

Glossario. Le parole della Formazione Professionale

A

1

ACADEMY

21

L'Academy, in particolare l'Academy aziendale o Corporate Academy, è il luogo fisico e concettuale che progetta la gestione delle conoscenze e delle competenze per il personale interno. In generale la Corporate Academy è orientata all'innovazione e può essere utilizzata anche nella promozione di processi e prodotti innovativi. La formazione può essere erogata anche con risorse aziendali.

2

ACCORDO DI CONDIVISIONE

L'accordo di condivisione di un piano formativo (nel caso di Fondimpresa) è quel documento sottoscritto a livello aziendale, o territoriale, o categoriale, da rappresentanze datoriali e sindacali riconducibili ai soci di Fondimpresa. (rif, "Protocollo d'Intesa - Criteri e modalità per la condivisione, tra le parti sociali, dei piani formativi" sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL e UIL il 22 novembre 2017). La domanda di finanziamento del piano formativo al Fondo deve essere corredata dall'accordo di condivisione a pena di inammissibilità.

3 ACTION LEARNING

Si veda IMPARARE FACENDO n° 84.

4 ALFABETIZZAZIONE DIGITALE

Percorsi formativi rivolti al recupero di conoscenze digitali di base. I CCNL dei metalmeccanici declinano percorsi formativi per colmare il gap sulle competenze digitali. In particolare il CCNL industria definisce, con l'utilizzo delle 24 ore del Diritto Soggettivo alla Formazione, delle Linee Guida denominate DIGITALMEC che propongono percorsi formativi in materia.

22

5 ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

Didattica prevista nell'ambito del secondo ciclo di istruzione, resa obbligatoria in ogni istituzione formativa e tipologia di percorso. Previsti periodi di applicazione pratica in ambienti lavorativi non inferiori a 400 ore annue. È prevista anche la modalità definita "impresa formativa simulata", attuata mediante la realizzazione di un'azienda virtuale, animata dagli allievi di una classe, che svolge un'attività di mercato e fa riferimento ad un'azienda reale (cd. azienda tutor o madrina) che costituisce il modello di riferimento da simulare in ogni fase o ciclo di vita aziendale.

6 AMBIENTI DI APPRENDIMENTO

L'ambiente di apprendimento può essere fisico e/o virtuale e include tutto ciò che è progettato per consentire e facilitare l'esperienza di apprendimento. L'ambiente di apprendimento pertanto non è il luogo in cui viene erogata la formazione ma l'insieme di metodologie, dispositivi didattici, interazioni sociali e materiali, intenzionalmente predisposti per una determinata esperienza di apprendimento.

7 ANALFABETISMO FUNZIONALE

L'UNESCO (1984) definisce l'analfabetismo funzionale come *«la condizione di una persona incapace di comprendere, valutare, usare e farsi coinvolgere da testi scritti per intervenire attivamente nella società, per raggiungere i propri obiettivi e per sviluppare le proprie conoscenze e potenzialità»*. Indica quindi un gap funzionale di un soggetto che ha comunque ricevuto un'istruzione scolastica.

8 ANALFABETISMO FUNZIONALE DIGITALE

Si parla anche di analfabetismo funzionale digitale (*digital illiteracy*) con riferimento alle persone che non riescono ad utilizzare la tecnologia informatica e digitale e a destreggiarsi tra le informazioni in Internet.

23

9 ANALISI DEI FABBISOGNI FORMATIVI

Si tratta di una valutazione dei fabbisogni di conoscenze/ competenze, a breve e medio termine, allo scopo di predisporre un'efficace piano di formazione. L'analisi dei fabbisogni formativi dovrebbe basarsi su: gli obiettivi di sviluppo dell'azienda, l'accertamento delle conoscenze e delle competenze dei lavoratori e sulla stima delle carenze da colmare o da acquisire.

10 ANALISI D'IMPATTO

Si veda IMPATTO n° 83.

11 APPRENDIMENTO

Secondo la definizione del Cedefop (2008), l'apprendimento è il *“processo grazie al quale un individuo assimila informazioni, idee*

e valori e quindi acquisisce conoscenze, know-how, abilità e/o competenze. L'apprendimento avviene attraverso la riflessione personale, la ricostruzione e l'interazione sociale. L'apprendimento può avere luogo in contesti formali, non formali o informali."

Apprendimento formale

L'apprendimento in contesto formale è l'apprendimento che avviene nell'ambito di attività erogate da un'istituzione di istruzione o formazione (scuole, università ed altre istituzioni) e dà esito ad una certificazione (titolo di studio o qualifica).

Apprendimento informale

È l'apprendimento che avviene nell'ambito delle attività della vita quotidiana, sia lavorative che personali e del tempo libero. Non è progettato e pianificato ed è per lo più non intenzionale per chi apprende. È l'apprendimento che il soggetto acquisisce nell'affrontare le esperienze e le interazioni sociali. È difficilmente documentato e certificato.

Apprendimento non formale

È l'apprendimento che avviene per scelta intenzionale della persona che è coinvolta in attività pianificate che avvengono al di fuori dei sistemi formali (scuole e università) ma comunque erogate da organismi che hanno come obiettivo l'educazione e la formazione. Le attività pianificate dalle aziende per la formazione dei propri collaboratori rientrano in questa tipologia. Gli apprendimenti nel contesto non formale possono essere validati e dare esito ad una certificazione.

L'apprendimento collaborativo (Collaborative learning) è una modalità di apprendimento che si basa sulla valorizzazione della collaborazione all'interno di un gruppo. È un apprendimento legato ad un processo sociale in cui, attraverso la discussione e l'interazione tra i componenti del gruppo, viene attivata la costruzione di nuova conoscenza.

13 APPRENDIMENTO COOPERATIVO (Cooperative learning)

Modalità di apprendimento che si basa sull'interazione all'interno di un gruppo di allievi. L'apprendimento cooperativo è una metodologia strutturata per la gestione delle attività formative e prevede l'interazione tra i partecipanti e un'interdipendenza in virtù della quale il risultato del lavoro svolto in gruppo è possibile solo con il concorso attivo di tutti i componenti. Si differenzia dalla collaborazione poiché nel processo di cooperazione ogni componente del gruppo contribuisce con il suo compito specifico al raggiungimento del risultato finale.

14 APPRENDIMENTO INTERGENERAZIONALE

25

È l'apprendimento che avviene attraverso lo scambio di conoscenze e competenze tra persone di età diverse. Nei luoghi di lavoro è piuttosto diffuso laddove il lavoratore più anziano trasferisce informazioni, conoscenze, prassi operative al lavoratore più giovane.

15 APPRENDIMENTO PERMANENTE (Lifelong learning)

L'apprendimento permanente consiste in "qualsiasi attività intrapresa dalle persone in modo formale, non formale, informale, nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale" (legge 92 del 28.06.2012, articolo 4, comma 51).

16 APPRENDIMENTO TRASFORMATIVO (Transformative Learning)

L'apprendimento trasformativo, introdotto nella riflessione sull'educazione e la formazione degli adulti in particolare da

Jack Mezirow (1923-2014), è l'apprendimento per mezzo del quale la persona adulta rivede e riconsidera le proprie strutture di significato e le certezze ereditate dalla tradizione - innanzi tutto giudicando l'esperienza - e con esse i propri schemi di azione. Secondo Mezirow attraverso la modificazione delle strutture di significato che l'adulto utilizza per agire, stare in relazione, pensare, è possibile raggiungere un apprendimento significativo ed efficace. L'apprendimento trasformativo avviene dunque quando, durante la formazione, l'adulto è coinvolto in un processo di riflessione critica sull'esperienza. L'apprendimento trasformativo impegna l'adulto nel riconsiderare le premesse che sono alla base dei propri quadri di riferimento per renderli aperti al cambiamento e attivare in tal modo un processo di evoluzione continua.

APPRENDISTATO

L'apprendistato è un contratto di lavoro che prevede un contenuto formativo: la persona che lavora con un contratto di apprendistato percepisce una retribuzione e inoltre il datore di lavoro è tenuto a garantirgli la formazione. Esistono tre tipologie di apprendistato:

- apprendistato finalizzato a conseguire la **qualifica e il diploma professionale**, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, rivolto ai giovani dai 15 ai 25 anni compiuti (apprendistato I^o livello);
- apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una **qualifica professionale** ed è rivolto a giovani dai 18 e ai 29 anni compiuti (apprendistato II^o livello);
- apprendistato di alta formazione, rivolto ai giovani dai 18 ai 29 anni compiuti, per il conseguimento di titoli di **studio universitari e dell'alta formazione** (apprendistato III^o livello).

18 ASSESSMENT

La parola **assessment** deriva dall'inglese *to assess*, che significa valutare, stimare il valore. Nella formazione ad esempio *il learning outcomes assessment* è la valutazione dei risultati dell'apprendimento. Il termine è utilizzato anche per indicare una metodologia che mira a valutare le competenze e/o il potenziale di una persona in azienda o la valutazione di potenziali candidati nella selezione del personale.

19 ATLANTE DELLE COMPETENZE (INAPP)

L'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni contiene il Repertorio Nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle Qualificazioni professionali che rappresenta il quadro di riferimento in Italia per la certificazione delle competenze. È costituito dai titoli di istruzione e formazione e dalle Qualificazioni professionali rilasciati in Italia da un ente Titolare o rilasciati in esito ad un contratto di apprendistato. L'Atlante Qualificazioni è organizzato in tre sezioni: i) Secondo ciclo di istruzione; ii) Istruzione superiore; iii) Formazione professionale regionale e IFTS.

27

20 ATTESTATO DI PARTECIPAZIONE/FREQUENZA

L'attestato di partecipazione/frequenza è un atto documentale, con il quale un Ente, un Istituto, una Società o altro Organismo preposto, dichiarano le competenze tecniche che il corsista ha trattato.

21 AULA VIRTUALE

Proposta formativa in cui i partecipanti e i formatori condividono il tempo (modalità sincrona) ma non lo spazio fisico. L'aula virtuale avviene attraverso l'utilizzo di un luogo virtuale (piat-

taforma online) e prevede in genere la presenza di un docente e di un tutor che facilita l'interazione tra i partecipanti che si trovano collocati in luoghi fisici diversi.

22 **AZIONI FORMATIVE**

Un'azione formativa si caratterizza per un titolo, una durata, una modalità di erogazione, la possibilità di far conseguire una certificazione, di valutare l'apprendimento e verificarne il gradimento, la possibilità tracciarla e riportarla su un registro; la sua realizzazione può avvenire in presenza o da remoto in modalità sincrona o asincrona. Può essere finanziabile da azienda (azione formativa su temi obbligatori) da fondi interprofessionali o altre fonti di finanziamento. Le azioni formative, che si caratterizzano anche per costo dei docenti/esperti, costi di materiale didattico, tutor, ecc., devono essere tracciate e documentate ai fini della rendicontazione complessiva di un piano formativo.

28

23 **AZIONI NON FORMATIVE**

Nell'ambito di un piano di formazione le azioni non formative, altrettanto importanti quanto quelle formative, sono dedicate all'analisi del fabbisogno, alla progettazione del corso, alle riunioni di coordinamento didattico, agli incontri tra progettisti della formazione e comitato tecnico scientifico, ecc. Fanno parte delle attività non formative anche le azioni di monitoraggio di un piano e quelle di diffusione dei risultati. Anche le azioni non formative hanno copertura finanziaria e devono essere tutte tracciate e documentate per la rendicontazione complessiva di un piano.

B**24** **BLENDED LEARNING**

L'espressione può riferirsi all'uso di diversi media nell'ambito dell'*e-learning*, di diversi modelli didattici, di modalità sincrone e asincrone di apprendimento. Il *blended learning* è generalmente conosciuto come una modalità di erogazione di percorsi formativi che integra formazione a distanza, supportata dalle tecnologie, e formazione d'aula.

25 **BIG DATA**

Quando parliamo di big data ci riferiamo ad una quantità consistente di informazioni generate dall'interazione in rete. Tutte le volte che effettuiamo un accesso in internet attraverso il nostro dispositivo lasciamo una traccia di dati e informazioni. È infatti con la trasformazione digitale che i flussi di dati, prodotti dalle interazioni online, sono diventati interessanti anche per la gestione del business. Quindi quando parliamo di big data facciamo riferimento ai dati generati sia dalle interazioni in rete attraverso i vari dispositivi (computer, smartphone, tablet) sia dai prodotti che utilizzano la tecnologia IoT (Internet of thing – Internet delle cose) cioè trasferiscono dati e informazioni, collegando l'oggetto alla rete tramite sensori.

26 **BILANCIO DELLE COMPETENZE**

È una metodologia di orientamento professionale per adulti che prevede un percorso di accompagnamento da parte di figure esperte, che aiutano il lavoratore a ricostruire il proprio

percorso formativo, professionale e di vita nell'ambito del quale rintracciare le proprie attitudini, le conoscenze acquisite, le competenze maturate e le proprie aspirazioni. Il bilancio di competenze è un percorso complesso che richiede l'intervento di figure professionali specifiche; prevede colloqui individuali, test attitudinali e materiali per l'orientamento. Alla fine del percorso il soggetto avrà maturato maggiore consapevolezza sulle proprie competenze, sulle proprie attitudini e sui propri obiettivi di sviluppo professionale.

27 **BISOGNO FORMATIVO**

Si veda FABBISOGNO FORMATIVO n° 72.

30

28 **BLOCKCHAIN**

La Blockchain è il processo che si sviluppa sulla "rete" che traccia e registra dati, i quali potranno essere immediatamente condivisi dai soli soggetti autorizzati che si interfacciano con la rete. La blockchain si caratterizza per la trasparenza del dato e la sua immutabilità. La Blockchain sarà adottata nella piattaforma MetApprendo prevista dal CCNL industria per la registrazione dei percorsi formativi dei lavoratori.



29 **CASE HISTORY**

Si tratta di un caso reale, di un'esperienza concreta, utilizzato

per studiare o dimostrare un determinato fenomeno dal quale si può trarre insegnamento.

30**CATALOGO FORMATIVO**

Un catalogo formativo è un insieme di descrizioni complete di azioni formative suddivise per aree tematiche e per task di lavoro/mansioni specialistiche. Le informazioni elementari contenute in ogni scheda di un catalogo formativo sono: titolo dell'azione formativa, durata in ore, modalità di erogazione, conseguimento di certificazione, descrizione sintetica dei contenuti, costo di partecipazione, eventuale collegamento con codici ADA di repertori regionali delle professioni (o Atlante INAPP), eventuali pre-requisiti di partecipazione.

31

31**CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE**

La Certificazione delle competenze è svolta da un soggetto terzo accreditato rispetto a chi eroga i percorsi formativi e al partecipante. Il soggetto certificatore deve essere riconosciuto da una legge o da un accordo interconfederale sindacale. Ad oggi è in capo ad alcune Regioni la titolarità di certificazione di alcune competenze professionali (ad. esempio: saldatore, mulettista, informatici, ecc.), riconosciute solo nel territorio regionale. È in corso di definizione un percorso legislativo (decreto legge n° 01 /21) che ha come obiettivo la realizzazione di un Atlante delle professioni che dovrebbe dare indicazioni di certificazioni valide per tutto il territorio nazionale. La certificazione delle competenze maturate in contesti non formali e informali segue un processo di individuazione e validazione che ha lo scopo di ricostruire e rendere trasparenti le competenze che il soggetto ha maturato nel corso della sua esperienza.

32**CIE**

La Carta d'Identità Elettronica italiana (CIE) è un documento di riconoscimento che funge anche da strumento di autenticazione per l'accesso ai servizi della Pubblica Amministrazione. Per l'utilizzo su pc è necessario possedere un lettore di smart card e un apposito software, su dispositivi mobili (dotati di interfaccia NFC) è sufficiente installare l'app dedicata che ne consente la lettura.

33**CNS**

La Carta Nazionale dei Servizi (CNS) è una smart card o una chiavetta USB che contiene un certificato digitale di autenticazione personale per accedere ai servizi online della Pubblica Amministrazione. La Tessera Sanitaria (TS-CNS), se opportunamente abilitata da uno sportello ASL, funge da strumento di autenticazione tramite l'impiego di lettore di smart card.

32

34**COACHING**

Il *coaching* (o affiancamento e guida) è una tecnica di accompagnamento e supporto individuale e personalizzato nella quale una persona (detta coach) supporta un'altra persona (detto coachee) nel raggiungere specifici obiettivi sfruttando appieno le sue potenzialità. Questa tecnica è utilizzata in formazione ed è una metodologia di formazione individuale.

35**COMMISSIONE CONTRATTUALE AZIENDALE
PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE**

È una commissione paritetica prevista dal CCNL per le aziende con oltre 500 dipendenti, costituita da una rappresentanza della Direzione aziendale e dalla rappresentanza unitaria dei la-

voratori (per un max di 3 persone). Data la rilevanza del tema della formazione continua, si stanno costituendo commissioni anche in aziende con meno di 500 dipendenti. La commissione si occupa di verifiche a consuntivo della formazione svolta, della realizzabilità di adeguati percorsi formativi, di soddisfare specifiche esigenze formative, di segnalare fabbisogni formativi emersi, di monitorare l'applicazione del diritto soggettivo, di premurarsi della registrazione della formazione.

36**COMMISSIONE CONTRATTUALE TERRITORIALE PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE E L'APPRENDISTATO**

È una commissione paritetica prevista dal CCNL; costituita dalle associazioni territoriali imprenditoriali e le analoghe istanze territoriali delle organizzazioni sindacali, formate da massimo sei rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti. La Commissione ha il compito di:

- monitorare la normativa vigente in materia;
- individuare congiuntamente le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e della installazione di impianti;
- condividere e proporre aree tematiche (anche declinate in corsi) da trasferire a imprese e lavoratori per orientarli alla definizione di piani formativi;
- valutare, ai fini di una semplificazione, i processi di condivisione dei piani da presentare a Fondimpresa per le aziende che non hanno rappresentanza interna;
- monitorare i piani condivisi in commissione e diffondere le buone pratiche;
- promuovere la sperimentazione di specifiche iniziative formative in materia ambientale e di sicurezza;
- prestare particolare attenzione alla promozione di iniziative formative a favore delle fasce deboli, delle donne in un'ottica di una piena attuazione degli obiettivi di parità

33

di genere nonché a favore delle lavoratrici al rientro dalla maternità.

37**COMMISSIONE CONTRATTUALE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE E L'APPRENDISTATO**

Si tratta della Commissione paritetica a livello nazionale che deve promuovere azioni di sistema sull'analisi del fabbisogno formativo delle imprese metalmeccaniche, deve monitorare l'andamento della formazione tra i lavoratori, deve individuare specifiche esigenze formative del settore, deve supervisionare le attività del ciclo di vita di piani settoriali finanziati da Fondimpresa, deve promuovere azioni di formazione congiunta per le Parti Sociali componenti le Commissioni contrattuali.

34

38**COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE FONDIMPRESA**

Confindustria, CGIL, CISL e UIL hanno istituito la Commissione Paritetica Nazionale (CPN) e sottoscritto il nuovo Protocollo che regola le modalità per la condivisione dei piani formativi da ammettere al finanziamento di Fondimpresa a partire dal 1° gennaio 2018. La Commissione è paragonabile a quella nazionale metalmeccanica ma opera per diverse categorie e in situazioni di presenza di diversi CCNL. La Commissione fornisce la condivisione su alcune tipologie di piani formativi, nello specifico:

- imprese plurilocalizzate prive di rappresentanza;
- settori o comparti nei quali trovano applicazione più contratti collettivi e che coinvolgono più aree territoriali;
- settori o comparti nei quali trovano applicazione contratti collettivi nazionali sottoscritti da categorie non aderenti a Confindustria e che coinvolgono più aree territoriali.

39 **COMMISSIONE PARITETICA PROVINCIALE - OBR**

È l'Articolazione Territoriale di Fondimpresa e ha come soci fondatori Confindustria regionale e le organizzazioni sindacali CGIL CISL UIL a livello regionale. L'OBR svolge attività aventi ad oggetto: la promozione della cultura della formazione continua e dei piani formativi, la verifica dei requisiti di conformità dei piani formativi e il monitoraggio delle attività formative attraverso la raccolta di informazioni su base informatica e in raccordo con Fondimpresa. Ha il grande vantaggio di seguire tutti i piani formativi finanziati a valere sul Conto formazione.

40 **COMPETENZA**

35

Secondo il Cedefop (Centro Europeo per lo sviluppo della *formazione professionale*) la competenza è la “*comprovata capacità di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e personale*”. La competenza non si limita agli elementi cognitivi (che implicano l'utilizzo di teorie, concetti o conoscenze tacite), ma comprende anche aspetti funzionali (competenze tecniche), qualità interpersonali (per esempio, competenze sociali o organizzative) e valori etici.

41 **COMPETENZE FORMALI**

Si veda APPRENDIMENTO FORMALE n° 11.

42 **COMPETENZE INFORMALI**

Si veda APPRENDIMENTO INFORMALE n° 11.

43**COMPETENZE DIGITALI**

La raccomandazione del Consiglio europeo per l'apprendimento permanente include la competenza digitale tra le 8 competenze chiave per l'apprendimento permanente, l'occupabilità e l'esercizio della cittadinanza. In questo contesto la competenza digitale è così definita: *“la competenza digitale presuppone l'interesse per le tecnologie digitali e il loro utilizzo con dimestichezza e spirito critico e responsabile per apprendere, lavorare e partecipare alla società. Essa comprende l'alfabetizzazione informatica e digitale, la comunicazione e la collaborazione, l'alfabetizzazione mediatica, la creazione di contenuti digitali (inclusa la programmazione), la sicurezza (compreso l'essere a proprio agio nel mondo digitale e possedere competenze relative alla cibersecurity), le questioni legate alla proprietà intellettuale, la risoluzione di problemi e il pensiero critico.”*

36

44**COMPETENZE INFORMATICHE**

Le competenze informatiche sono quelle necessarie per utilizzare il computer e comprendono sia la capacità di interagire con lo strumento sia la capacità di utilizzare i principali programmi quali un programma di videoscrittura, un foglio di calcolo, un programma per creare presentazioni, un browser per la navigazione in Internet e una casella di posta elettronica.

45**COMPETENZE NON FORMALI**

Si veda APPRENDIMENTO NON FORMALE n° 11.

46**COMPETENZE PER LA VITA**

In inglese Life Skill, secondo l'Organizzazione Mondiale per la

Sanità (OMS) sono fondamentali per la vita individuale e sociale di ogni persona. L'OMS individua **10 life skill**, raggruppabili in tre ambiti: competenze emotive, competenze relazionali e competenze cognitive.

- **Competenze emotive:**
autoconsapevolezza - gestione delle emozioni - gestione dello stress.
- **Competenze relazionali:**
empatia - comunicazione efficace - capacità di relazioni interpersonali.
- **Competenze cognitive:**
capacità di prendere decisioni (Decision Making) - capacità di affrontare e risolvere problemi (Problem Solving) - pensiero creativo - pensiero critico

37

47**COMPETENZE TRASVERSALI**

Con competenza trasversale s'intende quell'insieme di caratteristiche personali dell'individuo che entrano in gioco quando egli risponde a una richiesta dell'ambiente organizzativo e che sono ritenute essenziali in ambito lavorativo per trasformare una conoscenza in comportamento. Il termine è dunque utilizzato per indicare capacità ad ampio spettro, non specifiche di una professione o di un ambiente organizzativo e applicabili a compiti e contesti diversi.

48**COMITATO PARITETICO DI PILOTAGGIO [CPP]**

Il Comitato di un Piano Formativo, condiviso dalle parti sociali, ha funzioni di validazione delle attività, delle progettazioni di periodo e delle eventuali rimodulazioni, nonché compito di indirizzo attuativo e di supervisione. Il Comitato è composto in misura paritetica da rappresentanti delle associazioni sindacali e datoriali. Le sue decisioni hanno efficacia se sostenute dalla

presenza e dal voto di almeno un rappresentante per ciascuna delle parti sociali. Inoltre, il Comitato fornisce a Fondimpresa le informazioni a supporto dell'avvenuta formazione in coerenza con il Piano condiviso, con le progettazioni di periodo e con le sue eventuali modificazioni.

49

COMITATO TECNICO SCIENTIFICO

È un comitato che accompagna un piano *formativo previsto da un bando di un Fondo Interprofessionale*, dal momento della sua progettazione fino alla fase conclusiva di valutazione del piano stesso. È in stretta collaborazione con il coordinamento didattico di un piano formativo ed è riferimento anche di contenuti didattici e di metodologie di apprendimento. Durante focus group intermedi con il CPP può approfondire temi di pertinenza con il piano formativo. È di fondamentale importanza per alcune fasi da sottoporre a rendicontazione da parte del Fondo.

38

50

COMUNICAZIONE ASINCRONA

Scambio di informazioni tra persone e gruppi di persone, in cui non c'è comunicazione simultanea. Esempi di strumenti di comunicazione asincrona sono l'e-mail e i forum.

51

COMUNICAZIONE SINCRONA

Scambio di informazioni tra persone e gruppi di persone in tempo reale. Esempi di strumenti di comunicazione sincrona sono la chat, la videoconferenza e l'aula virtuale.

52

COMUNITÀ DI PRATICA

Le comunità di pratica sono gruppi perlopiù costituiti allo scopo

di esplorare e individuare risposte e soluzioni a problemi comuni, inerenti all'esercizio del proprio lavoro e generare, in tal modo, apprendimento individuale e organizzativo. Le comunità di pratica infatti costituiscono una significativa risorsa di aggiornamento delle competenze professionali. L'efficacia deriva dal fatto che i contenuti discussi in questo tipo di comunità soddisfano esigenze di operatività, tempestività e contestualizzazione dell'apprendimento.

53**CONFERENCE CALL**

La conference call è un incontro che si svolge tra due o più soggetti, collocati in spazi diversi e distanti, la cui interazione è garantita dalla mediazione di tecnologie quali sistemi di videoconferenza.

39

54**CONOSCENZA**

Nella documentazione dell'Unione Europea la conoscenza è definita come il *risultato dell'assimilazione di informazioni attraverso l'apprendimento. Le conoscenze sono l'insieme di fatti, principi, teorie e pratiche relative a un settore di studio o di lavoro.*

55**CONTO FORMAZIONE (CONTO AZIENDALE)**

È un conto individuale a disposizione delle aziende aderenti a Fondimpresa, che consente loro di gestire le risorse finanziarie - versate e accantonate - per la formazione dei propri lavoratori in modo autonomo e immediato. Fondimpresa accantona sul conto di ciascuna azienda aderente, denominato "conto formazione", una quota pari al 70% del contributo obbligatorio dello 0,30% sulle retribuzioni dei propri dipendenti, versato e trasferito al fondo tramite l'Inps per le finalità e gli scopi previsti

dall'art.118 della legge 338/2000. Attraverso il proprio conto formazione, le aziende aderenti possono richiedere il finanziamento di piani formativi per le attività formative e di aggiornamento. Ciascuna impresa aderente deve utilizzare le risorse affluite sul proprio conto formazione entro i due anni successivi a quello di accreditamento.

56**CONTO FORMAZIONE CON CONTRIBUTO AGGIUNTIVO**

Gli Avvisi con contributo aggiuntivo al Conto formazione sono uno strumento pensato per dare alle piccole e medie imprese maggiori possibilità di utilizzare il proprio Conto Formazione. Le risorse accantonate nel Conto Formazione, infatti, sono proporzionali al numero dei dipendenti. Per una impresa che ne ha pochi è, quindi, più difficile accumulare le somme necessarie a coprire i propri fabbisogni formativi. Per questo Fondimpresa prevede la possibilità di presentare piani formativi integrando le risorse del Conto Formazione con le risorse collettive del Conto di Sistema fino a un limite fissato.

40

57**CONTO FORMAZIONE DIGITALE**

Insieme di interventi, regolamentari e operativi per inserire, in maniera organica, nella regolamentazione del Conto Formazione di Fondimpresa l'uso di tecnologie e soluzioni digitali per l'erogazione della formazione finanziata, garantendo identità digitale, tracciamento, conservazione e immodificabilità del dato.

58**CONTO DI SISTEMA**

Il conto di sistema è il canale di finanziamento **dedicato alle piccole e medie imprese**. Si tratta di un conto collettivo di ca-

rattere solidaristico ideato per sostenere i processi di sviluppo e la formazione nelle aziende di piccole dimensioni. Esso favorisce l'aggregazione di imprese su piani formativi comuni, in ambito settoriale o territoriale. Le sue peculiarità sono massima trasparenza e pari opportunità di accesso all'offerta formativa Fondimpresa, attraverso la partecipazione agli Avvisi pubblici. I Piani formativi finanziati con il conto di sistema sono oggetto di condivisione nelle commissioni territoriali e in commissione nazionale e che poi vengono monitorati dai comitati di pilotaggio.

59

CONTRATTAZIONE: AZIENDALE, DI SECONDO LIVELLO, DI PROSSIMITÀ

Per Contrattazione di Secondo Livello si definisce un accordo, stipulato tra il datore di lavoro e i sindacati, che consente di derogare rispetto al CCNL di riferimento e/o integrarlo. Il contratto aziendale, così come il contratto territoriale, è detto anche contratto di prossimità per la sua capacità di rispondere ai bisogni specifici dell'azienda e dei lavoratori.

41

60

CONTRATTAZIONE DELLA FORMAZIONE

È quel processo – a livello aziendale – che vede coinvolti impresa e rappresentanti dei lavoratori per la condivisione di piani formativi utili ed efficaci. Il Contratto Nazionale (ad esempio quando si parla di Diritto Soggettivo) in primis e la contrattazione aziendale (quando si individuano i partecipanti ai corsi) definiscono il perimetro entro il quale la rappresentanza sindacale e quella aziendale lavorano in sinergia per promuovere la cultura della formazione e per avviare percorsi formativi professionalizzanti e necessari a rafforzare la competitività aziendale, assicurando l'occupabilità dei lavoratori.

61 CORPORATE UNIVERSITY

Si veda ACADEMY n° 1.

**62 DIDATTICA**

È la scienza e tecnica applicativa dell'insegnamento e si riferisce alle modalità scelte dal docente per creare le condizioni favorevoli all'apprendimento.

63 DIGITALIZZAZIONE

Processo che dematerializza i luoghi fisici e gli oggetti. È in un procedimento che trasforma il reale e il tangibile in dato digitale, per poter essere gestito da strumenti tecnologici. Gli stessi possono comunicare e condividere informazioni in tempo reale, in un unico ambiente connesso e collaborativo anche da remoto.

64 DIGITAL SKILL

Si veda COMPETENZE DIGITALI n° 43.

65 DIGITALMEC

Progetto di **Alfabetizzazione Digitale** rivolto ai lavoratori del set-

tore metalmeccanico a cui viene applicato il CCNL Industria. Ha una **finalità orientativa** e si propone di offrire alle aziende un **supporto operativo nella definizione e realizzazione di un programma formativo** in materia. La Linea guida patrocinata dal Ministro per l’Innovazione Tecnologica e la Transizione Digitale (i contenuti del progetto si possono scaricare dal sito www.fim-cisl.it).

66**DIRITTO SOGGETTIVO ALLA FORMAZIONE**

Diritto riconosciuto nel CCNL industria del 26 novembre 2016. Diritto presente in tutti i CCNL del settore metalmeccanico, con diverse discipline attuative. Il diritto prevede che le aziende coinvolgano i lavoratori in forza, a tempo indeterminato e a tempo determinato, in percorsi di formazione continua, in relazione al fabbisogno formativo, elaborando progetti aziendali con il coinvolgimento della RSU e/o delle organizzazioni sindacali territoriali. Nel CCNL industria, cooperative, medie e piccole imprese le ore complessive nel triennio ricorsivo (oggi 2020-22), promosse dall’azienda o richieste dal lavoratore, sono 24, nel CCNL artigiani area meccanica sono 8 ore per l’anno 2022.

43

67**DIGCOMP**

Il Quadro delle Competenze Europee Digitali per i Cittadini, noto anche come DigComp, è uno strumento per migliorare la competenza digitale dei cittadini; pubblicato nel 2013 è diventato un punto di riferimento per molte iniziative finalizzate allo sviluppo della competenza digitale a livello europeo e degli Stati membri. Nel 2016 è stato pubblicato DigComp 2.0 contenente aggiornamenti relativi alle aree, descrittori e titoli delle competenze. Nel 2017 è stato pubblicato l’aggiornamento del framework europeo DigComp 2.1 che si integra con la revisione

DigComp 2.0. A marzo 2022 è stata pubblicata la versione DigComp 2.2

68 DOSSIER FORMATIVO

Il Dossier Formativo è uno strumento a disposizione del lavoratore e dell'azienda per la pianificazione, la realizzazione e la gestione della formazione per il raggiungimento degli obiettivi formativi, coerenti con il proprio sviluppo professionale e con quelli derivanti dall'azienda nella quale opera.

44



69 E-LEARNING

Erogazione di contenuti di formazione a distanza, mediante l'utilizzo della tecnologia e della rete posti a servizio dell'apprendimento, con l'obiettivo di migliorare la fruizione di risorse e servizi, l'interscambio e la collaborazione a distanza fra gli utenti.

70 EMPLOYABILITY (occupabilità)

È la capacità della persona non soltanto di mantenere una posizione e fare carriera, ma anche di ricollocarsi in caso di disoccupazione. La formazione risulta essere una delle più efficaci politiche attive del lavoro, intese come azioni in grado di accompagnare i disoccupati verso il lavoro e potenziare le competenze degli occupati per garantire loro l'occupabilità e la possibilità di progressione professionale.

71 **EQF – European Qualification Framework**

Il “Quadro europeo delle qualifiche e dei titoli per l'apprendimento permanente” è uno schema di riferimento per rendere comparabili e leggibili tra i diversi paesi europei i titoli di studio e le qualifiche professionali. È articolato in 8 livelli, per ciascun livello sono descritti i risultati di apprendimento, le conoscenze, le abilità e il livello atteso di responsabilità e autonomia. È stato istituito nel 2008 e rivisto nel 2017.



45

72 **FABBISOGNO FORMATIVO**

La definizione del fabbisogno formativo è prevalentemente legata al superamento del gap esistente tra le competenze possedute dal soggetto in un dato momento e quelle che dovrebbe possedere per svolgere una determinata attività. L'analisi dei fabbisogni formativi si configura quindi come una vera e propria attività di ricerca sociale orientata e finalizzata alla conoscenza:

- del bisogno formativo (analisi fabbisogno formativo);
- delle caratteristiche strutturali e dinamiche interne ed esterne all'azienda;
- delle caratteristiche dei processi lavorativi e di produzione di riferimento per l'analisi;
- dei bisogni espressi dagli individui in termini di competenze e motivazioni e dal sistema di attese reciproche tra organizzazione aziendale e soggetti che la compongono;
- del sistema di attese derivanti dall'organizzazione aziendale.

73

FAD - FORMAZIONE A DISTANZA

È una tipologia formativa in cui le attività vengono effettuate da discenti localizzati in sedi diverse da quelle in cui opera il docente / formatore.

74

FOCUS GROUP

I focus group si possono realizzare durante lo svolgimento di un piano formativo ed hanno lo scopo di approfondire alcuni temi di interesse per il buon andamento del piano stesso. Possono svolgersi tra le Parti sociali e il soggetto attuatore, possono essere estesi alla partecipazione del Comitato Tecnico Scientifico, possono includere il coinvolgimento di rappresentanti aziendali e di lavoratori. Insomma, oltre ad essere **obbligatorio in fase conclusiva di monitoraggio di un piano**, può diventare uno strumento di diffusione e di approfondimento della cultura della formazione continua.

46

75

FONDI PARITETICI INTERPROFESSIONALI

Sono organismi di natura associativa promossi dalle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro e finalizzati alla promozione e al finanziamento di attività di formazione rivolte ai lavoratori occupati. I fondi che si interfacciano maggiormente con il settore metalmeccanico sono: Fondimpresa, FonCoop, Fondartigianato e Fondopmi (FAPI).

76

FONDO NUOVE COMPETENZE

Correlato al PIANO NUOVE COMPETENZE n° 107.

È un fondo pubblico cofinanziato dal Fondo sociale europeo. Permette alle imprese di adeguare le competenze dei lavora-

tori, destinando, a fronte di un accordo sindacale, parte dell'orario di lavoro alla formazione.

77 **FORMAZIONE**

È quell'insieme di attività progettate per lo sviluppo delle conoscenze e delle abilità necessarie allo svolgimento di specifiche attività di lavoro. La formazione **genera valore** per le imprese e per l'individuo. Tale "Valore" è riscontrabile in termini di risultati nel lavoro, determinati dall'apprendimento delle "Competenze", complessivamente frutto dei vari elementi costituenti, rappresentati nel seguente schema di riepilogo. I risultati di un percorso formativo, saldamente ancorati ai fabbisogni di formazione, si esprimono in termini di **conoscenze e competenze** acquisite nel corso dell'intervento formativo. L'efficacia di un intervento è correlata essenzialmente alla corrispondenza delle competenze trasmesse con i fabbisogni di competenze manifestati.

47

78 **FORMAZIONE PERMANENTE**

Si veda APPRENDIMENTO PERMANENTE n° 15.

79 **FORMAZIONE PROFESSIONALE**

Percorso di formazione specifica necessario per svolgere una determinata professione propedeutica all'entrata e/o alla ricollocazione nel mercato del lavoro.

- **Formazione professionale iniziale:** indica quei percorsi scolastici che vanno intrapresi per avvicinarsi ad una professione richiesta dal mercato del lavoro.
- **Formazione professionale superiore:** è un percorso formativo di livello superiore ma non universitario a cui si accede dopo aver acquisito un diploma o una qualifica professionale. I percorsi di formazione superiore solita-

mente sono progettati dagli ITS oppure sono realizzati da Enti di formazione professionale accreditati, in collaborazione con le imprese e gli altri soggetti del sistema educativo e formativo regionale- Al termine dei percorsi vengono rilasciate le qualifiche regionali.

- **Formazione professionale continua:** è quell'insieme di attività di formazione rivolte alle persone occupate e indirizzato a sviluppare conoscenze e competenze dei lavoratori e delle lavoratrice, legate ai processi produttivi, e a mantenere elevate le performance aziendali.

**80****GARANZIA OCCUPABILITÀ LAVORO – GOL**

Correlato a - PIANO NUOVE COMPETENZE n° 108.

È un programma che prova a rilanciare l'occupazione. Le misure sono mirate all'inserimento lavorativo e rivolte a disoccupati, percettori di reddito di cittadinanza, cassa integrati, disabili, donne, giovani e over 50.

Sono previsti 5 percorsi che combinano mix differenti di formazione, assistenza alla ricerca del lavoro e servizi complementari: reinserimento lavorativo; upskilling; reskilling; lavoro e inclusione; ricollocazione collettiva.

81**GREENCOMP**

Il GreenComp identifica un insieme di competenze di sostenibilità da inserire nei programmi educativi per sostenere l'ap-

prendimento per la sostenibilità ambientale e aiutare i lavoratori a sviluppare conoscenze, abilità e atteggiamenti che promuovono modi di pensare, pianificare e agire con empatia, responsabilità e attenzione per il nostro pianeta e per la salute pubblica. Il nuovo quadro europeo delle competenze in materia di **sostenibilità “GREEN”**, fornisce una definizione di ciò che la sostenibilità comporta come **competenza**.

**82****IDENTITÀ DIGITALE**

Correlato a SPID n° 141, CIE n° 32 e CNS n° 33.

Informazioni che consentono di associare un utente dei servizi digitali ad una specifica persona fisica. Quanto più elevato è il livello di complessità delle transazioni digitali tanto più approfondite saranno le informazioni richieste per dimostrare l'identità digitale. In generale per interagire nello spazio digitale è richiesta un'autenticazione composta almeno da username e password. Lo **SPID** – Servizio Pubblico di Identità Digitale.

83**IMPATTO**

Nell'ambito formativo l'impatto identifica la ricaduta dell'attività formativa sul singolo e sull'organizzazione e viene misurato attraverso una attività di valutazione che tenga conto di una serie di fattori.

84**IMPARARE FACENDO “LEARNING BY DOING”**

È una metodologia di apprendimento che si focalizza sull'utilizzo di sistemi di insegnamento legati alla pratica. Un metodo nel quale la parte pragmatica prevale rispetto alla parte teorica. Nel corso degli anni questa metodologia ha dato buoni riscontri diventando un metodo molto usato da diversi corsi di formazione. È una metodologia che richiede, per massimizzare l'apprendimento, che l'esperienza pratica sia accompagnata da una fase di consapevolezza e rielaborazione, in genere accompagnate e stimolate dal formatore.

85**INAPP**

L'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) è un ente pubblico di ricerca, che svolge analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro e dei servizi per il lavoro, delle politiche dell'istruzione e della formazione, delle politiche sociali e di tutte quelle politiche pubbliche che hanno effetti sul mercato del lavoro.

86**INQUADRAMENTO PROFESSIONALE CONTRATTUALE**

Il sistema di inquadramento professionale è definito dal CCNL applicato. Definisce la classificazione dei lavoratori in livelli/categorie, ai quali vengono correlati i minimi retributivi. Il livello/categoria è riconosciuto al lavoratore in base al ruolo professionale e alle mansioni e competenze assegnate. L'inquadramento professionale è definito unico quando le categorie legali dei lavoratori quadri, impiegati e operai sono inquadrate in una unica classificazione.

87**IOT (INTERNET OF THINGS)**

Internet of things, in italiano Internet delle cose, è una tecnologia innovativa che grazie all'utilizzo di particolari sensori applicati agli oggetti, consente di trasferire e scambiare informazioni e dati da un oggetto all'altro.

K**88****KNOW-HOW**

51

Con il termine Know-How - letteralmente sapere come - ci si riferisce al bagaglio di competenze, conoscenze e abilità richieste e necessarie per svolgere una determinata attività lavorativa.

L**89****LABORATORIO**

È il luogo dove poter mettere in pratica quanto appreso a livello teorico, ma è anche il luogo dove mettere insieme le idee di un lavoro di gruppo. Nell'ambito della formazione si intende il contesto appositamente progettato e predisposto, nell'ambito del quale il partecipante ha occasione di sperimentare abilità e competenze.

90 **LAVORO DI GRUPPO**

Specifica attività didattica all'interno di un percorso formativo attraverso la quale ai partecipanti – divisi in sotto gruppi - viene assegnato un compito da svolgere in un tempo determinato. Il lavoro di gruppo nella formazione ha lo scopo di facilitare il confronto tra i partecipanti e la condivisione delle esperienze.

91 **LEARNING BY DOING**

Si veda IMPARARE FACENDO n° 84.

52 **92** **LEARNING MANAGEMENT SYSTEM (LMS)**

Una piattaforma on line che gestisce l'interazione nei processi di apprendimento. Il sistema esegue la registrazione degli utenti, tenendo traccia del progresso connesso alle attività realizzate, monitorando i risultati ottenuti e valutando i risultati finali.

93 **LEARNING OBJECT (LO)**

Nell'ambito della formazione a distanza i learning objects sono i blocchi didattici e di contenuto, autonomi tra loro ed indipendenti dal contesto, che possono essere assemblati e aggregati a seconda delle esigenze dei discenti. Per garantirne la riusabilità, devono essere accompagnati da informazioni relative alla tipologia, autore, argomento, livello di aggregazione, data di aggiornamento.

94 **LIFELONG LEARNING**

Si veda APPRENDIMENTO PERMANENTE n° 15.

95

**LINEE GUIDA ALLA GESTIONE E RENDICONTAZIONE
DI UN PIANO FORMATIVO**

Nelle “Linee Guida” sono definite le regole e le procedure operative che i Soggetti Attuatori dei Piani formativi devono seguire nella gestione e rendicontazione delle attività. Nello specifico sono prese in considerazione le seguenti macro-aree di attività: Realizzazione del Piano formativo; Monitoraggio e Valutazione; Rendicontazione.



53

96

MAPPATURA DELLE COMPETENZE

È la metodologia con cui l'azienda effettua una ricognizione delle competenze dei collaboratori allo scopo di progettare interventi formativi e/o acquisire i profili professionali di cui necessita per svolgere determinati ruoli.

97

METAPPRENDO

MetApprendo è la piattaforma dei **“Servizi per la formazione”** dedicata alle proposte formative rivolte ai lavoratori metalmeccanici. Prevista dal CCNL Industria si prefigge di attuare il diritto alla formazione continua, supportando le aziende aderenti, soprattutto le PMI, nell'organizzazione e registrazione dei percorsi formativi. La tecnologia blockchain definirà un “Dossier formativo digitale” per ciascun lavoratore coinvolto nella formazione continua. Saranno fruibili pillole formative su competenze trasversali, tecniche di base, linguistiche e digitali.

98 **MONITORAGGIO**

L'azione di verificare e controllare un processo di qualunque genere. Nell'ambito della formazione effettuare verifiche cadenzate sull'applicazione di un piano formativo per poter eventualmente intervenire e modificare.

99 **MULTIMEDIALITÀ**

Metodo di comunicazione che utilizza diversi linguaggi (testi, immagini e suoni) con l'aiuto contemporaneo e sinergico di molti mezzi.

100 **MOBILE-LEARNING**

Mobile learning (Apprendimento in mobilità) è il metodo di apprendimento dove si accede a corsi formativi utilizzando dispositivi mobile, con collegamento a internet, in modo da poter imparare e seguire in autonomia quando e dove si vuole.

54

**101** **OBR**

Si veda COMMISSIONE PARITETICA PROVINCIALE n° 39.

102 **OCCUPABILITÀ**

Si veda EMPLOYABILITY n° 70.

103 **OUTDOOR TRAINING**

Apprendere attraverso esperienze che si fanno in spazi aperti o comunque fuori dall'ambiente di lavoro abituale. L'Outdoor training è un metodo di apprendimento esperienziale particolarmente indicato per migliorare il lavoro di squadra.

P**104** **PEER TUTORING**

55

La traduzione letterale del termine indica il tutoraggio fra pari. È una modalità di apprendimento cooperativo e consiste in un passaggio di conoscenze da pari a pari, dove spesso l'insegnamento è reciproco e i ruoli di tutor e tutorato interscambiabili. È una metodologia molto efficace anche in ambito formativo aziendale in quanto utilizza le competenze dei colleghi più esperti per trasferirle, attraverso un processo di tutorato, ai colleghi meno esperti.

105 **PERCORSO DI FORMAZIONE**

Il percorso di formazione è rappresentato dall'insieme dei momenti di formazione previsti per una persona e indica proprio un percorso temporale che concatena le azioni formative che compongono un apprendimento guidato o consapevole.

106 **PERSONALIZZAZIONE**

Modifica di oggetti o servizi in modo che risultino adatti alle

specifiche esigenze dei fruitori o ne riflettano i gusti. Nell'ambito della formazione la personalizzazione consiste nella creazione di un percorso formativo realizzato in base ai fabbisogni specifici rilevati. Personalizzare un percorso formativo significa progettare interventi incentrati sugli utenti in modo da porre i partecipanti al centro.

107 **PIANO FORMATIVO**

Il piano di formazione è un programma organico di azioni formative rispondente a esigenze aziendali, settoriali e/o territoriali; è dunque un documento che riporta gli interventi formativi che un'azienda, o un insieme di aziende che condividono fabbisogni comuni, desidera mettere in atto per contribuire al raggiungimento degli obiettivi aziendali prefissati annualmente e colmare il gap di competenze individuato. Un piano formativo definisce gli obiettivi, stabilisce le priorità, definisce le risorse necessarie, garantisce che i fondi siano spesi in modo appropriato e valuta l'efficacia dei programmi di formazione. I piani formativi finanziati da fondi interprofessionali, quali ad esempio Fondimpresa, devono essere condivisi, concordati e siglati dalle Parti Sociali con specifico accordo.

56

108 **PIANO NUOVE COMPETENZE**

Correlato a GOL n° 80 e FONDO NUOVO COMPETENZE n° 76. Il Piano Nuove Competenze, legato al PNRR, è finalizzato alla formazione e all'occupazione dei lavoratori. Permette alle aziende di rimodulare l'orario di lavoro per favorire attività di formazione dei dipendenti sulla base di specifici accordi collettivi. Il Piano si articola in tre strumenti principali: il Programma GOL per i disoccupati per il quale è previsto un intervento di aggiornamento o riqualificazione, il Sistema Duale per i giovani tra i 15 e i 25 anni

e il Fondo Nuove Competenze rivolto ai lavoratori delle imprese che hanno stipulato accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro destinandone una parte alla formazione.

109 **PIATTAFORMA PER L'E-LEARNING**

Correlato a LMS n°92.

Software che permette di creare un ambiente virtuale di apprendimento all'interno del quale è possibile erogare corsi di formazione, gestire e monitorare i percorsi formativi degli utenti e accedere a una serie di strumenti di comunicazione e di servizi collegati.

110 **PILLOLE FORMATIVE**

Moduli didattici di piccole dimensioni, erogati prevalentemente tramite internet o modalità digitali, utilizzabili per fornire spiegazioni, esempi, esercizi su argomenti molto circoscritti.

111 **POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO**

Comprendono tutti gli interventi pubblici mirati a garantire l'occupabilità dei lavoratori e delle lavoratrici, a favorire le transizioni all'interno del mercato del lavoro, a prevenire fenomeni di esclusione dei soggetti più deboli. Si distinguono dalle politiche passive del lavoro per il loro carattere preventivo.

112 **PROFESSIONALITÀ**

È la facoltà del lavoratore di svolgere un ruolo e/o una mansione, esercitando il set di competenze, abilità e conoscenze, tecniche e trasversali, previste da uno specifico ambito di attività. La professionalità può essere espressa in gradi o livelli.

113 **PROFILO PROFESSIONALE**

Definisce i criteri e le competenze professionali e le abilità necessarie a svolgere il ruolo previsto dal livello di inquadramento assegnato.

114 **PLUG AND PLAY**

Tradotto letteralmente “collega e usa”: un'espressione che viene adoperata in molteplici contesti quando si vogliono indicare delle tecnologie utili a collegare dei sistemi sia software che hardware senza la necessità di eseguire delle procedure di configurazione.

58

115 **POLIFUNZIONALITÀ**

La capacità di svolgere funzioni e ruoli diversi. Nel CCNL metalmeccanico industria 2021 il termine si riferisce alla *“capacità del lavoratore di svolgere attività normalmente riferibili a diverse aree di mestiere/funzionali ad esercitare la responsabilità in aree funzionali diverse.”*

116 **POLIVALENZA**

Il significato letterale del termine è la capacità di presentare una molteplicità di funzioni, significati, valori. Se applicato al mondo del lavoro si identifica con la capacità di scambiare compiti con i compagni di lavoro. Nel CCNL metalmeccanico industria 2021 il termine sta a indicare *“la capacità ad effettuare, in un perimetro definito dell'organizzazione, prestazioni analoghe: diverse posizioni sulla stessa linea/ufficio o la stessa posizione su più linee, uffici, unità organizzative”.*

117 PORTAFOGLIO DI COMPETENZE

Rappresenta la traduzione dell'esperienza professionale e personale in conoscenze, capacità e abilità. Tale mappatura non solo individua le proprie competenze trasferibili in diversi ambiti lavorativi, ma fa anche acquisire maggiore consapevolezza della propria professionalità.

118 PRESTAZIONE

La performance o prestazione è l'insieme dei risultati derivanti dalle attività e dai comportamenti degli individui nell'ambito delle responsabilità e dei tempi loro assegnati.

119 PROBLEM BASED LEARNING

Tradotto letteralmente “apprendimento basato su un problema” è un metodo di insegnamento centrato sull'allievo in cui un problema costituisce il punto di inizio del processo di apprendimento. I discenti, spesso suddivisi in gruppi, vengono incoraggiati attivamente al ragionamento e alla risoluzione del problema ricavando e attingendo in modo autonomo a tutte le fonti informative necessarie a tale scopo.

120 PROBLEM SOLVING

Problem solving tradotto letteralmente significa “risoluzione di problemi” e consiste nella capacità di fornire la migliore risposta possibile a una determinata situazione critica e solitamente nuova. Molte persone hanno un'attitudine naturale alla soluzione di problemi, ma il problem solving è una soft skill, una competenza che può essere acquisita, grazie anche all'applicazione di un metodo.

121 PROCESSI COGNITIVI

Processi mediante i quali una persona acquisisce informazioni sull'ambiente e le elabora a livello di conoscenze in funzione del proprio comportamento (percezione, immaginazione, simbolizzazione, formazione di concetti, soluzione di problemi).

122 PROGETTAZIONE

In ambito formativo la a progettazione è la fase di definizione di un intervento formativo. Nella progettazione vengono definiti obiettivi, contenuti, metodi, tempistiche, budget e destinatari del progetto formativo. La progettazione prevede la definizione del percorso formativo su due livelli, uno generale (macro progettazione) e uno specifico di dettaglio (microprogettazione).

123 PROGETTO FORMATIVO

Il progetto formativo rappresenta la traduzione del piano in azioni. Si tratta quindi della definizione del percorso formativo che, tenuto conto di tutti gli aspetti (contesto e obiettivi, metodi e contenuti, persone e risorse, vincoli e risultati da raggiungere e relative misurazioni) può essere più generale (macroprogettazione) o di maggior dettaglio (microprogettazione).

124 PROTOCOLLO DI CONDIVISIONE

Nell'ambito dei fondi nazionali o interprofessionali finanzianti la formazione è stata siglata tra le parti sociali appositi "Protocolli d'intesa per la condivisione di Piani formativi" che definiscono criteri e modalità per regolare i processi di condivisione dei piani. Si citano ad esempio i protocolli di condivisione dei Piani Settoriali Metalmeccanici , Condivisione dei Piani di Fondimpresa, Condivisione dei Piani per il Fondo Nuove competenze.

Q**125 QUESTIONARIO**

Nell'ambito della formazione i questionari possono essere utilizzati in diversi momenti e per vari scopi: ai fini dell'analisi dei fabbisogni formativi, per il monitoraggio del gradimento di un corso da parte dei lavoratori, per la valutazione dell'apprendimento, per la ricaduta diretta della formazione sulle attività lavorative, per misurare l'impatto sull'azienda, ecc. Ad esempio si utilizzano i **Questionari di Apprendimento** che misurano il grado di acquisizione dei temi proposti dal percorso formativo e i **Questionari di Gradimento** che misurano il gradimento dei destinatari della formazione, raccoglie un feedback complessivo sull'iniziativa e specifico su determinati elementi quali il docente, le modalità d'erogazione, i tempi, i materiali, ecc..

61

R**126 REFERENTE AZIENDALE**

È una figura prevista dal CCNL industria metalmeccanico che può essere individuato all'interno della RSU, nelle aziende con oltre 300 dipendenti, e designato quale componente delegato alla formazione e quindi riferimento specialistico dell'azienda sul tema.

127 REGISTRO DELLA FORMAZIONE (AZIENDALE)

È uno strumento a supporto alle attività di Governance della Formazione in azienda. È importante per poter “tracciare” le partecipazioni a corsi di formazione (indipendentemente dal canale di finanziamento) di ciascun dipendente (operaio, impiegato o quadro che sia) ed essere utile sia per la programmazione ciclica della formazione in azienda, sia per la verifica richiesta dal CCNL e assegnata alle Parti Sociali (possibilmente costituite in Commissione Aziendale per la Formazione) dell’attuazione del Diritto Soggettivo, della partecipazione distribuita a percorsi formativi qualificanti, della corrispondenza con i fabbisogni formativi rilevati e della non ridondanza e replica di corsi per competenze di base e trasversali. Il Registro della Formazione deve contenere contenuti fondamentali come, ad esempio, dati anagrafici del partecipante al corso, mansione, titolo del corso, durata in ore del corso, canale di finanziamento, ente erogatore del corso/docente, eventuale attestazione del corso, eventuale certificazione del corso, modalità di erogazione, catena di propedeuticità del corso in un percorso professionalizzante. Il Registro della Formazione deve essere continuamente aggiornato e funge da elemento fondamentale documentale per l’azienda e per le Parti Sociali in fase di pianificazione, attuazione, monitoraggio e valutazione di impatto della formazione condivisa.

62

128 RENDICONTAZIONE DI UN PIANO FORMATIVO

È la fase molto importante di un piano formativo finanziato, ad esempio da Fondimpresa, realizzata dal Soggetto Attuatore e destinatario del finanziamento di Fondimpresa e inviata al soggetto finanziatore contenente informazioni funzionali alla verifica (anche contabile e amministrativa) dello svolgimento dell'intero progetto formativo. Include anche attività cosiddette "non formative" che, sommate a quelle "formative" completano

il quadro. Nella rendicontazione che ha delle fasi in itinere durante lo svolgimento del piano, devono apparire ad esempio i dati anagrafici aziendali, la presentazione del piano condiviso, la specifica di modalità di formazione anche via FAD, l'attività di monitoraggio, la valutazione del piano, le attività di coordinamento didattico e tecnico-scientifico, le clausole rispetto ai fini del trattamento dei dati personali, ecc. Il piano si conclude con la rendicontazione finale, che avviene solitamente entro 3 mesi dopo la conclusione delle attività di monitoraggio del Comitato di Pilotaggio.

129 RE-SKILLING

Il reskilling prevede lo sviluppo di abilità che possano permettere al dipendente di ricoprire un ruolo diverso. Si tratta di un percorso di riqualificazione della persona e delle competenze.

63

130 RESTART

Progetto realizzato dalla Fim Cisl Nazionale e IAL Nazionale (ente di formazione professionale) per l'apprendimento di conoscenze necessarie alla progettazione tecnica dei piani formativi che ha visto coinvolti nel 2019 circa 180 persone, tra Segretari, Delegati, Operatori FIM e Analisti, Progettisti e Direttori IAL. Nell'ambito del progetto sono stati definiti Cataloghi Formativi per l'attuazione delle 24 ore del Diritto Soggettivo con particolare attenzione alle competenze trasversali quali ad esempio le competenze digitali e green.

131 REWIND

Azione di sviluppo organizzativo promosso dalla Fim Cisl per sensibilizzare e aumentare la preparazione dei dirigenti sindacali sul tema della formazione alla Formazione continua dei lavoratori. A partire dal 2010 il progetto Rewind ha formato più di 200

componenti dell'organizzazione che oggi esercitano un ruolo da protagonisti nelle commissioni paritetiche della formazione professionale, proponendo e contrattando piani formativi per accrescere le competenze professionali dei lavoratori.

132 RIQUALIFICAZIONE

Formazione finalizzata al miglioramento e aggiornamento delle competenze dei lavoratori. Permette la mobilità individuale durante la carriera.

133 ROLE PLAYING

64

Il *role playing*, o gioco di ruolo, consiste nella simulazione di una situazione reale da parte dei partecipanti. La simulazione permette al soggetto di immedesimarsi in una situazione data al fine di apprendere attraverso l'esperienza concreta. Il role playing consente un'analisi delle dinamiche interpersonali avvenute nel contesto rappresentato e viene largamente utilizzato nella formazione comportamentale.

134 RUOLO PROFESSIONALE

Indica il ruolo assegnato al lavoratore all'interno di un'organizzazione del lavoro, sulla base del livello/categoria attribuita e dei criteri di professionalità richiesti, quali ad esempio: la responsabilità, l'autonomia, la competenza professionale, competenze trasversali, ecc.

S**135** **SETTING**

Quando si parla di setting formativo si fa riferimento a spazi che vengono usati per la formazione. Tali spazi devono avere delle caratteristiche ben precise al fine di creare un ambiente accogliente e ricettivo per la trasmissione delle informazioni alle persone in formazione.

136 **SIMULAZIONE**

È una metodologia che permette di realizzare esperienze e svolgere compiti in modo quanto più reale e veritiero possibile, anche con apposite attrezzature, aumentando l'efficacia dell'apprendimento che avviene in un contesto "protetto" senza i rischi del mondo reale.

137 **SISTEMA DUALE**

Correlato a ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO n° 5 e APPRENDI-STATO n° 17.

Il sistema duale è una modalità di apprendimento basata sull'alternarsi di momenti formativi "in aula" (presso una istituzione formativa) e momenti di formazione pratica in "contesti lavorativi" (presso una impresa/organizzazione). L'obiettivo è di far interagire il percorso scolastico con il mondo del lavoro, per consentire ai giovani, ancora inseriti in un percorso di diritto-dovere all'istruzione e alla formazione, di apprendere competenze. Oggi nel nostro paese il sistema duale si declina in

tre percorsi: nell'alternanza scuola lavoro, nell'apprendistato di primo livello e nell'apprendistato di terzo livello.

138 SKILL

Si veda COMPETENZE n° 40.

139 SOFT SKILLS

Sono caratteristiche della persona legate alle capacità relazionali e comportamentali, alle abilità cognitive e anche a tratti specifici della personalità. Sono “abilità” che si apprendono attraverso l'esperienza personale e/o percorsi formativi professionali, utilizzabili in diversi ambiti e ruoli lavorativi (per fare qualche esempio: capacità di diagnosi, di relazione, di decisione, di problem solving, di gestione del lavoro e del tempo). Sono spesso citate in contrapposizione alle **Hard skill** che sono invece competenze legate al contenuto tecnico di uno specifico lavoro o di una determinata mansione.

140 SOGGETTO ATTUATORE

È il soggetto giuridico responsabile della realizzazione del Piano formativo ammesso a finanziamento, di cui è stato Proponente. In caso di raggruppamento in Associazione Temporanea di Imprese (A.T.I.) o Associazione Temporanea di Scopo (A.T.S.), il Soggetto Attuatore è costituito dall'insieme degli associati, ciascuno impegnato nella realizzazione di parte dell'attività, rappresentati dal mandatario sulla base dell'accordo istitutivo dell'Associazione.

141 SPID

Servizio Pubblico di Identità Digitale consente ai cittadini di acquisire un'identità digitale per poter accedere ai servizi della pubblica amministrazione rilasciati tramite piattaforme digitali.

**142 TEAM BUILDING**

Consiste nella costruzione di un gruppo di lavoro per aiutare i lavoratori-partecipanti ad accrescere l'interazione, a migliorare comunicazione e condivisione, potenziando la capacità di lavorare in squadra. Le attività possono essere formative, educative ed esperienziali.

67

143 TELEFORMAZIONE

La conversione in modalità "Teleformazione" si è resa necessaria per assicurare il conseguimento degli obiettivi degli interventi formativi, in relazione a tutte le attività in corso e finanziate da Fondimpresa, e per tutelare i destinatari degli stessi nel periodo necessario al rispetto delle norme in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. La modalità in "Teleformazione" è applicabile solo alle **attività formative a distanza svolte in modalità "sincrona"**. Ovvero con la presenza simultanea e contemporanea di docente e discenti principalmente attraverso l'utilizzo di specifiche piattaforme telematiche che agevolano la tracciatura dell'ef-

fettivo svolgimento delle attività e della reale partecipazione dei discenti e dei docenti.

144 TRAINING ON THE JOB

Formazione che avviene sul posto di lavoro. Questo tipo di formazione viene svolta dal lavoratore sul campo, in modo pratico e operativo, permettendogli di utilizzare e imparare a padroneggiare gli strumenti di lavoro a sua disposizione. In questo tipo di formazione “pratica” il lavoratore è affiancato dalla supervisione di un formatore, che lo aiuterà ad elaborare adeguatamente l’esperienza e a rendere consapevole l’apprendimento.

68

145 TRACCIABILITÀ APPRENDIMENTI

Processo utilizzato, nelle more dell’applicazione di un protocollo unico nazionale, da organismi bilaterali regionali per registrare gli apprendimenti conseguiti dai lavoratori nell’ambito di corsi di formazione continua. Vengono usati format che devono registrare il numero di ore dell’azione formativa, il tipo di competenza a cui si riferisce l’azione formativa, la qualificazione di riferimento, l’unità di competenza di riferimento, le abilità raggiunte, le conoscenze acquisite.

146 TRANSIZIONE ECOLOGICA

È un processo che consente il passaggio da un sistema economico e sociale basato su uno sfruttamento intensivo delle risorse ambientali ad uno che impiega, protegge e valorizza tutte quelle politiche territoriali, ambientali ed energetiche pulite, rinnovabili e a basso impatto ambientale.

147 **TRANSIZIONE DIGITALE**

È un processo che mira ad implementare le tecnologie digitali in vari ambiti di vita delle persone: sociali, economiche, ambientali e che prevede parallelamente un incremento delle competenze digitali di tutti i lavoratori e cittadini.

148 **TUTOR**

È la persona di riferimento per i partecipanti ad un percorso formativo. Segue l'aula cercando di svolgere il ruolo di facilitatore e di mentore nelle varie fasi di apprendimento. Il tutor collabora anche con i docenti, il direttore del corso, lo staff per rendere più strutturato e funzionale l'intero processo formativo.

69

**149** **UPSKILLING**

I programmi di upskilling hanno l'obiettivo di aggiornare e potenziare le competenze nello stesso campo di lavoro. Si tratta di un upgrade di ciò che si è già in grado di fare, per svolgere il lavoro in maniera più efficiente ed efficace, rafforzando l'occupabilità del lavoratore.

**150** **VALIDAZIONE**

Valutare e controllare attraverso il confronto con regole e dati già noti e attendibili i risultati di un progetto o dell'apprendimento formale, non formale e informale. Secondo il Cedefop la validazione è *“la conferma, da parte di un ente competente, che i risultati dell'apprendimento (conoscenze, abilità e/o competenze) acquisiti da una persona in un contesto formale, non formale o informale sono stati accertati in base a criteri pre-stabiliti e sono conformi ai requisiti di uno standard di convalida”*. Il processo di validazione delle competenze può essere seguito dalla certificazione delle stesse.

151 **VALUTAZIONE**

Si veda ASSESSMENT n° 18.

152 **VIDEOCONFERENZA**

Si veda CONFERENCE CALL n° 53.

153 **VIDEOLEZIONE**

Prodotto formativo fruibile via Web in maniera asincrona, caratterizzato da un'alta componente di multimedialità. La videolezione offre al docente la possibilità di combinare una presentazione di contenuti con un commento audio/video e contribuisce a migliorare la qualità dell'apprendimento auto-

nomo del discente facilitando l'accesso alle risorse e ai servizi. Strumento molto utile ed efficace per la didattica a distanza dove il docente, ripreso in video, presenta contenuti che si riferiscono alle diverse aree tematiche caratteristiche di ciascun insegnamento.

154**VOUCHER FORMATIVO**

Il Voucher è uno strumento efficace per finanziare in parte o totalmente un corso di formazione individuale. I voucher sono buoni di formazione o crediti, spendibili da una singola persona, per accrescere il proprio bagaglio di conoscenze, riqualificando e migliorando le competenze possedute. I voucher formativi sono finanziabili attraverso i fondi interprofessionali e attraverso il Fondo Sociale Europeo.

71

**155****WEBINAR**

Sessione operativa o informativa la cui partecipazione avviene in forma remota tramite una connessione a internet. Il seminario in rete è usato per condurre riunioni, corsi di formazione o presentazioni, nei quali ciascun partecipante accede da un proprio computer ed è connesso con gli altri partecipanti tramite Internet e può interagire nella conferenza con il relatore e con gli altri partecipanti.

156 **WEB BASED LEARNING (WBL)**

Insieme di metodi, strategie e strumenti didattici intesi ad utilizzare al massimo le possibilità offerte dal web in quanto ambiente di apprendimento e strumento di sviluppo della conoscenza in tutte le sue forme, sperimentando nuove teorie dell'apprendimento.

157 **WEB BASED TRAINING (WBT)**

Si veda E-LEARNING n° 69.

158 **WEB LEARNING**

Si veda LMS n° 92.

159 **WORKPLACE WHITIN**

Con questo termine alcuni ricercatori definiscono *“il posto di lavoro che è dentro le persone”*: storie lavorative e personali, loro formazione, aspirazioni e potenzialità professionali e sociali.

160 **WORKSHOP**

Si tratta di un evento formativo laboratoriale, in apprendimento guidato, dedicato ad un gruppo ristretto di partecipanti e caratterizzato da un approccio pratico e da una elevata interattività. Caratterizzato da elevata condivisione tra formatori/tutor e partecipanti.