

# ADDETTO ALLE MACCHINE DI PRODUZIONE CALZE E SEAMLESS

31 marzo 2023 - ore 17.00



## LE POSSIBILITÀ DI ORIENTAMENTO NELLE SCUOLE SUPERIORI PER FAR CONOSCERE IL MONDO CALZETTERIA

### ORIENTAMENTO

Da vocabolario Treccani:

*o. scolastico e professionale*, l'insieme delle iniziative volte a favorire una scelta ragionata degli studi da seguire e della professione da intraprendere, tenendo conto delle attitudini dimostrate e della personalità del soggetto, delle condizioni familiari, locali e ambientali, delle tendenze del sistema produttivo e delle possibilità di occupazione.

Aiutare gli studenti a compiere la propria scelta, fornendo loro maggiori informazioni sui contenuti, le caratteristiche del corso e le figure professionali in uscita.

Perché è importante?

- ➔ Scelta consapevole dello studente /soddisfazione personale
- ➔ Classe motivata e convinta della scelta
- ➔ Professionisti brillanti da inserire nel mondo del lavoro

### CONTATTARE LE SCUOLE SUPERIORI

Il primo passo è prendere contatto con le scuole (medie o superiori) e, nel dettaglio, il **docente referente dell'orientamento in uscita**. Chi è?

Il **referente dell'orientamento** nelle scuole è un **docente** incaricato di coordinare il processo e le attività che accompagnano gli studenti e le loro famiglie nella definizione del proprio progetto formativo e nella gestione di particolari momenti di transizione quali i passaggi da diversi ordini e gradi scolastici e l'**uscita** da percorsi formativi. (Da Vivoscuola.it)

Il contatto passa attraverso la **segreteria didattica** che spesso fornisce l'indirizzo mail istituzionale del Docente per poterlo contattare, oppure chiede di inviare una comunicazione all'indirizzo istituzionale per poi inoltrarla al docente referente.

# LE POSSIBILITÀ DI ORIENTAMENTO NELLE SCUOLE SUPERIORI PER FAR CONOSCERE IL MONDO CALZETTERIA

## COSA PROPORRE

Per informare gli studenti sull'attività delle aziende e su quali potrebbero essere le future professioni ambito calzetteria, si potrebbe proporre alle scuole:

- **INCONTRI A SCUOLA**  
in cui illustrare l'attività dell'azienda e le figure professionali più ricercate. Potrebbe essere interessante avere delle testimonianze di giovani neo assunti che possano raccontare la propria esperienza.
- **VISITE IN AZIENDA**  
Per conoscere da vicino l'attività aziendale e vedere i professionisti al lavoro. Sicuramente il fatto di vedere un contesto nuovo in prima persona è molto stimolante per gli studenti.
- **LABORATORI E GIOCHI PER GLI STUDENTI**  
A seconda dell'età si potrebbero pensare delle attività che possano coinvolgere direttamente i ragazzi.

Nel caso vengano poi definiti tutti i dettagli su un nuovo corso, si potrebbe invece:

- **PROPORRE UN INCONTRO DI PRESENTAZIONE DEL PERCORSO**  
Focalizzandosi sulle caratteristiche, i contenuti, le materie, gli sbocchi professionali.
- **PROPORRE UN INCONTRO TEMATICO**  
Una lezione di approfondimento su un tema specifico toccato dal corso.
- **INVIARE MATERIALE INFORMATIVO DIGITALE O CARTACEO**  
con la richiesta di diffusione tra gli studenti interessati.

# POSSIBILITÀ DI FINANZIAMENTI PER LA FORMAZIONE DISOCCUPATI

I lavoratori possono essere formati prima dell'assunzione mediante corsi di formazione medio/brevi creati su misura e **finanziati da Regione Lombardia**, all'interno di percorsi dotati rientranti nelle politiche attive del lavoro gestite a livello regionale.

I corsi hanno un taglio "pro lavoro", essendo finalizzati a trasferire ai partecipanti competenze professionalizzanti e fungono anche da strumento di selezione, per mettere alla prova e valutare i candidati prima dell'assunzione.

Attualmente i bandi in vigore nella nostra regione, rivolti ai disoccupati che prevedono percorsi di formazione pre assunzione sono:

## GOL

Si rivolge ai disoccupati residenti o domiciliati nel territorio lombardo, cittadini italiani e non, nella fascia di età tra 30 e 65 anni, donne ovvero uomini a condizione (questi ultimi) che abbiano più di 55 anni, siano disoccupati da oltre 6 mesi, siano percettori di NASPI/DISCOLL o RDC, siano presi in carico dai servizi sociali ovvero abbiano un reddito inferiore alle soglie di indigenza sociale.

Nell'ambito di questo percorso dotato i disoccupati, a seconda dell'entità della distanza degli stessi rispetto al mondo del lavoro, da valutarsi dall'operatore mediante un accurato assessment, diventano assegnatari di un serie di servizi di aiuto nella ricerca del lavoro, tra cui veri e propri corsi di formazione.

Detti corsi possono andare da un minimo di **16 ore ad un massimo di 150 ore** e possono prevedere sia lezioni in aula che una parte di formazione on the job, ossia uno **stage/tirocinio in azienda**, nella misura massima del 40% del monte ore complessivo del corso (es: in un corso di 140 ore totali, si possono ipotizzare fino a 40 ore di stage in azienda). Le classi si formano con un numero minimo di 4, sino ad un massimo di 20 partecipanti. I corsi possono essere anche erogati a distanza, nel limite massimo del 30% del totale delle ore teoriche previste. Al termine del percorso, con la frequenza del 70% delle ore complessive e al superamento del test finale, i partecipanti ricevono, oltre all'attestato di frequenza, un attestato di riconoscimento della competenza piena ovvero di parte della stessa (attestato di riconoscimento di abilità e conoscenze).

I corsi sono interamente finanziati attraverso le doti regionali dei singoli utenti, per cui **non vi sono oneri di spesa legati alla formazione** per le aziende che assumeranno detti soggetti al termine del percorso di formazione.

## DUL

Tale misura oggi è residuale e si rivolge agli uomini sopra i 30 anni che non possiedono i requisiti per rientrare in GOL.

Anche in questo caso tuttavia è possibile creare dei corsi di formazione della durata di 50/70 ore per gruppi di almeno 10 utenti.

## FORMAZIONE PER L'ACQUISIZIONE DI UN TITOLO

E' possibile proporre corsi strutturati per formare figure specialistiche. Sono percorsi che hanno a disposizione un numero elevato di ore e che consentono l'acquisizione di un titolo di IV o V livello europeo (EQF).

### IFTS ORDINAMENTALE:

- Percorso scolastico di **1 anno, 1000 ore**, di cui **600 di formazione in aula/laboratorio e 400 tirocinio**.
- Numero minimo iscritti **20**
- Età massima 30 anni
- Requisito di ingresso: diploma di maturità o IV anno IeFP
- Il percorso deve essere approvato a seguito di un **bando di Regione Lombardia**
- La figura in uscita deve acquisire le competenze obbligatorie previste da Regione Lombardia declinandole e integrandole con gli obiettivi formativi previsti dalle aziende o dai settori "committenti".

### IFTS IN APPRENDISTATO:

- Il percorso IFTS di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore in apprendistato di I livello (Art. 43) è un percorso che permette la formazione di figure specifiche con un coinvolgimento diretto delle aziende alle quali è richiesto di farsi carico dell'assunzione degli studenti lavoratori. Nell'arco del periodo definito gli apprendisti frequenteranno alcune ore in aula per una formazione tecnica di base, mentre le altre ore saranno svolte in azienda e destinate a formazione interna (on the job, sulle macchine specifiche dell'azienda) e lavoro.
- L'apprendistato per il certificato di specializzazione tecnica superiore è un contratto di lavoro finalizzato sia all'inserimento lavorativo del giovane che al conseguimento di un titolo di studio.
- Destinato a:
  - a. disoccupati / inoccupati
  - b. in possesso di un diploma di maturità o, in alternativa, qualifica di un IV anno di un percorso di IeFP
  - c. età **fino a 24 anni compiuti**
- Il corso prevede 800/1000 ore di formazione e ha una durata da 6 mesi ad 1 anno (consigliati 10-12 mesi).
- Gli studenti devono essere assunti all'inizio del percorso dall'azienda con contratto di apprendistato di I livello. Ogni azienda può assumere uno o più apprendisti in funzione del numero di dipendenti in forza (rapporto indicativo 1 a 1).
- Il contratto prevede un periodo di prova (1 o 2 mesi in base al CCNL) al termine del quale l'apprendista diventa un dipendente a tutti gli effetti. Per ferie, permessi, malattie si dovrà regolare come un qualunque dipendente.
- Durante il periodo di apprendistato, le attività dell'apprendista si divideranno tra:
  - a. formazione esterna (in aula – solitamente circa il 40% del monte ore, circa **400 ore**)
  - b. formazione interna (in azienda, circa **600 ore**)
  - c. lavoro autonomo (ore restanti nel periodo di contratto)
- Costo azienda - come viene pagato l'apprendista:
  - a. Ore di formazione esterna, in aula, non sono retribuite
  - b. Ore di formazione interna, in azienda, sono pagate all'apprendista al 10% del compenso orario previsto da contratto
  - c. Ore di lavoro sono retribuite in % o con inquadramenti fino a 2 livelli inferiori, sulla base del CCNL, con applicazione di incentivi contributivi, fiscali e normativi

# POSSIBILITÀ DI FINANZIAMENTI PER LA FORMAZIONE DISOCCUPATI

- Indicativamente il costo di un apprendista a tempo pieno varia da 9.000 ai 12.000 euro/anno in funzione del CCNL applicato.
- Numero iscritti al corso: da definire il numero che renda economicamente sostenibile il corso. Indicativamente **12 di studenti**.
- Tutoraggio: l'azienda nomina un tutor interno; l'istituto nomina un tutor formativo.
- La formazione esterna è svolta in aula a tutto il gruppo di studenti, riuniti in un unico spazio.
- La formazione interna è svolta dall'azienda tramite personale incaricato, durante le ore lavorative.
- La formazione interna è legata al progetto personalizzato di ogni studente: tutti gli apprendisti devono raggiungere le medesime competenze al termine del percorso, perché la qualifica è la medesima, ma la formazione interna è fatta da ciascun apprendista nella propria azienda, perfezionandosi su competenze, impianti, software specifici dell'azienda e della mansione.
- Il corso è approvato e finanziato da Regione Lombardia; sono previste delle doti a favore dell'ente formativo a copertura dei costi di formazione esterna e di attivazione del percorso con disponibilità fino ad esaurimento dei fondi stanziati.
- Procedura e documentazione: La stipula di un contratto di apprendistato di 1° livello richiede la sottoscrizione di un Protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa a cui il giovane è iscritto, che stabilisce i criteri generali del percorso di apprendistato e gli obblighi reciproci.
- L'istituzione formativa predispone in accordo con l'impresa il Piano Formativo Individuale (PFI), generale e di dettaglio, che definisce la durata del percorso di apprendistato, la qualifica da acquisire,
- L'assunzione dell'apprendista può avvenire anche in **somministrazione** tramite agenzie per il lavoro. In questo caso si possono avere sensibili incrementi di costi, ma semplificazione degli aspetti burocratici e maggiore flessibilità nella gestione del rapporto di lavoro

## ITS ORDINAMENTALE:

- Percorso scolastico di **2 anni, 2000 ore, di cui 800 tirocinio e 1200 formazione** in aula e laboratorio
- Numero minimo **iscritti 20**
- Età massima **35 anni**
- Requisito di ingresso: diploma di maturità o IV anno leFP seguito da 1 anno di IFTS
- Il percorso deve essere approvato a seguito di un **bando di Regione Lombardia**
- La figura in uscita deve acquisire le competenze obbligatorie previste da Regione Lombardia declinandole e integrandole con gli obiettivi formativi previsti dalle aziende o dai settori "committenti".

## ITS IN APPRENDISTATO:

- Analogamente al corso IFTS in apprendistato, il percorso prevede l'assunzione dell'apprendista con un contratto di apprendistato di III livello (art. 45).
- Impostazione analoga al corso IFTS in apprendistato, con una durata di **2 anni con circa 700 ore di formazione esterna in aula/laboratorio, 1.300 ore di formazione interna** in azienda e il restante lavoro in azienda
- Numero minimo **apprendisti: 20**
- età massima **30 anni non compiuti**
- Il corso è approvato e finanziato da Regione Lombardia; sono previste delle doti a favore dell'ente formativo a copertura dei costi di formazione esterna e di attivazione del percorso con disponibilità fino ad esaurimento dei fondi stanziati.

## FORMARE PER ASSUMERE

**Obiettivi bando:** superare il mismatch tra domanda e offerta di lavoro

**Chi può partecipare:** Datori di lavoro che assumono presso un'unità produttiva/sede operativa ubicata nel territorio di Regione Lombardia.

**Destinatari:** Lavoratori che prima dell'assunzione risultavano privi di impiego da almeno 30 giorni

### CARATTERISTICHE:

**Il bando prevede 2 forme di sostegno alle aziende:**

- **Incentivo occupazionale**
- **Voucher per la formazione**

**Incentivo occupazionale:** Sono ammessi al finanziamento i contratti di lavoro sottoscritti a partire dal 1 dicembre 2022. L'incentivo occupazionale concesso per contratti diversi dall'apprendistato è condizionato al completamento di un percorso formativo.

### Entità incentivo:

Per contratti a tempo indeterminato e a tempo determinato

- uomini fino a 54 anni: € 4.000
- donne fino a 54 anni: € 6.000
- uomini a partire da 55 anni: € 6.000
- donne a partire da 55 anni: **€ 8.000**

Per contratti di apprendistato

- uomini fino a 29 anni: € 1.500
- donne fino a 29 anni: € 2.500
- uomini a partire da 30 anni: € 4.000
- donne a partire da 30 anni: **€ 7.000**

Agli importi sopradescritti si aggiunge un ulteriore valore di € 1.000 se l'assunzione viene effettuata da un datore di lavoro con meno di 50 dipendenti.

L'incentivo è riconosciuto successivamente al completamento di un percorso formativo, per contratti diversi dall'apprendistato, ed è subordinato all'effettività del contratto di lavoro e alla permanenza del lavoratore presso l'impresa per almeno 12 mesi.

**Voucher per la formazione:** Viene riconosciuto, a seguito dell'assunzione, a copertura del costo sostenuto per un percorso formativo (durata minima 40 ore) erogato da enti accreditati alla formazione in Regione Lombardia, fino un valore massimo di **€ 3.000 per ciascun lavoratore assunto**.

È riconosciuta la formazione da avviarsi a partire dal 01/12/2022 e comunque entro 90 giorni dalla data di assunzione del lavoratore.

Non sono finanziabili richieste di contributo per assunzioni di lavoratori che siano già fruitori di misure regionali comprensive delle medesime agevolazioni o tipologie di servizi. Nello specifico, l'agevolazione non è ammissibile nei seguenti casi:

- per l'assunzione di un soggetto che ha una misura regionale di politica attiva (nell'ambito del Programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori in attuazione del PNRR, Dote Unica Lavoro Fase 4, Garanzia Giovani Fase II o Azioni di Rete per il Lavoro Fase II) in corso al momento dell'assunzione,

oppure conclusa nei 180 giorni precedenti la data di assunzione;

- se, per lo stesso soggetto, al beneficiario è stata già concessa un'agevolazione nell'ambito dei seguenti bandi: Formazione continua a valere sul PR FSE+ 2021-2027; Formare per assumere (prima attuazione) e Incentivi occupazionali, a valere sull'Accordo "Riprogrammazione dei Programmi Operativi dei fondi strutturali 2014-2020 ai sensi del comma 6 dell'articolo 242 del decreto legge 34/2020".

**L'Ufficio Servizi al Lavoro e Rapporti con le Aziende del Gruppo Foppa fornisce supporto alle aziende per ottenere i contributi, nelle seguenti fasi:**

- Analisi dei fabbisogni formativi
- Supporto in fase di presentazione della domanda per lavoratore assunto
- Eventuale erogazione formazione
- Supporto alla richiesta di liquidazione del contributo.

## FORMAZIONE CONTINUA PROGRAMMA REGIONALE LOMBARDIA FSE+ 2021-2027

### Destinatari:

**lavoratori dipendenti** in servizio, anche beneficiari di trattamenti di integrazione salariale, di micro, piccole, medie e grandi imprese assunti presso una sede operativa/unità produttiva localizzata sul territorio di Regione Lombardia, rientranti nelle seguenti categorie:

- lavoratori con contratto di lavoro tempo indeterminato o a tempo determinato;
- nel solo caso di impresa familiare, di cui all'art. 230-bis del Codice Civile, i collaboratori o coadiuvanti dell'imprenditore che prestano in modo continuativo la propria attività di lavoro nell'impresa (coniughe, parenti entro il terzo grado, affini entro il secondo);
- coadiuvanti delle imprese commerciali e i soci lavoratori di attività commerciale e di imprese in forme societarie, compresi gli artigiani come soggetti destinatari;
- titolari e soci di micro, piccole, medie e grandi imprese;
- lavoratori autonomi e liberi professionisti.

### CARATTERISTICHE:

- Voucher per singolo partecipante del valore **da 800 a € 2.000,00 annui** per frequenza di corsi inseriti nel catalogo regionale o costruiti ad hoc sulle esigenze delle aziende.
- Ogni impresa avrà a disposizione un importo massimo di € 50.000,00 spendibili su base annua.
- La durata minima dei percorsi va da 16 a 40 ore a seconda del livello EQF richiesto. Non è specificato il monte ore massimo
- Massimo 30 partecipanti per corso per corsi in presenza, massimo 20 partecipanti per corsi a distanza
- Formazione va conclusa entro 6 mesi dalla concessione del contributo

**L'Ufficio Servizi al Lavoro e Rapporti con le Aziende del Gruppo Foppa fornisce supporto alle aziende per ottenere i contributi**, nelle seguenti fasi:

- Analisi dei fabbisogni formativi e progettazione del percorso formativo
- Supporto in fase di presentazione della domanda di richiesta voucher
- Erogazione formazione
- Supporto alla richiesta di liquidazione del contributo.

## BANDO CAMERA DI COMMERCIO DI BRESCIA PROSSIMA PUBBLICAZIONE APRILE/MAGGIO 2023

La Camera di Commercio Industria, Artigianato e Agricoltura di Brescia, allo scopo di favorire lo sviluppo economico, sociale e produttivo della Provincia, mette a disposizione contributi a favore delle PMI bresciane operanti in tutti i settori economici, a sostegno della formazione e dell'aggiornamento professionale, conseguite dal titolare dell'azienda, dal legale rappresentante, dall'amministratore, dal socio lavorante d'impresa artigiana (ad esclusione del socio finanziatore), dai dirigenti d'azienda, dai quadri, dai dipendenti e dai collaboratori familiari aziendali, mediante la partecipazione, nel territorio italiano, a corsi e a seminari (con esonero dei corsi di formazione obbligatoria).

I corsi ammessi a contributo sono quelli svolti nel corso dell'anno dal 01/01 al 31/12.

Il contributo è concedibile nella misura pari al 50% del costo sostenuto per la partecipazione di corsi completamente pagati e documentati con fattura regolarmente quietanzata.

Nell'ultimo bando il contributo massimo erogabile era di **€ 5.000** per ogni impresa e la spesa minima ammissibile è di € 1.000 (ammissibile il cumulo delle spese, sostenute dall'impresa richiedente, per più corsi di formazione).

## FONDI INTERPROFESSIONALI

Le imprese versano tramite l'INPS una Indennità di disoccupazione involontaria. I datori di lavoro possono chiedere all'INPS di trasferire lo 0.30% di essa ad un Fondo Interprofessionale; tale trasferimento dello 0.30% ad un Fondo non comporta nessuna aggravio di costi per l'impresa. Le imprese che non aderiscono ad alcun Fondo continuano comunque a versare il contributo all'Inps. Le imprese che aderiscono ad un Fondo, invece, autorizzano l'Inps a versare lo 0,30% direttamente al Fondo, che lo utilizza per finanziare la formazione continua.

Ogni fondo stabilisce un sistema di regole con cui le aziende possono ricevere indietro tali contributi sotto forma di formazione continua ai propri lavoratori.

Le principali modalità con cui i fondi danno la possibilità di finanziare la formazione sono:

- Modalità Conto Formazione (o conto individuale): l'azienda può utilizzare le risorse accantonate per la formazione del proprio personale, in questo caso saranno avvantaggiate le aziende più grandi (maggiore è il numero di dipendenti in impresa maggiore sarà il versato dell'azienda)
- Modalità ad Avviso/Bando: i fondi possono anche emettere avvisi/bandi grazie ai quali le aziende possono presentare un progetto, che sarà valutato dal fondo. Il fondo pubblicherà poi le graduatorie stilando l'elenco delle imprese ammesse a finanziamento. Il concetto di fondo in questo caso è che tramite questi bandi le aziende (o un insieme di aziende) possono ricevere importi per finanziare la formazione superiori a quanto hanno realmente accantonato
- Voucher: alcuni fondi Interprofessionali offrono la possibilità di usufruire di voucher formativi per acquistare corsi destinati al singolo dipendente.

### **L'Ufficio Servizi al Lavoro e Rapporti con le Aziende del Gruppo Foppa fornisce supporto alle aziende per nelle seguenti fasi:**

- Analisi dei fabbisogni formativi e progettazione del percorso formativo
- Presentazione della domanda di finanziamento
- Erogazione formazione
- Rendicontazione

## FORMAZIONE AUTOFINANZIATA

E' sempre possibile organizzare corsi autofinanziati ed in quel caso non esistono vincoli particolari, né come numero di partecipanti, né come età, né come stato occupazionale.

È possibile organizzare Academy interne o di gruppo.

## Oltre al pacchetto retributivo, quali altri elementi utilizzate per trattenere i talenti?



## EMPLOYEE RETENTION: LA STRATEGIA HR A SUPPORTO DEL BUSINESS

In un mercato in continua evoluzione si rende quanto più necessaria la capacità di sviluppare piani di Retention con l'obiettivo di trattenere le Risorse all'interno della propria Organizzazione evitando dispersione economica, di know how e di talento.

**Modalità:** workshop di n.4 incontri di 2 ore in presenza (orario 17.00/19.00).

**Target di riferimento:** Imprenditori, Direttori Risorse Umane, Responsabili di Selezione e Sviluppo; Specialisti Risorse Umane; liberi professionisti

**Obiettivo degli incontri:** In un mercato del lavoro sempre più veloce e in costante cambiamento **l'Employee Retention diviene fondamentale nella definizione della strategia aziendale al pari di quella finanziaria e di business.** Il corso si prefissa l'obiettivo di supportare le aziende nella gestione del proprio Capitale Umano affinché possano sviluppare progetti di Retention che vadano a consolidare la propria organizzazione conferendo stabilità nella pianificazione di progetti a lungo termine.

Durante il workshop "Employee Retention, la strategia HR a supporto del Business" verranno presentati diversi strumenti utili a definire una strategia efficace che consenta di mettere in atto gli **interventi utili a far sì che i collaboratori si sentano fortemente coinvolti nell'Organizzazione** nonché si approfondiranno, attraverso simulazioni in aula, **piani di Succession Plan e di comunicazione efficace.** Al termine del percorso "Employee Retention, la strategia HR a supporto del Business" il partecipante sarà in grado di saper leggere il proprio contesto organizzativo analizzando ogni singola criticità economica e strategica proponendo soluzioni veloci, strutturate ed efficaci in ottica di retention aziendale.

### **Struttura:**

	FOCUS	DURATA
1	L'importanza degli attori del cambiamento: l'impresa sceglie il candidato o il candidato sceglie l'impresa?	2 ore
2	L'analisi dei <b>rischi economici e organizzativi</b> : la critica del <b>Turnover</b>	2 ore
3	Disegnare la <b>strategia vincente</b> : Saper pianificare gli <b>interventi di retention</b> nei vari contesti aziendali	2 ore
4	Come valorizzare e <b>fidelizzare il Team</b> verso gli obiettivi strategici	2 ore

**Possibilità di frequentare i singoli moduli separatamente.**

## MASTERCLASS HR MANAGEMENT

Nell'era della Digital Transformation, le Risorse Umane restano un asset intangibile strategico per il successo aziendale. La Masterclass in HR Management intende fornire conoscenze, competenze e strumenti pratici su aspetti cardine delle Risorse Umane. La trasversalità delle tematiche affrontate consente un approfondimento a 360°, per una *gestione strategica della funzione HR*.

**Modalità:** workshop di n.5 incontri di 40 ore in presenza (orario 14.00/18.00).

**Target di riferimento:** Imprenditori e/o liberi professionisti. Figure di junior e middle management interessate ad aggiornare e consolidare le proprie conoscenze e competenze di HR management.

**Obiettivo degli incontri:** supportare le aziende che si muovono nel complesso contesto organizzativo in cui ci troviamo, che richiede di **riprogettare i processi di attrazione, recruiting e onboarding** alla luce delle nuove sfide del mercato del lavoro. Come cambiano quindi i fattori attrattivi? Quanto le persone sono soddisfatte e come calcolano oggi la loro soddisfazione? Come evolverà il processo di ricerca e selezione alla luce di questi cambiamenti?

### **Struttura:**

	MODULO	FOCUS	DURATA
1	ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E GESTIONE RISORSE UMANE	Insights su temi cardine di progettazione organizzativa e gestione del personale: l'assetto organizzativo; il clima aziendale; il sistema di valutazione, formazione e sviluppo.	8 ore
2	RECRUITING - RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE	Tecniche e tool per ottimizzare il processo di recruiting, dall'analisi del fabbisogno organizzativo alla gestione dei colloqui di selezione. Video, mini-casi aziendali, role-play ed esercitazioni.	8 ore
3	VALUTAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE	Overview sulle principali metodologie di valutazione delle Risorse Umane con focus sull'implementazione di un processo di valutazione in azienda.	8 ore
4	TRAINING MANAGER FORMAZIONE DEL PERSONALE	Metodi e strumenti del training aziendale, per la gestione integrata di un piano formativo: dall'analisi dei fabbisogni alla progettazione dei percorsi e la valutazione dei risultati.	8 ore
5	POLITICHE RETRIBUTIVE E SISTEMI DI INCENTIVAZIONE	Principali aspetti del sistema retributivo d'impresa. Strategie e best practice per lo sviluppo di un sistema di Total Rewards (retribuzione globale) e di un piano di welfare aziendale.	8 ore

**Possibilità di frequentare i singoli moduli separatamente.**

# ADDETTO ALLE MACCHINE DI PRODUZIONE CALZE E SEAMLESS

**31 marzo 2023 - ore 17.00**



## CONTATTI

### SERVIZI AL LAVORO

*Vincenzo Foppa Società Cooperativa Sociale - ONLUS  
Via Tommaseo 49 - 25128 Brescia  
Tel. 030 38 33 68 int.3*

### Direttore

*Paolo Rizzetti - rizzetti@foppagroup.it*

### Formazione per disoccupati

*Eleonora Orlandi - orlandi@foppagroup.it*

### Formazione per dipendenti

*Claudia Bianchi - bianchi@foppagroup.it*