

CARTA DELLA QUALITA'



TRAINING 2000 *S.n.c.*

Via Piano San Michele, 47 - 61040 MONDAVIO (PU) ITALY
P.IVA 01397430412

TRAINING 2000 – DESCRIZIONE DELLA SOCIETA'

TRAINING 2000 e' un Ente di Formazione privato che opera principalmente nella Regione Marche con interventi formativi innovativi e consulenza alle imprese.

Dal 1997, promuove e collabora con altre istituzioni per la formazione di adulti occupati e disoccupati, nell'ambito dell' ICT, tecnologie informatiche, CAD-CAM, insegnamento della lingua Inglese - livello locale; progetti nell' area sociale per gruppi svantaggiati e pari opportunità (mainstreaming), Turismo e Life Long Learning.

A livello Nazionale stabilisce contatti con i maggiori attori della Regione: Associazioni di piccole imprese, Associazioni di categoria e sindacati, Istituzioni Pubbliche, Regione Marche e Provincia di Pesaro Urbino (Centro per l' Impiego e la Formazione), Università a livello nazionale in particolare l'Università degli Studi di Urbino.

In relazione alle attività sopra riportate, TRAINING 2000 analizza i bisogni formativi sul territorio, l'evoluzione tecnologica delle PMI nell'ottica di sviluppo di nuovi profili occupazionali, sviluppo di nuovi curricula, corsi di formazione continua e riqualificazione nell'ambito dei settori produttivi principali della nostra regione: meccanico, mobilio, moda-confezione e abbigliamento, recupero di strutture architettoniche, progettazione di risparmio energetico nelle abitazioni.

In ambito Europeo partecipa a progetti Leonardo da Vinci , Socrates, Youth (sotto sono elencati i progetti degli ultimi 3 anni):

- 2009-2011 Socrates – Progetto Grundtvig Partenariato di Apprendimento – **DETVET – Development of Educational techniques in Vocational Education and Training**. L'obiettivo principale del partenariato è di sviluppare le competenze dei formatori nelle tecniche dell'educazione per migliorare e mantenere elevate la qualità del sistema di formazione professionale.
- 2009-2011 Socrates – Progetto Grundtvig Partenariato di Apprendimento – **CLEAR Civic Literacy and European Awareness for Minority Groups**. Il progetto è incentrato sulla tematica della cittadinanza europea. L'obiettivo è di creare un "toolkit" per migliorare le capacità di persone socialmente ed economicamente svantaggiate che facilmente hanno una bassa autostima di se stessi.
- 2009-2011 Socrates – Progetto Grundtvig Partenariato di Apprendimento – **EDUMONT - Education in Mountains – Mountains in Education**. Le aree montane sono sensibili all'ambiente (influenzando l'area geografica circostante), e in molti paesi rappresentano un grande "eredità" ma sono anche aree considerate svantaggiate. L'obiettivo del progetto è di sviluppare strumenti formativi per persone che abitano nelle comunità montane; trovare una modalità di utilizzare la montagna come fonte di apprendimento e condividere le proprie esperienze così da offrire formazione continua alle persone che possono influenzare le zone montane.
- 2009-2011 Socrates – Progetto Grundtvig Partenariato di Apprendimento – **Women Innovating Network - WIN** – Reti di impresa al femminile tratta il tema delle reti come strumento per motivare l'imprenditoria in particolare nel settore dei servizi per gruppi di persone in zone svantaggiate.
- 2009-2011 Socrates – Progetto Grundtvig Partenariato di Apprendimento – **Chic and Ethics**. Il progetto "Chic and ethics" ha l'obiettivo di promuovere la sostenibilità di valori e strumenti sostenibili nel settore dell'industria dell'abbigliamento e del design a livelli Europei e nazionali. 36 futuri disegnatori piccoli /innovativi saranno informati, formati in modo non formale sulla sostenibilità e che "impareranno" disegnando capi di abbigliamento e sviluppando diversi capi di abbigliamento.

- 2009-2011 Progetto Leonardo da Vinci Multilaterale – Sviluppo d'innovazione – **PM4WAT - Preventive Maintenance for Water Utility Networks**. Questo progetto sviluppa una piattaforma web-based ed un corso di formazione professionale sulle pratiche moderne di manutenzione preventiva sulle reti di distribuzione dell'acqua. Una manutenzione migliore, permette maggiore affidabilità e minore interruzione dei servizi.
- 2009-2011 Leonardo da Vinci Progetto multilaterale – Trasferimento d'innovazione –**LL-MoM - Language learning and Medical communication**. In base alla ricerca e esperienza del progetto MoM (2006-2008) in questo progetto il partenariato svilupperà materiale di comunicazione per medici stranieri appena arrivati in un paese straniero (livello A1). Il partenariato sarà affiancato da mediatori culturali di medicina, laboratori di lingua e formatori di lingua in 6 lingue diverse: inglese, Danese, olandese, Tedesco, italiano e svedese
- 2009-2011 Leonardo da Vinci – Progetto Multilaterale – Trasferimento d'innovazione –**M-ECVET-S Modular ECVET system**. Nel progetto M-ECVET-S ci sarà un trasferimento di metodi e risultati dal progetto “ESO-CERT – Utilizzare metodi di valutazione standard delle competenze e un sistema di crediti per la certificazione della formazione professionale – un approccio di integrazione di ECVET”. Questo progetto di trasferimento allargherà i risultati ottenuti nel progetto precedente. Non è rilevante come sono acquisite le competenze ma è importante che siano riconosciute, questo significa che gli apprendimenti formali, non formali e informali sono congiunti. Il metodo sviluppato intende valutare le unità di formazione modulare che porteranno al riconoscimento di competenze acquisite dalle azioni e attività svolte. Queste competenze includono quelle acquisite sul posto di lavoro e quindi porta ad una maggiore trasparenza e accettazione da parte delle industrie.
- 2009-2011 Leonardo da Vinci Progetto Multilaterale – Trasferimento d'innovazione –**Career Plan 50+**: Career plan for employees over 50 years Molte ricerche europee negli ultimi anni hanno mostrato che la globalizzazione e i rapidi cambiamenti di mercato hanno causato la mancanza di competenze nell'ambiente lavorativo. Le persone che possiedono le competenze necessaria sono spesso i dipendenti senior indipendentemente dal livello di educazione o dalla posizione di lavoro. In futuro i dipendenti diventeranno più anziani e il mercato del lavoro affronterà una mancanza di competenze. Dall'altro lato esiste una forza lavoro (50+) disponibile sul mercato che continua ad essere disoccupata per mancanza di formazione e/o educazione appropriata. Le aziende conoscono le competenze di cui hanno bisogno per rimanere competitive sul mercato e quali dipendenti hanno le competenze. La sfida nasce quando il dipendente che possiede la conoscenza inizia a lasciare l'impresa e l'azienda perde la conoscenza strategica e quindi la propria posizione sul mercato. Career Plan 50+ offre possibili soluzioni alle tematiche suddette. Il team di progetto svilupperà uno strumento di comunicazione e di motivazione da utilizzare nelle aziende per far acquisire competenze e abilità necessarie per essere una Guida alla Carriera 50+.
- 2009-2012 Reti Multilaterali Grundtvig – **GINCO: Grundtvig International Network of Course Organisers**. GINCO è una rete di “enti di formazione” che aiutano a migliorare la qualità dei corsi offerti. La rete GINCO: contribuirà a migliorare la qualità della formazione europea Grundtvig offerta ed i sistemi di accreditamento; istituire meccanismi efficaci per la collaborazione tra organizzatori di corsi Grundtvig; rafforzare la collaborazione tra gli attori più importanti; contribuire alla miglioramento delle competenze dello staff che promuove ed è impegnato nei corsi Grundtvig; allargare l'offerta dei corsi Grundtvig nei paesi eleggibili per il programma LLP; sostenere la disseminazione e la sostenibilità dei corsi Grundtvig.
- 2010-2011 Leonardo da Vinci Progetto Multilaterale – Sviluppo d'innovazione –**BOIT - Burnout Intervention Training for Managers and team Leaders**. Il progetto affronta una sindrome di salute mentale specifica caratterizzata dall'esaurimento emotivo, mentale e fisico: lo stress. L'obiettivo non è solo di prevenire situazioni lavorative che portano allo stress ma piuttosto all'individuazione e prevenzione dei fattori stressanti già dalle prime fasi. Il team di progetto svilupperà un programma di formazione denominato “Interventi formativi contro lo stress per managers e team leaders”.
- 2010-2013 Leonardo da Vinci Progetto multilaterale – Programma Trasversale – Attività chiave 3: Nuove tecnologie – **Re-ACT – Reactivating Teachers and Learners**. Il progetto cerca di recuperare la motivazione all'apprendimento nelle iniziative attuali di insegnamento. ReAct ha la finalità di integrare tre elementi chiave: autonomia, creatività e collaborazione in una metodologia finalizzata a sfruttare il potenziale delle nuove tecnologie per svolgere attività creative; facilitare la collaborazione in progetti diversi, riducendo le distanze geografiche e promuovendo una

comprensione e una riflessione culturale reciproca; sviluppare abilità meta-cognitive e pensiero critico negli allievi.

- 2010-2012 Leonardo da Vinci – Progetto Multilaterale – Trasferimento d'innovazione – **IN-DIVERSITY**. Il progetto In-Diversity sostiene il processo di cambiamento delle aziende dal multiculturalismo (esistenza di culture differenti senza interrelazioni) a interculturalismo (esistenza di spazi di comunicazione per la co-esistenza di differenti culture). Il progetto contribuisce allo sviluppo di competenze sociali, civiche, culturali e interculturali nelle aziende.
- 2010-2012 Leonardo da Vinci Progetto Multilaterale – Trasferimento d'innovazione – **RE-AGRO**. Il progetto crea e promuove la formazione continua per agricoltori e persone che operano nel settore dell'agricoltura. Verranno offerti percorsi formativi su diverse tematiche inerenti l'agricoltura organica, aziende agricole e turismo rurale e sicurezza alimentare.
- 2010-2012 Partenariato di Apprendimento - Grundtvig– Places2b. Il processo di globalizzazione ha reso il mondo un luogo limitato, spesso indifferenziato, facendoci perdere la ricchezza della località e della cultura regionale. Per contrastare questo fenomeno, le persone ricercano sempre più spesso esperienze autentiche e personalizzate da vivere nel loro tempo libero. Il progetto “places2b” si muove in questa direzione per creare esperienze: sviluppando comunità basate sul turismo che riconoscano, promuovano e valorizzino il paesaggio e la cultura locali; contribuendo alla creazione di strutture turistiche più sostenibili e resilienti per le varie regioni e località Europee; supportando la diversificazione del turismo e favorendo un'economia regionale più estesa.
- 2010-2012 Leonardo da Vinci Progetto Multilaterale – Trasferimento d'innovazione – **TRAIN TO CAP - Strengthening of European Union funds absorption capacity for infrastructure construction projects** . Il progetto Train to CAP ha come obiettivo la riduzione di problematiche legate a conflitti e proteste nel settore dell'edilizia e più in particolare nei progetti di costruzione di infrastrutture. Il progetto renderà più trasparenti le procedure sulla gestione dei rischi e delle proteste e sui processi conflittuali attraverso la creazione di materiale formativo per ingegneri civili, dirigenti d'impresa, project managers, costruttori, ingegneri (FIDIC), e figure manageriali provenienti da imprese di costruzione, agenzie governative, autorità locali in grado di gestire progetti pubblici locali ed internazionali in ciascun paese Europeo.
- 2011-2014 Progetto Comenius Multilaterale - **TACCLE 2** - TACCLE 2 è rivolto a insegnanti interessati ad integrare le ICT e e-learning in aula per materie specifiche: educazione primaria, matematica, scienze e tecnologia, competenze di base, arte e cultura e materie umanistiche. Il progetto creerà corsi di formazione in servizio per insegnanti per permettere di acquisire competenze e condividere esperienze con colleghi.
- 2011-2013 Progetto Comenius Multilaterale – **LabLearning** - Il progetto porterà l'apprendimento nel mondo multimediale dei giovani a rischio, piuttosto che chiedere a loro di lasciare il loro mondo multimediale ed entrare in un'aula tradizionale.
- 2011-2013 Partenariato di apprendimento Grundtvig - **CRISTAL - Sustainable development in adult education**. Lo scopo di CRISTAL è di promuovere la sostenibilità a livello strategico e pratico negli enti di formazione per diversi gruppi target (studenti, staff, clienti e altri gruppi interessati) formando le persone su tematiche concernenti la sostenibilità e condividendo le buone pratiche. Il progetto creerà delle linee guida per l'attivazione di un piano strategico di sostenibilità sia per gli enti partecipanti al progetto che per altre organizzazioni in Europa interessate alla tematica.

Informazioni generali sui servizi offerti

Training 2000 intende fornire nella regione Marche servizi formativi ad aziende, Enti, e privati per contribuire al miglioramento della competitività del sistema economico provinciale. La nostra carta della qualità è rivolta a tutti coloro che sono coinvolti nelle attività di progetto, a coloro che partecipano alla attività formativa: beneficiari, famiglie dei beneficiari, docenti, tutor, personale non docente interno ed esterno.

La soddisfazione del cliente

La soddisfazione del cliente viene perseguita facendo sì che il cliente abbia ottenuto più di quanto si aspettasse, e le proprie aspettative esaudite; che nel caso specifico si ritiene siano influenzate da necessità personali, comunicazione verso i potenziali fruitori del servizio, esperienze dirette e/o indirette e metodologie formative.

Così da poter soddisfare le necessità personali la Training 2000 provvede ad acquisire periodicamente dati sui fabbisogni formativi espressi dal territorio di riferimento, tramite una rete di relazioni con gli operatori istituzionali del mercato del lavoro e dell'istruzione, scuole, associazioni di categoria, Enti amministrativi della provincia e della regione.

I nostri obiettivi

I nostri obiettivi sono:

Soddisfazione del Beneficiario secondo gli standard professionali;
Miglioramento continuo ed efficienza nell'erogazione dei servizi;
Attenzione ai requisiti sociali dell'ambiente;
Formazione della ragione e del giudizio secondo le categorie di esperienza, verifica e criticità.
Favorire la formazione di una mentalità attenta, critica, flessibile e pronta per le imprevedibili innovazioni dell'organizzazione sociale ed economica.

Il miglioramento continuo

La Training 2000 per migliorare continuamente il livello della propria offerta effettua:

- verifiche in itinere e finali sui corsi;
- analisi della soddisfazione del cliente;
- interventi di formazione ed aggiornamento sul personale e sui collaboratori;

L'esito di tali attività viene valutato almeno annualmente nell'ambito del riesame della Direzione dove vengono anche individuati gli obiettivi di miglioramento ed i parametri utilizzati per la loro valutazione.

La politica della qualità viene distribuita a tutti gli interessati e consegnata a tutti i partecipanti dei corsi, ai coordinatori, docenti e tutor.

I servizi offerti

I servizi formativi offerti dalla Training 2000 sono:

- corsi progettati in risposta ad un bando di gara emesso da un ente – corsi finanziati
- Progetti in ambito Europeo come: Leonardo da Vinci, Socrates, Grundtvig I, II, III, IV, Comenius, Minerva, e Youth;

La formazione continua e la formazione superiore nonché l'Apprendistato.

Le risorse professionali:

Attualmente la Training 2000 ha quattro soci di cui tre ricoprono la carica di progettista, coordinatore, docente.

Personale amministrativo esterno.

Personale con contratto di collaborazione a progetto.

I fattori di qualità

In base ai risultati ottenuti tramite la consultazione dei test sottoposti si cerca di costruire l'offerta. Durante e al termine dell'erogazione si fa un monitoraggio sulla soddisfazione dei clienti.

La Training 2000 per parametrare e monitorare il livello qualitativo dell'offerta provvede a rilevare eventuali non conformità, attivare azioni correttive e preventive, rilevare ed elaborare periodicamente dati relativi all'attività quali: attività svolte (numero dei corsi attivati, ore di docenza effettuate, numero dei partecipanti ai corsi organizzati).

Esiti occupazionali degli interventi formativi rivolti ai disoccupati e livello di soddisfazione dei partecipanti ai corsi.

Le evidenze rilevate vengono utilizzate nel riesame della direzione in cui si provvede a definire gli obiettivi della qualità, definire le risorse necessarie per raggiungerli, verificare la loro persecuzione ed attuare eventuali azioni correttive possibilmente nel più breve tempo possibile.

I Fattori di Qualità si basano su:

Aspetti documentabili: l'intera organizzazione è orientata verso il beneficiario.

Il personale viene scelto in maniera accurata.

Gli strumenti di comunicazione ed accoglienza sono mirati, i servizi sono promossi in maniera affidabile e precisa.

Volontà nell'aiutare il cliente (beneficiario) e fornire un servizio tempestivo; in caso di richieste specifiche da parte dei committenti/beneficiari risposte e documenti vengono provveduti entro 1 settimana dalla data della stessa.

Il personale viene coinvolto in maniera attiva nell'approccio con i processi formativi.

Miglioramento continuativo.

Rapporto di mutuo beneficio con i fornitori.

Decisioni vengono basate su dati di fatto, sull'analisi, sulla logica dei dati e sulle informazioni reali (statistiche, banche dati e sondaggi)

Cortesie, gentilezza, rispetto, considerazione e cordialità con le persone.

Credibilità, affidabilità e attendibilità nell'erogazione dei servizi.

Comunicazione chiara.

Garanzia del committente

Standard di qualità garantiti a tutela dei beneficiari

La scelta accurata dei fornitori

Politica della qualità, struttura organizzativa, responsabilità delle diverse posizioni.

Materiale didattico specifico accuratamente scelto per le materie trattate.

Servizio informazione corsi disponibile tutti i giorni, orari d'ufficio;

Aule con sistemi informatici e multimediali.

Incontri trimestrali con docenti, tutor, coordinatori e personale connesso ai corsi per aggiornarsi alle diverse necessità che si presentano durante le attività, per studiare la politica di attuazione dei percorsi formativi, per valutare la necessità di corsi di aggiornamento e frequenza seminari, conferenze per il personale operativo;

Impegno della direzione

La direzione dimostra il suo impegno comunicando a tutti i partecipanti all'attività formativa l'importanza di ottemperare ai requisiti del cliente,

Verifica ogni singolo progetto formativo.

Assicura la disponibilità di risorse.

Tutti i disservizi rilevati da utenti/beneficiari vengono registrati e gestiti dal responsabile della qualità.

L'utente/Il beneficiario può manifestare dubbi, reclami o chiedere chiarimenti tutti i giorni allo sportello della segreteria della Training 2000 in Contrada Piano San Michele n.47/A, dal Lunedì al Venerdì telefonando al 0721-979988. (dalle ore 8:00 alle ore 13:00) oppure rivolgersi direttamente al coordinatore del corso il quale, verificata la natura della segnalazione, procederà con chi di competenza alla relativa risoluzione.

Redazione della carta della qualità

La carta della qualità della Training 2000 viene definita dalla Direzione in collaborazione con i responsabili.

Una volta redatta si provvede alla Verifica ed emissione del documento il quale viene affisso alla bacheca della sede operativa e distribuito in maniera cartacea ad ogni dipendente, ai docenti, ai tutor,

all'amministrazione, agli studenti ed a tutti coloro che hanno a che fare con l'ente. Si fa inoltre firmare una lista di distribuzione per presa visione.

Una volta l'anno in occasione del riesame della Direzione la Carta della Qualità viene sottoposta a revisione.

Area dello Svantaggio:

In riferimento ad interventi per persone socialmente ed economicamente svantaggiate l'ente prevede contatti periodici con responsabili di Associazioni e sportelli di enti pubblici e non e quindi si impegna nello sviluppo del diritto attivo di accesso all'apprendimento.

Nel caso dell'obbligo formativo - i diritti connessi al passaggio fra sistemi

- È nostro interesse lavorare nella direzione indicata dalle note tecniche per la attuazione dell'obbligo formativo e della pubblica istruzione in concerto con il ministero del lavoro.
- Garantire il successo formativo ad un target di utenza complessiva di 15-17enni ha costituito l'obiettivo primario da perseguire, secondo l'innovazione normativa contenuta nella legge n.144/99 completata dall'Accordo Stato-Regioni del 2 marzo 2000 e dal DPR n.257/2000, che ha stabilito una volta terminato il ciclo dell'obbligo scolastico le tre opzioni di percorso per l'assolvimento dell'obbligo

formativo (proseguimento nella scuola secondaria superiore, conseguimento di una qualifica con la formazione professionale regionale, contratto di apprendistato) nonché le modalità di integrazione dei tre canali identificati.

- La Regione Marche attraverso l'accreditamento delle strutture formative certifica la qualità della formazione erogata e quindi si creerà un sistema di riconoscibilità tra gli enti formativi. Un ragazzo che ha svolto un anno di formazione professionale in un ente accreditato dalla Regione Marche dovrà essere accolto dalla scuola così come un ragazzo che ha compiuto il 15 e 16 anno all'interno della scuola potrà essere iscritto al secondo anno di formazione professionale o al 2° anno per il riconoscimento dell'apprendistato.

Nel caso dell'obbligo formativo - attività di orientamento

- La nostra struttura al fine di favorire il buon esito del processo formativo propone di costruire una formazione personalizzata per ogni allievo: percorso personalizzato. Sono previste attività di accoglienza e svolgimento del colloquio di orientamento dove si costruirà il bilancio di competenza di ciascun utente. Si definirà con il consenso partecipato degli utenti il monitoraggio del percorso formativo intrapreso al fine di valutare e regolare gli interventi promossi.

Nel caso dell'obbligo formativo - relazioni con le famiglie degli allievi

- Metteremo i ragazzi e le loro famiglie nella possibilità di conoscere la rete d'intervento nel territorio, presentando le diverse possibilità di scelta esistenti: continuare nella formazione ? prendere una qualifica nell'apprendistato? Ritornare a scuola?
Si tratta anche di presentare la struttura di servizi per l'impiego; si prevedono almeno due incontri annui con le famiglie degli allievi.
- E' necessario consolidare strategie complessive di sistema che coinvolgono tutti gli attori dei vari livelli istituzionali (la scuola, la formazione professionale, l'apprendistato e le parti sociali, le aziende, i servizi pubblici per l'impiego, i servizi sociali e il terzo settore) e che obbligheranno chi opera a ragionare non più solamente in termini di sviluppo dei singoli segmenti funzionali (educativi, formativi, occupazionali) ma in una logica funzionale integrata in cui tanti e diversi sistemi contribuiscono, ognuno con le sue specificità a realizzare l'obiettivo centrale relativo alla informazione, orientamento, counselling per l'assistenza alla transizione nelle sue più diverse accezioni.

Nel caso dell'obbligo formativo - realizzazione di un periodo di stage proporzionale della durata dell'intervento formativo

Sono previsti stage presso aziende utilizzando la nostra banca dati, i Centri per l'Impiego e utilizzando la struttura degli enti bilaterali che hanno stipulato accordi con le aziende per fare tirocinio guidato.

Formazione superiore e Formazione continua

La tendenza del sistema formativo italiano, in considerazione sia degli orientamenti vigenti e delle riforme in atto, che dei nuovi orientamenti istituzionali in materia appare sempre caratterizzato da una diversificazione delle offerte di opportunità e di aperture di percorsi in favore di utenze molteplici al fine di soddisfare un'articolata gamma di esigenze, nella logica dell'accesso alla formazione lungo tutto l'arco della vita in funzione delle attitudini e dei bisogni individuali. Tra le novità maggiormente rilevanti possono essere segnalate:

- La definizione di una strategia sull'Istruzione e sulla formazione permanente, a livello europeo e nazionale, intesa a migliorare conoscenze, qualifiche e competenze nella transizione ad un'economia e a una società basate sulla conoscenza, tramite la messa a regime di un sistema che concretizzi la prospettiva di lifelong learning;
- il varo e l'avvio delle esperienze del canale dell'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore, come risposta alla domanda espressa e pressante da parte delle imprese di professionalità medio-alte, in una logica di integrazione scuola-università- formazione professionale e di collaborazione con lo stesso sistema imprenditoriale
- la costruzione di un sistema formativo integrato tra istruzione università e formazione professionale con snodi di interconnessioni interfunzionali con i servizi pubblici per l'impiego e le altre agenzie operanti nel campo della transizione, formativa e occupazionale

La formazione continua e permanente è sempre più esigente sul nostro territorio come in tutta Europa. Le innovazioni tecnologiche e produttive richiedono aggiornamenti continui della forza lavoro. Oggi

per esigenze di tempo – spazio ci si rivolge anche all'e-learning. Con le nuove metodologie formative, integriamo più facilmente le esigenze dell'adulto lavoratore, dell'impresa, la ricerca e l'università. Non solo, vengono adottati i trasferimenti di know-how da altri paesi, partecipando a progetti EU internazionali. L'offerta formativa ricopre sia la formazione continua che superiore. Risulta di estremo interesse per il nostro ente lavorare in sinergia con altri soggetti per la realizzazione di una offerta formativa adeguata.

Modalità di diffusione al pubblico del documento

Il presente documento è reso noto mediante affissione alla bacheca della sede operativa dell'ente ed è disponibile sul sito web: www.training2000.it.

Il documento viene inoltre distribuito a tutti gli operatori collegati con il processo formativo e ai beneficiari delle azioni formative stesse previa sottoscrizione di avvenuta consegna.

Data di aggiornamento della carta

10 Dicembre 2012

Data

Firma della carta da parte della direzione