



ANALISI BISOGNI FORMATIVI 2011



**REPORT DI ANALISI DEI QUESTIONARI SUI FABBISOGNI
E RIELABORAZIONE DATI**

**INDAGINE SUI FABBISOGNI DELLE FIGURE PROFESSIONALI,
SULLE NECESSITÀ DI ADEGUAMENTO DELLE COMPETENZE
DELLE AZIENDE E SUL MERCATO DEL LAVORO
DEL TERRITORIO DI FOLIGNO E DELLA VALLE UMBRA SUD
PERIODO DI RILEVAZIONE MAGGIO 2011 – RIELABORAZIONE LUGLIO 2011**

**ANALISI DELLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE INIZIALE
PERCORSI TRIENNALI DI QUALIFICA PROFESSIONALE**

**DOMANDA FORMATIVA TERRITORIALE - COMPRESORIO DI FOLIGNO E VALLE
UMBRA SUD - ESPRESSA DAI RAGAZZI E DALLE RAGAZZE DI ETÀ COMPRESA
TRA I 14 E I 18 ANNI E DALLE LORO FAMIGLIE**

PREMESSA

DEFINIZIONE GENERALE DELL'INDAGINE DEI FABBISOGNI

Nel definire l'oggetto del presente lavoro, l'*Analisi dei Bisogni Formativi* (ABF), deliniamo le parole che la compongono.

L'**analisi** richiama un'attività di ricerca, un esercizio di osservazione, individuazione, documentazione, indagine; i **bisogni** indicano una carenza, cioè la presenza di punti di criticità, di necessità, l'esistenza di un gap da colmare. Lo scarto può riguardare le conoscenze e le abilità possedute e quelle necessarie per garantire la realizzazione lavorativa, oppure può essere lo spostamento tra le conoscenze e le abilità possedute e quelle acquisibili.

È su questo versante che agisce l'**azione formativa** (sempre rivolta alla persona e alla sua crescita, non solo professionale) che viene chiamata a soddisfare il bisogno e dunque ad apportare un miglioramento.

L'azione formativa quindi si fa carico della trasformazione, del cambiamento delle persone, della loro dimensione olistica, tenendo conto che ogni processo di apprendimento non è mai un punto di arrivo.

Vista l'importanza che riveste la qualificazione dei lavoratori e dunque quella delle attività formative per l'ottenimento della qualifica triennale rivolte a giovani fino a 18 anni di età, il ruolo che la leFP è destinata ad esercitare in termini di mediazione permanente tra aspettative professionali dei lavoratori e la domanda di lavoro risulta essere fondamentale.

L'indagine effettuata ha adottato diverse metodologie (colloquio/intervista, questionari, raccolta ed elaborazione quantitativa e qualitativa di dati) che non hanno come fine quello di portare ad una semplice attività diagnostica, ma quello di rapportare le azioni formative del CFP alle esigenze delle aziende e dunque del mercato del lavoro, e soprattutto di essere rivolte allo sviluppo individuale dei nostri allievi e allieve, perché non è tanto importante per l'ABF da dove si parte – analisi della situazione o definizione degli obiettivi, quanto piuttosto dove si arriva, cioè all'organizzazione del piano formativo/educativo più idoneo alla crescita totale dei giovani in Diritto/Dovere.



SPUNTI DI RIFLESSIONE ED INTERESSE SULLE STRATEGIE EUROPEE, LA SITUAZIONE NAZIONALE E REGIONALE

| In Europa | |
|---|---|
|  | |
| Strategia Europa 2020¹ | L' abbandono scolastico ostacola la crescita intelligente, sostenibile e inclusiva: ridurre a meno del 10% il tasso di abbandono scolastico |
| | Le conseguenze dell'abbandono scolastico si trascinano per tutta la vita e riducono le possibilità di partecipazione alla vita sociale, culturale ed economica della società |
| | L' abbandono scolastico espone maggiormente le persone al rischio di disoccupazione, povertà ed esclusione sociale e ne condiziona per tutta la vita il reddito, il benessere e la salute propria e dei figli . A loro volta, i figli di persone che hanno abbandonato la scuola hanno meno probabilità di riuscire a scuola |
| | L' abbandono scolastico è strettamente collegato allo svantaggio sociale e ad uno scarso livello di istruzione nell'ambiente di provenienza. |
| | Alcuni gruppi della società sono particolarmente colpiti dall'abbandono scolastico, soprattutto quelli provenienti da ambienti socioeconomici più poveri e da gruppi vulnerabili , ad esempio giovani che hanno usufruito di servizi di assistenza pubblica e individui con disabilità fisiche e mentali o altri bisogni speciali ² |
| | Poiché i giovani provenienti da famiglie immigrate sono spesso concentrati nei gruppi di livello socio-economico inferiore, il tasso medio di abbandono scolastico per questi giovani è il doppio rispetto a quello degli altri giovani (26,4% rispetto a 13,1% nel 2009) |
| | Il passaggio da una scuola all'altra e da un livello d'istruzione all'altro è particolarmente difficile per i giovani a rischio di abbandono . L'inadeguatezza dei programmi di istruzione e formazione rispetto alle esigenze del mercato del lavoro può aumentare il rischio di fallimenti scolastici, poiché agli studenti manca una prospettiva di successo raggiungibile tramite il percorso di istruzione che hanno scelto |
| | L' apprendimento personalizzato e flessibile è particolarmente importante per coloro che preferiscono l'approccio " imparare facendo " e sono motivati da forme di apprendimento attive |
| | La formazione professionale può diventare un mezzo importante per contrastare l'abbandono scolastico . In seguito alla comunicazione della Commissione " <i>Un nuovo slancio per la cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale a sostegno della strategia Europa 2020</i> " |
| | L'Unione europea si prefigge di sostenere i giovani in maniera più efficace permettendo loro di sviluppare pienamente i loro talenti , a vantaggio non solo di loro stessi ma anche dell'economia e della società di cui fanno parte |
| Migliorare i risultati scolastici dei giovani è in linea sia con l'obiettivo della " crescita intelligente ", poiché mira al miglioramento dei livelli di competenze , che con quello della " crescita inclusiva " in quanto fa fronte ad uno dei principali fattori di rischio per la disoccupazione e la povertà | |

¹ COMMISSIONE EUROPEA - Bruxelles, 31.1.2011 - COM(2011) 18 definitivo - COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI: *La lotta contro l'abbandono scolastico: un contributo decisivo all'agenda Europa 2020*

² *Active inclusion of young people with disabilities or health problems. Background paper*, Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, 2010

| | |
|---|--|
| | <p>Le politiche globali contro l'abbandono scolastico dovrebbero concentrarsi sulla prevenzione, l'intervento e la compensazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La prevenzione ha lo scopo di evitare che si verifichino le condizioni che possono portare all'abbandono scolastico • L'intervento mira ad affrontare le difficoltà emergenti in uno stadio iniziale cercando di impedire che queste portino all'abbandono • Le misure di compensazione offrono la possibilità a coloro che hanno abbandonato gli studi di rientrare in un percorso di istruzione e formazione |
| Cedefop ³ | <p>Malgrado i numerosi benefici, l'istruzione e formazione professionale gode di scarsa stima</p> |
| | <p>I benefici dell'IFP sono sottovalutati: i dati indicano che la formazione non solo aiuta specifici gruppi target, ma che i suoi benefici sono pari a quelli dell'istruzione generale</p> |
| | <p>Gli investimenti nel giusto tipo di IFP da parte dei governi, delle imprese e dei singoli individui possono apportare notevoli benefici sociali, economici e personali. I dati indicano che l'IFP e l'istruzione generale dovrebbero essere considerate ugualmente interessanti, almeno dal punto di vista della redditività dell'investimento.</p> <p>Tuttavia, nonostante i suoi potenziali effetti positivi, l'analisi delle ricerche e delle politiche svolta dal Cedefop indica che l'IFP non gode ancora dello stesso prestigio dell'istruzione generale.</p> |
| | <p>Secondo il Cedefop: <i>“L'IFP è in prevalenza riconosciuta come un valido strumento per promuovere l'inclusione sociale. È ampiamente utilizzata dagli Stati membri dell'Unione europea per integrare o reintegrare coloro che sono, o rischiano di essere, socialmente esclusi.</i></p> <p><i>È ironico, tuttavia, che il ruolo dell'IFP nell'aiutare le persone svantaggiate possa talvolta alimentare lo stereotipo secondo cui la formazione professionale è solo un percorso per i meno capaci, un percorso per chi non è adatto all'istruzione generale o accademica e, di conseguenza, inferiore.</i></p> <p><i>Questo stereotipo non è giustificabile. Le imprese utilizzano l'IFP per sviluppare una forza lavoro altamente qualificata. Gli individui si avvalgono dell'IFP non solo per accedere al mercato del lavoro e per trovare un'occupazione, ma anche per migliorare il proprio percorso professionale e trovare posti di lavoro di livello superiore e ben retribuiti, oppure per cambiare lavoro e intraprendere professioni più vicine ai loro interessi personali.</i></p> <p><i>La capacità dell'IFP di promuovere l'inclusione sociale e prevenire l'abbandono dell'istruzione e della formazione dovrebbe essere vista come un ulteriore aspetto positivo dell'IFP, che non deve far passare in secondo piano il fatto che le imprese e gli individui investono nell'IFP soprattutto per l'eccellenza.”</i></p> |
| | <p>Dall'analisi della domanda di lavoro espressa dalle imprese, emerge un evidente interesse per potenziali lavoratori che abbiano seguito percorsi formativi di natura tecnico-professionale.</p> |
| <p>In Italia</p>  | |
| Istat ⁴ | <p>L'Italia ha pagato, a causa della recessione, un prezzo elevato in termini di</p> |

³ Centro europeo per lo Sviluppo della Formazione Professionale: Nota informativa, maggio 2011, ISSN 1831-2454 – 9061 IT - N° di cat.: TI-BB-11-004-IT-N , ISBN 978-92-896-0749-0, doi: 10.2801/64977 © Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop), 2011

| | |
|---------------------------|---|
| | <p>produzione e di occupazione</p> <p>Tra il 2008 e il 2010 il numero di occupati è diminuito di 532 mila unità</p> <p>I giovani e le donne sono quelli che hanno pagato di più la recessione</p> <p>Nel 2010 era occupato circa un giovane su due nel nord e meno di tre su dieci nel Mezzogiorno</p> <p>Il tasso di disoccupazione giovanile ha raggiunto nel marzo 2011 il 28,6 per cento</p> <p>Nel 2010 è aumentato il numero delle persone tra i 15 e 29 anni fuori dal circuito formativo e lavorativo (Neet). Si tratta di 2,1 milioni di unità, 134 mila in più dell'anno precedente, pari al 22,1 per cento della popolazione di questa età, una quota nettamente superiore a quella tipica degli altri paesi europei (3,7 punti percentuali in più)</p> <p>Dall'autunno 2010 ci sono deboli segnali di ripresa con un leggero recupero dell'occupazione, soprattutto con l'utilizzo di contratti part time e a tempo determinato. A fronte di un recupero ancora incerto dell'attività economica, la riattivazione della domanda di lavoro si è incanalata soprattutto verso assunzioni con contratti flessibili</p> |
| Censis⁵ | <p>Le nuove opportunità dei lavori tecnico-manuali: “Con 8 milioni 357mila occupati nel 2010 il lavoro manuale continua a rappresentare uno dei pilastri del nostro mercato del lavoro, interessando ben il 36,6% degli occupati del Paese. Si tratta di un universo complesso di mestieri, all'interno del quale si trovano artigiani e operai specializzati (4 milioni 264mila occupati), addetti agli impianti (1 milione 798mila) e lavoratori a bassa o nulla qualificazione (2 milioni 295mila). Tra i lavori più diffusi, vi sono gli addetti alle pulizie (969.580), muratori, carpentieri e ponteggiatori (705.126), autisti e camionisti (588.262), meccanici, gommisti e carrozzieri (511.636), piastrellisti, idraulici ed elettricisti (472.435), operai agricoli specializzati (354.325).</p> <p><i>Mestieri che gli italiani sono sempre meno disposti a svolgere, lasciando ai lavoratori stranieri nuove opportunità di lavoro e di impresa. Tra il 2005 e il 2010, infatti, a fronte di un crollo del numero di lavoratori italiani occupati in lavori manuali (-847mila, con un decremento dell'11,1%), aumenta quello dei lavoratori stranieri (+718mila, con una crescita dell'84,5%). Un vero e proprio «effetto sostituzione», considerato che, fatti 100 i lavoratori manuali, l'incidenza degli stranieri è passata, nel corso degli ultimi cinque anni, dal 10% al 18,8%, raggiungendo quota 52% tra gli addetti ai servizi di pulizia, il 32% tra gli addetti del settore edile, il 30% tra le figure non qualificate che lavorano nel turismo [omissis].</i></p> <p>Il mercato dei lavori manuali non sembra conoscere crisi. Stando alle previsioni di assunzioni delle aziende, il 43,1% di quelle programmate per il 2010 (vale a dire 238mila nuovi posti di lavoro) avrebbe interessato questa tipologia di lavoratori [omissis].</p> <p><i>Per molti di questi mestieri, le aziende incontrano difficoltà a reperire le figure necessarie: sono più di 60mila i posti di lavoro che rischiano di restare vacanti, perché le aziende non trovano persone disposte a svolgere tali lavori o per la scarsa preparazione di quelle individuate. Circa 36mila riguardano operai specializzati, e in particolare muratori in pietra (6.505 posti), meccanici (3.596), elettricisti (3.408), idraulici (2.469), meccanici e montatori di macchinari (2.330); altri 15mila i conduttori di impianti, soprattutto camionisti (2.753) e conduttori di macchine per il movimento terra (1.769); e 9mila lavori non qualificati, tra cui soprattutto personale per le pulizie (4.596).”</i></p> |
| Unioncamere | 162mila assunzioni previste tra luglio e settembre, 23mila in più del III trimestre |

4 Istat, *RAPPORTO ANNUALE – La situazione del paese nel 2010 – Sintesi: Affrontare le vulnerabilità, assicurare la coesione, accelerare il cambiamento*

5 http://www.censis.it/10?relational_resource_381=111458&relational_resource_382=111458&relational_resource_383=111458&relational_resource_384=111458&relational_resource_385=111458&relational_resource_403=111458&relational_resource_51=111458&relational_resource_52=111458&resource_50=111458

- Excelsior⁶

2010

Sono 162.600 le assunzioni che le imprese italiane hanno programmato di effettuare tra luglio e settembre 2011, quasi 23mila in più dello stesso periodo del 2010. E' quanto emerge dalle dichiarazioni di assunzione delle imprese per il periodo luglio-settembre 2011. Delle 162mila entrate previste, 107mila saranno a carattere non stagionale e, tra queste, 46mila comporteranno un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Per dare nuova energia alla lenta ripresa del Paese, prevedendo evidentemente un aumento della produzione, le imprese italiane rafforzeranno in questi tre mesi la struttura operativa, acquisendo circa 33.500 operai specializzati e conduttori di impianti (erano 31.500 nel III trimestre 2010) e 62.000 addetti qualificati nelle attività commerciali e nei servizi (12mila in più rispetto allo stesso trimestre dello scorso anno). [omissis] Alcuni spiragli per i giovani meno che 30enni: a loro sono destinati almeno 64mila posti (quasi il 40% del totale) ma, in presenza di una ripresa non ancora stabilizzata, con una netta prevalenza di contratti a termine (38.200 saranno a tempo determinato o stagionali) rispetto a quelli a tempo indeterminato (16.400 assunzioni) o con contratto di apprendistato (7.200). Inoltre, almeno un'assunzione su 5 sarà espressamente destinata alle donne, mentre fino a circa 25mila posti di lavoro potranno essere occupati da lavoratori stranieri. E se in questo trimestre, considerando solo le entrate non stagionali, **le chance maggiori riguarderanno soprattutto chi ha un diploma o una qualifica professionale** [omissis]

Piccole imprese a caccia di 64mila persone

Le 162.600 assunzioni totali (14 ogni 1.000 dipendenti a inizio anno), si ripartiscono per il 25% nell'industria e per il 75% nei servizi. Il 64% delle assunzioni nel settore industriale sarà dovuto al manifatturiero, trainato dalle industrie alimentari, sulle quali incide però fortemente il periodo produttivo a più elevata stagionalità. Le 7mila assunzioni programmate da questo settore sono infatti in gran parte (5mila) a carattere stagionale, in controtendenza rispetto al resto del manifatturiero nel quale le assunzioni stagionali incidono in media per il 28,5% (contro il 39% dei servizi). Oltre 3mila entrate sono inoltre previste nei settori tessile e abbigliamento, metallurgico e meccanico, con miglioramenti, rispetto al 2010, che nei primi due settori si aggirano intorno alle 1.500 unità. Tra i servizi, che programmano di assumere oltre 122mila persone, la parte da leone sarà svolta dal comparto alloggio, ristorazione e servizi turistici (37.500 entrate, 9mila in più del III trimestre 2010), dalla sanità (11mila assunzioni, 300 in meno del 2010) [omissis]. La ripresa delle assunzioni si dovrà in questo periodo soprattutto alle imprese di minori dimensioni. Saranno infatti 64.500 le entrate nel trimestre nelle aziende con 1-9 dipendenti, oltre 20mila in più dello stesso periodo del 2010. Da segnalare che oltre 24mila di queste assunzioni avranno carattere non stagionale. [omissis]

Assunzioni totali e assunzioni stagionali programmate

| | luglio-settembre 2011 | | | Differenza tra assunzioni programmate nel III trimestre 2010 e nel III trimestre 2011 | | |
|----------------------------|--|------------------------------|------------------------|---|------------|----------------|
| | Assunzioni programmate (v.a.) [*] | di cui stagionali | | Assunzioni programmate (v.a.) [*] | di cui | |
| | | Valori assoluti [*] | % su totale assunzioni | | stagionali | non stagionali |
| TOTALE | 162.600 | 55.850 | 29,0 | 22.900 | 8.690 | 14.210 |
| Industria | 40.410 | 8.260 | 27,6 | 2.370 | -2.910 | 5.280 |
| di cui: | | | | | | |
| Industria in senso stretto | 25.830 | 7.280 | 28,2 | 1.990 | -2.570 | 4.560 |
| Public utilities | 1.480 | 280 | 18,6 | -200 | -140 | -60 |
| Costruzioni | 13.110 | 700 | 5,3 | 590 | -200 | 790 |
| Servizi | 122.190 | 47.590 | 29,5 | 20.540 | 11.590 | 8.950 |
| Classe dimensionale | | | | | | |
| 1-9 dipendenti | 64.490 | 24.480 | 38,0 | 20.010 | 5.870 | 14.140 |
| 10-49 dipendenti | 25.700 | 11.400 | 44,3 | 1.880 | -190 | 2.070 |
| 50-249 dipendenti | 21.780 | 8.050 | 37,0 | 2.520 | 860 | 1.660 |
| 250 dipendenti e oltre | 50.630 | 11.920 | 23,6 | -1.510 | 2.150 | -3.660 |

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.
 Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011

A livello territoriale, le assunzioni totali si concentrano su quote molto simili (intorno al 26%) nel Nord-Ovest, Nord-Est e Mezzogiorno, mentre circa il 21% saranno effettuate dalle imprese del Centro. [omissis]

64mila assunzioni per under 30

Quasi 64mila assunzioni (il 39,3% del totale) sono esplicitamente orientate verso giovani al di sotto dei 30 anni; a queste se ne aggiungeranno sicuramente altre, fra i 59mila assunti senza indicazione di una preferenza di età. [omissis]. Per oltre 33mila

posizioni di lavoro (il 20,4% del totale), le imprese ritengono più indicate le donne. Anche in questo caso, comunque, la previsione potrebbe essere in difetto visto che nel 53% delle assunzioni totali il genere è ritenuto indifferente. [omissis]. Consistente anche la richiesta proveniente dal commercio al dettaglio e dai servizi turistico-alberghieri. Nell'industria, si conferma l'alto tasso di femminilizzazione dei settori alimentare e, soprattutto, del sistema moda. Nel III trimestre 2011, quasi 25mila assunzioni potrebbero interessare cittadini immigrati, pari al 15% del totale.

| | Assunzioni programmate valore assoluto | di cui (%): | | | | |
|--------|---|----------------|--------------|---------|--------------|----------------|
| | | classe di età: | | genere: | | stagionali (%) |
| | | sino a 29 anni | indifferente | donne | indifferente | |
| Totale | 162.600 | 39,3 | 36,3 | 20,2 | 52,7 | 34,3 |

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011

Oltre 14mila assunzioni non stagionali in più del III trimestre 2010

[omissis] **In aumento di 2.600 assunzioni risultano anche le qualifiche professionali**, alle quali le imprese destinano 14.500 delle assunzioni non stagionali messe in cantiere (poco meno del 14%), mentre ai profili privi di formazione specifica sono riservate 33mila entrate (il 31% del totale). [omissis]

Si abbassa la difficoltà di reperimento ma...

Alla minor richiesta di titoli di studio elevati a vantaggio di profili intermedi o senza formazione specifica sarebbe da ricondurre una sensibile riduzione della difficoltà di reperimento segnalata dalle imprese, pari nel III trimestre 2011 al 19,5% delle assunzioni non stagionali (era il 25,6% nello stesso trimestre dello scorso anno). Nei tre mesi in esame, essa sarà massima per le figure operaie (dove raggiungerà il 25,9%, con un picco del 27% per gli operai specializzati), mentre si ridurrà nel caso dei Dirigenti e personale tecnico e ad elevata specializzazione (5.800 "introvabili" nel trimestre, contro i 7.900 di un anno fa) e delle figure impiegatizie e intermedie (7.700, oltre mille in meno rispetto allo stesso trimestre del 2010).

Per oltre la metà delle assunzioni non stagionali, inoltre, è richiesta una specifica esperienza di lavoro, nel settore di attività dell'impresa o nella professione che il candidato sarà chiamato a svolgere.

In Umbria



Assessorato Regionale allo Sviluppo Economico Formazione e Lavoro⁷

"L'occupazione in Umbria mostra segnali di ripresa. La crisi ha continuato a manifestare i suoi effetti sul mercato del lavoro anche nel 2010; d'altra parte la lieve crescita stimata per il PIL, di certo, non poteva essere sufficiente per far sì che i posti di lavoro persi nel 2009 potessero già nel 2010 essere ricreati [omissis]. Dall'indagine ISTAT sulle forze di lavoro, infatti, grazie alla seconda parte dell'anno, l'occupazione si conferma sostanzialmente sui livelli del 2009 così come la disoccupazione. I dati ISTAT sulle forze di lavoro relativi al quarto trimestre 2011 [omissis] evidenziano **una crescita annua e congiunturale dell'occupazione e una simultanea flessione annua della disoccupazione, dipingendo uno scenario migliore di quello vissuto nel complesso del territorio nazionale.** [omissis] **Il tasso di occupazione umbro è così risalito al 63,9%, mezzo punto al di sopra del valore registrato nel corrispondente periodo del 2009.** [omissis]

Rispetto al 2009, l'occupazione regionale (366.000) infatti in analogia con la media delle regioni centrali risulta sostanzialmente invariata (-0,1%) a fronte del -0,7% registrato a livello nazionale e del -0,6% del nord del Paese.

⁷ Assessore Regionale allo Sviluppo Economico Formazione e Lavoro Gianluca Rossi (01/04/2011), interpretando i dati della Rilevazione ISTAT del IV Trimestre e della Media 2010

| | <p><i>Il tasso di occupazione umbro ha registrato una lieve flessione (-2 decimi) ma al 62,8% resta nettamente superiore a quello medio nazionale (56,9%, - 6 decimi) e del Centro (61,5%, -0,5 punti), a poco più di 2 punti da quello del Nord del Paese (65%, - 0,6 punti).</i></p> <p><i>Rispetto al 2009 l'occupazione autonoma è aumentata passando da 92.000 unità a 96.000 unità (+3,7%); è invece calata l'occupazione alle dipendenze (-1,3%, -4.000) che invece nel 2009 aveva registrato la flessione più contenuta; essa ammonta ora a 270.000 unità pari al 73,8% dell'occupazione complessiva.</i></p> <p><i>Così come a livello nazionale è calata l'occupazione dell'industria in senso stretto il cui numero di addetti (da 78.000 a 76.000) ha registrato una flessione (-2,7%) comunque più contenuta di quella media del Paese (-4%). Ancor più marcata la flessione registrata dall'occupazione agricola (-4.000, -22%) scesa a quota 12.000. E' invece aumentata l'occupazione delle costruzioni che ora contano 36.000 addetti (9,1%, +3.000) e quella del terziario (241.000, +2.000, +1%) sia commerciale (53.000, +1.000, +3,5%) sia non (188.000, +1.000, +0,3%).</i></p> <p><i>Sostanzialmente invariata anche la numerosità delle forze di lavoro (392.000, -0,1%) e del relativo tasso di attività (67,3%, - 0,3 punti) che resta più vicino a quello del Centro (66,6 %, -0,2 punti) che a quello del Nord del Paese (69,2%, -0,2 punti).</i></p> <p><i>La disoccupazione si è quindi confermata a quota 26.000 (-0,9%) quando invece nel Centro Nord del Paese è aumentata (rispettivamente +5,8% e +11,4%). Più in particolare alla lieve crescita registrata dalla componente con esperienze lavorative pregresse (da 20.000 a 21.000) - che rappresenta così ora l'81,3% della disoccupazione umbra - è corrisposta una contrazione di quella in cerca di prima occupazione (da 6.000 a 5.000). Il tasso di disoccupazione è ora pari al 6,6% (-0,1 punti), un livello che risulta ora intermedio tra quello del Centro (7,6%, +0,4 punti) e quello del Nord (5,9, +0,6punti).</i></p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------|--------|-------|------|---------------|-----|-----|------|-----------|--------|--------|------|---------|-------|-------|------|---------------------|-------|-------|------|--------|--------|-------|------|-----------------------|-------|-------|------|----------------|--------|--------|------|---------|--------|-------|------|---------------|--------------|--------------|-------------|--------|-------|-------|------|-------|--------|--------|------|---------|-------|-------|------|--------|-------|-----|------|----------|--------|-------|------|--------|-------|-------|-----|------------|-------|-------|------|----------|-------|-------|------|---------|-------|-------|------|----------|-------|-------|------|------------|--------|--------|------|----------|--------|--------|------|--------|--------|--------|------|-------------|--------|--------|------|----------------------|----------------|----------------|-------------|--|--------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|---------|-------|-------|------|
| <p>Unioncamere - Excelsior⁸</p> | <p>Assunzioni programmate per ripartizione territoriale e regione (luglio-settembre 2011)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Assunzioni programmate (v.a.)*</th> <th>di cui: non stagionali (v.a.)*</th> <th>di cui: di difficile reperimento</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Piemonte</td><td>10.230</td><td>7.750</td><td>19,1</td></tr> <tr><td>Valle d'Aosta</td><td>740</td><td>240</td><td>23,8</td></tr> <tr><td>Lombardia</td><td>28.440</td><td>20.870</td><td>17,3</td></tr> <tr><td>Liguria</td><td>4.910</td><td>2.880</td><td>19,8</td></tr> <tr><td>Trentino Alto Adige</td><td>8.780</td><td>2.700</td><td>15,1</td></tr> <tr><td>Veneto</td><td>13.580</td><td>8.590</td><td>18,0</td></tr> <tr><td>Friuli Venezia Giulia</td><td>3.180</td><td>2.400</td><td>33,3</td></tr> <tr><td>Emilia Romagna</td><td>17.750</td><td>10.950</td><td>17,8</td></tr> <tr><td>Toscana</td><td>11.280</td><td>7.600</td><td>22,1</td></tr> <tr><td>Umbria</td><td>2.180</td><td>1.590</td><td>22,5</td></tr> <tr><td>Marche</td><td>3.780</td><td>2.430</td><td>21,4</td></tr> <tr><td>Lazio</td><td>17.180</td><td>11.470</td><td>17,1</td></tr> <tr><td>Abruzzo</td><td>3.290</td><td>1.620</td><td>20,9</td></tr> <tr><td>Molise</td><td>1.240</td><td>470</td><td>20,5</td></tr> <tr><td>Campania</td><td>11.830</td><td>8.770</td><td>10,4</td></tr> <tr><td>Puglia</td><td>8.880</td><td>4.270</td><td>8,0</td></tr> <tr><td>Basilicata</td><td>1.460</td><td>1.150</td><td>13,5</td></tr> <tr><td>Calabria</td><td>4.870</td><td>2.780</td><td>15,0</td></tr> <tr><td>Sicilia</td><td>8.060</td><td>5.410</td><td>12,4</td></tr> <tr><td>Sardegna</td><td>5.000</td><td>2.970</td><td>23,5</td></tr> <tr><td>Nord Ovest</td><td>42.310</td><td>31.720</td><td>18,2</td></tr> <tr><td>Nord Est</td><td>43.270</td><td>24.630</td><td>17,8</td></tr> <tr><td>Centro</td><td>34.400</td><td>23.090</td><td>19,5</td></tr> <tr><td>Sud E Isole</td><td>42.620</td><td>27.310</td><td>13,7</td></tr> <tr><td>Totale Italia</td><td>162.600</td><td>106.750</td><td>17,2</td></tr> </tbody> </table> <p>* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori. Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011</p> <p>Classifica provinciale delle assunzioni programmate nel trimestre luglio-settembre 2011</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Assunzioni programmate (v.a.)*</th> <th>di cui: non stagionali (v.a.)*</th> <th>di cui: di difficile reperimento</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Perugia</td><td>1.760</td><td>1.310</td><td>23,3</td></tr> </tbody> </table> <p>* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori. ** I tassi di entrata sono calcolati sulla base dei saldi occupazionali non arrotondati. Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011</p> | | Assunzioni programmate (v.a.)* | di cui: non stagionali (v.a.)* | di cui: di difficile reperimento | Piemonte | 10.230 | 7.750 | 19,1 | Valle d'Aosta | 740 | 240 | 23,8 | Lombardia | 28.440 | 20.870 | 17,3 | Liguria | 4.910 | 2.880 | 19,8 | Trentino Alto Adige | 8.780 | 2.700 | 15,1 | Veneto | 13.580 | 8.590 | 18,0 | Friuli Venezia Giulia | 3.180 | 2.400 | 33,3 | Emilia Romagna | 17.750 | 10.950 | 17,8 | Toscana | 11.280 | 7.600 | 22,1 | Umbria | 2.180 | 1.590 | 22,5 | Marche | 3.780 | 2.430 | 21,4 | Lazio | 17.180 | 11.470 | 17,1 | Abruzzo | 3.290 | 1.620 | 20,9 | Molise | 1.240 | 470 | 20,5 | Campania | 11.830 | 8.770 | 10,4 | Puglia | 8.880 | 4.270 | 8,0 | Basilicata | 1.460 | 1.150 | 13,5 | Calabria | 4.870 | 2.780 | 15,0 | Sicilia | 8.060 | 5.410 | 12,4 | Sardegna | 5.000 | 2.970 | 23,5 | Nord Ovest | 42.310 | 31.720 | 18,2 | Nord Est | 43.270 | 24.630 | 17,8 | Centro | 34.400 | 23.090 | 19,5 | Sud E Isole | 42.620 | 27.310 | 13,7 | Totale Italia | 162.600 | 106.750 | 17,2 | | Assunzioni programmate (v.a.)* | di cui: non stagionali (v.a.)* | di cui: di difficile reperimento | Perugia | 1.760 | 1.310 | 23,3 |
| | Assunzioni programmate (v.a.)* | di cui: non stagionali (v.a.)* | di cui: di difficile reperimento | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Piemonte | 10.230 | 7.750 | 19,1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Valle d'Aosta | 740 | 240 | 23,8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Lombardia | 28.440 | 20.870 | 17,3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Liguria | 4.910 | 2.880 | 19,8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Trentino Alto Adige | 8.780 | 2.700 | 15,1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Veneto | 13.580 | 8.590 | 18,0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Friuli Venezia Giulia | 3.180 | 2.400 | 33,3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Emilia Romagna | 17.750 | 10.950 | 17,8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Toscana | 11.280 | 7.600 | 22,1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Umbria | 2.180 | 1.590 | 22,5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Marche | 3.780 | 2.430 | 21,4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Lazio | 17.180 | 11.470 | 17,1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Abruzzo | 3.290 | 1.620 | 20,9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Molise | 1.240 | 470 | 20,5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Campania | 11.830 | 8.770 | 10,4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Puglia | 8.880 | 4.270 | 8,0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Basilicata | 1.460 | 1.150 | 13,5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Calabria | 4.870 | 2.780 | 15,0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sicilia | 8.060 | 5.410 | 12,4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sardegna | 5.000 | 2.970 | 23,5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nord Ovest | 42.310 | 31.720 | 18,2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nord Est | 43.270 | 24.630 | 17,8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Centro | 34.400 | 23.090 | 19,5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sud E Isole | 42.620 | 27.310 | 13,7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Totale Italia | 162.600 | 106.750 | 17,2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Assunzioni programmate (v.a.)* | di cui: non stagionali (v.a.)* | di cui: di difficile reperimento | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Perugia | 1.760 | 1.310 | 23,3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

SCOPI DELL'INDAGINE SUI FABBISOGNI RILEVATA DALLA SEDE CNOS FAP DI FOLIGNO

L'indagine di rilevazione dei fabbisogni condotta nel mese di maggio 2011 ha avuto le seguenti finalità:

- misurare l'indice di gradimento delle aziende per l'attività di stage degli allievi e delle allieve del Cnos Fap "Casa del Ragazzo" di Foligno
- evidenziare le esigenze formative di un campione di aziende del territorio di Foligno e della Valle Umbra Sud nei settori tradizionalmente di interesse per la Sede Cnos Fap di Foligno (elettrico/elettronico, automotive, turistico/alberghiero - ristorazione, termoidraulico)
- comprendere la reale adeguatezza delle competenze espressa dagli allievi durante il periodo di stage
- individuare l'eventuale necessità di innovazione dei percorsi formativi
- studiare la domanda di formazione espressa dai ragazzi e dalle ragazze in fascia di età 14-18 anni e dalle loro famiglie nel comprensorio folignate nell'ultimo triennio
- osservare la tipologia degli allievi di formazione iniziale (provenienza, fascia d'età, orientamento professionale, ...) che si rivolgono al CFP di Foligno
- focalizzare l'andamento degli esiti occupazionali, anche in riferimento alla crisi economica internazionale.



MODALITÀ DI RILEVAZIONE DEI DATI



L'indagine realizzata dalla Sede CNOS FAP di Foligno è stata rivolta ad un gruppo di aziende che fanno parte del sistema di relazioni della sede operativa e/o che hanno accolto in stage gli allievi e le allieve dei corsi di Diritto/Dovere 2010/2011. Il campione delle aziende rappresenta in modo significativo la rete dei rapporti esistente tra la realtà imprenditoriale del nostro territorio ed il Centro di Formazione Professionale dell'Associazione CNOS FAP Regione Umbria.

Il range delle aziende da noi selezionato è stato scelto sulla base di elementi di idoneità per l'inserimento in stage ed eventualmente lavorativo dei nostri allievi ed allieve, individuati in anni di esperienza e di rapporti reciproci.

La ricerca è stata strutturata in tre sezioni principali: una prima parte dedicata all'anagrafica aziendale; una seconda ha misurato l'indice di gradimento delle attività di stage attivate nell'anno 2011 e valutato il grado di adeguatezza delle competenze espresse dagli allievi; una terza parte volta a rilevare le necessità professionali e di adeguamento delle competenze delle aziende del territorio di Foligno e della Valle Umbra Sud.

L'indagine sull'efficacia delle competenze espresse dagli allievi in stage è particolarmente importante, in quanto oggi non si valuta più la competenza di una persona con il valore dato al suo saper fare e saper essere, in sostanza alla sua prestazione, ma piuttosto si guarda alla competenza come mobilitazione e orchestrazione di risorse cognitive, affettive e operative interne, cioè come una capacità di attivare e combinare le risorse interne possedute per far fronte a diverse tipologie di situazioni in maniera valida e produttiva. Si è passati da un "saper fare" a un "saper agire". In altre parole, è diventato di vitale importanza fare in modo che le persone siano in grado di "lavorare con le competenze", piuttosto che stabilire quante e quali "competenze mettere al lavoro". E questo vale anche per i nostri allievi.

Per capire le esigenze formative delle aziende e misurare l'adeguatezza delle competenze espresse dagli allievi si sono privilegiati due metodi principali: il colloquio/intervista e lo strumento del questionario.

In particolare, si sono svolti numerosi incontri con i vari referenti aziendali per parlare della performance lavorativa espressa dalle allieve e dagli allievi in stage; per evidenziare gli eventuali gap di competenze e la possibile necessità di adeguamento dei percorsi di qualifica; per far emergere le necessità formative delle aziende.

Al termine degli incontri è stato distribuito un questionario strutturato con domande aperte, chiuse e a risposte multiple. Dalla loro analisi sarà possibile identificare quantitativamente e qualitativamente le tipologie della aziende, le loro caratteristiche, le loro necessità formative e valutare l'efficacia dell'attività formativa del CFP.

Sulla base dei risultati emersi e con quelli evidenziati dal presente report di analisi, verrà pianificata la formazione specifica e l'offerta formativa della Sede CNOS FAP di Foligno.

L'analisi ha dunque preso in esame gli ambiti territoriale e organizzativo:

| AMBITO | ATTIVITÀ | MODALITÀ |
|---------------------|---|--|
| TERRITORIALE | Osservazione dei documenti contenenti dati sull'occupazione, sulle prospettive di sviluppo, sulla formazione professionale, sulla dispersione Studio dei segnali deboli Analisi delle normative | Consultazione degli studi esistenti, delle analisi, banca dati e delle fonti statistiche (Excelsior, Censis, Istat, ecc.) Studi delle direttive europee, nazionali, locali Esame delle ricerche Isfol e Federazione Nazionale CNOS FAP |
| | Osservazione della dimensione territoriale dello sviluppo economico | Ricerche regionali e nazionali Consultazione dei dati sull'occupazione in Umbria Studio delle figure professionali richieste dal tessuto produttivo locale |
| | Feedback con il tessuto sociale e produttivo | Mappa degli stakeholders (banca dati delle relazioni con il tessuto produttivo locale) Colloqui con i responsabili delle aziende Somministrazione di questionari |
| | Relazioni locali e partecipazione studi territoriali | Incontri con le istituzioni e gli enti locali Partecipazione agli incontri organizzati dalla Regione dell'Umbria, il Comune di Foligno, Sviluppumbria, le rappresentanze sindacali, le associazioni di categoria Colloqui con il Sindaco e gli assessori del Comune di Foligno |
| | Indagine sulle figure professionali richieste, competenze, saperi Analisi della necessità di nuove figure professionali | Visite dirette presso le aziende Colloqui con i responsabili delle imprese Somministrazione di questionari Rilevazione dei bisogni di innovazione, manutenzione delle competenze Esame dei dati di follow up, efficienza ed efficacia espressi dalle aziende tramite i questionari Incontri con il Centro per l'impiego Relazione con le parti sociali Studio degli annunci economici dei quotidiani locali |
| | Analisi della domanda formativa dei giovani in fascia di età 14-18 anni nel triennio 2008-2011 | Rilevamento, esame e rielaborazione dei dati relativi alla domanda di partecipazione alle attività di FP della |

| | | |
|----------------------|--|--|
| | | sede CNOS FAP di Foligno nel triennio 2008-2011 |
| | Esame delle attività formative rivolte a giovani in fascia di età 14-18 anni nel triennio 2008-2011 | Rilevamento, esame e rielaborazione dei dati |
| | Osservazione relativa alla tipologia di utenti e alla loro provenienza per le attività formative di FP della sede CNOS FAP di Foligno nel triennio 2008-2011 | Rilevamento, esame e rielaborazione dei dati |
| ORGANIZZATIVO | Feedback con le imprese | Colloqui informativi Restituzione dei questionari |
| | Verifica delle esigenze formative espresse dalle aziende | Ridefinizione delle competenze (se necessario) |
| | Compilazione delle schede di stage | Scheda di valutazione del tutor aziendale |
| | Somministrazione del questionario di gradimento stage | Rielaborazione dei dati |
| | Somministrazione del questionario di analisi dei fabbisogni professionali | Rielaborazione dei dati |
| | Verifica adeguamento competenze allievi in stage | Rielaborazione dei dati |

ELABORAZIONE DATI ABF 2011⁹

SEDE CNOS FAP FOLIGNO



SEZIONE ANAGRAFICA DELLE AZIENDE E INDIVIDUAZIONE DEL SETTORE PRODUTTIVO

| SETTORE | AZIENDE COINVOLTE |
|--------------------------------------|-------------------|
| ELETTRICO/ELETTRONICO | 13 |
| TURISTICO/ALBERGHIERO - RISTORAZIONE | 12 |
| AUTOMOTIVE (MECCANICO AUTO) | 15 |
| TERMOIDRAULICO | 10 |
| TOTALE AZIENDE COINVOLTE | 50 |

Le aziende sono state selezionate in riferimento alla loro collocazione sul territorio, alle loro caratteristiche costitutive, all'idoneità, esperienza e disponibilità ad accogliere allievi in stage, al grado di relazione instaurata con il CFP.

È importante sottolineare inoltre che le imprese con cui la sede CNOS FAP di Foligno intrattiene rapporti di collaborazione sono state scelte anche in base al grado di condivisione degli obiettivi professionali ed educativi dei nostri percorsi formativi e alla loro capacità di rapportarsi con la tipologia dei nostri allievi.

Ai fini dell'analisi, occorre anche evidenziare che i rappresentanti delle aziende che hanno risposto ai questionari erano anche coloro i quali avevano partecipato ai colloqui/interviste precedenti e quindi erano stati resi partecipi degli obiettivi dell'indagine e dunque facilitati nella compilazione.

Nella prima parte del questionario dedicata all'anagrafica delle aziende è possibile reperire informazioni circa il settore di attività, la tipologia dell'azienda (ditta individuale, società, ecc.), le dimensioni dell'azienda.

Il campione di riferimento preso in esame rappresenta un piccolo spaccato produttivo del territorio folignate da cui si evince che la maggior parte delle imprese sono di piccola o media dimensione e soprattutto emerge il loro carattere familiare. Infatti, quasi tutti i questionari sono stati riempiti dai titolari di azienda o dai loro familiari. Questo dato è abbastanza significativo, perché da ciò si deduce che:

1. le aziende sono a carattere prevalentemente familiare e quindi abbracciano un mercato locale o al massimo regionale;
2. il titolare dell'azienda spesso si trova a svolgere mansioni di varia natura: amministrativa/contabile, pratica, gestione del magazzino, ecc.

Questi dati, pur apparentemente lontani dalla finalità dell'indagine effettuata, in realtà sono importanti per una riflessione sulle caratteristiche produttive del territorio preso in esame; sull'impatto che la crisi internazionale ha sul nostro territorio; sui risvolti occupazionali che questa genera.

⁹ Tutti i questionari raccolti sono conservati nel data base della Sede CNOS FAP di Foligno

| OPERATORE ELETTRICO | |
|--|----|
| Questionari gradimento stage distribuiti | 4 |
| Questionari gradimento stage restituiti | 4 |
| Questionari ABF distribuiti | 13 |
| Questionari ABF restituiti | 13 |
| AZIENDE COINVOLTE | |
| LILLOCCI IMPIANTI ELETTRICI | |
| CIOTTI IMPIANTI ELETTRICI | |
| ELETTROMECCANICA DI GAUDENZI AURO & C. SNC | |
| TOFI IMPIANTI ELETTRICI SRL | |
| ASIA IMPIANTI SRL | |
| MIRRA IMPIANTI ELETTRICI SRL | |
| PAGLIOCHINI EMILIO IMPIANTI ELETTRICI | |
| APELETTRICA AP SNC | |
| NWD SNC INSTALLAZIONE IMPIANTI ELETTRICI | |
| ELETTO EDIL INSTALLAZIONE IMPIANTI ELETTRICI | |
| RAIOLA VINCENZO IMPIANTI ELETTRICI | |
| ELETTOIMPIANTI DI PAGLIOCHINI DANIELE | |
| TECNOELETTO DI VALECCHI AMERICO | |

MISURAZIONE INDICE DI GRADIMENTO DELLE ATTIVITA' DI STAGE ATTIVATE NELL'ANNO 2011 E VALUTAZIONE DELL'ADEGUATEZZA DELLE COMPETENZE ESPRESSE DAGLI ALLIEVI IN STAGE

Aziende di stage coinvolte n. 4

1. Ritiene **congruente** la **figura professionale** formata durante il corso di formazione professionale con le **attività** svolte presso la Sua Azienda?

| Congruente | | Poco congruente | | Non congruente | |
|------------|-----|-----------------|---|----------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 4 | 100 | | | | |

2. Ritiene **rispondente** la **preparazione** complessiva raggiunta dall'allievo in sede di inserimento in Azienda **rispetto** alle **attività** professionali **aziendali**?

| Rispondente | | Poco rispondente | | Non Rispondente | |
|-------------|-----|------------------|---|-----------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 4 | 100 | | | | |

3. Ritiene **adeguato** il livello di **preparazione dimostrato dall'allievo** durante lo stage?

| Adeguato | | Poco adeguato | | Non adeguato | |
|----------|----|---------------|----|--------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 3 | 75 | 1 | 25 | | |

4. Ritiene che lo **stage** in un corso di formazione professionale triennale debba **durare**

| circa 2 mesi (300 ore) | | circa 4 mesi (600 ore) | |
|------------------------|---|------------------------|-----|
| n. | % | n. | % |
| | | 4 | 100 |

5. Quanto ritiene che lo **stage** contribuisca alla formazione professionale e personale dell'allievo?

| Molto | | Abbastanza | | Ininfluyente | | Poco | | Non contribuisce | |
|-------|----|------------|----|--------------|---|------|---|------------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % | n. | % | n. | % |
| 3 | 75 | 1 | 25 | | | | | | |

6. Ritiene le **competenze professionali, le capacità tecniche specifiche** espresse dagli allievi durante lo stage adeguate alle esigenze lavorative della sua azienda?

| Adeguito | | Poco adeguato | | Non adeguato | |
|----------|----|---------------|----|--------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 2 | 50 | 2 | 50 | | |

7. Pensa che le **risorse cognitive (conoscenze) e le competenze culturali di base** dell'allievo in stage siano conformi alle esigenze lavorative della sua azienda?

| Adeguito | | Poco adeguato | | Non adeguato | |
|----------|----|---------------|----|--------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 2 | 50 | 2 | 50 | | |

8. Considera le **competenze trasversali** (abilità di carattere generale relative ai processi di pensiero, modalità di comportamento, capacità di riflettere, usare strategie di problem solving, di apprendimento, di auto correzione, ecc.) dell'allievo in stage adeguate all'ambiente organizzativo della sua azienda?

| Adeguito | | Poco adeguato | | Non adeguato | |
|----------|----|---------------|----|--------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 2 | 50 | 2 | 50 | | |

9. Quanto ritiene importanti per la sua azienda le **competenze linguistiche** (conoscenza di almeno una lingua straniera europea) dell'allievo in stage?

| Molto importanti | | Poco importanti | | Non importanti | |
|------------------|---|-----------------|-----|----------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| | | 4 | 100 | | |

10. Quanto ritiene importanti per la sua azienda le **competenze informatiche** e delle **nuove tecnologie** (I.C.T. tecnologie dell'informazione: uso di internet, ECDL, programmi specifici di informatica) dell'allievo in stage?

| Molto importanti | | Poco importanti | | Non importanti | |
|------------------|----|-----------------|----|----------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 3 | 75 | 1 | 25 | | |

11. Ritiene **adeguata ed efficiente** l'**organizzazione** dello **stage**?

| Adeguita | | Poco adeguata | | Non adeguata | |
|----------|-----|---------------|---|--------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 4 | 100 | | | | |

12. Ritiene di rendersi **disponibile** per **future attività** di **stage** presso la Sua Azienda?

| Disponibile | Non disponibile |
|-------------|-----------------|
| | |

| | | | |
|-----------|----------|-----------|----------|
| n. | % | n. | % |
| 4 | 100 | | |

13. Suggestimenti:

“Mandare avanti gli allievi che hanno capacità e volontà e togliere chi non ha voglia.”

ANALISI FABBISOGNI PROFESSIONALI – ANNO 2011

Settore Elettrico/elettronico

OPERATORE ELETTRICO

Aziende coinvolte n. 13

1. Compatibilità della figura professionale con l'attività svolta presso la sua azienda

- **Repertorio Regionale dei Profili Professionali della Regione Umbria**

ADDETTO QUALIFICATO ALL'INSTALLAZIONE E MANUTENZIONE DI IMPIANTI ELETTRICI CIVILI

(Codice ISTAT NUP 06: 6.1.3.7.0 - Elettrecisti ed installatori di impianti elettrici nelle costruzioni civili)

- **Figure professionali relative alle qualifiche dei percorsi di istruzione e formazione professionale di durata triennale di cui all'Accordo del 29/04/2010**

OPERATORE ELETTRICO

| Compatibile | | Poco compatibile | | Non compatibile | |
|-------------|-----|------------------|---|-----------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 13 | 100 | | | | |

2. Analizzando i dati e le informazioni in Suo possesso, ritiene che la domanda futura di personale qualificato (relativamente ai profili compatibili con la Sua Azienda)

| Aumenti | | Rimanga stabile | | Diminuisca | |
|---------|----|-----------------|----|------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 4 | 30 | 9 | 70 | | |

3. Che valore attribuisce al possesso della Qualifica professionale in fase di ricerca ed assunzione di nuovo personale

| Discriminante | | Positivo | | Non discriminante | |
|---------------|---|----------|----|-------------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 1 | 8 | 12 | 92 | | |

4. Ritiene che il titolo Qualifica professionale sia rispondente ed adeguato a parte della domanda di professionalità espressa dalla Sua Azienda

| Rispondente ed adeguato | | Parzialmente rispondente ed adeguato | | Non rispondente ed adeguato | |
|-------------------------|----|--------------------------------------|----|-----------------------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 9 | 70 | 4 | 30 | | |

5. Relativamente alla Sua Azienda, in che misura la domanda di personale viene soddisfatta (vi è reperibilità di risorse umane qualificate limitatamente ai profili compatibili con la Sua Azienda)?

| Molto facilmente | | Abbastanza facilmente | | Facilmente | | Poco facilmente | | Non facilmente | |
|------------------|---|-----------------------|----|------------|---|-----------------|----|----------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % | n. | % | n. | % |
| | | 3 | 23 | 1 | 8 | 8 | 61 | 1 | 8 |

6. Analizzando i dati e le informazioni in Suo possesso, **ritiene opportuno incrementare la formazione professionale** (relativamente ai profili compatibili con la Sua Azienda) al fine di favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta?

| Opportuno | | Non opportuno | | Ininfluyente | |
|-----------|----|---------------|---|--------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 12 | 92 | | | 1 | 8 |

7. Se ritiene opportuno incrementare la formazione professionale, **quali competenze ritiene debbano venire incrementate** per rispondere alle esigenze della sua azienda:

Competenze tecnico professionali e specificatamente:

competenze tecniche di base (xx), elettrotecnica-elettronica (xxxx), impianti civili, quadristica, domotica (xxx), fotovoltaico (xxx) , meccanica (xx), idraulica, montaggio antenne, automazione, videocitofonia, edilizia, motori avvolgimento

Competenze di base e specificatamente:

informatica, italiano, fisica (xx)

Competenze trasversali e specificatamente:

8. Relativamente alla Sua Azienda, ritiene che **nei prossimi anni il fabbisogno della figura professionale** compatibile con la sua attività è destinato a:

| Crescere | | Diminuire | | Restare invariato | |
|----------|----|-----------|----|-------------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 8 | 61 | 5 | 39 | | |

Suggerimenti

Nessun suggerimento

| OPERATORE DELLA RISTORAZIONE | |
|---|----|
| Questionari gradimento stage distribuiti | 12 |
| Questionari gradimento stage restituiti | 12 |
| Questionari ABF distribuiti | 12 |
| Questionari ABF restituiti | 12 |
| AZIENDE COINVOLTE | |
| LE MURA SRL | |
| BB SNC DI DIEGO E FEDERICA BARGAGNA | |
| PREMIATA OFFICINA DEL GUSTO | |
| LA NUOVA TARTUGA SNC | |
| NEW GAJÀ | |
| LA SIBILLA – SANTA RITA SAS | |
| MUZZI SRL | |
| ASSO SRL | |
| GASTRONOMIA MACELLERIA BEVANATI CLAUDIO SNC | |
| WINNER SRL | |
| MELA SRL PASTICCERIA SELF SERVICE | |
| LA BOLOGNESE DI BIANCHINI GIOVANNI | |

MISURAZIONE INDICE DI GRADIMENTO DELLE ATTIVITA' DI STAGE ATTIVATE NELL'ANNO 2011 E VALUTAZIONE DELL'ADEGUATEZZA DELLE COMPETENZE ESPRESSE DAGLI ALLIEVI IN STAGE

Aziende di stage coinvolte n. 12

1. Ritiene **congruente** la **figura professionale** formata durante il corso di formazione professionale con le **attività** svolte presso la Sua Azienda?

| Congruente | | Poco congruente | | Non congruente | |
|------------|-----|-----------------|---|----------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 12 | 100 | | | | |

2. Ritiene **rispondente** la **preparazione** complessiva raggiunta dall'allievo in sede di inserimento in Azienda **rispetto** alle **attività** professionali **aziendali**?

| Rispondente | | Poco rispondente | | Non Rispondente | |
|-------------|-----|------------------|---|-----------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 12 | 100 | | | | |

3. Ritiene **adeguato** il livello di **preparazione dimostrato dall'allievo** durante lo stage?

| Adeguato | | Poco adeguato | | Non adeguato | |
|----------|----|---------------|---|--------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 11 | 92 | 1 | 8 | | |

4. Ritiene che lo **stage** in un corso di formazione professionale triennale debba **durare**

| circa 2 mesi (300 ore) | | circa 4 mesi (600 ore) | |
|------------------------|---|------------------------|----|
| n. | % | n. | % |
| 1 | 8 | 11 | 92 |

5. Quanto ritiene che lo **stage** contribuisca alla formazione professionale e personale dell'allievo?

| Molto | | Abbastanza | | Ininfluyente | | Poco | | Non contribuisce | |
|-------|----|------------|---|--------------|---|------|---|------------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % | n. | % | n. | % |
| 11 | 92 | 1 | 8 | | | | | | |

6. Ritiene le **competenze professionali, le capacità tecniche specifiche** espresse dagli allievi durante lo stage adeguate alle esigenze lavorative della sua azienda?

| Adeguito | | Poco adeguato | | Non adeguato | |
|----------|-----|---------------|---|--------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 12 | 100 | | | | |

7. Pensa che le **risorse cognitive (conoscenze) e le competenze culturali di base** dell'allievo in stage siano conformi alle esigenze lavorative della sua azienda?

| Adeguito | | Poco adeguato | | Non adeguato | |
|----------|----|---------------|---|--------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 11 | 92 | 1 | 8 | | |

8. Considera le **competenze trasversali** (abilità di carattere generale relative ai processi di pensiero, modalità di comportamento, capacità di riflettere, usare strategie di problem solving, di apprendimento, di auto correzione, ecc.) dell'allievo in stage adeguate all'ambiente organizzativo della sua azienda?

| Adeguito | | Poco adeguato | | Non adeguato | |
|----------|-----|---------------|---|--------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 12 | 100 | | | | |

9. Quanto ritiene importanti per la sua azienda le **competenze linguistiche** (conoscenza di almeno una lingua straniera europea) dell'allievo in stage?

| Molto importanti | | Poco importanti | | Non importanti | |
|------------------|-----|-----------------|---|----------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 12 | 100 | | | | |

10. Quanto ritiene importanti per la sua azienda le **competenze informatiche** e delle **nuove tecnologie** (I.C.T. tecnologie dell'informazione: uso di internet, ECDL, programmi specifici di informatica) dell'allievo in stage?

| Molto importanti | | Poco importanti | | Non importanti | |
|------------------|-----|-----------------|---|----------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 12 | 100 | | | | |

11. Ritiene **adeguata ed efficiente** l'**organizzazione** dello **stage**?

| Adeguita | | Poco adeguata | | Non adeguata | |
|----------|-----|---------------|---|--------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 12 | 100 | | | | |

12. Ritiene di rendersi **disponibile** per **future attività** di **stage** presso la Sua Azienda?

| Disponibile | Non disponibile |
|-------------|-----------------|
| | |

| | | | |
|-----------|----------|-----------|----------|
| n. | % | n. | % |
| 12 | 100 | | |

13. Suggestimenti:

- *“Inserite parametri di valutazione intermedi – adeguato-abbastanza adeguato – poco adeguato.”*
- *“Finger food, piccola pasticceria, servizio alla russa”*
- *“maggiore preparazione riguardante il servizio ai piani, se possibile”*
- *“Flessibilità negli orari di stage” (XX)*

ANALISI FABBISOGNI PROFESSIONALI – ANNO 2011

Settore Turistico/alberghiero - ristorazione

OPERATORE DELLA RISTORAZIONE

Aziende coinvolte n. 12

1. Compatibilità della figura professionale con l'attività svolta presso la sua azienda

- **Repertorio Regionale dei Profili Professionali della Regione Umbria**
Addetto alla cucina

(Codice ISTAT NUP 06: 5.2.2.1.1 - Aiuto cuoco)

Addetto qualificato al servizio bar

(Codice ISTAT NUP 06: 5.2.2.4.6 – barista)

- **Figure professionali relative alle qualifiche dei percorsi di istruzione e formazione professionale di durata triennale di cui all'Accordo del 29/04/2010**

OPERATORE DELLA RISTORAZIONE

| Compatibile | | Poco compatibile | | Non compatibile | |
|-------------|-----|------------------|---|-----------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 12 | 100 | | | | |

2. Analizzando i dati e le informazioni in Suo possesso, ritiene che la domanda futura di personale qualificato (relativamente ai profili compatibili con la Sua Azienda)

| Aumenti | | Rimanga stabile | | Diminuisca | |
|---------|----|-----------------|---|------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 11 | 92 | 1 | 8 | | |

3. Che valore attribuisce al possesso della Qualifica professionale in fase di ricerca ed assunzione di nuovo personale

| Discriminante | | Positivo | | Non discriminante | |
|---------------|----|----------|----|-------------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 7 | 58 | 5 | 42 | | |

4. Ritiene che il titolo Qualifica professionale sia rispondente ed adeguato a parte della domanda di professionalità espressa dalla Sua Azienda

| Rispondente ed adeguato | | Parzialmente rispondente ed adeguato | | Non rispondente ed adeguato | |
|-------------------------|----|--------------------------------------|---|-----------------------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 11 | 92 | 1 | 8 | | |

5. Relativamente alla Sua Azienda, in che misura la domanda di personale viene soddisfatta (vi è reperibilità di risorse umane qualificate limitatamente ai profili compatibili con la Sua Azienda)?

| Molto facilmente | | Abbastanza facilmente | | Facilmente | | Poco facilmente | | Non facilmente | |
|------------------|------|-----------------------|------|------------|------|-----------------|----|----------------|----|
| n. | % | n. | % | n. | % | n. | % | n. | % |
| 1 | 8.33 | 1 | 8.33 | 1 | 8.33 | 3 | 25 | 6 | 50 |

6. Analizzando i dati e le informazioni in Suo possesso, **ritiene opportuno incrementare la formazione professionale** (relativamente ai profili compatibili con la Sua Azienda) al fine di favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta?

| Opportuno | | Non opportuno | | Ininfluyente | |
|-----------|----|---------------|----|--------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 6 | 50 | 6 | 50 | 1 | 8 |

7. Se ritiene opportuno incrementare la formazione professionale, **quali competenze ritiene debbano venire incrementate** per rispondere alle esigenze della sua azienda:

Competenze tecnico professionali e specificatamente:

servizio ai piani, pasticceria, pizzeria, piatti pronti, piatti freddi, self service, American bar, cocktail

Competenze di base e specificatamente:

lingue straniere (XXX), obblighi del lavoratore, diritto del lavoro, cultura di base

Competenze trasversali e specificatamente:

8. Relativamente alla Sua Azienda, ritiene che **nei prossimi anni il fabbisogno della figura professionale** compatibile con la sua attività è destinato a:

| Crescere | | Diminuire | | Restare invariato | |
|----------|-----|-----------|---|-------------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 12 | 100 | | | | |

Suggerimenti

Nessun suggerimento

| OPERATORE ALLA RIPARAZIONE DEI VEICOLI A MOTORE | |
|---|----|
| Questionari gradimento stage distribuiti | 15 |
| Questionari gradimento stage restituiti | 15 |
| Questionari ABF distribuiti | 15 |
| Questionari ABF restituiti | 15 |
| AZIENDE COINVOLTE | |
| NARCISI AUTO SRL | |
| AUTOFFICINA MODERNA | |
| ANDREA DEL BIANCO SRL | |
| F.LLI MONTAGNA SPA | |
| MOTORSPIDER RESTAURO E ASSISTENZA SNC | |
| PIAGGIO PUCCI SRL | |
| FIAT PUCCI SRL | |
| CITROEN FALDINI ANGELO & C SNC | |
| AUT. LANCIA VALECCHI MAURO | |
| 2A DI DIOTALLEVI A. & RAPONI A. SNC | |
| CD.R MOTOR AUTOLEADER SRL | |
| PASCUCCI S.R.L | |
| CAR SERVICE SAS | |
| KIA AUTOLEADER SRL | |
| PEUGEOT UGOLINELLI SRL | |

MISURAZIONE INDICE DI GRADIMENTO DELLE ATTIVITA' DI STAGE ATTIVATE NELL'ANNO 2011 E VALUTAZIONE DELL'ADEGUATEZZA DELLE COMPETENZE ESPRESSE DAGLI ALLIEVI IN STAGE

Aziende di stage coinvolte n. 15

1. Ritiene **congruente** la **figura professionale** formata durante il corso di formazione professionale con le **attività** svolte presso la Sua **Azienda**?

| Congruente | | Poco congruente | | Non congruente | |
|------------|-----|-----------------|---|----------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 15 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 |

2. Ritiene **rispondente** la **preparazione** complessiva raggiunta dall'allievo in sede di inserimento in Azienda **rispetto** alle **attività** professionali **aziendali**?

| Rispondente | | Poco rispondente | | Non Rispondente | |
|-------------|-----|------------------|---|-----------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 15 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 |

3. Ritiene **adeguato** il livello di **preparazione dimostrato dall'allievo** durante lo stage?

| Adeguato | | Poco adeguato | | Non adeguato | |
|----------|---|---------------|---|--------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| | | | | | |

| | | | | | |
|----|----|---|---|---|---|
| 14 | 93 | 1 | 7 | 0 | 0 |
|----|----|---|---|---|---|

4. Ritieni che lo **stage** in un corso di formazione professionale triennale debba **durare**

| circa 2 mesi (300 ore) | | | | circa 4 mesi (600 ore) | | | |
|------------------------|--|----|--|------------------------|--|----|--|
| n. | | % | | n. | | % | |
| 2 | | 13 | | 13 | | 87 | |

5. Quanto ritieni che lo **stage** contribuisca alla formazione professionale e personale dell'allievo?

| Molto | | Abbastanza | | Ininfluyente | | Poco | | Non contribuisce | |
|-------|----|------------|---|--------------|---|------|---|------------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % | n. | % | n. | % |
| 14 | 93 | 1 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

6. Ritieni le **competenze professionali, le capacità tecniche specifiche** espresse dagli allievi durante lo stage adeguate alle esigenze lavorative della sua azienda?

| Adeguito | | Poco adeguato | | Non adeguato | |
|----------|----|---------------|---|--------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 14 | 93 | 1 | 7 | 0 | 0 |

7. Pensa che le **risorse cognitive (conoscenze) e le competenze culturali di base** dell'allievo in stage siano conformi alle esigenze lavorative della sua azienda?

| Adeguito | | Poco adeguato | | Non adeguato | |
|----------|----|---------------|----|--------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 12 | 80 | 3 | 20 | 0 | 0 |

8. Considera le **competenze trasversali** (abilità di carattere generale relative ai processi di pensiero, modalità di comportamento, capacità di riflettere, usare strategie di problem solving, di apprendimento, di auto correzione, ecc.) dell'allievo in stage adeguate all'ambiente organizzativo della sua azienda?

| Adeguito | | Poco adeguato | | Non adeguato | |
|----------|----|---------------|----|--------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 13 | 87 | 2 | 13 | 0 | 0 |

9. Quanto ritieni importanti per la sua azienda le **competenze linguistiche** (conoscenza di almeno una lingua straniera europea) dell'allievo in stage?

| Molto importanti | | Poco importanti | | Non importanti | |
|------------------|----|-----------------|----|----------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 13 | 87 | 2 | 13 | 0 | 0 |

10. Quanto ritieni importanti per la sua azienda le **competenze informatiche** e delle **nuove tecnologie** (I.C.T. tecnologie dell'informazione: uso di internet, ECDL, programmi specifici di informatica) dell'allievo in stage?

| Molto importanti | | Poco importanti | | Non importanti | |
|------------------|----|-----------------|----|----------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 13 | 87 | 2 | 13 | 0 | 0 |

11. Ritieni **adeguata ed efficiente** l'**organizzazione** dello **stage**?

| Adeguita | | Poco adeguata | | Non adeguata | |
|----------|-----|---------------|---|--------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 15 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 |

12. Ritieni di rendersi **disponibile** per **future attività** di **stage** presso la Sua Azienda?

| Disponibile | | Non disponibile | |
|-------------|-----|-----------------|---|
| n. | % | n. | % |
| 15 | 100 | 0 | 0 |

Suggerimenti:

- Organizzare più periodi di stage durante i 3 anni formativi.
- Realizzare corsi di formazione superiore per tecnici responsabili di linea di revisione

ANALISI FABBISOGNI PROFESSIONALI – ANNO 2011
Settore Automotive (MECCANICO AUTO)
OPERATORE ALLA RIPARAZIONE DEI VEICOLI A MOTORE
Aziende coinvolte n. 15

1. **Compatibilità della figura professionale con l'attività svolta presso la sua azienda**

- **Repertorio Regionale dei Profili Professionali della Regione Umbria**

Addetto qualificato alla riparazione di auto e moto

(Codice ISTAT NUP 06: 6.2.3.1.16 - Meccanico riparatore d'auto)

- **Figure professionali relative alle qualifiche dei percorsi di istruzione e formazione professionale di durata triennale di cui all'Accordo del 29/04/2010**

OPERATORE ALLA RIPARAZIONE DEI VEICOLI A MOTORE

| Compatibile | | Poco compatibile | | Non compatibile | |
|-------------|-----|------------------|---|-----------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 15 | 100 | | | 0 | 0 |

2. Analizzando i dati e le informazioni in Suo possesso, **ritiene** che la **domanda futura di personale qualificato** (relativamente ai profili compatibili con la Sua Azienda)

| Aumenti | | Rimanga stabile | | Diminuisca | |
|---------|----|-----------------|----|------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 8 | 53 | 7 | 47 | 0 | 0 |

3. Che **valore** attribuisce al possesso della **Qualifica** professionale in fase di **ricerca ed assunzione** di nuovo **personale**

| Discriminante | | Positivo | | Non discriminante | |
|---------------|---|----------|----|-------------------|----|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 0 | 0 | 13 | 87 | 2 | 13 |

4. Ritiene che il **titolo Qualifica professionale** sia **rispondente ed adeguato** a parte della **domanda di professionalità** espressa dalla Sua Azienda

| Rispondente ed adeguato | | Parzialmente rispondente ed adeguato | | Non rispondente ed adeguato | |
|-------------------------|----|--------------------------------------|----|-----------------------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 13 | 87 | 2 | 13 | 0 | 0 |

5. Relativamente alla Sua Azienda, in che **misura** la **domanda** di personale viene **soddisfatta** (vi è reperibilità di risorse umane qualificate limitatamente ai profili compatibili con la Sua Azienda)?

| Molto facilmente | Abbastanza facilmente | Facilmente | Poco facilmente | Non facilmente |
|------------------|-----------------------|------------|-----------------|----------------|
| | | | | |

| | | | | | | | | | |
|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|
| n. | % |
| 0 | 0 | 7 | 47 | 1 | 6 | 7 | 47 | 0 | 0 |

6. Analizzando i dati e le informazioni in Suo possesso, **ritiene opportuno incrementare la formazione professionale** (relativamente ai profili compatibili con la Sua Azienda) al fine di favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta?

| Opportuno | | Non opportuno | | Ininfluyente | |
|-----------|-----|---------------|---|--------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 15 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 |

7. Se ritiene opportuno incrementare la formazione professionale, **quali competenze ritiene debbano venire incrementate** per rispondere alle esigenze della sua azienda:

Competenze tecnico professionali e specificatamente:

- Lettura schemi elettrici (XXXX);
- Allestimenti, optional e post vendita;
- Gestione motori a gasolio;
- Tecniche di smontaggio delle varie case costruttrici;
- Tecniche di carrozzeria riparazione e restauro.

Competenze di base e specificatamente:

- Utilizzo software specifici di settore meccanico (XXXXX);
- Lingua straniera (X)

Competenze trasversali e specificatamente:

- Promuovere l'importanza dell'aggiornamento (XXXX),
- Migliorare le capacità per trattare con il cliente e con i colleghi (XX)

8. Relativamente alla Sua Azienda, ritiene che **nei prossimi anni il fabbisogno della figura professionale** compatibile con la sua attività è destinato a:

| Crescere | | Diminuire | | Restare invariato | |
|----------|----|-----------|---|-------------------|----|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 11 | 73 | 0 | 0 | 4 | 27 |

Suggerimenti

Stage professionalizzanti più lunghi

| OPERATORE DI IMPIANTI TERMOIDRAULICI | |
|--|----|
| Questionari gradimento stage distribuiti | 10 |
| Questionari gradimento stage restituiti | 10 |
| Questionari ABF distribuiti | 10 |
| Questionari ABF restituiti | 10 |
| AZIENDE COINVOLTE | |
| BECCHETTI SPA | |
| IDROELETTRA SNC | |
| BARTOLINI TERMOIDRAULICA DI BARTOLINI GIOVANNI | |
| FLUSSACQUA SRL | |
| DITTA BRAUZI SIMONE | |
| DITTA MORENO BALDINI | |
| DITTA GUBBINI DANILO | |
| IDROTERMO CM DI CROBU MORENO | |
| DITTA BALDINI MARCO | |
| CIEMME ESTINTORI SAS | |

MISURAZIONE INDICE DI GRADIMENTO DELLE ATTIVITA' DI STAGE ATTIVATE NELL'ANNO 2011 E VALUTAZIONE DELL'ADEGUATEZZA DELLE COMPETENZE ESPRESSE DAGLI ALLIEVI IN STAGE

Aziende di stage coinvolte n. 10

1. Ritiene **congruente** la **figura professionale** formata durante il corso di formazione professionale con le **attività** svolte presso la Sua Azienda?

| Congruente | | Poco congruente | | Non congruente | |
|-------------------|-----|------------------------|---|-----------------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 10 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 |

2. Ritiene **rispondente** la **preparazione** complessiva raggiunta dall'allievo in sede di inserimento in Azienda **rispetto** alle **attività** professionali **aziendali**?

| Rispondente | | Poco rispondente | | Non Rispondente | |
|--------------------|-----|-------------------------|---|------------------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 10 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 |

3. Ritiene **adeguato** il livello di **preparazione dimostrato dall'allievo** durante lo stage?

| Adeguato | | Poco adeguato | | Non adeguato | |
|-----------------|-----|----------------------|---|---------------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 10 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 |

4. Ritiene che lo **stage** in un corso di formazione professionale triennale debba **durare**

| circa 2 mesi (300 ore) | | circa 4 mesi (600 ore) | |
|-------------------------------|----|-------------------------------|----|
| n. | % | n. | % |
| 3 | 30 | 7 | 70 |

5. Quanto ritiene che lo **stage** contribuisca alla formazione professionale e personale dell'allievo?

| Molto | | Abbastanza | | Ininfluyente | | Poco | | Non contribuisce | |
|-------|-----|------------|---|--------------|---|------|---|------------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % | n. | % | n. | % |
| 10 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

6. Ritiene le **competenze professionali, le capacità tecniche specifiche** espresse dagli allievi durante lo stage adeguate alle esigenze lavorative della sua azienda?

| Adeguito | | Poco adeguato | | Non adeguato | |
|----------|-----|---------------|---|--------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 10 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 |

7. Pensa che le **risorse cognitive (conoscenze) e le competenze culturali di base** dell'allievo in stage siano conformi alle esigenze lavorative della sua azienda?

| Adeguito | | Poco adeguato | | Non adeguato | |
|----------|-----|---------------|---|--------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 10 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 |

8. Considera le **competenze trasversali** (abilità di carattere generale relative ai processi di pensiero, modalità di comportamento, capacità di riflettere, usare strategie di problem solving, di apprendimento, di auto correzione, ecc.) dell'allievo in stage adeguate all'ambiente organizzativo della sua azienda?

| Adeguito | | Poco adeguato | | Non adeguato | |
|----------|-----|---------------|---|--------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 10 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 |

9. Quanto ritiene importanti per la sua azienda le **competenze linguistiche** (conoscenza di almeno una lingua straniera europea) dell'allievo in stage?

| Molto importanti | | Poco importanti | | Non importanti | |
|------------------|-----|-----------------|---|----------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 10 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 |

10. Quanto ritiene importanti per la sua azienda le **competenze informatiche** e delle **nuove tecnologie** (I.C.T. tecnologie dell'informazione: uso di internet, ECDL, programmi specifici di informatica) dell'allievo in stage?

| Molto importanti | | Poco importanti | | Non importanti | |
|------------------|----|-----------------|----|----------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 8 | 80 | 2 | 20 | 0 | 0 |

11. Ritiene **adeguata ed efficiente** l'**organizzazione** dello **stage**?

| Adeguita | | Poco adeguata | | Non adeguata | |
|----------|-----|---------------|---|--------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 10 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 |

12. Ritiene di rendersi **disponibile** per **future attività** di **stage** presso la Sua Azienda?

| Disponibile | | Non disponibile | |
|-------------|-----|-----------------|---|
| n. | % | n. | % |
| 10 | 100 | 0 | 0 |

Suggerimenti:

Nessun suggerimento

ANALISI FABBISOGNI PROFESSIONALI – ANNO 2011

Settore termoidraulico

OPERATORE DI IMPIANTI TERMOIDRAULICI

Aziende coinvolte n. 10

1. **Compatibilità** della **figura professionale** con l'attività svolta presso la sua **azienda**

- **Repertorio Regionale dei Profili Professionali della Regione Umbria**
Addetto qualificato all'installazione e manutenzione degli impianti termoidraulici

(Codice ISTAT NUP 06: 6.1.3.6.1 - Idraulici nelle costruzioni civili 6.1.3.6.2 - Installatori di impianti termici nelle costruzioni civili)

compatibile poco compatibile non compatibile

- **Figure professionali relative alle qualifiche dei percorsi di istruzione e formazione professionale di durata triennale di cui all'Accordo del 29/04/2010**

OPERATORE DI IMPIANTI TERMOIDRAULICI

compatibile poco compatibile non compatibile

| Compatibile | | Poco compatibile | | Non compatibile | |
|-------------|-----|------------------|---|-----------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 10 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 |

2. Analizzando i dati e le informazioni in Suo possesso, **ritiene** che la **domanda futura** di **personale qualificato** (relativamente ai profili compatibili con la Sua Azienda)

| Aumenti | | Rimanga stabile | | Diminuisca | |
|---------|----|-----------------|----|------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 7 | 70 | 3 | 30 | 0 | 0 |

3. Che **valore** attribuisce al possesso della **Qualifica** professionale in fase di **ricerca** ed **assunzione** di nuovo **personale**

| Discriminante | | Positivo | | Non discriminante | |
|---------------|----|----------|----|-------------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 1 | 10 | 9 | 90 | 0 | 0 |

4. Ritiene che il **titolo Qualifica professionale** sia **rispondente** ed **adeguato** a parte della **domanda di professionalità** espressa dalla Sua Azienda

| Rispondente ed adeguato | | Parzialmente rispondente ed adeguato | | Non rispondente ed adeguato | |
|-------------------------|-----|--------------------------------------|---|-----------------------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 10 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 |

5. Relativamente alla Sua Azienda, in che **misura** la **domanda** di personale viene **soddisfatta** (vi è reperibilità di risorse umane qualificate limitatamente ai profili compatibili con la Sua Azienda)?

| Molto facilmente | | Abbastanza facilmente | | Facilmente | | Poco facilmente | | Non facilmente | |
|------------------|----|-----------------------|----|------------|---|-----------------|----|----------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % | n. | % | n. | % |
| 2 | 20 | 1 | 10 | 0 | 0 | 7 | 70 | 0 | 0 |

6. Analizzando i dati e le informazioni in Suo possesso, **ritiene opportuno incrementare** la **formazione professionale** (relativamente ai profili compatibili con la Sua Azienda) al fine di favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta?

| Opportuno | | Non opportuno | | Ininfluyente | |
|-----------|-----|---------------|----|--------------|---|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 10 | 100 | 0 | 00 | 0 | 0 |

7. Se ritiene opportuno incrementare la formazione professionale, **quali competenze ritiene debbano venire incrementate** per rispondere alle esigenze della sua azienda:

Competenze tecnico professionali e specificatamente:

- Tecnologie ecocompatibili
- Basi generali della termoidraulica
- Elettronica per termoidraulica
- Basi di demotica
- Maggior numero di ore di pratica

Competenze di base e specificatamente:

Competenze trasversali e specificatamente:

8. Relativamente alla Sua Azienda, ritiene che **nei prossimi anni il fabbisogno della figura professionale** compatibile con la sua attività è destinato a:

| Crescere | | Diminuire | | Restare invariato | |
|----------|----|-----------|---|-------------------|----|
| n. | % | n. | % | n. | % |
| 6 | 60 | 0 | 0 | 4 | 40 |

Suggerimenti

Nessun suggerimento

Associazione CNOS FAP Regione Umbria
Sede di Foligno
“Casa del Ragazzo”

Analisi delle attività di Formazione Iniziale
Percorsi triennali di Qualifica professionale



Domanda formativa territoriale
comprensorio di Foligno e Valle Umbra Sud
espressa dai ragazzi e dalle ragazze di età
compresa tra i 14 e i 18 anni
e dalle loro famiglie

Triennio 2008/2011

SITUAZIONE ATTUALE DEI PERCORSI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE (leFP)

Il (sotto)sistema di Istruzione e Formazione Professionale tra Intese e riforma del federalismo fiscale¹⁰ (tratto dall'Editoriale in Rassegna CNOS – Problemi esperienze prospettive per l'istruzione e la formazione professionale. N. 1 gennaio – aprile 2011)

Il 24 febbraio 2011 il MIUR, con nota della Direzione Generale per l'istruzione e formazione tecnica superiore, prot. n. 640, ha divulgato il testo delle Linee guida per la realizzazione degli organici raccordi voluti dalla legislazione tra gli Istituti professionali statali e i percorsi di Istruzione e formazione professionale (leFP). Come è noto, quello dei rapporti tra Istruzione Professionale di Stato e Istruzione e Formazione Professionale (leFP) è forse l'aspetto più complesso e spinoso dell'intero processo di riforma in corso, visti gli intrecci di poteri e competenze tra Stato e Regioni e tra istituzioni scolastiche e formative. Il settore dipende infatti dall'impianto stabilito inizialmente dalla riforma Moratti, legge 53/03, che aveva costituito un secondo ciclo di istruzione e formazione articolato in percorsi liceali e percorsi di Istruzione e Formazione Professionale, i primi gestiti dallo Stato, i secondi dalle Regioni. Su questa soluzione ordinamentale, regolamentata dal DLgs 226/05 ma mai applicata nella sua versione originaria, sono intervenute le modifiche del ministro Fioroni (legge 40/07, con il ripristino dell'istruzione tecnica e professionale a gestione statale, e DM 139/07, con il regolamento del nuovo obbligo di istruzione) e del ministro Gelmini con i distinti regolamenti dei licei, degli istituti tecnici e degli istituti professionali.



L'attuazione della riforma si è compiuta nell'anno scolastico 2010-11 con l'avvio del nuovo ordinamento anche nelle istituzioni del secondo ciclo, ma si tratta di un processo che andrà a regime solo nei prossimi anni, quando i percorsi scolastici partiti oggi con il primo anno saranno arrivati al loro termine e quando i percorsi di leFP si saranno assestati in ogni Regione. Per ora ci troviamo in una fase transitoria di prima applicazione, che sconta soprattutto le difficoltà dovute a un'immagine ancora incerta del settore, diviso tra competenze diverse, identità curriculari confuse e risorse finanziarie non sufficientemente definite.

Con la riforma del federalismo le funzioni delle Regioni in materia di Istruzione (come anche di assistenza sociale, sanità e trasporto pubblico locale) devono essere garantite secondo i Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP) su tutto il territorio nazionale. Nei LEP rientrano sia la scuola che l'Istruzione e Formazione Professionale (leFP) di competenza esclusiva delle Regioni, fino ad oggi finanziata anche da risorse ministeriali. Cessati i trasferimenti, le Regioni devono avere garantiti i finanziamenti dei LEP secondo costi standard anche per quanto riguarda la leFP.

E' questa la scommessa che uno Stato, attento a tutti i giovani, deve vincere per garantire loro il diritto – dovere all'istruzione e alla formazione [...].

¹⁰ L'editoriale è opera congiunta di Guglielmo Malizia, professore emerito di Sociologia dell'Educazione dell'Università Pontificia Salesiana e di Mario Tonini, Presidente della Federazione CNOS-FAP.

CORSI DI FORMAZIONE INIZIALE REALIZZATI NEL TRIENNIO 2008/2011

Nel triennio 2008/2011 sono stati realizzati presso l'Associazione CNOS FAP Regione Umbria – Sede di Foligno “Casa del Ragazzo” **28 corsi di Formazione Iniziale per l’ottenimento della Qualifica Professionale**, a finanziamento pubblico distribuito dalla Provincia di Perugia e **rivolti a giovani di età compresa tra i 14 e i 18 anni** in due tipi di percorso formativo: l'*Obbligo di Istruzione* (età 14-16) e il *Diritto/Dovere* (età 16-18).



Le figure professionali in uscita sono relative al **settore ristorazione, meccanico auto, termoidraulico, hardware, elettrico**.

Nell'anno formativo 2010/2011 ha preso avvio, in partenariato con il Consorzio Futuro, il corso per **Acconciatori**, una nuova offerta formativa relativa ad un settore mancante sul territorio di Foligno, per la fascia di età 16 -18 anni.

Il fabbisogno formativo è stato rilevato grazie alla collaborazione tra il CNOS FAP di Foligno, il Centro per l'Impiego, le associazioni di categoria, la Provincia di Perugia.

Nell'**anno formativo 2008/2009** sono stati realizzati presso la sede CNOS FAP di Foligno **7 corsi**:

- Operatore dei servizi ristorativi – Obbligo di Istruzione – prima annualità
- Operatore dell'autoriparazione – Percorso Integrato (realizzato con l'Istituto di Istruzione Superiore "E.Orfini") – seconda annualità
- Operatore della ristorazione – Diritto/Dovere – prima annualità
- Operatore meccanico d'auto – Diritto/Dovere – prima annualità
- Operatore termoidraulico – Diritto/Dovere – prima annualità
- Operatore elettrico e dell'hardware – Diritto/Dovere – prima annualità
- Operatore della ristorazione – Diritto/Dovere – seconda annualità

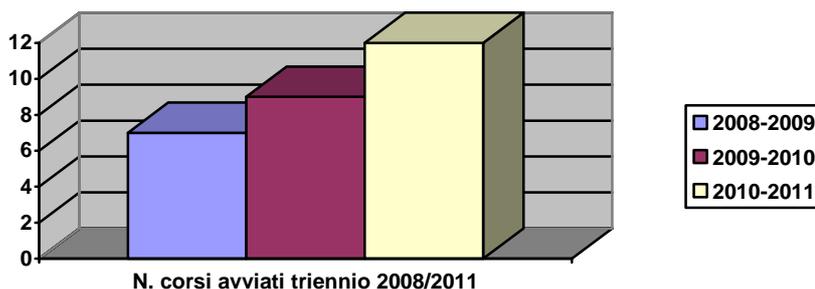
Nell'**anno formativo 2009/2010** sono stati realizzati **9 corsi**:

- Operatore dei servizi ristorativi – Obbligo di Istruzione – prima annualità
- Operatore dei servizi ristorativi – Obbligo di Istruzione – seconda annualità
- Operatore della ristorazione – Diritto/Dovere – seconda annualità
- Operatore meccanico d'auto – Diritto/Dovere – seconda annualità
- Operatore termoidraulico – Diritto/Dovere – seconda annualità
- Operatore elettrico e dell'hardware – Diritto/Dovere – seconda annualità
- Operatore della ristorazione – Diritto/Dovere con riconoscimento dei crediti – seconda annualità
- Operatore meccanico d'auto – Diritto/Dovere con riconoscimento dei crediti – seconda annualità
- Operatore della ristorazione – Diritto/Dovere – terza annualità

Nell'**anno formativo 2010/2011** sono stati realizzati **12 corsi**:

- Operatore della ristorazione – Obbligo di Istruzione – prima annualità
- Operatore alla riparazione dei veicoli a motore – Obbligo di Istruzione – prima annualità
- Operatore dei servizi ristorativi – Obbligo di Istruzione – seconda annualità – corso interrotto e passaggio degli allievi alla seconda annualità del Diritto/Dovere: Operatore della ristorazione
- Operatore della ristorazione – Diritto/Dovere con riconoscimento dei crediti – seconda annualità

- Operatore meccanico d'auto – Diritto/Dovere con riconoscimento dei crediti – seconda annualità
- Operatore termoidraulico – Diritto/Dovere – terza annualità
- Operatore elettrico e dell'hardware – Diritto/Dovere – terza annualità
- Operatore della ristorazione – Diritto/Dovere – terza annualità – sez. B
- Operatore meccanico d'auto – Diritto/Dovere – terza annualità
- Operatore della ristorazione – Diritto/Dovere – terza annualità – sez. A
- Montatore manutentore di impianti elettrici civili/industriali – Diritto/Dovere con riconoscimento dei crediti – seconda annualità
- Acconciatore – Diritto/Dovere – prima annualità



Da notare la presenza del **Percorso Integrato di Istruzione e Formazione** realizzato con l'Istituto Tecnico Professionale di Istruzione Superiore "E.Orfini" di Foligno nell'a.f. 2008/2009 e non ripetuto nelle annualità successive.

In questo percorso formativo per Operatore dell'autoriparazione (iniziato nel 2007/2008 e terminato alla seconda annualità 2008/2009, perché gli allievi hanno chiesto di essere iscritti ai corsi di diritto/dovere del CFP, tranne uno che ha scelto di proseguire il terzo anno nel percorso scolastico) gli allievi hanno sviluppato le competenze di base e trasversali presso la scuola e quelle professionalizzanti presso il CNOS FAP.

MISURE DI ACCOMPAGNAMENTO

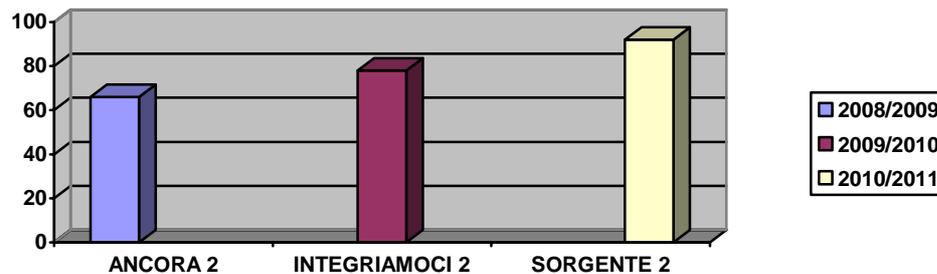
Nel triennio sono stati realizzati anche i progetti **Ancora 2**, **Integriamoci 2**, **Sorgente 2**, configurati come **misure di accompagnamento alla persona, servizi agli allievi e alle loro famiglie, crescita individuale.**

In particolare le attività hanno riguardato azioni di **Accoglienza/counselling individuale e di gruppo, Riconoscimento prerequisiti in ingresso, Orientamento, Recupero e sviluppo competenze, Recupero apprendimenti per l'ingresso nell'annualità di destinazione, Sostegno linguistico, Sostegno all'apprendimento, Accompagnamento al lavoro.**



I progetti hanno coinvolto tutte le allieve e gli allievi iscritti ai percorsi di diritto/dovere.

Al progetto *Ancora 2* hanno partecipato 66 allievi; *Integriamoci 2* ha coinvolto 78 allievi e *Sorgente 2* ha interessato 92 allievi.



CORSI DI OBBLIGO DI ISTRUZIONE (ETÀ 14-16) AVVIATI NEL TRIENNIO 2008/2011

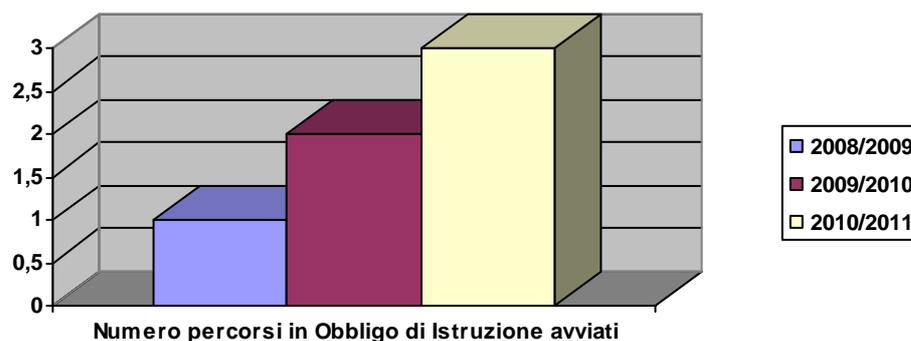
Nell'anno formativo 2008/2009 è stato possibile attivare solo una prima annualità dei percorsi formativi triennali O.I. nel settore della ristorazione. In quell'anno formativo non sono state presenti la seconda e terza annualità O.I. in quanto negli anni precedenti era possibile avviare solo percorsi integrati con il sistema dell'istruzione. Pertanto nell'anno preso in esame era presente una seconda annualità nel settore meccanico d'auto attuata in integrazione con la scuola.

Nell'anno formativo 2009/2010 sono stati realizzati due percorsi in O.I.: una prima annualità e una seconda annualità nel settore ristorazione.

Nel 2010/2011 si sono avviati tre percorsi in O.I.: due prime annualità – settore meccanico d'auto e settore ristorazione e una seconda annualità nel settore ristorazione. A causa dei mancati o esigui finanziamenti per questa tipologia di corsi, gli allievi del secondo anno O.I., che nel frattempo avevano compiuto 16 anni, sono stati trasferiti, attraverso il riconoscimento dei crediti, nei percorsi in Diritto/Dovere.

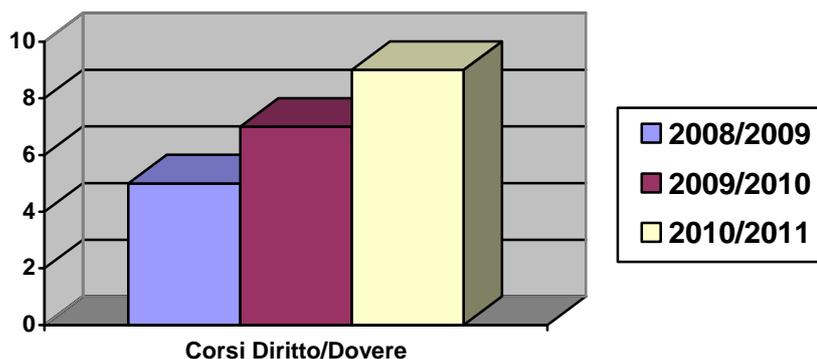
Nonostante le difficoltà dei finanziamenti, è da notare il significativo aumento del numero degli allievi che hanno chiesto di iscriversi ai corsi in Obbligo di Istruzione che erano 45. Di questi hanno di fatto avviato l'attività 38 ragazzi e ragazze, segno che le attività di Formazione Professionale rappresentano una attrattiva significativa per gli allievi in uscita dalla scuola media.

Per l'anno formativo 2011/2012, la Giunta Regionale Umbra, con atto n. 56 del 24/01/2011, ha stabilito che i ragazzi in uscita dalla scuola media potranno proseguire il loro percorso formativo unicamente presso il canale dell'Istruzione e non in quello della Formazione Professionale.

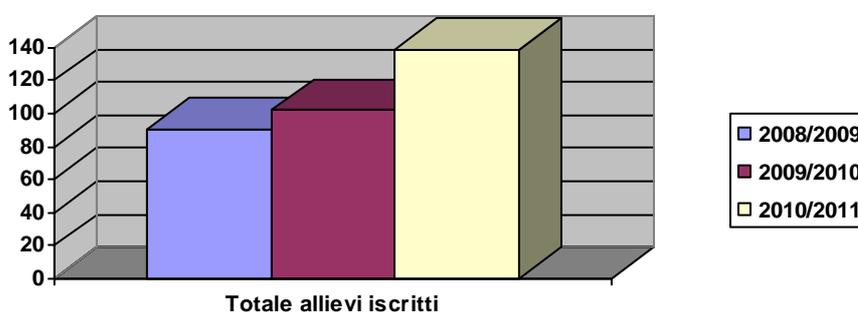


CORSI DI DIRITTO/DOVERE (ETÀ 16-18) AVVIATI NEL TRIENNIO 2008/2011

Nell'a.f. 2008/2009 sono stati avviati n. 5 corsi di qualifica per allievi in Diritto/Dovere; n. 7 corsi nell'a.f. 2009/2010 e n. 9 corsi nel 2010/2011.



ALLIEVI ISCRITTI NEL TRIENNIO 2008/2011



Il grafico mostra chiaramente il notevole aumento degli allievi del CFP CNOS FAP di Foligno. **Si è passati da 91 allievi del 2008/2009, ai 102 del 2009/2010, ai 139 del 2010/2011.**

Ciò significa che **nel triennio gli allievi sono aumentati del 52.75%.**

Il trend della crescita, già visibile tra l'a.f. 2008/2009 e l'annualità successiva, corrisponde a un +12.09%.

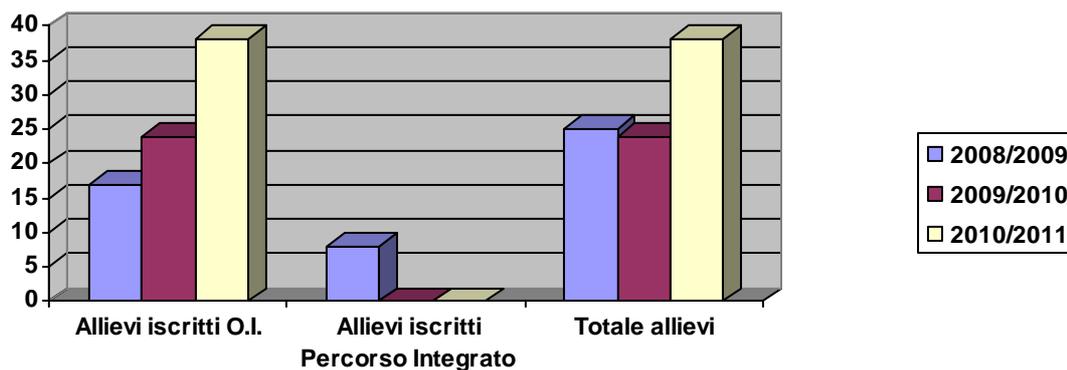
Tra l'anno 2009/2010 e l'anno 2010/2011 l'aumento è stato pari al 36.27%.

ALLIEVI ISCRITTI PERCORSI OBBLIGO DI ISTRUZIONE E PERCORSO INTEGRATO NEL TRIENNIO 2008/2011

Assommando nell'A.F. 2008/2009 il numero degli allievi iscritti all'O.I e quelli del percorso integrato si ha un valore di 25 ragazzi (17 + 8).

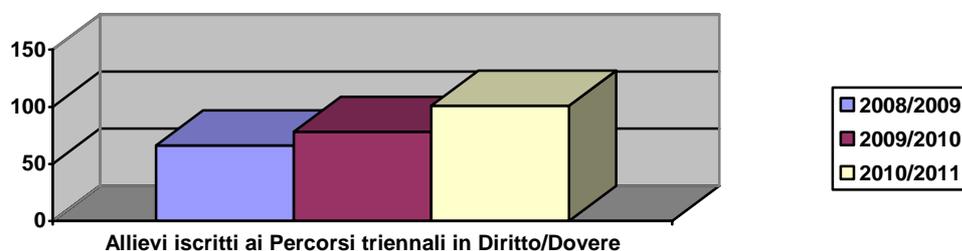
Nel 2009/2010 le due prime annualità dei percorsi triennali in Obbligo di Istruzione, coinvolgono 24 ragazzi e ragazze.

L'anno 2010/2011 vede la presenza di 44 allievi iscritti ai corsi; di questi, 6 allievi del secondo anno saranno passati successivamente, come detto, ai percorsi di Diritto/Dovere.



ALLIEVI ISCRITTI AI PERCORSI DIRITTO/DOVERE TRIENNIO 2008/2011

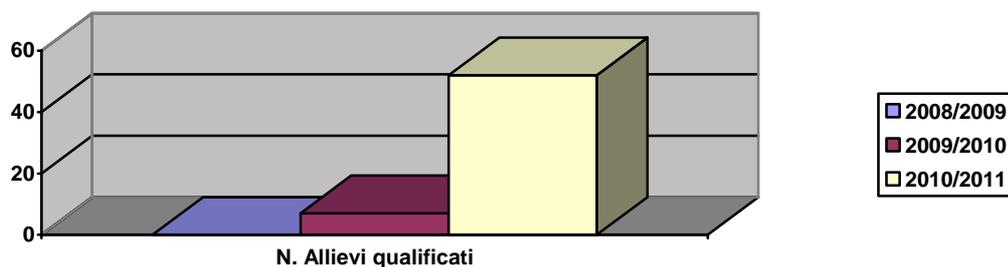
Nel 2008/2009 gli allievi iscritti ai corsi triennali di Diritto/dovere sono 66; nell'anno successivo gli allievi passano a 78 e nel 2010/2011 raggiungono il numero di 101.



NUMERO DEI QUALIFICATI NEL TRIENNIO 2008/2011

Nell'a.f. 2008/2009, non essendosi conclusa alcuna terza annualità, non si hanno allievi qualificati. Nel 2009/2010 si sono qualificati 7 allievi su 8 iscritti del settore ristorazione; nel 2010/2011 si sono qualificati 42 allievi su 45 iscritti nei settori automotive (11 allievi su 13), termoidraulico (7 allievi su 7), elettrico-hardware (7 allievi su 7), ristorazione (17 allievi su 18).

Al momento della stesura del presente report rimangono ancora da qualificare nell'attuale anno formativo n. 10 allievi del settore ristorazione. L'esame di Qualifica è previsto per il mese di luglio 2011.

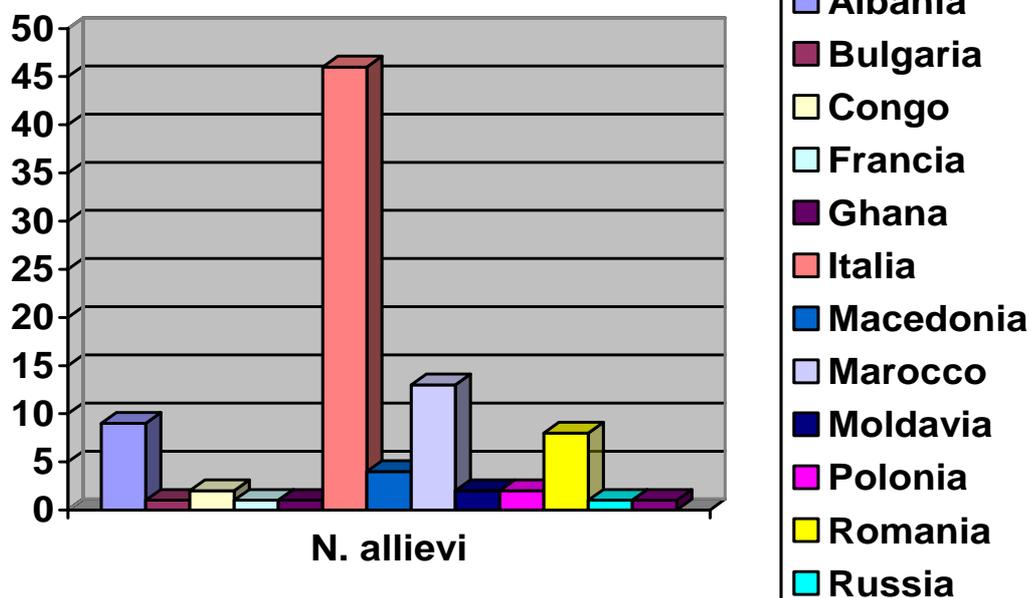


ALLIEVI STRANIERI

Nell'a.f. **2008/2009** su 91 allievi iscritti al CFP, 45 erano di nazionalità straniera, cioè il 49,45%.

Le nazionalità presenti sono 13:

| Nazionalità | N. allievi |
|-------------|------------|
| Albania | 9 |
| Bulgaria | 1 |
| Congo | 2 |
| Francia | 1 |
| Ghana | 1 |
| Italia | 46 |
| Macedonia | 4 |
| Marocco | 13 |
| Moldavia | 2 |
| Polonia | 2 |
| Romania | 8 |
| Russia | 1 |
| Tunisia | 1 |

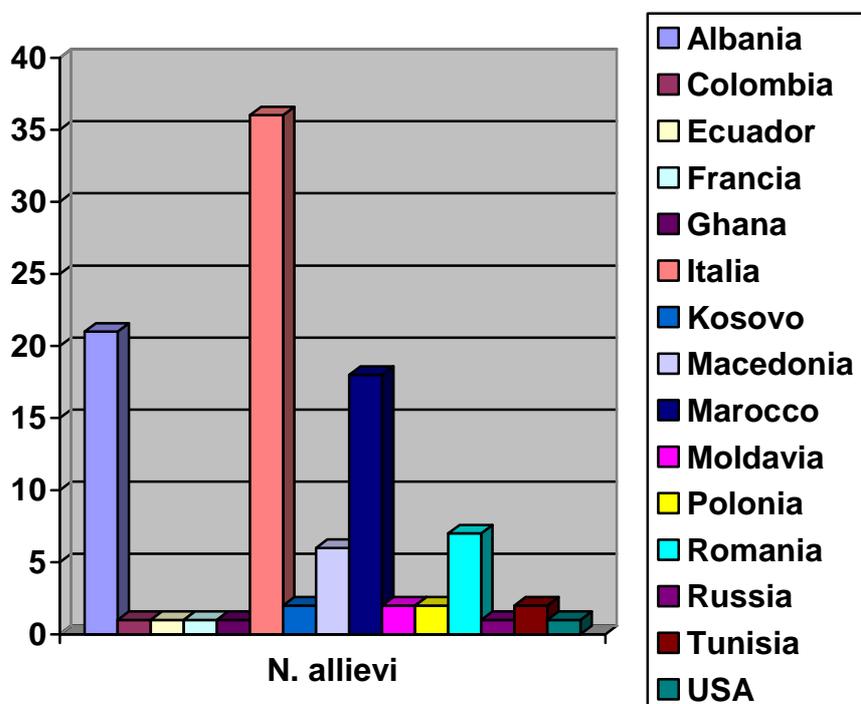


Nell'a.f. **2009/2010** su 102 allievi iscritti al CFP, 66 erano di nazionalità straniera, equivalente a 64,70%.

Le nazionalità presenti sono 15:

| Nazionalità | N. allievi |
|-------------|------------|
| Albania | 21 |
| Colombia | 1 |

| | |
|-----------|----|
| Ecuador | 1 |
| Francia | 1 |
| Ghana | 1 |
| Italia | 36 |
| Kosovo | 2 |
| Macedonia | 6 |
| Marocco | 18 |
| Moldavia | 2 |
| Polonia | 2 |
| Romania | 7 |
| Russia | 1 |
| Tunisia | 2 |
| USA | 1 |

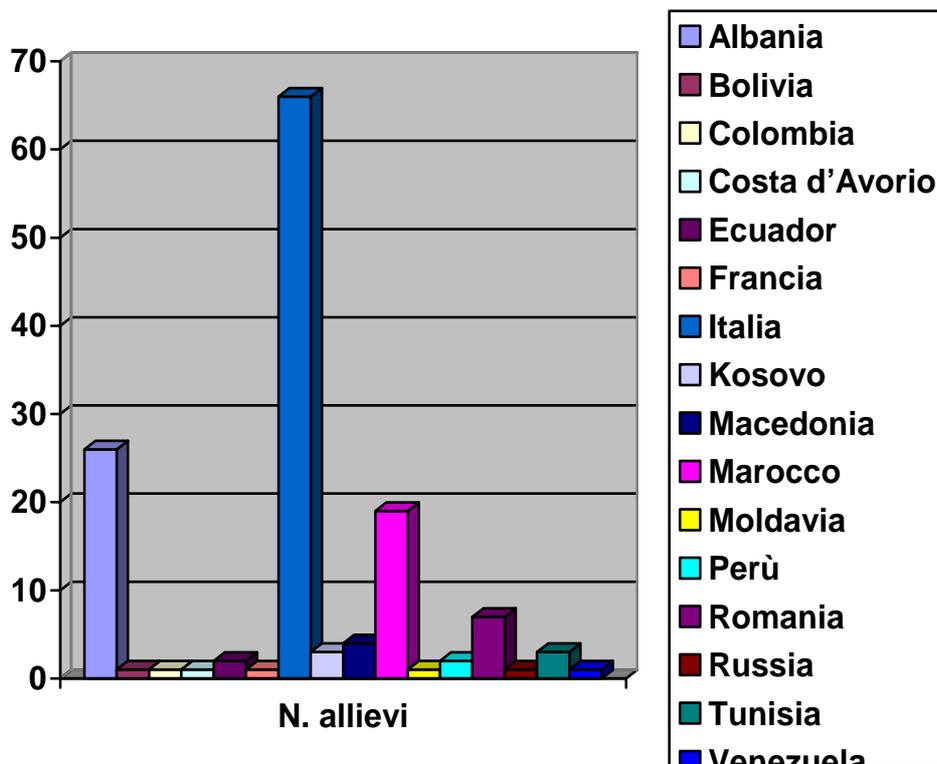


Nell'a.f. **2010/2011** su 139 allievi iscritti al CFP, 73 sono di nazionalità straniera, equivalente a 52,52%.

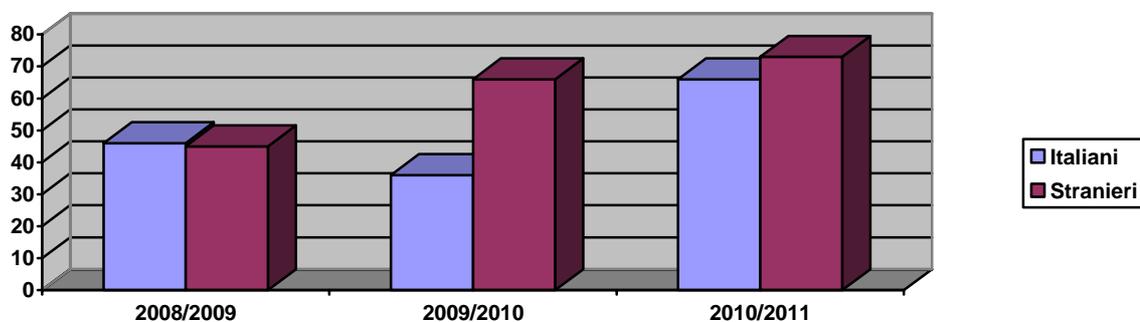
Le nazionalità presenti sono 16:

| Nazionalità | N. allievi |
|----------------|------------|
| Albania | 26 |
| Bolivia | 1 |
| Colombia | 1 |
| Costa d'Avorio | 1 |
| Ecuador | 2 |
| Francia | 1 |

| | |
|-----------|----|
| Italia | 66 |
| Kosovo | 3 |
| Macedonia | 4 |
| Marocco | 19 |
| Moldavia | 1 |
| Perù | 2 |
| Romania | 7 |
| Russia | 1 |
| Tunisia | 3 |
| Venezuela | 1 |



Confronto allievi iscritti di nazionalità italiana e straniera nel triennio 2008/2011.



Nel triennio gli allievi di nazionalità italiana aumentano del 43.48%; quelli di nazionalità straniera del 62.22%.

ESITI OCCUPAZIONALI – ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO

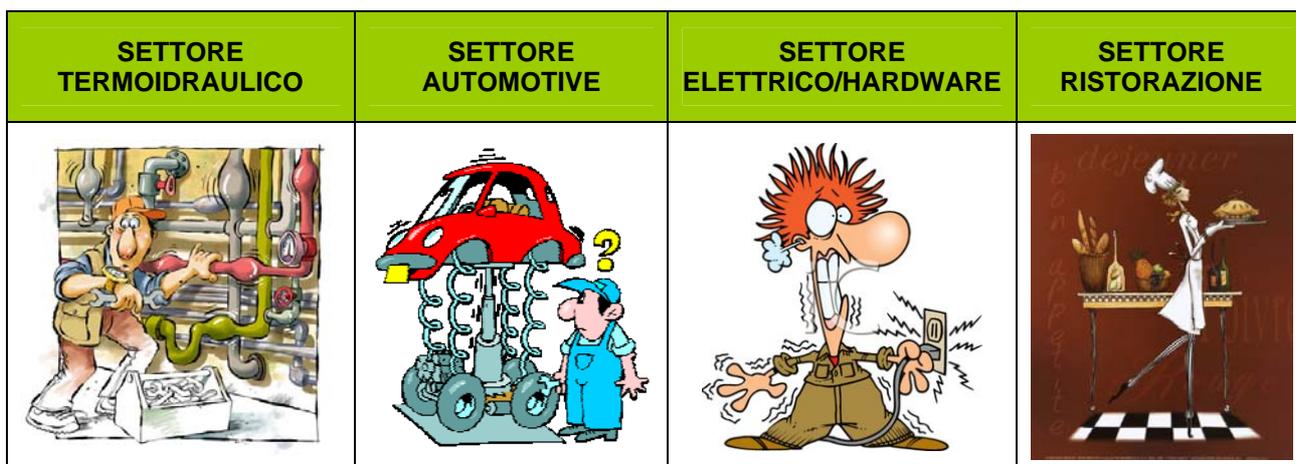
Secondo un recente studio dell'ISFOL: **Istruzione e formazione professionale, un importante lasciapassare nel mondo del lavoro - Gli esiti occupazionali dei percorsi triennali**, Roma, febbraio 2011, "I percorsi triennali di Istruzione e Formazione Professionale (leFP) sono un importante canale di accesso al mercato del lavoro: già a 3 mesi dal conseguimento della qualifica un giovane su due ha trovato il suo primo impiego e dopo tre anni la quota degli occupati sale al 59%".



Secondo il presidente dell'ISFOL Sergio Trevisanato "L'leFP ricopre quindi un ruolo fondamentale nel favorire l'occupazione dei giovani ed ha anche, ma non solo, una rilevante funzione di recupero per i ragazzi con carriere scolastiche non lineari, demotivati e con una condizione socioculturale caratterizzata spesso da disagio e a forte rischio di esclusione sociale. A questi giovani viene facilitata una professionalizzazione mirata ad un buon inserimento professionale che non esclude una rimotivazione verso l'apprendimento".

Sempre secondo l'ISFOL: "Si tratta di giovani che provengono da famiglie di bassa estrazione sociale e livelli di istruzione e a rischio di dispersione. Peccato che il termine non renda conto, come spesso succede, della realtà delle cose e degli eventi: non sono, in genere, i ragazzi "a disperdersi". Sono semmai le istituzioni educative che non riescono ad attrarli a sé con esperienze di apprendimento ricche e gratificanti e soprattutto rispondenti ai loro stili di apprendimento basati sull'esperienza, sugli interessi, su ciò che a loro sta a cuore, mobilitando le risorse che possiedono."

OCCUPAZIONE QUALIFICATI

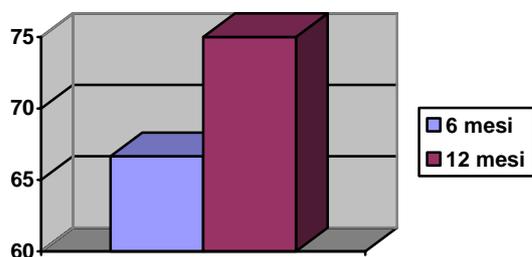


Anno 2008 – Qualificati anno 2007

Operatore Termoidraulico

| A 6 mesi dalla Qualifica | A 12 mesi dalla Qualifica |
|--------------------------|---------------------------|
| 66.66% | 75% |

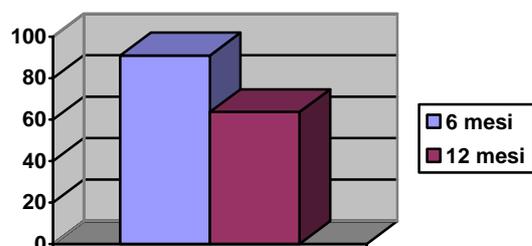
Operatore Termoidraulico



Operatore Meccanico d'auto

| A 6 mesi dalla Qualifica | A 12 mesi dalla Qualifica |
|--------------------------|---------------------------|
| 90.9% | 63.63% |

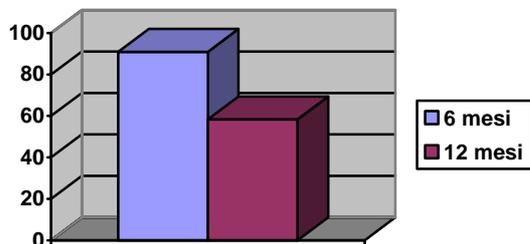
Operatore Meccanico d'auto



Addetto di sala bar

| A 6 mesi dalla Qualifica | A 12 mesi dalla Qualifica |
|--------------------------|---------------------------|
| 90.9% | 58.33% |

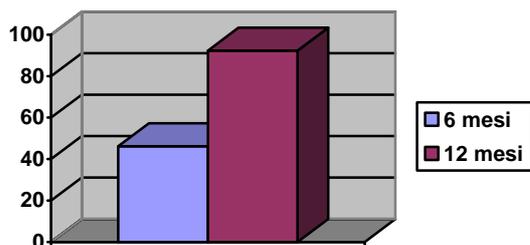
Addetto di sala bar



Addetto di cucina

| A 6 mesi dalla Qualifica | A 12 mesi dalla Qualifica |
|--------------------------|---------------------------|
| 46.15% | 92.30% |

Addetto di cucina

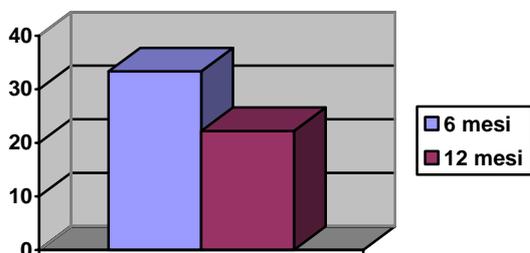


Anno 2009 – Qualificati anno 2008

Operatore Termoidraulico

| A 6 mesi dalla Qualifica | A 12 mesi dalla Qualifica |
|--------------------------|---------------------------|
| 33.3% | 22.2% |

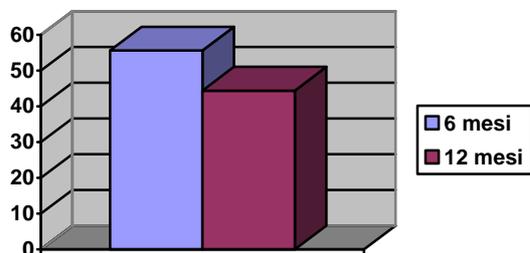
Operatore Termoidraulico



Operatore Meccanico d'auto

| A 6 mesi dalla Qualifica | A 12 mesi dalla Qualifica |
|--------------------------|---------------------------|
| 55.6% | 44.4% |

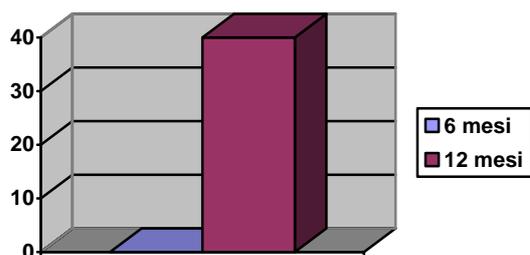
Operatore Meccanico d'auto



Addetto di sala bar

| A 6 mesi dalla Qualifica | A 12 mesi dalla Qualifica |
|--------------------------|---------------------------|
| 0% | 40% |

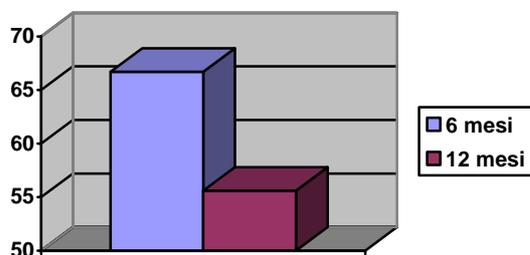
Addetto di sala bar



Operatore dei Servizi Ristorativi

| A 6 mesi dalla Qualifica | A 12 mesi dalla Qualifica |
|--------------------------|---------------------------|
| 66.7% | 55.6% |

Operatore dei servizi ristorativi



Anno 2010

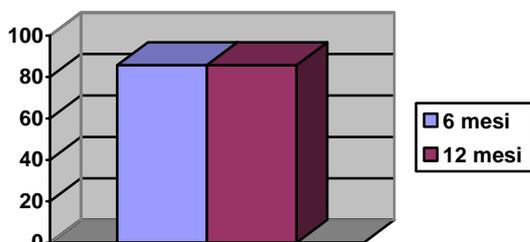
Nell'anno 2010 non è stata effettuata nessuna rilevazione degli esiti occupazionali in quanto nel 2009 non si sono svolti esami di Qualifica (mancato avvio dei corsi nel 2007 a causa dell'assenza di Avviso pubblico).

Anno 2011 – Qualificati anno 2010

Operatore dei Servizi Ristorativi

| A 6 mesi dalla Qualifica | A 12 mesi dalla Qualifica |
|--------------------------|---------------------------|
| 85.7% | 85.7% |

Operatore della ristorazione



Nel 2011 in modo atipico, si è voluta sperimentare una rilevazione degli esiti occupazionali **a due mesi dalla Qualifica** degli allievi che hanno sostenuto gli esami tra la fine di marzo e i primi giorni di aprile 2011.



I risultati sono incoraggianti per il settore ristorazione e per il settore auto. Più in difficoltà appare il settore termoidraulico e soprattutto quello elettrico-hardware.

L'analisi dei fabbisogni, rilevata anche attraverso colloqui con gli imprenditori, ha messo in evidenza le difficoltà dovute alla pesante crisi economica tuttora in atto.

Si evidenzia in particolare che le aziende di questi settori sono prevalentemente micro imprese o costituite da ditte individuali, che per le difficoltà dovute alla situazione finanziaria che ha colpito anche il territorio di Foligno, vedono un vistoso calo lavorativo per la propria azienda e non riescono ad assumere personale.

Per il settore dell'hardware, in particolare, si rimarca l'incidenza della grande distribuzione che offre anche servizi di assistenza e post vendita, di fatto influenzando in modo negativo il rendimento delle micro imprese del settore.

Operatore della ristorazione

Il 59% ha trovato lavoro

Operatore meccanico d'auto

Il 54% ha trovato lavoro

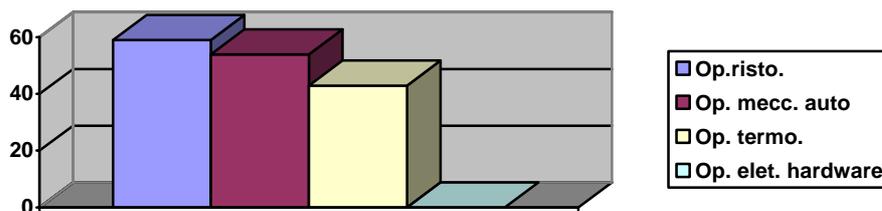
Operatore termoidraulico

Il 43% ha trovato lavoro

Operatore elettrico e dell'hardware

Nessuno ha ancora trovato lavoro

Allievi occupati a 2 mesi dalla Qualifica



CONSIDERAZIONI



Interessante notare che, nonostante la difficile storia della Formazione Professionale, del suo precario presente e del suo incerto futuro, solo nell'arco degli ultimi tre anni, in un territorio circoscritto come quello di Foligno e della Valle Umbra Sud, il numero dei giovani che si sono iscritti ad un percorso di F.P con l'obiettivo di ottenere una qualifica professionale immediatamente spendibile nel mondo produttivo, e la conseguente necessità di aumentare l'offerta formativa, è in costante aumento.

Il dato, che troppo spesso passa sottosilenzio, evidenzia il bisogno da parte di un gruppo sempre più numeroso di ragazzi e ragazze di una professionalità concreta, reale e pratica che li preserva dall'esclusione sociale e dall'emarginazione. Ciò è ancora più vero per i giovani che abitano il nostro territorio e che provengono da paesi e realtà culturali differenti.

Appare evidente dalla presente analisi il trend dell'incremento delle iscrizioni e del numero delle attività formative svolte presso il CFP CNOS FAP "Casa del Ragazzo" di Foligno, che da decenni sa intercettare la domanda di centinaia di giovani, tradizionalmente fuori da ogni circuito scolastico, e sa fornire loro risposte formative adeguate per la crescita personale e lavorativa e di inserimento professionale.

Il successo della domanda dei giovani e delle famiglie dei percorsi sperimentali di Istruzione e Formazione Professionale sarebbe ancora superiore se il trasferimento delle competenze alle Regioni fosse stato accompagnato da risorse finanziarie adeguate alla domanda dei giovani, e non ridotte, come invece accade ancora oggi.

L'offerta formativa, innovata profondamente dalla sperimentazione dei percorsi triennali, è distinta da quella scolastica nell'impostazione della struttura corsuale e metodologica con la prevalenza della formazione tecnica-professionalizzante realizzata nei laboratori, ma equivalente negli obiettivi da raggiungere: fa assolvere, a chi ne beneficia, l'obbligo di istruzione e il diritto-dovere all'istruzione e alla formazione e si colloca negli indirizzi generali di carattere nazionale ed europeo rilasciando al termine dei percorsi triennali, *TITOLI* (le qualifiche professionali) spendibili su tutto il territorio nazionale e armonizzati al *Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente* (EQF).

La struttura dei percorsi formativi, che comprendono tutti lunghi periodi di stage in azienda al terzo anno formativo (da un minimo di 240 ore fino a 600 ore), permette di essere in continuo e stretto contatto con il mondo produttivo territoriale e di rilevare la domanda, i bisogni formativi, le competenze e le figure professionali richieste dalle aziende.



Secondo l'ISFOL¹¹ "Tra i tanti fattori di successo [dei percorsi di leFP] è opportuno evidenziarne almeno tre. Il primo è sicuramente legato all'aspetto professionalizzante di tali percorsi che consente ai giovani di acquisire in tempi brevi competenze immediatamente spendibili nel mercato del lavoro, anche se a un livello iniziale. A questo si lega un secondo fattore di successo rappresentato dall'utilizzo dei laboratori e dalla realizzazione di stage come principali modalità di professionalizzazione e di inserimento nel mercato del lavoro. Sono i ragazzi stessi ad esprimere, come confermato da precedenti indagini svolte dall'area Politiche e offerte per la formazione professionale iniziale e

permanente - diretta da Anna D'Arcangelo - notevole soddisfazione nei confronti di tali attività: gli allievi, infatti, attribuiscono particolare rilevanza alla dimensione applicativa e professionalizzante di queste attività. Infine, altro fattore di successo è rappresentato dalla capacità di lettura dei fabbisogni occupazionali locali da parte delle strutture formative e scolastiche a partire dal repertorio nazionale delle 21 qualifiche professionali".

¹¹ Valeria Scalmato, Enrica Marsilli - *Istruzione e formazione professionale, un importante lasciapassare nel mondo del lavoro - Gli esiti occupazionali dei percorsi triennali*, Roma, febbraio 2011