**Il marchio CHANCE GIVER**

Il marchio CHANCE GIVER viene attribuito alle aziende e organizzazioni che investono nel proprio personale poco qualificato e supportano questo pubblico di riferimento nel percorso verso l’ottenimento di una qualifica professionale di base.

Il marchio certifica che l’organizzazione incoraggia e facilita in maniera effettiva l’accesso alle qualifiche professionali dei propri collaboratori poco qualificati.

# 1. Lo standard CHANCE GIVER

Il marchio Chance Giver si basa su uno standard fondato su cinque principi declinati in sette indicatori:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nr** | **Principi** | **Nr** | **Indicatori** |
| 1 | Accesso | 1.1 | Vigono pari opportunità di sviluppo e supporto a prescindere dal livello di qualifica del collaboratore |
| 2 | Informazione, promozione, incoraggiamento e orientamento | 2.1 | I collaboratori vengono attivamente informati e orientati a proposito: dei possibili percorsi di qualifica, delle opportunità di apprendimento, delle possibilità di finanziamento eccetera |
| 2.2 | I collaboratori sono incoraggiati attivamente e motivati ad acquisire una qualifica professionale di base |
| 2.3 | Sono previste misure per assicurare l’accompagnamento e l’orientamento in maniera continuata dei collaboratori durante i loro percorsi formativi |
| 3 | Apprendimento sul posto di lavoro | 3.1 | I collaboratori impegnati in percorsi di qualifica professionale di base hanno la possibilità di apprendere sul posto di lavoro e ricevere supporto formativo qualificato |
| 4 | Supporto finanziario | 4.1 | L’azienda offre supporto finanziario alle persone in formazione, ad esempio sotto forma di tempo di lavoro retribuito |
| 5 | Flessibilità | 5.1 | I collaboratori impegnati in un percorso per ottenere una qualifica professionale di base hanno la possibilità di usufruire di orari flessibili di lavoro o altre facilitazioni |

# 2. Il processo di certificazione

Le aziende e le organizzazioni interessate ad acquisire il marchio Chance Giver devono elaborare e completare una griglia di autovalutazione basata sullo standard definito dal consorzio Second Chance.

L’autovalutazione sarà analizzata e valutata da esperti qualificati.

I valutatori possono richiedere ai candidati informazioni aggiuntivi. In base alle informazioni raccolte il valutatore propone all’organo competente per il rilascio del marchio di riconoscere o meno il candidato.

Se la candidatura è incompleta o i parametri dettati dallo standard vengono solo parzialmente soddisfatti i candidati hanno la possibilità di integrare e fornire informazioni supplementari entro un determinato lasso di tempo.

# 3. Contatti

Amministrazione: SVEB Zürich

Valutatori: Definiti dai coordinatori nazionali Second Chance

Supervisione: Swiss Steering committee

# 4. Griglia di autovalutazione

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nr** | **Principio** | **Nr** | **Indicatore** |
| 1 | Accesso | 1.1 | Vigono pari opportunità di sviluppo e supporto a prescindere dal livello di qualifica del collaboratore? |
|  |  |  | *P.f. descriva come risponde a questo indicatore e dia esempi ove possibile (max. 1800 caratteri)* |
| 2 | Informazione, promozione, incoraggiamento e orientamento | 2.1 | I collaboratori vengono attivamente informati e orientati a proposito: dei possibili percorsi di qualifica, delle opportunità di apprendimento, delle possibilità di finanziamento ecc.? |
|  | *P.f. descriva come risponde a questo indicatore e dia esempi ove possibile (max. 1800 caratteri)* |
| 2.2 | I collaboratori sono incoraggiati attivamente e motivati ad acquisire una qualifica professionale di base? |
|  | *P.f. descriva come risponde a questo indicatore e dia esempi ove possibile (max. 1800 caratteri)* |
|  |  | 2.3 | Sono previste misure per assicurare l’accompagnamento e l’orientamento in maniera continunativa dei collaboratori durante i loro percorsi formativi? |
|  |  |  | *P.f. descriva come risponde a questo indicatore e dia esempi ove possibile (max. 1800 caratteri)* |
| 3 | Apprendimento sul posto di lavoro | 3.1 | I collaboratori impegnati in percorsi di qualifica professionale di base hanno la possibilità di apprendere sul posto di lavoro e ricevere supporto formativo qualificato? |
|  |  |  | *P.f. descriva come risponde a questo indicatore e dia esempi ove possibile (max. 1800 caratteri)* |
| 4 | Supporto finanziario | 4.1 | L’azienda offre supporto finanziario alle persone in formazione, ad esempio sotto forma di tempo di lavoro retribuito? |
|  |  |  | *P.f. descriva come risponde a questo indicatore e dia esempi ove possibile (max. 1800 caratteri)*  |
| 5 | Flessibilità | 5.1 | I collaboratori impegnati in un percorso per ottenere una qualifica professionale di base hanno la possibilità di usufruire di orari flessibili di lavoro o altre facilitazioni in grado di facilitare lo svolgimento della formazione? |
|  |  |  | *P.f. descriva come risponde a questo indicatore e dia esempi ove possibile (max. 1800 caratteri)* |

# 5. Glossario

|  |  |
| --- | --- |
| **Termine** | **Descrizione**\* |
| Pari opportunità | Il termine pari opportunità si riferisce all’equità nei processi attraverso i quali individui con vissuti differenti o provenienti da gruppi sociali differenti raggiungono risultati specifici, come i traguardi formativi e occupazionali. |
| Orientamento e consulenza | Gamma di attività volte ad aiutare le persone a prendere decisioni che riguardano la loro istruzione, la loro professione o altre questioni personali e a realizzarle prima o dopo l’ingresso nel mercato del lavoro.  |
| Qualifica formale | Il risultato formale (certificato, diploma o titolo) di un processo di valutazione, che viene rilasciato quando un’autorità competente stabilisce che una persona ha conseguito i risultati d’apprendimento definiti rispetto a determinati standard, e/o possiede le competenze necessarie per svolgere un’attività in un settore professionale specifico. La qualifica riconosce ufficialmente la validita dei risultati dell’apprendimento sul mercato del lavoro o nella sfera dell’istruzione/formazione. una qualifica puo costituire per legge un requisito obbligatorio per poter esercitare una determinata professione (OCSE). |
| Iter scolastico o formativo | Insieme di programmi d’istruzione o formazione tra loro collegati, offerti da scuole, strutture di formazione, istituti d’istruzione superiore o erogatori d’istruzione e formazione professionale, che agevolano la progressione dei discenti all’interno di un settore di attività oppure tra un settore e l’altro. |
| Qualifica professionale di base | Qualifica ottenuta al termine di un programma di formazione professionale volto a completare l’educazione secondaria e a fornire agli individui le competenze necessarie per entrare nel mondo del lavoro (normalmente livelli 2-3 ISCED). |

\* Descrizioni basate sulla terminologia definita da: CEDEFOP, Terminology of European education and training policy - A selection of 130 key terms (Second Edition). Luxembourg: Publications office of the european union, 2014.