



# **Catalogo degli strumenti operativi S.Co.Pro.**

**IT-S2-MDL-809**

## Scheda 1

### Indice del catalogo degli strumenti operativi

#### Premessa

1. Cosa è il catalogo
2. A chi si rivolge
3. Cosa si può trovare nel catalogo
4. Gli obiettivi
5. Le famiglie

#### Riferimenti Equal Azione 3 ed elenco PS

## Scheda 2

### Famiglia 1 – Organizzazione

Descrizione Famiglia

Raccomandazioni

#### Elenco degli strumenti della famiglia Organizzazione

## Scheda 3

### Famiglia 2 – Governance

Descrizione Famiglia

Raccomandazioni

#### Elenco degli strumenti della famiglia Governance

## Scheda 4

### Famiglia 3 – Formazione

Descrizione Famiglia

Raccomandazioni

#### Elenco degli strumenti della famiglia Formazione

## Scheda 5

### Elenco degli abstract degli strumenti per famiglia

#### Legenda dei descrittori degli abstract degli strumenti

#### Abstract degli strumenti operativi (Schede 6-21)

#### 1. Organizzazione

##### 1.1 Modelli di analisi/strumenti

- 1.1.1 Strumenti integrati per la gestione delle risorse umane e finanziarie
- 1.1.2 Scatola degli strumenti di diagnosi
- 1.1.3 Strumenti per la raccolta e la sistematizzazione delle informazioni
- 1.1.4 Questionario progetto Skill<sup>3</sup>

##### 1.2 Modelli di intervento

- 1.2.1 Piano di miglioramento organizzativo

#### 2. Governance

##### 2.1 Rapporto tra attori/processi di concertazione

- 2.1.1 Studio di fattibilità di un Centro territoriale di sviluppo
- 2.1.2 Sistema di gestione del territorio

#### 3. Formazione

##### 3.1 Modelli pedagogici (simulazione-motivazione)

- 3.1.1 Strumenti integrati per lo sviluppo delle competenze nell'ambito della navigazione fluviale
- 3.1.2 Strumenti integrati di formazione in ambito del sollevamento e movimentazione di carichi e merci pesanti
- 3.1.3 Strumenti di analisi dei fabbisogni per l'adeguamento delle competenze
- 3.1.4 Diagnosi delle competenze del lavoratore

- 3.1.5. Rielaborazione della Palestra di vita (PdV) per operatori/trici socio –sanitari/e (OSS)
- 3.1.6 Tutela del Know How aziendale
- 3.1.7 Sviluppo competenze over 45
- 3.2 Protocollo di analisi del fabbisogno del singolo rispetto ai bisogni dell'azienda**
- 3.2.1 Piani settoriali di formazione
- 3.2.2 Questionario per la rilevazione dei fabbisogni

## Scheda 1 (fronte)

### PREMESSA

#### Nove progetti intorno ad un tavolo

##### 1. Cosa è il Catalogo?

Il catalogo degli strumenti operativi è il risultato del processo di analisi, condivisione e comparazione delle azioni e degli interventi sperimentati in Azione 3 dalla cordata S.Co.Pro. di progetti Equal Fase II.

Si tratta di nove partenariati di sviluppo, attivi in cinque regioni diverse: Piemonte, Veneto, Lombardia, Toscana e Sicilia, con iniziative volte a promuovere l'accesso alla formazione continua e all'apprendimento permanente, per valorizzare pienamente le potenzialità delle risorse umane (Asse Adattabilità - Tema specifico: Lifelong Learning).

Con il catalogo la cordata intende dunque promuovere l'incontro tra domanda di innovazione e offerta di buone pratiche, valorizzando le azioni e gli interventi prodotti nell'ambito di ogni singolo progetto. Le nove PS hanno analizzato e comparato i risultati raggiunti e hanno individuato e definito quelle prassi che dimostrano di poter essere trasferite in altri contesti territoriali.

Per trasferibili si sono definite quindi le prassi integrabili ai processi di programmazione politica, economica e sociale. Tali prassi così individuate contribuiscono realmente alla generazione di modelli partecipativi e di consenso nell'ambito del "governo locale".

##### 2. A chi si rivolge?

Il catalogo si rivolge a tutti gli attori del territorio che operano all'interno del sistema di governo in diversi ambiti di competenza: istituzioni, organizzazioni produttive e non, parti sociali. Il catalogo perciò rappresenta un toolbox degli attori che agiscono per promuovere azioni e interventi innovativi, per garantire lo sviluppo e la competitività economica, il benessere sociale e i processi di inclusione e coesione.

##### 3. Cosa si può trovare nel catalogo?

Il catalogo contiene gli abstract degli strumenti operativi organizzati per famiglie, per modelli, per titolo.

L'abstract permette di avere una prima conoscenza dello strumento operativo attraverso una serie di descrittori che ne definiscono: famiglia di appartenenza, modello di riferimento, titolo, ambito di applicazione, attori che possono utilizzarlo, obiettivi che si propone, soggetti/contesti sui quali può produrre benefici, contesto in cui è stato applicato e riferimenti degli ideatori.

##### 4. Gli obiettivi

Scopo fondamentale del catalogo è l'attivazione di un reale processo di produzione di innovazione sul territorio mediante il raggiungimento di obiettivi operativi quali:

- offrire un insieme di strumenti trasferibili e integrabili nei processi di programmazione,
- sviluppare le competenze e l'occupabilità dei lavoratori attraverso processi di apprendimento permanente e formazione continua,
- facilitare lo sviluppo e la competitività di organizzazioni produttive e non,
- favorire la costruzione di reti territoriali,
- contribuire a consolidare processi di inclusione e coesione sociale.

##### 5. Famiglie

Gli strumenti che rispondono alla stessa funzione sono raggruppati in una famiglia. Le famiglie individuate sono tre: organizzazione, governance e formazione, legate rispettivamente alla domanda di sviluppo dell'organizzazione, del territorio e della persona.

## Scheda 1 (retro)

### INIZIATIVA COMUNITARIA EQUAL FASE II

#### IT-S2-MDL-809

##### Azione 3

L'azione 3 prevede la creazione di reti tematiche per la diffusione di buone prassi da trasferire in nuovi e differenti contesti: a tal fine i Partenariati di Sviluppo hanno costituito delle cordate nell'ambito dello stesso Asse Tematico, tra i cinque a cui devono essere riconducibili i progetti:

- occupabilità
- imprenditorialità
- adattabilità
- pari opportunità
- richiedenti asilo

##### Partnership S.Co.Pro

S.Co.Pro comprende nove Partenariati di Sviluppo, attivi in cinque diverse Regioni - Piemonte, Veneto, Lombardia, Toscana e Sicilia - con iniziative rivolte a promuovere l'accesso alla Formazione Continua e all'Apprendimento Permanente per valorizzare le potenzialità delle Risorse Umane nel contesto socio-professionale (Asse Adattabilità - tema specifico: Lifelong Learning). La cordata si è costituita intorno a questo specifico Asse al fine di analizzare, comparare e valorizzare prassi e strumenti operativi applicati in ogni singolo progetto e realizzare, quindi, una guida metodologica a sostegno delle politiche attive del lavoro nel quadro del mainstreaming di cordata.

Si intende, così, consolidare il processo volto a trasferire l'innovazione da un ambito progettuale ad una dimensione di sistema, incoraggiando il coinvolgimento dei decisori politici e di tutti gli attori fin dalla fase di pianificazione degli interventi, sostenendo, in tal modo, sia la "verticalità del processo" che il contributo bottom-up.

##### Le PS della cordata S.Co.Pro

IT-G2-PIE-032 SKILL<sup>3</sup>: capofila CSEA Torino

IT-G2-PIE-020 VAL.I.: capofila API Alessandria

IT-G2-PIE-050 Ricomincio da 45: capofila EnzimaP Torino

IT-G2-PIE-064 IN.NO.V.A.RE.: capofila CFLI Genova

IT-G2-TOS-061 La Costa della Conoscenza: capofila Provincia di Livorno Sviluppo Livorno

IT-G2-PIE-042 OBIETTIVO PERSONA: capofila Confcooperative Cuneo

IT-G2-LOM-038 R.E.S.E.T.: capofila CFLI Venezia

IT-G2-SIC-093 Equality: capofila CIAPI Siracusa

IT-G2-VEN-045 Transito: capofila Confesercenti Padova

## Scheda 2 (fronte)

### 1. Famiglia Organizzazione

#### a. Descrizione

Ogni famiglia di strumenti è stata individuata attraverso un processo condiviso che ha permesso la classificazione degli strumenti sperimentati in riferimento ai seguenti criteri: si applicano alla stessa area di intervento, hanno obiettivi analoghi, sono integrabili e hanno funzioni diverse. Il processo di individuazione ha previsto le seguenti fasi: 1) selezione dei riferimenti teorici 2) lettura analitica di tutti gli strumenti 3) individuazione dei criteri di aggregazione 4) definizione della famiglia.

Si sono rilevati e descritti i modelli e gli strumenti applicati nei singoli progetti della partnership S.Co.Pro attraverso i quali si sono realizzate azioni che hanno considerato la "pluridimensionalità" dell'organizzazione, relativamente al suo essere: - sistema sociale e in quanto tale impone un'attenta riflessione sul clima e sull'ambiente di lavoro; - sul contesto di apprendimento e sulla crescita professionale; -sul contesto di produzione di conoscenza e di innovazione; - sul contesto interculturale; - "attore" pro-attivo sulla definizione di politiche e programmi di sviluppo economico, di occupabilità. Questa famiglia di modelli e strumenti è stata definita adottando le teorie organizzative che, accogliendo le attuali sollecitazioni politico-sociali, stanno ridefinendo il concetto stesso di organizzazione (imprese e non). La ridefinizione di "organizzazione" si accompagna a temi nuovi come la dimensione territoriale, la sostenibilità dello sviluppo economico, la competitività internazionale, i coordinamenti multiorganizzativi, le specificità: culturali, di genere e di svantaggio, la conoscenza e l'innovazione.

#### b. Raccomandazioni

Nell'organizzazione è importante rilevare le pratiche tacite, cui sono connessi costi indiretti. L'azienda dovrebbe sviluppare metodologie per la gestione di tali pratiche, che sono una ricchezza per la crescita dell'organizzazione e delle persone. Si tratta di implementare modelli di monitoraggio costante del clima, coinvolgendo il management nell'analisi delle criticità relative alla dimensione sociale dell'organizzazione al fine di individuare azioni di miglioramento continuo, e quindi individuare prassi innovative tacite ideate e applicate autonomamente dalle persone.

## Scheda 2 (retro)

### Elenco Strumenti Organizzazione

#### 1. Organizzazione

##### 1.1 Modelli di analisi/strumenti

- 1.1.1 Strumenti integrati per la gestione delle risorse umane e finanziarie
- 1.1.2 Scatola degli strumenti di diagnosi
- 1.1.3 Strumenti per la raccolta e sistematizzazione delle informazioni
- 1.1.4 Questionario progetto Skill<sup>3</sup>

##### 1.2 Modelli di intervento

- 1.2.1 Piano di miglioramento organizzativo

## Scheda 3 (fronte)

### 2. Famiglia Governance

#### a. Descrizione

Ogni famiglia di strumenti è stata individuata attraverso un processo condiviso che ha permesso la classificazione degli strumenti sperimentati in riferimento ai seguenti criteri: si applicano alla stessa area di intervento, hanno obiettivi analoghi, sono integrabili e hanno funzioni diverse. Il processo di individuazione ha previsto le seguenti fasi: 1) selezione dei riferimenti teorici 2) lettura analitica di tutti gli strumenti 3) individuazione dei criteri di aggregazione 4) definizione della famiglia.

Con la famiglia "governance" la partnership S.Co.Pro intende riferirsi al processo di presa di decisioni e di "governo" che si caratterizza per il coinvolgimento e l'attivazione di una pluralità di attori, i quali sono coordinati e guidati attraverso logiche di regolazione, che alleggeriscono il ruolo delle procedure e delle regole amministrative. I modelli e gli strumenti rilevati all'interno dei singoli progetti contribuiscono alla diffusione di questo sistema, e permettono di tradurlo operativamente in diversi contesti territoriali a tutti i livelli: locale, regionale, nazionale.

#### b. Raccomandazioni

Per un sistema di governance efficace è opportuno coinvolgere l'interno complesso degli attori locali con modelli e metodi di partecipazione attiva (quali lo S.M.O.C. Soft Open Method of Coordination), al fine di condividere strategie, programmi, azioni e interventi destinati al governo del territorio. Per questo occorre promuovere e sostenere sistemi di rete e azioni integrate. E' anche necessario coniugare governance con sussidiarietà.

## Scheda 3 (retro)

### Elenco Strumenti Governance

#### 2. Governance

##### 2.1 Rapporto tra attori/processi di concertazione

2.1.1 Studio di fattibilità di un Centro territoriale di sviluppo

2.1.2 Sistema di gestione del territorio

## Scheda 4 (fronte)

### 3. Famiglia Formazione

#### a. Descrizione

Ogni famiglia di strumenti è stata individuata attraverso un processo condiviso che ha permesso la classificazione degli strumenti sperimentati in riferimento ai seguenti criteri: si applicano alla stessa area di intervento, hanno obiettivi analoghi, sono integrabili e hanno funzioni diverse. Il processo di individuazione ha previsto le seguenti fasi: 1) selezione dei riferimenti teorici 2) lettura analitica di tutti gli strumenti 3) individuazione dei criteri di aggregazione 4) definizione della famiglia.

La formazione come famiglia è stata definita come "pratica formativa", caratterizzata da due macro-dimensioni: la riproducibilità e la trasferibilità.

Con la prima si è intesa la capacità dell'azione formativa di essere riprodotta in presenza di problemi analoghi a quelli che l'hanno originata, mentre con la seconda si è individuata la capacità di essere utilizzata come modello per problemi di ordine differente da quelli per i quali è stata realizzata. Il partenariato S.Co.Pro ha adottato questo orientamento e approccio metodologico per rilevare e definire i modelli e gli strumenti formativi applicati nell'ambito dei diversi interventi per verificarne la riproducibilità e la trasferibilità. Tali modelli e strumenti rilevati rispondono a questi criteri e concorrono come "buone pratiche" a:

- raggiungere obiettivi occupazionali e professionalizzanti;
- realizzare cambiamenti;
- favorire la partecipazione di tutti gli attori;
- fornire contributi ad altre azioni-interventi;
- rispondere alla domanda individuale oltre che alla domanda organizzativa;
- contribuire al miglioramento continuo dell'offerta.

#### b. Raccomandazioni

Per l'apprendimento è importante riferirsi a modelli ispirati a logiche di partecipazione attiva (come Learning organisation) coinvolgendo tutti i livelli dell'azienda.

In relazione ai bisogni formativi occorre rilevare la domanda di formazione individuale e organizzativa, per favorire l'accesso all'offerta formativa, la permanenza nella formazione, ed avere la garanzia dei suoi benefici. Rilevare la domanda significa mappare le competenze individuali e delle organizzazioni sul territorio, per rispondere con azioni formative mirate e contestualizzate.

E' strategico costruire e consolidare un processo di interazione tra interlocutori economici, politici, imprenditoriali, per capire e distinguere il fabbisogno aziendale dai fabbisogni professionali delle persone. Si tratta inoltre di far emergere il bisogno implicito di sviluppare competenze da parte di aziende e persone.

## Scheda 4 (retro)

### Elenco Strumenti Formazione

#### 3. Formazione

##### 3.1 Modelli pedagogici (simulazione-motivazione)

3.1.1 Strumenti integrati per lo sviluppo delle competenze nell'ambito della navigazione fluviale

3.1.2 Strumenti integrati di formazione nell'ambito del sollevamento e movimentazione di carichi e merci pesanti

3.1.3 Strumenti di analisi dei fabbisogni per l'adeguamento delle competenze

3.1.4 Diagnosi delle competenze del lavoratore

3.1.5 Rielaborazione della Palestra di vita (PdV) per operatori/trici socio –sanitari/e (OSS)

3.1.6 Tutela del Know How aziendale

3.1.7 Sviluppo competenze over 45

##### 3.2 Protocollo di analisi del fabbisogno del singolo rispetto ai bisogni dell'azienda

3.2.1 Piani settoriali di formazione

3.2.2 Questionario per la rilevazione dei fabbisogni



## Scheda 5 (fronte)

### Elenco degli abstract degli strumenti operativi per famiglia

<b>1. Organizzazione</b>
<b>1.1 Modelli di analisi/strumenti</b>
1.1.1 Strumenti integrati per la gestione delle risorse umane e finanziarie
1.1.2 Scatola degli strumenti di diagnosi
1.1.3 Strumenti per la raccolta e sistematizzazione delle informazioni
1.1.4 Questionario progetto Skill <sup>3</sup>
<b>1.2. Modelli di intervento</b>
1.2.1 Piano di miglioramento organizzativo
<b>2. Governance</b>
<b>2.1 Rapporto tra attori/processi di concertazione</b>
2.1.1 Studio di fattibilità di un Centro territoriale di sviluppo
2.1.2 Sistema di gestione del territorio
<b>3. Formazione</b>
<b>3.1 Modelli pedagogici (simulazione-motivazione)</b>
3.1.1 Strumenti integrati per lo sviluppo delle competenze nell'ambito della navigazione fluviale
3.1.2 Strumenti integrati di formazione nell'ambito del sollevamento e movimentazione di carichi e merci pesanti
3.1.3 Strumenti di analisi dei fabbisogni per l'adeguamento delle competenze
3.1.4 Diagnosi delle competenze del lavoratore
3.1.5. Rielaborazione della Palestra di vita (PdV) per operatori/trici socio –sanitari/e (OSS)
3.1.6 Tutela del Know How aziendale
3.1.7 Sviluppo competenze over 45
<b>3.2 Protocollo di analisi del fabbisogno del singolo rispetto ai bisogni dell'azienda</b>
3.2.1 Piani settoriali di formazione
3.2.2 Questionario per la rilevazione dei fabbisogni

**Scheda 5 (retro)****Legenda dei descrittori degli abstract degli strumenti**

<b>S.Co. Pro.</b>	
<b>Legenda Descrittori</b>	
<b>Descrittori dello Strumento</b>	<b>Descrizione</b>
<b>Abstract</b>	presenta sinteticamente lo strumento. All'interno si trovano i termini per cui si intendono:
<b>FAMIGLIA</b>	<b>si definisce famiglia l'insieme di strumenti accomunati dall'intento di rispondere alla domanda di sviluppo della persona o dell'organizzazione o del territorio</b>
<b>Modello</b>	<b>si definisce modello l'insieme degli strumenti di una medesima famiglia accomunati dalla stessa funzione</b>
<b>Strumento</b>	indica il nome dello strumento
<b>Parole chiave</b>	sono termini utili per approfondire la conoscenza dello strumento e delle sue applicazioni
<b>In quale ambito si applica</b>	pubblico/privato, dimensione aziendale e settore merceologico
<b>Chi lo può utilizzare</b>	indica l'utilizzatore dello strumento
<b>Su chi/cosa produce effetti</b>	persone o contesto organizzativo o territoriale
<b>Obiettivo dello strumento</b>	indica la finalità dello strumento
<b>Chi può contribuire ad un buon utilizzo</b>	rete di sostegno: attori o figure o strutture
<b>Dove è stato applicato</b>	contesto di applicazione
<b>Riferimenti</b>	ente (sito internet) e persona di riferimento (indirizzo e-mail)

Scheda 6

<b>S.Co. Pro.</b>	
<b>Abstract strumenti rilevati</b>	
<b>1.1.1. Strumenti integrati per la gestione delle risorse umane e finanziarie</b>	
<b>Descrittori dello Strumento</b>	<b>Descrizione</b>
<b>FAMIGLIA</b>	<b>1. Organizzazione</b>
<b>Modello</b>	<b>1.1. Modelli di analisi/strumenti</b>
<b>Strumento</b>	1.1.1. Strumenti integrati per la gestione delle risorse umane e finanziarie
<b>Parole chiave</b>	Sanità; Gestione delle risorse umane; Management delle strutture socio-sanitarie
<b>In quale ambito si applica</b>	Socio-sanitario (pubblico e privato); Settori diversi (modificando gli indicatori specifici del settore di riferimento)
<b>Chi lo può utilizzare</b>	Management dei vari settori di una struttura socio-sanitaria o di aziende di altro genere (Amministrazione, Direzione, Gestione del personale, Contabilità)
<b>Su chi/cosa produce effetti</b>	Management e operatori/trici socio-sanitari/e; Management e lavoratori di altro settore
<b>Qual è l'obiettivo</b>	Individuare le aree di miglioramento possibili nella gestione e sviluppo delle risorse umane e finanziarie, rendendo più trasparenti e leggibili i dati di tipo economico (i costi nascosti) e quelli relativi alla soddisfazione dei lavoratori (qualità lavorativa).
<b>Chi può contribuire ad un buon utilizzo</b>	Enti e consorzi socio-assistenziali; Comuni e strutture socio-sanitarie
<b>Dove è stato applicato</b>	Case di Riposo
<b>Riferimenti</b>	Confcooperative Cuneo: <a href="http://www.cuneo.confcooperative.it">www.cuneo.confcooperative.it</a> ; Progetto "Obiettivo Persona": <a href="http://www.obiettivopersona.it">www.obiettivopersona.it</a> - Referente: Marco Abbadessa, e-mail: <a href="mailto:abbadessa.m@confcooperative.it">abbadessa.m@confcooperative.it</a>

Scheda 7

<b>S.Co. Pro.</b>	
<b>Abstract strumenti rilevati</b>	
<b>1.1.2. Scatola degli strumenti di diagnosi</b>	
<b>Descrittori dello Strumento</b>	<b>Descrizione</b>
<b>FAMIGLIA</b>	<b>1. Organizzazione</b>
<b>Modello</b>	<b>1.1. Modelli di analisi/strumenti</b>
<b>Strumento</b>	1.1.2. Scatola degli strumenti di diagnosi
<b>Parole chiave</b>	Gestione delle competenze, gestione previsionale delle competenze, gestione della piramide di età, assenteismo, know-how aziendale, benessere aziendale
<b>In quale ambito si applica</b>	In aziende pubbliche e private
<b>Chi lo può utilizzare</b>	Direttore delle risorse umane in una grande azienda, il responsabile dell'ufficio del personale in una media impresa, il titolare in una piccola impresa
<b>Su chi/cosa produce effetti</b>	Sulle procedure organizzative relative alle gestione del personale e, di conseguenza, sul personale dell'azienda
<b>Qual è l'obiettivo</b>	Fornire all'utilizzatore un quadro delle variabili da verificare o sulle quali indagare al fine di circoscrivere il proprio modo di gestire le risorse umane nella azienda e di prendere coscienza delle disfunzioni presenti
<b>Chi può contribuire ad un buon utilizzo</b>	l'insieme del management
<b>Dove è stato applicato</b>	Su un campione comprente due aziende con più di 1000 dipendenti, imprese di media dimensione e imprese con meno di 20 dipendenti.
<b>Riferimenti</b>	Enzimap; baptiste@poliedra.it

Scheda 8

<b>S.Co. Pro.</b>	
<b>Abstract strumenti rilevati</b>	
<b>1.1.3 Strumenti per la raccolta e sistematizzazione delle informazioni</b>	
<b>Descrittori dello Strumento</b>	<b>Descrizione</b>
<b>FAMIGLIA</b>	<b>1. Organizzazione</b>
<b>Modello</b>	<b>1.1. Modelli di analisi/strumenti</b>
<b>Strumento</b>	1.1.3. Strumenti per la raccolta e sistematizzazione delle informazioni
<b>Parole chiave</b>	Analisi organizzativa, analisi di clima, organizzazione aziendale, orientamento e counselling, mediazione dei conflitti, gestione delle risorse umane
<b>In quale ambito si applica</b>	Pubblico/privato
<b>Chi lo può utilizzare</b>	Consulenti esperti in analisi organizzativa
<b>Su chi/cosa produce effetti</b>	Clima organizzativo, risorse umane
<b>Qual è l'obiettivo</b>	Raccogliere e organizzare informazioni utili alla definizione dell'oggetto dell'intervento di miglioramento organizzativo, facilitare la condivisione delle informazioni raccolte al fine di agevolare la costruzione del piano di intervento organizzativo, separare le informazioni ed i giudizi forniti dall'azienda e/o lavoratore dalle osservazioni, impressioni o note del compilatore.
<b>Chi può contribuire ad un buon utilizzo</b>	Consulenti e Management aziendale
<b>Dove è stato applicato</b>	Imprese private (profit e non) di piccole e medie dimensioni
<b>Riferimenti</b>	API Alessandria; Progetto VAL.I.: <a href="http://www.equalvali.it">www.equalvali.it</a> , e-mail: <a href="mailto:equalvali@apial.net">equalvali@apial.net</a>

Scheda 9

<b>S.Co. Pro.</b>	
<b>Abstract strumenti rilevati</b>	
<b>1.1.4. Questionario progetto Skill<sup>3</sup></b>	
<b>Descrittori dello Strumento</b>	<b>Descrizione</b>
<b>FAMIGLIA</b>	<b>1. Organizzazione</b>
<b>Modello</b>	<b>1.1. Modelli di analisi/strumenti</b>
<b>Strumento</b>	1.1.4. Questionario progetto Skill <sup>3</sup>
<b>Parole chiave</b>	Lifelong Learning, RSI, Conciliazione tra vita privata e professionale
<b>In quale ambito di applica</b>	Privato/Pubblico
<b>Chi lo può utilizzare</b>	Titolari delle imprese, Responsabili del Personale.
<b>Su chi/cosa produce effetti</b>	Contesto organizzativo
<b>Qual è l'obiettivo</b>	Raccogliere informazioni sui contesti aziendali relative all'applicazione e alla sensibilità dell'impresa rispetto ai temi della Conciliazione tra vita privata e professionale, della Responsabilità Sociale e dell'aggiornamento delle competenze del personale.
<b>Chi può contribuire ad un buon utilizzo</b>	Amministrazione Provinciale, Centri per l'Impiego, Associazioni datoriali, Imprese, Organizzazioni sindacali
<b>Dove è stato applicato</b>	Campione di imprese del territorio vercellese
<b>Riferimenti</b>	CSEA Ufficio Progetti, e-mail: <a href="mailto:progetti@csea.it">progetti@csea.it</a>

Scheda 10

<b>S.Co. Pro.</b>	
<b>Abstract strumenti rilevati</b>	
<b>1.2.1 Piano di miglioramento organizzativo</b>	
<b>Descrittori dello Strumento</b>	<b>Descrizione</b>
<b>FAMIGLIA</b>	<b>1. Organizzazione</b>
<b>Modello</b>	<b>1.2. Modelli di intervento</b>
<b>Strumento</b>	1.2.1. Piano di miglioramento organizzativo
<b>Parole chiave</b>	Analisi organizzativa, analisi di clima, organizzazione aziendale, orientamento e counselling, mediazione dei conflitti, gestione delle risorse umane
<b>In quale ambito si applica</b>	Pubblico/privato
<b>Chi lo può utilizzare</b>	Consulenti esperti in analisi organizzativa
<b>Su chi/cosa produce effetti</b>	Clima organizzativo, risorse umane
<b>Qual è l'obiettivo</b>	Descrivere la strategia utilizzata per la soluzione di un problema organizzativo, descrivere le responsabilità di ciascun attore definire tempi certi per la realizzazione degli interventi, permettere il monitoraggio delle azioni e la verifica del rispetto degli impegni presi
<b>Chi può contribuire ad un buon utilizzo</b>	Consulenti e Management aziendale
<b>Dove è stato applicato</b>	Imprese private (profit e non) di piccole e medie dimensioni
<b>Riferimenti</b>	API Alessandria: <a href="http://www.equalvali.it">www.equalvali.it</a> , e-mail: <a href="mailto:equalvali@apial.net">equalvali@apial.net</a>

Scheda 11

<b>S.Co. Pro.</b>	
<b>Abstract strumenti rilevati</b>	
<b>2.1.1 Studio di fattibilità di un Centro territoriale di sviluppo</b>	
<b>Descrittori dello Strumento</b>	<b>Descrizione</b>
<b>FAMIGLIA</b>	<b>2. Governance</b>
<b>Modello</b>	<b>2.1. Rapporto tra gli attori/processi di concertazione</b>
<b>Strumento</b>	2.1.1. Studio di fattibilità di un Centro territoriale di sviluppo
<b>Parole chiave</b>	Governance - Fabbisogni formativi - Sviluppo locale
<b>In quale ambito si applica</b>	Pubblico ( governance territoriali locali)
<b>Chi lo può utilizzare</b>	Ente Provincia, sistema di formazione professionale e sistema del lavoro territoriali
<b>Su chi/cosa produce effetti</b>	Sistemi della formazione professionale e del lavoro, in un ambito territoriale determinato
<b>Qual è l'obiettivo</b>	Programmare, a livello distrettuale, azioni formative coerenti con i fabbisogni del territorio e delle risorse umane
<b>Chi può contribuire ad un buon utilizzo</b>	Parti sociali, aziende, organizzazioni sindacali, associazioni professionali
<b>Dove è stato applicato</b>	Servizi territoriali del lavoro e organizzazioni del sistema professionale territoriale
<b>Riferimenti</b>	CIAPI - Centro Interaziendale Formazione Professionale Integrato, e-mail: <a href="mailto:info@ciapiweb.it">info@ciapiweb.it</a>



Scheda 12

<b>S.Co. Pro.</b>	
<b>Abstract strumenti rilevati</b>	
<b>2.1.2. Sistema di gestione del territorio</b>	
<b>Descrittori dello Strumento</b>	<b>Descrizione</b>
<b>FAMIGLIA</b>	<b>2. Governance</b>
<b>Modello</b>	<b>2.1. Rapporto tra gli attori/processi di concertazione</b>
<b>Strumento</b>	2.1.2. Sistema di gestione del territorio
<b>Parole chiave</b>	Partnership, reti territoriali, sistemi di governance, modelli innovativi di governo locale, sistemi integrati di governo locale
<b>In quale ambito si applica</b>	Pubblico/Privato
<b>Chi lo può utilizzare</b>	Istituzioni, Imprese, Istituti di ricerca
<b>Obiettivo dello strumento</b>	Contribuire alla costruzione di reti per la conduzione di sistemi di governo locale integrati che rispondano a criteri di partecipazione democratica e di responsabilità civile per il benessere economico e sociale di un territorio
<b>Su chi/cosa produce effetti</b>	Su organizzazioni produttive e non, sul contesto sociale, sulla cittadinanza di un dato territorio
<b>Chi può contribuire ad un buon utilizzo</b>	Associazioni di categoria, organizzazioni sindacali, associazioni del sociale
<b>Dove è stato applicato</b>	Area toscana costiera, nelle Province di: Livorno, Pisa, Lucca, Massa Carrara, Grosseto
<b>Riferimenti</b>	Provincia di Livorno Sviluppo: <a href="http://www.provincialivornosviluppo.it">www.provincialivornosviluppo.it</a> , e-mail: <a href="mailto:provincia.sviluppo@provincia.livorno.it">provincia.sviluppo@provincia.livorno.it</a>

## Scheda 13

S.Co. Pro.

**Abstract strumenti rilevati****3.1.1. Strumenti integrati per lo sviluppo delle competenze nell'ambito della navigazione fluviale**

Descrittori dello Strumento	Descrizione
<b>FAMIGLIA</b>	<b>3. Formazione</b>
<b>Modello</b>	<b>3.1. Modelli pedagogici (simulazione/motivazione)</b>
<b>Strumento</b>	3.1.1. Strumenti integrati per lo sviluppo delle competenze nell'ambito della navigazione interna-fluviale
<b>Parole chiave</b>	Simulazione addestramento ambiente virtuale
<b>In quale ambito si applica</b>	Pubblico e Privato (pmi)
<b>Chi lo può utilizzare</b>	Un esperto di navigazione fluviale che abbia competenze informatiche di base. Capitano della navigazione interna autorizzato.
<b>Su chi/cosa produce effetti</b>	Management e operatori di organizzazioni pubbliche e private che si occupano di sicurezza nell'ambito della navigazione fluviale
<b>Qual è l'obiettivo</b>	Agevolare l'addestramento della guida e pilotaggio nella navigazione fluviale riducendo i costi e i rischi.
<b>Chi può contribuire ad un buon utilizzo</b>	Un tecnico informatico per la manutenzione hardware e software ed aggiornamento dell'intero sistema.
<b>Dove è stato applicato</b>	<p>CFLI Venezia, CFLI Cremona.            Per altre applicazioni in Paesi UE:  <a href="http://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr043.pdf">http://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr043.pdf</a>            Development of a training simulator for offshore crane operators, Julian L. Jones;</p> <p><a href="http://www-lu.hive.no/ansatte/moh/pedagogical_aspects_of_simulator.htm">http://www-lu.hive.no/ansatte/moh/pedagogical_aspects_of_simulator.htm</a>            Pedagogical Aspects of Simulator Training,            Mattias Øhra, Faculty of Education Studies, Vestfold College, Norway;</p> <p><a href="http://www.ascilite.org.au/conferences/perth97/papers/Harper/Harper.html">http://www.ascilite.org.au/conferences/perth97/papers/Harper/Harper.html</a>            Creating Motivating Interactive Learning Environments: a Constructivist View            Barry Harper, Learning In the Virtual Reality;</p>
<b>Riferimenti</b>	CFLI Cremona: <a href="http://www.cfli.it">www.cfli.it</a> ; e-mail: <a href="mailto:cremona@cfli.it">cremona@cfli.it</a> ; CFLI Venezia: <a href="http://www.cfli.it">www.cfli.it</a> ; e-mail: <a href="mailto:venezia@cfli.it">venezia@cfli.it</a> .

Scheda 14

S.Co. Pro.

**Abstract strumenti rilevati**

**3.1.2. Strumenti integrati di formazione nell'ambito del sollevamento e movimentazione di carichi e merci pesanti**

Descrittori dello Strumento	Descrizione
<b>FAMIGLIA</b>	<b>3. Formazione</b>
<b>Modello</b>	<b>3.1. Modelli pedagogici (simulazione/motivazione)</b>
<b>Strumento</b>	3.1.2. Strumenti integrati per la formazione nell'ambito del sollevamento e della movimentazione di carichi e merci pesanti
<b>Parole chiave</b>	Simulazione, mezzi pesanti di sollevamento, mezzi pesanti di trasporto, formazione
<b>In quale ambito si applica</b>	Pubblico/Privato
<b>Chi lo può utilizzare</b>	Aziende operanti nel settore della logistica, del sollevamento, della movimentazione e del trasporto di merci e container
<b>Su chi/cosa produce effetti</b>	Operatori di interporto, occupati e disoccupati, gruisti, autotrasportatori, operatori di transtainer gommate, di reach stacker, di camion
<b>Qual è l'obiettivo</b>	Dare la possibilità di formare le persone che andranno ad operare come gruisti, stakeristi, transtaineristi ed autotrasportatori in completa sicurezza e con notevoli risparmi economici
<b>Chi può contribuire ad un buon utilizzo</b>	L'istruttore addetto all'utilizzo del simulatore
<b>Dove è stato applicato</b>	CFLI Venezia
<b>Riferimenti</b>	CFLI, Referenti: Liliana Volpe, e-mail: liliana.volpe@cflì.it, Diana Zlatanova, e-mail: diana.zlatanova@cflì.it

Scheda 15

<b>S.Co. Pro.</b>	
<b>Abstract strumenti rilevati</b>	
<b>3.1.3. Strumento di analisi dei fabbisogni per l'adeguamento delle competenze</b>	
<b>Descrittori dello Strumento</b>	<b>Descrizione</b>
<b>FAMIGLIA</b>	<b>3. Formazione</b>
<b>Modello</b>	<b>3.1. Modelli pedagogici (simulazione/motivazione)</b>
<b>Strumento</b>	3.1.3. Strumento di analisi dei fabbisogni per l'adeguamento delle competenze
<b>Parole chiave</b>	Formazione individuale, formazione in impresa, politiche della domanda
<b>In quale ambito si applica</b>	Privato: meccanica/componentistica, calzaturiero, conciario, filiera della moda, commercio, telecomunicazioni, agricoltura e lapideo
<b>Chi lo può utilizzare</b>	Istituzioni, imprese, istituti di ricerca, società di formazione
<b>Obiettivo dello strumento</b>	Rilevare la mappa della domanda di formazione di imprese e lavoratori occupati in settori produttivi in crisi al fine di pianificare interventi formativi congrui alla mappa della domanda di formazione rilevata
<b>Su chi/cosa produce effetti</b>	Settori produttivi, imprese, lavoratori, territorio
<b>Chi può contribuire ad un buon utilizzo</b>	Associazioni di categoria, organizzazioni sindacali, associazioni del sociale
<b>Dove è stato applicato</b>	Area toscana costiera, Province di: Livorno, Pisa, Massa Carrara, Lucca, Grosseto
<b>Riferimenti</b>	Provincia di Livorno Sviluppo: <a href="http://www.provincialivornosviluppo.it">www.provincialivornosviluppo.it</a> , e-mail: <a href="mailto:provincia.sviluppo@provincia.livorno.it">provincia.sviluppo@provincia.livorno.it</a>

Scheda 16

<b>S.Co. Pro.</b>	
<b>Abstract strumenti rilevati</b>	
<b>3.1.4. Diagnosi delle competenze del lavoratore</b>	
<b>Descrittori dello Strumento</b>	<b>Descrizione</b>
<b>FAMIGLIA</b>	<b>3. Formazione</b>
<b>Modello</b>	<b>3.1. Modelli pedagogici (simulazione/motivazione)</b>
<b>Strumento</b>	3.1.4. Diagnosi delle competenze del lavoratore
<b>Parole chiave</b>	Valorizzazione delle competenza formali, non formali e informali
<b>In quale ambito si applica</b>	Lavoratori/trici
<b>Chi lo può utilizzare</b>	Operatori/trici Centri per l'Impiego, Associazioni Datoriali, Formatori/trice
<b>Su chi/cosa produce effetti</b>	Lavoratori/trici
<b>Qual è l'obiettivo</b>	Rilevare le competenze formali, non formali e informali
<b>Chi può contribuire ad un buon utilizzo</b>	Amministrazione Provinciale, Centri per l'Impiego, Associazioni Datoriali, Enti di formazione
<b>Dove è stato applicato</b>	Lavoratori/trici sul territorio vercellese
<b>Riferimenti</b>	CSEA Ufficio Progetti, e-mail: <a href="mailto:progetti@csea.it">progetti@csea.it</a>

Scheda 17

<b>S.Co. Pro.</b>	
<b>Abstract strumenti rilevati</b>	
<b>3.1.5 Rielaborazione della Palestra di vita (PdV) per operatori/trici socio-sanitari-e (OSS)</b>	
<b>Descrittori dello Strumento</b>	<b>Descrizione</b>
<b>FAMIGLIA</b>	<b>3. Formazione</b>
<b>Modello</b>	<b>3.1. Modelli pedagogici (simulazione/motivazione)</b>
<b>Strumento</b>	3.1.5. Rielaborazione di Palestra di vita (PdV) per operatori/trici socio-sanitari/e (OSS)
<b>Parole chiave</b>	Assistenza alla persona; Sanità; Work-lifetime balance; Gestione dello stress; Prevenzione sindrome burn-out
<b>In quale ambito si applica</b>	Socio-sanitario (pubblico - privato)
<b>Chi lo può utilizzare</b>	Case di riposo e strutture similari
<b>Su chi/cosa produce effetti</b>	Management (direzione e coordinatori) e operatori/trici sociosanitari/e
<b>Quale è l'obiettivo</b>	Rafforzare le relazioni e competenze professionali del personale delle Case di Riposo per migliorare la qualità della vita di personale e pazienti anziani nel contesto lavorativo di riferimento
<b>Chi può contribuire ad un buon utilizzo</b>	Enti e consorzi socio-assistenziali; Comuni e strutture socio-sanitarie
<b>Dove è stato applicato</b>	Case di riposo
<b>Riferimenti</b>	Confcooperative Cuneo: <a href="http://www.cuneo.confcooperative.it">www.cuneo.confcooperative.it</a> ; Progetto "Obiettivo Persona": <a href="http://www.obiettivopersona.it">www.obiettivopersona.it</a> - Referente: Marco Abbadessa: e-mail: <a href="mailto:abbadessa.m@confcooperative.it">abbadessa.m@confcooperative.it</a>

Scheda 18

<b>S.Co. Pro.</b>	
<b>Abstract strumenti rilevati</b>	
<b>3.1.6. Tutela del know how aziendale</b>	
<b>Descrittori dello Strumento</b>	<b>Descrizione</b>
<b>FAMIGLIA</b>	<b>3. Formazione</b>
<b>Modello</b>	<b>3.1. Modelli pedagogici (simulazione/motivazione)</b>
<b>Strumento</b>	3.1.6. Tutela del know how aziendale
<b>Parole chiave</b>	Trasferimento di competenze, mappatura delle competenze, "learning organisation", gestione anticipata delle competenze presenti in azienda, gestione anticipata delle fuoriuscite
<b>In quale ambito si applica</b>	azienda privata o pubblica
<b>Chi lo può utilizzare</b>	consulenti esterni all'azienda, formatori
<b>Su chi/cosa produce effetti</b>	risorse umane
<b>Qual è l'obiettivo</b>	Preparare la partenza delle persone che hanno raggiunto l'età pensionabile attraverso il trasferimento delle loro competenze verso i più giovani (cooperazione intergenerazionale), il potenziamento della polivalenza all'interno di un'équipe, la ri-organizzazione delle procedure di lavoro.
<b>Chi può contribuire ad un buon utilizzo</b>	Tutte le persone coinvolte nel processo: le persone chiamate a lasciare l'impresa, le persone che lavorano nella stessa équipe, la direzione che deve essere coinvolta e che è in cerca di sostituti delle persone che devono partire
<b>Dove è stato applicato</b>	In un'azienda privata di grandi dimensioni del settore manifatturiero
<b>Riferimenti</b>	EnzimaP; baptiste@poliedra.it

Scheda 19

<b>S.Co. Pro.</b>	
<b>Abstract strumenti rilevati</b>	
<b>3.1.7. Sviluppo delle competenze over 45</b>	
<b>Descrittori dello Strumento</b>	<b>Descrizione</b>
<b>FAMIGLIA</b>	<b>3. Formazione</b>
<b>Modello</b>	<b>3.1. Modelli pedagogici (simulazione/motivazione)</b>
<b>Strumento</b>	3.1.7. Sviluppo delle competenze over 45
<b>Parole chiave</b>	rimotivazione, valorizzazione competenze implicite, clima aziendale, ruolo quadri intermedi
<b>In quale ambito si applica</b>	Pubblico/privato
<b>Chi lo può utilizzare</b>	consulenti, formatori, dipartimento risorse umane
<b>Su chi/cosa produce effetti</b>	Sulle persone coinvolte nelle attività di coaching, sull'organizzazione del lavoro, sul clima di lavoro e quindi sull'intera équipe
<b>Qual è l'obiettivo</b>	Proporre una modalità di intervento e di sviluppo delle competenze a persone che hanno un'esperienza professionale notevole ed un ruolo di snodo all'interno dell'organizzazione
<b>Chi può contribuire ad un buon utilizzo</b>	in primo luogo le persone coinvolte nelle attività, i superiori gerarchici delle persone coinvolte, i collaboratori delle persone coinvolte, il coach
<b>Dove è stato applicato</b>	In una grande azienda privata a capitale interamente pubblico
<b>Riferimenti</b>	Enzimap; baptiste@poliedra.it



Scheda 20

<b>S.Co. Pro.</b>	
<b>Abstract strumenti rilevati</b>	
<b>3.2.1. Piani settoriali di formazione</b>	
<b>Descrittori dello Strumento</b>	<b>Descrizione</b>
<b>FAMIGLIA</b>	<b>3. Formazione</b>
<b>Modello</b>	<b>3.2. Protocollo di analisi dei fabbisogni del singolo rispetto ai fabbisogni dell'azienda</b>
<b>Strumento</b>	3.2.1. Piani settoriali di formazione
<b>Parole chiave</b>	Formazione trasversale nel settore produttivo, fattori di crisi trasversali al settore produttivo
<b>In quale ambito si applica</b>	Privato: meccanica/componentistica, calzaturiero, conciario, filiera della moda, commercio, telecomunicazioni, agricoltura e lapideo
<b>Chi lo può utilizzare</b>	Istituzioni, imprese, istituti di ricerca, società di formazione
<b>Obiettivo dello strumento</b>	Realizzare interventi di formazione mirati e personalizzati alla domanda di formazione individuale dei lavoratori oltre che alla domanda complessiva dell'impresa in uno stesso settore produttivo al fine di contribuire al rilancio della competitività economica e di incrementare la propensione alla produzione di innovazione
<b>Su chi/cosa produce effetti</b>	Settori produttivi, imprese, lavoratori, territorio
<b>Chi può contribuire ad un buon utilizzo</b>	Associazioni di categoria, organizzazioni sindacali, associazioni del sociale
<b>Dove è stato applicato</b>	Area toscana costiera, Province di: Livorno, Pisa, Massa Carrara, Lucca, Grosseto
<b>Riferimenti</b>	Provincia di Livorno Sviluppo: <a href="http://www.provincialivornosviluppo.it">www.provincialivornosviluppo.it</a> , e-mail: <a href="mailto:provincia.sviluppo@provincia.livorno.it">provincia.sviluppo@provincia.livorno.it</a>

**Abstract strumenti rilevati****3.2.2. Questionario per la rilevazione dei fabbisogni**

Descrittori dello Strumento	Descrizione
<b>FAMIGLIA</b>	<b>3. Formazione</b>
<b>Modello</b>	<b>3.2. Protocollo di analisi dei fabbisogni del singolo rispetto ai bisogni dell'azienda</b>
<b>Strumento</b>	3.2.2. Questionario per la rilevazione dei fabbisogni
<b>Parole chiave</b>	Internazionalizzazione d'impresa
<b>In quale ambito si applica</b>	Privato (import-export)
<b>Chi lo può utilizzare</b>	Imprese di Piccole e Medie dimensioni che necessitano di capire i fabbisogni formativi dei propri dipendenti/collaboratori in tema di internazionalizzazione; Enti di Formazione/Associazioni che si rapportano con le aziende e che intendono strutturare un percorso formativo inerente ai mercati stranieri.
<b>Su chi/cosa produce effetti</b>	Piccole medie imprese del terziario, del settore agricolo e dell'industria
<b>Qual è l'obiettivo</b>	L'obiettivo è quello di identificare, mettere in evidenza e cogliere le esigenze formative del personale (referenti commerciali/responsabili per i rapporti con l'estero) di PMI interessate all'internazionalizzazione d'impresa
<b>Chi può contribuire ad un buon utilizzo</b>	Consulenti aziendali che forniscono servizi legati all'internazionalizzazione; docenti/formatori che si occupano di tematiche inerenti i mercati esteri
<b>Dove è stato applicato</b>	A PMI venete del terziario, del settore agricolo e dell'industria interessate ad aprirsi ai mercati esteri
<b>Riferimenti</b>	Cescot Veneto: <a href="http://www.cescotveneto.it">www.cescotveneto.it</a> , Referente: Raffaella De Zuani, e-mail: <a href="mailto:r.dezuani@cescotveneto.it">r.dezuani@cescotveneto.it</a>