



Relazione di missione PREMESSA

Introduzione del presidente

Questo è il primo anno che la nostra organizzazione compila la relazione di missione e realizza tale attività con l'obiettivo di arrivare entro la fine del 2022 alla realizzazione del bilancio sociale.

Il documento è impostato in conformità alla Carta dei servizi adottato dall'organizzazione dal 2012 e al piano di internazionalizzazione adottato dal 2021.

Nella convinzione che la relazione di missione non sia un mero adempimento formale, bensì di strumento di comunicazione, interna ed esterna, nonché di trasparenza esso è stato redatto con l'intento di dare una visione, più precisa possibile, della realtà e delle scelte dell'ente.

La sua diffusione segue più canali: verso l'esterno con la pubblicazione sul nostro sito, con copie cartacee disponibili a richiesta nelle sedi dei servizi per tutte le persone interessate; verso l'interno, ai soci, per informarli e per creare momenti di confronto sia durante l'assemblea che nel corso dell'anno.

Questo secondo aspetto si lega, anche, ai momenti di incontro fra Consiglio di Amministrazione e Assemblea dei soci, individuati come un necessario strumento di dialogo all'interno di una cooperativa mediamente grande e molto distribuita sul territorio.

Nota metodologica

La scelta della redazione del bilancio sociale è nata all'interno del Consiglio di Amministrazione che nel corso degli anni ha continuato a sostenere e a incoraggiare l'implementazione del documento. Tutti i servizi della cooperativa contribuiscono con l'apporto di dati e tutte le persone della sede, secondo le proprie competenze, si occupano delle elaborazioni statistiche e dei commenti.

Da alcuni anni, si è costituito un gruppo di lavoro che arricchisce il bilancio sociale di ulteriori considerazioni, tenendo la regia organizzativa, i tempi e si occupa dell'impaginazione.

La bozza viene quindi discussa dal Consiglio di Amministrazione e successivamente sottoposta all'approvazione dell'Assemblea dei soci, quest'anno in data 13 maggio 2021

BLA

Modalità di comunicazione del bilancio di missione

La relazione di missione viene revisionata annualmente dal CDA e validato dallo stesso organo. Il progetto del riesame è sviluppato dal presidente. L'ente assicura ampia diffusione della Relazione di missione tramite:

- pubblicazione sul proprio sito internet www.erifo.it;
- Affissione sulla bacheca dell'ente con aggiornamento mensile dei dati variati;
- Consegna di copia al personale docente e non docente.

La relazione di missione viene riesaminata annualmente dal CDA, in raccordo con la Carta dei servizi allo scopo di assicurarne l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia, nonché per valutare le



opportunità di miglioramento e le esigenze di aggiornamento, sulla base dei risultati di customer satisfaction relativi ai servizi formativi erogati, ai processi ed alla politica per la qualità.

Compilance

Il CDA ha discusso i contenuti del presente documento dalla seconda metà del 2021 nelle ordinarie riunioni di programmazione di contenuti e strategie auspicate. Inoltre, ERIFO nelle verifiche di impatto annualmente realizzate, attraverso workshop e seminari, con le imprese e gli utenti beneficiari dei servizi erogati, ha verificato il seguente fabbisogno, di seguito riportato in sintesi.

Workshop utenti: gli utenti formati e/o accompagnati al lavoro da ERIFO, nel 50% dei casi, sono stati assunti un contratto di apprendistato di II livello o professionalizzante. Come è noto, questa tipologia di contratto prevede una formazione pubblica obbligatoria finanziata dalle Regioni, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali (max 120 ore d'aula), sulla base di programmi definiti dalle stesse autorità regionali. Né le imprese, né gli apprendisti formati hanno apprezzato i contenuti di questa formazione perché eccessivamente generalista. Gli insoddisfatti avrebbero preferito una formazione in mobilità, con servizi di certificazione delle competenze acquisite, spendibili non solo in Italia ma anche all'estero. Inoltre, numerosi utenti qualificati attraverso i corsi regionali avrebbero preferito svolgere il tirocinio curriculare in un'azienda, all'estero. Infine, sia i giovani che gli adulti inseriti in percorsi di accompagnamento al lavoro hanno manifestato un forte interesse per i servizi di "mobility corner" esprimendo la disponibilità a realizzare un tirocinio all'estero per potenziare le competenze linguistiche, ma anche quelle tecniche. Per ultimo, ma non meno importante, si segnala la domanda di numerosi istituti professionali di presa di carico dei loro neodiplomati per l'accompagnamento al lavoro, anche attraverso un tirocinio in mobilità.

Workshop imprese: nei casi in cui l'impresa riconosce il valore del capitale umano di cui è portatore il tirocinante e/o apprendista e dispone la trasformazione del rapporto in contratto di lavoro qualificato, manifesta la necessità di rafforzare la formazione del giovane in ambiti transnazionali, affinché siano poste le basi per l'acquisizione di competenze propedeutiche all'internazionalizzazione della realtà produttiva presso cui è operante il giovane, prima fra tutte la conoscenza di una lingua straniera. Anche per le stesse imprese, la formazione obbligatoria pubblica è percepita come obsoleta, rappresentando soltanto un costo (mancata produzione) non compensato dall'acquisizione di competenze effettivamente utili all'organizzazione. La domanda di competenze espressa dalle imprese, sempre più spesso (anche per ruoli di routine), pone come pre-requisiti apprezzati ai fini di un'assunzione:

- la conoscenza di una lingua straniera,
- il possesso di abilità cognitive, come il problem solving
- soft skills trasversali, come la capacità di comunicare,

Tutte conoscenze ed abilità che facilmente sono acquisibili attraverso esperienze di mobilità.

Per ultimo, ma non meno importante, si segnala la domanda di numerosi istituti professionali di presa di carico dei loro neodiplomati per l'accompagnamento al lavoro, anche attraverso un tirocinio in mobilità.

A fronte di utenti e di imprese sempre più attente alle opportunità connesse alla mobilità, anche i



formatori di ERIFO hanno manifestato, in modo crescente, l'esigenza di rafforzare le proprie competenze e conoscenze rispetto al mercato del lavoro europeo, partecipando con rafforzato interesse alle iniziative transnazionali realizzate da ERIFO. Gli stessi formatori hanno segnalato l'esigenza di un aggiornamento di molti standard formativi del repertorio regionale, verso un adeguamento in chiave europea dei curricula, esprimendo come desiderata la possibilità di realizzare anche percorsi di formazione formale, finalizzati al conseguimento di una qualifica regionale, con stage curriculari in mobilità transnazionale. Inoltre, da parte di tutti i formatori è stata manifestata l'esigenza di formazione continua, soprattutto a carattere internazionale, sugli aspetti pedagogici della didattica innovativa, in presenza e a distanza, nonché l'esigenza di potenziare la conoscenza delle lingue straniere per favorire un più agevole accesso a risorse, conoscenze ed informazioni pedagogiche disponibili solo in lingue straniere.

ERIFO si è fatta portavoce di tale fabbisogno emerso nel corso delle verifiche annuali con i propri stakeholders e lo ha condiviso con istituti di formazione professionale e dell'obbligo formativo, con incontri in presenza e a distanza, già da giugno 2021. Il fabbisogno delle organizzazioni consultate è apparso simile o sovrapponibile a quello di ERIFO e riconducibile agli obiettivi di miglioramento precedentemente descritti.

PRIMA SEZIONE: L'IDENTITÀ

La storia

Fin dalla sua nascita, l'azione di ERIFO è stata ispirata dall'esigenza di fornire un servizio integrato per la formazione permanente e il lavoro, per rispondere con azioni concrete a quanti cercavano un inserimento qualificato nel sistema delle professioni, intendevano perfezionare la propria formazione o aprirsi a nuove opportunità lavorative, costruendosi percorsi di formazione/lavoro flessibili e personalizzati, anche attraverso la mobilità in Europa.

ERIFO nasce nel 2000 come Associazione che promuove la formazione non formale di giovani e adulti attraverso la partecipazione a progetti europei.

Ha poi esteso il proprio ambito di attività alla formazione professionale, ai servizi per il lavoro e ai servizi per la certificazione delle competenze, quale dinamico e funzionale adattamento alle esigenze del mercato del lavoro e alle opportunità normative in tema di apprendimento permanente.

Oggi ERIFO è un'agenzia accreditata presso la Regione Lazio che eroga in modo integrato servizi di formazione professionale a beneficio di giovani e adulti, servizi per il lavoro e servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze, nell'ottica di rafforzare le mediazioni a livello territoriale tra sistemi dell'apprendimento e mercato del lavoro, anche attraverso una costante proiezione dei diversi servizi e attività su una scala di azione europea nella ricerca di sinergie e sperimentazioni.

Il fil rouge della mission di ERIFO, che crea l'integrazione tra i differenti servizi erogati, è l'intento di assumere il ruolo di agenzia capacitante, finalizzata all'inclusione lavorativa e sociale dei soggetti più fragili, attraverso un'offerta formativa che sviluppi capacità di lettura critica su se stessi tale da consentire il riconoscimento dei propri bisogni, bagagli e la mobilitazione delle risorse disponibili per soddisfarli



La possibilità di integrare i servizi connessi con l'apprendimento permanente e l'occupabilità è stata una conquista recente, nata dalla riforma dei servizi per il lavoro e con l'istituzione di un Sistema nazionale di certificazione delle competenze. Riconoscendone la portata innovativa, ERIFO ha recepito queste opportunità affiancando alla formazione professionale, i servizi per il lavoro e più recentemente quelli per la certificazione delle competenze – impegnandosi negli sforzi per l'implementazione anche attraverso l'offerta di corsi di formazione abilitanti per operatori del sistema IVC del Lazio.

Operando all'interno di diversi sistemi di accreditamento presso la Regione Lazio, oggi ERIFO realizza percorsi formativi professionalizzanti, personalizzati e flessibili, che prevedono la possibilità di richiedere crediti di frequenza o di ammissione e/o la certificazione degli apprendimenti acquisiti in contesti non formali e informali, anche all'estero.

ERIFO eroga formazione professionalizzante per assistenti per l'educazione, l'autonomia e l'integrazione, per mediatori interculturali, per gestori di risorse umane e operatori dell'orientamento, per operatori del sistema di certificazione delle competenze; sia formazione non professionalizzante per il potenziamento delle competenze di base e delle soft skills, rivolta ad adulti disoccupati, anche di lunga durata. La formazione fornita da ERIFO è realizzata sia in aula che nei contesti lavorativi ed è erogata in presenza o a distanza, con piattaforme sincrone (Zoom) e asincrone (FAD Moodle).

In tutti i percorsi (formali, non formali e informali), ERIFO utilizza modalità didattiche personalizzate, in base alle esigenze dei discenti ed in particolare per gli utenti con bisogni speciali. La personalizzazione dei percorsi si concretizza in un'azione di orientamento specialistico, che prevede o un bilancio delle competenze/capacità, oppure l'implementazione della procedura di individuazione degli apprendimenti non formali o informali, ai fini della certificazione o della personalizzazione dei percorsi di formazione.

ERIFO è oggi un Ente del terzo settore (ETS) strutturato in tre dipartimenti interconnessi e strategicamente interfunzionali al conseguimento dei fini istituzionali dell'associazione:

Formazione professionale continua e certificazione delle competenze finalizzata alla qualificazione, riqualificazione e/o alla specializzazione di lavoratori e disoccupati, allo scopo di contribuire a un'occupazione di qualità e inclusiva che passi dallo sviluppo di competenze tecnico-professionali e trasversali. Come ente titolato alla certificazione delle competenze, valorizza le esperienze di apprendimento basate sul lavoro - WBL (tirocini, mobilità transnazionali e apprendistato) attraverso il riconoscimento di crediti formativi o mediante l'attivazione di procedimenti finalizzati alla certificazione di una qualifica o sue parti.

Orientamento e accompagnamento al lavoro, anche attraverso la formazione non formale degli adulti, per accrescere l'occupabilità, l'empowerment e la resilienza a supporto del lifelong learning, per il potenziamento e il recupero delle competenze chiave e trasversali, per la crescita della cittadinanza attiva e l'inserimento/reinserimento nel mercato del lavoro di tutti i soggetti individuati dalla normativa regionale e comunitaria come "soggetti svantaggiati".

Internazionalizzazione delle competenze attraverso la partecipazione a programmi europei, strategia tesa al rafforzamento dello staff interno, dei formatori operanti nel territorio, dei discenti della formazione continua e professionale. In quest'ottica, l'Ente ha aderito alla Rete dei Punti



Europa della Regione Lazio, istituita con Deliberazione regionale 561/2019, con l'obiettivo di favorire - da parte di enti, associazioni e organizzazioni pubbliche e private del Lazio - l'accesso alle opportunità di finanziamento offerte dai fondi EU e, in particolare, la mobilità transnazionale. A tale scopo, da settembre 2021 è attivo uno sportello informativo gratuito presso la nostra sede.

L'approccio che permea la vision di ERIFO è quello di contribuire alla costruzione di legami sociali nel territorio: collegarsi per promuovere azioni di cambiamento sociale, evitando di appiattirsi su servizi autoreferenziali, e impattare nel modo più efficace sulle condizioni socio-economiche e culturali delle persone che vi abitano e delle organizzazioni che in esso operano.

I settori economico-professionali di competenza primaria sono variati nel tempo in relazione ai fabbisogni dei cittadini svantaggiati, alle competenze richieste dal mercato del lavoro e tenuto conto del know-how dello staff di ERIFO. Oggi, eroghiamo servizi di formazione/certificazione e di accompagnamento al lavoro nei seguenti settori economico professionali: 1. Educazione, formazione e lavoro, 2. Cultura e di spettacolo, 3. Sistema moda, 4. Informatica, 5. Servizi Socio-Sanitari, 6. Servizi alla persona, 7 Area comune: come ad esempio management, amministrazione, progettazione interventi (SEP approvati con Det. Go850 del 31/01/2020).

Il contesto di riferimento

Oggi un numero crescente di persone ha bisogno di aggiornare le proprie conoscenze, abilità e competenze per colmare il divario tra la propria istruzione formale e le esigenze di un mercato del lavoro in rapida evoluzione. Ciò richiede la valorizzazione degli apprendimenti non formali e informali, percorsi di apprendimento flessibili e modulari, nonché approcci all'outplacement personalizzati per favorire l'acquisizione mirata di abilità e competenze adatte ad esigenze sempre nuove. Ciò è possibile operando sul territorio con servizi integrati di formazione, lavoro e certificazione delle competenze, a sostegno dell'occupabilità e dello sviluppo personale, in coerenza con la domanda di competenze espressa dalle imprese.

La pandemia ha rimescolato le carte in tutti gli ambiti della vita socio-economica, imponendosi quale "fatto sociale totale" a livello tanto macroscopico quanto microscopico, tanto individuale-biografico quanto sistemico, tanto nazionale quanto globale. In questa violenta trasformazione è stata coinvolta, nella sua interezza, anche l'organizzazione dei sistemi della formazione, dell'apprendimento permanente e del lavoro. Come sostenuto da Sebastiano Fadda (Presidente dell'INAPP), il cambiamento imposto dal Covid "sta spostando il focus dal mismatch tra domanda e offerta di competenze alla disemployability, ovvero alla difficoltà strutturale di inserimento o reinserimento occupazionale"¹.

ERIFO, nella sua attività di Agenzia del Lavoro, è un'organizzazione in prima linea nell'accoglienza e presa in carico dell'offerta di lavoro a livello locale. Il nostro sportello e il nostro staff è stato ed è tutt'ora testimone diretto delle conseguenze della pandemia sul mercato del lavoro, sui cittadini e le cittadine in cerca di occupazione / ricollocamento lavorativo. Lo scoraggiamento di molti degli utenti intercettati, da un lato, e le difficoltà ad orientarsi nel sistema Lavoro-Learning per affrontare in modo efficace tanto il passaggio dalla formazione formale iniziale all'inserimento nel

¹ <https://inapp.org/it/inapp-comunica/sala-stampa/comunicati-stampa/26032021-lavoro-inapp-%E2%80%9Cnuovi-fabbisogni-professionali-vincere-sfida-della-disemployability%E2%80%9D>



mondo delle professioni quanto le transizioni lavorative nell'età adulta.

Queste problematiche sono particolarmente concentrate sui giovani, sui neo-disoccupati e sulle categorie sociali più deboli a causa di processi di lungo periodo di polarizzazione asimmetrica del mercato del lavoro. Tale difficoltà strutturale, come detto, si somma all'apparente difficoltà di orientamento da parte di giovani e adulti all'interno di un mondo delle professioni e del lavoro in radicale trasformazione. Questo rende un'operazione sempre più complessa per tali soggetti la progettazione di traiettorie lineari tra formazione-lavoro, la "scoperta" delle proprie attitudini o le modalità per valorizzare le proprie esperienze nell'ambito dell'inserimento e reinserimento lavorativo.

Secondo i dati Istat del censimento permanente della popolazione (elaborazione del 22/02/2021) l'istruzione nel Lazio è nella media nazionale; all'interno della regione, però, si registra un consistente divario tra la condizione più favorevole della provincia di Roma e quella, più svantaggiata, delle rimanenti province. A Roma si contano, ogni 100 residenti, 21 persone con un titolo di studio terziario e superiore, di cui 15 di secondo livello, e 1 dottore di ricerca. Nelle altre quattro province la quota di persone con istruzione terziaria e superiore oscilla tra il 13,6% di Viterbo e Rieti (di cui il 9% di secondo livello) e il 12,7% di Frosinone (di cui l'8,4% di secondo livello); per il dottorato di ricerca la quota è la medesima a Latina, Frosinone e Rieti (lo 0,3% dei residenti) e raggiunge lo 0,5% a Viterbo.

Anche l'incidenza delle persone con un diploma di scuola secondaria di secondo grado residenti nella provincia di Roma (39,9%) è, seppur di poco, superiore a quella delle altre province laziali (38,8% a Rieti, 37,7% a Frosinone, 36,4% a Latina, 35,8% a Viterbo). Questa disparità si riflette sulla percentuale di persone con un livello d'istruzione più basso: solo il 39,6% dei residenti nella provincia di Roma ha al più un'istruzione secondaria di primo grado; la percentuale sale al 47,6% a Rieti, raggiunge il 49,6% a Frosinone, fino a raggiungere il 50,6% nelle province di Latina e Viterbo (in linea con la media nazionale).

Rispetto alla distribuzione dei titoli di istruzione per genere, la situazione del Lazio si presenta sostanzialmente in linea con quella nazionale. Le persone residenti nel Lazio con istruzione terziaria e superiore sono in maggioranza donne. La distribuzione per genere è più equilibrata in corrispondenza dei diplomi di scuola secondaria di secondo grado, situazione speculare a quella che si registra nel Paese.

Sempre secondo i più recenti dati Istat, la condizione professionale rilevata da Istat al 31 dicembre 2021, identifica le forze di lavoro pari a 2.673.000 unità, il 9% in più rispetto a dieci anni fa (2011). L'aumento di oltre 220 mila unità è dovuto sia alla crescita degli occupati (+5,2%), che delle persone in cerca di occupazione (+39,9%), soprattutto uomini (+46,7%, contro +33,5% delle donne). Le non forze di lavoro si mantengono pressoché costanti (1,6%). Tra di esse si contano quasi un milione (un quinto della popolazione residente di 15 anni e più) di percettori di pensioni da lavoro o di rendite da capitali (-5,8% rispetto al 2011); 552 mila persone dedite alla cura della casa (-2,8%, ma in aumento del 43,9% tra gli uomini), 411 mila studenti (+12,7%) e 371 mila persone in altra condizione (+22,0%).

L'aumento dell'offerta di lavoro, misurata in termini di occupati e disoccupati, ha leggermente ampliato il gap degli indicatori del mercato del lavoro laziale rispetto alla media nazionale. Nel



2019 tra la popolazione residente di 15 anni e più, quella attiva rappresenta il 53,4%, quasi un punto percentuale al di sopra del valore Italia; gli occupati sono il 45,8%, valore in linea con la media nazionale; il tasso di disoccupazione è pari al 14,4%, più di un punto percentuale al di sopra di quello italiano. Rispetto a dieci anni fa, nel Lazio il tasso di occupazione resta praticamente invariato mentre cresce di mezzo punto percentuale in Italia; il tasso di disoccupazione cresce di 3,2 punti percentuali, quasi il doppio rispetto all'aumento registrato in Italia (+1,7 punti).

La struttura produttiva laziale è caratterizzata da una forte prevalenza delle imprese di servizi rispetto a quelle industriali. Il processo di terziarizzazione appare uniformemente avanzato in tutte le province del territorio regionale. La distribuzione delle imprese per numero di addetti è caratterizzata nel Lazio da una netta prevalenza di micro e piccole imprese. Le imprese di servizi sono quasi 71mila e rappresentano oltre l'80% del totale regionale.

Le statistiche sulla digitalizzazione e l'internazionalizzazione dell'economia nel Lazio evidenziano importanti gap. Il Censimento Permanente delle imprese ISTAT testimonia una realtà in cui oltre che all'infrastrutturazione e alla propensione delle imprese a investire (soprattutto le Pmi) in innovazione e internazionalizzazione, la principale sfida da affrontare è legata alle diffusione di adeguate competenze abilitanti i processi di internazionalizzazione all'interno della popolazione e in particolare della forza lavoro.

Il mercato del lavoro è caratterizzato da uno squilibrio di genere che assume valori più contenuti rispetto alla media nazionale. Nel 2019, il gap di genere del tasso di attività (45,7% per le donne e 61,9% per gli uomini) è di 16 punti; la distanza tra il tasso di occupazione delle donne (38,5%) e quello degli uomini (53,7%) è di 15 punti; il tasso di disoccupazione delle donne (15,8%) supera di 2,5 punti il corrispondente valore dei maschi (13,2%). A livello nazionale, il gap di genere è di 17 punti sia per il tasso di attività che per quello di occupazione e arriva a quasi quattro punti per il tasso di disoccupazione.

In questo contesto regionale di sostanziale stagnazione reso ancor più a rischio dalle conseguenze economiche della pandemia, sono sempre più necessari percorsi formativi professionalizzati flessibili e modulari, in risposta alle esigenze delle imprese che tentano la ripresa. Ciò richiede non solo un'offerta formativa sostenibile ed adeguata ai rapidi cambiamenti che si stanno profilando, ma anche figure professionali dotate di competenze digitali, tecnico-pratiche, nonché didattiche e pedagogiche, capaci di creare un effetto moltiplicatore sull'ammodernamento della formazione professionale.

Tutto ciò deve essere necessariamente pensato in relazione agli input e alle priorità strategiche definite dai policy-makers nazionali ed europei. L'Unione Europea, in particolare, sta reimpostando la sua strategia di crescita a partire dalla sostenibilità dello sviluppo economico, con le transizioni verdi e digitali come fattori di trasformazione. Le transizioni digitali e verdi, in linea con le priorità della Commissione Europea del New Green Deal e della Digital Transformation, sono le due direttrici anche indicate come linea guida PNRR, e che serviranno a riprogettare il mondo e il mercato dopo la pandemia.

L'importanza di questi fattori ha ricevuto il massimo riconoscimento politico già da alcuni anni e ha importanti riflessi nel campo dell'istruzione e formazione professionale. Nella Dichiarazione di Roma, i leader dell'UE si sono impegnati a lavorare per un'Unione in cui "young people receive the



best education and training and can study and find jobs across the continent". Il pilastro europeo dei diritti sociali, proclamato congiuntamente al vertice sociale di Goteborg del 2017, ha stabilito, come primo principio, la garanzia di sistemi di istruzione, una formazione e apprendimento permanente di qualità e inclusivi. Le conclusioni del Consiglio europeo del dicembre 2017 hanno sottolineato come "education and culture are key to building inclusive and cohesive societies, and to sustaining our competitiveness" e hanno individuato una serie di aree di lavoro prioritarie – in linea con la visione della Commissione per lo Spazio Europeo dell'Educazione.

La transizione verso la green economy avrà ripercussioni sia dal punto di vista ambientale, che da quello economico. L'ipotesi è che, se da un lato, nel percorso di adattamento, sarà inevitabile la scomparsa di molti tipi di lavoro e figure professionali, dall'altro, ci dovrà essere un effetto di sostituzione e transizione occupazionale verso nuove attività, che potranno generare nuova occupazione.

Importanti innovazioni legislative relative agli ultimi due anni, stanno delineando un binario privilegiato per innalzare i livelli di istruzione, a partire dal sistema della formazione professionale iniziale e continua. Si tratta dell'istituzione del Sistema di certificazione delle competenze non formali, informali e formali. Tale sviluppo legislativo verosimilmente genererà nuove opportunità occupazionali e di carriera per un'ampia quota di cittadini. In particolare, nel Lazio con la determinazione regionale n. 254 del 05/06/2018, il sistema della certificazione ha iniziato ad acquisire un modello di governance, dotato di un insieme dei principi, regole e procedure. Questa deliberazione è, infatti, un atto politico di rilevanza strategica perché consente a tutti gli enti di formazione autorizzati o accreditati dalla Regione, di esercitare il procedimento di riconoscimento dei crediti formativi, in riferimento ai corsi autorizzati.

Un'ulteriore pietra miliare del sistema di certificazione della Regione Lazio è la Deliberazione della Giunta regionale del 14 dicembre 2018, n. 816 che definisce le norme e i criteri per l'accreditamento dei soggetti titolati all'erogazione dei servizi di individuazione e validazione e/o del servizio di certificazione delle competenze nella Regione Lazio. L'ultima tappa dell'evoluzione del sistema di certificazione del sistema Lazio è la deliberazione della Giunta regionale del 22 gennaio 2019, n. 15, che definisce le regole e i criteri cui devono attenersi gli enti titolati per l'erogazione dei Servizi di individuazione e validazione e del Servizio di certificazione delle competenze.

In questo contesto, a gennaio 2021 è stato pubblicato il Decreto interministeriale che istituisce le Linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze, il quale renderà il sistema sempre più diffuso ed omologato a livello nazionale.

In conclusione, ERIFO opera in un contesto caratterizzato:

- da un lato, da una lunga crisi occupazionale acuitasi per effetto della Pandemia;
- dall'altro, da profondo rinnovamento della governance del sistema gestionale della formazione professionale del Lazio, il quale consente la flessibilizzazione e la personalizzazione dei percorsi formativi e soprattutto il riconoscimento dei risultati dell'apprendimento acquisiti nei luoghi di lavoro e/o all'estero. Ciò rende possibile pianificare una strategia ad ampio spettro, a beneficio dei discenti di ERIFO e di tutti i cittadini del Lazio che vogliono proseguire un percorso formativo o validare le proprie competenze, anche sviluppate attraverso apprendimenti acquisiti in mobilità.



ERIFO dal 2020, per potenziare la capacitazione del territorio ha attivato corsi di formazione per formatori e operatori del mercato del lavoro, per supportarli nell'abilitazione all'esercizio delle professioni del sistema di certificazione delle competenze. Come ente titolato per la certificazione, supporta professionisti e enti di formazione professionale nella promozione, così come favorisce la conoscenza da parte degli operatori del VET circa la possibilità di effettuare mobilità transnazionali in grado di generare apprendimenti di valore, ovvero incardinati su un progetto formativo referenziato ad una unità di risultato dell'apprendimento o una Unità di competenza, in modo tale da consentire, successivamente il riconoscimento di crediti formativi o addirittura la certificazione. In particolare, attraverso la mobilità transnazionale, ERIFO si propone di sostenere la capacità di agire delle persone e delle organizzazioni, nell'ottica della valorizzazione della libertà di determinare la propria direzionalità progettuale, per modificare il proprio contesto di vita e sviluppare il proprio progetto personale e professionale.

In tale approccio, gli apprendimenti acquisiti tramite una mobilità transnazionale promuovono la capacità di esprimere i potenziali conoscitivi, cognitivi, emotivi e relazionali della persona, ponendola nella condizione di poter agire con competenza, in situazioni pratiche. La mobilità capabiled di cui ERIFO vuole essere promotore è quella che sa tradurre in azione, trasformando in capability, il proprio patrimonio di competenze come insieme di risorse interne dell'individuo, combinate con le caratteristiche socio-culturali più favorevoli del contesto di riferimento. Ciò significa rendere la mobilità un volano di capacitazione che restituisce ai discenti, ai formatori ed alle organizzazioni la capacità di agire in un contesto e di spendere al meglio le proprie risorse e capacità.

Tale analisi del contesto si concretizza in 4 assi strategici:

- Rafforzare l'interconnessione e l'inter-operatività dei punti di snodo del sistema regionale dell'apprendimento permanente, dei servizi per il lavoro e del sistema di certificazione delle competenze, perseguendo l'integrazione verticale tra sistemi e attori sociali nella filiera lunga dell'IFP, al fine di ridurre le distanze tra formazione e lavoro, modernizzare i curriculum e rendere più attrattivo il sistema della formazione tecnico-professionale
- Accrescere le competenze, la motivazione e l'auto-rappresentazione della propria specifica professionalità da parte di docenti e formatori IFP Iniziale (IVET) e continua (CVET), attraverso la condivisione delle migliori pratiche e promuovendo l'uso di metodologie pedagogiche e tecnologie nuove e innovative, con competenze validate e certificate.
- Rafforzare nel tessuto produttivo le competenze innovative e per l'internazionalizzazione, anche attraverso la promozione di attività di mobilità (incoming and outgoing) del capitale umano e la loro successiva pubblicizzazione verso tutti i portatori di interesse della società civile.
- Accrescere la capacitazione dei discenti, compresi gli apprendisti e neo-diplomati/qualificati, per la crescita delle competenze chiave e trasversali e rispetto al valore delle esperienze di mobilità all'estero, l'apprendimento delle lingue e lo sviluppo di competenze professionali richieste dal mercato del lavoro.



Il quadro normativo

ERIFO è un ente accreditato presso la Regione Lazio:

- dal 2012 per la formazione (continua e superiore) e per l'orientamento (determinazione Bo6642 del 25/09/2012 ss.mm.ii.);
- dal 2014 per tutti i servizi per il lavoro (determinazione G12701 del 09/09/2014 ss.mm.ii.);
- dal 2015 realizza tirocini per stranieri residenti all'estero
- dal 2019 per Servizi di individuazione e validazione delle competenze e per il Servizio di Certificazione delle competenze (determinazione G17521 13/12/2019 ss.mm.ii.)
- Dal 2021 è un ente accreditato per la mobilità dei discenti e dello staff (KA120) per tutto il settenario 2021-2017 (2020-1-IT02-KA120-ADU-094928) nell'ambito del programma Erasmus Plus.

Erifo ha come riferimenti normativi strategici, procedurali e fattuali le norme che regolano:

A) l'accREDITAMENTO per la formazione continua e superiore

- Titolo V della Legge Regionale n. 23 del 25/02/1992
- DGR. n. 968 del 29/11/2007
- DGR. n. 620 del 30/09/2014
- DGR n. 682 del 01/10/2019

B) Le norme che regolano l'accREDITAMENTO per i servizi per il lavoro

- 24/04/2014 Determinazione n. G05903
- 08/08/2014 Determinazione n. G11651
- 04/10/2016 Determinazione n. G09990_

C) Le norme che regolano la titolazione regionale per i servizi di certificazione delle competenze:

- Determinazione - n. G16130 del 24/11/2017
- Determinazione - n. G16687 del 04/12/2017
- Determinazione - n. G02847 del 08/03/2018
- Determinazione - n. G08080 del 26/06/2018
- Determinazione - n. G08147 del 26/06/2018
- Determinazione - n. G07943 del 21/06/2018
- Determinazione - n. G01803 del 20/02/2019
- Determinazione - n. G12913 del 22/10/2021

D) Il regolamento Erasmus plus pubblicato annualmente

La missione e la strategia

La Mission di ERIFO, ribadita nel nuovo statuto che trasforma l'ente da Associazione ad ETS (Maggio 2021), è:

- Promuovere l'esercizio del diritto-dovere alla formazione e alla ricerca, per rispondere alle esigenze di formazione e ai fabbisogni professionali che caratterizzano l'attuale scenario socio-economico;



- Rendere accessibile a tutti il know-how sviluppato e sperimentato in ambito europeo, per avvicinare i cittadini a un'Europa inclusiva e basata sulla conoscenza;
- Assicurare particolare attenzione ai soggetti maggiormente svantaggiati e a rischio di emarginazione;
- Contribuire allo sviluppo delle politiche attive del lavoro
- Promuovere la "partecipazione condivisa" quale modello gestionale di aggregazione orizzontale dei singoli attraverso la formazione, l'orientamento professionale e l'attività di ricerca.

Le attività che caratterizzano la Mission dell'ente riguardano lo sviluppo di percorsi formativi/lavorativi basati sulla personalizzazione, flessibilizzazione e convalida degli apprendimenti acquisiti, in ogni possibile contesto e soprattutto nei luoghi di lavoro, ai fini di un più efficace inserimento lavorativo o avanzamento di carriera. In particolare, la Mission di ERIFO è quella di capacitare lo sviluppo organizzativo, professionale e personale di:

- Docenti e formatori;
- Giovani a rischio di dispersione scolastica;
- Neo-diplomati e neo-laureati interessati alla formazione professionale, anche terziaria;
- Inoccupati e disoccupati;
- Organizzazioni della società civile, imprese, pubbliche amministrazioni, scuole ed enti di formazione.

ERIFO sviluppa la propria missione attraverso progetti in ambito regionale, nazionale, ed europeo alla ricerca di una costante integrazione tra le diverse dimensioni e nell'ottica di attivare interazioni efficaci tra scale di azione istituzionale, territoriale e sociale, facilitandone la "transcalarità" e le sinergie.

L'Art. 3 dello Statuto, tra le attività strumentali al raggiungimento dei propri scopi statuari è prevista "l'organizzazione di attività di mobilità transnazionale finalizzate alla formazione e al lavoro, nonché all'implementazione di processi di spin-off e di internazionalizzazione delle PMI, facilitandone l'informazione e l'acquisizione delle competenze necessarie per accedere a programmi nazionali e comunitari, nonché ai mercati esteri".

ERIFO sostenendo le opportunità scaturite dall'evoluzione della normativa europea sui sistemi di formazione professionale, si è impegnata negli anni nel creare una filiera lunga delle competenze, a supporto dei canali dell'istruzione e di una formazione continua ancorata al lavoro, includendo in un unico network imprese, organizzazioni della società civile, istituzioni che erogano percorsi triennali, quadriennali, diplomi quinquennali, corsi per il rilascio delle qualificazioni post-diploma o post-università.

I valori guida assunti da ERIFO alla base della propria attività e riguardanti allo stesso tempo sia i singoli cittadini che l'intero sistema della formazione professionale, poggiano su tre pilastri:

- La centralità della persona. L'utenza è incoraggiata a raccontare la propria storia, a individuare i propri temi di vita e di carriera. L'educatore, il formatore o il consulente opera più come un Biografo che legge interpretando vite in evoluzione, piuttosto che come economista che conteggia distanze dal mondo del lavoro o dalla piena cittadinanza. La finalità della formazione è quella di rimettere in moto la persona, promuoverne l'autoconsapevolezza (empowerment) e la resilienza, per renderla capace di affrontare le



transizioni e gestire il proprio percorso professionale.

- Il valore della cooperazione. La collaborazione con altri enti di formazione, scuole, associazioni d'impresa, università, organizzazioni delle formazioni degli adulti è ritenuta fondamentale per il coinvolgimento di discenti e formatori, conditio sine qua non per l'attivazione di dinamiche di internazionalizzazione, anche rispetto a quelle professioni di educatore, orientatore, operatore del sistema delle competenze, che possono raggiungere soprattutto quelle persone che beneficiano di minori opportunità.
- Il valore della mobilità ai fini dell'apprendimento. La valorizzazione degli apprendimenti in mobilità, in tutte le sue forme, inclusa la cooperazione virtuale e la mobilità virtuale e mista, quale opportunità di crescita per docenti e discenti, in quanto volta all'acquisizione di competenze che beneficiano la crescita personale e l'occupabilità.

Questi i valori sono coniugati con le tre linee di attività che connotano l'offerta di servizi: Formazione&Certificazione, Orientamento e Accompagnamento al lavoro, Progetti di Internazionalizzazione delle Competenze – ed essi proiettano l'ente verso la funzione di agenzia di capacitazione del sistema della formazione professionale.

Le caratteristiche del target a cui si rivolge ERIFO varia in ragione del tipo di attività: Formazione professionale, continua e certificazione delle competenze finalizzata alla qualificazione, riqualificazione.

I destinatari dei servizi sono:

- Formazione professionale: discenti tra di 30 e i 50 anni che necessitano per entrare nel mercato del lavoro o in percorsi di carriera di competenze certificate (Qualifica professionale). Nell'ultimo biennio sono stati qualificati 75 lavoratori, con una netta prevalenza di donne. In notevole crescita è la domanda di formazione abilitante, da parte di docenti ed orientatori, per operare nell'ambito del sistema di certificazione delle competenze.
- Formazione continua: Apprendisti che assolvono all'obbligo formativo. In questo caso i discenti hanno in prevalenza dai 18 ai 30 non compiuti (abbiamo avuto apprendisti anche di età superiore – perché possono essere assunti con il contratto di apprendistato di II livello anche lavoratori in Naspi). Nel 2020-21 hanno frequentato i corsi per l'apprendistato, circa 40 apprendisti, con una prevalenza di donne.
- Certificazione: Cittadini che ritengono di aver sviluppato apprendimenti sufficienti ad ottenere crediti di frequenza o di ammissione in riferimento ad un corso erogato da ERIFO o altro ente accreditato nel Lazio; cittadini che richiedono la certificazione di una qualifica o di una parte di essa, perché ritengono di aver maturato esperienze professionali adeguate alla qualificazione da certificare; discenti che hanno frequentato un corso "non formale" e richiedono la validazione degli apprendimenti acquisiti in riferimento ad un profilo professionale del repertorio regionale; tirocinanti che richiedono la validazione degli apprendimenti acquisiti nei luoghi di lavoro. Il servizio nel 2020-21 è stato erogato a circa 45 persone. La domanda di tale servizio è elevatissima, ma fino ad oggi è stata frenata da due fattori fondamentali: da un lato l'assenza di piene coperture pubbliche per il costo del servizio, dall'altro la contenuta numerosità degli esperti di contenuto che



rendono certificabile soltanto una piccola cluster di qualifiche regionali, nel Lazio.

- Orientamento e accompagnamento al lavoro anche attraverso la formazione non formale degli adulti. I destinatari dei servizi di formazione sono tutti coloro individuati dalla normativa regionale e comunitaria come svantaggiati: Giovani disoccupati che aspirano ad un inserimento lavorativo (meno di 30 anni); Adulti (over 30) disoccupati o inoccupati che aspirano ad entrare nel mercato del lavoro; Stranieri extra UE che aspirano ad un tirocinio presso le imprese del Lazio.

Le caratteristiche dei destinatari sono definite dai programmi nazionali e regionali, ma l'utenza che richiede i servizi di ERIFO è in prevalenza femminile e tendenzialmente in possesso di diploma di scuola media superiore o laurea. Invece, nel caso dei tirocinanti stranieri c'è una prevalenza della componente maschile, con bassa scolarizzazione formale, rientrante nella fascia di età prevalente dai 25 ai 30 anni.

Gli obiettivi raggiunti nel biennio 2020- 2021

Nel biennio 2020-2021 ha raggiunto i seguenti risultati:

- Lavoratori che hanno effettuato corsi di formazione erogati da ERIFO con rilascio di certificazione, circa 100 persone, di cui circa 25 hanno beneficiato gratuitamente della formazione e dell'accesso all'esame e la rimanente parte hanno avuto accesso al corso ad un costo sociale, inferiore del 20% rispetto alla media regionale;
- Apprendisti che hanno realizzato la formazione obbligatoria, n. 40 persone;
- Cittadini che hanno avviato procedimenti afferenti al servizio di IVC n. 45 persone;
- Tirocini attivati nell'ambito del programma Garanzia Giovani: totale utenti assegnati ad ERIFO n. 232 persone – totale utenti avviati al lavoro con la misura tirocinio n. 214 (91% degli utenti serviti);
- Utenti accompagnati al lavoro nell'ambito del programma Garanzia Giovani: totale utenti assegnati a ERIFO n. 261 – totale utenti assunti da imprese n. 232 (percentuale di match positivo 85%);
- Disoccupati over 30 rientranti nel programma Generazioni: totale utenti assegnati a ERIFO n. 464 – totale utenti assunti da imprese n. 337 persone (percentuale di match con successo 72%), di cui circa 40 grazie a una formazione professionalizzante.
- Tirocini attivati per stranieri residenti all'estero: n. 80 persone, di cui il 90% è stato assunto dall'impresa ospitante, con regolare contratto di lavoro e validazione delle competenze. ERIFO ha curato anche la procedura per la conversione del permesso di soggiorno rilasciato per motivi di tirocinio formativo in lavoro subordinato e dal 2021 ha introdotto anche la validazione degli apprendimenti.
- Utenti che hanno avuto accesso allo sportello gratuito per la mobilità per l'Europa: n. 100 (Amico – mobility corner)
- Scuole, Enti accreditati di formazione professionale, università, coinvolte in circa n. 2 eventi all'anno per promuovere il dialogo e la cooperare sulle strategie di internazionalizzazione – circa 150 organizzazioni al livello nazionale e regionale.

Gli obiettivi raggiunti nell'ambito del programma Erasmus



Nell'ambito del programma Erasmus + (ID E10064060 settenario 2014-2020) Erifo ha realizzato 36 progetti come partner e 7 progetti come capofila. Ha ospitato oltre 60 persone in mobilità ed ha inviato all'estero, per esperienze di formazione, circa 100 discenti e formatori dello staff (permanente e temporaneo). Ha realizzato con Autorità Regolatoria della formazione e il lavoro del Lazio (Regione Lazio) due progetti: 554341-EPP-1-2014-1-IT-EPPKA2-SSA - da cui è scaturito un nuovo profilo professionale, oggi a catalogo nel repertorio della Regione Lazio "[B1.7]Esperto nella gestione delle attività di riuso e riciclo dei rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche (RAEE)" e 2017-1-IT01-KA202 -006161, appena terminato di cui è al vaglio la presentazione della nuova qualifica di tutor WBL per l'aggiornamento del repertorio regionale. Dal 2015 opera con La Sapienza e Unitelma di Roma; e dalla nascita ha collegamenti con organizzazioni datoriali e sindacali; opera in convenzione con strutture socio-sanitarie e socio-assistenziali; ha all'attivo protocolli d'intesa con organizzazioni del terzo settore, associazioni di volontariato e di promozione sociale.

La struttura e i processi di governo e di emissione:

L'organo decisionale è il Consiglio Di Amministrazione composto da un Presidente, che svolge il ruolo di manager funzionale e responsabile della gestione del sistema di qualità; un Vice-presidente, responsabile delle attività realizzate in accreditamento presso la Regione e un Consigliere, che cura le relazioni tra le due attività. Il Presidente è responsabile dell'implementazione delle decisioni strategiche assunte dal CdA che svolge un'attività di indirizzo e di controllo dell'Associazione. ERIFO adotta un modello organizzativo a progetto. L'Associazione dispone di 6 dipendenti a tempo indeterminato, di cui 5 trasversalmente coinvolti in tutte le aree funzionali, i quali assumono, in base alle caratteristiche del progetto, la responsabilità di project manager o formatori.

I criteri di ammissione dei soci sono quelli riportati dallo Statuto, dal Regolamento e dalla normativa vigente. La quota sociale è di 10 euro senza ulteriori spese per il socio/a.

Il CdA, nel corso del 2022, è stato fortemente impegnato nella gestione dell'emergenza legata alla pandemia:

- ha garantito a tutti i soci, agli operatori e agli utenti la massima tutela della salute, predisponendo protocolli di sicurezza specifici per ogni tipologia di servizio e assicurando la costante disponibilità di dispositivi di protezione e sicurezza, per tornare ad offrire, dopo ogni lockdown, riaperture sicure, di valore e di qualità;
- ha costantemente monitorato l'andamento economico dell'ente, compromesso dalla pandemia;
- ha continuato a lavorare per ottimizzare i processi di lavoro interni all'organizzazione, promuovendo in questo anno così particolare, l'aggiornamento e l'implementazione della strumentazione informatica per favorire il lavoro da remoto.

Parallelamente, nel corso del 2021, il Consiglio di Amministrazione ha mantenuto un dialogo costante con i propri soci e collaboratori: ha garantito aggiornamenti sulle scelte importanti attraverso riunioni ed email; ha promosso assemblee territoriali da remoto per stare vicini ai soci anche a distanza; ha



incoraggiato a reinventare il lavoro educativo con modalità nuove e inusuali, affinché il distanziamento fisico non si trasformasse anche in distanziamento sociale.

I volontari sono stati introdotti a seguito dell'adeguamento dello statuto agli enti del terzo settore. La base sociale al 31/12/2021 risulta composta da 12 soci, 8 volontari, per un totale di 20 persone.

La base occupazione è composta in media negli ultimi tre anni da 6 dipendenti, tutti assunti con contratto a tempo indeterminato, a cui si aggiungono in media 10 collaboratori, che prestano attività di lavoro autonomo.

L'ente si dimostra da sempre composta in prevalenza da figure femminili, sia tra i soci, che tra i volontari. Negli ultimi tre anni è stata garantita una prevalenza della componente femminile stimabile pari al 60% della base sociale e del personale dipendente.

ERIFO dedica uno sforzo sistematico alla formazione del proprio personale, utilizzando tutte le opportunità per supportare il lavoro quotidiano e la crescita professionale.

La formazione è concepita come occasione per valorizzare le competenze e sostenere lo sviluppo di nuove conoscenze.

Tale processo coinvolge tutto l'ente, fornendo l'acquisizione di saperi che garantiscono una formazione variegata e insieme finalizzata, capace di misurarsi con le trasformazioni del lavoro e della società attuale.

La formazione è realizzata su focus tematici specifici di interesse del lavoratore ed è effettuata per almeno 24 ore all'anno.

Infine, ERIFO nel periodo di pandemia ha ideato e implementato un sistema gestionale della formazione, delle risorse umane e dei relativi costi, gestito attraverso un software di engineering (IOgestISCO) che consente di monitorare l'attività di dipendenti e collaboratori, attraverso timesheets integrati e aggiornati in tempo reale, e la partecipazione degli utenti alla formazione attraverso reportistica e FAD. Tutte le attività realizzate in accreditamento sono monitorate attraverso: aggiornamento annuale della documentazione richiesta dalla Regione; questionari di gradimento agli utenti; verifica ore di formazione realizzate da staff/collaboratori; verifica dell'impatto occupazionale e/o formativo delle attività realizzate (indicatori EQAVET).

I principali processi di governo e di gestione

Gli organi statutari sono:

- l'assemblea generale degli associati
- Il consiglio di amministrazione
- Il presidente del consiglio di amministrazione
- Organo di controllo

La struttura operativa

FUNZIONE	AREE DI ATTIVITA'
Responsabile del processo di direzione	definizione delle strategie organizzative, commerciali, standard del servizio;

Sede Legale: Cir.ne Nomentana 402, 00162 Roma

Sede Operativa: via Giuseppe Pianell 8-10, 00159 Roma

C.F. 06024731009 REA 941884



(RD)	<p>pianificazione e coordinamento delle risorse umane, tecnologiche, finanziarie e organizzative;+</p> <p>supervisione della manutenzione e miglioramento del servizio;</p> <p>gestione delle relazioni e degli accordi con la committenza;</p> <p>valutazione e sviluppo delle risorse umane;</p> <p>pianificazione e gestione delle relazioni locali con le imprese, le istituzioni, i servizi per l'impiego e gli attori locali;</p> <p>promozione e pubblicizzazione dei servizi della struttura;</p> <p>gestisce della qualità inerente tutti i processi;</p>
Responsabile dei processi di gestione economica – amministrativa	<p>gestione della contabilità e degli adempimenti normativi;</p> <p>controllo economico;</p> <p>rendicontazione delle spese;</p> <p>gestione amministrativa del personale;</p> <p>gestione della qualità inerente il processo;</p>
Responsabile del processo di analisi e definizione dei fabbisogni	<p>lettura del fabbisogno occupazionale a livello territoriale, settoriale e/o aziendale;</p> <p>rilevazione del fabbisogno formativo e/o orientativo;</p> <p>definizione della strategia formativa;</p> <p>gestione delle relazioni e degli accordi con la committenza;</p> <p>gestione della qualità inerente il processo;</p>
Responsabile del processo di progettazione	<p>progettazione di massima di un'azione corsuale;</p> <p>progettazione di dettaglio di un'azione corsuale;</p> <p>progettazione di un intervento individualizzato;</p> <p>gestione della qualità inerente il processo;</p>
Responsabile del processo di erogazione dei servizi (RSQ)	<p>coordinamento delle risorse umane, tecnologiche e finanziarie del processo di erogazione;</p> <p>gestione delle relazioni e degli accordi con la committenza;</p> <p>monitoraggio delle azioni e dei programmi;</p> <p>valutazione dei risultati e identificazione delle azioni di miglioramento;</p> <p>gestione della qualità inerente il processo;</p>
Docenti	<p>erogazione della formazione;</p> <p>monitoraggio e valutazione degli apprendimenti e delle competenze in uscita;</p> <p>compilazione del portafoglio e determinazione dei crediti formativi;</p> <p>progettazione e verifica collegiale del piano formativo;</p> <p>progettazione dei piani personalizzati di studio;</p> <p>produzione e gestione del materiale e della documentazione didattica</p> <p>raccolta e trasmissione dei dati relativi al monitoraggio territoriale</p>

	dell'offerta formativa.
Tutor	<p>gestione dell'accoglienza e dello screening dell'utenza; erogazione dei servizi orientativi (informazione – formazione – consulenza); animazione e facilitazione dell'apprendimento individuale e di gruppo; progettazione e realizzazione stage e tirocini formativi e di orientamento; analisi dei bisogni individuali di assistenza all'inserimento lavorativo; coordinamento dei diversi attori del processo educativo e formativo relazioni operative con imprese, servizi per l'impiego, istituzioni, attori locali anche per l'inserimento lavorativo; supporto personalizzato agli allievi; progettazione e coordinamento di percorsi individuali e di azioni rivolte al recupero della dispersione e al successo formativo.</p>

Dotazioni di risorse logistico-strumentali

Tipologia	n.	Fattori di qualità	Indicatori
Area segreteria	1	Rispetto normativa sulla sicurezza e principi ergonomici	Certificazioni
Sala colloqui	1	Rispetto normativa sulla sicurezza e principi ergonomici	Certificazioni
Aula informatica	1	Rispetto normativa sulla sicurezza e principi ergonomici, dotazioni hardware e software aggiornati	Certificazioni
Aula didattica	2	Rispetto normativa sulla sicurezza e principi ergonomici	Certificazioni
Attrezzature	8 pc sala informatica; 1 pc uso segreteria provvisti anche di uno scanner digitale per le attività amministrative e contabili; 2 pc banca dati; Connessione wireless a copertura di tutti gli spazi; fotocopiatrice, linea telefonica di rete fissa e fax; Monitor 50 pollici per proiezione; Lim + PC per proiezioni;	Rispetto normativa sulla sicurezza, principi ergonomici e aggiornamento periodico	Certificazioni

	Proiettore, apposita segnaletica; sito internet e indirizzo di posta elettronica istituzionali per ottenere informazioni,;		
Cabina di registrazione insonorizzata	1	Rispetto normativa sulla sicurezza, principi ergonomici e aggiornamento periodico	Certificazioni

SECONDA SEZIONE: L'IMPIEGO DEL PATRIMONIO

Il fondo di dotazione di Erifo, in ottemperanza ai vincoli statutari è interamente reinvestito per l'attività istituzionale. Analizzando le fonti e gli impieghi :

- Fornitori di beni e servizi : non si riscontrano valori significativi nei debiti verso i fornitori. L'Ente paga a vista i fornitori e in bilancio si annoverano le forniture a cavallo d'anno che sono regolate nei primi giorni dell'esercizio successivo;
- Investimenti in beni materiali: La voce di bilancio accoglie sostanzialmente attrezzatura informatica e software ;
- Investimenti in beni immateriali : Sono costituiti dagli oneri sostenuti per l'adeguamento dell'immobile alle stringenti normative in materia di formazione.
- Disponibilità liquide : Sono composte dalle disponibilità dell'Ente frutto degli avanzi attuali e pregressi. Si compongono di mere disponibilità di cassa e da investimenti in titoli a basso rischio sottoscritti per ridurre il rischio (bancario) e i costi di gestione della liquidità. La disponibilità delle somme è necessaria per affrontare le fasi di start up dei progetti i quali prevedono un ciclo iniziale di sostenimento dei costi e, successivamente, il ristoro degli stessi.
- Per quanto ai crediti, si segnala che quelli maturati nei confronti degli enti finanziatori vengono iscritti nel momento in cui se ne ha certezza giuridica. Quest'ultima coincide con l'approvazione della *rendicontazione* prodotta da Erifo. Analogo discorso avviene per le entrate da progetti. L'adozione del principio della competenza (dal 2021) impone l'iscrizione per competenza di entrambe le grandezze (entrate e crediti), tuttavia, il mutamento del principio di redazione (da cassa a competenza) non permette la compiuta rappresentazione dei valori per i progetti in corso. Si ritiene che con il bilancio di esercizio 2022 la rappresentazione sarà puntuale.

Per i motivi di cui sopra, nella prima fase di adozione del principio di competenza, non è significativo comparare i valori del 2021 con quelli degli anni pregressi.

TERZA SEZIONE: L'ATTIVITÀ ISTITUZIONALE

Il quadro generale

Per l'implementazione delle proprie attività istituzionali ERIFO si è dotata di un proprio codice etico in base al quale dipendenti e collaboratori devono rispettare la dignità della persona ed assumere un comportamento orientato al raggiungimento del bene comune, sempre nel rispetto dei diritti



fondamentali dell'uomo, senza distinzioni di età, sesso, razza, religione, nazionalità, ideologia politica o censo e senza imporre i propri valori morali. Ogni professionista è tenuto ad osservare la riservatezza e il segreto professionale in merito a tutto ciò che gli viene confidato o di cui comunque viene a conoscenza nell'espletamento della sua partecipazione alle attività è fatto altresì divieto di divulgare informazioni e/o notizie che possono ledere l'immagine ed il decoro dell'Ente. Al momento della formalizzazione del rapporto di lavoro ogni dipendente /collaboratore verrà informato precisamente in merito ai compiti da svolgere, agli elementi normativi e retributivi come regolati dalla contrattualistica in materia, alle norme e procedure da adottare al fine di evitare possibili rischi per la salute connessi all'attività lavorativa (D. lgs 81/2008), alle norme relative al D.Lgs. 231/2001 ed al relativo Modello di Organizzazione, gestione e controllo, alla normativa in tema di privacy. Tale prassi è agita affinché l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione dei doveri e dei diritti inerenti al rapporto di lavoro. Il dipendente/collaboratore è tenuto ad adottare un comportamento consono al decoro e alla dignità professionale e a non abusare del proprio ruolo e della propria posizione professionale; è tenuto ad osservare i vincoli riguardanti la riservatezza e il segreto professionale in merito a tutto ciò che gli viene confidato o di cui comunque viene a conoscenza nell'espletamento della sua attività. Il dipendente/collaboratore è tenuto a mantenere una posizione di indipendenza e imparzialità evitando di prendere decisioni o svolgere attività in situazioni di conflitto di interessi. Il dipendente/collaboratore è tenuto a verificare costantemente il proprio lavoro secondo i criteri definiti, aggiornandosi attraverso le opportunità messe a disposizione. Il dipendente/collaboratore è tenuto a garantire la continuità dell'intervento di supporto all'interno del progetto/misura dedicata ed è tenuto nell'espletamento della propria attività a supervisionare, controllare e vigilare l'utente preso in carico, avendo in capo al caso specifico una piena, esclusiva e diretta responsabilità professionale. Il dipendente/collaboratore è tenuto a mantenere un comportamento astinente dall'uso di sostanze stupefacenti, astinente dall'uso di alcoolici quando presta la propria attività.

CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I TERZI

Nei Rapporti con Clienti/Committenti In caso di partecipazione a gare, appalti, contratti, sia pubblici che privati, ERIFO valuta attentamente la congruità ed attendibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni tecniche ed economiche, facendo rilevare le eventuali anomalie. Nella conduzione di qualsiasi trattativa devono sempre evitarsi situazioni nelle quali i soggetti coinvolti nelle transazioni siano o possano apparire in conflitto di interesse.

I Fornitori sono: Fornitori di beni, collaboratori/consulenti esterni e soggetti terzi che operano a vario titolo in nome e per conto dell'ente. L'ente impronta i propri rapporti con i fornitori a principi di trasparenza, uguaglianza, lealtà e concorrenza. I processi di selezione e scelta dei fornitori sono improntati su principi di legalità, correttezza e trasparenza. La scelta del fornitore si basa su criteri oggettivi ed imparziali.

CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI E PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

I rapporti intrattenuti con soggetti della Pubblica Amministrazione devono essere gestiti nel rispetto delle leggi e delle normative vigenti e dei principi fissati dal presente Codice Etico. Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni, i destinatari promuovono rapporti leciti e corretti nell'ambito della massima trasparenza e rifiutano qualunque forma di promessa od offerta di pagamenti o beni per



promuovere o favorire qualsiasi interesse o vantaggio. Qualora i Destinatari ricevano richieste o proposte di benefici da soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione devono immediatamente sospendere il rapporto e segnalare il fatto agli Organi Sociali. A tutti i Destinatari è vietato adottare comportamenti contrari alla legge, corrispondere od offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti o benefici materiali a soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione per influenzare o compensare un atto del loro ufficio ed assicurare vantaggi di qualunque tipo all'Ente; presentare dichiarazioni non veritiere alla Pubblica Amministrazione; emettere richieste di acquisto che non trovino riscontro in una specifica e motivabile. L'Ente esige che i propri Organi Sociali, e tutti i soggetti destinatari e terzi con cui si intrattengono rapporti e relazioni ed in particolare collaboratori/consulenti esterni che operano a vario titolo in nome e per conto dell'ente, pongano la massima attenzione e cura nelle operazioni relative a: gare di appalto, contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni richieste e/o gestione e/o utilizzazione di contributi, sovvenzioni e finanziamenti comunque denominati di provenienza pubblica, gestione di commesse ecc. ecc.

CONFLITTO DI INTERESSI

Vige per tutti i destinatari del presente Codice l'obbligo di conformità a tutte le disposizioni di legge in materia di anticorruzione e trasparenza. Non è consentito, concedere, promettere od offrire oggetti di valore, a clienti e/o collaboratori della Pubblica Amministrazione o altre persone, allo scopo di influenzare una decisione, ottenere un vantaggio, evitare uno svantaggio, oppure ottenere o mantenere risultati commerciali. Ogni sospetto di violazione deve essere comunicato immediatamente al Presidente o al Consiglio di Amministrazione. È consentito accettare doni o altre forme di omaggio tali da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come eccedenti le normali pratiche di cortesia; i doni, omaggi e benefici di cui sopra devono essere documentati in modo adeguato a consentire verifiche ed essere autorizzati dall'Ente.

RAPPORTI CON LA STAMPA, SOCIAL MEDIA ED ALTRI MASS MEDIA

I rapporti con gli organi di stampa e i social media sono gestiti dal Presidente o dal Consiglio di Amministrazione o da professionisti all'uopo delegati e sono improntati a principi di correttezza e disponibilità. .

UTILIZZO DEI BENI DELL'ENTE

I destinatari tutti del presente Codice sono tenuti ad operare con diligenza per tutelare i beni dell'ENTE attraverso comportamenti responsabili in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando, con precisione, il loro impiego.

RETE INFORMATICA – DIRITTI- INTERNET – POSTA ELETTRONICA

Per quanto riguarda l'utilizzo delle applicazioni informatiche, queste dovranno essere utilizzate per il raggiungimento dei fini istituzionali e non per scopi personali (ad esempio attività di svago, commerciali, o qualsivoglia attività che possa interferire con le attività dell'Ente). La rete informatica è un'area di condivisione di documentazione e di informazioni di carattere esclusivamente professionale e, pertanto, non può essere utilizzata per finalità estranee all'ambito lavorativo. ERIFO si riserva la facoltà di procedere



alla rimozione e /o cancellazione dei files o delle applicazioni che si riterranno avulse dall'organizzazione lavorativa, nonché pericoli per la sicurezza del sistema. In ogni caso l'uso improprio della rete internet, attuato in spregio alle disposizioni di cui sopra, comporterà in capo all'utente la esclusiva responsabilità di tutti i danni arrecati alle apparecchiature affidate. I diritti di proprietà individuale sono regolamentati dalle direttive in materia ed appartengono all'Associazione.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

L'Ente si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori e destinatari una cultura della salute e sicurezza sul lavoro, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori (evitare i rischi; valutare i rischi che non possono essere evitati; combattere i rischi alla fonte; programmare la prevenzione, impartire adeguate istruzioni ai dipendenti, aggiornamento normativa sicurezza). Tutti i Destinatari devono attenersi a questi principi.

TRASPARENZA, RISERVATEZZA E TUTELA DELLA PRIVACY

Tutte le informazioni fornite da utenti, dipendenti, collaboratori, prestatori di opera dovranno essere complete e trasparenti, comprensibili ed accurate per far sì che qualsivoglia interlocutore sia in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti e delle conseguenze derivanti. ERIFO assicura la riservatezza delle informazioni in possesso e si astiene da ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme vigenti. Tutti i soggetti, che per motivi di servizio/lavoro, sono detentori di informazioni riservate, inerenti allo stato di salute e/o il percorso individuale degli utenti seguiti sono tenuti al massimo riserbo e pertanto non possono rivelare a terzi o fare un uso improprio delle informazioni confidenziali di cui siano venuti a conoscenza in conformità ai dettami del Codice della Privacy (D. L. 196/2003) e successivo GDPR Regolamento (Ue) 2016/679. ERIFO ha realizzato tutti gli adempimenti ed ha adottato tutte le misure di sicurezza richieste dal Regolamento (Ue) 2016/679. La privacy dei soggetti cui sono diretti i servizi, è tutelata adottando standard che specificano le informazioni che le Strutture richiedono agli stessi e le relative modalità di trattamento e conservazione.

Il processo erogativo

La struttura organizzativa di ERIFO E.T.S. risponde alle esigenze di sviluppo e di gestione delle attività formative e di ricerca e viene articolata nella logica del sistema aziendale dei processi e del sistema professionale.

I PROCESSI DIRETTIVI sono gestiti dalle funzioni direttive al fine di garantire a ERIFO E.T.S. l'indirizzo strategico e il coordinamento generale delle attività aziendali.

I processi direttivi, insieme a quelli di supporto, interagiscono con ogni processo primario di seguito descritto.

I processi direttivi definiti da ERIFO E.T.S. sono:

Riesame della Direzione attraverso Riunioni periodiche che comprendono la definizione delle politiche aziendali e degli obiettivi e la Gestione delle Comunicazioni Interne per la diffusione a tutta l'organizzazione delle informazioni; tali processi forniscono gli elementi di cornice in termini di obiettivi e fabbisogni.



I PROCESSI PRIMARI sono gestiti dalle funzioni organizzative con l'obiettivo di realizzare i servizi per il l'utente mediante l'acquisizione, la progettazione, la realizzazione, l'erogazione e il controllo dei servizi stessi. I processi primari definiti da ERIFO E.T.S. sono:

Gestione del contratto e progettazione, ha come obiettivo l'ideazione e pianificazione delle attività formative e consulenziali. Gli input alla progettazione possono venire sia dal cliente direttamente sia dall'analisi dei fabbisogni attraverso l'individuazione di nuove esigenze e bisogni (anche impliciti e cogenti). Per gli interventi finanziati, il processo di progettazione coincide con l'Iter di offerta e riesame ed è presidiato dal DG.. Inoltre esso è supportato dal processo di Gestione delle risorse per un'adeguata allocazione delle risorse all'interno di ogni progetto.

Acquisti e consulenze è presidiato dalla funzione DG. In relazione agli obiettivi di crescita definiti a livello strategico e ai fabbisogni tecnici (individuati nei processi descritti), il processo Acquisti e consulenze, è finalizzato ad assicurare un'efficiente ed efficace acquisizione dei beni e dei servizi necessari per la realizzazione delle attività formative e di consulenza. Garantisce, inoltre, la disponibilità di un portafoglio di fornitori/esperti affidabile e ottimale rispetto alle necessità di ERIFO E.T.S.

Processo di erogazione e assistenza presidiato da DG prevede l'esecuzione di tutte quelle operazioni necessarie ad attivare i servizi offerti da ERIFO E.T.S., alla successiva erogazione e controllo nonché assistenza quando previsto.

Per le prestazioni professionali ERIFO E.T.S. prevede:

La selezione, la valutazione e la qualificazione degli esperti (docenti e/o consulenti);

L'accettazione della prestazione sulla base delle modalità di controllo definite nella procedura di riferimento;

Il monitoraggio della prestazione e la gestione di eventuali non conformità/reclami;

La valutazione degli esperti da parte di chi usufruisce del servizio.

I PROCESSI DI SUPPORTO sono gestiti dalla Direzione (Responsabile del processo di direzione) e dal Responsabile Sistema Qualità (Responsabile del processo di erogazione dei servizi), i quali assicurano la corretta gestione, controllo e miglioramento dei processi primari.

I processi di supporto definiti da ERIFO E.T.S. sono:

Gestione delle risorse, è presidiato dalla Direzione per garantire un'efficace e tempestiva acquisizione delle risorse. Definisce e realizza le politiche retributive, tenendo conto degli input derivanti dalle strategie aziendali e dal mercato retributivo, con l'obiettivo di rendere equilibrato il rapporto tra valutazione delle risorse e incentivi economici;

Formazione, lo sviluppo professionale è gestito dal processo di Formazione presidiato dalla funzione RSQ, con l'obiettivo di sviluppare, in coerenza con il sistema professionale, competenze e know-how sulla base delle esigenze di flessibilità e professionalizzazione che ERIFO E.T.S. richiede;

Soddisfazione dell'utente, è presidiato dalla Direzione al fine di monitorare costantemente le informazioni di ritorno dall'utente che vanno a costituire gli input dei processi primari per il miglioramento continuo dei servizi offerti da ERIFO E.T.S.;

Qualità, ivi inclusa la Gestione della Documentazione, presidiato dalla funzione qualità, la quale, sulla base



delle linee strategiche aziendali, garantisce l'impostazione del sistema di gestione per la qualità, la sua diffusione nelle strutture operative, la verifica dell'applicazione e dell'efficacia del sistema attraverso l'analisi dei dati derivanti dal monitoraggio dei processi e delle attività, la proposizione e attivazione di Audit, NC, Azioni correttive e preventive previste dalle norme per gli accreditamenti.

Monitoraggio e valutazione delle attività

La Direzione di ERIFO E.T.S. definisce e documenta annualmente la propria Politica per la Qualità in coerenza con le norme di accreditamento stabilendo gli obiettivi prefissi.

Tale politica è documentata all'interno della Carta dei servizi che riportata la mission e nei documenti strategici. Viene periodicamente riesaminata (riunioni periodiche, riesami e verifiche), per accertarne l'attualità. Tale politica deve essere sempre coerente con le strategie aziendali, con le esigenze e le aspettative degli utenti.

La Direzione diffonde la Politica della Qualità attraverso:

- un'opportuna formazione del personale;
- riunioni periodiche;
- affissione in bacheca della mission.

La Direzione si preoccupa di perseguire i suddetti obiettivi mettendo a disposizione tutte le risorse materiali e umane necessarie.

Tutti gli obiettivi vengono espressi in forma misurabile in sede di Riesame della Direzione, attraverso appositi indicatori dove vengono analizzati i dati derivanti dall'applicazione del Sistema Qualità, al fine di verificarne l'attuazione e l'efficacia e per promuoverne il miglioramento continuo.

Il raggiungimento degli obiettivi affidato formalmente ai responsabili incaricati del loro raggiungimento tramite una scheda di incarico personale.

Gli obiettivi di ERIFO E.T.S. sono costantemente diffusi all'intero personale da parte del Responsabile di funzione attraverso:

- la «bacheca della qualità»;
- le «comunicazioni periodiche» a tutto il personale.

In particolare per quanto concerne il personale operante all'interno dell'organizzazione si è attuato e lo si fa costantemente, un programma di coinvolgimento e di sensibilizzazione che interessa tutta l'organizzazione.

Inoltre la Direzione ha conferito incarico al suo rappresentante (RSQ) di verificare la diffusione dei principi e delle tecniche attuative del Sistema Qualità mediante Programmi Annuali di Formazione del personale e di Audit Interni per l'attuazione di controlli sull'efficacia del sistema e sul raggiungimento degli obiettivi preposti, in coerenza e secondo gli standard richiesti dalla normativa per gli accreditamenti

Lo scopo del sistema qualità istituito da ERIFO è quello di supportare e verificare il perseguimento dei seguenti obiettivi:

- assicurare la conduzione di tutte le attività realizzate in accreditamento rispettino obiettivi, tempi, procedure e costi stabiliti dalle misure e avvisi regionali
- attuare un costante monitoraggio delle attività realizzate in accreditamento e applicare le necessarie misure correttive qualora necessario
- assicurare la condivisione e la corretta attuazione del piano di controllo della qualità e delle



attività di valutazione interna per le attività svolte in accreditamento

- garantire la qualità di strumentazioni (spazi di lavoro cooperativo, spazi comunicativi sul web, ecc.) e materiali didattici funzionali alla realizzazione delle attività svolte in accreditamento.
- validare l'approccio metodologico di ogni attività svolta in accreditamento
- mettere in atto i contatti e le azioni di rete necessarie alla valorizzazione e potenziamento delle attività svolte in accreditamento
- garantire la continuità e l'efficacia dei risultati delle azioni svolte in accreditamento, anche successivamente alla sua conclusione formale.

Tali obiettivi vengono ulteriormente definiti e declinati all'interno del seguente Schema degli Indicatori di Qualità, che rappresenta una guida sintetica al monitoraggio e alla verifica delle attività svolte in accreditamento.

La valutazione dell'efficacia formativa, di orientamento e accompagnamento al lavoro è basata sui dati rilevati ed elaborati durante le verifiche intermedie e nella verifica finale. Sono infatti previste due tipologie di verifica:

- verifiche in itinere o intermedie finalizzate a monitorare l'andamento della attività svolte in accreditamento durante l'erogazione del servizio, offrendo in alcuni casi anche la possibilità di azioni correttive sulla strategia;
- verifica finale, finalizzata alla acquisizione dei dati necessaria per la valutazione globale dell'efficacia dell'attività svolta in accreditamento, secondo la normativa vigente.

Le verifiche sono condotte mediante specifici questionari strutturati ad hoc per le varie fasi della sperimentazione.

Ogni verifica può essere accompagnata dalla redazione di un report in cui sono indicati gli esiti e i dati quali-quantitativi delle verifiche.

La valutazione finale è basata sugli esiti delle verifiche intermedie e della verifica finale. Alla fine del processo di valutazione viene redatta una relazione di impatto sulle attività svolte.

L'impatto delle attività di ERIFO

L'Internazionalizzazione delle competenze attraverso la partecipazione a programmi europei.

I beneficiari finali dell'attività di internazionalizzazione sono tutti gli utenti dei servizi erogati da ERIFO, a cui si aggiungono i formatori e i referenti delle istituzioni scolastiche, formative e del lavoro interessati allo scambio di buone prassi, alla crescita della cultura Erasmus (cooperazione e inclusione), alla mobilità incoming e outgoing, in un'ottica tesa ad acquisire le competenze necessarie a realizzare progetti di mobilità che conferiscano un respiro internazionale ai curricula tradizionali.

A tal fine ERIFO organizza eventi di confronto, workshop e seminari (in presenza e a distanza) che coinvolgono enti della formazione professionale, scuole, imprese e università per rafforzare le competenze dei docenti e formatori in vista della creazione di una filiera verticale delle competenze, nonché per rispondere in modo incisivo al fabbisogno di professionalità espresso dalle imprese e, più in generale, dal mondo del lavoro.

Il network di ERIFO conta al livello nazionale oltre 150 organizzazioni, di cui oltre 100 nel Lazio. Al livello Europeo ERIFO ha avuto rapporti e realizzato attività transnazionali con oltre 200 organizzazioni, oltre alla



rete EVTA cui aderisce.

L'impegno di ERIFO verso la valorizzazione delle competenze formali, non formali e informali che si traduce nella circolarità delle competenze, parte dalla sua nascita e si poggia su un'esperienza quasi ventennale.

L'Ente ha sviluppato già dal 2004 progetti di mobilità e di cooperazione europea (Grundtvig Partnership, LdV Partenariati Multilaterali, Comenius - CMP) per offrire ai propri allievi, al proprio staff, ai target group dell'associazione e agli stakeholders, percorsi di tirocinio, work experiences, esperienze di job shadowing, visite di studio, percorsi di formazione, scambio di buone prassi, esperienze interculturali. Nell'ultimo settenario del Programma Erasmus+ 2014-2020, ERIFO ha realizzato 38 progetti come partner (Equal – ex art. 6 – LLP – Erasmus) e 7 progetti come capofila. Ha ospitato oltre 70 persone in mobilità e inviato all'estero, per esperienze di formazione, circa 100 discenti e formatori dello staff (permanente e temporaneo).

L'internazionalizzazione perseguita da ERIFO si poggia su tre linee di azione: capitale umano, competenze di base e innovazione.

Capitale Umano

- Ha garantito a tutto il personale la formazione continua, portando a qualificazione regionale nel 2021 n. 2 risorse professionali.
- Ha promosso la partecipazione di tutto il personale della formazione, incluso i docenti a progetto, all'implementazione delle attività realizzate nell'ambito dei progetti europei, (ciascuno per il proprio ambito di competenza), nonché alle learning activities realizzate nell'ambito dei progetti KA2, con l'obiettivo di accrescere la formazione dei formatori e rendere l'offerta formativa spendibile anche oltre i confini nazionali, inserendovi anche corsi per mobilità KA1 incoming.
- Ha promosso la partecipazione dei propri discenti ad attività di pilotaggio di nuovi curricula sviluppati in ambito europeo, la partecipazione a mobilità transazionali, a sessioni di confronto con discenti provenienti da altri Paesi per potenziare le competenze tecniche e soprattutto quelle di base e le soft skills.
- Ha attivato e curato il monitoraggio di circa 80 tirocini per stranieri residenti all'estero in tutti i settori economico-professionali presso aziende di piccole e grandi dimensioni come Enel Spa, Fendi Spa, Banca Ubae. Il 90% dei discenti è stato assunto dall'impresa ospitante, con regolare contratto di lavoro. In riferimento a tale esperienza ha curato anche la procedura per la conversione del permesso di soggiorno rilasciato per motivi di tirocinio formativo in lavoro subordinato e la validazione delle competenze acquisite nel percorso WBL.
- Grazie a questa esperienza pregressa, negli ultimi mesi collaboriamo con l'Organizzazione Internazionale per le Migrazioni (OIM) nell'ambito della seconda edizione del progetto Y-MED – Favorire la circolazione di competenze nel Mediterraneo per l'attivazione di 26/30 tirocini extracurricolari presso le imprese Lazio, con utenti provenienti dalla Libia, Egitto e Tunisia. Lo scopo del progetto è di attivare uno schema di "migrazione circolare", in cui a circolare non sono solamente le persone (giovani laureandi e laureati del Mediterraneo),



ma anche e soprattutto le competenze, che viaggiano dalla sponda Sud alla sponda Nord del Mediterraneo, connettendo università e aziende ai due lati del mare e favorendo uno sviluppo condiviso.

- Ha sviluppato network nazionali e transnazionali con organismi attivi e regolatori in materia di formazione, ricerca, educazione e lavoro; inoltre, ha avviato collaborazioni con Università, enti pubblici e privati, nazionali e locali e con le organizzazioni dell'educazione degli adulti per la progettazione e sperimentazione di percorsi professionalizzanti e non, e percorsi di alta formazione.
- Ha realizzato con il progetto CANVASS una rete di 160 ambasciatori in Europa per lo sfruttamento dei prodotti del progetto e per un attivo scambio di buone prassi e di esperienze didattiche connesse all'uso delle tecnologie digitali per formatori.
- Ha aderito alla rete Sportelli Europa Lazio, istituita con Delib. 30 luglio 2019, n. 561, aprendo uno sportello "Punto Europa" per il supporto ad associazioni, scuole, istituti di formazione, pubbliche amministrazioni per diffondere la conoscenza delle opportunità collegate ai Fondi europei, inclusa la mobilità Erasmus.
- Innovazione.
- Ha realizzato con Autorità Regolatoria della formazione e il lavoro del Lazio (Regione Lazio) due progetti: 554341-EPP-1-2014-1-IT-EPPKA2-SSA, da cui è scaturito un profilo professionale oggi a catalogo nel Repertorio della Regione Lazio "Esperto nella gestione delle attività di riuso e riciclo dei rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche (RAEE)" e 2017-1-IT01-KA202 -006161, appena terminato e in cui è al vaglio la presentazione della nuova qualifica di tutor WBL per l'aggiornamento del Repertorio.
- Ha posto una specifica attenzione alla progettazione formativa innovativa (sia per percorsi in aula che nei luoghi di lavoro - WBL), con lo sviluppo di percorsi costruiti su Unità di competenze, certificabili in ambito nazionale/regionale. Nel progetto transnazionale WBL GUARANTEE è stata sviluppata metodologia di progettazione formativa per rendere i percorsi WBL certificabili ai fini del conseguimento della qualifica o del proseguimento degli studi, anche con l'attribuzione di crediti ECVET, in quanto costruiti per Unità di risultato dell'apprendimento, che referenziano l'esperienza a una o più Unità di competenze del profilo di riferimento.
- L'impegno di ERIFO nel promuovere la qualità nell'ambito delle Organizzazioni Educative e Formative si sta concretizzando nella creazione di nuovi curricula, elaborati grazie al progetto VET21001, che saldano in modo indissolubile le competenze necessarie all'implementazione dei principi EQAVET, alla base dei sistemi di accreditamento nazionale, con le competenze richieste per la gestione di un sistema di qualità, secondo le norme internazionali ISO.
- Ha istituito un sportello informativo, Mobility Corner presso la nostra sede per fornire ad utenti (e non solo), informazioni su: scambi transeuropei; sviluppo di percorsi di apprendimento flessibili tra diversi ambiti dell'istruzione, della formazione; opportunità per valorizzare gli apprendimenti derivanti da esperienze realizzate in contesti formali e non formali. A supporto del Mobility Corner, ERIFO ha anche realizzato un percorso info-



formativo di libero accesso previa iscrizione alla FAD ERIFO, che in 7 piccole informative aspira a sensibilizzare le persone circa la valorizzazione degli apprendimenti, spiegando come funziona la formazione professionale in Italia e cosa sono i procedimenti di certificazione delle competenze in riferimento al NQF.

Le attività di internazionalizzazione fino ad oggi agite da ERIFO hanno apportato allo staff della formazione, i seguenti vantaggi:

- Accresciuta la professionalizzazione di tutto il personale coinvolto nei servizi di formazione;
- Rinnovata la didattica nei contenuti, strumenti, metodi e organizzazione, grazie anche all'utilizzo di nuove tecnologie digitali, multimediali e web-based, e la sperimentazione di nuove modalità espressive e comunicative, anche a vantaggio di studenti con bisogni speciali;
- Competenze e strumenti per realizzare una formazione professionalizzante inclusiva, capace di accogliere, armonizzare, valorizzare le differenze, soprattutto per quei profili professionali connessi alle professioni della formazione e del riconoscimento delle competenze;
- Possibilità di approfondire la connessione con il sistema socio-economico e sviluppare una sempre maggiore coerenza dei curricula con la realtà produttiva locale e globale;
- Acquisizione di una cultura critica e progettuale, sempre più necessaria per misurarsi con i processi educativi e formativi ad alto tasso di complessità;
- Rafforzamento delle competenze linguistiche dei formatori;
- Un rafforzamento delle competenze comunicative, progettuali e organizzative per attrarre finanziamenti e realizzare esperienze formative internazionali e professionalizzanti.

I vantaggi che i nostri discenti hanno acquisito dalle strategie di internazionalizzazione adottate da ERIFO possono riassumersi in:

- Rafforzamento di una mentalità professionale/imprenditoriale di impostazione europea, tesa non tanto alla "ricerca", ma quanto alla "creazione" del proprio lavoro attraverso la formazione;
- Accesso a percorsi professionalizzanti capaci di trasferire competenze specifiche del lavoro necessarie nel presente e nel futuro mercato del lavoro;
- Percorsi formativi con esperienze WBL, in Italia e all'estero, che hanno favorito la transizione tra il mondo dell'istruzione e quello economico-produttivo;
- Stimoli e idee per la creazione di nuovi business, nuove attività basate sull'uso delle moderne tecnologie, nella didattica e nell'orientamento;
- Rafforzamento delle competenze linguistiche attraverso scambi ed incontri con gruppi di lavoro transnazionali.
- Per il contesto produttivo locale, le strategie di internazionalizzazione adottate da ERIFO hanno favorito:
 - La sensibilizzazione da parte delle imprese all'adozione di strategie dell'internazionalizzazione;
 - L'acquisizione di competenze innovative e interculturali, attraverso scambi/ospitalità di



apprendisti/tirocinanti provenienti da altri Paesi europei;

- La valorizzazione del capitale umano, con la partecipazione allo sviluppo di curricula richiesti dal mercato del lavoro e proattivi rispetto alla sua evoluzione;
- Opportunità di incontro, aggregazione e collaborazione tra imprenditori e formatori a livello europeo attraverso iniziative Erasmus;
- L'acquisizione di un know-how per la gestione di percorsi WBL professionalizzanti, nazionali e transnazionali, anche ai fini della certificazione delle competenze;
- Il rafforzamento delle competenze di networking soprattutto a livello internazionale fondamentale per poter cooperare, confrontarsi e produrre nuove opportunità di business, in un'ottica tesa al rafforzamento del tessuto produttivo.

Roma 10 gennaio 2022

Giovanna D'Alessandro

E.Ri.Fo.
Ente per la Ricerca e Formazione
C.ne Nomentana, 402 (sede Legale)
00162 ROMA
C.F. 06024731009