

Il CFP CEMON, fin dalla sua fondazione, si è distinto per una consapevolezza che pone al centro le persone, riconoscendo il loro valore fondamentale. La nostra missione è rimasta invariata: essere un punto di riferimento nel territorio per la diffusione di valori e conoscenze che favoriscano lo sviluppo personale e professionale, contribuendo così al benessere collettivo e alla qualità della vita. In quest'epoca di trasformazione culturale, caratterizzata da rapidi cambiamenti, è essenziale che un'organizzazione con la sua leadership deve essere attenta a tali mutamenti utilizzando gli strumenti più adeguati per realizzare la propria mission.

L'obiettivo della nostra proposta è la costruzione concreta di un progetto professionale e culturale per le persone, attraverso un itinerario che permetta di sperimentare i loro interessi e le loro competenze.

Per realizzare questo obiettivo mettiamo a disposizione canali diversi, come la formazione, dove viene privilegiato, nell'apprendimento, l'approccio del fare; l'attività orientativa, sia per i giovani, sia per chi deve reinventare la propria collocazione professionale; i servizi alle imprese e al territorio, attraverso progetti specifici e mirati.

Le normative ISO ci esortano a essere proattivi di fronte a questi cambiamenti, analizzando attentamente il contesto operativo e di sviluppo, valutando le opportunità e i rischi associati alle nostre decisioni come occasioni di miglioramento.

I principali Stakeholders del CFP Cemon coinvolti in questo progetto sono rappresentati da:

- i soci, pubblici e privati tra i quali sono presenti i Comuni, le Unioni Montane e le principali associazioni di categoria e aziende private;
- le risorse umane interne ed esterne quali personale dipendenti e collaboratori;
- fornitori di materiali e servizi;
- enti finanziatori pubblici con cui vengono sottoscritti atti di adesione;
- partner con cui vengono di volta in volta costituite ATS e convenzioni;
- sponsor che finanziano importanti investimenti per l'aggiornamento continuo delle metodologie e delle infrastrutture;
- utenti e famiglie con cui si formalizzano piani di azione individuale;
- aziende alle quali si forniscono servizi di formazione e/o consulenza;
- istituti di credito ed assicurazioni.

Il CFP non può quindi agire senza partire da un'attenta analisi del contesto normativo di riferimento focalizzando l'attenzione a:

- GDPR - Regolamento 2016/67 Codice in materia di protezione dei dati personali
- D.lgs 81/2008 e smi, Testo unico in materia di sicurezza sul lavoro
- Sistema HACCP
- D.lgs 231/2001 e smi, Responsabilità amministrativa da reato
- Job Act, decreto legge 20 marzo 2014, n. 34 e legge 10 dicembre 2014, n. 183

normative di settore e Accreditamenti specifici

- UNI EN ISO 9004:2018 "Sistemi di Gestione per la Qualità. Linee guida per il miglioramento delle prestazioni"
- UNI EN ISO 9001:2015 "Sistemi di Gestione per la Qualità. Fondamenti e vocabolario"
- *emendamento, noto come ISO 9001:2015/Amd 1:2024*
- UNI EN ISO 19011:2018 "Linee guida per gli audit dei sistemi di gestione per la qualità e/o di gestione ambientale"
- Manuali Operativi Sinottici Regione Piemonte - DGR 30 4008 11/06/12 e DGR 66 3576 19/03/12
- Linee Guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro - Guida Operativa UNI INAIL

tutti aspetti al quale il CFP si attiene attraverso l'identificazione e la formalizzazione di procedure specifiche, rigorosamente monitorate dal nostro sistema di gestione qualità. Questo include il controllo sistematico e la valutazione dei risultati dei processi, nonché l'analisi approfondita dei feedback dei clienti e delle verifiche di monitoraggio sia interne che esterne. La Direzione Generale pone al centro l'importanza del miglioramento continuo e dello sviluppo aziendale, impegnandosi con fermezza a migliorare la qualità dei servizi offerti ai clienti e a sostenere la tutela dell'ambiente. Con impegno costante, la Direzione si dedica a potenziare l'efficacia e l'efficienza operativa ed economica dell'azienda, perseguendo con determinazione la completa soddisfazione di tutte le parti interessate

La Direzione Generale riconosce e valorizza l'essenzialità del miglioramento continuo e dello sviluppo aziendale. È fermamente impegnata a elevare la qualità dei servizi forniti ai clienti e a promuovere la tutela ambientale. Con dedizione costante, si adopera per accrescere l'efficacia e l'efficienza operativa, mirando incessantemente alla piena soddisfazione di tutte le parti interessate.

Il contesto tecnologico a cui guarda il CFP come strumento nel rispondere alle esigenze e ai requisiti dei propri principali Stakeholders, richiede la capacità di essere sempre su alti livelli di connessione telematica e avere aggiornamenti costanti, in quanto principale mezzo di acquisizione e relazione di informazioni e trasmissione di dati digitali. Rimane meno di impatto quello legato ad una tecnologia più manifatturiera dove nell'eventualità di offrire un servizio mirato al trasferimento di competenze in merito, il CFP è in grado di acquisirle esternamente attraverso la propria rete di fornitori e/o Partners progettuali.

Ne consegue che un contesto tecnologico esclusivamente indirizzato su strumenti software e skill intellettuali, abbiano un basso impatto su quello **ambientale** esterno accentrando quindi la propria attenzione a quello che è l'ambiente di lavoro del proprio personale e quindi un'attenzione all'analisi del clima interno.

Per sottrarsi alla trappola delle competenze obsolete, è cruciale investire in programmi di **upskilling** (aggiornamento) e **reskilling** (riqualificazione) che siano in sintonia con le richieste attuali del mercato del lavoro. Ciò comporta l'aggiornamento dei programmi per integrare competenze digitali avanzate e abilità trasversali, fondamentali nell'era moderna. È altresì essenziale stabilire collaborazioni con le imprese locali per assicurare che la formazione offerta sia non solo pertinente ma anche direttamente applicabile nel contesto lavorativo reale. Queste azioni permetteranno di colmare il divario tra formazione e impiego, garantendo che gli individui siano preparati ad affrontare le sfide professionali del futuro.

Il CFPEMON inoltre investe nei programmi europei di transnazionalità che rappresentano un'opportunità per il rilancio della formazione e rappresentano occasioni concrete per valicare i confini, non solo geografici, ma soprattutto culturali.

Le decisioni strategiche adottate riflettono una visione integrata, che si traduce in un impegno costante nella formazione del personale, trasferendo conoscenze e competenze per un miglioramento continuo. Guardando al futuro, il CFP esplora nuove opportunità per creare valore aggiunto, rispondendo alla crescente domanda di professionalità specializzate e supportando l'inclusione sociale e professionale di gruppi vulnerabili.

Gli obiettivi raggiunti finora sono frutto dell'impegno di un gruppo di **persone** che con i loro talenti e la loro laboriosità trasmettendo uno spirito di squadra carico di energia e di voler fare bene ha permesso al CFP di ritagliarsi un ruolo di tutto rispetto, nel panorama regionale e risultando un punto di riferimento per il territorio di riferimento.

La Leadership del CFPEMON, attraverso la propria filosofia di gestione, **ASSICURA** appropriate ed adeguate risorse compatibili con il contesto in cui opera per raggiungere i propri obiettivi; riasamina costantemente la propria organizzazione in funzione del contesto interno ed esterno in un'ottica di miglioramento continuo, **PROMUOVE** un approccio per processi considerandone i rischi e le opportunità con azioni specifiche; **COMUNICA** a tutte le parti interessate (personale, fornitori, partners, utenti e istituti di credito) l'importanza di una gestione efficace e della conformità del proprio sistema con l'intento di creare valore; **COINVOLGE** e sensibilizza il personale nelle attività di gestione della qualità e tutela della salute e sicurezza sul lavoro, **SOSTIENE** tutte le funzioni dell'organizzazione, consapevole che il personale è la principale risorsa del CFPEMON; determina e **PROMUOVE** il miglioramento attraverso le proprie strategie.

Elevare continuamente gli standard nel nostro processo di reclutamento rappresenta la pietra miliare del nostro sviluppo e rimarrà un principio cardine per garantire l'eccellenza e la qualità nel nostro servizio

Il ruolo del CFP sul territorio di riferimento è quello di essere un punto di riferimento per il mondo del lavoro; le decisioni sono e dovranno essere costantemente basate su questo punto focale, misurare in primo luogo noi stessi, utilizzando strumenti più indicativi possibili per i nostri processi, il grado con cui i nostri utenti e clienti continuano a rivolgersi a noi oltre al livello di soddisfazione offerto.

L'analisi del contesto integrato a supporto della mission del CFP fa riferimento a alcuni fattori in un'ottica di strategie di lungo termine come:

- l'importanza del valore dell'utente finale;
- decisioni di investimento alla luce di considerazioni di essere un punto di riferimento del territorio;
- continuare a misurare analiticamente i nostri obiettivi considerando l'efficacia degli investimenti stessi;
- prendere decisioni coraggiose ma ponderate consapevoli che alcune saranno corrette altre meno, ma partendo da queste ultime per imparare a migliorare;
- lavorare in modo consapevole e condiviso cercando di mantenere una struttura snella nei processi e flessibile continuando a mettere al centro non solo l'utente esterno, ma anche il proprio personale, sapendo che il nostro cuore è appunto la persona.

Considerare quindi gli aspetti interni quali la cultura (insieme di saperi, conoscenze, opinioni e comportamenti) e le prestazioni.

Gli aspetti esterni emergono dagli ambienti legali, tecnologici, competitivi e socio-economici a tutti i livelli, locale, regionale, nazionale fino a quello internazionale.

Tutto questo per comprendere le esigenze e le aspettative delle parti interessate coinvolte nella nostra organizzazione offrendo servizi di:

- Progettazione, gestione ed erogazione di Servizi Formativi (Formazione professionale per giovani in obbligo, per occupati e disoccupati);
- Servizi Orientativi (informazione, formazione, consulenza e sostegno all'inserimento lavorativo);
Settori IAF 37- 38
- Erogazione di servizi di supporto ai datori di lavoro, quali promozione e scouting, ricerca del personale, informazione e accesso ai servizi al lavoro
Settore IAF 35