Sa.te.f. Veneto
Sviluppo e Analisi di Sistemi e Tecnologie Formative srl

POLITECNICO CALZATURIERO

FARE RETE PER COMPETERE

Sperimentare l'innovazione per la crescita intelligente, sostenibile e inclusiva dei sistemi produttivi

"*Modello metodologico, tecnico ed organizzativo per la creazione di una filiera al servizio del mercato della competenza*"

System LAB settore calzaturiero.
Formazione congiunta parti sociali datoriali, sindacali e imprese

Formazione congiunta nel settore calzaturiero. Organizzazioni datoriali e sindacali, imprenditori e lavoratori si confrontano sul presente e il futuro del settore

Villanova di Castenaso 10-11 maggio 2017

Pedron Paolo
pedron@satefveneto.com

Bologna, 11/05/2017

DUE RIFLESSIONI SULLE CRITICITÀ DI SISTEMA:

- ***L'Impossibilità di praticare le competenze***
- ***L'assenza di un patto di sistema per la crescita del lavoratore e la messa in trasparenza delle competenze***

UNA PROPOSTA

- ***Modello metodologico, tecnico ed organizzativo per la creazione di una filiera al servizio del mercato della competenza***

DUE STRUMENTI SPERIMENTATI E GIÀ IN USO

- ***Mappa dei processi e delle attività***
- ***Portfolio delle competenze – www.competio.it***

Le attuali criticità (1)

Presenza di:

- ✓ ***molteplici sistemi descrittivi***
- ✓ ***gap tra i sistemi descrittori a banda larga per la governance e quelli necessari agli addetti ai lavori***
- ✓ ***modalità diverse di scomposizione della competenza***
- ✓ ***linguaggi apparentemente uguali***
- ✓ ***unità di competenza codificate a seconda dei bisogni***
- ✓ ***assegnazione alla competenza di un valore diverso***
- ✓ ***……..***

RISULTATO

IMPOSSIBILE PER LO STUDENTE/LAVORATORE

portare a "valore" la competenza, utilizzarla/praticarla ovunque senza dover professionalmente "rinascere" ogni volta

Le attuali criticità (2)

Presenza di:

- ✓ ***modelli organizzativi che riducono la possibilità di "crescita" del lavoratore***
- ✓ ***organizzazioni con forti gap nella gestione delle risorse umane***
- ✓ ***sistemi che non permettono la certificazione delle competenze informali***
- ✓ ***incapacità del lavoratore di mettere in trasparenza le proprie competenze***
- ✓ ***un sistema istruzione che non insegna a mettere in trasparenza la competenza***
- ✓ ***……..***

RISULTATO

STUDENTE/LAVORATORE
di bassa "qualità professionale", tendenzialmente mono mansione, poco preparato nell'area organizzativa e molto a rischio in caso di mobilità

Le soluzioni proposte

Il **Modello proposto** intende creare le **premesse tecniche, metodologiche e organizzative** per collegare i settori Istruzione - formazione - lavoro

Due cardini

- ✓ **Le competenze si trovano in azienda dove esse sono praticate**
- ✓ **Sistema a filiera con un unico "linguaggio" per tutti gli attori (aziende, lavoratore e formazione)**

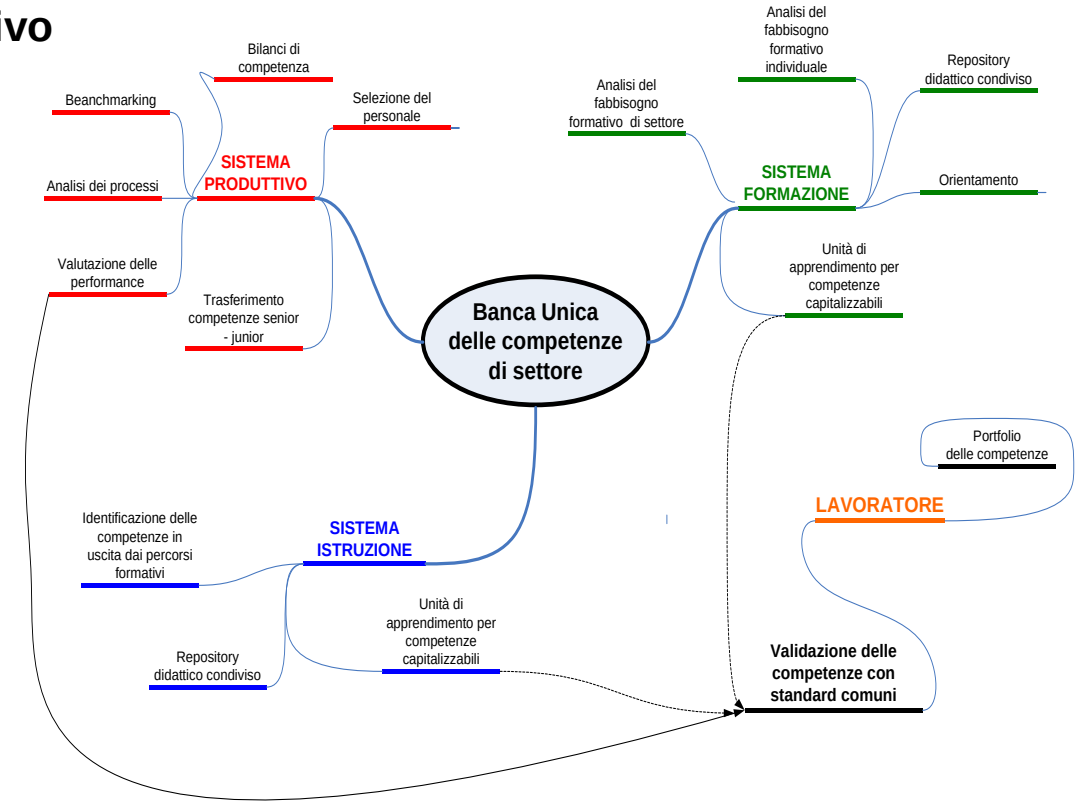
Tre "proposte" per traghettare le risorse umane all'interno del piano Industria 4.0:

- ✓**Banca unitaria dei processi, attività e delle competenze di settore**
- ✓**Profili professionali praticati collegati con i sistemi di governance**
- ✓**Portfolio delle competenze del lavoratore**

I° componente:
Banca Unitaria delle competenze

Oltre ai repertori ……
Sistema dinamico, collaborativo volontario che raccoglie per filiera di settore:

- ✓Mappa
- ✓processi aziendali
- ✓attività orientate al mercato
- ✓attività orientate al funzionamento dell'organizzazione
- ✓output,
- ✓processo di lavoro
- ✓unità di Competenze
- ✓ e archivi documentali ecc.



Il centro
(per arrivare ad un unico linguaggio)

Metodologia di scomposizione dei processi lavorativi flessibile, su quatto livelli, con una struttura virtuale unica e valida per tutti i settori

- Analisi
- Progettazione e sviluppo
- Produzione
- Controlli e Verifiche
- Commercializzazione e Vendita
- F Processi di governo
- G Gestione Risorse Economiche
- H Gestione Risorse Finanziarie
- I Gestione Risorse Umane
- L Gestione Risorse Materiali
- M Sistemi di Regolazione dell'organizzazione
- N Ricerca, Innovazione, Sviluppo

VANTAGGI

1. Avere una logica alla scomposizione unitaria valida tutti i settori e tutti i sistemi
2. Collegare competenze "operative" a quella dei repertori a banda larga
3. Facilitare la certificazione delle competenze
4. Linguaggio condiviso
5. Tenere collegati i settori su standard condivisi
6. Confrontare competenze di settori diversi
7. **Effettuare la mobilità**
8. **Costruire sistemi a "passerella" per il lavoratore**
9. **……**

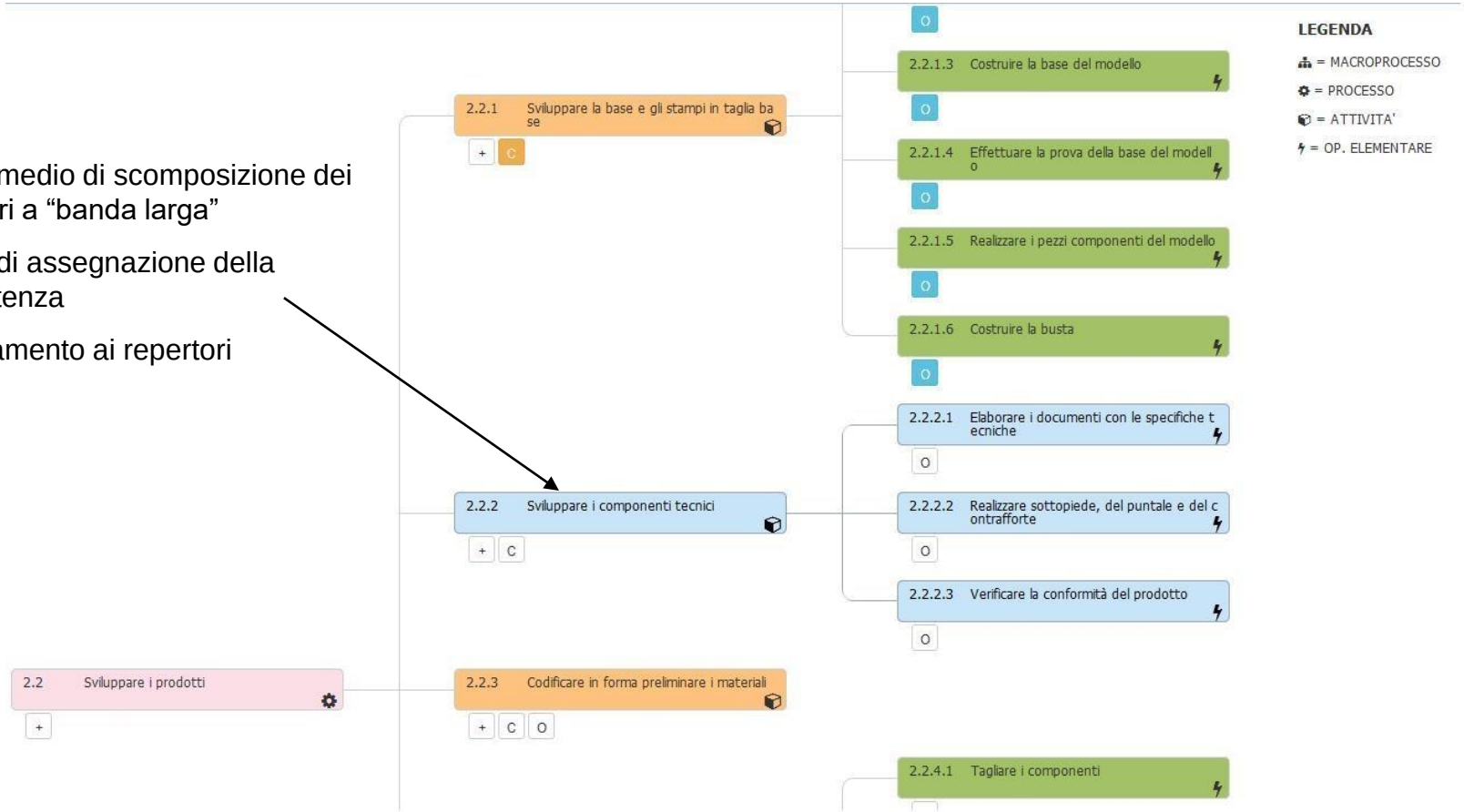
Competenza
Oggetto di scambio riconosciuto, con valore definito e spendibile nel mercato

Sistema cloud a supporto:
Una mappa unica per tutti gli attori

Livello medio di scomposizione dei repertori a "banda larga"

Livello di assegnazione della competenza

Collegamento ai repertori



Sistema cloud a supporto: unità di competenza unitaria

WeGa!! Home Network Risorse Umane Servizi Business Manutenzione — Filiera aziende del settore moda — supportofiliera

Mappa Azienda Calzaturiera → Macroprocesso G Gestione Risorse Economiche → Processo Gestire la contabilità aziendale → Attività Elaborare il calcolo dell'IVA

COMPETENZA		
Elaborare	IVA	mensile, trimestrale e annuale

CONOSCENZE		T	OUTPUT EQF4	OUTPUT EQF6	DISCIPLINA	
Elementi	di informatica	E	✓	✓	Informatica	1
Elementi	home banking	E	✓	✓	Informatica	1
Elementi	di diritto tributario (imposte dirette)	E	✓	✓		1
Elementi	di diritto tributario (imposte indirette)	E		✓		1
Metodo	di liquidazione IVA (base da base /imposta da imposta)	E	✓		Contabilità	1
Modlaità	liquidazione Iva (mensile, trimestrale, annuale	A	✓	✓	Contabilità	1
Concetti	di contabilità a fini Iva (registro acquisti, registro fatture emesse)	E	✓	✓		1

LEGENDA
= IN EVIDENZA
= OBSOLETA
= STATICA
= TIPOLOGIA
= ORE
= ALLEGATI
= FILE MULTIMEDIALE
= LINK
= RIF. BIBLIOGRAFICO
= REP. REGIONALE
C = FIGURA/UNITA' PROFESSIONALE CORE

per il Sistema Istruzione

collegamento con EQF

collegamento con i repertori

II° componente:
Le figure professionali nascono dalle aziende

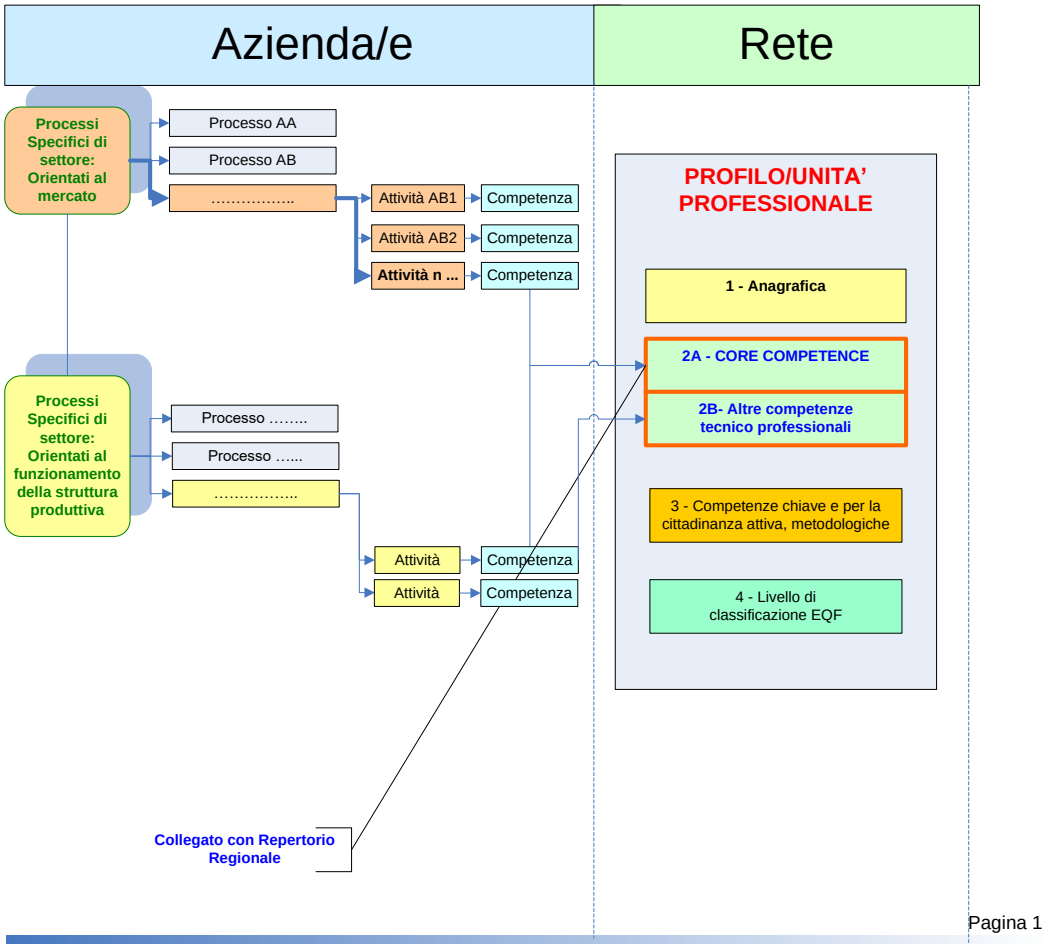
Il modello propone di effettuare un'analisi approfondita delle attività e selezionare **due tipologie di attività** per ogni figura professionale:

- le attività/compito tipiche del profilo non delegabili, di responsabilità e che determinano la sua Mission professionale vanno a costituire le **core competence**

- le attività/compito il cui il profilo collabora, partecipa ma non ha la responsabilità finale sull'output vanno a costituire l'area delle **altre competenze professionali non essenziali**

Le attività così aggregate associate alle informazioni iniziali e ai **livelli EQF** vanno ad costituire il format figura professionale proposta dal modello.

Processo di realizzazione dei Profili Professionali

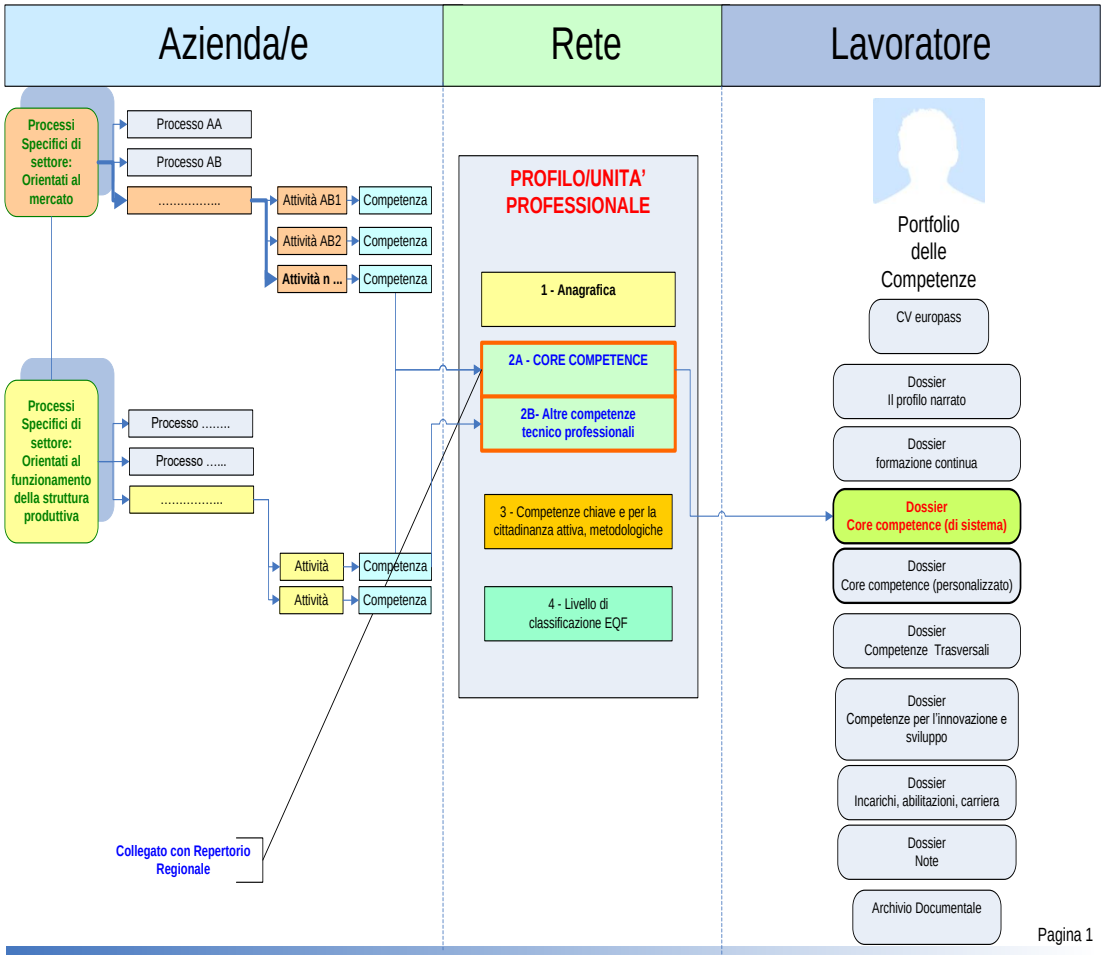


III° componente: il portfolio delle competenze (1)

Il portfolio è strumento costruito sulle competenze (oggetto standard di scomposizione dell'esperienza lavorativa) per la crescita (miglioramento professionale e di carriera) dei lavoratori a garanzia progressiva (certificazione di primo, secondo e terzo livello) in cui sono identificate e riconosciute le competenze formali e/o acquisite sul campo (informali) per:

1. tener aggiornata la storia professionale in termini di competenza
2. poter verificare/dimostrare post-accesso alla professione, come vengono sviluppate le competenze, in che numero, a che livello queste sono possedute, quali esiti hanno ottenuto e se hanno ottenuto una validazione.
3. permettere nei momenti di crisi di effettuare una comparazione tra competenze in possesso e competenze presenti in altri profili
4. organizzare l'accesso al mondo del lavoro e lo sviluppo in termini di competenza

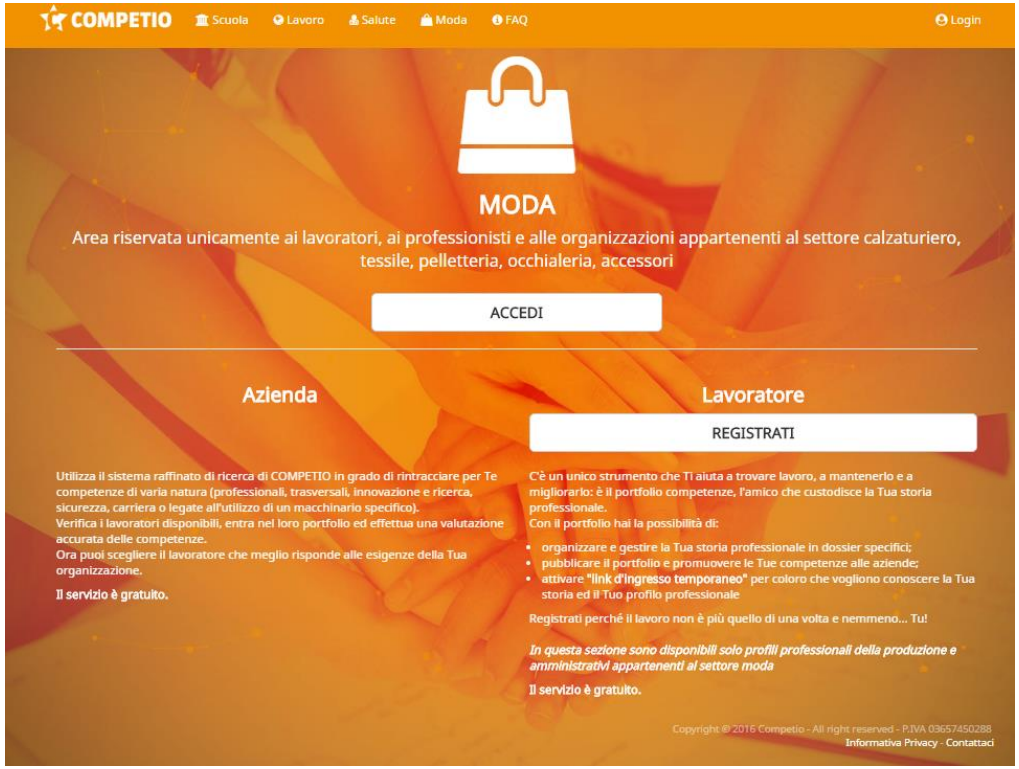
Collegamento del Portfolio delle competenze del lavoratore ai profili di settore



III° componente: il portfolio delle competenze (2)

L'applicativo permette ad ogni lavoratore di avere accesso ad una area riservata in cui poter:

- archiviare in forma dinamica la propria storia professionale sia per attività (CV) sia per competenze (Dossier competenze)
- archiviare in forma dinamica le altre competenze, gli incarichi, le ricerche ecc.
- comparare gli standard di competenza proposti dal sistema con quelli generalmente praticati al fine di identificare **gap** di competenza
- valutare in caso di **mobilità** le competenze che possono essere trasferite ad altri settori produttivi
- migliorare il **livello di garanzia** rispetto alle competenze dichiarate inserendo validazioni o certificazioni di competenze
- rilasciare **link d'accesso** temporali del proprio portfolio (alcune sezioni e in sola Lettura) a supporto delle candidature

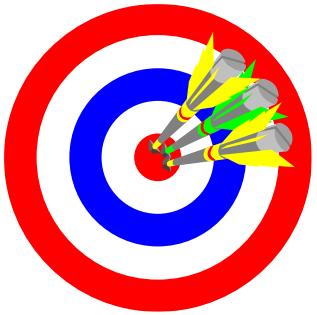


www.competio.it

Le proposte

Possibili buone prassi da elevare a sistema

1. promuovere l'aggregazione dei sistemi in filiere volontarie riconosciute per la creazione di BANCHE COMPETENZE di settore collegate con i repertori
2. iniziare il processo di armonizzazione dei sistemi Istruzione-formazione-lavoro (metodologica e strumentale)
3. dotare il lavoratore di un portfolio di competenze per tutto l'arco della vita professionale



Il centro del centro

La centralità del **cittadino/lavoratore** che può essere ottenuta solo **collegando i vari sistemi,** fornendo soluzioni organizzative, tecniche e metodologiche tali da permettere, nel rispetto delle reciproche differenze, **un unico approccio** al riconoscimento delle competenze formali, non formali e informali in possesso al lavoratore.