

Con la consapevolezza che contraddistingue la storia del CFP dalla sua costituzione ad oggi dove il valore è identificato nella centralità delle persone, la mission rimane quella di essere un attore protagonista sul territorio di trasferimenti di valori e saperi funzionali alla crescita personale e al mercato del lavoro, quindi indirettamente al benessere dei cittadini in termini di qualità della vita. In questo inizio di nuovo secolo la trasformazione culturale sta attraversando momenti di rapidi cambiamenti e sempre di più un'azienda con la sua leadership deve essere attenta a tali mutamenti cercando con gli strumenti più opportuni di perseguire 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.

La norma ISO in questa ottica sollecita appunto gli attori più attenti a questi cambiamenti a considerare e analizzare attentamente il proprio contesto in cui si opera e di sviluppo, verificando con accuratezza quali possono essere le opportunità considerando i rischi delle proprie scelte come aspetti di miglioramento.

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

- compagine sociale, pubblica e privata dove sono presenti i Comuni, le Unioni Montane e le principali associazioni di categoria e aziende private;
- le risorse 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"
- 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 individuando e formalizzando procedure mirate e tenute sotto controllo da un proprio sistema di gestione.

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 nella 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.

Fin dall'inizio, la nostra attenzione si è incentrata su un'offerta formativa di valore convincente per i nostri utenti; ci stiamo rendendo conto che la formazione era ed è ancora il motore della crescita culturale pertanto, abbiamo deciso di aprirci a nuove realtà territoriali come il fassinese e in ultimo un lembo della Liguria con una sede a Cairo Montenotte.

Queste scelte sono la naturale conseguenza di una visione non solo più rivolta direttamente all'utente ma anche alle aziende che attraverso il loro impegno nella formazione delle proprie persone trasferiscono conoscenza e competenza per un miglioramento continuo. In un'ottica di lungo termine si sta presentando una nuova opportunità anche se in fase iniziale nel pianificare una strategia per creare nuovo valore rivolgendosi a una sempre più crescente richiesta di supporto nella ricerca di professionalità specifica controbilanciata da un'esigenza di inserimenti e reinserimenti di fasce di utenti più deboli sotto l'aspetto sociali e delle competenze.

A queste prime considerazioni possiamo dire che alcuni obiettivi raggiunti sono il prodotto 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.

Il CFP Cebano-Monregalese inoltre ha affrontando l'emergenza socio-sanitaria Covid-19 definendo e implementando idonee strategie finalizzate a garantire sostenibilità economica, flessibilità organizzativa e innovazione didattica.

Sotto l'aspetto organizzativo sono stati formati i reponsabili Sede in qualità di referenti COVID i quali interagiscono direttamente con il Medico Competente e RSPP quali figure di riferimento.

In particolare, oltre alla dovuta e necessaria introduzione di tutte le misure socio-sanitarie necessarie a soddisfare gli obblighi normativi subentrati nella fase di emergenza, sono state implementate soluzioni tecnico-organizzative innovative mantenendo focalizzato l'obiettivo dell'utente al centro.

Lo stato di emergenza sanitario è decaduto con il decreto-legge 24 marzo 2022 il 31 marzo 2022. Il CFP continua comunque a seguire tutte le indicazioni che man mano il governo emanerà.

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; **COINVOLVE** 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.

Fissare in alto l'asticella nel nostro approccio al reclutamento è stato e dovrà continuare essere l'elemento più importante del nostro sviluppo.

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