



Progetto di formazione professionale

“TECNICO PASTAIO”

24/A.P. 01.02/Z1/MT/A2

Report finale



Il progetto “Tecnico Pastaio”, promosso ed attuato dal BASEFOR Basilicata Servizi Formativi, conferente in BA.SE.FOR. – Società cooperativa, si è proposto di sviluppare un valido modello di sviluppo di competenze professionali nel settore della pastificazione industriale, collegando direttamente il processo formativo al mercato del lavoro di riferimento.

L’iniziativa è stata sviluppata in relazione ad un target in possesso di un titolo di studio base - scuola dell’obbligo - al fine di costruire, per gli allievi, una modalità sistemica d’accrescimento di competenze connesse all’esercizio di un profilo professionale tecnico qual è quello dell’operatore all’interno di un pastificio.

Al tempo stesso il progetto ha permesso di definire un processo di pre-selezione aziendale finalizzato a garantire un inserimento mirato e stabile nel ciclo produttivo dei servizi dell’azienda “CERERE S.r.l”, partner del progetto.

A tal fine l’attività è stata condotta assecondando i seguenti criteri:

- nello **sviluppo di servizi** finalizzati alle diverse fasi dell’inserimento lavorativo in azienda (definizione delle soluzioni di informazione e coinvolgimento dei partecipanti, accreditamento dei processi di selezione, training on job in alternanza alla formazione d’aula, sistema di preaccertamento dei fabbisogni espressi dalle parti interessate – cliente utente, cliente committente, mercato del lavoro - assistenza all’inserimento, assistenza al ricerca attiva del lavoro);
- in un **sistema di azioni articolato per livelli**. Il primo riguarda il sistema di Gestione per la Qualità collegato ad un sistema di bilancio delle competenze il cui obiettivo è di mettere a disposizione delle aziende committenti profili precisi dei potenziali partecipanti alle attività da inserire eventualmente in azienda. Il secondo riguarda il sistema di simulazione (il cui obiettivo è di

finalizzare la formazione al training on job). Il terzo riguarda il sistema di inserimento ed accompagnamento al lavoro (il cui obiettivo è di aiutare i partecipanti ad valorizzare le proprie competenze per la migliore collocazione all'interno del mercato del lavoro);

- nell'attivazione di **una rete territoriale**, promossa e coordinata da Basefor per il ricorso ad un bacino di offerta di lavoro qualificata da parte delle imprese associate e/o che gravitano nella sfera dei servizi della Lega delle Cooperative di Basilicata, associazione di emanazione dell'organismo di formazione della presente proposta progettuale.

Nelle pagine seguenti si riportano in maniera sintetica gli elementi descrittivi e caratterizzanti il progetto.

Le attività

Il progetto “Tecnico Pastaio” ha trovato svolgimento attraverso un’alternanza di fasi finalizzate a sviluppare un sistema di interventi capace di garantire la massima assistenza formativa sia agli allievi che all’azienda partner coinvolta.

Tale processo operativo è stato posto in esecuzione attraverso le seguenti fasi:

1a – Progettazione preliminare / 1b - Pianificazione a seguito di approvazione

Sono state realizzate le seguenti attività:

- standardizzazione delle procedure inerenti le fasi di selezione dei partecipanti alle attività formative rivolte a nuovi inserimenti lavorativi
Analisi dei compiti professionali connessi all'occupazione dei destinatari e definizione delle competenze con il concorso delle imprese interessate (riconoscibilità delle competenze)

- elaborazione dello strumento di accrescimento dell'efficacia di occupabilità, indipendente ed obiettivo, da offrire a supporto delle organizzazione committente nel momento dell'ingresso di nuovi dipendenti

- pianificazione dell'attività di formazione interna ed individuazione delle risorse umane da coinvolgere nel progetto

2a – Pubblicità e Informazione

Sono state realizzate:

- informazione e pubblicizzazione attraverso i mezzi e gli strumenti suesposti, con la scelta di una comunicazione che miri alla intercettazione della offerta di lavoro più adeguata al profilo professionale da formare (coinvolgimento dei Centri per l'Impiego nell'attività di preselezione)
- definizione della tempistica e delle modalità di adesione (saranno sperimentate modalità multimediali, in linea con la scelta di costruire nuove strategie di partecipazione e coinvolgimento)
- costituzione del team di gestione dell'attività di selezione
- definizione degli strumenti (test e/o questionari) di raccolta delle caratteristiche caratteriali, affettive, relazionali e professionali di ciascun candidato all'inserimento lavorativo

2b – Selezione partecipanti

Ha trovato svolgimento attraverso:

- analisi dei requisiti di ingresso e della complessiva validità della domanda di partecipazione
- pubblicazione della graduatoria dei convocati alla selezione
- convocazione alla prova scritta (prima parte della selezione) – somministrazione delle prove a risposta sintetica
- convocazione alla prova orale – sostenimento del colloquio di selezione
- elaborazione graduatorie e pubblicazione presso le sedi coinvolte e i Centri per l'Impiego

4a – Analisi, ricerca, promozione

Analisi della domanda di lavoro e dei fabbisogni di settore, riferiti all'accrescimento dell'efficacia di occupabilità. Tale attività assume particolare rilevanza per pre - verificare e promuovere condizioni occupazionali delle quote di allievi non destinati alla assunzione a breve termine o nei progetti con esiti occupazionali incerti

5a – Formazione orientativa

Attività di autovalutazione delle competenze e di analisi del debito di conoscenza ed abilità -Individuazione dei punti di forza e di debolezza (aree di sviluppo) del proprio patrimonio di capacità e di esperienza (bilancio iniziale di competenza professionale)
- Attività di analisi e riprecisazione del percorso formativo per una maggiore aderenza alle aspettative dei partecipanti. Regole interne e Patto formativo

6a – Formazione professionale

Il percorso è stato organizzato in modo tale da far corrispondere a ciascun momento formativo teorico una fase applicativa che dovrà consentire di rafforzare la somministrazione di concetti e nozioni grazie all'evidenza dell'esemplificazione pratica dei contenuti della formazione. L'attività formativa ha avuto la durata di 300 ore (in seguito si riporta dettaglio) integrata da n° 100 ore di sperimentazione sul campo presso lo stabilimento dell'azienda, attività adeguatamente supportata da personale addetto alle funzioni di tutoring (organizzativo ed aziendale).

7a – Promozione dell'occupazione (tutoring primo inserimento - tutoring per l'auto-impiego)

Il tutoring di primo inserimento è stato rivolto a tutti gli allievi e si è svolto , nei tempi previsti dal progetto, presso la sede operativa dell'azienda committente.

Si è svolto con incontri “on demand” tra il consulente -esperto in gestione delle risorse umane- di concerto con il coordinatore ed i referenti dell'azienda.

8a – Controllo e valutazione in itinere del progetto

Il progetto ha previsto una specifica azione di monitoraggio delle attività che, attraverso la rilevazione, l'analisi e il controllo di alcuni indicatori (*qualitativi e quantitativi*) ha condotto al raggiungimento di tre distinti obiettivi:

- in prima istanza i dati raccolti sono stati verificati in tempo reale per il controllo, valutazione e pilotaggio del progetto per permettere la ridefinizione, ripianificazione e revisione in itinere delle attività progettuali in corso d'opera (feed back immediato), permettendo di correggere eventuali scostamenti dagli obiettivi del progetto;
- in secondo luogo, il monitoraggio (*nonché la valutazione dei risultati, descritta nella sezione seguente*), ha consentito di standardizzare le procedure di customer care;
- in ultimo, la rilevazione e raccolta sistematica di questi indicatori ha permesso di pervenire alla definizione, al termine del progetto, di un quadro completo di valori da analizzare e interpretare per la valutazione finale dei risultati conseguiti dal progetto.

Le attività di monitoraggio del progetto sono riconducibili a due ambiti distinti:

- la valutazione di processo, ossia dell'efficienza del progetto rispetto agli obiettivi dichiarati.
- la valutazione dell'efficacia dell'azione di trasferimento di know-how.

8b – Valutazione finale e diffusione risultati

Rispetto al progetto nel suo complesso l'attività di valutazione ha permesso di fornire elementi di misurazione rispetto a:

- ❑ la funzionalità della formazione quale strumento motivazionale/preselettivo, allo scopo di effettuare misurazioni sull'efficacia del progetto;
- ❑ la conformità agli standard dettati dal Sistema di Gestione per la Qualità, quale elemento distintivo della logica che sottende alla proposta progettuale;
- ❑ la spendibilità del bilancio di competenze nella ricerca attiva del lavoro, modello di autovalorizzazione delle competenze, in grado di “suggerire” percorsi alternativi all'inserimento nell'azienda committente attraverso l'assunzione
- ❑ la coerenza degli obiettivi individuali con le attese aziendali (placement mirato), nonché percentuale di rapporti atipici e/o di collaborazione attivati con le azioni di tutoring all'autoimpiego
- ❑ l'aderenza tra fabbisogno aziendale di competenze specifiche e livelli di performance degli allievi neoassunti quale misurazione della trasferibilità del know how derivante dall'esperienza di gestione e implementazione di progetti con finalità di occupazione diretta.

Relativamente ai criteri di valutazione dei risultati formativi si è tenuto conto della natura essenzialmente “tecnico-specialistico” della figura professionale di riferimento e, quindi, della necessità di verificare sul campo l'apprendimento e l'assimilazione dei contenuti della formazione.

La capacità di partecipare ai processi lavorativi di riferimento, assumere le conseguenti responsabilità ed interloquire con il personale coinvolto nei medesimi processi in maniera adeguata è stata rilevata mediante la definizione del mansionario aziendale sviluppato nel progetto.

La diffusione dei risultati è avvenuta attraverso i canali che hanno supportato tutto l'evolversi del progetto:

- ❑ rete Internet e pubblicazione su WEB;
- ❑ pubblicazione di rapporto finale attestante la qualità processo formativo
- ❑ direct mailing a tutti i partner di progetto, nonché alle parti coinvolte in fase di implementazione.

Gli attori

Basefor Basilicata Servizi Formativi, ente promotore ed attuatore del progetto, è stato responsabile di tutte le fasi di attuazione delle attività formative e le stesse sono state conferite in BA.SE.FOR. – Società cooperativa.

Basefor, ente di formazione di emanazione della Lega della Cooperative di Basilicata, in quanto Agenzia di promozione di lavoro e di impresa, riconosciuta con Decreto del 24/02/98 del Ministero del Lavoro, ha prestato consulenza tecnico-progettuale alla maggior parte dei Comuni, Comunità Montane ed AASSLL che in Basilicata si sono proposti come enti utilizzatori di lavoratori socialmente utili ed impegnati in progetti L.P.U. L'esperienza dei P.I.C. I° e II° fase ha consentito, di consolidare relazioni sistematiche con associazioni di categoria, operatori del servizio sanitario nazionale e strutture periferiche del Ministero di Grazia e Giustizia (rispettivamente Youthstart – Horizon - Integra).

Basefor ha inoltre collaborato con i GAL COSVEL e le MACINE ed ha consolidato relazioni nell'ambito delle organizzazioni di categoria del mondo agricolo e con le comunità montane.

Con gli interventi formativi realizzati nell'ambito del PASS, a supporto dei processi di riforma dei servizi per l'impiego, si è sviluppata la collaborazione con la Provincia di Potenza e le strutture periferiche del Ministero del Lavoro (Centri Territoriali per l'Impiego).

Le sperimentazioni I.F.T.S. 1999/2000, 2000/2001 e 2002/2003 nell'ambito delle quali Basefor è titolare di tre progetti, sono state realizzate associazioni temporanee di scopo con l'Istituto Tecnico "Leonardo da Vinci" di Potenza, le Università di Padova e quella della Basilicata, il Consorzio delle Cooperative Sociali Horus e la società di servizi Speha Fresia Soc. Coop. a r.l. di Roma, con l'Istituto Tecnico Agrario di Marconia (MT).

L'Azienda **CERERE S.r.l.** è stata il partner principale del progetto ed ha partecipato attivamente sia nella fase di formazione (disponibilità per stage, collaborazione in sede di elaborazione didattica, affiancamento del proprio personale dipendente con mansioni di tutors, ecc) sia nelle fasi di orientamento e valutazione. L'Azienda ha inoltre fornito disponibilità all'assorbimento di n° 8 formandi nel proprio organico ed, alla fine del progetto, provvederà ad integrare gli allievi formati nella propria compagine operativa.

La CERERE S.r.l. è una delle realtà emergenti nel settore della pastificazione costitutesi in Basilicata. Anche se circondata da veri “colossi nazionali” nell’ambito della produzione della pasta, grazie alle moderne tecnologie, all’insuperabile trafilatura in bronzo e all’ottimo grano prodotto in Basilicata, sta cercando di guadagnare la propria fetta di mercato con il marchio “*Pasta di Matera*”, in maniera da occupare un ruolo leader in quel settore che da sempre ha contraddistinto la genuinità del nostro territorio.

Gli ambiti nei quali si è consolidata la produzione, partono dalla materia prima, con la produzione di semole e farine, e proseguono grazie ad un processo continuo ed automatico fino al raggiungimento del prodotto finito. La pasta prodotta assume vari formati: spaghetti, cavatelli, orecchiette, fusilli, ecc.

Rispetto al quadro complessivo del mercato della pastificazione industriale, la CERERE in continua ascesa, è alla ricerca di un posizionamento elevato sia per continuità di attività che per dimensione e organizzazione.

I tempi

Attività	Mesi	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	01
1a – Progettazione preliminare		■																		
1b - Pianificazione a seguito di approvazione					■	■	■													
2a – Pubblicità e Informazione										■	■									
2b – Selezione partecipanti												■								
4a – Analisi, ricerca, promozione								■	■	■	■									
5a – Formazione orientativa														■	■					
6a – Formazione professionale																■	■	■		
6b – Stage e visite didattiche																	■	■	■	
7a – Promozione dell'occupazione																		■	■	
8a – Controllo e valutazione in itinere del progetto														■	■	■	■	■	■	
8b – Valutazione finale e diffusione risultati																				■

Destinatari

Il corso è stato organizzato per n° 15 candidati/e in possesso della licenza media ed esteso a tutti i residenti nel territorio lucano.

Alla scadenza dei termini per la presentazione della domande, il numero di adesioni raggiunto ha permesso di procedere alle prove di selezione, dalla cui graduatoria finale sono emerse i 15 candidati aventi diritto, di cui 8 di sesso femminile e 7 di sesso maschile.

All'avvio delle attività formative - *Formazione orientativa e Bilancio competenze* - la presenza registrata è stata di quindici unità, mentre durante la fase di *Formazione Professionale* si è registrato l'abbandono tre allievi, due dei quali si sono inseriti nel mondo lavorativo.

Attività svolta dal singolo allievo	Ore
Formazione orientativa e Bilancio competenze	42
Formazione professionale	300
Stage	100
Tutoring autoimpiego/primo inserimento	60

La formazione professionale

Il percorso formativo, finalizzato alla definizione della figura professionale, è stato organizzato in modo tale da far corrispondere a ciascun momento formativo teorico una fase applicativa, consentendo di rafforzare la somministrazione di elementi teorici grazie all'esemplificazione pratica dei contenuti della formazione.

L'attività teorica si è svolta presso l'aula didattica dell'Azienda CERERE, sita alla Contrada Monacelle nella Zona Industriale La Martella – Matera -, mentre le attività di stage sono state effettuate tra i vari settori dell'azienda stessa: mulino, pastificio, laboratorio analisi, magazzino confezionamento.

L'azione formativa ha permesso di trasferire le competenze distintive del Tecnico Pastaio, figura professionale prevista in uscita dal percorso, al termine del quale gli allievi hanno acquisito la capacità di svolgimento delle seguenti mansioni:

- Gestire con abilità e rapidità di esecuzione singole operazioni di lavoro quotidiano
- Acquisire autonomia e responsabilità nello svolgimento del proprio lavoro
- Conoscere i processi e le operazioni nella pastificazione, sapendo operare alle linee di processo

Il percorso formativo si è svolto secondo la seguente articolazione:

Cronogramma percorso formativo		ore
Modulo 1	L'IMPRESA COME SISTEMA DI RISORSE	40
u.d. 1	Il sistema impresa	24
u.d. 2	Il processo produttivo	16
Modulo 2	LE MATERIE PRIME PER LA PRODUZIONE DELLA PASTA	40
u.d. 1	Le materie prime per la produzione della pasta	40
Modulo 3	PROCESSI E OPERAZIONI NELLA PASTIFICAZIONE INDUSTRIALE	40
u.d. 1	La pratica operativa nella produzione della pasta	16
u.d. 2	Logistica e organizzazione di un pastificio industriale	24
Modulo 4	MACCHINARI PER LA PRODUZIONE DELLA PASTA	60
u.d. 1	Macchinari per la produzione della pasta	60
Modulo 5	L'AUTOMAZIONE DEI PROCESSI	40
u.d. 1	Macchine a controllo numerico	16
u.d. 2	La gestione automatica della produzione della pasta	24
Modulo 6	LA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	40
u.d. 1	La sicurezza sui luoghi di lavoro	40
Modulo 7	IL SISTEMA QUALITA' E LA NORMATIVA VISION 2000	40
u.d. 1	Introduzione ai sistemi di qualità	8
u.d. 2	La qualità nelle funzioni aziendali	12
u.d. 3	La statistica come strumento della qualità	8
u.d. 4	La qualità come strumento normativo	12
stages	Fase "applicativa" di lavoro sul campo e conseguente verifica dell'apprendimento	100
TOTALE		400

Il processo di valutazione

Il progetto ha inteso dotarsi di un percorso di valutazione capace di seguire il processo di trasferimento di competenze, di cogliere in itinere eventuali criticità e di verificare gli esiti dell'intervento. Il parallelismo delle azioni formative e l'azione di valutazione hanno garantito un continuo sostegno e controllo del progetto.

Nella costruzione del sistema di valutazione, in coerenza con quanto previsto in fase progettuale, sono stati individuati alcuni indicatori essenziali:

- la conformità agli standard dettati dal Sistema di Gestione per la Qualità, quale elemento distintivo della logica che sottende alla proposta progettuale;
- la coerenza degli obiettivi individuali con le attese aziendali (placement mirato),
- l'aderenza tra fabbisogno aziendale di competenze specifiche e livelli di performance degli allievi neoassunti
- la funzionalità della formazione quale strumento motivazionale/preselettivo, allo scopo di effettuare misurazioni sull'efficacia del progetto;
- la spendibilità del bilancio di competenze nella ricerca attiva del lavoro, modello di autovalorizzazione delle competenze, in grado di "suggerire" percorsi alternativi all'inserimento nell'azienda committente attraverso assunzione

La valutazione ha poi trovato esecuzione in diversi momenti operativi:

Valutazione delle competenze in ingresso

Il percorso formativo ha previsto una fase di filtro in ingresso nella quale si è proceduto alla verifica delle competenze in ingresso dei formandi. Tale processo è stato svolto attraverso strumenti coerenti con il contesto formativo e con le finalità che si poneva. L'operazione di analisi di ingresso ha pertanto permesso di avvicinare il percorso ipotizzato ai bisogni dei formandi, attuando un'azione che ha condotto alla definizione di due strumenti di riferimento:

Mappa delle competenze possedute

Mappa delle competenze da sviluppare

Monitoraggio e Valutazione in itinere del processo formativo

Il processo di valutazione è ovviamente centrato sull'efficacia dell'azione formativa, al fine di cogliere gli effetti determinati sugli allievi in termini di acquisizione di competenze. In maniera mediata potrebbe altresì dirsi che, considerata la relazione allievi – azienda, il processo è altresì funzionale a cogliere elementi di conoscenza sulla variabilità potenziale delle competenze aziendali e sui processi di gestione di politica delle risorse umane.

Il processo valutativo si è avvalso dei diversi strumenti:

- test di uscita
- check list di valutazione
- gradimento
- autovalutazione
- quadri di sintesi

La valutazione finale e la certificazione delle competenze

Nel rispetto della definizione di competenza dettata dal bando regionale (secondo il quale *“la competenza è la capacità di combinare dinamicamente conoscenze ed abilità per lo sviluppo di comportamenti professionali rispondenti ai risultati attesi dal compito”*), il progetto ha verificato la sussistenza e la certificabilità di tre tipi di competenze:

- “di base”, veri e propri requisiti per una migliore occupabilità delle persone in funzione dell’inserimento/reinserimento al lavoro e per un maggior sviluppo professionale
- “trasversali”, relative alle strategie ed alle modalità di azione del soggetto al lavoro (non specificatamente legate ad una determinata attività)
- “tecnico-specialistiche”, relative alle performance del tecnico pastaio.

Tutte le fasi operative del processo valutativo sono state condotte dal gruppo di controllo, valutazione e pilotaggio del progetto, partecipato dai diversi partner, il quale ha costantemente controllato la sussistenza di eventuali elementi di non conformità ed ha permesso di intervenire in tempo reale per evitare scostamenti dagli obiettivi.

Risultati e prodotti

Il progetto ha determinato i seguenti risultati:

- ❑ sono stati formati n. 12 allievi che hanno ricevuto certificazione delle competenze acquisite e la qualifica tecnico-professionale di Tecnico Pastaio;
- ❑ saranno assunti n. 8 allievi, al termine del percorso formativo, in qualità di tecnico pastaio presso la CERERE S.r.l. con contratto a tempo indeterminato;

L'attività progettuale ha inoltre realizzato un modello operativo di formazione di ingresso al mercato del lavoro che al suo interno ha prodotto:

- ❑ analisi dei fabbisogni e delle opportunità occupazionali
- ❑ controllo e valutazione
- ❑ report finale delle attività

REFERENZE E LOGHI

Il progetto “ Tecnico Pastaio ” promosso e realizzato da Basefor Basilicata Servizi Formativi – BA.SE.FOR. – Società cooperativa, con la collaborazione della CERERE S.r.l. è stato finanziato dal POR Basilicata 2000-2006 - Asse III Risorse Umane FSE – Piano 2002 - DGR n° 804 del 06.05.2002 – Avviso A.P. 01-2002



Regione Basilicata
Dipartimento Formazione
Lavoro Cultura e Sport



Il presente lavoro è stato organizzato e prodotto dal personale dipendente incaricato allo svolgimento delle attività di cui trattasi.