

Co-funded by the Intelligent Energy Europe
Program of the European Union

A graphic element consisting of four green squares arranged in a 2x2 grid, with the top-right and bottom-left squares being quarter-circles.

BRICKS
informa

n°03 newsletter BRICKSInforma
Ottobre 2015

www.bricks.enea.it



Questo nuovo numero di BRICKSINFORMA affronta alcune tematiche chiave per il progetto:

- il nuovo Decreto 30 giugno 2015 per la Definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze, nell'ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali;
- il profilo del Formatore di cantiere che riveste un ruolo chiave nel processo di adeguamento/mantenimento dell'innovazione nell'ambito dell'edilizia energetica
- infine una problematica già tristemente nota nei Paesi in Via di Sviluppo che oggi riguarda massivamente anche l'Europa: la povertà energetica.

La consueta sezione sugli aggiornamenti progettuali è in questo numero ridotta in considerazione della pausa estiva ma presenta un corposo contributo nell'attività di coordinamento istituzionale a seguito degli impatti della nuova legge citata e delle determinazioni della Conferenza Stato Regioni in merito alla job description di alcuni profili professionali pubblicati nell'osservatorio.

A questo numero della Newsletter hanno collaborato: Micaela Di Gennaro, Wen Guo, Francesco Madonna, Claudio Rosso, Franco Toscano.

EDITORIALE:

Il Formatore di cantiere: un nuovo Formatore per una nuova modalità formativa

FOCUS:

Professioni: al via il riconoscimento delle qualifiche e delle relative competenze regionali

OSSERVATORIO:

La sfida dell'innovazione sociale per combattere la povertà energetica

TRTENDS:

Sintesi delle attività progettuali: 3, 5

Editoriale: Il Formatore di cantiere. Un nuovo Formatore per una nuova modalità formativa

07/10/2015



Premessa

L'iniziativa europea BUILD UP Skills, nella quale il progetto BRICKS si colloca, prevede che entro il 2020 tutti i lavoratori occupati nel settore edile vengano "qualificati" come lavoratori in grado di costruire e/o riqualificare il parco edilizio esistente con energia quasi zero. Solo in Italia i lavoratori edili sono circa tre milioni ed è difficile, se non impossibile, pensare di portare questi lavoratori in aula con percorsi di tipo "tradizionale". Per raggiungere l'obiettivo si è quindi pensato di aiutare il "sistema paese" ad acquisire nuovi metodi didattici in grado di venire incontro alle esigenze delle maestranze che, allo stato attuale delle cose, vedono la formazione come un doppio costo derivante dal frequentare un corso che, anche se gratuito, gli causa un "mancato guadagno" e un costo dovuto al doversi recare in un'aula che, in linea di massima, si troverà lontana sia dal posto di lavoro che dalla propria abitazione. È in questo contesto che i partner di BRICKS hanno sviluppato l'idea del "formatore di cantiere".

Introduzione

Nel progetto BRICKS viene introdotta la figura del Formatore di Cantiere, ovvero colui al quale è affidata la formazione degli addetti, direttamente nel cantiere attraverso l'Assisted On the Job Training (AOJT), che sfrutta le nuove tecnologie e-learning per integrare le abilità acquisibili in cantiere con un supporto teorico disponibile via web.

Per Formatore di Cantiere, quindi, si intende un professionista che, attraverso la metodologia AOJT (Assisted On the Job Training) è preposto ad aumentare e omogeneizzare il livello professionale degli addetti in modo da ottenere risultati sempre più in linea con le esigenze produttive e con un contesto competitivo in rapida evoluzione.

Il Formatore di Cantiere (di seguito FdC), affianca il lavoratore sotto la responsabilità dei Responsabili Preposti presenti, astenendosi dal fornire disposizioni operative dirette al personale discente, presente all'interno del cantiere stesso, ma osservando il lavoratore per poi proporre un percorso personalizzato.

L'AOJT è una modalità formativa, basata essenzialmente sul coaching da parte di un Formatore di Cantiere (FdC) di discenti "sul campo" (il cantiere) assistito dall'uso qualificato di mezzi formativi oggi molto diffusi (e-learning, CBT, evidenze esistenti in Rete in materia, filmati, ecc.). In effetti si è partiti dal modello tradizionale dell'on the job training (OJT) aggiornandolo grazie alla disponibilità delle nuove tecnologie, per proporre un modello, snello, flessibile che mantiene i vantaggi dell'OJT, in particolare, l'imparare "facendo" con un feedback continuo con il docente che propone l'integrazione con un supporto teorico adeguato grazie alla disponibilità dell'e-learning. A questo si può aggiungere che, la disponibilità dell'intero mondo Web può consentire ai più motivati, la possibilità di un confronto con altre esperienze, la ricerca di novità e aggiornamenti sulle metodologie e le tecniche impiegate e, non ultimo, l'accesso a Forum specifici

Il Formatore di Cantiere

Il formatore di cantiere è una figura nuova che nasce insieme alla sperimentazione del modello AOJT. Questo particolare tipo di formazione si basa su una metodologia innovativa che, grazie alle nuove tecnologie oggi disponibili, permette di coniugare:

- l'apprendimento per esperienza diretta (fare) in un contesto reale con un feedback quasi immediato;
- il coaching ovvero la possibilità di dotarsi di un mentore che, oltre a fornire conoscenze in situazioni lavorative reali, è in grado di correggere, variare, integrare un programma formativo di qualificazione in relazione ai progressi dell'allievo,
- il superamento delle strutture "classiche" della formazione, ossia aula e laboratorio, sostituendoli con la "realtà operativa", un "Cantiere", o più in generale, con il proprio luogo di lavoro, ossia ufficio, azienda, struttura di servizi, ecc.

Il Formatore di Cantiere, quindi "non è", in genere, uno specialista della formazione, che per mestiere fa il formatore o l'insegnante, ma rappresenta la risorsa disponibile in Azienda, per diffondere il know-how, per aumentare e omogeneizzare il livello professionale degli addetti, in modo da ottenere risultati sempre più in linea con le esigenze produttive in un contesto competitivo e in rapida evoluzione.

E' certamente possibile utilizzare anche un "docente" esterno, ma una volta compreso il modello AOJT, e le caratteristiche di spazio e di tempo che lo contraddistinguono, l'avvalersi di un consulente risulterà come la soluzione più onerosa, meno efficace e più rischiosa ai fini del risultato finale.

Il modello, prevede, per il FdC abbia una "certificazione a monte", da rinnovare periodicamente. Inoltre, nella fase operativa, richiede l'utilizzo di tecniche di verifica e riesame, che "costringono" il Formatore di Cantiere a formalizzare e rivedere il proprio bagaglio di conoscenze, analizzare e sistematizzare le basi sulle quali sono cresciute le sue competenze e in ultimo, solo in ordine di esposizione, procedere ad una revisione critica delle proprie abilità e dei percorsi in cui si sono sviluppate e consolidate.

Per poter insegnare agli altri "a fare", e far loro capire "perché" si fa così, è necessario sottoporre se stessi ad un processo di autoverifica e di autocritica.

Per questo il FdC necessita di una formazione continua che inizia con una prima fase che coinvolge solo lui, ma continua, si perfeziona e si sviluppa ulteriormente durante la fase di formazione degli allievi.

Nell'AOJT, l'aula è il cantiere e la durata del corso dipende dalla durata del sottosistema di cantiere nel quale la risorsa "allievo" è impegnata. I "saperi," o più in genere i contenuti sono riposti in una "macchina" (data base dei corsi e-learning o CBT) e sono sempre disponibili, a portata di mano e quando servono. Ci si può dedicare più o meno tempo, a seconda delle esigenze e delle disponibilità. Si possono riutilizzare e sono sempre della stessa qualità. Nell'aula tradizionale il docente c'è in un determinato tempo e lo spazio è quello dell'aula. Se si vuole ripetere la lezione, bisogna richiamare il docente o programmare un altro corso. Il laboratorio di esercitazioni pratiche, per quanto ben realizzato, è sempre una struttura didattica con dei limiti in termini di attrezzature, materiali e strumentazione. Il Cantiere, è una struttura reale, dove si usano gli strumenti di lavoro effettivi, processi e procedure specifiche e condivise e dove le interfacce con gli altri sottosistemi di cantiere sono reali, con problemi concreti ed esigenze contingenti.

Il profilo del Formatore di Cantiere

Per comprendere meglio la figura del FdC si può descrivere, per sommi capi, la tipologia di azioni specifiche legate all'AOJT che svolge e alle quali vanno aggiunte tutte quelle tipiche del suo ruolo tecnico-operativo all'interno del Cantiere. Infatti, come già detto, normalmente il FdC è una risorsa dell'Azienda che oltre alle proprie mansioni nel Cantiere, svolge il ruolo aggiuntivo di Formatore.

- Nella fase iniziale, contribuisce, insieme al committente (in genere il titolare dell'impresa) a un Bilancio delle Competenze e alla definizione del programma formativo di ciascun discente. In questa fase individua anche i supporti didattici necessari e i tempi delle esercitazioni pratiche in relazione allo sviluppo della costruzione nel cantiere e alla disponibilità di risorse. Nello svolgere questo compito è assistito da una modulistica standard, nella quale sono già riportate le conoscenze, le abilità e le competenze desunte dagli schemi di qualificazione definiti, al momento nell'ambito di BRICKS, oppure, se già disponibili, quelle derivanti dai profili definiti a livello Regionale/Nazionale. Gli output di questa fase sono:
 - la selezione delle risorse da formare;
 - i Piani Individuali di Formazione;
 - L'elenco del materiale didattico, degli strumenti e degli spazi necessari a svolgere l'attività formativa sul campo.
- Successivamente, insieme ad altri Formatori di Cantiere, se presenti, contribuisce a definire il Piano Complessivo di Formazione del Cantiere raggruppando tutti i Piani Individuali. Verifica, con la Committenza e il RSPP la congruità del Piano complessivo e le modalità di svolgimento. Verifica nuovamente la disponibilità di risorse didattiche, di strumenti, attrezzature e spazi per le esercitazioni pratiche, apportando le eventuali modifiche al singolo programma. Gli output di questa fase sono:
 - Il Piano Complessivo di Formazione, che contiene lo scheduling e l'elenco delle risorse (didattiche e di strumentazione) necessarie.
 - Il Piano individuale, definitivo, con la data di partenza e una previsione della conclusione.
- Nel corso del programma, svolge il ruolo di coach per gli allievi che gli sono stati affidati. Ciò gli consentirà di seguire da vicino lo stato di avanzamento dei singoli programmi, di supportare adeguatamente anche gli allievi meno reattivi, consigliando eventuali contributi didattici aggiuntivi, in genere disponibili nel data base corsi dell'AOJT. Secondo una procedura definita, provvede alle verifiche periodiche dell'apprendimento e all'eventuale richiesta di modifiche e integrazioni secondo una checklist formalizzata. Supporta, controlla e favorisce l'uso del WEB RESEARCH, da parte degli allievi, in modo da favorire anche lo stimolo all'autoapprendimento. Gli output di questa fase sono:

- Le checklist di verifica con le valutazioni e le eventuali azioni integrative richieste.
 - Propone anche, se necessario, una o più azioni correttive in relazione all'esperienza derivante dal programma in esecuzione che può essere utilizzata anche in programmi futuri.
- Gli output di questa fase sono:
- L'emissione di un documento contenente le azioni correttive proposte

Tutti i documenti che riguardano, il programma, le verifiche e le azioni correttive sono sottoscritti, per accettazione, dal discente che viene così coinvolto anche in un processo di autovalutazione che ne dovrebbe aumentare coinvolgimento e responsabilità

Conclusioni

Riassumendo al Formatore di Cantiere sono richieste una serie di competenze aggiuntive che ne arricchiscono il profilo rispetto ad un addetto aziendale tradizionale del settore:

- Capacità di individuare le ripercussioni delle tecnologie che attengono all'impiantistica energetica e all'ambito edilizio sugli aspetti energetici e ambientali e nell'ambito lavorativo specifico, con particolare riguardo ad una visione e comprensione del "Sistema Edificio-Impianto" e dei sottosistemi che lo costituiscono.
- Capacità di operare secondo le regole dell'arte nel settore della tecnologia specifica di sua competenza
- Capacità di individuare ed applicare le disposizioni di legge in materia di sicurezza sul lavoro
- Capacità di coaching, in termini di affiancamento e supporto degli allievi lungo il percorso di sviluppo delle prestazioni proprie e altrui, con capacità di variare le azioni formative a secondo delle esigenze e delle risposte del singolo allievo, facendo in modo che l'allievo "impari operativamente" con un processo di monitoraggio dell'apprendimento e feedback continuo.
- Capacità di saper gestire e sorvegliare attività esposte a cambiamenti imprevedibili.
- Capacità di valutare l'allievo alla conclusione del percorso anche in termini di conoscenze, abilità e prestazioni.

In conclusione, si può affermare che il FdC rappresenta per le Aziende un investimento, anche significativo, che può essere ripagato con la maggiore qualità ed adeguatezza delle risorse impiegate e con un risparmio complessivo derivante dalla riduzione degli interventi correttivi e dall'aumento della qualità del prodotto finale.

Focus: Professioni. Al via il riconoscimento delle qualifiche e delle relative competenze regionali

07/10/2015



www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/07/20/15A05469/sg

Il Decreto interministeriale 30 giugno 2015, "Definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze, nell'ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13", pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 166 del 20 luglio 2015, pone le premesse per il riconoscimento delle qualifiche e delle relative competenze regionali.

Il decreto recepisce l'intesa Stato - Regioni del 22 gennaio 2015 (Rep. 8/CSR) e definisce il quadro operativo per il riconoscimento, a livello nazionale, delle qualifiche regionali e delle relative competenze nell'ambito del repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'art. 8 del D.Lgs. n. 13/2013.

L'obiettivo è quello di concretizzare l'apprendimento permanente quale diritto della persona, fornendo strumenti concreti e univoci in tutte le Regioni per il riconoscimento di tutti gli apprendimenti formali, non formali e informali e per la spendibilità delle qualifiche e competenze su tutto il territorio nazionale.

Si riporta di seguito l'art. 1 rimandando alla lettura integrale della normativa per gli approfondimenti.

1. Al fine di promuovere l'apprendimento permanente quale diritto della persona ad accrescere e aggiornare le proprie competenze, abilità e conoscenze nei contesti di apprendimento formali, non formali e informali, il presente decreto, in coerenza con le norme generali e gli standard minimi di cui al decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, definisce

- un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze.
2. Il presente decreto, nel definire una cornice di riferimenti comuni per l'operatività dei servizi di individuazione e validazione e di certificazione delle competenze di titolarità regionale, mira al conseguimento dei seguenti obiettivi:
 - a) favorire la messa in trasparenza degli apprendimenti e l'aderenza della formazione ai fabbisogni delle imprese e delle professioni al fine di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e accrescere la produttività e la competitività del sistema produttivo;
 - b) ampliare la spendibilità delle qualificazioni in ambito nazionale ed europeo al fine di facilitare la mobilità geografica e professionale anche in un'ottica di internazionalizzazione delle imprese e delle professioni.
 3. Le qualificazioni rilasciate dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano ai sensi e per gli effetti del presente decreto, afferenti al repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'art. 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13 e in coerenza con le disposizioni di cui al citato decreto legislativo:
 - a) hanno valore sull'intero territorio nazionale, a ogni effetto di legge, e possono costituire titolo di ammissione ai pubblici concorsi, in coerenza con quanto disposto, in merito, dall'art. 14 della legge 21 dicembre 1978 n. 845, ovvero possono concorrere ai requisiti professionali per l'accesso alle attività di lavoro riservate di cui all'art. 2, lettera b), nel rispetto delle specifiche normative nazionali e comunitarie vigenti;
 - b) sono rese trasparenti per il riconoscimento, a livello europeo ed internazionale, attraverso la referenziazione ai sistemi di classificazione delle attività economiche e delle professioni e ai livelli del quadro europeo delle qualificazioni per l'apprendimento permanente (EQF).
 4. Le competenze validate o certificate, ai sensi e per gli effetti del presente decreto e del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, possono costituire credito formativo in ingresso ai percorsi formali di apprendimento secondo criteri e procedure definiti da ciascun ente pubblico titolare per i rispettivi ambiti di titolarità, in applicazione del richiamato decreto legislativo.
 5. Le disposizioni derivanti dal presente decreto sono assunte con riferimento all'assolvimento dell'impegno adottato nell'accordo di Partenariato 2014-2020 in relazione alla condizionalità ex ante «10.3 Apprendimento permanente» con riguardo a «l'esistenza, su tutto il territorio nazionale, di un quadro operativo di riconoscimento delle qualificazioni regionali e delle relative competenze» e costituiscono altresì riferimento tecnico e istruttorio per i lavori del Comitato tecnico nazionale di cui all'art. 3 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13.

Si ricorda (http://www.tuttocamere.it/files/newsletter1/Newsletter_28_2015.pdf) che i primi passi verso la realizzazione del Sistema pubblico nazionale di certificazione delle competenze risalgono alla legge 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. "legge Fornero") recante: «Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita», e in particolare, ai commi da 51 a 61 e da 64 a 68 dell'articolo 4.

E' proprio l'art. 4 che, al comma 58, delegava il Governo a definire le norme generali e i livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti acquisiti in contesti non formali e informali, con riferimento al sistema nazionale di certificazione delle competenze e ne stabiliva criteri e principi direttivi. Sempre all'art. 4, nei commi dal 64 al 68, veniva delineato il Sistema pubblico nazionale di certificazione delle competenze.

Il Decreto si applica ai seguenti settori economico-professionali:

Classificazione dei settori economico-professionali - Versione 2014

- Settori economico-professionali
- Agricoltura, silvicoltura e pesca
- Produzioni alimentari
- Chimica
- Estrazione gas, petrolio, carbone, minerali e lavorazione pietre
- Vetro, ceramica e materiali da costruzione
- Legno e arredo
- Carta e cartotecnica
- Tessile, abbigliamento, calzaturiero e sistema moda
- Meccanica, produzione e manutenzione di macchine, impiantistica
- Edilizia
- Servizi di public utilities
- Stampa e editoria
- Servizi di informatica
- Servizi di telecomunicazione e poste
- Servizi culturali e di spettacolo
- Servizi di distribuzione commerciale
- Trasporti e logistica
- Servizi finanziari e assicurativi
- Servizi turistici
- Servizi di attività ricreative e sportive
- Servizi socio-sanitari
- Servizi di educazione, formazione e lavoro
- Servizi alla persona
- Area comune

Le sinergie con BRICKS

Gli schemi BRICKS descritti tra i "trends" riprendono sia la nomenclatura che i descrittori delle competenze previste dai percorsi di qualifica definiti dalla su citata normativa. Tali profili sono poi integrati con altre conoscenze e/o abilità ritenute essenziali per procedere ad una certificazione di parte terza così come previsto in ambito europeo.

Per il riconoscimento delle competenze acquisite in ambito non formale e informale, i partner BRICKS stanno realizzando un sistema basato su WEB che consentirà un'autovalutazione da parte dei lavoratori e potrà anche essere di supporto ai centri per l'impiego quando saranno chiamati a qualificare quanti chiederanno di vedersi riconosciuta quella professionalità acquisita sul campo in anni di lavoro.

Osservatorio: La sfida dell'innovazione sociale per combattere la povertà energetica

07/10/2015



Cos'è la povertà energetica?

La povertà energetica può essere definita in generale come la mancanza di accesso a forme adeguate e affidabili di energia a prezzi sostenibili per soddisfare i bisogni primari degli individui, come mangiare, riscaldare gli ambienti, curarsi e spostarsi.

La sfida a questa problematica che paradossalmente non solo è drammatica nei Paesi in Via di Sviluppo ma oggi viene rilevata con un'alta incidenza anche in Europa, era stata già lanciata nel 2009 in ambito Gran Bretagna:

- Quasi 1,6 miliardi di persone sono sprovviste di accesso a servizi energetici moderni nei paesi in via di sviluppo, particolarmente nell'Africa Sub-Sahariana e nel Sud dell'Asia. Questo costituisce un importante ostacolo al benessere umano ed è uno dei temi chiave da affrontare per raggiungere con successo gli Obiettivi di Sviluppo del Millennio.
- Per contrastare la povertà energetica, è cruciale mettere l'enfasi sulla formazione e la condivisione del "know-how" (specialmente coinvolgendo le istituzioni e le comunità locali) e stimolare la mobilitazione di finanziamenti, anche da parte del settore privato.
- L'accesso alle reti elettriche è particolarmente limitato in molti paesi in via di sviluppo, e lo sviluppo di piccole reti locali sarà uno strumento essenziale per progredire nella riduzione della povertà, evitando nel contempo un "lock-in" tecnologico in fonti di energia ad alta intensità di carbonio.

I termini povertà e precarietà energetica sono sinonimi, e si riferiscono a due dei principali problemi del nostro tempo: la lotta contro la povertà e la lotta contro il cambiamento climatico. I primi studi sulla povertà/precarietà energetica sono iniziati in Gran Bretagna dopo le crisi petrolifere del 1974 e 1978.

Nell'ultimo decennio questo tema è diventato un punto focale in Europa dove, secondo uno studio effettuato nel 2014 dal BPIE (Buildings Performance Institute Europe), un numero di persone fra 50 e 120 milioni sono considerate in difficoltà economica e precarietà energetica. Nonostante non esista una definizione condivisa del concetto di precarietà o povertà energetica in Europa, ma le diverse parti concordano nel definire la povertà energetica come l'impossibilità di riscaldare adeguatamente la propria casa per un costo ragionevole proporzionato al proprio reddito.

Cosa fare?

Ridurre il divario energetico nella nostra società richiede di intraprendere un percorso contro corrente che contempli la rottura dei modelli tradizionali e delle istituzioni che isolano le diverse sfere della società.

Ashoka e Schneider Electric Foundation, sotto l'egida della Fondation de France, credono che il modo più efficace per far sì che le persone meno privilegiate possano avere accesso all'energia è quello di investire e coinvolgere gli innovatori sociali in modo che possano diventare i promotori di soluzioni in grado di cambiare il sistema.

Questo è il motivo per cui la Schneider Electric Foundation, sotto l'egida della Fondation de France, sostiene un nuovo programma di Ashoka in 6 Paesi Europei: Belgio, Repubblica Ceca, Francia, Italia, Polonia e Regno Unito.

Il programma "Social Innovation to tackle fuel poverty" ha l'obiettivo di:

1. Identificare le aree di bisogno e mappare l'attuale panorama di innovazione, tendenze e maggiori idee che possano cambiare l'attuale sistema nel campo delle povertà energetica;
2. Lanciare un concorso di progetti e selezionare le soluzioni più rilevanti che siano in grado di svilupparsi nei prossimi anni;
3. Sostenere gli imprenditori selezionati nelle loro strategie di crescita con 300 ore di consulenza per ciascun progetto;

Le persone che si possono candidare al programma sono imprenditori o fondatori, capi progetto o dirigenti di organizzazioni le quali abbiano impatto sociale sui temi correlati alla povertà energetica.

E' possibile presentare il proprio progetto attraverso la piattaforma online "tacklefuelpoverty" registrandosi dal 1 settembre fino alla mezzanotte del 31 ottobre. Se siete interessati a partecipare al programma registratevi qui: www.tacklefuelpoverty.eu

Alla fine del concorso Ashoka sosterrà i vincitori con 300 ore di consulenza per tre mesi per implementare le proprie strategie su scala europea. I vincitori potranno inoltre beneficiare di incontri di network europei con imprenditori sociali di altri Paesi e accrescere la propria visibilità durante l'intero programma. I selezionati saranno annunciati pubblicamente a Parigi il 4 Dicembre 2015, durante la COP21, la ventunesima Conferenza Parigi 2015 sul Clima in occasione della diciannovesima Conferenza della Convenzione quadro delle Nazioni Unite sul cambiamento climatico di Varsavia (COP19).

Ashoka

Ashoka è un'organizzazione internazionale la cui missione è quella di scoprire e sostenere le migliori soluzioni imprenditoriali innovative volte ad affrontare sfide sociali e ambientali a livello globale. Negli ultimi 30 anni è diventata la più grande rete al mondo di imprenditori sociali (gli Ashoka fellows, 3000 in 80 Paesi). Fonte di ispirazione per tutti gli attori della società, per costruire un mondo dove tutti siano portatori di cambiamento. Oltre a selezionare e sostenere gli imprenditori sociali Ashoka accresce l'impatto delle loro soluzioni e facilita la collaborazione fra imprenditori sociali, aziende e pubblica amministrazione. importante

Schneider Electric Foundation

La Fondazione Schneider Electric, nata nel 1998 sotto l'egida della Fondation de France, ha lavorato con i propri partner per trovare delle soluzioni innovative che affrontino i problemi energetici e la questione della precarietà energetica. Nei Paesi in via di sviluppo la Fondazione sostiene programmi di formazione professionale sui temi dell'energia contribuendo al programma Schneider Electric Access to Energy. Nelle economie più avanzate combatte la povertà energetica offrendo formazione e aumentando la consapevolezza dei giovani sulla manutenzione e il risparmio energetico nelle singole abitazioni. In ciascuno dei suoi programmi la Fondazione Schneider Electric presta particolare attenzione al coinvolgimento dei dipendenti dell'azienda. Per maggiori informazioni www.fondation.schneider-electric.com

Relazione con il progetto BRICKS

I partner di BRICKS hanno ritenuto opportuno promuovere l'iniziativa della Schneider perché consapevoli dell'importanza del fenomeno della "povertà energetica" che investe sempre più persone in Europa e in particolare in Italia. In particolare si rileva come l'edilizia popolare degli anni 60 abbia realizzato un parco edilizio di classe G proprio lì dove gli abitanti hanno maggiori difficoltà a sostenere il costo delle bollette. Se tali edifici fossero stati realizzati in classe A, le bollette sarebbero sicuramente più accettabili e il comfort sarebbe adeguato. Il costo di questa inefficienza degli edifici popolari comporta oggi un peso sociale "nascosto" ma sicuramente non trascurabile che si traduce in una maggiore incidenza di malattie con maggiore assenza sul lavoro e aumenti dei costi dell'assistenza sanitaria.

Contatti:

Laura Zimer, Ashoka European Leader Team Manager
lzimer@ashoka.org
+33 (0)1 40 26 30 83
Italy manager: npazzaglia@ashoka.org

Trends: Aggiornamento dai gruppi di lavoro

07/10/2015



ATTIVITÀ	DENOMINAZIONE
1	Management
2	Main stakeholders endorsement
3	Identification of Qualification schema based on the national and regional qualification framework
4	Pilot courses
5	E-learning materials development
6	Standards development and quality label
7	Communication activity
8	Mutual recognition and endorsement campaign
9	EU Exchange Activities and monitoring

n questo terzo numero illustriamo gli aggiornamenti per le attività 3 e 5 che hanno registrato degli

avanzamenti significativi.

Identification of Qualification schema based on the national and regional qualification framework

Lo sviluppo dei nuovi profili BRICKS e l'evoluzione del quadro normativo Nazionale
La definizione degli Schemi di Qualificazione dei diversi Profili Professionali previsti da BRICKS, sta procedendo in stretta relazione a quanto pianificato nei Gantt di Progetto.

In modo particolare:

- Lo schema di Qualificazione SQ001, afferente il FORMATORE DI CANTIERE, è stato concluso, congiuntamente al percorso di Assessment delle Competenze, per il quale si è proceduto ad una prima sperimentazione attraverso l'utilizzo nella nuova Web Application creata sul Progetto BRICKS. Per tale profilo è prevista una sessione applicativa, che avverrà sull'attività 4 (Studi Pilota) pianificata nel primo quadrimestre del prossimo anno (2016). Per tale Profilo non trova applicazione nessuna Norma UNI / CTI di Riferimento.
- Lo schema di Qualificazione SQ002, afferente L'INSTALLATORE DI CAPPOTTO TERMICO, è stato concluso, congiuntamente al percorso di Assessment delle Competenze, per il quale anche in questo caso si è proceduto ad una prima sperimentazione, attraverso gli esperti dei Partner di Progetto. I lavori normativi, sono stati avviati a dicembre 2014, da parte della Commissione Tecnica CT101 del Comitato Termotecnico Italiano (CTI) con prevista chiusura entro la fine del 2016.
- Lo schema di Qualificazione SQ003, afferente il RESPONSABILE DIAGNOSI ENERGETICHE (REDE) è stato concluso, mentre risulta in fase di completamento il relativo percorso di Assessment delle Competenze. Il lavoro di approntamento dello schema di qualificazione, si è basato in massima parte sulla disponibilità della norma EN 16247-5. Il Gruppo di lavoro ha sottoposto la relativa traduzione delle competenze in Lingua Italiana, alle competenti Commissioni UNI-CTI, per la relativa validazione.
- Lo schema di Qualificazione SQ004, afferente il FORMATORE IN AMBITO ENERGETICO è stato concluso, mentre risulta in fase di completamento il relativo percorso di Assessment delle Competenze. Per tale Profilo non trova applicazione nessuna Norma UNI / CTI di Riferimento.
- Lo schema di Qualificazione SQ005, afferente L'INSTALLATORE DI IMPIANTI GEOTERMICI A BASSA ENTALPIA, è stato concluso, mentre risulta in fase di realizzazione il relativo percorso di Assessment delle Competenze. I lavori normativi, sono stati avviati a fine 2013, da parte della Commissione Tecnica CT608 del Comitato Termotecnico Italiano (CTI) con prevista chiusura entro la fine del 2015. Per tale profilo è prevista una sessione applicativa, che avverrà nell'ambito dell'attività degli studi pilota, pianificata nel primo quadrimestre del prossimo anno (2016).
- Lo schema di Qualificazione SQ006, afferente L'INSTALLATORE DI BUILDING AUTOMATION, è stato concluso, mentre risulta in fase di realizzazione il relativo percorso di Assessment delle Competenze. I lavori normativi, sono stati avviati a fine 2014, da parte della Commissione Tecnica CT804 del Comitato Termotecnico Italiano (CTI) con prevista chiusura entro la fine del 2016. Per tale profilo è prevista una sessione applicativa, che avverrà anch'essa nell'ambito dell'attività degli studi pilota.

e-learning materials development

Quanto alla formazione e-learning prevista dal progetto BRCKS, si prevedono due pacchetti di corsi:

Corsi di base e trasversali

1. Efficienza energetica dell'involucro edilizio
2. Impiantistica efficiente a servizio degli edifici
3. La formazione dei formatori
4. Sicurezza e organizzazione del cantiere (include Teoria dei Sistemi)

Corsi specialistici di settore

1. Installazione di sistemi di isolamento termico a cappotto
2. Installazione di impianti geotermici a pompa di calore a bassa entalpia
3. Installazione di impianti domotici

Inoltre, sulla piattaforma e-learning dell'Enea www.formazione.enea.it, sono disponibili altri corsi sulle conoscenze di base:

1. Fondamenti di fisica tecnica per impianti termici
2. Elettrotecnica - elementi di base
3. Corso Base di impiantistica elettrica
4. Corso di Matematica di base

La preparazione dei corsi è basata sui requisiti minimi, identificati e riportati negli Schemi di Qualificazioni (SQ) sviluppati nell'ambito dell'attività progettuale relativa al confronto con le istituzioni regionali; a seguito delle ultime evoluzioni normative (la pubblicazione del decreto 30 giugno 2015, emanato del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali), sarà effettuata una revisione di tutti gli Schemi. La preparazione dei corsi prenderà, quindi, in considerazione gli eventuali cambiamenti riportati dalla revisione.

Secondo la programmazione, tra ottobre e novembre saranno disponibili i seguenti corsi in modalità e-learning:

Corso e-learning	Inserimento su piattaforma	Partner	Profilo interessato
a) Corsi di base e trasversali			
1. Formazione dei formatori	Novembre 2015	ISNOVA	Formatore di cantiere
b) Corsi specialistici di settore			
2. Installazione di sistemi di isolamento termico a cappotto	Ottobre 2015	Mesos	<ul style="list-style-type: none">• Cappottista termico• Formatore cantiere
3. Installazione di impianti geotermici a pompa di calore a bassa entalpia	Novembre 2015	Mesos	<ul style="list-style-type: none">• Installatore di impianti geotermici• Formatore cantiere