



*Direzione Istruzione, Formazione
Professionale e Lavoro Settore
Attività Formativa*

**ALTA FORMAZIONE IN APPRENDISTATO
2010 - 2011
(Art. 5 - D. Lgs. n. 167/2011)**

**PROGETTO DIDATTICO - ORGANIZZATIVO
relativo alla richiesta di finanziamento
Proposta n° 52 del 23/11/2015
Modalità 1: Percorsi non soggetti a graduatoria**

***Bando per la sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di
Master universitario di I e II livello
Determinazione n. 482 del 15/09/2010***

**Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011
Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di
Master Univeritario di I e II livello**

Pagina 2 di 39

PROGETTO DIDATTICO - ORGANIZZATIVO

Master Univeritario di I e di II livello

PARTE I

ATENEIO	Università degli Studi di Torino	Cod. Anagr. <i>Operatore</i>	A757
FACOLTÀ	Dipartimento di Giurisprudenza	Cod. Anagr. <i>Unità Locale</i>	
SEDE OPERATIVA		Cod. Anagr. <i>Sede Operativa*</i>	

DENOMINAZIONE DEL PERCORSO:
Master di I livello in Consulenza del lavoro e gestione delle risorse umane

Progressivo del Percorso: 0001

(codice provvisorio LIBRA)*

Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011
Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di
Master Univeristario di I e II livello

Pagina 3 di 39

ACQUISIZIONE titolo di	X	Master I livello
		Master II livello

SCOLARITÀ*	X	Laurea
		Laurea magistrale

DESTINATARI	X	Apprendisti in possesso di laurea
		Apprendisti in possesso di laurea magistrale

DURATA COMPLESSIVA* del percorso	ORE	1500
di cui:		
FORMAZIONE A CURA DELL'ISTITUZIONE UNIVERSITARIA	ORE	400
FORMAZIONE PRESSO IMPRESA	ORE	800

SETTORE* di riferimento del percorso**COMPARTO* di riferimento del percorso**

**Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011
Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di
Master Univeristario di I e II livello**

Pagina 4 di 39

PARTE II**ATENEEO (1)** (Se diverso dal soggetto presentatore)

Università degli Studi del Piemonte Orientale

Sede didattica

Via Duomo, 6 - 13100 Vercelli

(1) Replicare il box per ogni ateneo partecipante, se diverso dal soggetto presentatore

**Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011
Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di
Master Univeristario di I e II livello**

Pagina 5 di 39

IMPRESA (2)	STUDIO CENNI SIMONE
RAGIONE SOCIALE	CENNI SIMONE
INDIRIZZO	VIA DROVETTI N. 16 □ 10138 TORINO
SETTORE PRODUTTIVO	CONSULENZA DEL LAVORO
CLASSE DIMENSIONALE (3)	Microimpresa

Diffusione e/o innovatività del fabbisogno occupazionale dell'impresa correlato al percorso proposto

La sempre più spiccata tendenza ad erogare servizi con alta connotazione professionale richiede competenze specialistiche di livello elevato e ottima conoscenza di base della materia. Per questi motivi il percorso proposto risponde all'esigenza di migliorare la formazione delle risorse

**Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011
Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di
Master Univeristario di I e II livello**

Pagina 6 di 39

IMPRESA (2) DE FEBE GIULIA

RAGIONE SOCIALE DE FEBE GIULIA

INDIRIZZO VIA B.DROVETTI N. 14 □ 10138 TORINO

SETTORE PRODUTTIVO TERZIARIO STUDI PROFESSIONALI

CLASSE DIMENSIONALE (3) Microimpresa

Diffusione e/o innovatività del fabbisogno occupazionale dell'impresa correlato al percorso proposto

Necessità di inserire una risorsa mediante l'attivazione di un percorso di alternanza lavoro/studio con università, al fine di acquisire le competenze utili per affrontare le problematiche afferenti la consulenza del lavoro

**Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011
Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di
Master Univeristario di I e II livello**

Pagina 7 di 39

IMPRESA (2) STUDIO ASSOCIATO BONTEMPO

RAGIONE SOCIALE STUDIO ASSOCIATO BONTEMPO

INDIRIZZO VIA SAN QUINTINO N. 19 □ 10121 TORINO

SETTORE PRODUTTIVO STUDI PROFESSIONALI

CLASSE DIMENSIONALE (3) Microimpresa

Diffusione e/o innovatività del fabbisogno occupazionale dell'impresa correlato al percorso proposto

E' interesse dell'azienda inserire una risorsa al fine di integrare la formazione teorica, sperimentando sul campo i rapporti interpersonali e le concrete dinamiche di uno studio professionale di consulenza del lavoro.

Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011
Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di
Master Univeristario di I e II livello

Pagina 8 di 39

IMPRESA (2) DOTTORI COMMERCIALISTI, REVISORI DEI CONTI E CONSULENTI DEL LAVORO

RAGIONE SOCIALE STUDIO ASSOCIATO DONATIELLO E ALISINO

INDIRIZZO VIA GIUSEPPE E ANTONIO CARLE N. 2 □ 10128 TORINO

SETTORE PRODUTTIVO SERVIZI FORNITI DA DOTTORI COMMERCIALISTI

CLASSE DIMENSIONALE (3) Microimpresa

Diffusione e/o innovatività del fabbisogno occupazionale dell'impresa correlato al percorso proposto

La sempre più spiccata tendenza ad erogare servizi con alta connotazione professionale richiede competenze specialistiche di livello elevato e ottima conoscenza di base della materia. Per questi motivi il percorso proposto risponde all'esigenza di migliorare la formazione delle risorse

**Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011
Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di
Master Univeristario di I e II livello**

Pagina 9 di 39

IMPRESA (2)

STUDIO PAGELLA GRAZIELLA

RAGIONE SOCIALE

STUDIO PAGELLA RAG. GRAZIELLA

INDIRIZZO

CORSO ALESSANDRO TASSONI N. 34 □ 10143 TORINO

SETTORE PRODUTTIVO

STUDIO PROFESSIONALE

CLASSE DIMENSIONALE (3)

Microimpresa

Diffusione e/o innovatività del fabbisogno occupazionale dell'impresa correlato al percorso proposto

Necessità di inserire una risorsa con l'attivazione di un percorso di alternanza lavoro/studio con università, al fine di acquisire le competenze utili per affrontare le problematiche afferenti la consulenza del lavoro

**Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011
Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di
Master Univeristario di I e II livello**

Pagina 10 di 39

IMPRESA (2) STUDIO FASSINO LUISELLA

RAGIONE SOCIALE STUDIO FASSINO

INDIRIZZO VIA DELLA CONSOLATA N.1 BIS □ 10122 TORINO

SETTORE PRODUTTIVO STUDI PROFESSIONALI

CLASSE DIMENSIONALE (3) Microimpresa

Diffusione e/o innovatività del fabbisogno occupazionale dell'impresa correlato al percorso proposto

Si ravvisa interesse ad attivare percorsi di alternanza lavoro e università per l'integrazione culturale di attività nell'ambito della consulenza del lavoro, con l'acquisizione di tecniche e prassi amministrative della materia.

**Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011
Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di
Master Univeristario di I e II livello**

Pagina 11 di 39

IMPRESA (2)	MONTICONE PIERLUIGI
RAGIONE SOCIALE	MONTICONE PIERLUIGI
INDIRIZZO	CORSO TORINO 200 □ 14100 ASTI
SETTORE PRODUTTIVO	CONSULENZA DEL LAVORO
CLASSE DIMENSIONALE (3)	Microimpresa

Diffusione e/o innovatività del fabbisogno occupazionale dell'impresa correlato al percorso proposto

Si ravvisa interesse ad attivare percorsi di alternanza lavoro e università per l'integrazione culturale di attività nell'ambito della consulenza del lavoro, con l'acquisizione di tecniche e prassi amministrative della materia

Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011
Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di
Master Univeristario di I e II livello

Pagina 12 di 39

IMPRESA (2) STUDIO DI CONSULENZA DEL LAVORO SILVIA ZANIN

RAGIONE SOCIALE ZANIN SILVIA

INDIRIZZO CORSO RE UMBERTO 5/BIS □ 10121 TORINO

SETTORE PRODUTTIVO STUDIO PROFESSIONALE

CLASSE DIMENSIONALE (3) Microimpresa

Diffusione e/o innovatività del fabbisogno occupazionale dell'impresa correlato al percorso proposto

Si ravvisa l'esigenza di inserire nell'organico una figura che, con la possibilità di alternare il lavoro con approfonditi studi a livello universitario, possa fornire la necessaria integrazione culturale di attività nell'ambito della consulenza del lavoro e della risorse umane con l'acquisizione di nozioni, tecniche e prassi lavorative di maggior specializzazione. Si richiede l'inserimento di una risorsa

Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011
Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di
Master Univeristario di I e II livello

Pagina 13 di 39

IMPRESA (2)	STUDIO ELEONORA DE MARCO
RAGIONE SOCIALE	ELEONORA DE MARCO CONSULENTE DEL LAVORO
INDIRIZZO	VIA CHIUSELLA N. 2/O □ IVREA
SETTORE PRODUTTIVO	STUDI PROFESSIONALI
CLASSE DIMENSIONALE (3)	Microimpresa

Diffusione e/o innovatività del fabbisogno occupazionale dell'impresa correlato al percorso proposto

Lo studio ha l'esigenza di preparare un giovane ad affrontare la professione di consulente del lavoro, permettendogli di acquisire le abilità e le competenze legate alla gestione delle risorse umane, la cui corretta gestione costituisce per lo studio una risorsa strategica

(2) Replicare il box per ogni impresa partecipante

(3) Ai sensi del DM 18/04/2005 n. 19470 "Adeguamento alla disciplina comunitaria dei criteri di individuazione di piccole e medie imprese"

- "microimpresa": impresa con meno di dieci occupati e un fatturato annuo (oppure un totale di bilancio) non superiore a due milioni di euro;
- "piccola impresa": impresa con meno di 50 occupati e un fatturato annuo (oppure un totale di bilancio), non superiore a 10 milioni di euro;
- "media impresa": impresa con meno di 250 occupati e un fatturato annuo non superiore a 50 milioni di euro, oppure con un totale di bilancio non superiore a 43 milioni di euro;
- le imprese con dati occupazionali e un totale di bilancio superiori sono considerate grandi aziende

**Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011
Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di
Master Univeristario di I e II livello**

Pagina 14 di 39

PARTE III**Sezione 1 - SOGGETTO PROPONENTE****1.1 Qualificazione dei tutori:** numero e descrizione dei profili professionali.

Il tutor aziendale è una figura fondamentale nel processo di formazione dell'apprendista, avendo il ruolo di facilitare il percorso di inserimento lavorativo e di agevolare la formazione professionale: compito del tutor è accompagnare l'apprendista durante la formazione in azienda in un ciclo di apprendimento che completi la sfera professionale con la sfera comportamentale e relazionale, stimolando l'apprendista all'apprendimento ed al continuo scambio di conoscenze. Proprio per favorire il corretto svolgimento di tale importante funzione, ad ogni tutor è affidato un congruo numero di apprendisti.

Al fine di ottimizzare la crescita dell'apprendista in coerenza con lo sviluppo dell'impresa, il tutor aziendale collabora con il tutor accademico. Tenuto conto delle differenti provenienze formative degli studenti partecipanti al master, l'Ateneo ha predisposto un gruppo di tutor costituito da professionalità diversificate per svolgere il ruolo di supporto all'apprendista e per raggiungere, in accordo con il Responsabile del Master, gli obiettivi assegnati dal progetto.

1.2 Efficienza del servizio di tutoring: numero apprendisti e relative imprese per ogni tutore

Ogni apprendista sarà sostenuto dal Tutor aziendale e dal Tutor accademico; tra queste due figure vi sarà un continuo scambio di informazioni al fine di rendere più efficace la formazione in aula e l'assimilazione del metodo di lavoro in azienda. Il presente progetto è dunque caratterizzato dalla presenza costante dei tutor che, attraverso le attività di valutazione, seguono il progredire del lavoro, aiutano a valutare gli effettivi progressi, forniscono le indicazioni per mettere in gioco le nuove capacità acquisite. Ad ogni tutor sarà assegnato un congruo numero di apprendisti, così da evitare i rischi di un'eccessiva concentrazione in un'unica persona del rapporto tra Ateneo e aziende e tra Ateneo e apprendisti. Il percorso formativo sarà caratterizzato da periodiche verifiche in itinere al fine di aiutare gli apprendisti stessi a proseguire nella formazione con successo.

1.3 Partecipazione ad azioni promosse dal territorio negli ultimi tre anni

Azione	Anno	Descrizione
Master in Soluzioni di supporto alla gestione e sviluppo di prodotto in ambito NPD e PLM	2015	Master finanziato dal Bando per la sperimentazione di percorsi formativi in apprendistato (2012-13)
Master in Processi Aziendali e Sistemi Informativi	2014	Master finanziato dal Bando per la sperimentazione di percorsi formativi in apprendistato (2012-13)
Master in Gestione dei processi di vendita – IV edizione	2014	Master finanziato dal Bando per la sperimentazione di percorsi formativi in apprendistato (2012-13)
Master in Product and Process Management – II edizione	2014	Master finanziato dal Bando per la sperimentazione di percorsi formativi in apprendistato (2012-13)
Master in Processi Aziendali e Sistemi Informativi	2014	Master finanziato dal Bando per la sperimentazione di percorsi formativi in apprendistato (2012-13)
Master in ICT e progettazione avanzata II edizione	2015	Master finanziato dal Bando per la sperimentazione di percorsi formativi in apprendistato (2012-13)

Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011
Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di
Master Univeristario di I e II livello

Pagina 15 di 39

Master in Product and Process Management – I edizione	2014	Master finanziato dal Bando per la sperimentazione di percorsi formativi in apprendistato (2012-13)
Master in Materiali, matematica e modelli per la produzione e progettazione – II edizione	2013	Master finanziato dal Bando per la sperimentazione di percorsi formativi in apprendistato (2012-13)
Master in ICT e Progettazione Avanzata – I edizione	2013	Master finanziato dal Bando per la sperimentazione di percorsi formativi in apprendistato (2012-13)
Master in Materiali, matematica e modelli per la produzione e progettazione – I edizion	2013	Master finanziato dal Bando per la sperimentazione di percorsi formativi in apprendistato (2010-11)
Master in Processi produttivi chimico-biologici	2012	Master finanziato dal Bando per la sperimentazione di percorsi formativi in apprendistato (2010-11)
Master in Cloud Computing e Servizi Software	2012	Master finanziato dal Bando per la sperimentazione di percorsi formativi in apprendistato (2010-11)
Master in Servizi Software e Cloud Computing	2012	Master finanziato dal Bando per la sperimentazione di percorsi formativi in apprendistato (2012-13)
Master in Information Technology and Business Process Management	2012	Master finanziato dal Bando per la sperimentazione di percorsi formativi in apprendistato (2012-13)
Master in Business Administration	2012	Master finanziato dal Bando per la sperimentazione di percorsi formativi in apprendistato (2012-13)
Master in Auditing, Accounting and Control	2012	Master finanziato dal Bando per la sperimentazione di percorsi formativi in apprendistato (2012-13)

Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011
Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di
Master Univeristario di I e II livello

Pagina 16 di 39

Sezione 2 - DESCRIZIONE DEL PIANO FORMATIVO DI MASSIMA**2.1** Descrizione del profilo professionale in uscita (in termini di competenze e attività) e collocazione/i nella struttura organizzativa aziendale dell'apprendista

In un contesto socio-economico in cui il processo di riorganizzazione aziendale assume ormai carattere continuo a causa della rapidità dell'evoluzione delle tecnologie e alla trasformazione dei mercati, il presente Master – rivolto ai laureati di primo livello nelle aree giuridica e economica, in particolar modo ai laureati in Scienze dell'Amministrazione e Consulenza del lavoro – intende promuovere la comprensione di tutti gli aspetti legati al management delle risorse umane, la cui corretta gestione costituisce sempre più una risorsa strategica per l'eccellenza delle imprese. Nell'attuale scenario economico e di mercato, il capitale umano dell'impresa è infatti considerato una delle principali fonti del vantaggio competitivo, essendo divenuto indispensabile per le aziende selezionare, valutare, amministrare e gestire le risorse in modo sempre più efficace, attraverso professionisti preparati e qualificati: da unità prevalentemente tecnico – amministrative ad unità strategiche per lo sviluppo della strategia aziendale e delle diverse linee di business, le Direzioni del personale stanno significativamente cambiando e assumendo un ruolo via via più cruciale.

Il profilo professionale che si intende formare è quello di un esperto nella gestione degli aspetti giuridici, sociali, economici, contabili, assicurativi e previdenziali dei rapporti di lavoro, compresa la fase di ricerca, selezione e formazione del personale. L'obiettivo del Master è dunque quello di far apprendere ai partecipanti conoscenze e competenze specialistiche inerenti il settore delle risorse umane, accompagnando a tal fine moduli tematici di carattere teorico e applicativo ad attività formativa svolta in azienda. I partecipanti saranno così posti in condizione di acquisire adeguata consapevolezza delle complesse dinamiche che regolano la gestione delle risorse umane nelle organizzazioni. A tal fine agli apprendisti saranno forniti gli strumenti giuridici necessari per organizzare le relazioni con il personale in azienda, dotandoli in particolare di competenze giuslavoriste, di diritto commerciale e tributario e al contempo impartendo insegnamenti economici, sociologici e psicologici; verranno altresì sviluppati ulteriori aspetti legati alla gestione delle risorse umane, quali - più nello specifico - le questioni attinenti ai rapporti con le pubbliche amministrazioni, quelle legate al tema della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e alla responsabilità amministrativa degli enti, nonché la materia delle controversie di lavoro e delle procedure di mediazione e conciliazione.

Lo specifico know-how acquisito consentirà di formare profili professionali di operatori delle risorse umane capaci di armonizzare le esigenze del ruolo e le richieste della propria organizzazione con l'etica e i principi umani, comprendendo i bisogni e le motivazioni delle persone, valorizzandone i talenti e trovando adeguate risposte gestionali.

2.2 Descrizione del percorso formativo nell'istituzione universitaria (obiettivi specifici di apprendimento)

La figura professionale descritta nel paragrafo precedente costituisce l'obiettivo della presente proposta. Il progetto, in quanto Master di Alto Apprendistato, ha una durata pari a 24 mesi. Gli apprendisti, assunti dalle aziende, seguono un percorso formativo composto da:

- una parte curata dall'Ateneo della durata di 400 ore

- una parte curata dalla singola azienda partecipante all'iniziativa con almeno un apprendista, pari ad 800 ore

Il percorso formativo prevede due diverse linee di formazione alla quale è attribuita pari importanza ai fini dell'ottenimento dei crediti formativi necessari al rilascio del Diploma: una linea "teorica", basata sul concetto più classico di formazione, e una linea "pratica", basata sulla formazione "on the job". Il motivo di questa scelta si basa su un assunto ormai ampiamente condiviso in ambito professionale, ovvero che le competenze di qualsiasi professionalità siano formate da un mix equilibrato di 3 differenti aree, fortemente interrelate tra loro:

- il sapere, ovvero l'insieme delle nozioni e delle conoscenze, sia di tipo generale che specialistico, acquisite tramite gli studi, che necessitano quindi di essere continuamente aggiornate;

- il saper fare, ovvero la capacità di mettere in pratica, sfruttare e trarre vantaggio dal sapere acquisito nel punto precedente;

- il saper essere, ovvero quelle caratteristiche di tipo personale e comportamentale che permettono di ottenere prestazioni efficaci e che discendono principalmente dalle proprie inclinazioni personali, tra le quali la capacità relazionale.

Le tre differenti aree interagiscono tra loro, creando e modellando una professionalità spendibile in alcuni ambiti lavorativi preferenzialmente rispetto ad altri.

L'approccio formativo utilizzato in questo percorso è caratterizzato da due concetti chiave. Anzitutto l'interdisciplinarietà, che permette agli apprendisti di maturare competenze differenziate che gli consentano di sviluppare una visione articolata e d'insieme di situazioni, contesti e fenomeni in atto in azienda. A tal fine il programma didattico contempla una vasta gamma di discipline: pur avendo carattere prevalente le discipline giuridiche, l'approccio multidisciplinare determina l'inserimento nel percorso formativo di insegnamenti afferenti ad altri Dipartimenti, in particolare nelle aree economiche e sociologiche. Altro termine chiave è l'equilibrio: è infatti riservata grande attenzione alla necessità di garantire un corretto bilanciamento e un'elevata integrazione tra la formazione in aula e in azienda, tra il tempo dedicato al lavoro e quello riservato allo studio.

Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011
Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di
Master Univeristario di I e II livello

Pagina 17 di 39

L'insieme di questi elementi permette infatti all'apprendista di sviluppare contemporaneamente più aspetti formativi, oltre a conciliare le esigenze della sua vita privata. L'insieme di conoscenze e competenze diversificate permetterà all'apprendista, una volta completamente formato, di utilizzare armonicamente le capacità acquisite, essendo in possesso di una visione di insieme che gli consenta di capire quale metodologia o strumento è adatto nelle specifiche situazioni.

I contenuti rappresentano il cuore, il nucleo centrale del "sapere" che deve essere trasmesso dall'istituzione formativa durante l'arco del percorso.

Senza entrare nei dettagli di ogni insegnamento, cui è dedicato il capitolo 4, si delineano i criteri e le logiche che hanno condotto alle scelte ivi precisate. Il criterio base della progettazione didattica è quello di colmare il gap di conoscenze, competenze e attitudini tra il profilo professionale che si vuole raggiungere e il "set di skill" iniziale.

Innanzitutto, si è predisposto un percorso per garantire una base minima di conoscenze comuni nelle discipline "core", affinché il percorso formativo inizi senza squilibri nell'aula. Tale fase di "azzeramento" prevede un test di ingresso e la definizione di un piano di lavoro individuale per colmare le eventuali lacune nelle materie specifiche. Considerando che la formazione accademica e l'attività lavorativa richiedono ulteriori conoscenze che approfondiscano e completino la preparazione dello studente rispetto agli studi universitari precedenti, è stato formulato un percorso formativo in grado di fornire un significativo corpo comune di informazioni e metodologie, nuove conoscenze nei settori dell'approccio metodologico alla soluzione dei problemi, della visione strategica ed organizzativa aziendale e della gestione dei processi di innovazione. A partire dai curricula universitari, sono state individuate tematiche nuove o da approfondire nell'ambito degli aspetti culturali principali su cui basare l'offerta didattica del Master, in modo da consentire all'apprendista di acquisire consapevolezza delle complesse dinamiche che regolano la gestione delle persone nelle organizzazioni.

2.3 Descrizione del percorso formativo in impresa (obiettivi specifici di apprendimento)

Così come il percorso formativo accademico, la formazione in azienda si pone l'obiettivo della creazione di una figura professionale complessa e articolata, che acquisisca spessore nelle tre diverse aree di sapere (sapere, saper fare, saper essere) prima individuate.

Rispetto alla formazione in Ateneo, queste tre aree risultano ancora più fortemente integrate, in particolare per quanto riguarda il "sapere" e il "saper fare": queste si incontrano infatti nella parte di "learning by doing" prevista nel progetto, con modalità di apprendimento non formali e pertanto spesso assimilate in modo naturale in forma di abilità, senza specifica consapevolezza.

Il percorso formativo in impresa ha l'obiettivo di completare e consolidare l'apprendimento delle singole discipline affrontate presso l'istituzione accademica. Il completamento dell'apprendimento dell'apprendista in impresa consiste nell'apprendere come relazionarsi in un contesto organizzativo e di lavoro, nello sviluppare competenze specifiche di ruolo e nella condivisione con l'apprendista di valori e vision aziendali.

Come precedentemente indicato, il tutor aziendale gestirà i legami dell'apprendista con la formazione in aula, con il contesto lavorativo specifico e con la direzione aziendale. Più in dettaglio, il tutor avrà un ruolo di coach-counselor al fine di supportare, guidare e indirizzare l'apprendista sviluppandone le performance e rafforzando la motivazione e l'impegno.

L'obiettivo del percorso formativo in impresa è la redazione di un project work individuale quale momento di formalizzazione delle conoscenze acquisite nel percorso di formazione accademica e nel percorso di formazione in impresa. Il project work ha come oggetto il progetto in cui l'apprendista verrà coinvolto in impresa, con l'obiettivo di far emergere le capacità di utilizzo delle metodologie e degli strumenti a supporto della gestione aziendale e sarà di supporto alla tesi finale del Master.

**Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011
Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di
Master Univeristario di I e II livello**

Pagina 18 di 39

Sezione 3 - DESCRIZIONE DELLE MODALITA' FORMATIVE**3.1 Durata complessiva del percorso e sua articolazione in fasi (moduli/U.F./materie) a cura dell'istituzione universitaria e dell'impresa**

Al fine di trasmettere conoscenze e competenze di supporto senza rinunciare ad un adeguato trasferimento di saperi e di know how tecnico-scientifici, è prevista la somministrazione del massimo di ore di formazione in aula e in azienda consentite dal Bando Regionale per la formazione. Pertanto, mantenendo un rapporto ottimale tra le ore trascorse dall'apprendista nei due diversi contesti formativi, si è programmata l'erogazione di 400 ore di formazione accademica e 800 ore di formazione in azienda. Questa scelta garantisce l'alto livello di qualità della formazione erogata e consente di mantenere un elevato standard di formazione sia teorica che pratica, adeguata al livello del titolo conseguito e di pari livello rispetto alle altre tipologie di Master. Le 400 ore di formazione da svolgersi presso l'Università sono suddivise in moduli durante la fase esecutiva così da essere quanto più possibile sincrone alle tematiche sviluppate nelle ore di formazione in azienda. Lo schema di base del percorso in Ateneo prevede di dedicare gran parte del tempo di formazione alle materie "core" e la parte restante ad argomenti "complementari", tra i quali la parte introduttiva e la parte di gestione comune dei project works. Le ore dedicate alla formazione in azienda sono adibite al completamento della formazione universitaria e allo sviluppo dei project works; la restante parte delle ore formative è gestita discrezionalmente dall'impresa. Le tempistiche della fase iniziale sono vincolate all'approvazione del progetto, alle esigenze delle aziende e al livello di preparazione degli apprendisti (per evitare successivi problemi nella formazione, prima dell'inizio del Master tutti i partecipanti devono possedere le conoscenze di base sugli argomenti trattati). A questo fine sono state previste 2 fasi del percorso formativo. La prima è costituita dalla fase di azzeramento e dall'iniziale formazione erogata a livello aziendale. In particolare, questo momento assolve a tre importanti funzioni: azzerare il gap di competenze iniziali dei singoli apprendisti; consentire l'inserimento nel Master differenziato nel tempo di aziende-apprendisti; coinvolgere un maggior numero di aziende e comporre in tal modo un'aula numericamente ottimale dal punto di vista didattico. La seconda fase è quella operativa, caratterizzata dallo svolgimento di lezioni frontali, dalla realizzazione dei project works aziendali concordati e dalla somministrazione dell'ulteriore formazione aziendale prevista. È importante ribadire ancora come le due tipologie di formazione si svolgeranno parallelamente, per dare valenza pratica alle nozioni apprese in aula. L'apertura del percorso prevede un momento di avvio ufficiale dedicato alla presentazione del percorso, dei responsabili e degli interlocutori (Responsabile del Master, docenti, tutor, aziende, apprendisti e tutor aziendali) e allo svolgimento di test di ingresso, a cui segue la valutazione individuale e l'indicazione del percorso di studio per ogni singolo apprendista volto al superamento dei gap rilevati. Complessivamente la durata del percorso sarà pari a 24 mesi, se si considera anche la fase di azzeramento.

3.2 Descrizione delle modalità di connessione tra formazione a cura dell'istituzione universitaria e dell'impresa (coprogettazione, coordinamento, tutoring caratteristiche delle risorse proposte, modalità organizzative e piani di lavoro)

L'importanza dell'integrazione tra i processi formativi presso l'Ateneo e quelli in azienda è già stata più volte rimarcata. L'unitarietà del processo di erogazione e di apprendimento nei due diversi contesti formativi è assicurata dal loro attento coordinamento operativo realizzato fin dalle fasi di progettazione esecutiva. L'idea stessa di dare vita a questo percorso parte da un'analisi dei fabbisogni che ha fatto emergere l'esigenza, da parte del mondo delle aziende e delle professioni, di inserire figure qualificate in grado di adattarsi ad un contesto globale in forte trasformazione. Il progetto di questo master nasce infatti da una espressa volontà del mondo delle aziende e degli studi professionali che hanno manifestato il loro interesse verso un percorso formativo di questo tipo. Un ruolo importante nella coprogettazione del Master è stato svolto dall'Ordine dei Consulenti del Lavoro. Nell'individuare gli argomenti oggetto del Master, l'Ateneo ha cercato di incontrare il più possibile le reali esigenze delle aziende partecipanti e ha tenuto in debito conto le osservazioni e proposte formulate dall'Ordine dei Consulenti del Lavoro. Anche il piano formativo individuale di dettaglio di ciascun apprendista è oggetto di concertazione, in particolare per quanto riguarda i project works, la cui progettazione è integralmente condivisa con le singole aziende secondo le modalità delineate in precedenza. Infine, per evitare che l'attività formativa in aula possa in alcuni momenti collidere con l'attività lavorativa in azienda, si prevede che anche la stesura dei calendari delle lezioni presso l'Ateneo sia effettuata in compartecipazione con le imprese aderenti al Master. Al Responsabile del Master sono attribuite alcune importanti funzioni di coordinamento, monitoraggio e valutazione delle attività svolte, a partire dalla fase di azzeramento fino alla conclusione del percorso. Il responsabile del master può, inoltre, essere affiancato da un coordinatore-segretario che ne svolge le veci in caso di impedimento dello stesso, così da intervenire prontamente nelle aree funzionali ad esso dedicate; lo stesso coordinatore è referente dei rapporti tra docenti, apprendisti e aziende. La progettazione ed i contenuti del percorso formativo sono definiti all'interno di un comitato scientifico, a cui è affidata la programmazione del corso e la definizione del calendario. I diversi profili dei coordinatori e dei tutor e la relativa selezione viene definita sempre all'interno del comitato scientifico.

Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011
Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di
Master Univeristario di I e II livello

Pagina 19 di 39

Quale figura di riferimento all'interno del percorso formativo presso l'istituzione formativa e presso l'azienda, viene individuato rispettivamente un tutor accademico e un tutor aziendale. Sarà fondamentale il collegamento ed il raccordo dei tutors al fine di coordinare le attività svolte presso l'impresa e presso l'ente accademico evitando sovrapposizioni e facilitando l'ingresso nel mondo del lavoro da parte delle risorse. Il coordinatore del Master di concerto con i tutor aziendali, avvalendosi della certificazione di potenziale, definirà per ogni allievo un piano di inserimento lavorativo coerente con le attitudini e le competenze manifestate per la realizzazione del project work.

3.3 Descrizione delle modalità di verifica degli apprendimenti e/o delle modalità di valutazione delle competenze in itinere e finale

Sono previste diverse fasi e differenti tipologie di verifica dell'apprendimento. Queste possono essere divise in due macroaree:

- Verifiche in itinere. Il livello di apprendimento dei partecipanti al Master sarà costantemente monitorato e valutato durante lo svolgimento del percorso formativo. Gli apprendisti saranno valutati dai docenti durante lo svolgimento delle lezioni, tenendo conto della loro partecipazione, del contributo apportato alla didattica e del livello di coinvolgimento nelle esercitazioni. Potranno inoltre essere svolte prove intermedie o esercitazioni d'aula, le cui modalità saranno stabilite a discrezione del docente. Anche l'impresa effettuerà valutazioni sull'apprendimento derivante dal percorso formativo aziendale. Sarà dunque opportuno che il tutor accademico si informi sull'esito delle valutazioni effettuate dal tutor aziendale, in modo da attivare in coordinamento con il Responsabile del Master eventuali azioni correttive qualora si rendessero necessarie.
- Verifiche conclusive. Al termine di ciascun modulo o gruppo di moduli è previsto un esame per la rilevazione del livello di apprendimento, sulla base del quale sono attribuiti crediti formativi proporzionali al numero delle ore di formazione d'aula per lo specifico modulo. Le modalità di tale verifica sono definite da ogni docente, per permettere di rilevare il livello di apprendimento in modo ottimale su ogni argomento trattato.

La valutazione finale dei project works spetta ai tutor aziendali, ai tutor accademici ed ai docenti eventualmente interessati. Nel giudizio espresso devono essere tenuti in particolare considerazione i contributi effettivamente prodotti e i risultati conseguiti dall'apprendista nell'azienda ospitante.

La valutazione finale complessiva del percorso per ogni singolo apprendista viene effettuata durante la riunione di chiusura del percorso del Comitato Operativo. Il Comitato Operativo del Master ha la facoltà di negare l'attribuzione del diploma anche dopo il raggiungimento del numero minimo di frequenze, in caso di scarso profitto o di perduranti comportamenti negativi, censurabili dal punto di vista della disciplina. Per contro, il Comitato ha facoltà di esprimere giudizi positivi, attribuendo menzioni di merito, di alto merito e di eccellenza a quegli apprendisti che, per continuità di impegno, di comportamento positivo in azienda e in Ateneo lo meritassero. Tali menzioni sono approvate dal Comitato a maggioranza qualificata; la loro finalità è quella di offrire uno stimolo positivo al comportamento e allo studio durante il percorso.

3.4 Descrizione delle modalità di monitoraggio in itinere dello stato di avanzamento delle attività nel loro complesso e dei piani formativi individuali anche con indicazione delle modalità di attuazione delle eventuali azioni correttive

Al fine di poter tempestivamente correggere eventuali scostamenti rispetto al piano previsto, possono essere effettuati controlli in fase di avanzamento. A tal scopo sono state progettate alcune specifiche attività volte a garantire la buona realizzazione del percorso formativo nel suo insieme e nei casi individuali. Queste misure possono essere riassunte in quattro punti: 1. Il monitoraggio delle ore di docenza, delle presenze allievi e delle altre variabili quantitative, eseguito dall'Università in quanto soggetto attuatore, in particolare attraverso l'attività del Coordinatore del Master; 2. Il controllo qualitativo della didattica e del tutoraggio accademico, a cura del Responsabile del Master; 3. Il monitoraggio dello stato di avanzamento dei percorsi formativi individuali, eseguito principalmente mediante il tutoraggio accademico in accordo con i tutor aziendali; 4. Il monitoraggio d'insieme del percorso formativo, svolto dal Responsabile del Master in collaborazione con il Comitato Operativo del Master. I controlli sono realizzati in modo attento e dettagliato, per ottemperare agli obblighi di natura giuridica nei confronti dell'Ente finanziatore, delle aziende e delle autorità competenti. Oltre gli aspetti meramente formali, l'obiettivo delle azioni di controllo è anche quello di far percepire una costante cura ed attenzione ad apprendisti e imprese, così da cogliere eventuali mutamenti nei fabbisogni individuali e collettivi. La costante attività di controllo permetterà di rilevare alcune variabili, utili al Responsabile del Master per la gestione del percorso e la valutazione finale del progetto. Il monitoraggio continuo permette inoltre al Responsabile di avere chiari in ogni momento i punti di forza e/o di debolezza del percorso formativo, potendo quindi intervenire tempestivamente a correzione degli aspetti negativi o a rinforzo di quelli positivi.

In particolare, fra gli elementi che saranno monitorati vi è la realizzazione di attività (numero, andamento, tempi, costi, etc.), il numero di apprendisti e aziende che dovessero eventualmente decidere di abbandonare il percorso, il successo/insuccesso delle iniziative proposte, il livello di profitto per tipologia di apprendista e i dati statistici generali sui partecipanti (genere, età, esperienza formativa etc.). Questi dati consentono, insieme alle altre informazioni raccolte nelle altre attività di controllo, di

Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011
Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di
Master Univeristario di I e II livello

Pagina 20 di 39

individuare delle best practices, funzionali in caso di ripetizione dell'iniziativa o di iniziative similari. Il monitoraggio dei piani formativi individuali è compito dei tutor accademici e aziendali, che devono supportare il singolo apprendista e controllare il suo percorso di apprendimento e di inserimento in azienda. Nel caso emergano delle criticità, spetta al tutor accademico approfondire cause e motivazioni e proporre, nell'ambito della sua autonomia, adeguate azioni correttive. Qualora tali problematiche non fossero superate, dovranno essere sottoposte al Responsabile del Master che, a sua volta, interverrà con opportune proposte da valutare insieme ai tutor. In ultima istanza, spetta al Comitato Operativo del Master disporre le opportune modifiche al piano formativo individuale, in accordo con apprendista ed azienda. Sull'andamento complessivo del percorso o eventuali problematiche individuali è inoltre chiesto il parere degli apprendisti. A questo scopo si prevedono due diverse modalità di controllo: 1) Somministrazione, di regola al termine di ogni modulo didattico o gruppi di moduli, di un questionario anonimo di gradimento; 2) Compilazione di un questionario di valutazione del percorso formativo nel suo insieme, nel quale verrà chiesto di valutare l'efficacia dell'intervento formativo complessivo (Ateneo e azienda), il livello di integrazione e cooperazione tra Ateneo e azienda, la capacità di supporto e risposta ai problemi riscontrati e i risultati conseguiti. Per poter coinvolgere docenti, apprendisti e referenti aziendali nel continuo monitoraggio delle attività in fase di realizzazione si prevede di organizzare alcuni momenti di incontro durante il percorso, in modo da verificare l'andamento del progetto, in termini formativi e lavorativi, consentendo di confrontarsi su eventuali azioni correttive da intraprendere.

3.5 Descrizione delle modalità di personalizzazione dei percorsi e di sostegno individuale

Il documento ufficiale che definisce il percorso di formazione dell'apprendista prende il nome di "Piano Formativo Individuale" (PFI) ed è definito contestualmente all'assunzione in azienda e allegato al contratto di Apprendistato in Alta Formazione e Ricerca, come previsto dalla normativa. L'istituto del PFI permette di personalizzare il percorso formativo sul singolo apprendista in base alle sue conoscenze, alla predisposizione verso un preciso sviluppo professionale ed alle necessità dell'azienda ospitante.

Sono individuabili differenti linee di lavoro tra loro coordinate, che contribuiscono alla personalizzazione dei percorsi formativi individuali, alcune di queste previste mediante formazione a distanza (FAD) o metodi simili al fine di contenere tempi e costi:

- 1) Lo sviluppo di project works, pertinenti con una o più materie del percorso di studio, assegnati ad ogni singolo apprendista (o a gruppi poco numerosi) su tematiche di interesse aziendale e degli apprendisti. Il dettaglio di questa modalità formativa è già stato indicato in precedenza;

- 2) Eventuali attività di approfondimento individuale, che includono sia esercitazioni e lavori assegnati al singolo apprendista, sia azioni finalizzate a recuperare ritardi di apprendimento. Questi lavori possono essere assegnati in ogni momento del percorso formativo a discrezione dei tutor accademici e aziendali, in modo da intervenire su eventuali lacune che possono presentarsi sia prima che durante lo svolgimento dei corsi;

- 3) La formazione in azienda, predisposta in base alle mansioni assegnate all'apprendista e alle esigenze dell'impresa partecipante al progetto;

- 4) La partecipazione attiva ad eventi e manifestazioni su tematiche specialistiche di particolare interesse, per coinvolgere maggiormente aziende ed apprendisti;

- 5) L'assegnazione di "attestati di merito" agli apprendisti che raggiungano un elevato standard di risultati lungo il percorso formativo: tali attestati sono privi di valore giuridico ma svolgono una funzione motivazionale;

- 6) Altre attività inizialmente non previste nel percorso accademico, in risposta a specifiche esigenze emerse durante lo svolgimento del Master.

3.6 Descrizione di specifiche azioni innovative finalizzate al contenimento degli abbandoni

Al fine di contribuire a scoraggiare gli abbandoni del percorso sia da parte degli apprendisti che da parte delle aziende sono senz'altro utili tutte le azioni indicate precedentemente, perché in grado di garantire la personalizzazione del percorso formativo e di fornire un supporto ai partecipanti. In particolare si ritiene che possano svolgere un ruolo fondamentale in quest'ottica:

- Il tutoraggio, che permette di monitorare il percorso formativo dell'apprendista ed intervenire tempestivamente in caso di difficoltà. I tutor aziendali ed accademici collaborano inoltre nella delicata fase di inserimento dell'apprendista in azienda, prevenendo problemi di ambientamento. In tale ottica risulta importante la scelta di un tutor di supporto che possa seguire gli apprendisti durante tutto il percorso formativo, in modo da rapportarsi direttamente ed in tempi rapidi con i singoli candidati;
- La personalizzazione dei percorsi formativi, secondo le modalità indicate nel precedente paragrafo. La personalizzazione del percorso permette infatti non solo di rispondere alle specifiche esigenze dell'azienda, limitando una perdita di interesse di quest'ultima nei confronti del progetto, ma anche di predisporre contenuti e modalità formative corrispondenti alle capacità e agli interessi reali dell'apprendista, mantenendo sempre viva l'attenzione al Master;
- L'organizzazione delle lezioni frontali, realizzata in modo da non interferire con la formazione in azienda e l'attività lavorativa degli apprendisti. Si evitano in tal modo sia le assenze in aula che possano creare delle difficoltà di apprendimento, sia l'allontanamento dell'apprendista dal progetto;
- I test per verificare il livello di gradimento del progetto da parte degli attori coinvolti, con la somministrazione ad aziende e apprendisti di periodiche analisi (le cui modalità sono già state indicate nei paragrafi precedenti) sull'efficacia didattica e

Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011
Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di
Master Univeristario di I e II livello

Pagina 21 di 39

sull'andamento in generale del progetto. Lo sviluppo di un percorso formativo che punti all'acquisizione di competenze declinate su un taglio maggiormente pratico permette inoltre all'apprendista di inserirsi subito e meglio nella realtà lavorativa. Dal punto di vista dell'impresa, questo approccio permette alla nuova risorsa di essere operativa nel più breve tempo possibile, oltre che (come già sottolineato nel presente documento) dare valenza pratica alle conoscenze teoriche acquisite durante il percorso di studi universitario.

Si ritiene che eventuali abbandoni da parte degli apprendisti o delle aziende debbano essere considerati eventi eccezionali, legati a fattori non determinabili in questa fase. Infatti le aziende e i laureati, quando decidono di partecipare al progetto, sono in possesso di tutti gli strumenti necessari per valutare l'effettiva convenienza nel prender parte dell'iniziativa. Progettare delle specifiche azioni per contenere gli abbandoni risulta complesso in questa fase, in quanto non si possiedono gli elementi necessari per prevedere iniziative puntuali in merito. In tal senso, tuttavia, il Master prevede la presenza di tre livelli di controllo e relazione con gli apprendisti e le aziende: - il Responsabile del Master, che riveste un ruolo decisionale sulle azioni da intraprendere; - il Coordinatore del Master che attraverso il rapporto con tutti gli "attori" del percorso possiede una visione di insieme e propone azioni correttive condivise dagli stessi soggetti; - il tutor di supporto che si rapporta costantemente con gli apprendisti riscontrandone problemi e criticità.

3.7 Descrizione di specifiche modalità di valorizzazione ai fini formativi dell'attività lavorativa in impresa (con specificazione dei tempi e modalità attuative della formazione in affiancamento, individualizzata, in piccoli gruppi, autoformazione e attività lavorativa coerente al percorso formativo)

La formazione aziendale e la formazione accademica trovano un punto di incontro nell'approfondimento e nell'applicazione dei contenuti dei moduli didattici. I due percorsi formativi sono entrambi codificati e strutturati, con una maggiore personalizzazione per quanto riguarda la parte aziendale, sia in fase di progettazione che in fase esecutiva. L'attività lavorativa rappresenta, come già ampiamente indicato, la parte pratica della formazione, un momento nel quale sperimentare le conoscenze acquisite in aula. Queste esperienze possono essere guidate e/o autocondotte e sono finalizzate all'acquisizione di efficacia e incisività nell'esercizio delle mansioni proprie della figura professionale declinata nel suo specifico contesto.

Occorre rimarcare che l'apprendista partecipa direttamente ai team di lavoro organizzati dall'azienda o dallo studio professionale, affiancato al tutor aziendale e agli altri colleghi con un maggior livello di esperienze e competenze. I tutor monitorano il percorso professionale dell'apprendista, stimolando il suo coinvolgimento nelle attività e incoraggiando un utilizzo maggiormente "qualitativo" della risorsa. La coerenza dell'attività lavorativa rispetto ai contenuti del percorso formativo è, inoltre, diretta conseguenza della selezione delle aziende partner di progetto e, più specificatamente, dell'attenta analisi riservata ai profili professionali ed alle relative mansioni.

3.8 Riconoscimento in termini di crediti delle competenze acquisite nella formazione presso l'impresa

In quanto modalità pratica di apprendimento, i project works rappresentano la miglior occasione di "toccare con mano" le concettualizzazioni apprese in aula, permettendo quindi una realistica valutazione della performance lavorativa e del potenziale dell'apprendista. In generale, considerando che il percorso formativo in azienda è prevalente in termini di ore sulla formazione presso l'Ateneo, è opportuno attribuire una parte rilevante dei crediti formativi necessari per il conseguimento del titolo di Master alle attività svolte dall'apprendista nell'impresa di riferimento. Per tale ragione, alla formazione e in azienda e allo svolgimento dei project work sono attribuiti 32 CFU..

**Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011
Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di
Master Univeristario di I e II livello**

Pagina 22 di 39

Sezione 4 - CONTENUTI DEL PERCORSO FORMATIVO

4.1 Descrizione dei moduli/unità formative/materie con relative ore (*)

N° modulo U.F. materia	Denominazione	Anno formativo	Ore formaz. univers.	Ore formaz. in impresa	Project work	Auto apprend.	Valore in crediti*	Valore in crediti formaz. in impresa
1	Modulo generale	2015/16	32	0	0	18	2	0
2	Diritto sindacale e Relazioni industriali	2015/16	40	0	0	24	5	0
3	Diritto del lavoro	2015/17	56	0	0	38	6	0
4	Diritto commerciale e fallimentare	2015/17	36	0	0	20	4	0
5	Economia politica e Bilancio	2015/17	48	0	0	30	6	0
6	Diritto tributario e Diritto processuale del lavoro	2015/17	56	0	0	38	7	0
7	Sociologia del lavoro e Psicologia del lavoro	2015/17	54	0	0	38	7	0
8	Diritto della previdenza sociale	2016/17	36	0	0	20	4	0
9	Diritto amministrativo e Diritto penale del lavoro	2015/17	42	0	0	24	5	0
10	Formazione in azienda e Project work	2015/17	0	200	600	0	0	32
11	Prova finale	2016/17	0	0	0	50	2	0
Totale			400	200	600	300	48	32

* compilare solo se previsti dalla tipologia del percorso

4.2 Dettaglio modulo/ U.F. / Materia

U.F. / materia: Modulo generale

N°ore: 32

Sede di svolgimento: Dipartimento di Giurisprudenza - Campus Luigi Einaudi, Lungo Dora Siena, 100

Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011
Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di
Master Univeristario di I e II livello

Pagina 23 di 39

Programma/contenuti

Obiettivo del modulo è quello di colmare eventuali lacune delle competenze pregresse degli studenti, rendendo omogeneo il livello di preparazione dei partecipanti al master e azzerando così le differenze causate da una diversa provenienza accademica. All'inizio del modulo è prevista una giornata di presentazione in cui saranno illustrati: team di docenza, obiettivi formativi, con spiegazione del ruolo di ciascun insegnamento/attività nella formazione; aziende e partecipanti; organizzazione delle attività, divisione tra il lavoro di tipo accademico e quello in azienda, finalità dei project works. Sarà inoltre effettuato un test d'ingresso al fine di verificare le competenze pregresse degli studenti e definire così un piano di lavoro individuale per colmare le eventuali lacune in materie specifiche.

Il corso è articolato nei seguenti moduli didattici:

- nozioni di base di diritto privato (contratti) – 8 ore
- nozioni di base di diritto commerciale – 8 ore
- nozioni di base di diritto del lavoro – 8 ore
- nozioni di base di economia – 8 ore

Strumenti didattici (attrezzature e materiali utilizzati dagli allievi nelle sedi formative. Indicare anche il *rapporto allievi/strumenti*)

Incontri in aula con presentazioni alternate ad interventi dei partecipanti. Utilizzo di video proiezioni

Metodologie (con particolare riferimento a metodologie innovative)

Il modulo introduttivo intende uniformare le conoscenze dei partecipanti fornendo accesso a strumenti di comunicazione e di studio interattivi. Gli altri obiettivi del modulo riguardano aspetti e fattori organizzativi del percorso. In tale prospettiva, verrà particolarmente sviluppato l'aspetto del team building, del lavoro di gruppo e delle metodologie sopra indicate, utili per rendere fluido ed efficace il lavoro nei successivi moduli e nei project works sfruttando anche le tecniche di presentazione e di public speaking.

Verifica

Modalità	scritte	orali	pratiche	casi studio	con uso strumenti
			X		
Descrizione (articolazione e durata delle prove di valutazione)	Verifica dell'acquisizione dei fondamenti delle tematiche in cui è avvenuta l'attività di azzeramento				

Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011
Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di
Master Univeristario di I e II livello

Pagina 24 di 39

4.2 Dettaglio modulo/ U.F. / Materia

U.F. / materia: Diritto sindacale e Relazioni industriali

N° ore: 40

Sede di svolgimento: Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Torino, Lungo Dora Siena 100

Programma/contenuti

Si tratta di un corso interdisciplinare.

Obiettivo del primo modulo (pari a 20 ore) è impartire agli studenti un'adeguata conoscenza degli istituti del diritto sindacale e del sistema di relazioni industriali. A tal fine saranno oggetto di studio: il profilo storico e le fonti della materia; il soggetto sindacale; la libertà sindacale; i diritti sindacali nei luoghi di lavoro; la rappresentanza sindacale aziendale; la questione della rappresentatività sindacale; il contratto collettivo (modelli, struttura, efficacia, inderogabilità); i rapporti fra contratti collettivi di diverso livello ed in particolar modo il crescente ruolo della contrattazione di prossimità; il rapporto fra legge e autonomia collettiva; il conflitto collettivo; la repressione della condotta antisindacale.

Il secondo modulo (di 20 ore) è dedicato allo studio delle Relazioni industriali. In tale modulo saranno fornite conoscenze teoriche e metodi di analisi per comprendere i sistemi di relazioni industriali e la loro evoluzione, il ruolo delle parti sociali nella regolazione del rapporto di lavoro, in relazione al contesto economico, sociale e istituzionale

Strumenti didattici (attrezzature e materiali utilizzati dagli allievi nelle sedi formative. Indicare anche il *rapporto allievi/strumenti*)

Incontri in aula con lezioni frontali. Saranno utilizzati: PC e sistemi di video-proiezione

Metodologie (con particolare riferimento a metodologie innovative)

Alle lezioni frontali si accompagneranno metodi didattici di tipo interattivo, con lavori di gruppo ed esercitazioni somministrate via web (piattaforma Moodle di Ateneo), utilizzazione di forum animati da tutor.

Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011
Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di
Master Univeristario di I e II livello

Pagina 25 di 39

Verifica

Modalità	scritte	orali	pratiche	casi studio	con uso strumenti
			X		
Descrizione (articolazione e durata delle prove di valutazione)	Il conseguimento degli obiettivi indicati sarà verificato attraverso un colloquio orale finale.				

4.2 Dettaglio modulo/ U.F. / Materia

U.F. / materia: Diritto del lavoro

N°ore: 56

Sede di svolgimento: Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Torino, Lungo Dora Siena 100

Programma/contenuti

Obiettivo del corso è fornire agli studenti una conoscenza completa degli istituti del Diritto del lavoro, con particolare riferimento alla più recente evoluzione normativa in materia di contratti atipici e strumenti di flessibilità gestionale del rapporto di lavoro. In tale modulo saranno oggetto di studio: il lavoro subordinato; il lavoro autonomo e il lavoro parasubordinato; l'organizzazione del mercato del lavoro e la costituzione del rapporto di lavoro; le tipologie di contratti di lavoro subordinato (a termine, part-time, di apprendistato, di lavoro somministrato, ecc.); la certificazione dei contratti di lavoro; la parità e il principio di non discriminazione nei rapporti di lavoro; il potere direttivo del datore di lavoro (con peculiare riguardo alla disciplina delle mansioni, del trasferimento dell'orario di lavoro); il potere di controllo e il potere disciplinare; la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; la retribuzione; la sospensione del rapporto di lavoro; la trasformazione, la crisi dell'impresa e la gestione delle eccedenze di personale; la disciplina dei licenziamenti; la tutela dei diritti dei lavoratori.

È previsto inoltre un modulo seminariale di 8 ore volto ad illustrare le modalità di gestione della busta paga

Strumenti didattici (attrezzature e materiali utilizzati dagli allievi nelle sedi formative. Indicare anche il *rapporto allievi/strumenti*)

Incontri in aula con lezioni frontali. Saranno utilizzati: PC e sistemi di video-proiezione

Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011
Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di
Master Univeristario di I e II livello

Pagina 26 di 39

Metodologie (con particolare riferimento a metodologie innovative)

Alle lezioni frontali si accompagneranno metodi didattici di tipo interattivo, con lavori di gruppo ed esercitazioni somministrate via web (piattaforma Moodle di Ateneo), utilizzazione di forum animati da tutor

Verifica

Modalità	scritte	orali	pratiche	casi studio	con uso strumenti
			X		
Descrizione (articolazione e durata delle prove di valutazione)	Il conseguimento degli obiettivi indicati sarà verificato attraverso un colloquio orale finale				

4.2 Dettaglio modulo/ U.F. / Materia

U.F. / materia: Diritto commerciale e fallimentare

N°ore: 36

Sede di svolgimento: Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Torino, Lungo Dora Siena 100

Programma/contenuti

Si tratta di un corso multidisciplinare.

Obiettivo del primo modulo (pari a 20 ore) è fare acquisire una conoscenza dei principali istituti relativi al diritto dell'impresa e delle società, anche con riferimento ai principali orientamenti dottrinali e giurisprudenziali sui temi di maggior rilievo.

Particolare attenzione è dedicata alla ricostruzione della funzione economica degli istituti, alla loro collocazione sistematica, all'interpretazione dottrinale e giurisprudenziale. Il modulo intende illustrare, con particolare attenzione alle pronunce delle corti di merito e legittimità e delle corti internazionali, la disciplina dell'impresa (imprenditore, impresa, azienda), con cenni ai segni distintivi, alla proprietà intellettuale e alla concorrenza. Il modulo si soffermerà quindi sulle diverse forme di attività imprenditoriale, analizzando le società e le altre forme collettive di esercizio dell'attività economica, soffermandosi in particolare sulle società di persone e di capitali, sulle società cooperative; il modulo toccherà per cenni anche la disciplina delle operazioni straordinarie (trasformazione, fusione e scissione), lo scioglimento e la liquidazione.

Il secondo modulo (pari a 16 ore) mira a far acquisire i fondamenti del diritto fallimentare e si propone di offrire agli studenti gli strumenti necessari per una corretta interpretazione delle norme dettate dall'ordinamento italiano non scevra da una sottostante indagine della realtà sostanziale. Il modulo approfondirà la procedura fallimentare nonché le procedure alternative, tra cui particolare attenzione verrà dedicata al concordato preventivo, agli accordi di ristrutturazione e ai piani attestati; tratterà, per cenni, della liquidazione coatta amministrativa e dell'amministrazione straordinaria

Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011
Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di
Master Univeristario di I e II livello

Pagina 27 di 39

Strumenti didattici (attrezzature e materiali utilizzati dagli allievi nelle sedi formative. Indicare anche il *rapporto allievi/strumenti*)

Incontri in aula con lezioni frontali. Saranno utilizzati: PC e sistemi di video-proiezione

Metodologie (con particolare riferimento a metodologie innovative)

Alle lezioni frontali si accompagneranno metodi didattici di tipo interattivo, con lavori di gruppo ed esercitazioni somministrate via web (piattaforma Moodle di Ateneo), utilizzazione di forum animati da tutor.

Verifica

Modalità	scritte	orali	pratiche	casi studio	con uso strumenti
			X		
Descrizione (articolazione e durata delle prove di valutazione)	Il conseguimento degli obiettivi indicati sarà verificato attraverso un colloquio orale finale.				

4.2 Dettaglio modulo/ U.F. / Materia

U.F. / materia: Economia politica e Bilancio

N°ore: 48

Sede di svolgimento: Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Torino, Lungo Dora Siena 100

Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011
Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di
Master Univeristario di I e II livello

Pagina 28 di 39

Programma/contenuti

Si tratta di un corso interdisciplinare.

Un modulo pari a 28 ore affronta in chiave critica l'analisi dei fondamenti dell'economia politica e indaga il rapporto tra economia, istituzioni e organizzazioni, con particolare riferimento all'economia cognitiva. Dopo una fase introduttiva, dedicata a illustrare metodologia, definizioni e strumenti analitici che verranno utilizzati, si passerà alle individuazione delle radici storiche della crisi dell'economia politica contemporanea e alla presentazione delle caratteristiche principali dell'approccio istituzionale e cognitivo, con uno specifico riferimento alle decisioni in contesti di incertezza strutturale e asimmetria informativa.

Un'attenzione particolare sarà riservata all'economia del lavoro e delle risorse umane, con specifico riferimento alle teorie per la determinazione dei salari in un contesto di asimmetria informativa, alla flessibilità del lavoro e i suoi effetti sulla produttività delle imprese, al ruolo dei sindacati.

Un modulo di 20 ore, dedicato all'analisi finanziaria e al bilancio, fornisce agli studenti gli strumenti fondamentali per l'analisi dei dati di bilancio e la valutazione dei profili di rischio di un'impresa. Obiettivo formativo è insegnare gli studenti a valutare il grado di equilibrio economico, patrimoniale e finanziario di un'impresa. L'insegnamento offre, inoltre, i concetti base per comprendere le relazioni tra informativa di bilancio, rischio d'impresa e condizioni di accesso al mercato dei capitali da parte degli operatori economici. L'analisi delle tematiche caratterizzanti l'insegnamento è preceduta da un'introduzione (modulo base 6 ore) funzionale a fornire agli studenti gli strumenti fondamentali per leggere il bilancio di un'impresa. Il primo modulo si concentra, dunque, sul contenuto, la struttura e i criteri di valutazione del bilancio secondo le norme del Codice Civile e secondo gli IAS/IFRS. La seconda parte del modulo (14 ore) è invece dedicata all'approfondimento dei temi essenziali dell'insegnamento: a. l'impresa e il sistema economico; b. Impieghi e fonti di finanziamento dell'impresa; c. Il ruolo dell'informativa di bilancio sul mercato dei capitali; d. il concetto di rischio d'impresa; e. I principali indicatori di liquidità, solidità e redditività di un'impresa.


Strumenti didattici (attrezzature e materiali utilizzati dagli allievi nelle sedi formative. Indicare anche il *rapporto allievi/strumenti*)

Incontri in aula con lezioni frontali. Saranno utilizzati: PC e sistemi di video-proiezione.

Metodologie (con particolare riferimento a metodologie innovative)

Modulo di economia politica: per lo svolgimento del corso non sarà utilizzata alcuna formalizzazione matematica. Ci si avvarrà invece di alcuni strumenti didattici nuovi mutuati dall'economia sperimentale e dalla neuroeconomics.

Modulo di bilancio e analisi finanziaria: alle lezioni frontali si accompagneranno metodi didattici di tipo interattivo, con lavori di gruppo ed esercitazioni.

 REGIONE PIEMONTE	Direzione Istruzione, Formazione Professionale e Lavoro	Settore Attività Formativa Via Magenta, 12 TORINO
<p align="center">Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011 Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di Master Univeristario di I e II livello</p>		Pagina 29 di 39

Verifica

Modalità	scritte	orali	pratiche	casi studio	con uso strumenti
Descrizione (articolazione e durata delle prove di valutazione)	Il conseguimento degli obiettivi indicati sarà verificato attraverso un colloquio orale finale vertente sull'intero programma				

4.2 Dettaglio modulo/ U.F. / Materia

<p>U.F. / materia: Diritto tributario e Diritto processuale del lavoro</p> <p>N°ore: 56</p> <p>Sede di svolgimento: Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Torino, Lungo Dora Siena 100</p>
--

Programma/contenuti

<p>Si tratta di un corso interdisciplinare.</p> <p>Un modulo pari a 28 ore è dedicato al diritto tributario e mira a fornire agli studenti una conoscenza ampia dei profili fiscali connessi al rapporto di lavoro dipendente. Saranno trattati con particolare attenzione gli istituti connessi ai redditi di lavoro dipendente per come disciplinati nel TUIR, le implicazioni IVA del rapporto di lavoro, gli obblighi gravanti sui sostituti di imposta e più in generale i profili fondamentali dell'imposizione sui redditi di impresa.</p> <p>Un altro modulo, pari a 28 ore, si propone di fornire agli studenti, in una prima parte (20 ore), una conoscenza completa del processo del lavoro disciplinato dagli artt. 409 e segg. del codice di procedura civile nonché del procedimento speciale per i licenziamenti comunemente denominato "rito Fornero". Saranno analizzati, in particolare, l'ambito di applicazione del rito del lavoro e del procedimento speciale per i licenziamenti; lo svolgimento del giudizio; i poteri del giudice; la fase decisoria; le impugnazioni. La seconda parte del modulo, relativa alla mediazione e conciliazione delle controversie (8 ore), mira a fornire agli studenti una conoscenza degli strumenti negoziali di composizione delle controversie, alternativi rispetto alla tutela giurisdizionale. Segnatamente, saranno illustrate le caratteristiche e le modalità operative, tra di loro differenti, degli istituti della mediazione e della conciliazione, con particolare riferimento alle ipotesi in cui la controversia da comporre riguarda la materia laburistica</p>

Strumenti didattici (attrezzature e materiali utilizzati dagli allievi nelle sedi formative. Indicare anche il rapporto allievi/strumenti)

<p>Incontri in aula con lezioni frontali. Saranno utilizzati: PC e sistemi di video-proiezione</p>
--

Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011
Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di
Master Univeristario di I e II livello

Pagina 30 di 39

Metodologie (con particolare riferimento a metodologie innovative)

Alle lezioni frontali si accompagneranno metodi didattici di tipo interattivo, con lavori di gruppo ed esercitazioni

Verifica

Modalità	scritte	orali	pratiche	casi studio	con uso strumenti
			X		
Descrizione (articolazione e durata delle prove di valutazione)	Il conseguimento degli obiettivi indicati sarà verificato attraverso un colloquio orale finale vertente sull'intero programma				

4.2 Dettaglio modulo/ U.F. / Materia

U.F. / materia: Sociologia del lavoro e Psicologia del lavoro

N°ore: 54

Sede di svolgimento: Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Torino, Lungo Dora Siena 100

Programma/contenuti

Si tratta di un corso interdisciplinare.

Un modulo di 28 ore si propone di approfondire in una prima parte i contenuti di base della sociologia del lavoro (18 ore). Nelle prime lezioni verranno introdotti i concetti e le misurazioni del mercato del lavoro e le principali teorie quali la segmentazione del mercato del lavoro e la teoria del capitale umano. Nella seconda parte verrà analizzato il modello di regolazione del mercato del lavoro italiano, all'interno del quadro europeo. La terza parte prenderà in esame gli esiti della mobilità per i lavoratori, e in particolare, le conseguenze della flessibilizzazione del mercato del lavoro sulle carriere lavorative nei diversi contesti istituzionali nazionali. Sulla base delle principali evidenze empiriche disponibili si considerano: 1) gli effetti della flessibilizzazione sull'occupazione giovanile, e in particolare, le modalità di accesso al lavoro; b) le transizioni da lavori atipici a lavori tipici e la probabilità di occuparsi piuttosto che di restare disoccupati; c) lo sviluppo delle carriere professionali tra settore primario e secondario del nuovo mercato del lavoro. Una parte del modulo pari a 10 ore sarà dedicata al tema della diversità di genere che sarà analizzato sotto un profilo interdisciplinare (sociologico, economico e giuridico).

Un secondo modulo, pari a 26 ore, si propone di approfondire in una prima parte i contenuti di base della Psicologia del Lavoro (16 ore), in particolare:

- il significato del lavoro e il rapporto individuo-lavoro-organizzazione
- le competenze (analisi, valutazione e sviluppo)
- la motivazione lavorativa
- l'apprendimento individuale e organizzativo
- l'ergonomia e la sicurezza sul lavoro
- la soddisfazione lavorativa e il clima organizzativo

**Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011
Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di
Master Univeristario di I e II livello**

Pagina 31 di 39

- il benessere organizzativo e lo stress lavoro-correlato
- i rischi psicosociali (il mobbing, il burnout, lo stalking e l'harassment)
- la conciliazione lavoro-famiglia e lavoro-vita personale
- la gestione delle risorse umane in organizzazione (l'inserimento in organizzazione, la carriera e il ritiro dal mondo del lavoro)

Il modulo prevede anche una parte (10 ore) dedicato all'approfondimento delle tecniche di comunicazione, nell'ambito delle quali sono previsti una serie di esercizi e piccoli esperimenti per abituare gli allievi a comunicare con toni diversi, a prestare attenzione alla comunicazione altrui e a comprendere i principali problemi che si creano in tali situazioni (l'egocentrismo nella comunicazione) e a sviluppare coerenza tra i contenuti comunicati e la forma della comunicazione; inoltre saranno svolti alcuni esercizi di retorica.

Strumenti didattici (attrezzature e materiali utilizzati dagli allievi nelle sedi formative. Indicare anche il *rapporto allievi/strumenti*)

Modulo di sociologia del lavoro e diversità di genere: incontri in aula con lezioni frontali. Saranno utilizzati: PC e sistemi di video-proiezione:
Modulo di psicologia del lavoro e tecniche della comunicazione: utilizzo di slide predisposte dal docente (presentate mediante pc collegato a video proiettore e casse audio). Le slide verranno distribuite ai partecipanti in formato pdf. Saranno inoltre utilizzate telecamere o webcam.

Metodologie (con particolare riferimento a metodologie innovative)

Modulo di sociologia del lavoro e diversità di genere: lezioni frontali, esercitazioni di gruppo tenute in classe, proiezione e discussione di cortometraggi sul tema del lavoro
Modulo di psicologia del lavoro: lezione e discussione; studio di casi in sottogruppo; esercitazione individuale sul tema "analisi delle soft skills"; visione di brevi materiali filmici relativi alle tematiche approfondite e successivo lavoro di rielaborazione individuale/in sottogruppo guidata dal docente. Per la parte del modulo di tecniche della comunicazione: esperimenti usati dalla psicologia sociale per indagare sulla comunicazione

Verifica

Modalità	scritte	orali	pratiche	casi studio	con uso strumenti
	X	X			
Descrizione (articolazione e durata delle prove di valutazione)	Modulo di sociologia del lavoro e diversità di genere: il conseguimento degli obiettivi indicati sarà verificato attraverso un colloquio orale finale. Modulo di psicologia del lavoro: La verifica avverrà in due momenti. Una prova scritta con domande a scelta multipla al termine dell'U.F. (durata 15'). Una prova orale secondo il calendario stabilito dal comitato scientifico del Master (durata 15'). Per la parte del modulo di tecniche della comunicazione, i partecipanti riceveranno dai compagni di corso feedback continui, i quali riguarderanno la capacità di comunicare; inoltre sarà valutata la capacità di ascoltare e prestare attenzione agli altri				

**Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011
Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di
Master Univeristario di I e II livello**

Pagina 32 di 39

4.2 Dettaglio modulo/ U.F. / Materia

U.F. / materia: Diritto della previdenza sociale

N° ore: 36

Sede di svolgimento: Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Torino, Lungo Dora Siena 100

Programma/contenuti


Obiettivo del modulo è fornire agli studenti una conoscenza completa dell'evoluzione, dei fondamenti costituzionali, della struttura e del funzionamento del sistema italiano di sicurezza sociale (anche attraverso l'esame della giurisprudenza costituzionale). Saranno analizzate le principali componenti del sistema, con particolare riguardo alla tutela contro infortuni, malattie (professionali e non) e disoccupazione ed al regime delle pensioni (obbligatorie e complementari)

Strumenti didattici (attrezzature e materiali utilizzati dagli allievi nelle sedi formative. Indicare anche il *rapporto allievi/strumenti*)

Incontri in aula con lezioni frontali. Saranno utilizzati: PC e sistemi di video-proiezione.

Metodologie (con particolare riferimento a metodologie innovative)

Alle lezioni frontali si accompagneranno metodi didattici di tipo interattivo, con lavori di gruppo ed esercitazioni somministrate via web (piattaforma Moodle di Ateneo), utilizzazione di forum animati da tutor.

 REGIONE PIEMONTE	Direzione Istruzione, Formazione Professionale e Lavoro	Settore Attività Formativa Via Magenta, 12 TORINO
<p align="center">Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011 Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di Master Univeristario di I e II livello</p>		Pagina 33 di 39

Verifica

Modalità	scritte	orali	pratiche	casi studio	con uso strumenti
Descrizione (articolazione e durata delle prove di valutazione)		X			
Il conseguimento degli obiettivi indicati sarà verificato attraverso un colloquio orale finale.					

4.2 Dettaglio modulo/ U.F. / Materia

U.F. / materia: Diritto amministrativo e Diritto penale del lavoro

N°ore: 42

Sede di svolgimento: Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Torino, Lungo Dora Siena 100

Programma/contenuti

Si tratta di un corso interdisciplinare.

Obiettivo del primo modulo di Diritto amministrativo (pari a 18 ore) è fornire agli studenti una conoscenza degli istituti fondamentali dell'organizzazione e dell'attività delle pubbliche amministrazioni a cui garanzia sono posti i principi di legalità, del buon andamento e dell'imparzialità delle istituzioni pubbliche. Si intende illustrare la disciplina dell'attività, di diritto privato e di diritto pubblico, degli enti pubblici e in particolare degli atti e dei procedimenti amministrativi. Poiché tra gli enti pubblici spiccano gli enti previdenziali (INPS, INAIL) e gli altri enti coinvolti nella gestione dei rapporti di lavoro (centri per l'impiego), il modulo intende offrire gli strumenti utili alla verifica del rispetto delle garanzie procedurali a favore del lavoratore, sia esso cittadino o straniero, attraverso la conoscenza degli istituti di partecipazione all'attività amministrativa, della disciplina della trasparenza della p.a. in uno con la presentazione dell'invalidità degli atti amministrativi.

Il secondo modulo (pari a 24 ore) mira a fornire agli studenti una buona padronanza degli istituti che caratterizzano il diritto penale del lavoro. L'analisi delle tematiche caratterizzanti è preceduto da un'introduzione (modulo base di 8 ore) funzionale a fornire agli studenti i saperi fondamentali del diritto penale: struttura del reato, posizioni di garanzia, causalità, dolo e colpa. Le restanti 16 ore saranno dedicate all'approfondimento di alcuni temi essenziali del diritto penale del lavoro: a. il delitto di sciopero nei servizi pubblici essenziali; b. i delitti di omicidio e lesioni colpose da malattia professionale o infortunio sul lavoro; c. inquadramento delle sanzioni in tema di: intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro; esercizio non autorizzato delle agenzie per il lavoro; somministrazione, appalto e distacco illeciti; d. le figure dei soggetti responsabili delineate dal T.U. 81/2008 e le rispettive responsabilità; e. la delega di funzioni; f. contenuti e rilevanza del DVR; g. la rilevanza del modello organizzativo (ex art. 30 T.U. in combinato con il d.lgs. 231/2001); h. la peculiare causa estintiva delle violazioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro; i. le disposizioni penali dello Statuto dei Lavoratori.

Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011
Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di
Master Univeristario di I e II livello

Pagina 34 di 39

Strumenti didattici (attrezzature e materiali utilizzati dagli allievi nelle sedi formative. Indicare anche il *rapporto allievi/strumenti*)

Incontri in aula con lezioni frontali. Saranno utilizzati: PC e sistemi di video-proiezione.

Metodologie (con particolare riferimento a metodologie innovative)

Alle lezioni frontali si accompagneranno metodi didattici di tipo interattivo (funzionali all'analisi ed alla comprensione dei principi elaborati dalla giurisprudenza), con lavori di gruppo ed esercitazioni somministrate via web (piattaforma Moodle di Ateneo), utilizzazione di forum animati da tutor.

Verifica

Modalità	scritte	orali	pratiche	casi studio	con uso strumenti
			X		
Descrizione (articolazione e durata delle prove di valutazione)	Il conseguimento degli obiettivi indicati sarà verificato attraverso un colloquio orale finale.				

4.2 Dettaglio modulo/ U.F. / Materia

U.F. / materia: Formazione in azienda e Project work

N°ore: 800

Sede di svolgimento: Locali di aziende

**Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011
Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di
Master Univeristario di I e II livello**

Pagina 35 di 39

Programma/contenuti

La formazione in azienda e il training on the job saranno a carico degli studi professionali e delle aziende ospitanti; come tale l'Ateneo intende lasciare uno spazio autonomo di decisione sulle modalità operative. L'Ateneo controllerà comunque che questa formazione venga correttamente eseguita e che mantenga standard adeguati al progetto, oltre naturalmente alla sua congruenza con la formazione in aula.

Il percorso formativo prevede lo svolgimento da parte di ciascun apprendista di un project work progettato e sviluppato durante l'intero percorso formativo: il tema del project work viene concordato tra tutor accademico, tutor aziendale ed apprendista al fine valorizzare le attitudini e le conoscenze acquisite. Lo svolgimento del project work, che mira a favorire il conseguimento da parte degli studenti delle capacità organizzative atte a gestire un progetto autonomo, è strettamente correlato alla prova finale del Master. Il project work è articolato nelle seguenti fasi: apprendimento; learning by doing; redazione di una relazione finale. L'apprendimento consiste nel completamento delle conoscenze acquisite durante il percorso formativo presso l'istituzione accademica, con particolare riferimento alle relazioni interpersonali, al lavoro in team e alle competenze tecniche acquisite in azienda. La fase di learning by doing viene sviluppata direttamente con il tutor aziendale di riferimento e con il supporto del tutor accademico attraverso l'inserimento dell'apprendista in progetti relativi alla gestione delle risorse umane. La relazione finale avrà ad oggetto il progetto seguito e condotto durante l'intero percorso formativo

Strumenti didattici (attrezzature e materiali utilizzati dagli allievi nelle sedi formative. Indicare anche il *rapporto allievi/strumenti*)

L'utilizzo del Personal Computer e dei relativi programmi applicativi costituisce una caratteristica costante dell'attività dell'apprendista: sarà utilizzato durante il periodo di formazione come strumento didattico per la realizzazione dei laboratori e delle simulazioni aziendali, nel periodo di learning on the job presso gli studi professionali e le aziende partecipanti al Master e consentirà il monitoraggio del piano formativo individuale da parte del tutor e del coordinatore del Master.

Metodologie (con particolare riferimento a metodologie innovative)

Questa unità formativa rappresenta nel modo più concreto l'applicazione delle concettualizzazioni e delle metodologie di lavoro proposte in aula, dunque l'acquisizione del saper fare. La possibilità di comparazione diretta con gli altri apprendisti/aziende aggiunge una dimensione di confronto importante per la visione complessiva delle potenzialità. Inoltre, la "personalizzazione" dei lavori sulle reali necessità aziendali consente di motivare azienda e apprendista alla realizzazione pratica dei temi proposti.

Verifica

Modalità	scritte	orali	pratiche	casi studio	con uso strumenti
	X	X	X	X	X
Descrizione (articolazione e durata delle prove di valutazione)	Monitoraggio costante dello stato di avanzamento del progetto, in azienda e da parte dell'istituzione formativa, per mezzo dei rispettivi tutor. Verifica finale del raggiungimento degli obiettivi attraverso la redazione di una relazione finale e colloquio.				

**Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011
Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di
Master Univeristario di I e II livello**

Pagina 36 di 39

4.2 Dettaglio modulo/ U.F. / Materia

U.F. / materia: Prova finale

N°ore: 0

Sede di svolgimento: LDipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Torino, Lungo Dora Siena 100

Programma/contenuti


La redazione della tesi finale consiste nella rielaborazione critica di uno o più aspetti dell'attività svolta durante l'intero percorso formativo, al fine di verificare le competenze e conoscenze acquisite, non solo di carattere tecnico, ma anche di carattere gestionale, relazione e manageriale quali l'autonomia, la capacità critica, propositiva e organizzativa, di problem solving e di gestione del tempo.

Strumenti didattici (attrezzature e materiali utilizzati dagli allievi nelle sedi formative. Indicare anche il *rapporto allievi/strumenti*)

Per la stesura della prova finale si rivelerà fondamentale l'utilizzo delle risorse informative della Biblioteca Bobbio (volumi, periodici e banche dati)

Metodologie (con particolare riferimento a metodologie innovative)

La stesura dell'elaborato finale da parte dell'apprendista avverrà – a partire dalla fase di progettazione sino a quella conclusiva – sotto la supervisione del tutor accademico.

 REGIONE PIEMONTE	Direzione Istruzione, Formazione Professionale e Lavoro	Settore Attività Formativa Via Magenta, 12 TORINO
<p align="center">Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011 Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di Master Univeristario di I e II livello</p>		Pagina 37 di 39

Verifica

Modalità	scritte	orali	pratiche	casi studio	con uso strumenti
		X	X		
Descrizione (articolazione e durata delle prove di valutazione)	Verifica finale del grado di raggiungimento degli obiettivi e presentazione in plenaria del lavoro svolto, nel rispetto della confidenzialità. La valutazione avverrà in sede di discussione finale come tesi del Diploma di Master.				

**Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011
Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di
Master Univeristario di I e II livello**

Pagina 38 di 39

Sezione 5 - PIANO DI COMUNICAZIONE/PUBBLICIZZAZIONE

La comunicazione verso le imprese prevede un programma complesso di attività, volte a diffondere la conoscenza dell'iniziativa, le sue caratteristiche e suscitare l'interesse alla partecipazione. Si possono notare quattro passaggi logici fondamentali:

1. L'individuazione delle aziende potenzialmente interessate all'iniziativa, in base all'appartenenza diretta o indiretta alle filiere produttive di destinazione della figura professionale delineata dal progetto. Rilevano anche i parametri dimensionali e lo stato di avanzamento dei progetti di sviluppo aziendale, che influenzano l'interesse all'inserimento di risorse ad alta scolarizzazione;
2. La strutturazione delle modalità di contatto, con particolare attenzione all'individuazione degli interlocutori potenzialmente interessanti per il tipo di comunicazione in oggetto;
3. Lo svolgimento dei contatti secondo modalità di comunicazione diretta e personale. Si tratta della parte di lavoro più rilevante, consistente nel contatto telefonico diretto e nell'individuazione della persona quale interlocutore di riferimento, a cui proporre nel dettaglio l'iniziativa;
4. Il supporto nell'assolvimento degli obblighi di carattere amministrativo-burocratico a carico dell'azienda a seguito della manifestazione di interesse. Si considera in questa fase anche il supporto eventualmente richiesto dall'azienda nell'individuazione dell'apprendista da iscrivere al progetto.

La comunicazione verso i potenziali apprendisti, in ragione dell'attività del target di riferimento, avviene prevalentemente attraverso canali telematici. In particolare sono utilizzati strumenti quali:

- email a neolaurati;
- utilizzo delle banche dati almalaurea;
- eventuale utilizzo di promozione sui giornali free e a pagamento;
- eventuale presentazione nell'ambito dei corsi di laurea del Dipartimento;
- comunicati sulle pagine dei siti di riferimento dell'Ateneo (tra i quali il sito del Job Placement offre un canale preferenziale, vista la considerevole frequentazione da parte dei potenziali interessati);
- comunicati sul sito dell'Ordine dei consulenti del lavoro;
- utilizzo di newsletters.

**Alta formazione in Apprendistato 2010 - 2011
Sperimentazione di percorsi formativi per l'acquisizione del titolo di
Master Univeristario di I e II livello**

Pagina 39 di 39

Sezione 6 - PRIORITA'**6.1** Indicare gli interventi formativi prioritariamente riferiti alle aree scientifiche e tecnologiche

AREA SCIENTIFICA E TECNOLOGICA (4)

NO

SI

DENOMINAZIONE

6.2 Breve relazione che contestualizzi l'educazione allo sviluppo sostenibile all'interno del progetto

I contenuti formativi del Master riservano attenzione allo sviluppo: più in particolare, è riservato spazio al tema della Responsabilità sociale d'impresa, rimarcando la crescente importanza per le aziende di prevedere condizioni favorevoli per una crescita sostenibile, adottare un comportamento eticamente responsabile e creare un'occupazione durevole nel medio e lungo termine anche attraverso una nuova governance dell'impresa, che deve guardare al capitale umano, sociale e alle comunità territoriali come forma di investimento sostenibile. Tali visioni e atteggiamenti progettuali e produttivi, ormai consolidati nella prassi, sono esplicitati nel percorso formativo in modo da rendere maggiormente consapevoli gli apprendisti dell'importanza della sostenibilità ambientale e sociale del frutto del proprio lavoro.

6.3 Breve relazione che evidenzi l'integrazione delle tematiche connesse alle pari opportunità di genere e alle pari opportunità in senso ampio

In linea con la strategia per la parità, che rappresenta il programma di lavoro della Commissione Europea sulla parità fra i sessi per il periodo 2010 - 2015, l'Ateneo raccomanderà agli studi professionali e alle aziende coinvolte di trasmettere i contenuti specifici trattati, in ottica di Pari Opportunità intesi come parità di genere e di rispetto degli obiettivi e degli spunti emersi dalle relazioni sull'anno delle Pari Opportunità per tutti. L'Ateneo, inoltre, persegue, attraverso vari strumenti, una politica di Pari Opportunità e prevede la realizzazione di un piano triennale di azioni positive con lo scopo di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne: -promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile e promuovendo la conciliazione fra lavoro e famiglia e la cultura delle pari opportunità e responsabilità. La policy di Ateneo sul tema delle pari opportunità viene integralmente condivisa e recepita dalla aziende che collaborano al progetto. Va infine rimarcato che alla parità di trattamento e al principio di non discriminazione è dedicato un apposito modulo formativo interdisciplinare del presente Master.