	0	4
<b>BRC Global Standard for Food Safety e IFS Logistic: criteri applicativi</b>	AVANZATO	24	3	72	12	12	0	0	36	36	0	0
<b>Business development internazionale: il posizionamento del prodotto agroalimentare all'estero</b>	SPECIALISTICO	16	3	48	10	6	0	0	30	18	0	0
<b>Client Portfolio Development: criteri e strumenti per l'analisi e la fidelizzazione dei clienti chiave</b>	SPECIALISTICO	16	1	16	10	6	0	0	10	6	0	0
<b>Costruire un brand di successo</b>	SPECIALISTICO	16	1	16	10	6	0	0	10	6	0	0
<b>Dalla comunicazione efficace all'empatia</b>	BASE	16	3	48	0	0	0	16	0	0	0	48
<b>E-commerce e ridefinizione dei processi di vendita</b>	BASE	16	2	32	10	6	0	0	20	12	0	0
<b>Food export: le forme di pagamento nelle transazioni economiche</b>	SPECIALISTICO	16	3	48	16	0	0	0	48	0	0	0
<b>Food Marketing Management</b>	AVANZATO	16	1	16	10	6	0	0	10	6	0	0
<b>Food Safety Management System: la ISO 22000</b>	AVANZATO	32	4	128	20	12	0	0	80	48	0	0
<b>Formazione sui software gestionali</b>	BASE	16	1	16	16	0	0	0	16	0	0	0

<b>Gestione del clima lavorativo per il benessere delle risorse umane</b>	BASE	16	2	32	0	0	0	16	0	0	0	32
<b>Gli ERP di ultima generazione</b>	SPECIALISTICO	24	1	24	24	0	0	0	24	0	0	0
<b>Green Marketing Management: innovazione e sviluppo delle imprese</b>	SPECIALISTICO	32	1	32	24	8	0	0	24	8	0	0
<b>Il Business plan a supporto dell'innovazione aziendale</b>	SPECIALISTICO	24	3	72	16	8	0	0	48	24	0	0
<b>Il Made in Italy sul mercato agroalimentare estero: valorizzazione del prodotto tipico</b>	SPECIALISTICO	8	1	8	8	0	0	0	8	0	0	0
<b>Il Packaging alimentare</b>	AVANZATO	20	7	140	12	4	4	0	84	28	28	0
<b>Il Project Financing: soggetti, ambiti, strumenti e contratti</b>	SPECIALISTICO	8	1	8	8	0	0	0	8	0	0	0
<b>Il project management per l'ottimizzazione dei processi di lavoro</b>	SPECIALISTICO	24	7	168	16	8	0	0	112	56	0	0
<b>Inglese intermedio</b>	AVANZATO	32	3	96	32	0	0	0	96	0	0	0
<b>Innovation management: qualificazione di prodotto e di processo</b>	SPECIALISTICO	24	1	24	12	12	0	0	12	12	0	0
<b>Innovazione ambientale di processo: la gestione dei rifiuti</b>	SPECIALISTICO	16	1	16	8	0	8	0	8	0	8	0
<b>INNOVAZIONE TECNOLOGICHE NELLA PRODUZIONE AGROALIMENTARE ETICHETTATURA DEI PRODOTTI BIOLOGICI</b>	SPECIALISTICO	32	1	32	16	8	8	0	16	8	8	0
<b>Introduzione di nuovi processi e metodi nelle linee di pasticceria - Avanzato</b>	AVANZATO	24	1	24	8	0	16	0	8	0	16	0
<b>Introduzione di nuovi processi e metodi nelle linee di pasticceria - Base</b>	AVANZATO	32	1	32	8	0	24	0	8	0	24	0

<b>Italiano per stranieri</b>	AVANZATO	32	1	32	32	0	0	0	32	0	0	0
<b>La funzione dell'assaggiatore per la valutazione e controllo delle caratteristiche organolettiche del prodotto</b>	AVANZATO	32	1	32	16	8	8	0	16	8	8	0
<b>LA PANIFICAZIONE E GLI SCARTI DI LAVORAZIONE</b>	SPECIALISTICO	8	2	16	4	4	0	0	8	8	0	0
<b>La programmazione dei cicli produttivi nelle imprese agroalimentari</b>	SPECIALISTICO	20	6	120	12	8	0	0	72	48	0	0
<b>La trasformazione dei prodotti agroalimentari: tecniche e procedure</b>	AVANZATO	24	4	96	12	0	12	0	48	0	48	0
<b>La valorizzazione dei prodotti derivati da agricoltura biologica ed ecocompatibile</b>	SPECIALISTICO	16	1	16	12	4	0	0	12	4	0	0
<b>Le innovazioni tecnologiche nella produzione agroalimentare</b>	SPECIALISTICO	20	4	80	14	6	0	0	56	24	0	0
<b>Le tecniche di coaching per il raggiungimento degli obiettivi</b>	SPECIALISTICO	16	3	48	0	0	0	16	0	0	0	48
<b>Leadership, experience, opportunità : guidare gruppi di successo</b>	SPECIALISTICO	16	1	16	0	0	0	16	0	0	0	16
<b>L'inglese per il settore agroalimentare</b>	SPECIALISTICO	24	2	48	24	0	0	0	48	0	0	0
<b>Lo Smart Working per l'ottimizzazione dei processi</b>	SPECIALISTICO	16	1	16	12	4	0	0	12	4	0	0
<b>L'uso razionale dei prodotti fitosanitari</b>	AVANZATO	16	1	16	12	0	4	0	12	0	4	0
<b>Office Automation</b>	BASE	16	1	16	12	4	0	0	12	4	0	0
<b>Panoramica dei sistemi per la certificazione di qualità (GLOBAL GAP, BRC, IFS)</b>	AVANZATO	32	7	224	20	12	0	0	140	84	0	0
<b>Performance management: la</b>	AVANZATO	16	1	16	4	0	0	12	4	0	0	12

<b>valorizzazione del personale per il successo aziendale</b>												
<b>Politiche attive e agevolazioni alle assunzioni</b>	BASE	16	1	16	16	0	0	0	16	0	0	0
<b>Risk assessment e governance di qualità</b>	AVANZATO	32	1	32	20	12	0	0	20	12	0	0
<b>SEO/SEM. Strategie e strumenti per essere visibili sui motori di ricerca</b>	AVANZATO	26	1	26	20	6	0	0	20	6	0	0
<b>Sistemi di gestione della qualità</b>	BASE	24	1	24	16	8	0	0	16	8	0	0
<b>Tecniche e pratiche per l'ottimizzazione dei processi produttivi delle imprese agricole</b>	AVANZATO	16	3	48	4	0	12	0	12	0	36	0
<b>TECNICHE E PROCEDURE DI PANIFICAZIONE</b>	AVANZATO	16	2	32	4	0	12	0	8	0	24	0
<b>Time management per l'ottimizzazione dei processi produttivi</b>	SPECIALISTICO	16	1	16	0	0	0	16	0	0	0	16
<b>Tracciabilità e rintracciabilità nelle aziende agroalimentari</b>	AVANZATO	16	3	48	12	4	0	0	36	12	0	0
<b>Valorizzazione degli scarti di lavorazione</b>	SPECIALISTICO	12	2	24	8	4	0	0	16	8	0	0
<b>TOTALI</b>			<b>108</b>	<b>2278</b>	<b>TOTALE AULA</b>				<b>1372</b>	<b>526</b>	<b>204</b>	<b>176</b>
<b>TOTALE MONTE ORE</b>			<b>12806</b>		<b>TOTALE NON AULA</b>					<b>906</b>		

Delle azioni formative del Piano, 15 edizioni prevedranno classi interaziendali, per un totale di 340 ore, corrispondenti AL 14,9% di quelle previste nel complessivo dal Piano:

<b>TITOLO AZIONI E AZIENDE PARTECIPANTI SU CLASSI INTERAZIENDALI</b>	<b>DIPENDENTI IN FORMAZIONE</b>	<b>DURATA CORSO</b>	<b>EDIZIONI</b>	<b>TOT ORE</b>
<b>Aspetti legali e contrattuali del commercio internazionale</b>				
FILOVERDE	1	24	1	24
SOCIETA AGRICOLA AVERSANA	6			
<b>Dalla comunicazione Efficace all'empatia</b>				
GIO.MER. S.R.L.	5	16	1	16

VER FRESH SOC. COOPERATIVA	2			
<b>Food Safety Management System: la ISO 22000</b>				
IDEA NATURA SOCIETA	2	32	2	64
KIWI SUD SOCIET AGRICOLA - IDEA NATURA	2			
NOCERA FRUTTA SRL	1			
SUPER FRUTTA 1 SRL	4			
<b>Il Business plan a supporto dell'innovazione aziendale</b>				
A.R. INDUSTRIE ALIMENTARI	5	24	1	24
CONSERVIERA SUD	1			
<b>Il project management per l'ottimizzazione dei processi di lavoro</b>				
GIO.MER. S.R.L.	5	24	1	24
VER FRESH SOC. COOPERATIVA	2			
<b>Inglese intermedio</b>				
NOCERA FRUTTA SRL	1	32	1	32
SUPER FRUTTA 1 SRL	4			
<b>Innovation management: qualificazione di prodotto e di processo</b>				
F.LLI FERRARA S.A.S. DI MAURO FERRARA & C	2	24	1	24
TORREFAZIONE SVEVO CAFFE	3			
<b>LA PANIFICAZIONE E GLI SCARTI DI LAVORAZIONE</b>				
IL FORNAIO SNC DI FERRARA R. & C.	1	8	1	8
PANIFICIO AZZURRO	10			
PANIFICIO AZZURRO DI PUNZO ENRICO	1			
<b>La programmazione dei cicli produttivi nelle imprese agroalimentari</b>				
FILOVERDE	1	20	2	40
PANIFICIO AZZURRO	10			
PANIFICIO MARGIU	1			
PUNZO GABRIELE	2			
SOCIETA AGRICOLA AVERSANA	6			
<b>La trasformazione dei prodotti agroalimentari: tecniche e procedure</b>				
FILOVERDE	1	24	1	24
SOCIETA AGRICOLA AVERSANA	6			

<b>Le innovazioni tecnologiche nella produzione agroalimentare</b>				
PANIFICIO AZZURRO	10	20	<b>1</b>	<b>20</b>
PANIFICIO MARGIU	1			
PUNZO GABRIELE	2			
<b>Le tecniche di coaching per il raggiungimento degli obiettivi</b>				
GIO.MER. S.R.L.	5	16	<b>1</b>	<b>16</b>
VER FRESH SOC. COOPERATIVA	2			
<b>L'inglese per il settore agroalimentare</b>				
F.LLI FERRARA S.A.S. DI MAURO FERRARA & C	2	24	<b>1</b>	<b>24</b>
TORREFAZIONE SVEVO CAFFE	3			
<b>TOTALI</b>			<b>15</b>	<b>340</b>

Di seguito si propongono le schede con la progettazione di dettaglio delle azioni formative:

<b>TITOLO AZIONE FORMATIVA</b>	<b>Applicazione del Lean Thinking: riprogettazione "snella" della linea produttiva</b>		
<b>NUMERO EDIZIONI</b>	<b>1</b>	<b>ORE DI CORSO</b>	16
<b>TOTALE ORE CORSO</b>	16	<b>TOT. PARTECIPANTI</b>	5
<b>FINALITA' DELL'AZIONE FORMATIVA</b>		Aggiornamento	
<b>AZIENDE INTERESSATE</b>	IMEPA S.R.L.		
<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>	5		
<b>TERRITORI INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)</b>	SA		
<b>AREA TEMATICA - B</b>			
<b>OBIETTIVI DELL'AZIONE FORMATIVA</b>			
Far acquisire la consapevolezza dell'approccio innovativo proposto dal modello Lean Thinking: una visione globale dell'azienda per processi a flusso, a tutti i livelli. Il modello fornisce strumenti per attuare la lotta a tutte le forma di spreco che si annidano in tali processi. Il percorso promuove l'organizzazione del lavoro secondo modelli che impattano realmente sulla riduzione di inefficienze e costi ed aumento delle vendite			
<b>CONTENUTI</b>			
• <b>Principi del Pensiero Snello (Lean Thinking • Organizational Value Map • Value Stream Mapping • Kaizen - Concetti e Sviluppo • riduzione del Lead Time e dei magazzini • ottimizzazione degli spazi • Lean six sigma: riduzione degli sprechi • Analisi della produzione: scarti e dissipazioni</b>			
<b>MODALITA' FORMATIVA x SINGOLA EDIZIONE</b>			
<b>Aula interna</b>			<b>10</b>
<b>Coaching</b>			
<b>Action Learning</b>			<b>6</b>
<b>Training on the job</b>			
<b>VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO: MODALITA' E CRITERI</b>			
Verifiche dell'apprendimento: saranno utilizzati questionari con domande chiuse, contenenti almeno 10 item, ciascuno con almeno 3 opzioni di risposta (delle quali solo una corretta), e domande aperte. Al termine di ogni lezione o modulo saranno predisposti test e eseguite esercitazioni individuali e di gruppo per la valutazione dell'apprendimento di contenuti, concetti, metodologie, comportamenti, abilità, relativi all'argomento trattato.			
<b>MODALITA' DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE</b>		Non prevista	
<b>TIPOLOGIA DI CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI</b>		Non previsto	
<b>SETTORE ATTIVITA' FORMATIVA</b>		Agroalimentare	
<b>TIPOLOGIA PROGETTO</b>		Standard-solo formazione	
<b>LIVELLO</b>		Base	
<b>COLLOCAZIONE TEMPORALE</b>		Durante l'orario di lavoro	
<b>TEMATICHE FORMATIVE</b>		Tecniche di produzione	

<b>TITOLO AZIONE FORMATIVA</b>	<b>Auditor Interno del Sistema Gestione Ambientale</b>		
<b>NUMERO EDIZIONI</b>	<b>1</b>	<b>ORE DI CORSO</b>	16
<b>TOTALE ORE CORSO</b>	16	<b>TOT. PARTECIPANTI</b>	6
<b>FINALITA' DELL'AZIONE FORMATIVA</b>		Aggiornamento	
<b>AZIENDE INTERESSATE</b>	M.D.R. INDUSTRIA DOLCIARIA S.R.L.		
<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>	6		
<b>TERRITORI INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)</b>	SA		
<b>AREA TEMATICA - B</b>			

<b>OBIETTIVI DELL'AZIONE FORMATIVA</b>	
Il corso ha l'obiettivo di formare e qualificare esperti in grado di verificare il sistema di gestione ambientale (SGA) nella propria azienda, secondo le indicazioni fissate dalla norma ISO 19011:2003, in riferimento alla norma gestionale UNI 14001:2015.	
<b>CONTENUTI</b>	
• Auditor Interno del Sistema Gestione Ambientale • Tecniche un'analisi degli aspetti ambientali e degli impatti connessi • Indicatori sulle prestazioni del Sistema di Gestione Ambientale adottato • Processi di valutazione e monitoraggio • Approfondimento dei requisiti della norma UNI EN ISO 14001:2015 • Tecniche di conduzione audit interni	
<b>MODALITA' FORMATIVA</b>	
Aula interna	10
Coaching	
Action Learning	6
Training on the job	
<b>VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO: MODALITA' E CRITERI</b>	
Verifiche dell'apprendimento: saranno utilizzati questionari con domande chiuse, contenenti almeno 10 item, ciascuno con almeno 3 opzioni di risposta (delle quali solo una corretta), e domande aperte. Al termine di ogni lezione o modulo saranno predisposti test e eseguite esercitazioni individuali e di gruppo per la valutazione dell'apprendimento di contenuti, concetti, metodologie, comportamenti, abilità, relativi all'argomento trattato.	
<b>MODALITA' DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE</b>	Non prevista
<b>TIPOLOGIA DI CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI</b>	Non previsto
<b>SETTORE ATTIVITA' FORMATIVA</b>	Agroalimentare
<b>TIPOLOGIA PROGETTO</b>	Standard-solo formazione
<b>LIVELLO</b>	Avanzato
<b>COLLOCAZIONE TEMPORALE</b>	Durante l'orario di lavoro
<b>TEMATICHE FORMATIVE</b>	Impatto ambientale

<b>TITOLO AZIONE FORMATIVA</b>			
<b>Bilancio delle competenze</b>			
<b>NUMERO EDIZIONI</b>	1	<b>ORE DI CORSO</b>	16
<b>TOTALE ORE CORSO</b>	16	<b>TOT. PARTECIPANTI</b>	5
<b>FINALITA' DELL'AZIONE FORMATIVA</b>		Aggiornamento	
<b>AZIENDE INTERESSATE</b>		<b>AZIENDA AGRICOLA DONVITO VINCENZO</b>	
<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>		5	
<b>TERRITORI INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)</b>		BA	
<b>AREA TEMATICA - B</b>			
<b>OBIETTIVI DELL'AZIONE FORMATIVA</b>			
Attraverso il corso si avrà l'opportunità di comprendere come sviluppare un percorso di bilancio delle competenze, con simulazioni pratiche e costruzione di strumenti operativi rivolti all'area dell'orientatore professionale.			
<b>CONTENUTI</b>			
• Il Bilancio di Competenze: requisiti organizzativi, metodologici e professionali • Funzioni, obiettivi e prodotti del bilancio • Finalità e destinatari potenziali • La sede: requisiti essenziali • Il processo di erogazione del bilancio: requisiti metodologici • Tipologie di strumenti utilizzati nel bilancio • Risultati per il beneficiario • Tecniche e strumenti di bilancio: caratteristiche, fasi e processi			
<b>MODALITA' FORMATIVA</b>			
Aula interna	6		
Coaching	4		
Action Learning	6		
Training on the job			

<b>VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO: MODALITA' E CRITERI</b>			
Verifiche dell'apprendimento: saranno utilizzati questionari con domande chiuse, esercitazioni, Valutazioni: Al termine di ogni lezione o modulo saranno predisposti test e eseguite esercitazioni individuali e di gruppo per la valutazione dell'apprendimento di contenuti, concetti, metodologie, comportamenti, abilità, relativi all'argomento trattato.			
<b>MODALITA' DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE</b>		Non prevista	
<b>TIPOLOGIA DI CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI</b>		Non previsto	
<b>SETTORE ATTIVITA' FORMATIVA</b>		Agroalimentare	
<b>TIPOLOGIA PROGETTO</b>		Standard-solo formazione	
<b>LIVELLO</b>		AVANZATO	
<b>COLLOCAZIONE TEMPORALE</b>		Durante l'orario di lavoro	
<b>TEMATICHE FORMATIVE</b>		Abilità personali	
<b>TITOLO AZIONE FORMATIVA</b>			
		BRC Global Standard for Food Safety e IFS Logistic: criteri applicativi	
<b>NUMERO EDIZIONI</b>	3	<b>ORE DI CORSO</b>	24
<b>TOTALE ORE CORSO</b>	72	<b>TOT. PARTECIPANTI</b>	15
<b>FINALITA' DELL'AZIONE FORMATIVA</b>		Aggiornamento	
<b>AZIENDE INTERESSATE</b>	<b>GABRO S.R.L.</b>	<b>PODERE DEI LEONI</b>	<b>SAN VINCENZO DI FERNANDO ROTA S.R.L.</b>
<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>	5	5	5
<b>TERRITORI INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)</b>	CZ	SA	CZ
<b>AREA TEMATICA - B</b>			
<b>OBIETTIVI DELL'AZIONE FORMATIVA</b>			
Istruire i partecipanti sui requisiti dello standard BRC Food, con particolare enfasi sulle evoluzioni introdotte dalla versione 7 definendo metodi efficaci per effettuare gli audit interni a fronte dello standard			
<b>CONTENUTI</b>			
• BRC Global Standard • Storage and Distribution: i requisiti per lo stoccaggio, la distribuzione e la commercializzazione all'ingrosso di prodotti alimentari preimballati e alla rinfusa (non imballati), materiali da imballo, prodotti non food (consumer) • IFS Logistic (o ILS - International Logistic Standard): il monitoraggio delle condizioni di trasporto tra la produzione e la distribuzione “			
<b>MODALITA' FORMATIVA</b>			
<b>Aula interna</b>			<b>12</b>
<b>Coaching</b>			
<b>Action Learning</b>			<b>12</b>
<b>Training on the job</b>			
<b>VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO: MODALITA' E CRITERI</b>			
Verifiche dell'apprendimento: saranno utilizzati questionari con domande chiuse, contenenti almeno 10 item, ciascuno con almeno 3 opzioni di risposta (delle quali solo una corretta). Al termine di ogni lezione o modulo saranno predisposti test e eseguite esercitazioni individuali e di gruppo per la valutazione dell'apprendimento di contenuti, concetti, metodologie, comportamenti, abilità, relativi all'argomento trattato.			
<b>MODALITA' DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE</b>		Non prevista	
<b>TIPOLOGIA DI CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI</b>		Non previsto	
<b>SETTORE ATTIVITA' FORMATIVA</b>		Agroalimentare	
<b>TIPOLOGIA PROGETTO</b>		Standard-solo formazione	
<b>LIVELLO</b>		AVANZATO	
<b>COLLOCAZIONE TEMPORALE</b>		Durante l'orario di lavoro	
<b>TEMATICHE FORMATIVE</b>		QUALITA' E SICUREZZA	

<b>TITOLO AZIONE FORMATIVA</b>		<b>Costruire un brand di successo</b>	
<b>NUMERO EDIZIONI</b>	1	<b>ORE DI CORSO</b>	16
<b>TOTALE ORE CORSO</b>	16	<b>TOT. PARTECIPANTI</b>	5
<b>FINALITA' DELL'AZIONE FORMATIVA</b>		Aggiornamento	
<b>AZIENDE INTERESSATE</b>		INTERCAF SRL	
<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>		5	
<b>TERRITORI INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)</b>		SA	
<b>AREA TEMATICA - B</b>			
<b>OBIETTIVI DELL'AZIONE FORMATIVA</b>			
Obiettivo del percorso è introdurre i partecipanti al mondo del Social Media Management e del Digital Branding da una prospettiva pratica e concreta, ovvero per strutturare una presenza efficace dell'azienda, per sapere come e quanto interagire con le piattaforme social e costruire una identità in rete che sia efficace e contemporanea.			
<b>CONTENUTI</b>			
• Brand analysis e sviluppo del marchio: tecniche e strategie • La gestione della comunicazione e dell'ufficio stampa • Social media marketing e communication plan • Nuovi scenari e new media • Sviluppo del brand su piattaforme di e-commerce e vendita on line • Brand management: tecniche di valorizzazione del prodotto/servizio			
<b>MODALITA' FORMATIVA</b>			
<b>Aula interna</b>		10	
<b>Coaching</b>			
<b>Action Learning</b>		6	
<b>Training on the job</b>			
<b>VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO: MODALITA' E CRITERI</b>			
Verifiche dell'apprendimento: saranno utilizzati questionari con domande chiuse, contenenti almeno 10 item, ciascuno con almeno 3 opzioni di risposta (delle quali solo una corretta), e domande aperte. Al termine di ogni lezione o modulo saranno predisposti test e eseguite esercitazioni individuali e di gruppo per la valutazione dell'apprendimento di contenuti, concetti, metodologie, comportamenti, abilità, relativi all'argomento trattato.			
<b>MODALITA' DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE</b>		Non prevista	
<b>TIPOLOGIA DI CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI</b>		Non previsto	
<b>SETTORE ATTIVITA' FORMATIVA</b>		Agroalimentare	
<b>TIPOLOGIA PROGETTO</b>		Standard-solo formazione	
<b>LIVELLO</b>		SPECIALISTICO	
<b>COLLOCAZIONE TEMPORALE</b>		Durante l'orario di lavoro	
<b>TEMATICHE FORMATIVE</b>		MARKETING VENDITE	

<b>TITOLO AZIONE FORMATIVA</b>		<b>Dalla comunicazione Efficace all'empatia</b>		
<b>NUMERO EDIZIONI</b>	3	<b>ORE DI CORSO</b>	16	
<b>TOTALE ORE CORSO</b>	48	<b>TOT. PARTECIPANTI</b>	17	
<b>FINALITA' DELL'AZIONE FORMATIVA</b>		Aggiornamento		
<b>AZIENDE INTERESSATE</b>	DI FLUMERI ANTONIETTA	PANIFICIO BISCOTTIFICIO MORETTO di DAMIANO LERNA	GIO.MER. S.R.L. <i>(INTERAZIONALE CON VER FRESH SOC. COOPERATIVA)</i>	VER FRESH SOC. COOPERATIVA <i>(INTERAZIONALE CON GIO.MER. S.R.L.)</i>
<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>	5	5	5	2
<b>TERRITORI INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)</b>	BA	BR	FG	FG

<b>AREA TEMATICA - B</b>	
<b>OBIETTIVI DELL'AZIONE FORMATIVA</b>	
Migliorare la "potenza comunicativa" dei partecipanti, attraverso: il processo della comunicazione efficace, per mettere in evidenza quali sono i fattori che determinano il buon esito della relazione comunicativa; analizzare come agisce la comunicazione nelle relazioni interpersonali e quale consapevolezza possiamo avere su di essa e sulle emozioni proprie e altrui.	
<b>CONTENUTI</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le forme della comunicazione</li> <li>• L'arte delle domande</li> <li>• Comunicare durante le riunioni</li> <li>• Le Barriere della Comunicazione</li> <li>• Tecniche di negoziazione</li> <li>• Il governo dei conflitti</li> <li>• Il processo decisionario</li> <li>• Strategie e tattiche per interagire nel gruppo</li> <li>• La gestione consapevole di interruzioni obiezioni e reclami</li> <li>• La comunicazione telefonica</li> <li>• L'uso efficace delle mail</li> <li>• Sviluppo dell'attenzione e dell'ascolto attivo verso l'interlocutore</li> <li>• Rapporto Empatico efficace</li> <li>• Analisi della comunicazione verbale (C.V.) e non verbale (C.N.V.) e verifica della congruenza /incongruenza fra di essi</li> </ul>	
<b>MODALITA' FORMATIVA</b>	
Aula interna	
Coaching	16
Action Learning	
Training on the job	
<b>VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO: MODALITA' E CRITERI</b>	
Verifiche dell'apprendimento: Prova pratica di verifica, inerente ad una situazione simulata. Al termine di ogni lezione o modulo saranno predisposti test e eseguite esercitazioni individuali e di gruppo per la valutazione dell'apprendimento di contenuti, concetti, metodologie, comportamenti, abilità, relativi all'argomento trattato.	
<b>MODALITA' DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE</b>	Non prevista
<b>TIPOLOGIA DI CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI</b>	Non previsto
<b>SETTORE ATTIVITA' FORMATIVA</b>	Agroalimentare
<b>TIPOLOGIA PROGETTO</b>	Standard-solo formazione
<b>LIVELLO</b>	BASE
<b>COLLOCAZIONE TEMPORALE</b>	Durante l'orario di lavoro
<b>TEMATICHE FORMATIVE</b>	ABILITA' PERSONALI

<b>TITOLO AZIONE FORMATIVA</b>			
<b>E-commerce e ridefinizione dei processi di vendita</b>			
<b>NUMERO EDIZIONI</b>	2	<b>ORE DI CORSO</b>	16
<b>TOTALE ORE CORSO</b>	32	<b>TOT. PARTECIPANTI</b>	12
<b>FINALITA' DELL'AZIONE FORMATIVA</b>			Aggiornamento
<b>AZIENDE INTERESSATE</b>	<b>F.LLI AVENA S.R.L</b>	<b>SINISI srl unipersonale</b>	
<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>	5	7	
<b>TERRITORI INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)</b>	PZ	BAT	
<b>AREA TEMATICA - B</b>			
<b>OBIETTIVI DELL'AZIONE FORMATIVA</b>			
1) Avviare un'attività di e-commerce a servizio della propria attività, conoscere il contesto in cui operare, scegliere la piattaforma più opportuna ed avviare attività multicanale, promuovere le vendite con le più opportune tecniche e strategie di web marketing; 2) Definire percorsi di innovazione organizzativa per integrare i canali di vendita: diretto e online			
<b>CONTENUTI</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ecommerce site builder</li> <li>• Piattaforme e-commerce: caratteristiche, sezioni, funzionalità</li> <li>• L'inserimento del catalogo prodotti ed il suo assortimento</li> <li>• La gestione della sezione ordini e clienti</li> <li>• La creazione di contenuti informativi e le loro specificità</li> <li>• Tecniche e strategie di vendita on-line</li> <li>• Online strategy</li> <li>• Canali di vendita online</li> <li>• Customer service</li> <li>• Best Practice</li> </ul>			

<b>per l'avvio dell'e-commerce • Analisi delle strategie in uso tra i competitors</b>	
<b>MODALITA' FORMATIVA</b>	
<b>Aula interna</b>	<b>10</b>
<b>Coaching</b>	
<b>Action Learning</b>	<b>6</b>
<b>Training on the job</b>	
<b>VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO: MODALITA' E CRITERI</b>	
Verifiche dell'apprendimento: saranno utilizzati questionari con domande chiuse, contenenti almeno 10 item, ciascuno con almeno 3 opzioni di risposta (delle quali solo una corretta), e domande aperte. Al termine di ogni lezione o modulo saranno predisposti test e eseguite esercitazioni individuali e di gruppo per la valutazione dell'apprendimento di contenuti, concetti, metodologie, comportamenti, abilità, relativi all'argomento trattato.	
<b>MODALITA' DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE</b>	Non prevista
<b>TIPOLOGIA DI CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI</b>	Non previsto
<b>SETTORE ATTIVITA' FORMATIVA</b>	Agroalimentare
<b>TIPOLOGIA PROGETTO</b>	Standard-solo formazione
<b>LIVELLO</b>	BASE
<b>COLLOCAZIONE TEMPORALE</b>	Durante l'orario di lavoro
<b>TEMATICHE FORMATIVE</b>	Marketing vendite

<b>TITOLO AZIONE FORMATIVA</b>		Food Marketing Management	
<b>NUMERO EDIZIONI</b>	1	<b>ORE DI CORSO</b>	16
<b>TOTALE ORE CORSO</b>	16	<b>TOT. PARTECIPANTI</b>	7
<b>FINALITA' DELL'AZIONE FORMATIVA</b>		Aggiornamento	
<b>AZIENDE INTERESSATE</b>		SINISI srl unipersonale	
<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>		7	
<b>TERRITORI INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)</b>		BAT	
<b>AREA TEMATICA - B</b>			
<b>OBIETTIVI DELL'AZIONE FORMATIVA</b>			
Favorire un percorso di crescita professionale finalizzato a maturare competenze e capacità che sono richieste dalle imprese industriali, commerciali e di servizi operanti nell'ambito dei settori del Largo Consumo Agroalimentare			
<b>CONTENUTI</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lo sviluppo di un piano di marketing per il settore agro-alimentare</li> <li>• La scelta dei canali e le strategie di comunicazione</li> <li>• ICT e nuove modalità di promozione del prodotto alimentare</li> <li>• Event management per il settore Food</li> </ul>			
<b>RISULTATI ATTESI</b>			
Avviare campagne di marketing per la promozione dei prodotti e la penetrazione nel mercato di riferimento dell'azienda			
<b>MODALITA' FORMATIVA</b>			
<b>Aula interna</b>		<b>10</b>	
<b>Coaching</b>			
<b>Action Learning</b>		<b>6</b>	
<b>Training on the job</b>			
<b>VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO: MODALITA' E CRITERI</b>			
Verifiche dell'apprendimento: saranno utilizzati questionari con domande chiuse, contenenti almeno 10 item, ciascuno con almeno 3 opzioni di risposta (delle quali solo una corretta), e domande aperte. Al termine di ogni lezione o modulo saranno predisposti test e eseguite esercitazioni individuali e di gruppo per la valutazione dell'apprendimento di contenuti, concetti, metodologie, comportamenti, abilità, relativi all'argomento trattato.			
<b>MODALITA' DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE</b>		Non prevista	

<b>TIPOLOGIA DI CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI</b>	Non previsto
<b>SETTORE ATTIVITA' FORMATIVA</b>	Agroalimentare
<b>TIPOLOGIA PROGETTO</b>	Standard-solo formazione
<b>LIVELLO</b>	AVANZATO
<b>COLLOCAZIONE TEMPORALE</b>	Durante l'orario di lavoro
<b>TEMATICHE FORMATIVE</b>	Marketing vendite

<b>TITOLO AZIONE FORMATIVA</b>	Food Safety Management System: la ISO 22000					
--------------------------------	---	--	--	--	--	--

<b>NUMERO EDIZIONI</b>	4	<b>ORE DI CORSO</b>	32
------------------------	---	---------------------	----

<b>TOTALE ORE CORSO</b>	128	<b>TOT. PARTECIPANTI</b>	19
-------------------------	-----	--------------------------	----

<b>FINALITA' DELL'AZIONE FORMATIVA</b>	Aggiornamento					
--	---------------	--	--	--	--	--

<b>AZIENDE INTERESSATE</b>	<b>COOP. LA CONTADINA ARL</b>	<b>IDEA NATURA SOCIETA (INTERAZIENDALE CON KIWI SUD-IDEA NATURA)</b>	<b>KIWI SUD SOCIET AGRICOLA - IDEA NATURA (INTERAZI ENDALE CON IDEA NATURA)</b>	<b>NOCERA FRUTTA SRL (INTERAZI ENDALE CON SUPER FRUTTA)</b>	<b>SUPER FRUTTA 1 SRL (INTERAZI ENDALE CON NOCERA FRUTTA)</b>	<b>PASTIFICI O FIORILLO S.A.S. DI FIORILLO MICHELE &amp; C.</b>
----------------------------	-------------------------------	--	---	---	---	---

<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>	5	2	2	1	4	5
------------------------------------	---	---	---	---	---	---

<b>TERRITORI INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)</b>	CE	SA	SA	SA	SA	CZ
--	----	----	----	----	----	----

**AREA TEMATICA - B**

**OBIETTIVI DELL'AZIONE FORMATIVA**

• Comprendere le basi del sistema di gestione della sicurezza alimentare ISO 22000 • Conoscere i documenti e la struttura necessaria per l'applicazione della ISO 22000:2005 • Spiegare e stabilire le istruzioni di lavoro e la procedura • Rivedere e applicare la documentazione di sistema

**CONTENUTI**

• Gli scopi e gli obiettivi della norma • Il sistema di gestione della qualità e della sicurezza alimentare • Il controllo di processo • La metodologia HACCP applicata ad ogni fase del processo • La gestione dei rischi tramite misure di controllo operative • La verifica, la validazione e il miglioramento del sistema

**MODALITA' FORMATIVA**

<b>Aula interna</b>	<b>20</b>
<b>Coaching</b>	
<b>Action Learning</b>	<b>12</b>
<b>Training on the job</b>	

**VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO: MODALITA' E CRITERI**

Verifiche dell'apprendimento: saranno utilizzati questionari con domande chiuse, contenenti almeno 10 item, ciascuno con almeno 3 opzioni di risposta (delle quali solo una corretta). Al termine di ogni lezione o modulo saranno predisposti test e eseguite esercitazioni individuali e di gruppo per la valutazione dell'apprendimento di contenuti, concetti, metodologie, comportamenti, abilità, relativi all'argomento trattato.

<b>MODALITA' DI CERTIFICAZIONE DELLE</b>	Prevista
--	----------

<b>COMPETENZE</b>	
<b>TIPOLOGIA DI CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI</b>	Certificazione rilasciata dall'organismo realizzatore
<b>SETTORE ATTIVITA' FORMATIVA</b>	Agroalimentare
<b>TIPOLOGIA PROGETTO</b>	Standard-solo formazione
<b>LIVELLO</b>	AVANZATO
<b>COLLOCAZIONE TEMPORALE</b>	Durante l'orario di lavoro
<b>TEMATICHE FORMATIVE</b>	SICUREZZA / TECNICHE DI PRODUZIONE

<b>TITOLO AZIONE FORMATIVA</b>	<b>Gestione del clima lavorativo per il benessere delle risorse umane</b>			
<b>NUMERO EDIZIONI</b>	2	<b>ORE DI CORSO</b>	16	
<b>TOTALE ORE CORSO</b>	32	<b>TOT. PARTECIPANTI</b>	15	
<b>FINALITA' DELL'AZIONE FORMATIVA</b>	Aggiornamento			
<b>AZIENDE INTERESSATE</b>	<b>GRILLO S.R.L.</b>	<b>PANIFICIO SPIGA dORO</b>		
<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>	10	5		
<b>TERRITORI INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)</b>	FG	BA		
<b>AREA TEMATICA - B</b>				
<b>OBIETTIVI DELL'AZIONE FORMATIVA</b>				
Formare risorse in grado di valutare ed influire sulla qualità dei rapporti umani all'interno di un'azienda, per aumentare il coinvolgimento dei collaboratori poco motivati e migliorare la qualità delle relazioni tra i dipendenti				
<b>CONTENUTI</b>				
• Approcci alla gestione del clima lavorativo • Teorie motivazionali e politiche di differenziazione • L'approccio del Total Rewards • Comunicazione efficace • Benessere organizzativo: definizione, dimensioni, indicatori				
<b>MODALITA' FORMATIVA</b>				
<b>Aula interna</b>				
<b>Coaching</b>				<b>16</b>
<b>Action Learning</b>				
<b>Training on the job</b>				
<b>VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO: MODALITA' E CRITERI</b>				
Verifiche dell'apprendimento: Prova pratica di verifica, inerente ad una situazione simulata. Al termine di ogni lezione o modulo saranno predisposti test e eseguite esercitazioni individuali e di gruppo per la valutazione dell'apprendimento di contenuti, concetti, metodologie, comportamenti, abilità, relativi all'argomento trattato.				
<b>MODALITA' DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE</b>	Non prevista			
<b>TIPOLOGIA DI CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI</b>	Non previsto			
<b>SETTORE ATTIVITA' FORMATIVA</b>	Agroalimentare			
<b>TIPOLOGIA PROGETTO</b>	Standard-solo formazione			
<b>LIVELLO</b>	BASE			
<b>COLLOCAZIONE TEMPORALE</b>	Durante l'orario di lavoro			
<b>TEMATICHE FORMATIVE</b>	ABILITÀ PERSONALI			

<b>TITOLO AZIONE FORMATIVA</b>	<b>Il Business plan a supporto dell'innovazione aziendale</b>			
<b>NUMERO EDIZIONI</b>	3	<b>ORE DI CORSO</b>	24	
<b>TOTALE ORE CORSO</b>	72	<b>TOT. PARTECIPANTI</b>	17	
<b>FINALITA' DELL'AZIONE FORMATIVA</b>	Aggiornamento			
<b>AZIENDE INTERESSATE</b>	<b>A.R. INDUSTRIE ALIMENTARI</b>	<b>CONSERVIERA SUD</b>	<b>CASEIFICIO MEDITERRANEO</b>	<b>INTERCAF SRL</b>

	(INTERAZIENDALE CON CONSERVIERA SUD)	(INTERAZIENDALE CON AR INDUSTRIE ALIMENTARI)	<b>SOC. COOP.</b>	
<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>	5	1	6	5
<b>TERRITORI INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)</b>	NA	SA	NA	SA

**AREA TEMATICA - B**

**OBIETTIVI DELL'AZIONE FORMATIVA**

Saper prendere in esame tutte le fasi di costruzione del piano d'impresa, partendo dall'analisi della convenienza economico-strategica del progetto per poi verificarne la fattibilità. Nello specifico: comprendere gli aspetti strategici del piano d'impresa; esaminare tutti gli step per la predisposizione del business plan; analizzare la sostenibilità finanziaria del progetto

**CONTENUTI**

• **“Stategic management e mission aziendale: pianificazione strategica, programmazione e controllo organizzativo, economico-finanziario, sociale e di portafoglio • La gestione delle fasi di sviluppo di nuovi prodotti e servizi • La funzionalità del prodotto e la creazione di valore per il cliente • La concorrenza e il vantaggio competitivo • Le strategie di mercato • La costruzione del piano operativo: finalità e struttura • Analisi dei risultati e di sostenibilità finanziaria del business plan**

**MODALITA' FORMATIVA**

<b>Aula interna</b>	<b>16</b>
<b>Coaching</b>	
<b>Action Learning</b>	<b>8</b>
<b>Training on the job</b>	

**VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO: MODALITA' E CRITERI**

Verifiche dell'apprendimento: saranno utilizzati questionari con domande chiuse, contenenti almeno 10 item, ciascuno con almeno 3 opzioni di risposta (delle quali solo una corretta), e domande aperte. Al termine di ogni lezione o modulo saranno predisposti test e eseguite esercitazioni individuali e di gruppo per la valutazione dell'apprendimento di contenuti, concetti, metodologie, comportamenti, abilità, relativi all'argomento trattato.

<b>MODALITA' DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE</b>	Non prevista
<b>TIPOLOGIA DI CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI</b>	Non previsto
<b>SETTORE ATTIVITA' FORMATIVA</b>	Agroalimentare
<b>TIPOLOGIA PROGETTO</b>	Standard-solo formazione
<b>LIVELLO</b>	SPECIALISTICO
<b>COLLOCAZIONE TEMPORALE</b>	Durante l'orario di lavoro
<b>TEMATICHE FORMATIVE</b>	GESTIONE AZIENDALE

<b>TITOLO AZIONE FORMATIVA</b>	<b>Il Packaging alimentare</b>			
<b>NUMERO EDIZIONI</b>	7	<b>ORE DI CORSO</b>	20	
<b>TOTALE ORE CORSO</b>	140	<b>TOT. PARTECIPANTI</b>	42	
<b>FINALITA' DELL'AZIONE FORMATIVA</b>	Aggiornamento			
<b>AZIENDE INTERESSATE</b>	<b>ANSELMO S.R.L.</b>	<b>CAFFE KICO</b>	<b>DOMUS S.R.L.</b>	<b>LA FATTORIA BIAGINO</b>
<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>	6	5	6	5
<b>TERRITORI</b>	RC	NA	RC	NA

<b>INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)</b>				
<b>AZIENDE INTERESSATE</b>	<b>PANIFICIO AZZURRO</b>	<b>PODERE DEI LEONI</b>	<b>NICOLA COLAVOLPE &amp; C S.N.C.</b>	
<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>	10	5	5	
<b>TERRITORI INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)</b>	NA	SA	CE	
<b>AREA TEMATICA - B</b>				
<b>OBIETTIVI DELL'AZIONE FORMATIVA</b>				
Fornire ai partecipanti una conoscenza approfondita delle molteplici funzioni del packaging, della regolamentazione, internazionale, europea e italiana, concernente i materiali ammessi e quelli inadatti a venire a contatto con il cibo, nonché dei controlli analitici per verificarne la conformità ai requisiti richiesti. Saranno quindi illustrate le innovazioni applicate al packaging, sia dei materiali che delle tecnologie, al fine di migliorare la shelf-life del prodotto, garantire la sicurezza del consumatore e la sostenibilità ambientale.				
<b>CONTENUTI</b>				
• I regolamenti comunitari: UE 1169/2011, CE 1924/2006 • L'etichettatura dei prodotti biologici: CE 834/2007, CE 889/2008 e le disposizioni nazionali; • I prodotti a denominazione protetta DOP, IGP e STG: UE 1151/2012 e CE 668/2014 sui regimi di qualità dei prodotti agricoli e alimentari • Le prescrizioni generali di etichettatura • L'etichettatura dei prodotti alimentari biologici				
<b>MODALITA' FORMATIVA</b>				
<b>Aula interna</b>			12	
<b>Coaching</b>				
<b>Action Learning</b>			4	
<b>Training on the job</b>			4	
<b>VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO: MODALITA' E CRITERI</b>				
Verifiche dell'apprendimento: saranno utilizzati questionari con domande chiuse, contenenti almeno 10 item, ciascuno con almeno 3 opzioni di risposta (delle quali solo una corretta). Al termine di ogni lezione o modulo saranno predisposti test e eseguite esercitazioni individuali e di gruppo per la valutazione dell'apprendimento di contenuti, concetti, metodologie, comportamenti, abilità, relativi all'argomento trattato.				
<b>MODALITA' DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE</b>			Prevista	
<b>TIPOLOGIA DI CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI</b>			Certificazione rilasciata dall'organismo realizzatore	
<b>SETTORE ATTIVITA' FORMATIVA</b>			Agroalimentare	
<b>TIPOLOGIA PROGETTO</b>			Standard-solo formazione	
<b>LIVELLO</b>			AVANZATO	
<b>COLLOCAZIONE TEMPORALE</b>			Durante l'orario di lavoro	
<b>TEMATICHE FORMATIVE</b>			Tecniche di produzione	
<b>TITOLO AZIONE FORMATIVA</b>				
<b>TITOLO AZIONE FORMATIVA</b>			Il project management per l'ottimizzazione dei processi di lavoro	
<b>NUMERO EDIZIONI</b>	7	<b>ORE DI CORSO</b>	24	
<b>TOTALE ORE CORSO</b>	168	<b>TOT. PARTECIPANTI</b>	67	
<b>FINALITA' DELL'AZIONE FORMATIVA</b>			Aggiornamento	
<b>AZIENDE INTERESSATE</b>	<b>CASEIFICIO DELIZIE DELLA NATURA S.R.L.</b>	<b>COTUGNO ANTONIO</b>	<b>GIO.MER. S.R.L. (INTERAZIENDALE CON VER FRESH)</b>	<b>VER FRESH SOC. COOPERATIVA (INTERAZIENDALE CON GIO.MER.)</b>

<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>	6	11	5	2
<b>TERRITORI INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)</b>	RC	FG	FG	FG
<b>AZIENDE INTERESSATE</b>	<b>IACULLI ANTONIO</b>	<b>PERANO ENRICO &amp; FIGLI SPA</b>	<b>GRILLO S.R.L.</b>	<b>DOLCIARIA MONARDO S.R.L.</b>
<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>	8	20	10	5
<b>TERRITORI INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)</b>	FG	SA	FG	VV
<b>AREA TEMATICA - B</b>				
<b>OBIETTIVI DELL'AZIONE FORMATIVA</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettere i partecipanti in condizione di organizzare il lavoro nella prospettiva del conseguimento di un obiettivo, qualunque siano la tipologia e la complessità, in modo da assicurare il raggiungimento dei vantaggi attesi.</li> <li>• Portare i partecipanti a sviluppare una mentalità manageriale e una forte attitudine al problem solving.</li> </ul>				
<b>CONTENUTI</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Analisi aziendale e Project management</b></li> <li>• <b>L'impostazione del progetto: gli step fondamentali</b></li> <li>• <b>La definizione degli obiettivi e la stesura del capitolato</b></li> <li>• <b>La definizione dell'organigramma delle attività (WBS)</b></li> <li>• <b>La costituzione del team di progetto (OBS)</b></li> <li>• <b>Il controllo dello stato di avanzamento del progetto</b></li> <li>• <b>La gestione efficace dei costi di progetto</b></li> </ul>				
<b>MODALITA' FORMATIVA</b>				
<b>Aula interna</b>				<b>16</b>
<b>Coaching</b>				
<b>Action Learning</b>				<b>8</b>
<b>Training on the job</b>				
<b>VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO: MODALITA' E CRITERI</b>				
Verifiche dell'apprendimento: saranno utilizzati questionari con domande chiuse, contenenti almeno 10 item, ciascuno con almeno 3 opzioni di risposta (delle quali solo una corretta), e domande aperte. Al termine di ogni lezione o modulo saranno predisposti test e eseguite esercitazioni individuali e di gruppo per la valutazione dell'apprendimento di contenuti, concetti, metodologie, comportamenti, abilità, relativi all'argomento trattato.				
<b>MODALITA' DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE</b>	Non prevista			
<b>TIPOLOGIA DI CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI</b>	Non previsto			
<b>SETTORE ATTIVITA' FORMATIVA</b>	Agroalimentare			
<b>TIPOLOGIA PROGETTO</b>	Standard-solo formazione			
<b>LIVELLO</b>	SPECIALISTICO			
<b>COLLOCAZIONE TEMPORALE</b>	Durante l'orario di lavoro			
<b>TEMATICHE FORMATIVE</b>	Gestione aziendale			
<b>TITOLO AZIONE FORMATIVA</b>				
<b>TITOLO AZIONE FORMATIVA</b>		<b>Innovation management: qualificazione di prodotto e di processo</b>		
<b>NUMERO EDIZIONI</b>	1	<b>ORE DI CORSO</b>	24	
<b>TOTALE ORE CORSO</b>	24	<b>TOT. PARTECIPANTI</b>	5	
<b>FINALITA' DELL'AZIONE FORMATIVA</b>			Aggiornamento	
<b>AZIENDE INTERESSATE</b>	<b>F.LLI FERRARA S.A.S. DI MAURO FERRARA &amp; C (INTERAZIENDALE CON TORREFAZIONE SVEVO CAFFE)</b>		<b>TORREFAZIONE SVEVO CAFFE (INTERAZIENDALE CON F.LLI FERRARA)</b>	

<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>	2	3
<b>TERRITORI INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)</b>	BAT	BAT

**AREA TEMATICA - B**

**OBIETTIVI DELL'AZIONE FORMATIVA**

Analizzare i percorsi innovativi dell'impresa, con particolare attenzione all'innovazione di prodotto, ma anche con riferimento alle forme meno "visibili" di innovazione, tipiche della piccola impresa. In questo contesto si metterà in luce il nesso dell'innovazione con le capacità e le motivazioni profonde espresse dalla partecipazione dei lavoratori alla vita organizzativa, per facilitare l'assunzione del ruolo di innovation-leadership in azienda.

**CONTENUTI**

• **Il processo di sviluppo di nuovi prodotti e servizi** • **Gli strumenti di analisi strategica: analisi dell'industria e analisi interna delle fonti di vantaggio competitivo** • **Innovazione e scelte di posizionamento strategico nei segmenti di mercato e lungo la filiera** • **Strumenti per la costruzione di un nuovo modello di business: roadmap, problemi, strumenti di analisi** • **L'implementazione di nuovi processi: la progettazione della struttura organizzativa, le scelte di specializzazione e il coordinamento nel team manageriale; il go-to-market delle tecnologie; le principali fonti di rigidità** • **I principali strumenti di trasferimento tecnologico e la protezione della proprietà intellettuale**

**MODALITA' FORMATIVA**

<b>Aula interna</b>	<b>12</b>
<b>Coaching</b>	
<b>Action Learning</b>	<b>12</b>
<b>Training on the job</b>	

**VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO: MODALITA' E CRITERI**

Verifiche dell'apprendimento: saranno utilizzati questionari con domande chiuse, contenenti almeno 10 item, ciascuno con almeno 3 opzioni di risposta (delle quali solo una corretta), e domande aperte. Al termine di ogni lezione o modulo saranno predisposti test e eseguite esercitazioni individuali e di gruppo per la valutazione dell'apprendimento di contenuti, concetti, metodologie, comportamenti, abilità, relativi all'argomento trattato.

<b>MODALITA' DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE</b>	Non prevista
<b>TIPOLOGIA DI CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI</b>	Non previsto
<b>SETTORE ATTIVITA' FORMATIVA</b>	Agroalimentare
<b>TIPOLOGIA PROGETTO</b>	Standard-solo formazione
<b>LIVELLO</b>	SPECIALISTICO
<b>COLLOCAZIONE TEMPORALE</b>	Durante l'orario di lavoro
<b>TEMATICHE FORMATIVE</b>	Marketing vendite

<b>TITOLO AZIONE FORMATIVA</b>	<b>INNOVAZIONE TECNOLOGICHE NELLA PRODUZIONE AGROALIMENTARE ETICHETTATURA DEI PRODOTTI BIOLOGICI</b>		
<b>NUMERO EDIZIONI</b>	<b>1</b>	<b>ORE DI CORSO</b>	32
<b>TOTALE ORE CORSO</b>	32	<b>TOT. PARTECIPANTI</b>	5
<b>FINALITA' DELL'AZIONE FORMATIVA</b>	Aggiornamento		
<b>AZIENDE INTERESSATE</b>	<b>LA FATTORIA BIAGINO</b>		
<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>	5		
<b>TERRITORI INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)</b>	NA		
<b>AREA TEMATICA - B</b>			
<b>OBIETTIVI DELL'AZIONE FORMATIVA</b>			
Fornire la conoscenza del quadro normativo sull'etichettatura dei prodotti alimentari biologici i quali, oltre alla normativa sulla produzione biologica, devono ovviamente essere conformi alla normativa orizzontale. Inoltre, addestrare al miglioramento delle attività di etichettatura			
<b>CONTENUTI</b>			

• I regolamenti comunitari: UE 1169/2011, CE 1924/2006 • L'etichettatura dei prodotti biologici: CE 834/2007, CE 889/2008 e le disposizioni nazionali; • I prodotti a denominazione protetta DOP, IGP e STG: UE 1151/2012 e CE 668/2014 sui regimi di qualità dei prodotti agricoli e alimentari • Le prescrizioni generali di etichettatura • L'etichettatura dei prodotti alimentari biologici • Addestramento sulle macchine di etichettatura

MODALITA' FORMATIVA	
Aula interna	16
Coaching	
Action Learning	8
Training on the job	8
VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO: MODALITA' E CRITERI	
Verifiche dell'apprendimento: saranno utilizzati questionari con domande chiuse, contenenti almeno 10 item, ciascuno con almeno 3 opzioni di risposta (delle quali solo una corretta). Al termine di ogni lezione o modulo saranno predisposti test e eseguite esercitazioni individuali e di gruppo per la valutazione dell'apprendimento di contenuti, concetti, metodologie, comportamenti, abilità, relativi all'argomento trattato.	
MODALITA' DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE	Non prevista
TIPOLOGIA DI CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI	Non previsto
SETTORE ATTIVITA' FORMATIVA	Agroalimentare
TIPOLOGIA PROGETTO	Standard-solo formazione
LIVELLO	SPECIALISTICO
COLLOCAZIONE TEMPORALE	Durante l'orario di lavoro
TEMATICHE FORMATIVE	Tecniche di produzione

TITOLO AZIONE FORMATIVA		La programmazione dei cicli produttivi nelle imprese agroalimentari			
NUMERO EDIZIONI	6	ORE DI CORSO	20		
TOTALE ORE CORSO	120	TOT. PARTECIPANTI	42		
FINALITA' DELL'AZIONE FORMATIVA		Aggiornamento			
AZIENDE INTERESSATE	CASEIFICIO ALVANO SAS DI ANTONIO SANSEVERINO	CASEIFICIO MEDITERRANEO SOC. COOP.	DOMUS S.R.L.	FILOVERDE (INTERAZIENDALE CON SOCIETA AGRICOLA AVERSANA)	SOCIETA AGRICOLA AVERSANA (INTERAZIENDALE CON FILOVERDE)
N. PARTECIPANTI PER AZIENDA	5	6	6	1	6
TERRITORI INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)	SA	SA	RC	SA	SA
AZIENDE INTERESSATE	LANARO DARIO	PANIFICIO AZZURRO (INTERAZIENDALE CON PANIFICIO MARGIU E PUNZO GABRIELE)	PANIFICIO MARGIU (INTERAZIENDALE CON PANIFICIO AZZURRO E PUNZO GABRIELE)	PUNZO GABRIELE (INTERAZIENDALE CON PANIFICIO AZZURRO E PANIFICIO MARGIU)	

<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>	5	10	1	2	
<b>TERRITORI INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)</b>	SA	NA	NA	NA	

**AREA TEMATICA - B**

**OBIETTIVI DELL'AZIONE FORMATIVA**

Fornire gli strumenti concettuali ed analitici per individuare e comprendere alcuni fenomeni rilevanti nella programmazione della produzione, illustrando l'evoluzione della tecnologia, il suo scenario futuro, la sua applicazione nella realtà aziendale, e focalizzando principalmente allo studio delle diverse tipologie di processi produttivi ed all'organizzazione della produzione attraverso un'attenta analisi dei parametri di riferimento e delle componenti caratteristiche

**CONTENUTI**

**• Organizzazione del lavoro e della produzione nelle varie fasi del ciclo di vita del prodotto agroalimentare • Sistemi flessibili di produzione • Le tecnologie computerizzate nelle diverse fasi del processo produttivo • Organizzazione per processi dell'azienda agroalimentare**

**MODALITA' FORMATIVA**

<b>Aula interna</b>	<b>12</b>
<b>Coaching</b>	
<b>Action Learning</b>	<b>8</b>
<b>Training on the job</b>	

**VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO: MODALITA' E CRITERI**

Verifiche dell'apprendimento: saranno utilizzati questionari con domande chiuse, contenenti almeno 10 item, ciascuno con almeno 3 opzioni di risposta (delle quali solo una corretta). Al termine di ogni lezione o modulo saranno predisposti test e eseguite esercitazioni individuali e di gruppo per la valutazione dell'apprendimento di contenuti, concetti, metodologie, comportamenti, abilità, relativi all'argomento trattato.

<b>MODALITA' DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE</b>	Non prevista
<b>TIPOLOGIA DI CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI</b>	Non previsto
<b>SETTORE ATTIVITA' FORMATIVA</b>	Agroalimentare
<b>TIPOLOGIA PROGETTO</b>	Standard-solo formazione
<b>LIVELLO</b>	SPECIALISTICO
<b>COLLOCAZIONE TEMPORALE</b>	Durante l'orario di lavoro
<b>TEMATICHE FORMATIVE</b>	Tecniche di produzione

<b>TITOLO AZIONE FORMATIVA</b>	<b>La trasformazione dei prodotti agroalimentari: tecniche e procedure</b>		
<b>NUMERO EDIZIONI</b>	4	<b>ORE DI CORSO</b>	24
<b>TOTALE ORE CORSO</b>	96	<b>TOT. PARTECIPANTI</b>	22
<b>FINALITA' DELL'AZIONE FORMATIVA</b>	Aggiornamento		
<b>AZIENDE INTERESSATE</b>	<b>CALABRIA FOOD S.R.L.</b>		<b>ELLEBI SAS DI BIFULCO MICHELE E C.</b>
<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>	5		5
<b>TERRITORI INTERESSATI (SIGLA)</b>	CZ		NA

<b>PROVINCIA)</b>			
<b>AZIENDE INTERESSATE</b>	<b>LA FATTORIA BIAGINO</b>	<b>FILOVERDE (INTERAZIENDALE SOCIETA AGRICOLA AVERSANA)</b>	<b>SOCIETA AGRICOLA AVERSANA (INTERAZIENDALE CON FILOVERDE)</b>
<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>	5	1	6
<b>TERRITORI INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)</b>	NA	SA	SA
<b>AREA TEMATICA - B</b>			
<b>OBIETTIVI DELL'AZIONE FORMATIVA</b>			
Trasferire le competenze proprie del profilo professionale del Tecnico di Trasformazione Ortofrutticola: i principi delle tecnologie alimentari sulle cause di deperibilità degli alimenti; le cause di deperibilità degli alimenti; i fattori che regolano la cinetica dei processi degradativi; i fattori che regolano la cinetica dei processi degradativi; i principali processi di trasformazione e conservazione dei prodotti agroalimentari; i principali processi di trasformazione e conservazione dei prodotti agroalimentari; le innovazioni nelle tecnologie alimentari			
<b>CONTENUTI</b>			
• Le fasi del processo di trasformazione: approvvigionamento, conservazione e stoccaggio dei prodotti • Le tecniche di lavorazione e trattamento dei prodotti • Le innovazioni tecnologiche dei processi di trasformazione dei prodotti • IL confezionamento e l'etichettatura • Il controllo qualità di processo • La conformità legale del prodotto e del processo • La garanzia della salute del consumatore: autocontrollo e rintracciabilità			
<b>MODALITA' FORMATIVA</b>			
Aula interna			12
Coaching			
Action Learning			
Training on the job			12
<b>VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO: MODALITA' E CRITERI</b>			
Verifiche dell'apprendimento: saranno utilizzati questionari con domande chiuse, contenenti almeno 10 item, ciascuno con almeno 3 opzioni di risposta (delle quali solo una corretta), e prova pratica. Al termine di ogni lezione o modulo saranno predisposti test e eseguite esercitazioni individuali e di gruppo per la valutazione dell'apprendimento di contenuti, concetti, metodologie, comportamenti, abilità, relativi all'argomento trattato.			
<b>MODALITA' DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE</b>	Non prevista		
<b>TIPOLOGIA DI CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI</b>	Non previsto		
<b>SETTORE ATTIVITA' FORMATIVA</b>	Agroalimentare		
<b>TIPOLOGIA PROGETTO</b>	Standard-solo formazione		
<b>LIVELLO</b>	AVANZATO		
<b>COLLOCAZIONE TEMPORALE</b>	Durante l'orario di lavoro		
<b>TEMATICHE FORMATIVE</b>	TECNICHE DI PRODUZIONE		
<b>TITOLO AZIONE FORMATIVA</b>			
La valorizzazione dei prodotti derivati da agricoltura biologica ed ecocompatibile			
<b>NUMERO EDIZIONI</b>	1	<b>ORE DI CORSO</b>	16
<b>TOTALE ORE CORSO</b>	16	<b>TOT. PARTECIPANTI</b>	17
<b>FINALITA' DELL'AZIONE FORMATIVA</b>	Aggiornamento		
<b>AZIENDE INTERESSATE</b>	ROAN SOCIETA AGRICOLA		
<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>	17		
<b>TERRITORI INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)</b>	AV		

<b>AREA TEMATICA - B</b>			
<b>OBIETTIVI DELL'AZIONE FORMATIVA</b>			
Qualificare il personale sulle competenze proprie del profilo professionale "Esperto nella valorizzazione e promozione dei prodotti tipici e biologici"			
<b>CONTENUTI</b>			
• L'agricoltura biologica ed ecocompatibile: principi e obiettivi • I regolamenti comunitari e il Codex Alimentarius • La filiera del biologico • Le tecniche di valorizzazione delle produzioni biologiche: la trasformazione del prodotto, la presentazione al consumo, la valorizzazione in cucina • Le tecniche di trasformazione delle produzioni biologiche e le PPL (Piccole Produzioni Locali) • I sistemi di certificazione			
<b>MODALITA' FORMATIVA</b>			
Aula interna			12
Coaching			
Action Learning			4
Training on the job			
<b>VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO: MODALITA' E CRITERI</b>			
Verifiche dell'apprendimento: saranno utilizzati questionari con domande chiuse, contenenti almeno 10 item, ciascuno con almeno 3 opzioni di risposta (delle quali solo una corretta), e domande aperte. Al termine di ogni lezione o modulo saranno predisposti test e eseguite esercitazioni individuali e di gruppo per la valutazione dell'apprendimento di contenuti, concetti, metodologie, comportamenti, abilità, relativi all'argomento trattato.			
<b>MODALITA' DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE</b>	Non prevista		
<b>TIPOLOGIA DI CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI</b>	Non previsto		
<b>SETTORE ATTIVITA' FORMATIVA</b>	Agroalimentare		
<b>TIPOLOGIA PROGETTO</b>	Standard-solo formazione		
<b>LIVELLO</b>	SPECIALISTICO		
<b>COLLOCAZIONE TEMPORALE</b>	Durante l'orario di lavoro		
<b>TEMATICHE FORMATIVE</b>	MARKETING VENDITE		
<b>TITOLO AZIONE FORMATIVA</b>			
Le innovazioni tecnologiche nella produzione agroalimentare			
<b>NUMERO EDIZIONI</b>	4	<b>ORE DI CORSO</b>	20
<b>TOTALE ORE CORSO</b>	80	<b>TOT. PARTECIPANTI</b>	34
<b>FINALITA' DELL'AZIONE FORMATIVA</b>		Aggiornamento	
<b>AZIENDE INTERESSATE</b>	<b>ANSELMO S.R.L.</b>	<b>CARBONE SRL CONSERVE VEGETALI</b>	<b>PANIFICIO AZZURRO</b>
<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>	6	5	10
<b>TERRITORI INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)</b>	RC	SA	NA
<b>AZIENDE INTERESSATE</b>	<b>PANIFICIO AZZURRO (ITERAZIENDALE CON PANIFICIO MARGIU E PUNZO GABRIELE)</b>	<b>PANIFICIO MARGIU (ITERAZIENDALE CON PANIFICIO AZZURRO E PUNZO GABRIELE)</b>	<b>PUNZO GABRIELE (ITERAZIENDALE CON PANIFICIO AZZURRO E PANIFICIO MARGIU)</b>
<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>	10	1	2
<b>TERRITORI INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)</b>	NA	NA	NA
<b>AREA TEMATICA - B</b>			

<b>OBIETTIVI DELL'AZIONE FORMATIVA</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fornire una panoramica generale sulle innovazioni tecnologiche di processo, per indicare percorsi di adeguamento e orientamento organizzativo</li> <li>Studio dei macchinari di recente introduzione per definirne l'utilizzo sugli standard di filiera</li> </ul>	
<b>CONTENUTI</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>L'innovazione di prodotto, di processo e dei macchinari</li> <li>La tecnologia a supporto dei processi di trasformazione</li> <li>L'innovazione tecnologica e l'evoluzione del mercato</li> <li>La produzione sostenibile</li> <li>Analisi dei macchinari</li> </ul>	
<b>MODALITA' FORMATIVA</b>	
Aula interna	14
Coaching	
Action Learning	6
Training on the job	
<b>VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO: MODALITA' E CRITERI</b>	
Verifiche dell'apprendimento: saranno utilizzati questionari con domande chiuse, contenenti almeno 10 item, ciascuno con almeno 3 opzioni di risposta (delle quali solo una corretta). Al termine di ogni lezione o modulo saranno predisposti test e eseguite esercitazioni individuali e di gruppo per la valutazione dell'apprendimento di contenuti, concetti, metodologie, comportamenti, abilità, relativi all'argomento trattato.	
<b>MODALITA' DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE</b>	Non prevista
<b>TIPOLOGIA DI CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI</b>	Non previsto
<b>SETTORE ATTIVITA' FORMATIVA</b>	Agroalimentare
<b>TIPOLOGIA PROGETTO</b>	Standard-solo formazione
<b>LIVELLO</b>	SPECIALISTICO
<b>COLLOCAZIONE TEMPORALE</b>	Durante l'orario di lavoro
<b>TEMATICHE FORMATIVE</b>	Tecniche di produzione

<b>TITOLO AZIONE FORMATIVA</b>				
Le tecniche di coaching per il raggiungimento degli obiettivi				
<b>NUMERO EDIZIONI</b>	3	<b>ORE DI CORSO</b>	16	
<b>TOTALE ORE CORSO</b>	48	<b>TOT. PARTECIPANTI</b>	26	
<b>FINALITA' DELL'AZIONE FORMATIVA</b>			Aggiornamento	
<b>AZIENDE INTERESSATE</b>	<b>COTUGNO ANTONIO</b>	<b>IACULLI ANTONIO</b>	<b>VER FRESH SOC. COOPERATIVA (INTERAZIENDALE CON GIOMER)</b>	<b>GIO.MER. S.R.L. (INTERAZIENDALE CON VER FRESH)</b>
<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>	11	8	2	5
<b>TERRITORI INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)</b>	FG	FG	FG	FG
<b>AREA TEMATICA - B</b>				
<b>OBIETTIVI DELL'AZIONE FORMATIVA</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sperimentare azioni funzionali a far crescere la performance in un team</li> <li>Condividere best practice nella conduzione di un gruppo di lavoro</li> <li>Acquisire alcuni strumenti utili per identificare ed interpretare le dinamiche interne ad un gruppo di lavoro</li> <li>Sperimentare l'importanza del coordinamento delle risorse per incrementare e migliorare la qualità dei risultati</li> </ul>				
<b>CONTENUTI</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Il coaching a supporto del processo decisionale</li> <li>Le fasi del processo decisionale</li> <li>Le tipologie di decisioni: strategiche, tattiche, risolutive</li> <li>L'analisi del contesto in cui agire</li> <li>I principali strumenti di supporto alla decisione</li> <li>La mobilitazione delle risorse per il conseguimento dei risultati</li> <li>La "spinta gentile" all'obiettivo: principi generali</li> </ul>				
<b>MODALITA' FORMATIVA</b>				
Aula interna				

Coaching	16
Action Learning	
Training on the job	
<b>VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO: MODALITA' E CRITERI</b>	
Verifiche dell'apprendimento: Prova pratica di verifica, inerente ad una situazione simulata. Al termine di ogni lezione o modulo saranno predisposti test e eseguite esercitazioni individuali e di gruppo per la valutazione dell'apprendimento di contenuti, concetti, metodologie, comportamenti, abilità, relativi all'argomento trattato.	
<b>MODALITA' DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE</b>	Non prevista
<b>TIPOLOGIA DI CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI</b>	Non previsto
<b>SETTORE ATTIVITA' FORMATIVA</b>	Agroalimentare
<b>TIPOLOGIA PROGETTO</b>	Standard-solo formazione
<b>LIVELLO</b>	SPECIALISTICO
<b>COLLOCAZIONE TEMPORALE</b>	Durante l'orario di lavoro
<b>TEMATICHE FORMATIVE</b>	ABILITA' PERSONALI

<b>TITOLO AZIONE FORMATIVA</b>	Leadership, experience, opportunità : guidare gruppi di successo		
<b>NUMERO EDIZIONI</b>	1	<b>ORE DI CORSO</b>	16
<b>TOTALE ORE CORSO</b>	16	<b>TOT. PARTECIPANTI</b>	5
<b>FINALITA' DELL'AZIONE FORMATIVA</b>	Aggiornamento		
<b>AZIENDE INTERESSATE</b>	IMEPA S.R.L.		
<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>	5		
<b>TERRITORI INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)</b>	SA		
<b>AREA TEMATICA - B</b>			
<b>OBIETTIVI DELL'AZIONE FORMATIVA</b>			
Fornire, in modo pratico ed esperienziale, stimoli e conoscenze per migliorare il proprio stile di leadership e i principi e le tecniche per creare in azienda gruppi vincenti, imparando costantemente attraverso le relazioni del team			
<b>CONTENUTI</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Team building come strumento di efficienza produttiva</li> <li>• La qualità delle relazioni tra leader e collaboratori</li> <li>• La competizione, la collaborazione e la decisione come dinamiche interpersonali</li> <li>• Il contesto strutturale e strategico in cui si attivano i processi di team building</li> <li>• Gli errori sistematici del leader</li> <li>• Il ruolo della comunicazione nella costruzione del proprio consenso</li> <li>• La gestione dei collaboratori: le leve motivazionali</li> </ul>			
<b>MODALITA' FORMATIVA</b>			
Aula interna			
Coaching	16		
Action Learning			
Training on the job			
<b>VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO: MODALITA' E CRITERI</b>			
Verifiche dell'apprendimento: Prova pratica di verifica, inerente ad una situazione simulata. Al termine di ogni lezione o modulo saranno predisposti test e eseguite esercitazioni individuali e di gruppo per la valutazione dell'apprendimento di contenuti, concetti, metodologie, comportamenti, abilità, relativi all'argomento trattato.			
<b>MODALITA' DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE</b>	Non prevista		
<b>TIPOLOGIA DI CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI</b>	Non previsto		
<b>SETTORE ATTIVITA' FORMATIVA</b>	Agroalimentare		
<b>TIPOLOGIA PROGETTO</b>	Standard-solo formazione		
<b>LIVELLO</b>	SPECIALISTICO		
<b>COLLOCAZIONE TEMPORALE</b>	Durante l'orario di lavoro		
<b>TEMATICHE FORMATIVE</b>	Abilità personali		

<b>TITOLO AZIONE FORMATIVA</b>		<b>Lo Smart Working per l'ottimizzazione dei processi</b>	
<b>NUMERO EDIZIONI</b>	1	<b>ORE DI CORSO</b>	16
<b>TOTALE ORE CORSO</b>	16	<b>TOT. PARTECIPANTI</b>	4
<b>FINALITA' DELL'AZIONE FORMATIVA</b>		Aggiornamento	
<b>AZIENDE INTERESSATE</b>		LA VILLANELLA SAS	
<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>		4	
<b>TERRITORI INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)</b>		SA	
<b>AREA TEMATICA - B</b>			
<b>OBIETTIVI DELL'AZIONE FORMATIVA</b>			
Fornire gli strumenti per ripensare il lavoro in azienda in un'ottica intelligente, superando i tradizionali vincoli legati a luogo e orario, e adottando un modello organizzativo in grado di facilitare il governo dei cambiamenti e l'attenzione sui risultati			
<b>CONTENUTI</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategia di ottimizzazione dei costi e di analisi degli strumenti di smart working</li> <li>• Work-life balance</li> <li>• I media sociali e internet utilizzati per collaborare professionalmente all'interno e all'esterno dell'azienda</li> <li>• Le tecnologie abilitanti per lo smart working</li> <li>• Nuovi layout produttivi: lo Smart Office</li> <li>• Change management: il processo di cambiamento organizzativo e culturale che precede l'attuazione dello smart working</li> </ul>			
<b>MODALITA' FORMATIVA</b>			
Aula interna		12	
Coaching			
Action Learning		4	
Training on the job			
<b>VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO: MODALITA' E CRITERI</b>			
Verifiche dell'apprendimento: saranno utilizzati questionari con domande chiuse, contenenti almeno 10 item, ciascuno con almeno 3 opzioni di risposta (delle quali solo una corretta) e domande aperte. Al termine di ogni lezione o modulo saranno predisposti test e eseguite esercitazioni individuali e di gruppo per la valutazione dell'apprendimento di contenuti, concetti, metodologie, comportamenti, abilità, relativi all'argomento trattato.			
<b>MODALITA' DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE</b>		Non prevista	
<b>TIPOLOGIA DI CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI</b>		Non previsto	
<b>SETTORE ATTIVITA' FORMATIVA</b>		Agroalimentare	
<b>TIPOLOGIA PROGETTO</b>		Standard-solo formazione	
<b>LIVELLO</b>		SPECIALISTICO	
<b>COLLOCAZIONE TEMPORALE</b>		Durante l'orario di lavoro	
<b>TEMATICHE FORMATIVE</b>		Gestione aziendale-amministrazione	

<b>TITOLO AZIONE FORMATIVA</b>		<b>Office Automation</b>	
<b>NUMERO EDIZIONI</b>	1	<b>ORE DI CORSO</b>	16
<b>TOTALE ORE CORSO</b>	16	<b>TOT. PARTECIPANTI</b>	7
<b>FINALITA' DELL'AZIONE FORMATIVA</b>		Aggiornamento	
<b>AZIENDE INTERESSATE</b>		G.R.A.M.M. S.R.L.	
<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>		7	
<b>TERRITORI INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)</b>		BA	
<b>AREA TEMATICA - B</b>			
<b>OBIETTIVI DELL'AZIONE FORMATIVA</b>			
Formare nell'utilizzo di risorse informatiche nell'ambito del lavoro d'ufficio, per elaborare documenti di testo, impostare fogli elettronici ed eseguire operazioni di calcolo, gestire database,			

realizzare presentazioni multimediali e utilizzare la posta elettronica	
<b>CONTENUTI</b>	
• Il dato digitale e la dematerializzazione documentale • Il pacchetto Office • Word e elaborazione documenti • Excel, i figli di calcolo per utilizzi strategici in azienda • Power Point per la presentazione dei documenti • La posta elettronica e il web	
<b>MODALITA' FORMATIVA</b>	
Aula interna	12
Coaching	
Action Learning	4
Training on the job	
<b>VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO: MODALITA' E CRITERI</b>	
Verifiche dell'apprendimento: saranno utilizzati questionari con domande chiuse, contenenti almeno 10 item, ciascuno con almeno 3 opzioni di risposta (delle quali solo una corretta) e prova pratica. Al termine di ogni lezione o modulo saranno predisposti test e eseguite esercitazioni individuali e di gruppo per la valutazione dell'apprendimento di contenuti, concetti, metodologie, comportamenti, abilità, relativi all'argomento trattato.	
<b>MODALITA' DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE</b>	Non prevista
<b>TIPOLOGIA DI CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI</b>	Non previsto
<b>SETTORE ATTIVITA' FORMATIVA</b>	Agroalimentare
<b>TIPOLOGIA PROGETTO</b>	Standard-solo formazione
<b>LIVELLO</b>	BASE
<b>COLLOCAZIONE TEMPORALE</b>	Durante l'orario di lavoro
<b>TEMATICHE FORMATIVE</b>	Informatica

<b>TITOLO AZIONE FORMATIVA</b>					Panoramica dei sistemi per la certificazione di qualità (GLOBAL GAP, BRC, IFS)				
<b>NUMERO EDIZIONI</b>		7		<b>ORE DI CORSO</b>		32			
<b>TOTALE ORE CORSO</b>		224		<b>TOT. PARTECIPANTI</b>		46			
<b>FINALITA' DELL'AZIONE FORMATIVA</b>					Aggiornamento				
<b>AZIENDE INTERESSATE</b>			<b>AGRUMARIA REGGINA S.R.L.</b>	<b>CALABRIA FOOD S.R.L.</b>	<b>FIN.SUD IMPORT SRL</b>	<b>PANIFICIO AZZURRO</b>			
<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>			8	5	8	10			
<b>TERRITORI INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)</b>			RC	CZ	BA	NA			
<b>AZIENDE INTERESSATE</b>			<b>PANIFICIO SPIGA dORO</b>	<b>SALUMIFICIO MENOTTI S.R.L.</b>	<b>FORNERIA DEI SAPORI DI DANZANTE SANTA DITTA INDIVIDUALE</b>				
<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>			5	5	5				
<b>TERRITORI INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)</b>			BA	CZ	PZ				
<b>AREA TEMATICA - B</b>									
<b>OBIETTIVI DELL'AZIONE FORMATIVA</b>									
Tutte le certificazioni si basano su un sistema HACCP integrato a procedure di buone norme di lavorazione e un sistema di gestione. Il corso mira a preparare professionisti in grado di: • Definire e operare secondo i Sistemi di certificazione Volontari quali BRC - IFS - HACCP - GLOBALGAP; • Verificare la conformità di un Sistema di Certificazione di Agricoltura biologica; • Conoscere e gestire le criticità delle principali filiere agroalimentari.									
<b>CONTENUTI</b>									
• Le procedure di conformità dei processi aziendali: elementi di ergonomia, tecniche di rilevazione e rielaborazione • La gestione del ciclo lavorativo: organizzazione aziendale, requisiti strutturali e layout produttivo • Il sistema di qualità e gli standard specifici: Food e Logistic Standard (IFS), Global Standard for Food Safety e Packaging & Packaging Materials									

<b>(BRC) e Good Agricultural Practice (Global GAP)</b>	
<b>MODALITA' FORMATIVA</b>	
Aula interna	<b>20</b>
Coaching	
Action Learning	<b>12</b>
Training on the job	
<b>VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO: MODALITA' E CRITERI</b>	
Verifiche dell'apprendimento: saranno utilizzati questionari con domande chiuse, contenenti almeno 10 item, ciascuno con almeno 3 opzioni di risposta (delle quali solo una corretta). Al termine di ogni lezione o modulo saranno predisposti test e eseguite esercitazioni individuali e di gruppo per la valutazione dell'apprendimento di contenuti, concetti, metodologie, comportamenti, abilità, relativi all'argomento trattato.	
<b>MODALITA' DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE</b>	Prevista
<b>TIPOLOGIA DI CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI</b>	Certificazione rilasciata dall'organismo realizzatore
<b>SETTORE ATTIVITA' FORMATIVA</b>	Agroalimentare
<b>TIPOLOGIA PROGETTO</b>	Standard-solo formazione
<b>LIVELLO</b>	AVANZATO
<b>COLLOCAZIONE TEMPORALE</b>	Durante l'orario di lavoro
<b>TEMATICHE FORMATIVE</b>	Gestione aziendale
<b>TITOLO AZIONE FORMATIVA</b> Risk assessment e governance di qualità	
<b>NUMERO EDIZIONI</b>	<b>1</b>
<b>ORE DI CORSO</b>	<b>32</b>
<b>TOTALE ORE CORSO</b>	<b>32</b>
<b>TOT. PARTECIPANTI</b>	<b>5</b>
<b>FINALITA' DELL'AZIONE FORMATIVA</b>	Aggiornamento
<b>AZIENDE INTERESSATE</b>	<b>CAV. UFF. PIETRO GRIMALDI SRL</b>
<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>	<b>5</b>
<b>TERRITORI INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)</b>	<b>SA</b>
<b>AREA TEMATICA - B</b>	
<b>OBIETTIVI DELL'AZIONE FORMATIVA</b>	
Trasferire le metodologie di risk assessment finalizzate alla progettazione dei controlli interni, proponendosi di far apprezzare la natura interdisciplinare dei sistemi di controllo e i loro diversi ambiti di applicazione e intervento, nonché di offrire approfondimenti metodologici e operativi sulle modalità di valutazione della loro adeguatezza	
<b>CONTENUTI</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La metodologia del Risk Assessment</li> <li>• Le analisi di sensitività e di scenario</li> <li>• Strumenti per il monitoraggio dei rischi (Key Risk Indicators, KRI)</li> <li>• Fasi, metodi e tecniche di gestione della qualità secondo la norma ISO 9001:2015</li> <li>• Procedure di prevenzione e di rischio sul lavoro correlate ai ruoli e alle funzioni specifiche</li> <li>• Responsabilità individuali nell'applicazione delle procedure di sostenibilità e di prevenzione</li> <li>• Miglioramento continuo e 'governance' di Qualità</li> </ul>	
<b>MODALITA' FORMATIVA</b>	
Aula interna	<b>20</b>
Coaching	
Action Learning	<b>12</b>
Training on the job	
<b>VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO: MODALITA' E CRITERI</b>	
Verifiche dell'apprendimento: saranno utilizzati questionari con domande chiuse, contenenti almeno 10 item, ciascuno con almeno 3 opzioni di risposta (delle quali solo una corretta). Al termine di ogni lezione o modulo saranno predisposti test e eseguite esercitazioni individuali e di gruppo per la valutazione dell'apprendimento di contenuti, concetti, metodologie, comportamenti,	

abilità, relativi all'argomento trattato.	
<b>MODALITA' DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE</b>	Non prevista
<b>TIPOLOGIA DI CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI</b>	Non previsto
<b>SETTORE ATTIVITA' FORMATIVA</b>	Agroalimentare
<b>TIPOLOGIA PROGETTO</b>	Standard-solo formazione
<b>LIVELLO</b>	AVANZATO
<b>COLLOCAZIONE TEMPORALE</b>	Durante l'orario di lavoro
<b>TEMATICHE FORMATIVE</b>	Qualità

<b>TITOLO AZIONE FORMATIVA</b>		SEO/SEM. Strategie e strumenti per essere visibili sui motori di ricerca	
<b>NUMERO EDIZIONI</b>	1	<b>ORE DI CORSO</b>	26
<b>TOTALE ORE CORSO</b>	26	<b>TOT. PARTECIPANTI</b>	26
<b>FINALITA' DELL'AZIONE FORMATIVA</b>		Aggiornamento	
<b>AZIENDE INTERESSATE</b>		F.LLI AVENA S.R.L	
<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>		5	
<b>TERRITORI INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)</b>		PZ	
<b>AREA TEMATICA - B</b>			
<b>OBIETTIVI DELL'AZIONE FORMATIVA</b>			
Formare alle tematiche Seo e Web Marketing per operare all'aumento immediato di visibilità e conversione del sito web aziendale			
<b>CONTENUTI</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La strategia di presenza sui motori di ricerca</li> <li>• I principali strumenti di keyword advertising come Google Adwords</li> <li>• Web analytics</li> <li>• Strategia di ottimizzazione SEO</li> <li>• Campagne geolocalizzate sia desktop che mobile</li> <li>• Gli strumenti di Social Advertising di Facebook</li> </ul>			
<b>MODALITA' FORMATIVA</b>			
<b>Aula interna</b>		20	
<b>Coaching</b>			
<b>Action Learning</b>		6	
<b>Training on the job</b>			
<b>VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO: MODALITA' E CRITERI</b>			
Verifiche dell'apprendimento: saranno utilizzati questionari con domande chiuse, contenenti almeno 10 item, ciascuno con almeno 3 opzioni di risposta (delle quali solo una corretta) e prova pratica .Al termine di ogni lezione o modulo saranno predisposti test e eseguite esercitazioni individuali e di gruppo per la valutazione dell'apprendimento di contenuti, concetti, metodologie, comportamenti, abilità, relativi all'argomento trattato.			
<b>MODALITA' DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE</b>		Non prevista	
<b>TIPOLOGIA DI CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI</b>		Non previsto	
<b>SETTORE ATTIVITA' FORMATIVA</b>		Agroalimentare	
<b>TIPOLOGIA PROGETTO</b>		Standard-solo formazione	
<b>LIVELLO</b>		AVANZATO	
<b>COLLOCAZIONE TEMPORALE</b>		Durante l'orario di lavoro	
<b>TEMATICHE FORMATIVE</b>		Informatica	

<b>TITOLO AZIONE FORMATIVA</b>		Sistemi di gestione della qualità	
<b>NUMERO EDIZIONI</b>	1	<b>ORE DI CORSO</b>	24
<b>TOTALE ORE CORSO</b>	24	<b>TOT. PARTECIPANTI</b>	6
<b>FINALITA' DELL'AZIONE FORMATIVA</b>		Aggiornamento	
<b>AZIENDE INTERESSATE</b>		CASEIFICIO DELIZIE DELLA NATURA S.R.L.	

<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>	6		
<b>TERRITORI INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)</b>	RC		
<b>AREA TEMATICA - B</b>			
<b>OBIETTIVI DELL'AZIONE FORMATIVA</b>			
Illustrare la filosofia di fondo ed i principi ispiratori della norma ISO 9001, traducendo i contenuti in modo da fornire ai partecipanti le metodologie operative di base necessarie per comprendere l'impostazione di un sistema di gestione e facilitarne l'implementazione			
<b>CONTENUTI</b>			
• Evoluzione del concetto di qualità • I principi di gestione della qualità e loro applicazione nel Sistema di gestione • Illustrazione del modello per processi • Definizione ed esempi di processi strategici, primari e di supporto • Documentare un processo (definire risorse, competenze, sistema di monitoraggio e controllo, obiettivi ed indicatori ) • Definizione del Process Owner • Analisi ed esempi di applicazione dei requisiti della ISO 9001 • Criteri per la redazione della documentazione del SGQ			
<b>MODALITA' FORMATIVA</b>			
Aula interna			16
Coaching			
Action Learning			8
Training on the job			
<b>VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO: MODALITA' E CRITERI</b>			
Verifiche dell'apprendimento: saranno utilizzati questionari con domande chiuse, contenenti almeno 10 item, ciascuno con almeno 3 opzioni di risposta (delle quali solo una corretta) e domande aperte. Al termine di ogni lezione o modulo saranno predisposti test e eseguite esercitazioni individuali e di gruppo per la valutazione dell'apprendimento di contenuti, concetti, metodologie, comportamenti, abilità, relativi all'argomento trattato.			
<b>MODALITA' DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE</b>	Non prevista		
<b>TIPOLOGIA DI CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI</b>	Non previsto		
<b>SETTORE ATTIVITA' FORMATIVA</b>	Agroalimentare		
<b>TIPOLOGIA PROGETTO</b>	Standard-solo formazione		
<b>LIVELLO</b>	BASE		
<b>COLLOCAZIONE TEMPORALE</b>	Durante l'orario di lavoro		
<b>TEMATICHE FORMATIVE</b>	Qualità		
<b>TITOLO AZIONE FORMATIVA</b>			
Tecniche e pratiche per l'ottimizzazione dei processi produttivi delle imprese agricole			
<b>NUMERO EDIZIONI</b>	3	<b>ORE DI CORSO</b>	16
<b>TOTALE ORE CORSO</b>	48	<b>TOT. PARTECIPANTI</b>	16
<b>FINALITA' DELL'AZIONE FORMATIVA</b>		Aggiornamento	
<b>AZIENDE INTERESSATE</b>	<b>AZIENDA AGRICOLA DONVITO VINCENZO</b>	<b>CASEIFICIO ALVANO SAS DI ANTONIO SANSEVERINO</b>	<b>CASEIFICIO MEDITERRANEO SOC. COOP.</b>
<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>	5	5	6
<b>TERRITORI INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)</b>	BA	SA	SA
<b>AREA TEMATICA - B</b>			
<b>OBIETTIVI DELL'AZIONE FORMATIVA</b>			
Fornire una serie di indicazioni tecniche e operative per valutare in azienda l'applicazione di interventi di miglioramento di impiego delle risorse di produzione al fine di migliorare la produttività			

<b>CONTENUTI</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuove opportunità di sviluppo del territorio: strumenti di politica agricola e strutturale</li> <li>• Automazione nei processi produttivi</li> <li>• Ottimizzare la concimazione delle colture</li> <li>• Gestione delle risorse idriche e ottimizzazione dell'irrigazione</li> </ul>			
<b>MODALITA' FORMATIVA</b>			
Aula interna			4
Coaching			
Action Learning			
Training on the job			12
<b>VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO: MODALITA' E CRITERI</b>			
Verifiche dell'apprendimento: saranno utilizzati questionari con domande chiuse, contenenti almeno 10 item, ciascuno con almeno 3 opzioni di risposta (delle quali solo una corretta). Al termine di ogni lezione o modulo saranno predisposti test e eseguite esercitazioni individuali e di gruppo per la valutazione dell'apprendimento di contenuti, concetti, metodologie, comportamenti, abilità, relativi all'argomento trattato.			
<b>MODALITA' DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE</b>		Non prevista	
<b>TIPOLOGIA DI CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI</b>		Non previsto	
<b>SETTORE ATTIVITA' FORMATIVA</b>		Agroalimentare	
<b>TIPOLOGIA PROGETTO</b>		Standard-solo formazione	
<b>LIVELLO</b>		AVANZATO	
<b>COLLOCAZIONE TEMPORALE</b>		Durante l'orario di lavoro	
<b>TEMATICHE FORMATIVE</b>		Tecniche di produzione	
<b>TITOLO AZIONE FORMATIVA</b>			
Time management per l'ottimizzazione dei processi produttivi			
<b>NUMERO EDIZIONI</b>	1	<b>ORE DI CORSO</b>	16
<b>TOTALE ORE CORSO</b>	16	<b>TOT. PARTECIPANTI</b>	20
<b>FINALITA' DELL'AZIONE FORMATIVA</b>		Aggiornamento	
<b>AZIENDE INTERESSATE</b>		PERANO ENRICO & FIGLI SPA	
<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>		20	
<b>TERRITORI INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)</b>		SA	
<b>AREA TEMATICA - B</b>			
<b>OBIETTIVI DELL'AZIONE FORMATIVA</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoscere gli strumenti e le tecniche per assegnare a ogni obiettivo priorità e investimento in termini di tempo;</li> <li>• Apprendere come coordinare progetti che coinvolgono più persone nello stesso momento;</li> <li>• Apprendere uno stile personale di gestione del tempo;</li> <li>• Distinguere le priorità dalle urgenze.</li> </ul>			
<b>CONTENUTI</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• "Obiettivi, attività, progetti e processi: tempistiche</li> <li>• Le mappe mentali</li> <li>• La pianificazione operativa in base alle priorità</li> <li>• La competenza nella gestione del tempo: assessment</li> <li>• La ricostruzione dell'agenda personale secondo le logiche del Time Management</li> <li>• Le tecniche di time management integrate al project management</li> </ul>			
<b>MODALITA' FORMATIVA</b>			
Aula interna			
Coaching			16
Action Learning			
Training on the job			
<b>VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO: MODALITA' E CRITERI</b>			
Verifiche dell'apprendimento: saranno utilizzati questionari con domande chiuse, contenenti almeno 10 item, ciascuno con almeno 3 opzioni di risposta (delle quali solo una corretta). Al termine di ogni lezione o modulo saranno predisposti test e eseguite esercitazioni individuali e di gruppo per la valutazione dell'apprendimento di contenuti, concetti, metodologie, comportamenti,			

abilità, relativi all'argomento trattato.	
<b>MODALITA' DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE</b>	Non prevista
<b>TIPOLOGIA DI CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI</b>	Non previsto
<b>SETTORE ATTIVITA' FORMATIVA</b>	Agroalimentare
<b>TIPOLOGIA PROGETTO</b>	Standard-solo formazione
<b>LIVELLO</b>	SPECIALISTICO
<b>COLLOCAZIONE TEMPORALE</b>	Durante l'orario di lavoro
<b>TEMATICHE FORMATIVE</b>	Abilità personali

<b>TITOLO AZIONE FORMATIVA</b>		Food export: le forme di pagamento nelle transazioni economiche	
<b>NUMERO EDIZIONI</b>	3	<b>ORE DI CORSO</b>	16
<b>TOTALE ORE CORSO</b>	48	<b>TOT. PARTECIPANTI</b>	
<b>FINALITA' DELL'AZIONE FORMATIVA</b>		Aggiornamento	
<b>AZIENDE INTERESSATE</b>	<b>M.D.R. INDUSTRIA DOLCIARIA S.R.L.</b>	<b>PANIFICIO BISCOTTIFICIO MORETTO di DAMIANO LERNÀ</b>	<b>SAL DE RISO COSTA D</b>
<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>	6	5	5
<b>TERRITORI INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)</b>	SA	BR	AV
<b>AREA TEMATICA - F</b>			
<b>OBIETTIVI DELL'AZIONE FORMATIVA</b>			
Dedicato alle figure commerciali e amministrative, offre una panoramica delle principali criticità correlate all'esecuzione e riscossione di pagamenti da e per l'estero, degli strumenti di valutazione e tutela dei rischi connessi, e delle più efficaci pratiche operative per rendere le transazioni internazionali fluide e funzionali a consolidare la relazione col cliente/fornitore.			
<b>CONTENUTI</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le principali forme di pagamento internazionale: bonifici internazionali, incassi elettronici (debit transfer), cash on delivery, incassi/pagamenti documentari; credito documentario e garanzia di pagamento; bonifico SEPA (Single Euro Payments Area)</li> <li>• Il grado di complessità e di sicurezza nella riscossione del credito</li> <li>• I rischi da valutare</li> </ul>			
<b>MODALITA' FORMATIVA</b>			
<b>Aula interna</b>			<b>16</b>
<b>Coaching</b>			
<b>Action Learning</b>			
<b>Training on the job</b>			
<b>VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO: MODALITA' E CRITERI</b>			
Verifiche dell'apprendimento: saranno utilizzati questionari con domande chiuse, contenenti almeno 10 item, ciascuno con almeno 3 opzioni di risposta (delle quali solo una corretta). Al termine di ogni lezione o modulo saranno predisposti test e eseguite esercitazioni individuali e di gruppo per la valutazione dell'apprendimento di contenuti, concetti, metodologie, comportamenti, abilità, relativi all'argomento trattato.			
<b>MODALITA' DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE</b>		Non prevista	
<b>TIPOLOGIA DI CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI</b>		Non previsto	
<b>SETTORE ATTIVITA' FORMATIVA</b>		Agroalimentare	
<b>TIPOLOGIA PROGETTO</b>		Standard-solo formazione	
<b>LIVELLO</b>		SPECIALISTICO	
<b>COLLOCAZIONE TEMPORALE</b>		Durante l'orario di lavoro	
<b>TEMATICHE FORMATIVE</b>		Contabilità - amministrazione	

<b>TITOLO AZIONE FORMATIVA</b>		<b>Inglese intermedio</b>		
<b>NUMERO EDIZIONI</b>	3	<b>ORE DI CORSO</b>	32	
<b>TOTALE ORE CORSO</b>	96	<b>TOT. PARTECIPANTI</b>	30	
<b>FINALITA' DELL'AZIONE FORMATIVA</b>		Aggiornamento		
<b>AZIENDE INTERESSATE</b>	<b>ITALCASTAGNE SRL</b>	<b>NOCERA FRUTTA SRL (INTERAZIENDALE CON SUPER FRUTTA)</b>	<b>SUPER FRUTTA 1 SRL (INTERAZIENDALE CON NOCERA FRUTTA)</b>	<b>SAOR ITALIA S.R.L.</b>
<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>	5	1	4	20
<b>TERRITORI INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)</b>	AV	SA	SA	RC
<b>AREA TEMATICA - F</b>				
<b>OBIETTIVI DELL'AZIONE FORMATIVA</b>				
Trasmettere ai partecipanti una conoscenza intermedia (riferibile al livello B1-B2) della lingua inglese: acquisire spontaneità in dialoghi e conversazioni inerenti la sfera personale; perfezionare le abilità di ascolto e comunicazione anche in contesti specialistici; approfondire le competenze di lettura e scrittura di testi medio-complessi, nonché le competenze grammaticali e sintattiche; incrementare le conoscenze lessicali ed apprendere alcune espressioni idiomatiche				
<b>CONTENUTI</b>				
<b>• Grammatica • Lettura • Ascolto • Conversazione</b>				
<b>MODALITA' FORMATIVA</b>				
<b>Aula interna</b>				<b>32</b>
<b>Coaching</b>				
<b>Action Learning</b>				
<b>Training on the job</b>				
<b>VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO: MODALITA' E CRITERI</b>				
Verifiche dell'apprendimento: prova di scrittura, prova di lettura e comprensione e prova pratica di conversazione Al termine di ogni lezione o modulo saranno predisposti test e eseguite esercitazioni individuali e di gruppo per la valutazione dell'apprendimento di contenuti, concetti, metodologie, comportamenti, abilità, relativi all'argomento trattato.				
<b>MODALITA' DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE</b>			Non prevista	
<b>TIPOLOGIA DI CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI</b>			Non previsto	
<b>SETTORE ATTIVITA' FORMATIVA</b>			Agroalimentare	
<b>TIPOLOGIA PROGETTO</b>			Standard-solo formazione	
<b>LIVELLO</b>			AVANZATO	
<b>COLLOCAZIONE TEMPORALE</b>			Durante l'orario di lavoro	
<b>TEMATICHE FORMATIVE</b>			LINGUE	
<b>AREA TEMATICA - F</b>				
<b>OBIETTIVI DELL'AZIONE FORMATIVA</b>				

<b>TITOLO AZIONE FORMATIVA</b>		<b>Italiano per stranieri</b>		
<b>NUMERO EDIZIONI</b>	1	<b>ORE DI CORSO</b>	32	
<b>TOTALE ORE CORSO</b>	32	<b>TOT. PARTECIPANTI</b>	5	
<b>FINALITA' DELL'AZIONE FORMATIVA</b>		Aggiornamento		
<b>AZIENDE INTERESSATE</b>	<b>NATURA VERDE di AGIZZA A&amp;C SAS</b>			
<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>	5			
<b>TERRITORI INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)</b>	CE			
<b>AREA TEMATICA - F</b>				
<b>OBIETTIVI DELL'AZIONE FORMATIVA</b>				

Consentire ai lavoratori stranieri di migliorare sensibilmente le loro competenze comunicative nella lingua italiana, fornendo anche suggerimenti di come utilizzare le interazioni per migliorarle continuamente le capacità linguistiche

### CONTENUTI

• Grammatica • Lettura • Ascolto • Conversazione

### MODALITA' FORMATIVA

Aula interna	32
Coaching	
Action Learning	
Training on the job	

### VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO: MODALITA' E CRITERI

Verifiche dell'apprendimento: prova di scrittura, prova di lettura e comprensione e prova pratica di conversazione. Al termine di ogni lezione o modulo saranno predisposti test e eseguite esercitazioni individuali e di gruppo per la valutazione dell'apprendimento di contenuti, concetti, metodologie, comportamenti, abilità, relativi all'argomento trattato.

MODALITA' DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE	Non prevista
TIPOLOGIA DI CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI	Non previsto
SETTORE ATTIVITA' FORMATIVA	Agroalimentare
TIPOLOGIA PROGETTO	Standard-solo formazione
LIVELLO	AVANZATO
COLLOCAZIONE TEMPORALE	Durante l'orario di lavoro
TEMATICHE FORMATIVE	LINGUE

**TITOLO AZIONE FORMATIVA** L'inglese per il settore agroalimentare

NUMERO EDIZIONI	2	ORE DI CORSO	24
TOTALE ORE CORSO	48	TOT. PARTECIPANTI	10

**FINALITA' DELL'AZIONE FORMATIVA** Aggiornamento

<b>AZIENDE INTERESSATE</b>	F.LLI FERRARA S.A.S. DI MAURO FERRARA & C (INTERAZIENDALE CON TORREFAZIONE SVEVO)	TORREFAZIONE SVEVO CAFFE (INTERAZIENDALE CON F.LLI FERRARA)	PREMIATO PASTIFICIO AFELTRA SRL
<b>N. PARTECIPANTI PER AZIENDA</b>	2	3	5
<b>TERRITORI INTERESSATI (SIGLA PROVINCIA)</b>	BAT	BAT	NA

### AREA TEMATICA - F

### OBIETTIVI DELL'AZIONE FORMATIVA

Trasferire i termini e le espressioni in lingua inglese caratteristiche del lavoro nell'ambito del settore agroalimentare

### CONTENUTI

• termini tecnici del settore agroalimentare in lingua inglese • espressioni inglesi caratteristiche del settore agroalimentare • Esercizi di comprensione di lettura e scrittura • Esercizi di ascolto ed espressione

### MODALITA' FORMATIVA

Aula interna	24
Coaching	
Action Learning	
Training on the job	

### VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO: MODALITA' E CRITERI

Verifiche dell'apprendimento: prova di scrittura, prova di lettura e comprensione e prova pratica di conversazione: Al termine di ogni lezione o modulo saranno predisposti test e eseguite esercitazioni individuali e di gruppo per la valutazione dell'apprendimento di contenuti, concetti, metodologie, comportamenti, abilità, relativi all'argomento trattato.

<b>MODALITA' DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE</b>	Non prevista
<b>TIPOLOGIA DI CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI</b>	Non previsto
<b>SETTORE ATTIVITA' FORMATIVA</b>	Agroalimentare
<b>TIPOLOGIA PROGETTO</b>	Standard-solo formazione
<b>LIVELLO</b>	SPECIALISTICO
<b>COLLOCAZIONE TEMPORALE</b>	Durante l'orario di lavoro
<b>TEMATICHE FORMATIVE</b>	Lingue

### **3.3 AMBITO DI INTERVENTO**

Il Piano SAPORI rientra nell'ambito di intervento "Settoriale, di rete e di filiere produttive". Vi beneficeranno n. 64 imprese impegnate in varie attività del settore agroalimentare, accumulate oltre che dalla appartenenza al settore, anche da sfide imprenditoriali caratteristiche dell'area meridionale del nostro Paese, in particolare: Campania, Puglia, Calabria e Basilicata. Il piano assicura la condizione dell'Avviso per nella regione maggiormente coinvolta, la Campania, si colloca una quota inferiore al 70% delle imprese partecipanti al Piano.

### **3.4 SOGGETTI ESTERNI QUALIFICATI COINVOLTI**

#### **3.4.1 SOGGETTI PARTNER**

##### **1) ISTITUTO "ENZO FERRARI"**

L'Istituto è stato fondato negli anni '70, per rispondere alle esigenze lavorative locali e delle zone limitrofe. Nell'anno scolastico 1990/91 l'istituto, che ha sede a Battipaglia, viene intitolato a Enzo Anselmo Ferrari, uomo di grande spessore morale, che credeva fermamente nel valore delle giovani generazioni. Il forte incremento registrato in questi anni ha delineato una precisa fisionomia nel panorama scolastico cittadino ponendo l'Istituto quale privilegiata agenzia formativa del territorio in grado di rispondere adeguatamente alle esigenze educative dei giovani, offrendo percorsi formativi, umani e professionali, che integrano la partecipazione costruttiva di docenti, alunni e famiglie. Gli elementi distintivi che caratterizzano gli indirizzi dell'istruzione professionale all'interno dell'Istituto si basano: sull'uso di tecnologie e metodologie tipiche dei diversi contesti applicativi; sulla capacità di rispondere efficacemente alla crescente domanda di personalizzazione dei prodotti e dei servizi, che è alla base del successo di molte piccole e medie imprese del made in Italy; su una cultura del lavoro che si fonda sull'interazione con i sistemi produttivi territoriali e che richiede l'acquisizione di una base di apprendimento polivalente, scientifica, tecnologica ed economica. L'integrazione con il territorio e il mondo produttivo non è solo un metodo di lavoro, è un fattore imprescindibile per l'elaborazione del piano dell'offerta formativa dell'IIS professionale Enzo Ferrari. Gli strumenti per intrecciare la progettazione didattica della scuola con i piani di sviluppo locali e le esigenze formative degli studenti sono quelli offerti dall'autonomia didattica e organizzativa, arricchiti dalle opportunità messe a disposizione delle scuole dal regolamento sul riordino. La proposta di percorsi formativi offerti dall'Istituto, prevede:

-Istituto Professionale per l'Industria e l'Artigianato (I.P.I.A. - SARIO2901V): il diplomato nell'indirizzo possiede le competenze per gestire, organizzare ed effettuare interventi di installazione e manutenzione ordinaria, di diagnostica, riparazione e collaudo relativamente a piccoli sistemi, impianti e apparecchi tecnici, anche marittimi. Le sue competenze tecnico professionali sono riferite alle filiere dei settori produttivi generali e altri specificamente sviluppate in relazione alle esigenze espresse dal territorio.

-Istituto Professionale per i Servizi per l'Enogastronomia e l'Ospitalità alberghiera (I.P.S.E.O.A - SARH02901B): il tecnico dei servizi per l'enogastronomia e l'ospitalità alberghiera ha una buona formazione culturale e una preparazione professionale flessibile e polivalente con una valida educazione linguistica in due lingue straniere e la conoscenza della microlingua di settore.

-Istituto Tecnico Agrario, Agroalimentare, Agroindustria (I.T.A. - SATF02901Q): l'indirizzo è finalizzato all'acquisizione per il settore agrario integrato di un complesso di competenze relative a: organizzazione e gestione di processi produttivi e trasformativi, attività di marketing, controllo e salvaguardia di situazioni ambientali e territoriali, eventuali giudizi di convenienza economica, valutazione di beni, diritti e servizi, interventi per il miglioramento di assetti territoriali rurali. Il percorso di studi prevede una formazione equilibrata, a partire da solide basi di chimica e biologia, e in grado di analizzare le tecnologie di settore per realizzare prodotti di qualità, attraverso sistemi puntualmente controllati.

La sede centrale dell'Istituto dispone di spazi ampi e ben distribuiti che occupano una superficie coperta di 15.000 mq ed una scoperta di 30.000 mq servita da due accessi carrabili. L'organizzazione dell'IIS Enzo Ferrari di Battipaglia è ispirata ai principi di una leadership diffusa che, facendo leva su competenze, capacità, interessi, motivazioni di ogni persona, attraverso la delega dei compiti ed il riconoscimento di spazi di autonomia decisionale e responsabilità, valorizzi e accresca la professionalità dei singoli e dei gruppi.

L'ISS "Enzo Ferrari" è stato considerato nel Piano per le sue elevate conoscenze dei repertori di competenze dei profili del settore agroalimentare, dei contesti lavorativi di spendibilità, e dei percorsi di verifica e valutazione delle competenze, quindi della loro valorizzazione e messa in trasparenza. Il contributo dell'Istituto al Piano è stato quindi direttamente prestato sulle seguenti attività: ha portato contributi per l'analisi di contesto; ha aiutato a definire gli obiettivi del Piano, integrando prospettive di sviluppo di settore; ha contribuito a definire le unità di competenza delle azioni formative, e soprattutto i percorsi di verifica degli apprendimenti, per ciascuna azione. Realizzerà le attività di costruzione degli strumenti e le attività di valutazione e certificazione delle competenze.

## **2) CRMPA**

Il CRMPA - Centro di Ricerca in Matematica Pura ed Applicata è un organismo di Ricerca conforme alla Disciplina Comunitaria in materia di aiuti di Stato a favore di Ricerca, Sviluppo e Innovazione al fine di svolgere, senza scopo di lucro, attività di ricerca di base, di ricerca industriale e di sviluppo sperimentale nel campo della Matematica Pura e Applicata, dell'Informatica, dell'Ingegneria, dell'Information and Communication Technology e di tutte le materie connesse, nonché di diffusione dei risultati, mediante l'insegnamento, la pubblicazione o il trasferimento di tecnologie e l'attività di divulgazione scientifica in genere. Il Centro si organizza in struttura a rete ed ha sede legale ed amministrativa presso l'Università degli Studi di Salerno.

Il CRMPA è da sempre impegnato in un'opera di divulgazione scientifica e tecnologica e valorizzazione del patrimonio storico-scientifico e culturale. L'attività scientifica si rivolge, in particolare, ai settori della matematica pura ed applicata, dell'informatica, dell'information and communication technology, e delle applicazioni di tali discipline all'elettronica, alla fisica, all'automazione industriale, all'ingegneria, all'economia, al Learning and Knowledge, alla pubblica amministrazione. Il Centro realizza anche il trasferimento delle tecnologie e lo sviluppo di applicazioni con l'obiettivo di promuovere nuove metodologie, processi e tecnologie.

Per raggiungere le proprie finalità il Centro svolge, tra le altre, le seguenti attività:

- promuove e coordina ricerca di base, applicata ed industriale;

---

- promuove e realizza la progettazione e l'esecuzione di programmi di ricerca, sviluppo e applicazione, di carattere scientifico e tecnologico;
- promuove la diffusione della cultura scientifica e delle tecnologie, diffonde la conoscenza in genere, anche costituendo idonei spazi attrezzati, musei scientifici e tecnologici, nonché utilizzando moderne tecnologie e reti telematiche;
- favorisce e coordina collaborazione e consulenza ad Enti Internazionali, Nazionali e Locali ed in generale in attività di pubblico interesse;
- favorisce e sviluppa collaborazione, anche attraverso prestazioni in conto terzi, con il mondo economico e produttivo e con il territorio;
- organizza convegni, congressi, scuole, corsi, semestri ed anni specificamente dedicati;
- organizza corsi avanzati e specialistici, nonché divulgativi, e/o di formazione professionale;
- realizza servizi reali e di trasferimento tecnologico in favore del tessuto produttivo locale.

Il CRMPA è stato invitato a partecipare come partner al Piano, per la sua esperienza esclusiva nell'ambito della metodologia formativa, e nella predilezione a operare su progetti a supporto di specifici settori produttivi operando con rigore scientifico e utilizzando modelli di sviluppo aziendali, territoriali e di comparto produttivo. IL CRMPA ha già partecipato all'impostazione progettuale del Piano, attraverso il controllo e la validazione della progettazione formative e più specificamente degli obiettivi, delle strategie, dei contenuti, dell'articolazione, delle modalità didattiche organizzative delle azioni formative, non formative, preparatorie e d'accompagnamento. Ha inoltre concorso alla definizione del modello di formazione continua adottato, mentre in corso di realizzazione fornirà il personale per la composizione del CTS del Piano e per la messa a punto di modelli di formazione continua con l'identificazione delle azioni replicabili, definendo "buone prassi di settore".

#### **3.4.2 SOGGETTI DELEGATI**

Non previsti

#### **3.5 CARATTERISTICHE DELLE AZIENDE E DEI LAVORATORI DESTINATARI**

Il Piano coinvolgerà 64 imprese del territorio del meridione, tutte impegnate nell'ambito della produzione, trasformazione e commercializzazione dei prodotti agroalimentari. 13 aziende partecipanti non hanno mai beneficiato di formazione finanziata a valere di avvisi di conti di sistema o a contributo aggiuntivo di Fondimpresa. Attraverso la partecipazione al Piano si formeranno complessivamente n. 357 lavoratori, tra cui 136 lavoratrici donne, 46 lavoratori con più di 50 anni, 26 lavoratori stranieri e 53 lavoratori giovani con meno di 30 anni

Aziende	Territorio	Provincia	Dimensione impresa	Attività	dipendenti aziendali	Prima partecipazione e C/sistema	dipendenti in formazione	di cui			
								DONNE	OVER 50	STRANIERI	UNDER 30
A.R. INDUSTRIE ALIMENTARI	CAMPANIA	Napoli	Media Impresa	10 Industrie alimentari	85	NO	5	3	0	0	0
AGRUMARIA REGGINA S.R.L.	CALABRIA	Reggio Calabria	Media Impresa	10 Industrie alimentari	57	NO	8	4	1	0	0
ANSELMO S.R.L.	CALABRIA	Reggio Calabria	Micro Impresa	10 Industrie alimentari	8	NO	6	0	0	0	0
AZIENDA AGRICOLA DONVITO VINCENTO	PUGLIA	Bari	Piccola Impresa	COLTIVAZIONE DI UVA, AGRUMI E CEREALI	27	NO	5	1	2	2	1
CAFFE KICO	CAMPANIA	Napoli	Micro Impresa	10 Industrie alimentari	6	SI	5	0	0	0	1
CALABRIA FOOD S.R.L.	CALABRIA	Cosenza	Micro Impresa	10 Industrie alimentari	8	NO	5	1	0	0	1
CARBONE SRL CONSERVE VEGETALI	CAMPANIA	Salerno	Piccola Impresa	10 Industrie alimentari	17	NO	5	2	0	0	0
CASEIFICIO ALVANO SAS DI ANTONIO SANSEVERINO	CAMPANIA	Salerno	Piccola Impresa	10 Industrie alimentari	6	NO	5	1	2	1	1
CASEIFICIO DELIZIE DELLA NATURA S.R.L.	CALABRIA	Reggio Calabria	Piccola Impresa	10 Industrie alimentari	38	SI	6	3	1	0	2
CASEIFICIO MEDITERRANEO SOC. COOP.	CAMPANIA	Salerno	Piccola Impresa	10 Industrie alimentari	7	NO	6	5	4	1	4
CAV. UFF. PIETRO GRIMALDI SRL	CAMPANIA	Salerno	Piccola Impresa	10 Industrie alimentari	5	NO	5	0	1	0	0
CONSERVIERA SUD	CAMPANIA	Salerno	Piccola Impresa	ATTIVITA MANIFATTURIERE	3	NO	1	0	0	0	0
COOP. LA CONTADINA ARL	CAMPANIA	Caserta	Piccola Impresa	10 Industrie alimentari	28	NO	5	2	2	1	0
COTUGNO ANTONIO	PUGLIA	Foggia	Piccola Impresa	10 Industrie alimentari	11	SI	11	6	0	0	7
DI FLUMERI ANTONIETTA	PUGLIA	Bari	Micro Impresa	01 Coltivazioni agricole e produzioni di prodotti animali	5	NO	5	1	2	0	0
DOLCIARIA MONARDO S.R.L.	CALABRIA	Vibo Valentia	Piccola Impresa	10 Industrie alimentari	15	NO	5	0	0	0	0
DOMUS S.R.L.	CALABRIA	Reggio Calabria	Piccola Impresa	10 Industrie alimentari	11	NO	6	3	0	0	0
ELLEBI SAS DI BIFULCO MICHELE E C.	CAMPANIA	Napoli	Piccola Impresa	10 Industrie alimentari	5	NO	5	1	4	0	0
F.LLI AVENA S.R.L	BASILICATA	Potenza	Piccola Impresa	11 Industrie delle bevande	13	NO	5	0	0	0	0
F.LLI FERRARA S.A.S. DI MAURO FERRARA & C	PUGLIA	Barletta- Andria- Trani	Micro Impresa	10 Industrie alimentari	7	SI	2	0	0	0	0
FILOVERDE	CAMPANIA	Salerno	Piccola Impresa	46 Commercio ingrosso escluso autoveicoli e motocili	1	NO	1	1	0	0	0
FIN.SUD IMPORT SRL	PUGLIA	Bari	Media Impresa	10 Industrie alimentari	26	NO	8	3	2	0	0

FINAGRICOLA SOC. COOP. - FINAGRICOLA	CAMPANIA	Salerno	Grande Impresa	01 Coltivazioni agricole e produzioni di prodotti animali	250	NO	8	0	0	0	0
FINSAL S.A.S. DI DE RISO SALVATORE & C.	CAMPANIA	Salerno	Piccola Impresa	10 Industrie alimentari	25	NO	5	2	0	0	0
FORNERIA DEI SAPORI DI DANZANTE SANTA DITTA INDIVIDUALE	BASILICATA	Potenza	Piccola Impresa	10 Industrie alimentari	10	SI	5	4	1	0	1
FRUTTITALIA SOCIETA	BASILICATA	Matera	Piccola Impresa	01 Coltivazioni agricole e produzioni di prodotti animali	20	SI	5	0	0	0	0
G.R.A.M.M. S.R.L.	PUGLIA	Bari	Piccola Impresa	10 Industrie alimentari	34	SI	7	1	3	0	0
GABRO S.R.L.	CALABRIA	Cosenza	Piccola Impresa	10 Industrie alimentari	10	NO	5	2	1	0	0
GIO.MER. S.R.L.	PUGLIA	Foggia	Micro Impresa	10 Industrie alimentari	5	SI	5	0	1	1	0
GRILLO S.R.L.	PUGLIA	Foggia	Piccola Impresa	10 Industrie alimentari	12	SI	10	5	4	1	5
IACULLI ANTONIO	PUGLIA	Foggia	Piccola Impresa	10 Industrie alimentari	8	SI	8	4	1	4	0
IDEA NATURA SOCIETA	CAMPANIA	Salerno	Piccola Impresa	01 Coltivazioni agricole e produzioni di prodotti animali	12	NO	2	0	0	0	0
IL FORNAIO SNC DI FERRARA R. & C.	CAMPANIA	Napoli	Micro Impresa	10 Industrie alimentari	2	NO	1	1	0	0	0
IMEPA S.R.L.	CAMPANIA	Salerno	Piccola Impresa	10 Industrie alimentari	30	NO	5	2	0	0	3
INTERCAF SRL	CAMPANIA	Salerno	Piccola Impresa	10 Industrie alimentari	14	NO	5	4	0	0	0
ITALCASTAGNE SRL	CAMPANIA	Avellino	Piccola Impresa	10 Industrie alimentari	33	NO	5	2	0	0	0
KIWI SUD SOCIET AGRICOLA - IDEA NATURA	CAMPANIA	Salerno	Piccola Impresa	01 Coltivazioni agricole e produzioni di prodotti animali	11	NO	2	0	0	0	0
LA FATTORIA BIAGINO	CAMPANIA	Napoli	Piccola Impresa	01 Coltivazioni agricole e produzioni di prodotti animali	6	NO	5	3	1	1	0
LA VILLANELLA SAS	CAMPANIA	Salerno	Piccola Impresa	10 Industrie alimentari	9	NO	4	2	0	0	0
LANARO DARIO	CAMPANIA	Salerno	Piccola Impresa	01 Coltivazioni agricole e produzioni di prodotti animali	5	NO	5	2	0	0	0
M.D.R. INDUSTRIA DOLCIARIA S.R.L.	CAMPANIA	Salerno	Piccola Impresa	10 Industrie alimentari	16	NO	6	10	1	2	0
NATURA VERDE di AGIZZA A&C SAS	CAMPANIA	Caserta	Piccola Impresa	01 Coltivazioni agricole e produzioni di prodotti animali	13	NO	5	0	0	5	0
NICOLA COLAVOLPE & C S.N.C.	CALABRIA	Cosenza	Micro Impresa	10 Industrie alimentari	8	NO	5	2	0	0	0
NOCERA FRUTTA SRL	CAMPANIA	Salerno	Piccola Impresa	46 Commercio ingrosso escluso autoveicoli e motocili	2	NO	1	0	0	0	0
PANIFICIO AZZURRO	CAMPANIA	Napoli	Piccola Impresa	10 Industrie alimentari	12	NO	10	3	0	0	1
PANIFICIO AZZURRO DI PUNZO ENRICO	CAMPANIA	Napoli	Piccola Impresa	INDUSTRIE ALIMENTARI	1	NO	1	1	0	0	1

PANIFICIO BISCOTTIFICIO MORETTO di DAMIANO LERNA	PUGLIA	Brindisi	Micro Impresa	10 Industrie alimentari	5	NO	5	0	0	0	0
PANIFICIO MARGIU	CAMPANIA	Napoli	Piccola Impresa	10 Industrie alimentari	1	NO	1	1	0	0	0
PANIFICIO SPIGA dORO	PUGLIA	Bari	Micro Impresa	10 Industrie alimentari	9	SI	5	0	2	0	0
PASTIFICIO FIORILLO S.A.S. DI FIORILLO MICHELE & C.	CALABRIA	Cosenza	Micro Impresa	10 Industrie Alimentari	5	NO	5	3	0	0	0
PERANO ENRICO & FIGLI SPA	CAMPANIA	Salerno	Media Impresa	10 Industrie alimentari	116	NO	20	7	2	0	11
PODERE DEI LEONI	CAMPANIA	Salerno	Piccola Impresa	10 Industrie alimentari	19	NO	5	1	0	0	0
PREMIATO PASTIFICIO AFELTRA SRL	CAMPANIA	Napoli	Piccola Impresa	98 Produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze	12	NO	5	1	0	0	2
PUNZO GABRIELE	CAMPANIA	Napoli	Micro Impresa	10 Industrie alimentari	2	NO	2	1	0	0	0
ROAN SOCIETA AGRICOLA	CAMPANIA	Avellino	Piccola Impresa	01 Coltivazioni agricole e produzioni di prodotti animali	18	NO	17	12	1	2	6
SAL DE RISO COSTA D	CAMPANIA	Salerno	Piccola Impresa	10 Industrie alimentari	34	NO	5	1	0	0	0
SALUMIFICIO MENOTTI S.R.L.	CALABRIA	Cosenza	Micro Impresa	10 Industrie alimentari	8	NO	5	2	0	0	0
SAN VINCENZO DI FERNANDO ROTA S.R.L.	CALABRIA	Cosenza	Media Impresa	10 Industrie alimentari	23	NO	5	2	0	0	0
SAOR ITALIA S.R.L.	CALABRIA	Reggio Calabria	Media Impresa	10 Industrie alimentari	55	NO	20	10	5	2	9
SINISI srl unipersonale	PUGLIA	Barletta-Andria-Trani	Piccola Impresa	10 Industrie alimentari	15	SI	7	2	2	0	1
SOCIETA AGRICOLA AVERSANA	CAMPANIA	Salerno	Piccola Impresa	10 Industrie alimentari	41	NO	6	3	0	3	1
SUPER FRUTTA 1 SRL	CAMPANIA	Salerno	Piccola Impresa	46 Commercio ingrosso escluso autoveicoli e motocili	15	NO	4	2	0	0	0
TORREFAZIONE SVEVO CAFFE	PUGLIA	Barletta-Andria-Trani	Piccola Impresa	10 Industrie alimentari	4	NO	3	0	0	0	0
VER FRESH SOC. COOPERATIVA	PUGLIA	Foggia	Micro Impresa	10 Industrie alimentari	2	SI	2	1	0	0	2
TOT							357	136	46	26	53

La distribuzione territoriale delle aziende vede la Campania maggiormente rappresentata:

BASILICATA	N. Aziende	% sul totale aziende
Matera	1	2
Potenza	2	3
<b>BASILICATA Totale</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
CALABRIA	N. Aziende	% sul totale aziende
Cosenza	6	9
Reggio Calabria	1	2
Reggio Di Calabria	4	6
Vibo Valentia	1	2
<b>CALABRIA Totale</b>	<b>12</b>	<b>18</b>
CAMPANIA	N. Aziende	% sul totale aziende
Avellino	2	3
Caserta	2	5
Napoli	10	15
Salerno	21	33
<b>CAMPANIA Totale</b>	<b>37</b>	<b>56</b>
PUGLIA	N. Aziende	% sul totale aziende
Bari	5	8
Barletta-Andria-Trani	3	5
Brindisi	1	2
Foggia	5	8
<b>PUGLIA Totale</b>	<b>14</b>	<b>21</b>
<b>TOTALE AZIENDE PIANO</b>	<b>64</b>	<b>100</b>

### 3.6 TEMPISTICHE DEL PIANO

ATTIVITA' DEL PIANO	Mesi precedenti		tempo di approvazione	Mesi di attuazione												Mesi di rendicontazione		
	lug.-ago.	sett.-ott.-nov.		I°	II°	III°	IV°	V°	VI°	VII°	VIII°	IX°	X°	XI°	XII°	XIII°	XIV°	XV°
Analisi della domanda	X	X																
Rilevazione fabbisogni formativi	X	X		X														
Definizione di programmi operativi per la formazione	X	X		X			X											
Definizione metodologie e modelli formazione continua		X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
Progettazione delle attività del Piano	X	X		X	X													
Promozione delle attività e azioni del Piano	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
Individuazione, selezione e orientamento dei partecipanti		X		X	X	X	X											
Monitoraggio e valutazione		X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
Diffusione e trasferimento dei risultati													X	X	X			
ATTIVITA' FORMATIVE				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
GESTIONE DEL PIANO				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
AMMINISTRAZIONE E RENDICONTAZIONE DELLE ATTIVITA'				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

- X = mese sicuramente previsto per lo svolgimento delle attività
- X = mese in cui potrebbe prolungarsi lo svolgimento delle attività

### 3.7 ACCORDI SINDACALI

Nella premessa del riconoscimento che la formazione è centrale per la valorizzazione e arricchimento delle persone, quale fattore chiave di competitività, le parti sociali di categoria hanno individuato aspetti fondamentali del Piano SAPORI, identificandolo come strumento di intervento adeguato per le necessità delle aziende del settore. Le parti sociali hanno infatti condiviso che:

- nel Piano è stata colta appropriatamente la domanda di formazione, come presupposto per l'individuazione di una offerta formativa adeguata;
- la qualità dell'offerta del Piano è stata opportunamente improntata attraverso una flessibilità di metodologie didattiche;
- l'attinenza tra i programmi di competitività delle aziende partecipanti, le strategie di settore, le aree tematiche mirate nell'avviso e il ventaglio di corsi definiti nella progettazione del Piano;
- l'assenza di formazione per conformare le imprese alla normativa nazionale obbligatoria in materia di formazione;
- è stato infine sottolineato il valore dell'attività formativa svolta in azienda, contraddistinguendo una piena finalizzazione dell'offerta;

Analizzando anche le logiche specifiche di intervento, le parti sociali di categoria hanno ritenuta opportuna la presentazione del Piano rispetto alle opportunità offerte dall'avviso 1/2017 di Fondimpresa. Le parti sociali quindi hanno convenuto di condividere l'accordo per il Piano formativo SAPORI, presentato da Formamentis e rivolto alle aziende del settore alimentare delle regioni Basilicata, Campania, Calabria, Puglia. In particolare gli elementi centrali dell'accordo hanno riguardato i seguenti obiettivi formativi, in quanto ritenuti di rilevanza strategica per la competitività:

- eseguire le prestazioni tecnico professionali all'interno di tutte le fasi trasformative dei processi di produzione agricola;
- controllare/interpretare alcuni aspetti/dati (derivanti da analisi) fisico-chimiche, organolettici e microbiologici delle produzioni in relazione alla lotta contro i parassiti delle colture per la salvaguardia della salubrità dei prodotti;
- registrare dati tecnico economici relativi al ciclo produttivo aziendale;
- far conoscere gli step necessari all'attivazione di un processi di internazionalizzazione individuando i fattori che lo influenzano e definendo le possibili strategie con le relative problematiche;
- . ottimizzare tempi e modalità di commercializzazione a favore dell'espansione estera;
- migliorare la comunicazione con il sistema produttivo, i policy makers e quanti, nelle istituzioni pubbliche e private, sono coinvolti nella definizione delle politiche per il settore.

L'accordo delle Parti Sociali per il Piano SAPORI è stato siglato in data 09/11/2017 ed ha visto la partecipazione e la firma di:

- Gabriele Cardia (Federalimentare)
- Ivana Galli (FLAI-CGIL)
- Gianni Alviti (FAI-CISL)
- Raffaella Sette (IULA-UIL)

E' un accordo di livello di categoria e riconosce il Piano SAPORI ed i fabbisogni espressi da lavoratori ed imprese in esso coinvolte rispondente alle necessità del settore di veder aggiornate costantemente le competenze tecnico-professionali, comportamentali e inerenti le tecniche di produzione.

Di conseguenza le Parti riconoscono che il Piano s'inserisce nell'ambito dell'Avviso 4/2017 nelle aree "B) Innovazione dell'organizzazione" e "F) Internazionalizzazione" ed è rivolto allo sviluppo di competenze dei lavoratori delle aziende beneficiarie del Piano.

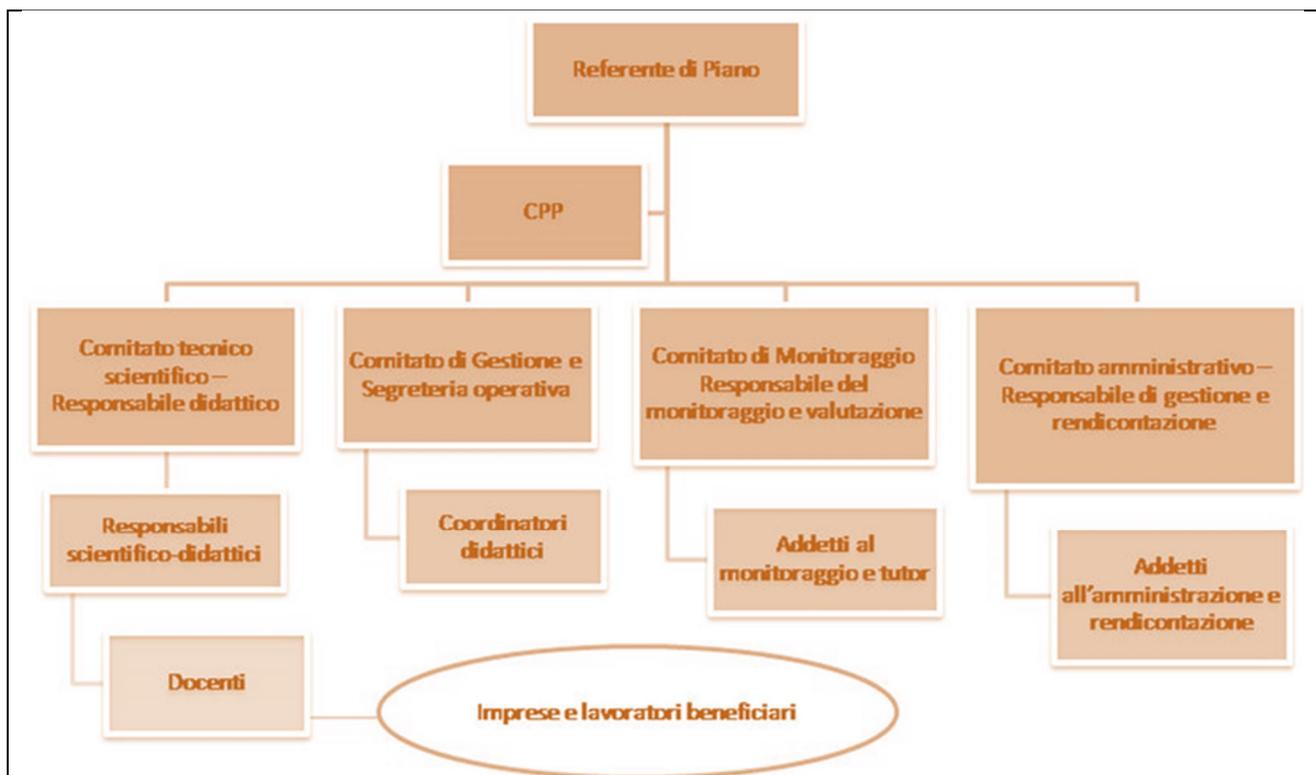
Nell'accordo vengono infine indicati i componenti del Comitato Paritetico di Pilotaggio, provenienti dagli enti firmatari l'accordo stesso:

NOME	ENTE	MAIL	TELEFONO
Gabriele Cardia	Federalimentare	cardia@federalimentare.it	065903380
Mario Agnoli	Confindustria Emilia-Romagna	direzione@confind.emr.it	0513399911
Giuseppe Cannistrà	Federalimentare	direzione@confindustria.campania.it	081415664
Gianni Alviti	FAI CISL	<a href="mailto:federazione.fai@cisl.it">federazione.fai@cisl.it</a>	051256841
Stefano Bianchi	FLAI CGIL	stefano.bianchi@flai.it	335756435
Raffaella Sette	UILA UIL	raffaella.sette@uila.it	0685301610

## 4 ORGANIZZAZIONE

### 4.1 ASSETTO ORGANIZZATIVO DEL SOGGETTO ATTUATORE PER L'ESECUZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Il Soggetto Proponente **gode dell'esperienza maturata nella conduzione dei Piani progettati e gestiti a valere su precedenti Avvisi Fondimpresa; la struttura tecnico organizzativa del Soggetto Proponente può dirsi ormai consolidata, efficace ed efficiente, seppur tesa ad un costante miglioramento qualitativo.** La governance del progetto può essere rappresentata dall'organigramma seguente:



A seguire si descrivono funzioni, ruolo e responsabilità di ciascun organismo.

#### **A. IL REFERENTE DI PIANO, PROJECT LEADER**

**Il Referente di Piano è Project Leader dell'intervento e dirige il Comitato di Gestione.** Ha la responsabilità complessiva della realizzazione delle attività previste nel Piano ed è responsabile nei confronti di Fondimpresa del conseguimento degli obiettivi e delle finalità complessive del progetto, nonché degli adempimenti indicati nelle linee guida dell'avviso. Le sue principali responsabilità sono: **coordinare e supervisionare** le attività di erogazione dei servizi oggetto della fornitura, garantendo la coerenza e l'integrazione delle soluzioni proposte; convocare e presiedere gli incontri periodici di **stato avanzamento lavori del CPP e degli altri organismi di governance**; sovrintendere all'attività dei responsabili delle varie funzioni; curare le **comunicazioni formali** con Fondimpresa relative alla realizzazione del Piano;

#### **B. COMITATO PARITETICO DI PILOTAGGIO**

Il Comitato Paritetico di Pilotaggio è stato nominato a seguito della stipula dell'accordi di condivisione del Piano ed è composto da rappresentanti delle parti sociali, con sistemi di voto che garantiranno equità e bilateralità al Piano. Si tratta di un organismo terzo, che opererà in stretta sinergia con Referente di Piano, attraverso incontri periodici e utilizzando flussi informativi standardizzati per la supervisione dei dati di progetto in itinere ed ex post. Responsabilità del Comitato Paritetico di Pilotaggio saranno: darsi un regolamento interno di funzionamento; validare le attività del Piano, le sue linee generali, gli obiettivi e le finalità del progetto; validare le progettazioni di periodo e le eventuali richieste di rimodulazioni in itinere; monitorare, approvare e verificare le attività di verifica e certificazione delle competenze acquisite dai partecipanti; valutare gli esiti del Piano ed effettuare un bilancio consuntivo delle attività in termini di efficacia ed efficienza; garantire la esclusione di ogni azione formativa a carattere d'obbligatorietà per le imprese/lavoratori, secondo le normative vigenti;

#### **C. COMITATO TECNICO SCIENTIFICO (CTS)**

Il CTS si occuperà della supervisione scientifica e della supervisione didattica delle azioni formative. Ne verificherà la congruenza rispetto agli obiettivi formativi del Piano e nel rispetto della mission e dei fabbisogni delle imprese proponenti. Sono previsti incontri periodici dei

membri del CTS, a cui parteciperà, in qualità di coordinatore, il Referente di Piano, che potrà altresì svolgere in tal modo una funzione di raccordo costante con il Comitato di Gestione e organizzazione. Le Responsabilità del CTS saranno: Individuare gli aspetti scientifico-didattici fondanti il Piano, oggetto di valutazione ex ante del CPP; Supervisionare la validità didattica e metodologica della programmazione di dettaglio della formazione al fine del raggiungimento degli obiettivi; Contribuire all'individuazione di azioni non formative efficaci per il raggiungimento degli obiettivi; Individuare e proporre al Comitato di Gestione esperti e consulenti idonei alla realizzazione delle azioni formative e non formative; Definire metodologie di verifica degli apprendimenti e della certificazione delle competenze;

### **C.1) RESPONSABILE DIDATTICO**

Il responsabile didattico ha il ruolo prioritario di orientare lo sviluppo didattico del progetto e di individuare ove necessario consulenti ed esperti per gli interventi formativi in impresa. Si raccorda in maniera continuativa con il Referente di Piano e con il Responsabile del controllo di gestione e della rendicontazione per garantire una gestione efficace del Piano nel suo complesso. Il Responsabile Didattico del Piano ha le seguenti responsabilità: è il responsabile operativo delle attività didattiche del Piano; coordina il gruppo dei docenti coinvolti nel Piano assicurando le necessarie attività di integrazione delle soluzioni formative proposte; analizza, valuta e controlla i rischi potenziali che possono emergere durante il progetto in relazione alle soluzioni didattiche attuate, adottando le opportune azioni di miglioramento; redige ed aggiorna, con il supporto degli altri attori del management organizzativo del Piano, l'andamento generale del Piano in relazione al raggiungimento degli obiettivi; si relaziona con il Referente di Piano per la progettazione e realizzazione dei percorsi formativi in relazione alla verifica e certificazione delle competenze;

### **C.2) TEAM DOCENTI**

Lo staff di docenza è composto da tutti i docenti e gli esperti che interverranno nel Piano: sarà garantita da parte dei docenti un'esperienza di almeno di 5 anni nel settore oggetto della formazione per almeno il 90% del monte ore complessivo e un'esperienza minima di 10 anni per almeno il 30% del monte ore complessivo. Lo staff di docenza, in particolare, avrà la responsabilità di: garantire la **corretta e puntuale erogazione** degli interventi formativi previsti, secondo le linee guida concordate; **raccogliere** nel corso dell'erogazione, tutti gli **elementi utili** ai fini di eventuali interventi di **fine tuning** e ad una più efficace gestione della didattica; contribuire al **monitoraggio del livello di apprendimento** dei partecipanti; raccogliere elementi di interesse per il monitoraggio e la qualità; **fornire tempestivi feedback** al Responsabile didattico di progetto circa lo stato avanzamento delle attività formative in corso.

### **D. COMITATO DI GESTIONE E ORGANIZZAZIONE DEL PIANO**

Il Comitato di Gestione e organizzazione è composto dalle seguenti figure: Il Referente di Piano, con funzioni di Project leader; N. 2 coordinatori didattici, esperti nella delivery di piani finanziati da Fondimpresa. Compete al Comitato di Gestione e organizzazione la supervisione, la gestione ed il coordinamento generale delle attività del Piano. Tale organismo avrà il compito di produrre la documentazione per l'approvazione al CPP e al CTS (ove necessario), il programma delle attività del Piano e le relative modalità di realizzazione, oltre che la programmazione tempistica e logistica di tutte le attività. Le responsabilità primarie del Comitato di Gestione e organizzazione sono: Definire le linee d'azione dell'attività in coerenza con quanto approvato dal CPP; Monitorare le azioni mediante gli indicatori predefiniti nel progetto e sulla base di quanto previsto dalle Linee Guida dell'avviso; Operare affinché le azioni formative e non formative siano svolte in maniera snella ed efficace, nel rispetto di quanto programmato e delle tempistiche previste; Elaborare i risultati di apprendimento e di gradimento intermedi e finali; Contribuire alla programmazione e corretta realizzazione delle attività non formative e di accompagnamento; Individuare e sostenere gli elementi caratterizzanti la formazione continua per la competitività e l'innovazione

## **D.2) I COORDINATORI DIDATTICI**

I coordinatori didattici realizzeranno la programmazione didattica, in accordo con le necessità e richieste aziendali recepite. Hanno le seguenti responsabilità: Proporre al Comitato di Gestione e organizzazione eventuali proposte correttive sulla base delle evidenze rilevate nelle imprese; Coordinarsi e supervisionare il lavoro dei tutor per il monitoraggio aziendale e con i referenti amministrativi e soprattutto con il Responsabile didattico per armonizzare gli aspetti organizzativi delle azioni;

### **E. COMITATO DI MONITORAGGIO E SEGRETERIA OPERATIVA**

Il Comitato di Monitoraggio e segreteria operativa è composto da esperti selezionati tra i dipendenti del Soggetto attuatore, e si riunisce sulla base di incontri periodici a cadenza mensile, gestendo le seguenti attività: Definire e proporre al Comitato di Gestione e al CPP gli strumenti e le procedure per il monitoraggio e la valutazione del progetto; Monitorare il rispetto degli indicatori oggettivi previsti in fase di progettazione, sulla base di quanto previsto dall'avviso; Monitorare il rispetto degli indicatori di rating previsti dall'avviso, coordinandosi con Comitato di Gestione e organizzazione per la trasmissione a Fondimpresa dei rapporti trimestrali di attuazione delle attività e dei dati relativi alle imprese beneficiarie; Attuare e supervisionare i processi; Individuare e proporre al Comitato di Gestione e organizzazione e al CPP eventuali azioni correttive sulla base dei dati di monitoraggio raccolti; Caricare tutti i dati oggettivi di monitoraggio e imputarli sui sistemi gestionali di controllo; Restituire i dati in forma aggregata al Comitato di Gestione per le opportune valutazioni e per la trasmissione degli stessi al CPP e a Fondimpresa in occasione dei riepiloghi trimestrali di attuazione.

### **E.1) I TUTOR**

I tutor, individuati unicamente tra figure con precedenti esperienze di tutoraggio a valere su Piani del Conto di Sistema di Fondimpresa, esplicano il proprio ruolo principalmente nella fase di erogazione della formazione. La loro attività risulta di particolare importanza per il monitoraggio della fase attuativa del progetto, in quanto raccolgono dati e informazioni relative alle modalità con cui si sviluppano le azioni formative, il gradimento dei partecipanti ed il processo di apprendimento nel suo complesso. Essi hanno le seguenti responsabilità: verificare e provvedere affinché la struttura dell'intervento formativo sia attuata e si sviluppi coerentemente a quanto progettato e programmato; monitorare che l'intervento dei docenti e degli esperti garantisca il processo di apprendimento dei partecipanti e l'acquisizione delle competenze previste; verificare e supervisionare la realizzazione di test di apprendimento finale; somministrare e raccogliere gli strumenti di monitoraggio (questionari di gradimento dei partecipanti e dei referenti aziendali); verificare la coerenza del materiale didattico utilizzato; garantire tutti gli strumenti organizzativi e logistici di supporto alla didattica;

### **F. COMITATO AMMINISTRATIVO**

Sono responsabilità primarie del Comitato Amministrativo: Verificare il rispetto del parametro orario del Piano definito in fase di preventivo e monitorare le singole voci di spesa in relazione a quanto previsto dall'Avviso e sue linee guida; Gestire i flussi finanziari, i pagamenti, la raccolta e la verifica dei documenti di spesa e Imputare sul sistema di contabilità analitica tutti i costi relativi al progetto; Imputare sul sistema informatico di Fondimpresa tutti i dati economici utili alla rendicontazione intermedia e finale del Piano; Predisporre ed inviare a Fondimpresa le certificazioni di spesa previste dalle Linee Guida e secondo i modelli predisposti; Garantire la copertura finanziaria complessiva del progetto sulla base di quanto previsto in fase progettuale; Operare la rendicontazione finale del Piano, trasferirla al CPP e presentarla alla ratifica del Revisore dei Conti.

### **F.1) RESPONSABILE DEL COMITATO – RESPONSABILE DEL CONTROLLO DI GESTIONE E DELLA RENDICONTAZIONE**

**Il Responsabile del Controllo di Gestione e Rendicontazione coordina la raccolta di tutta la documentazione amministrativa, e si relaziona con Fondimpresa per gli aspetti**

amministrativi e coordina i lavori con il revisore dei conti per il rendiconto. Il Responsabile del Controllo di Gestione e della Rendicontazione ha le seguenti responsabilità: ha il compito di predisporre il budget dei costi e delle risorse, predispone gli stati finanziari di avanzamento, gestisce e monitora i costi del personale impegnato nelle attività; programma e gestisce la rendicontazione intermedia e finale del progetto.

Al fine di evidenziare al meglio i ruoli e le funzioni di direzione, coordinamento e controllo, e con l'intento di consentire a Fondimpresa un'opportuna valutazione del sistema di governance, si indicano qui di seguito i cv in allegato al Piano, in relazione ai ruoli ricoperti dai singoli professionisti nell'ambito del progetto.

<b>RUOLO NELL'AMBITO DEL PIANO</b>	<b>NOMINATIVO E ENTE APPARTENENZA</b>
<b>Referente di Piano (Project Leader) e direttore del Comitato di gestione</b>	Valentino Villecco / FORMAMENTIS
<b>Responsabile didattico</b>	Mariagiovanna Sansone / FORMAMENTIS
<b>Responsabile del Comitato di monitoraggio</b>	Marta Verolla / FORMAMENTIS
<b>Responsabile del controllo di gestione e della rendicontazione e del Comitato amministrativo</b>	Gianni Greco / FORMAMENTIS
<b>Coordinatore didattico e segreteria</b>	Nadia Landi / FORMAMENTIS
<b>Responsabile progettazione</b>	Immacolata Stizzo / FORMAMENTIS

<b>ESPERTI MEMBRI DEL COMITATO TECNICO-SCIENTIFICO</b>	<b>SINTESI DELLE ESPERIENZE</b>	<b>AREE DI COMPETENZA NEL PIANO</b>
<b>Gaetano Chirico</b>	Professore universitario presso l'Università di Salerno e Presidente del Centro di Ricerca in Matematica Pura e Applicata (CRMPA) della stessa Università. Tra le attività di docenza universitaria, Le ultime attività svolte nell'Università hanno riguardato la docenza universitaria del corso di Project management e Supporto per l'utilizzo delle nuove tecnologie e metodologie per il trattamento della documentazione, dell'informazione e della conoscenza, presso il Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione dell'Università degli studi di Salerno.	Supporto in supervisione alle attività di direzione e coordinamento del Piano, flussi di comunicazione, analisi dei dati, efficacia del modello di formazione continua.

<b>Vincenza Tufano</b>	Ricercatrice dell'Università degli Studi di Salerno. Gli ultimi incarichi hanno riguardato progetti di ricerca scientifica applicata in ambito accademico, e Concept Solutions	Supporto in supervisione sulla validità dei contenuti didattici delle azioni formativi dell'area di innovazione organizzativa e qualificazione dei processi e dei prodotti
<b>Carmin Fago Mastrangelo</b>	Professional Coach regolarmente iscritto al Registro Nazionale, si interessa anche di consulenze aziendali in life, team, corporate, financing, business coaching, selezione risorse umane. Si occupa anche di formazione PNL con certificazione internazionale e progettazione sociale e direzione di strutture sociali	Supporto in supervisione sugli aspetti metodologici della didattica, e sulle attività di valutazione delle attività di formazione comportamentale

### **G. SEDI FORMATIVE**

La formazione si svolgerà prevalentemente in sede aziendale. Il Soggetto Proponente, qualificato Fondimpresa per l'ambito di riferimento dell'Avviso e accreditato presso la Regione e/o certificato UNI EN ISO 9001:2008 settore EA37, mette inoltre a disposizione le proprie sedi didattiche.

### **4.2 PROCEDURE DI GESTIONE**

Le procedure di gestione programmate dal Soggetto Attuatore si inseriscono nel progetto complessivo e integrato di gestione del Piano. Il sistema di gestione del Piano descrive come sono organizzate e documentate le procedure di gestione del progetto, nonché le metodologie adottate al fine di erogare un servizio che generi soddisfazione dei lavoratori e delle imprese. Il sistema e le procedure di gestione, di tipo integrato e circolare, hanno la finalità di: soddisfare i lavoratori e le imprese beneficiarie; raggiungere le migliori prestazioni monitorando i propri processi; garantire un'efficace organizzazione e governance del Piano; promuovere il miglioramento continuo coinvolgendo tutti gli attori coinvolti.

Le principali procedure saranno:

**1) Gestione dei documenti e dei dati.** La procedura definisce responsabilità, strumenti e modalità per le attività relative allo sviluppo, verifica, approvazione, emissione, distribuzione, revisione e conservazione dei documenti e dei dati, nonché alla raccolta, catalogazione, archiviazione, conservazione, ed eliminazione delle registrazioni dei dati, al fine di garantire una gestione controllata di tutta la documentazione del Piano. Lo svolgimento delle attività nella realizzazione di un progetto complesso e articolato richiede il rispetto di "regole", importanti per il controllo delle informazioni che provengono dall'esterno o dall'interno del sistema organizzativo del Piano. Tutti i documenti prescrittivi e tecnici del Piano debbono essere riconosciuti attraverso l'indicazione del titolo del Piano, l'id di riferimento, l'avviso di riferimento (4/17), la codificazione del modulo (mod. 1, mod. 2,...). I sistemi adottati devono infatti garantire un'immediata ed univoca identificazione del documento e il suo campo di applicazione. La conservazione dei documenti avviene a cura del coordinatore, ed ha luogo nella sede dell'ente di riferimento o dell'ente capofila secondo quanto definito dalla procedura **RESPONSABILITA'**

- Il Comitato paritetico di pilotaggio: Approva la procedura e i relativi documenti.

- Il Comitato di gestione e organizzazione: Ha il compito di guidare e coordinare l'attività dei

Project manager. E' direttamente responsabile del sistema di controllo della documentazione prescrittiva nella propria area di competenza e dispone dell'autorità per garantire l'applicazione corretta della procedura, in particolare: individua e supervisiona i coordinatori e tutor di propria competenza; supervisiona e verifica l'archiviazione documentale del Piano

- Il Comitato di monitoraggio e segreteria operativa: Ha il compito di definire le modalità e gli strumenti di lavoro dei coordinatori e di raccogliere i dati periodici di monitoraggio.

- Il Comitato amministrativo: Ha il compito di guidare l'attività dei responsabili amministrativi e di raccogliere report periodici di sintesi secondo scadenze e modalità predefinite.

- Il Responsabile amministrativo: Si occupa di registrare tutti i processi finanziari delle azioni di competenza del proprio Ente di formazione e di inviarle al Responsabile del Comitato Amministrativo secondo i tempi e le modalità da esso definite e sulla base di format standardizzati.

- I Coordinatori didattici e tutor: Redigono, utilizzano e gestiscono i documenti e le registrazioni di competenza in conformità a quanto prescritto nella presente procedura, al fine di aggiornare costantemente le "banche dati" di realizzazione e la documentazione.

**2) Gestione delle professionalità coinvolte nel piano.** La presente Procedura intende definire le modalità di coinvolgimento, inserimento e formazione delle risorse umane adibite alla gestione del Piano. Al momento dell'approvazione del progetto il Comitato di Gestione, in collaborazione con il Comitato di Monitoraggio, il Comitato Amministrativo ed il CPP convoca un incontro con i Project Manager, i coordinatori e i responsabili amministrativi di tutti gli Enti Attuatori. Nell'ambito dell'incontro vengono esplicitate e trasferite le procedure di lavoro ed i relativi documenti. I coordinatori didattici hanno il compito di trasferire ai propri collaboratori diretti e, attraverso essi, al sistema di consulenti e tutor quanto recepito, e di monitorare affinché le procedure vengano correttamente attuate.

#### RESPONSABILITA'

L'individuazione e selezione delle professionalità da coinvolgere nell'ambito del Piano viene curata dai Coordinatori didattici, sulla base del curriculum e delle precedenti esperienze professionali dell'operatore, con l'obiettivo di verificare la congruenza delle caratteristiche del dipendente/collaboratore con il tipo di attività e di servizio da svolgere. In particolare, come da indicazioni del Comitato di Gestione e organizzazione, si valutano le precedenti esperienze svolte a valere sui Piani Fondimpresa, ed il ruolo ricoperto. I coordinatori didattici individuano il team di tutor e consulenti e curano l'addestramento e formazione dei professionisti individuati, sulla base di quanto recepito dagli organismi direttivi in relazione alle procedure di gestione del Piano. La formazione avviene attraverso un processo di aggiornamento, supportato da momenti organizzati (incontri, riunioni,...) e dall'accesso alle informazioni.

**3) Gestione delle comunicazioni con Fondimpresa.** La presente procedura definisce responsabilità, modalità operative, criteri e supporti per definire le modalità di relazione e comunicazione con Fondimpresa. Le comunicazioni con Fondimpresa sono regolamentate dai documenti previsti dalle Linee Guida (verbali del CPP, sistema informativo, riepiloghi trimestrali di attuazione, certificazioni finanziarie semestrali, ecc.). Ciascun organo responsabile delle comunicazioni verso Fondimpresa è tenuto a rispettare modalità, tempistiche, documenti definiti dalle Linee Guida e dal Soggetto Capofila.

#### RESPONSABILITA'

La responsabilità primaria delle Comunicazioni con il CPP e Fondimpresa è in capo al Referente di Piano, per ciò che concerne: il raggiungimento degli obiettivi; le linee generali di attuazione del Piano ed il suo stato d'avanzamento; le modalità e l'attuazione dei percorsi per la certificazione delle competenze; le informazioni di tipo quantitativo, organizzativo, gestionale. La trasmissione dei dati quali-quantitativi di monitoraggio sarà affidata alla segreteria operativa, che carica a sistema i dati quantitativi e che si occupa della trasmissione di tutti i format periodici di monitoraggio. I dati di carattere finanziario sono trasmessi

direttamente dal Responsabile del Comitato Amministrativo, ovvero dal Responsabile del Controllo di Gestione e della Rendicontazione.

#### **4) Gestione delle verifiche ispettive interne**

La procedura definisce modalità, tempi e metodi delle verifiche ispettive interne, in un'ottica di miglioramento, qualità ed efficacia del sistema di gestione. La procedura è strutturata al fine di monitorare e ottimizzare il sistema di gestione del Piano, nel rispetto di quanto previsto da Fondimpresa con l'Avviso 4/17 e in un'ottica di sviluppo qualitativo del sistema di gestione. Si prevede la realizzazione di verifiche ispettive intermedie (si prevede la realizzazione di almeno 2 visite in itinere) a cura del revisore dei conti e da realizzarsi presso le sedi in cui si svolge la formazione o presso gli Enti gestori. Il revisore, con il supporto di documenti già sperimentati in altri Piano finanziati da Fondimpresa (check list, strumento informatico,...) avrà il compito di monitorare la corretta applicazione del sistema di gestione al fine del puntuale rispetto di quanto previsto dall'Avviso 4/17 e dalle relative Linee Guida, la corretta tenuta della documentazione prevista dalle procedure di gestione e da Fondimpresa, la coerenza dei parametri di costo in relazione al preventivo approvato e alle singole voci di spesa.

Le eventuali non conformità riscontrate dal revisore saranno verbalizzate, trasmesse al project leader, e portate all'attenzione dei comitati direttivi e del Comitato Paritetico di Pilotaggio, affinché si possano adottare azioni correttive e preventive, modifiche procedurali e/o comportamentali, al fine di risolvere la non conformità.

#### **RESPONSABILITA'**

La responsabilità della procedura è in capo al Revisore dei Conti, individuato dal Soggetto Attuatore per la realizzazione delle verifiche.

Il Soggetto Proponente ha progettato strumenti e procedure organizzative e di gestione al fine di garantire il buon andamento delle attività, attraverso il coordinamento di tutti i processi che sottostanno alla progettazione e realizzazione del Piano e grazie all'individuazione di organismi di gestione, monitoraggio e controllo, in linea con quanto previsto dall'Avviso 4/17

Il presidio complessivo del Piano è affidato al **Comitato Paritetico di Pilotaggio**, nominato a seguito dell'Accordo sul Piano. Come previsto dall'Avviso il Comitato Paritetico di Pilotaggio ha funzioni di validazione della progettazione e delle eventuali modifiche al Piano, oltre che di indirizzo attuativo rispetto all'attività e di verifica rispetto all'attuazione di percorsi formativi che portino a verifica e/o certificazione di competenze. A seguito dell'approvazione del Comitato Paritetico di Pilotaggio e poi di Fondimpresa, la progettazione di periodo assume carattere esecutivo. La supervisione didattica delle azioni in relazione agli obiettivi del Piano è affidata al **Comitato Tecnico Scientifico, al Comitato di Gestione e organizzazione, al Comitato di Monitoraggio e al Comitato Amministrativo**, team di lavoro composti da esperti e professionisti di rinomata esperienza individuati dagli Enti gestori sulla base di competenze e capacità e approvati dal Project Leader (ovvero Referente di Piano). Il Comitato Tecnico Scientifico viene coinvolto in maniera informale e trasversale e si occupa di confermare la coerenza della progettazione didattica di dettaglio in relazione al fabbisogno espresso dalle imprese. Il Comitato di Monitoraggio propone ed attua procedure di monitoraggio e valutazione e occupa di garantire assistenza e servizi di prossimità ex ante e in itinere allo svolgimento della formazione. Il Comitato di Gestione e organizzazione individua e programma gli strumenti attuativi del Piano, oltre agli interventi comunicativi per favorire la partnership tra le imprese oltre alla creazione di reti e sinergie e si confronta costantemente con il Comitato di Monitoraggio per monitorare gli esiti e valutare accorgimenti o correttivi in fase di realizzazione del progetto. Il Comitato Amministrativo cura e supervisiona gli aspetti finanziari del progetto.

#### **Approvata la progettazione di periodo:**

- Il Comitato Tecnico Scientifico in collaborazione con i docenti riverifica ove necessario ed

eventualmente corregge i contenuti di dettaglio in relazione agli obiettivi dell'azione; individua e propone i docenti e gli esperti ad hoc per ogni azione formativa o per parte di essa.

- Il Comitato di Gestione e organizzazione che cura l'impostazione della parte tecnico/organizzativa e gestionale è composto dal Project Leader (Referente di Piano) e dei Coordinatori didattici, individuati nell'ambito degli Enti di gestione. I coordinatori didattici monitorano e programmano l'organizzazione delle azioni formative.
- Il Comitato di Monitoraggio, che si riunisce ad avvio progettazione di periodo per riverificare ed impostare gli strumenti e le procedure di monitoraggio e valutazione delle attività del Piano, fa riferimento al sistema dei coordinatori, che veicolano i dati delle attività di propria competenza, attraverso il sistema dei tutor.
- Il Comitato Amministrativo si occupa di predisporre un programma finanziario di realizzazione delle attività e di confrontarsi con gli esperti amministrativi degli Enti per condividere le impostazioni e le modalità di lavoro in ordine agli aspetti economici e finanziari.

**Durante l'erogazione delle attività formative:**

- Il Comitato Paritetico di Pilotaggio supervisiona l'andamento ed il monitoraggio complessivo del progetto ed opera con i Comitati di governance per la definizione di eventuali correttivi da apportare e per la realizzazione di percorsi atti alla verifica e/o certificazione delle competenze.
- Il Comitato di Gestione e organizzazione, attraverso le informazioni ricevute dai coordinatori didattici, raccoglie i dati provenienti dai territori, per avere una visione complessiva rispetto ai requisiti di efficacia e di efficienza degli interventi del Piano. Si relaziona con Fondimpresa per gli aspetti tecnico e organizzativi e si rapporta con il Comitato Paritetico di Pilotaggio per condividere lo stato di avanzamento del Piano.
- Il Comitato di Monitoraggio, raccoglie i dati provenienti dalle imprese attraverso il sistema di coordinatori (che operano in collaborazione con i tutor). Invia a Fondimpresa tutte le informazioni di monitoraggio in relazione alle attività formative, non formative e di accompagnamento (caricamento dati sul gestionale Fondimpresa, report periodici di monitoraggio).
- Il Comitato Amministrativo si occupa di supervisionare l'andamento economico e finanziario del progetto, nel rispetto dei parametri previsti dalle Linee Guida di Fondimpresa. Guida e supervisiona il lavoro dei responsabili amministrativi degli Enti di gestione. Si relaziona con Fondimpresa per la parte finanziaria del progetto. Si occupa della redazione e dell'invio delle certificazioni periodiche di spesa, della rendicontazione intermedia.
- L'erogazione della formazione è affidata ad un Team di docenza, a cui afferiscono tutti i docenti che interverranno nel Piano, nelle sue diverse fasi, ed è così composto: docenti di matrice accademica; docenti esperti con competenze specifiche nello sviluppo territoriale; docenti con esperienza professionale specifica nelle materie oggetto di approfondimento funzionale (tecnologie e tecniche produttive, metodologia lean, digitalizzazione, ICT, organizzazione e sviluppo, qualità e management, ecc...). Il Team Docenti, in particolare, avrà la responsabilità di: garantire la corretta e puntuale erogazione degli interventi formativi previsti, secondo le linee guida concordate; raccogliere nel corso dell'erogazione, tutti gli elementi utili ai fini di eventuali interventi di fine tuning e a una più efficace gestione della didattica; coordinarsi con i tutor al fine di contribuire al processo di linearità e condivisione del Piano realizzazione del Piano; coordinarsi con il Team di Monitoraggio per la realizzazione delle prove di certificazione delle competenze

**In esito alla realizzazione del Piano:**

- Il Comitato Paritetico di Pilotaggio rileva e attesta le attività di verifica su tutte le azioni formative di durata superiore a 24 ore, controlla le procedure e gli esiti delle azioni che hanno portato a certificazioni di competenze, comunica a Fondimpresa la chiusura del progetto.
- Il Comitato di Gestione, pianifica le attività di promozione e diffusione dei risultati.
- Il Comitato di Monitoraggio, relaziona in merito ai dati di monitoraggio del Piano e al rispetto degli indicatori di attuazione e di customer satisfaction.
- Il Comitato Amministrativo si confronta con il revisore dei conti per la presentazione del rendiconto finale a Fondimpresa, nel rispetto dei parametri di costo e del peso delle singole voci di spesa.

La gestione organizzativa e logistica delle attività formative è invece affidata ai **Coordinatori Didattici e ai Tutor** che hanno la responsabilità della programmazione organizzativa delle attività, dell'organizzazione ed erogazione delle stesse. I coordinatori e i tutor presidieranno tutte le fasi del Piano, con particolare attenzione ai servizi logistici, di supervisione e di prossimità utili alla buona riuscita delle azioni formative. Avranno cura di rilevare il monitoraggio quali/quantitativo del Piano, di inoltrarli ai coordinatori, i quali operano una verifica del rispetto degli indicatori prestabiliti (di cui al punto 5 del formulario) e li inviano alla Segreteria di Piano per il caricamento sull'applicativo Fondimpresa (tutti i dati delle imprese, dei partecipanti e delle azioni). Si occupano di raccogliere tutti i dati e la documentazione burocratica da inviare a Fondimpresa. Nello specifico i coordinatori svolgono un lavoro più "a monte", coordinando il lavoro dei tutor che invece operano direttamente "sul campo". Coordinatori e tutor sono il punto di raccordo tra le imprese e i lavoratori consentendo di ottimizzare la progettazione degli interventi e degli eventuali interventi correttivi, oltre che di compilare correttamente i registri e gli strumenti di monitoraggio del Piano.

La Segreteria di Piano, una volta caricati i dati, li restituisce in forma aggregata al Comitato di Gestione e al Comitato di Monitoraggio, così da mantenere una visione complessiva rispetto ai requisiti di efficacia e di efficienza degli interventi realizzati e in corso di realizzazione.

Il Comitato di Gestione e organizzazione si relaziona costantemente con il Comitato Paritetico di Pilotaggio, oltre che con il Comitato di Monitoraggio e con il Comitato Tecnico Scientifico per gli aspetti scientifico-didattici. Il Comitato di Gestione opera in collaborazione con i coordinatori e con il Comitato di Monitoraggio affinché tutti i dati di realizzazione siano trasmessi a Fondimpresa secondo le modalità previste dall'Avviso 4/17 e dalle relative Linee Guida.

**Per quanto attiene alla gestione amministrativa e rendicontuale** del Piano, le risorse finanziarie saranno gestite attraverso un adeguato sistema di contabilità analitica; tutti i costi sostenuti saranno documentati e suddivisi per voci di spesa, come previsto dal piano dei conti. Saranno rispettati i criteri di pertinenza, congruità e coerenza; la documentazione attestante le attività svolte sarà corredata dalle fatture quietanzate o da documenti contabili aventi forza probatoria equivalente, nonché registrati in conformità alle disposizioni di legge, ai principi contabili ed alle specifiche prescrizioni previste in materia. Il responsabile del controllo di gestione e rendicontazione, con la collaborazione dei responsabili amministrativi degli Enti di gestione, avrà il compito di controllare e monitorare tutti gli aspetti contabili nonché di redigere il rendiconto finale che riepilogherà le spese sostenute per le attività svolte per la realizzazione del piano.

**A cadenza trimestrale si realizzeranno tavoli di lavoro con la presenza dei responsabili di tutti i Comitati** al fine di garantire presidio costante ed unitarietà dei processi e con l'obiettivo di effettuare una valutazione complessiva dello stato di avanzamento del

programma da presentare al Comitato Paritetico di Pilotaggio. Le procedure di lavoro definiscono modalità, tempistiche e documentazione standardizzata per coordinare il flusso di dati quantitativi e qualitativi, al fine di ottimizzare il coordinamento dei lavori tra i partner e di garantire unitarietà nello sviluppo di ciascun processo. Al fine di coordinare i processi operativi di lavoro e l'intera realizzazione del Piano **è stato pensato e condiviso un sistema di reporting interno** che sarà arricchito dai rapporti sintetici trimestrali, contenenti i dati fisici relativi allo stato di attuazione del Piano. In particolare, attraverso un sistema di reportistica standardizzato, tutor e coordinatori raccoglieranno i dati provenienti da imprese e lavoratori. Dopo il controllo dei coordinatori, i dati vengono convogliati, sempre attraverso modulistica condivisa e predefinita, alla Segreteria di Piano, che funge da raccordo di tutte le informazioni tecnico/organizzative, al fine di imputarle sui sistemi gestionali dedicati. La Segreteria restituisce periodicamente una sintesi dei dati di realizzazione al Comitato di Gestione e organizzazione. La modulistica in uso a tutor e coordinatori consentirà altresì il monitoraggio di tutti gli indicatori del progetto a cura del Comitato di Monitoraggio. Per l'invio delle comunicazioni lo strumento prevalentemente utilizzato sarà la posta elettronica.

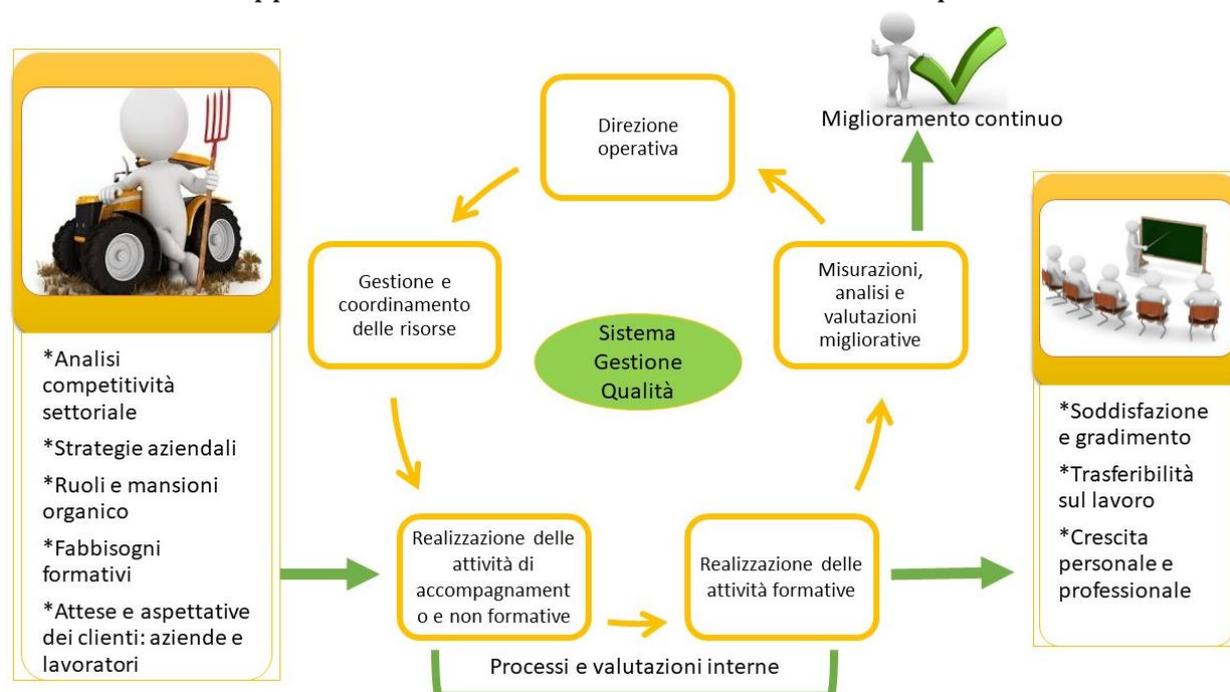
## **5 SISTEMA DI MONITORAGGIO E VALUTAZIONE**

### **SISTEMA DI MONITORAGGIO**

Il sistema di monitoraggio comprende l'insieme dei canali, degli strumenti e dei flussi informativi utilizzati nel Piano per vigilare sull'effettiva realizzazione delle attività, attraverso la rilevazione di dati oggettivi quali-quantitativi; in fase di progettazione sono stati identificati indicatori di realizzazione come espressioni delle attese di compimento rispetto alle attività previste: programmazione e monitoraggio sono quindi fasi di un unico ciclo. Di fatti, gli indicatori eletti nel monitoraggio assumono al contempo la funzione di rappresentazione sintetica del processo di attuazione previsto e delle attese di realizzazione, da un lato, così come la capacità di raggiungimento attraverso l'attuazione, dall'altro: gli standard attesi sono il riferimento fissato ex ante. Il monitoraggio agisce come sistema di misurazione e controllo del rispetto anzitutto di questi standard, che in quanto determinanti per l'approvazione devono essere rispettati il più possibile in misura integrale: sono quindi elementi noti e non modificabili. I risultati di questo livello di monitoraggio saranno gli elementi del flusso informativo che si alimenterà tra attuatore e Fondimpresa, nonché codice operativo di rapporto tra i due soggetti. E per condizioni di accordo tra beneficiari/attuatore/Fondimpresa, rispecchianti le direttive dell'avviso, in caso di approvazione sarà comunicato, sia direttamente ad ogni azienda, sia in occasione dell'incontro di presentazione, sia agli allievi nella fase di avvio di ciascuna azione formativa (in tale occasione sarà acquisito il loro consenso per iscritto), che i lavoratori beneficiari dovranno rendersi disponibili, per un tempo di 36 mesi, a eventuali azioni di valutazione da parte di Fondimpresa. Oltre agli elementi essenziali del monitoraggio, l'ente attuatore ha definito ulteriori indicatori di processo e di risultato, specificamente rispondenti agli obiettivi del Piano e ad aspetti di efficienza gestionale delle attività: pur non avendo corrispondenze con il finanziamento, questi elementi supporteranno la direzione del Piano apportando informazioni sulla capacità realizzativa, all'interno di aree e funzioni di gestione, e faciliteranno l'individuazione di richiami o misure correttive.

Nello specifico le attività di monitoraggio consentiranno di gestire tre livelli di controllo: 1) **Aspetti finanziari:** in termini generali tra il budget previsionale di ciascuna fase e la consistenza dei costi effettivi legati alle varie fasi di realizzazione, e si definisce attraverso la misurazione di indicatori di risorse. Un incrocio tra indicatori di realizzazione fisica e finanziaria permetterà inoltre di valutare coerenze o dissonanze tra il budget impegnato per attività e l'effettivo investimento realizzato; 2) **Aspetti fisici:** perlopiù definiti da indicatori di attività e di risultato; 3) **Aspetti di processo:** che definiscono la prossimità verso standard

interni definiti in termini gestionali dall'attuatore e che corrispondono all'efficienza organizzativa delle attività del Piano. In termini di **processo**, difatti, l'attuatore applicherà un **modello interno di Qualità**, volto a dare funzione organizzativa ai lavoratori in formazione rispetto alle attività svolte nel Piano, ma soprattutto come funzione essenziale ad un sistema di miglioramento continuo; come si può apprezzare nel grafico sotto, essenziale traduttore oggettivo delle risposte e delle ricadute della formazione (che in termini molto ampi potremmo chiamare soddisfazione) attuativo saranno gli strumenti di misurazione che verranno anche a rappresentare la bontà e l'efficienza delle attività di processo:



Oltre ad un miglioramento continuo, il monitoraggio permetterà di sostanziare il rapporto tra soggetto attuatore e Fondimpresa, e in termini più ampi di compiere le seguenti **attività**: 1) cogliere gli **scostamenti eventuali** rispetto a quanto previsto nella pianificazione finanziaria; 2) cogliere specifiche realtà emergenti dalla aggregazione dei dati descrittivi, che facilitano la **comprensione dei fenomeni** non immediatamente evidenti, o che suscitano interesse nell'approfondimento attraverso indagini, in sede di attuazione del Piano o da rinviare ad altri momenti o committenze; 3) attraverso una misura quantitativa, dare **evidenza dei risultati** e del margine di scostamento tra quanto previsto in progettazione e quanto realizzato, facilitando la comprensione dei processi di attuazione; 4) tenere il polso sull'**andamento delle attività**, formative e di altro tipo: la partecipazione ai corsi, il rispetto della tempistica ed eventuali rimodulazioni in corso d'opera e non previste nella progettazione ex ante, facilitando il riconoscimento e la comprensione delle motivazioni.

La struttura delle attività di monitoraggio, nel suo rapporto tra programmazione e realizzazione, verrà articolato in 3 **fasi** attuative: 1) **ex ante**: ha come base le previsioni contenute nel Piano di finanziamento presente in formulario, fornendo nel complesso le indicazioni di indirizzo e di azione del Piano (oggetto di valutazione da parte della commissione Fondimpresa), e verrà arricchito in attuazione dalle progettazioni di periodo (approvate dal CPP); 2) **in itinere**: verrà realizzato durante lo svolgersi sistematico delle attività, permettendo di attuare una vigilanza nel rapporto tra gli obiettivi raggiunti rispetto la tempistica prevista, in considerazione di una logica di processo e dell'attuazione di attività interdipendenti e legate perlopiù ad una consecuzione; l'obiettivo sarà vigilare temporalmente in prossimità dell'esecuzione per presidiare e comprenderne l'andamento e gli eventuali passaggi farraginosi e quelli invece più agevoli del previsto; 3) **ex post**: ovvero a conclusione delle attività, permettendo di definire un quadro finale e di insieme delle capacità

di attuazione e di realizzazione complessiva del Piano, evidenziando eventuali aree di scarto sugli standard previsti.

Per il monitoraggio degli elementi essenziali sarà utilizzato lo **strumento** della **piattaforma** messa a disposizione da Fondimpresa, così che potrà realizzarsi una vigilanza congiunta, tra attuatore e Fondimpresa (come prevista dalle indicazioni dell'avviso), che riguarderà 3 livelli di controllo: 1) **Monitoraggio finanziario**: incrocerà i dati di monitoraggio fisico rilevati e ritenuti validati, con particolare riferimento alle ore di corso ed alle ore di frequenza dei partecipanti effettivi, per confrontarli con quanto preventivato; 2) **Monitoraggio fisico**: il numero e la tipologia delle imprese e dei destinatari, il numero, la durata e la validità delle azioni formative, con i relativi calendari, le ore di frequenza dei partecipanti effettivi, il livello della formazione, le tematiche formative. I dati inseriti saranno desunti dai registri e dai fogli firmati delle azioni formative; 3) **Monitoraggio di processo**: tutto il flusso dei dati sintetici relativi alle modalità e ai tempi di esecuzione delle attività e degli adempimenti di gestione, dall'avvio delle attività, ponendo rilievo alle progettazioni di periodo, alle eventuali rimodulazioni, ed alla rendicontazione intermedia e finale del Piano.

I **prodotti** più significativi delle attività di monitoraggio saranno essenzialmente rapporti di periodo, con caratteri di sintesi (sulle attività svolte e sulle aziende partecipanti, ivi comprese le variazioni), che saranno condivisi e approvati dal CPP, e che saranno prodotti con **cadenza trimestrale**. Inoltre al termine di ogni corso sarà inviato, sempre tramite la piattaforma, un rapporto consuntivo dell'azione formativa svolta. Saranno oggetto dei rapporti i seguenti elementi: dati di sintesi delle anagrafiche (azienda d'appartenenza, ruolo/mansione, genere o altre caratteristiche di rilevanza illustrativa, gruppo formativo di assegnazione, presenze, n° ore di frequenza) degli allievi frequentanti, così da esprimere frequenze e percentuali e attuare un confronto con quanto previsto nella progettazione di periodo; le azioni formative avviate e concluse, confrontandole con quanto previsto, sia in termini assoluti (n. di corsi attivati nel periodo) che negli elementi realizzativi (calendario, sede, n. allievi partecipanti, numero di presenze, tipologia di allievi, durata dei corsi); per ogni azione formativa, curriculum dei docenti e dei tutor

### **SISTEMA DI VALUTAZIONE**

Attraverso le esperienze di erogazione di proposte e percorsi formativi dell'attuatore, si è sviluppato e perfezionato un modello di valutazione, mirato a dare rilevanza, rappresentanza e coinvolgimento di diversi livelli, integrando le esigenze e gli obiettivi di tutti i soggetti partecipanti ed interessati agli effetti della formazione e alla qualità dei risultati ottenuti: **lavoratori** in formazione; **aziende** partecipanti; **gruppi di lavoro** per l'erogazione della formazione (docenti, tutor, impiegati di gestione, progettisti e project manager, training consultants coinvolti e partner); **CPP**, per una "orizzontal frame of reference and control"; **Fondimpresa**, con funzione di "vertical frame of reference and control". La linea metodologica è stata quella di sostenere una prospettiva di valutazione generalmente orientata all'analisi comprensiva del rapporto tra: domande di sviluppo e strategie competitive, attese e aspettative delle aziende beneficiarie → azioni e processi realizzati nel Piano formativo → reazioni dei soggetti coinvolti, effetti prodotti in termini di soddisfazione, percezione della trasferibilità delle competenze, percezione dell'efficacia in termini di miglioramento della competitività, compatibilità tra quanto realizzato e quanto atteso. Si vuole altresì superare l'ottica modellistica del "ritorno sull'investimento" (ROI), che dà enfasi alla valutazione della "redditività" degli investimenti finanziari aziendali nell'ambito della formazione, per trovare maggiore riferimento nel modello del "ritorno delle aspettative" (ROE). Uno dei motivi è che il Piano opera in un contesto di formazione finanziata, quindi non direttamente rispondente a politiche aziendali di investimento finanziario. Ma nella scelta di questo orientamento v'è la convinzione che l'approccio basato sul ROE costringe formatori e committenti a rispondere dettagliatamente alle domande: *"Cosa volete che cambi con la*

*formazione? Quali comportamenti devono modificarsi e come? Quali risultati devono cambiare e in quanto tempo?".* In altre parole, impone di realizzare una analisi dei bisogni formativi e degli obiettivi formativi, connettendo prospettive di sviluppo strategico aziendale, quindi di formalizzare questi punti, condividerli, renderli misurabili, ovverosia valutabili. I principi del modello ROE hanno guidato il **processo metodologico** del Piano, e possono essere riassunti come segue: 1) **Gli obiettivi organizzativi sono il punto di partenza:** per garantire processi di formazione offrano valore reale per l'organizzazione è fondamentale fin dall'inizio lavorare con le aziende per stabilire quali sono gli obiettivi strategici dell'impresa e declinare il contributo che la formazione dovrebbe dare per il loro conseguimento. Obiettivi formativi, contenuti, metodi didattici, competenze mirate e risultati attesi devono poi essere tutti finalizzati al raggiungimento di questi obiettivi strategici. Attraverso il lavoro dei consultants le aziende dovrebbero essere in grado di identificare le abilità e competenze in uscita più significative per il raggiungimento degli obiettivi strategici mirati, e dovrebbero poter riuscire a dare una qualche capacità di misurazione dei cambiamenti: i clienti della formazione, quindi dovrebbero acquisire una certa sensibilità valutativa, andando così a costituire una parte fondamentale del processo generale di valutazione. **E' essenziale negoziare e chiarire con le aziende attese e aspettative attendibili e realistiche circa gli esiti formativi e il rapporto tra questi e sviluppo organizzativo e di impresa:** ciò si realizza definendo e condividendo precisi indicatori di successo (ad esempio, variazioni percentuali di misurazioni di performance, o acquisizione e applicazione in processi di lavoro di competenze nuove), che dovrebbero dare rappresentanza delle aspettative condivise. La fase di valutazione degli esiti della formazione dovrebbe quindi rappresentare il momento di **verifica dei risultati e della loro spendibilità**, quindi dovrebbe riuscire a dare **informazioni circa l'affidabilità dei successi dell'iniziativa formativa**, tenendo il polso dei **cambiamenti reali** avvenuti e **dandone misurazione concreta**; il tutto dovrebbe essere finalizzato, attraverso il recupero delle aspettative iniziali, al riconoscimento, anzitutto da parte delle aziende, della capacità dell'intervento formativo d'esser stato rispondente ed efficace rispetto alla sua missione. Per realizzare un percorso di successo, manager e lavoratori saranno coinvolti nel assecondare gli effetti (introduzione di competenze) della formazione: la formazione viene intesa quindi come una funzione organizzativa (e non solo del singolo lavoratore) e una precisa leva di investimento per lo sviluppo e i referenti aziendali saranno i registi del percorso di valorizzazione del capitale umano. In questo modo si risponde all'esigenza di condividere, tra "aziende beneficiarie <-> attuatore <-> Fondimpresa e parti sociali", l'identificazione di elementi reali di sviluppo a cui la formazione erogata cerca di rispondere, sia che essi facciano richiamo a miglioramento del business, che al valore dell'organizzazione. Il modello adottato nel Piano ha cercato quindi di integrare le diverse istanze e condizioni, cercando di fissare le priorità di ogni azienda. Coerentemente con quanto indicato da Kirkpatrick il modello adottato di valutazione è organizzato su quattro livelli di indicatori: **1) reazioni; 2) apprendimenti, 3) comportamenti, 4) risultati.** Ciascun livello rappresenta il segmento di una catena di valutazione, che da riferimento ad un processo ampio, che collega gli apprendimenti alle performance organizzative: percepire di avere le giuste condizioni per l'apprendimento, partecipare ad un contesto sentito come appropriato (livello 1) permette di dare adeguato investimento all'esperienza formativa, quindi ad impegnarsi per far proprie competenze e abilità (livello 2); l'apprendimento in atto, se fortemente ancorato e riferito ad effettive esigenze organizzative e a domande di cambiamento, è atteso dall'azienda, viene espresso in maniera fluida e trova predisposizione al trasferimento delle competenze e abilità sul posto di lavoro (livello 3), così come può considerarsi già avanzata l'identificazione professionale e di ruolo nel lavoratore; e infine, l'applicazione degli apprendimenti sul posto di lavoro consente alla azienda di realizzare quei processi di cambiamento migliorativo desiderati, che sono stati anche elementi sostanziali del contratto formativo, quindi delle aspettative evolute dalle aziende circa la partecipazione al Piano (livello 4). Questo processo

valutativo a livelli funzionerà inoltre anche come articolazione per l'analisi diagnostica: sia se i risultati di un programma di apprendimento porteranno ai risultati previsti, sia se non li raggiungeranno, il modello di valutazione offrirà la possibilità di indagare livello per livello, controllando ed individuando il punto critico che è stato ostacolo all'efficacia della formazione e al suo impatto. Per ogni livello si sono sviluppati una serie di **indicatori** specifici e relativi **strumenti** di misurazione: **I° livello (Reazioni) - indicatori di gradimento e soddisfazione:** **◇ per gli allievi:** sarà somministrato alla fine della partecipazione all'azione un **questionario di gradimento** relativamente a 5 aree di indagine: \* Autovalutazione della motivazione alla partecipazione; \* Disponibilità degli strumenti didattici e spazi d'aula: organizzazione dei corsi, materiali e strumenti didattici, metodologie didattiche, qualità dell'ambiente, ecc.; \* Interesse sulle tematiche e contenuti proposti dal docente; \* Stile di docenza e chiarezza delle lezioni; \* Percezione del clima d'aula; \* Punti di forza e criticità del corso (inclusi suggerimenti per il miglioramento); **◇ per i docenti:** realizzeranno **report descrittivi** su: clima d'aula, funzionamento del gruppo classe, elementi e note caratterizzanti; **◇ per i tutor:** realizzeranno **report descrittivi** su: clima d'aula, funzionamento del gruppo classe, elementi e note caratterizzanti. **II° e III° livello (Apprendimenti e comportamenti) - Indicatori di apprendimento e comportamenti:** saranno sviluppate **prove di apprendimento**, sotto la supervisione del CTS e Istituto partner, per valutare l'impatto e l'efficacia formativa, attraverso misurazioni delle abilità e delle competenze apprese. Per misurare le competenze e le abilità apprese si utilizzeranno, in relazione ai criteri di appropriatezza, questionari o test, o altre prove, e tendenzialmente verranno somministrati sia in ingresso che in uscita (così da dare misura oggettiva del miglioramento). A seconda delle abilità e/o competenze da misurare, le prove potranno vertere su: apprendimenti contenutistici; apprendimenti esecutivi e operativi (se opportuni); apprendimenti decisionali (se opportuni); apprendimenti comportamentali (se opportuni). La versione definitiva delle prove sarà comunque oggetto di approvazione finale da parte del CPP. **IV° livello (Risultati) - Indicatori di trasferimento sul lavoro:** i frutti della formazione spesso non trovano una immediata espressione. L'integrazione delle competenze nelle attività di lavoro e negli orientamenti strategici dell'impresa implica processi metabolici da parte dell'organizzazione non sempre prevedibili in senso temporale. Tuttavia ciò che si è cercato di identificare nelle analisi dei fabbisogni sono state proprio le competenze che per disposizione organizzativa esprimessero intensi potenziali di immediata utilizzabilità nei processi di lavoro, in quanto rispondenti a fattori organizzativi attualmente mancanti o insufficienti, pur avendo carattere di essenzialità: questo anche a facilitazione della valutazione della trasferibilità delle competenze. In ogni caso, la trasferibilità rappresenta la finalità più importante della formazione, perché realizza aspetti di efficacia, appropriatezza ed utilità dell'intervento, e in altri termini ne decreta o meno il successo. Nell'idea di considerare lavoratori e aziende dei clienti, diventa essenziale che questi possano trarre concreto vantaggio dalla formazione fruita, e ciò rende indispensabile misurare e quantificare l'effettiva applicazione sul lavoro delle abilità e competenze acquisite, e quanto queste abbiano determinato una ricaduta in termini di competitività di impresa, nella cultura organizzativa, nei processi di lavoro o nella gestione manageriale. Ovviamente i tempi di attuazione non permettono di attendere la effettiva fase di trasferimento delle competenze in attività di lavoro, e soprattutto di valutare il rapporto tra attività di lavoro e consolidamento del miglioramento competitivo dell'impresa, oltre al fatto che la competitività è un evento che dinamizza al suo interno una serie complessa di fattori. Tuttavia, si è scelto di non rinunciare a questo livello di valutazione, approcciandolo nelle reazioni "a caldo" sulla percezione di spendibilità della formazione rispetto alle esigenze organizzative, alle applicabilità sul lavoro, alle prospettive strategiche dell'impresa. Saranno utilizzati i seguenti strumenti: \* **Questionario per la valutazione nei lavoratori della percezione del miglioramento delle competenze e sull'utilità della formazione:** sarà somministrato (a fine corso) ad un campione di lavoratori che avranno

partecipato alla formazione, per verificare la percezione di efficacia, su competenze in uscita che si ritengono cruciali per raggiungere la finalità del piano formativo. Nel questionario sarà inoltre valutata la percezione del possibile miglioramento a livello di prestazioni professionali, di ruolo, di funzioni organizzative, e spendibilità professionale, in relazione alla formazione fruita. Sarà infine valutata la eventuale percezione di nuovi fabbisogni formativi del lavoratore, accessi dal percorso formativo stesso. \* **Interviste “a campione” a lavoratori beneficiari della formazione:** i lavoratori saranno scelti tra quelli che avranno beneficiato della formazione, e gli intervistatori avranno libertà di inserire questa attività in un periodo qualsiasi del crono programma attuativo del Piano, in accordo con il Referente di Piano e CPP. Le interviste saranno semistrutturate e riguarderanno le seguenti aree: percezione del grado di applicabilità in azienda delle abilità/competenze apprese e previsione della loro spendibilità di medio periodo; attraverso le abilità/competenze acquisite, percezione della possibilità di miglioramento delle proprie performance lavorative; percezione del miglioramento della motivazione ed interesse al lavoro; percezione circa la possibilità della crescita professionale e miglioramento dell'occupabilità; percezione sulla possibilità di contribuire agli indirizzi di competitività dell'impresa, tramite le abilità/competenze acquisite. \* **Questionari di rilevazione degli esiti formativi alle aziende:** somministrati nella fase conclusiva delle attività del Piano, in ognuna delle aziende partecipanti, dai referenti che queste indicheranno. Sarà approfondita la coerenza tra i fabbisogni individuati in progettazione del Piano e gli apprendimenti e competenze sviluppate con la formazione. \* **Interviste “a campione” a referenti aziendali:** da svolgersi nella fase conclusiva delle attività, e saranno interviste semistrutturate esploranti le seguenti aree: percezione della coerenza tra fabbisogni rilevati e competenze acquisite dai lavoratori; percezione della applicabilità delle abilità/competenze del lavoratore nei processi di lavoro; percezione di miglioramento, grazie alle abilità/competenze acquisite dal lavoratore e al loro grado di trasferibilità, delle possibilità competitive dell'azienda e della capacità di intraprendere azioni strategiche di sviluppo di medio o medio-lungo termine. **Focus group finale su un campione di lavoratori beneficiari della formazione:** nella fase conclusiva delle attività del Piano, sarà realizzato un focus group, con un campione di lavoratori formati nel Piano, per esplorare la percezione della utilità dell'esperienza di formazione fruita, quindi della appropriatezza tra i processi di formazione e l'effettiva realtà di lavoro. **IV° livello (Risultati) - Indicatori di efficacia del Piano:** per valutare l'efficacia del Piano nella sua capacità generale di cogliere e rispondere alle esigenze dell'impresa, e di realizzare con efficienza gestionale ed organizzativa le attività, saranno realizzati due focus group: \* **Focus group partecipato da operatori e rappresentanti delle parti sociali:** da svolgersi nell'ultima fase del Piano per condividere e confrontarsi sulle metodologie adottate, le modalità operative, i contenuti e le esperienze maggiormente significative e caratterizzanti, sia nelle eccellenze che nelle criticità; \* **Focus group partecipato dai membri del CPP:** si procederà ad esplorare il punto di vista del CPP esploreranno le seguenti aree: *in quale misura gli obiettivi del Piano, così come presentati nel formulario, sono stati conseguiti?; L'analisi dei fabbisogni formativi è stata adeguata agli obiettivi ed alle finalità del Piano?; La progettazione delle attività formative è stata coerente rispetto ai risultati dell'analisi dei fabbisogni e delle finalità del Piano?; Gli strumenti utilizzati per la valutazione dell'apprendimento sono adeguati rispetto agli obiettivi delle azioni formative?; Gli esiti della valutazione dell'apprendimento sono stati adeguatamente documentati?; Potreste indicare almeno 3 punti di forza del Piano?; Potreste indicare almeno 3 azioni di miglioramento relative alle esperienze realizzate?*

I **prodotti** dell'attività di valutazione saranno:

- N. 1 report sui risultati acquisiti dall'analisi della **customer satisfaction**;
- N. 1 report di sintesi sui risultati degli **apprendimenti**;
- N. 1 report su quanto emerso attraverso i questionari (lavoratori beneficiari e referenti aziendali), le interviste (lavoratori beneficiari e referenti aziendali) e il focus group (lavoratori

beneficiari) sulla **percezione del miglioramento delle competenze e sulla spendibilità della formazione;**

- N. 1 report sui risultati di quanto emerso dal **focus group, partecipato dal CPP**
- N. 1 report sui risultati di quanto emerso dal **focus group, partecipato da operatori e CPP;**
- N. 1 relazione sulla **valutazione e analisi comprensiva** dell'esperienza generale di attuazione del Piano, con note esplicative sui fenomeni: i contenuti e le modalità formative che sono risultati più utili, l'ipotesi interpretative dei fattori che hanno reso tali contenuti e modalità particolarmente utili; l'interpretazione dei fattori che hanno più determinato l'attivazione del cambiamento migliorativo, in rapporto alle azioni (formative e non formative) del piano; così come l'interpretazione dei fattori che hanno determinato più difficoltà, resistenze o disfunzioni in tal senso; i risultati delle attività partecipate; le azioni formative rivelatesi inutili o inefficaci; l'individuazione degli elementi strategici del piano, su cui potrebbe aver senso reinvestire nel futuro, attraverso l'individuazione di modalità ed obiettivi in continuità, per un'articolazione di medio-lungo periodo, nel contesto formativo disposto da Fondimpresa.
- N. 1 report di **valutazione finale del Piano:** articolato e strutturato secondo le esigenze che saranno condivise e convenute con il CPP, finalizzato a evidenziare l'esperienza specifica di attuazione del Piano SAPORI, permettendo lo sviluppo di ipotesi di relazione tra i vari eventi caratterizzanti, e ponendo in rilievo le best practices e sugli aspetti che varrebbe replicare. Nel report si riporteranno anche tutti i dati acquisiti riguardo le attività svolte e i diari di bordo e le percezioni dei docenti e i tutor sulle azioni formative. Tale report sarà distribuito e a disposizione di ogni azienda beneficiaria, delle Parti Sociali e di Fondimpresa.

### Tempistica

Attività		Mesi di attuazione												Rendiconto	
		1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	9°	10°	11°	12°		
ex ante	Standard di progetto	X													
	Progettazione di periodo	X	X	X				X							
in itinere	Trasmissione interna dei dati	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Trasmissione dati in piattaforma Fondimpresa	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	repor trimestrali			X			X			X				X	
	registri didattici e report dei docenti e tutor		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	questionari di gradimento		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	questionario di percezione del miglioramento delle competenze e sull'utilità della formazione		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Interviste ai lavoratori		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	report intermedi di valutazione					X			X						
Ex post	questionari di rilevazione degli esiti formativi alle aziende													X	
	Interviste a referenti aziendali													X	
	focus group finale ai lavoratori beneficiari													X	
	focus group partecipato da operatori e rappresentanti delle parti sociali													X	
	focus group partecipato dai membri del CPP													X	
	realizzazione dei report previsti													X	
	report finale di valutazione complessiva del Piano													X	
	utilizzo dei dati del monitoraggio finanziario per il rendiconto finale														X

### 5.1 MODALITÀ DI VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO E DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

Tutte le attività formative previste nel Piano avranno in uscita la verifica degli apprendimenti, al fine di: dare evidenze dell'efficacia didattica; permettere agli allievi di misurarsi con una prova per comprendere il loro livello di rendimento. Le modalità di verifica sono state definite dall'equipe di docenti dell'Istituto L'I.I.S. "Enzo Ferrari", che in fase di attuazione provvederà a nominare dettagliare i contenuti delle prove

## CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

Di seguito, si illustra un quadro di sintesi delle azioni formative certificate per poi procedere ad una loro puntuale descrizione in coerenza con il repertorio delle qualifiche professionali campano.

TITOLO AZIONE FORMATIVA E AZIENDE BENEFICIARIE	DURATA AZIONE	N. EDIZIONI	ORE TOT.	N. DIPENDENTI BENEFICIARI
<b>Food Safety Management System: la ISO 22000</b>				
COOP. LA CONTADINA ARL	32	1	32	5
IDEA NATURA SOCIETA	32	1	16	2
KIWI SUD SOCIET AGRICOLA - IDEA NATURA	32	1	16	2
NOCERA FRUTTA SRL	32	1	16	1
PASTIFICIO FIORILLO S.A.S. DI FIORILLO MICHELE & C.	32	1	32	5
SUPER FRUTTA 1 SRL	32	1	16	4
<b>Food Safety Management System: la ISO 22000 Totale</b>	<b>32</b>	<b>6</b>	<b>128</b>	<b>19</b>
<b>Il Packaging alimentare</b>				
ANSELMO S.R.L.	20	1	20	6
CAFFE KICO	20	1	20	5
DOMUS S.R.L.	20	1	20	6
LA FATTORIA BIAGINO	20	1	20	5
NICOLA COLAVOLPE & C S.N.C.	20	1	20	5
PANIFICIO AZZURRO	20	1	20	10
PODERE DEI LEONI	20	1	20	5
<b>Il Packaging alimentare Totale</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>140</b>	<b>42</b>
<b>Panomarica dei sistemi per la certificazione di qualità (GLOBAL GAP, BRC, IFS)</b>				
AGRUMARIA REGGINA S.R.L.	32	1	32	8
CALABRIA FOOD S.R.L.	32	1	32	5
FIN.SUD IMPORT SRL	32	1	32	8
FORNERIA DEI SAPORI DI DANZANTE SANTA DITTA INDIVIDUALE	32	1	32	5
PANIFICIO AZZURRO	32	1	32	10
PANIFICIO SPIGA dORO	32	1	32	5
SALUMIFICIO MENOTTI S.R.L.	32	1	32	5
<b>Panomarica dei sistemi per la certificazione di qualità (GLOBAL GAP, BRC, IFS) Totale</b>	<b>32</b>	<b>7</b>	<b>224</b>	<b>46</b>
<b>TOTALI</b>		<b>20</b>	<b>492</b>	<b>107</b>

La certificazione delle competenze riguarderà i corsi di "Food Safety Management System: la ISO 22000", "Il Packaging alimentare" e "Panomarica dei sistemi per la certificazione di qualità (GLOBAL GAP, BRC, IFS)" per un totale di 492 ore, pari al 21,6% delle ore di formazione totali del Piano. I dipendenti avranno la possibilità di ottenere un riconoscimento formale delle competenze acquisite secondo le modalità dell'accordo regionale per le certificazioni, condiviso dalle parti sociali e in coerenza con le indicazioni contenute nel D.M. 30.06.2015. Nel complesso i percorsi individuali di valutazione e certificazione delle competenze realizzati nel Piano saranno n. 107.

Per la valutazione e l'attestazione delle competenze, in linea con le indicazioni contenute nel D.M. 30/06/2015, il presente Piano si avvarrà della collaborazione dell'Istituto Tecnico di Istruzione Superiore "Enzo Ferrari", quale organismo di parte terza in possesso di comprovata capacità ed esperienza curriculare idonea ad accertare e certificare le competenze acquisite dal lavoratore.

L'Istituto nominerà una Commissione di valutazione che, in qualità di garante della terzietà, collegialità, oggettività e indipendenza del processo, provvederà al riconoscimento delle competenze acquisite e al rilascio della relativa certificazione. Il percorso di certificazione si articolerà in tre distinti momenti:

1. identificazione, in cui saranno predisposte le azioni generali per a) preparare la documentazione necessaria all'avvio del procedimento; b) ricostruire le esperienze dell'allievo e predisporre un apposito Dossier; c) individuare e codificare le competenze relative alle qualificazioni di interesse per la validazione; d) comporre il "Documento di trasparenza" per la messa in evidenza delle competenze acquisite;

2. valutazione, in cui sarà accertato il possesso delle competenze riconducibili alla qualificazione di riferimento mediante un colloquio tecnico e una prova prestazionale. La procedura di verifica, i relativi criteri di valutazione e tutta la documentazione prodotta saranno tracciabili attraverso sistemi documentali predisposti allo scopo;

3. attestazione, in cui sarà rilasciato il "Documento di trasparenza", predisposto secondo il modello contenuto nel D.M. 30.06.2015.

Nel prospetto a seguire, il riepilogo delle competenze da certificare correlate ai profili professionali individuati nel Repertorio della Regione Campania.

**Prospetto delle azioni formative da certificare secondo il profilo previsto dal Repertorio della Regione Campania e le corrispondenti competenze da valutare**

**Azione formativa I°**

Food Safety Management System: la ISO 22000 (32 h)

<b>Figura da repertorio</b>	<b>Descrizione profilo</b>	
<b>Tecnico del controllo della qualità</b>	Il tecnico del controllo della produzione e della qualità alimentare garantisce il controllo di qualità ed efficienza nelle imprese del settore agro-alimentare organizzando e gestendo il processo di produzione ed approvvigionamento. Svolge attività che riguardano la definizione del sistema di controllo della qualità e del sistema di tracciabilità ed etichettatura dei prodotti realizzati. Lavora presso aziende agro-alimentari di diversa tipologia generalmente con contratto di lavoro dipendente o come prestatore d'opera. Si relaziona sia con il responsabile della produzione che con gli addetti al processo produttivo delegando attività e/o supervisionando le stesse al fine di garantire la conformità dei prodotti alimentari al sistema di qualità vigente.	
	<b>Livello EQF</b>	
	4	
	<b>Competenza 3</b>	
	Gestione dei processi produttivi e controllo della qualità agro-alimentare	
		<b>Abilità</b>
	✓ determinare le modalità e le procedure per la raccolta dei dati e delle informazioni	✓ disciplinari di produzione di prodotti a marchio/denominazione di qualità ✓ principali processi produttivi e

	relative all'andamento dei processi produttivi ✓ verificare il corretto svolgimento delle attività di lavorazione delle materie prime sulla base dei criteri e dei parametri di sicurezza e qualità definiti e di eventuali specifici disciplinari di produzione	lavorativi della filiera agro-alimentare ✓ principali riferimenti legislativi e normativa in materia di imprese e filiere agro-alimentari ✓ principali riferimenti legislativi e normativi in materia di HACCP e igiene dei prodotti alimentari
<b>Azione formativa II°</b>		
Panoramica dei sistemi per la certificazione di qualità (GLOBAL GAP, BRC, IFS)		
<b>Figura da repertorio</b>	<b>Descrizione profilo</b>	
<b>Tecnico del controllo della qualità</b>	Il tecnico del controllo della produzione e della qualità alimentare garantisce il controllo di qualità ed efficienza nelle imprese del settore agro-alimentare organizzando e gestendo il processo di produzione ed approvvigionamento. Svolge attività che riguardano la definizione del sistema di controllo della qualità e del sistema di tracciabilità ed etichettatura dei prodotti realizzati. Lavora presso aziende agro-alimentari di diversa tipologia generalmente con contratto di lavoro dipendente o come prestatore d'opera. Si relaziona sia con il responsabile della produzione che con gli addetti al processo produttivo delegando attività e/o supervisionando le stesse al fine di garantire la conformità dei prodotti alimentari al sistema di qualità vigente.	
	<b>Livello EQF</b>	
	4	
	<b>Competenza 5</b>	
	Organizzazione del processo produttivo agro-alimentare	
	<b>Abilità</b>	<b>Conoscenze</b>
	✓ identificare le condizioni (strutturali, di processo) per garantire la sicurezza e la conformità del processo produttivo agro-alimentare lungo l'intera filiera	✓ disciplinari di produzione di prodotti a marchio/denominazione di qualità
	✓ identificare le modalità, le procedure di impiego e di manutenzione di strumenti e macchinari per la produzione agroalimentare	✓ principali processi produttivi e lavorativi della filiera agro-alimentare
	✓ individuare le caratteristiche, lo sviluppo e gli snodi critici del processo produttivo (acquisto, lavorazione e confezionamento), anche in relazione a specifici disciplinari di produzione	✓ principali riferimenti legislativi e normativa in materia di imprese e filiere agro-alimentari
	✓ prefigurare miglioramenti qualitativi del processo di lavorazione e del prodotto, tenendo conto dei vincoli e delle politiche aziendali	✓ principali riferimenti legislativi e normativi in materia di HACCP e igiene dei prodotti alimentari
	✓ proprietà, caratteristiche e comportamenti degli ingredienti, delle materie prime e dei prodotti alimentari	
<b>Azione formativa III°</b>		

Il packaging alimentare		
Figura da repertorio	Descrizione profilo	
<u>Tecnico del controllo della qualità</u>	L'addetto al confezionamento dei prodotti alimentari si occupa della conduzione di impianti e macchinari atti al confezionamento (imbottigliamento, inscatolamento, invasatura, sottovuoto, ecc.) di prodotti alimentari di diversa natura, svolgendo anche attività di imballaggio ed etichettatura. Opera, generalmente, con contratto di lavoro dipendente presso aziende alimentari di diversa tipologia. Si relaziona sia con il responsabile della produzione che con figure preposte al controllo della qualità.	
	<b>Livello EQF</b>	
	2	
	<b>Competenza 2</b>	
	Confezionamento dei prodotti alimentari solidi, granulari e in polvere	
	<b>Abilità</b>	<b>Conoscenze</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ eseguire il riempimento e dosaggio, utilizzando in sicurezza le macchine per il riempimento e dosaggio</li> <li>✓ eseguire la chiusura in sottovuoto, utilizzando in sicurezza le macchine confezionatrici sottovuoto</li> <li>✓ eseguire la chiusura, utilizzando in sicurezza le macchine confezionatrici</li> <li>✓ predisporre le etichette ed eseguire l'etichettatura delle confezioni, utilizzando in sicurezza le macchine etichettatrici per chiudere e le stampanti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ utilizzando in sicurezza le macchine per il riempimento e dosaggio</li> <li>• eseguire la chiusura in sottovuoto, utilizzando in sicurezza le macchine confezionatrici sottovuoto</li> <li>• eseguire la chiusura, utilizzando in sicurezza le macchine etichettatrici per chiudere e le stampanti</li> <li>✓ caratteristiche e modalità di funzionamento dei macchinari e degli impianti per il confezionamento e l'etichettatura</li> <li>✓ materiali per il confezionamento dei prodotti alimentari solidi, granulari e in polvere</li> <li>✓ obblighi di legge sul confezionamento ed etichettatura dei prodotti alimentari trasformati</li> <li>✓ principali caratteristiche fisiche e biologiche dei prodotti da confezionare</li> <li>✓ principi comuni e aspetti applicativi della legislazione vigente in materia di sicurezza</li> <li>✓ procedure aziendali di carico e scarico dei materiali</li> <li>✓ sicurezza sul lavoro: regole e modalità di comportamento (generali e specifiche)</li> <li>✓ specifiche norme sanitarie per il confezionamento dei prodotti alimentari solidi</li> <li>✓ tecniche di confezionamento di prodotti alimentari solidi</li> <li>✓ tecniche di confezionamento sottovuoto</li> </ul>