



## ***Í A.L.Ma È Avviamento al Lavoro Macellaí***

### ***Report Finale***



## *Il contesto e l'esigenza*

Il progetto "A.L.Ma – Avviamento al Lavoro Macellai" nasce da un'attenta analisi della svolta dalla Confcommercio di Lucca e dalla Federcarni locale sulle esigenze occupazionali e formative del settore alimentare e in particolare della lavorazione delle carni. Analisi che è partita dai dati regionali per poi focalizzarsi più sull'ambito locale.

In Toscana, l'industria agroalimentare si compone di un tessuto di piccole e medie imprese, che si occupano di produzione, trasformazione, confezionamento e commercializzazione dei prodotti. Le quasi 90.000 aziende si concentrano nella provincia di Firenze per circa il 20%, mentre le altre province vedono collocate sul proprio territorio tra il 9% e l'1% della unità. Il numero degli addetti è naturalmente ridotto rispetto alle grandi aziende dell'Emilia Romagna e della Lombardia e si registrano circa 6 addetti per unità produttiva.

Nel corso del 2009 il sistema regionale delle microimprese ha affrontato una difficile fase congiunturale - Indagine Congiunturale sul sistema Artigiano e sulle microimprese del commercio al dettaglio per l'anno 2009 realizzato da Unioncamere Toscana in collaborazione con Irpet-; si registra infatti una flessione del fatturato che tocca il -15,4%. La crisi coinvolge anche l'occupazione che ha assistito nel 2009 ad un calo del 2,7% degli addetti. La flessione del fatturato interessa tutti i diversi settori produttivi. Variazioni negative raggiungono livelli consistenti soprattutto nel manifatturiero (-18%), nel metalmeccanico (-20%), nella cantieristica (-22%). In questo contesto, in controtendenza, il settore dell'alimentare cresce, segnando un aumento dell'occupazione del +1,5%. Le motivazioni che stanno alla base dello sviluppo del settore alimentare in Toscana sono da ravvisare in alcune caratteristiche strutturali: le imprese, prevalentemente a carattere familiare, sono guidate da imprenditori per lo più giovani, tra i 31 e i 45 anni, con un livello di istruzione non elevato e con una professionalità acquisita nel corso di una lunga esperienza di lavoro, piuttosto che nell'ambito di specifici percorsi di formazione; essi mostrano consapevolezza dell'importanza della propria attività per la conservazione della tradizione toscana, per la valorizzazione della genuinità e della sicurezza dei prodotti tradizionali e alimentari, che li spinge alla continua ricerca della qualità e dell'eccellenza dei prodotti realizzati, in termini di utilizzo di materie prime connesse alla tradizione locale, all'utilizzo di tecniche di lavorazione essenzialmente manuali, all'uso di ricette tradizionali. Il settore tuttavia risulta afflitto da una carenza di professionalità specifiche; tale carenza è in gran parte da porre in relazione alla ridotta appetibilità delle professioni tradizionali che richiedono capacità manuali presso le nuove generazioni, in quanto caratterizzate da ritmi e modalità di lavoro molto impegnative, ritenute a torto scarsamente gratificanti.

La carenza patologica di professionalità risulta particolarmente evidente nel settore della produzione e lavorazione delle carni. Il settore impiega in Italia circa 80 mila addetti; gli esercizi ed i laboratori sono circa 32mila, essenzialmente a conduzione familiare, ma la mancanza di ricambio generazionale e la concorrenza della GDO negli ultimi 10 anni ha spinto alla chiusura circa il 20% degli esercizi. Sebbene le prospettive occupazionali del settore siano positive – dati Federcarni – e la trasformazione normativa che ha coinvolto il settore, consentendo l'ampliamento delle referenze merceologiche, permetta al macellaio di trasformare la propria attività in una vera gastronomia del 'prodotto carne' di tutte le specie animali, risulta particolarmente difficile trovare personale qualificato o disponibile ad intraprendere un percorso di qualificazione; ne deriva una crescita considerevole della manodopera straniera. Il problema riguarda, in particolare, l'artigianato e industria, ma comincia a farsi sentire anche nella grande distribuzione e nel commercio al dettaglio.

La situazione è piuttosto evidente in provincia di Lucca. Il mercato del lavoro a livello provinciale rivela, infatti, da parte della forza lavoro giovanile, una propensione all'impiego nei diversi comparti produttivi presenti sul territorio provinciale, prevalentemente in forma dipendente, anche con forme contrattuali flessibili, ma una ridotta propensione alle professioni tradizionali come quella del macellaio. Per l'utenza femminile questa scelta è del tutto marginale; le donne, anche con buon livello di scolarizzazione, ritardano il loro ingresso nel mondo del lavoro, orientandosi, al momento della scelta, prevalentemente verso il comparto del terziario e dei servizi, prediligendo la flessibilità contrattuale e rinunciando in molti casi ad un'affermazione professionale a vantaggio di forme e modalità di lavoro che consentono una migliore conciliazione con tempi di vita e contesti familiari. Nella carenza di professionalità disponibili è da ravvisare, a giudizio degli operatori, una delle cause che rallentano lo sviluppo organizzativo delle imprese; i macellai, infatti, costretti a svolgere molti compiti e rivestire molteplici funzioni all'interno dell'impresa, dichiarano apertamente di non avere a loro disposizione risorse accuratamente preparate alle quali affidare parte del processo produttivo, per dedicare risorse allo sviluppo e all'organizzazione aziendale.

Alle difficoltà legate al reclutamento del personale, si aggiungono poi quelle relative alla formazione, per la sostanziale carenza di percorsi formativi strutturati. A tal fine si propone la realizzazione di un percorso di qualifica per *Addetto alla*

*lavorazione dei prodotti e alla commercializzazione dei prodotti di carne e salumi*, che definisce una figura professionale con concrete e immediate opportunità di impiego.

### *La risposta*

Il progetto propone una soluzione concreta ed efficace al problema espresso in premessa, demandando ad interventi di programmazione socioeconomica territoriale il compito di promuovere e sostenere le attività artigianali e commerciali sul territorio provinciale. Il progetto risponde infatti direttamente all'esigenza di professionalità nel settore delle produzioni alimentari, definendo il profilo professionale di *Addetto alla lavorazione dei prodotti e alla commercializzazione dei prodotti di carne e salumi*. La disponibilità di risorse accuratamente professionalizzate potrà, da un lato, sostenere le aziende più attive del territorio nel loro processo di crescita ed organizzazione su base imprenditoriale; dall'altro la disponibilità di figure professionali sul territorio potrà conferire nuovo impulso alle attività nel settore delle produzioni alimentari, invertendo l'attuale trend di disaffezione della forza lavoro giovanile nei confronti della professione del macellaio. In modo trasversale, il progetto intende portare un contributo alla composizione del mercato del lavoro provinciale, che vede la componente femminile sostanzialmente estranea a questa tipologia di attività, riservando al contrario uno spazio significativo alla partecipazione femminile al progetto. La "filiera" della carne mette inoltre a disposizione notevoli opportunità di impiego, non solo nel settore del commercio al dettaglio, ma anche nelle catene della grande distribuzione, all'interno del reparto macelleria e gastronomia.

### Negozi al dettaglio

In Italia ci sono 32mila macellerie, con 80mila addetti. La maggior parte sono a conduzione familiare. Il settore vive una fase delicata, legata anche alla mancanza di ricambio generazionale (oltre che alla concorrenza della grande distribuzione). Negli ultimi 10 anni ha chiuso circa il 20% degli esercizi. Ma le opportunità di impiego non mancano.

"Le prospettive per il futuro in termini di occupazione – spiega Maurizio **Arosio**, presidente di Federcarni, l'associazione di settore di Confcommercio - sono positive. Io parlerei di espansione. L'ampliamento delle referenze merceologiche consente al macellaio di essere un consulente gastronomo e trasformare la propria attività in una vera gastronomia del 'prodotto carne' di tutte le specie animali. Trovare personale qualificato è, però, molto difficile. Per questo Federcarni ha attivato corsi di avviamento e di riqualificazione. Per diventare un bravo macellaio, occorrono circa due o tre anni". Anche nel comparto al dettaglio sta aumentando il personale straniero, più disponibile a rimanere in macelleria dalle 12 alle 14 ore giornaliere (tale è l'impegno richiesto), compreso il sabato

### Grande distribuzione

Per questa figura ci sono buone possibilità di inserimento anche nelle catene della grande distribuzione. All'interno del reparto macelleria sono presenti due profili principali: l'addetto alla macelleria e il macellaio specializzato. Il primo si occupa prevalentemente del confezionamento e della prezzatura delle carni, provvede al caricamento dei banchi a libero servizio, controlla la freschezza delle merci, ritira quelle non idonee alla vendita. Il secondo è più specializzato, compie le operazioni di disosso (se previsto), di porzionatura delle carni "rosse" e "bianche", serve e consiglia i clienti nella vendita al banco tradizionale.

"Il reperimento di queste figure non è facile – spiega Maria **Matera**, responsabile della Selezione e sviluppo risorse umane della Coop Lombardia -; mancano macellai specializzati, ma si fa fatica anche a trovare persone da addestrare. L'interesse verso questa professione va scemando. E' un'attività impegnativa, che prevede un'alta manualità, che non si impara dall'oggi al domani: e tutto ciò non piace, soprattutto ai giovani che hanno altre aspettative rispetto al lavoro..... se poi consideriamo che nella grande distribuzione si lavora al sabato e fino a sera e sempre di più, in molti punti vendita, anche alla domenica...".

### Industria

Ma anche l'industria necessita di addetti la cui professionalità è strettamente legata alla figura che si intende formare con il progetto. Nel nostro Paese l'industria della lavorazione e trasformazione della carne (sia bovina che suina) si concentra nel centro-nord (Lombardia ed Emilia Romagna, poi Veneto e Piemonte). Il settore dei bovini ha fatturato quasi 6 miliardi e mezzo di euro nel 2006. Le operazioni in un macello si dividono in due fasi: la prima (che comprende l'uccisione dell'animale, lo scuoiamento, il taglio della testa...) serve a "preparare" la seconda: il cosiddetto "disosso", cioè la divisione della carcassa in parti diverse. Gli addetti impegnati nella prima fase lavorano su una sorta di catena di

montaggio, l'attività è abbastanza faticosa, ma non comporta una preparazione particolare. Preparazione che è, invece, richiesta per i disossatori.

### Il ruolo di Federcarni Lucca

Il suddetto progetto si inserisce in maniera coerente all'interno del territorio provinciale lucchese. Fondamentale in questo senso il sostegno allo stesso da parte del Sindacato Provinciale Macellai di Lucca aderente alla Federcarni. Questa associazione è nata con lo scopo di:

- promuovere il riconoscimento della professione del macellaio, dei diversi tipi di tagli di carne e il loro utilizzo, anche attraverso manifestazioni ed eventi;
- operare in collaborazione con i macellai e con gli enti pubblici competenti per la tutela della qualità della carne e la sicurezza alimentare;
- coordinare le manifestazioni promozionali, tecniche e culturali sulla carne, realizzare materiale documentario e promozionale per favorire la conoscenza delle tipologie e i tagli delle carni;
- riconoscimento del cliente come cittadino da tutelare dal punto di vista della sicurezza alimentare e consigliare nella decisione di acquisto;
- costituire una rete di collaborazione e solidarietà tra gli associati, per favorire l'animazione territoriale e lo sviluppo economico e sociale;
- promuovere l'aggiornamento professionale dei macellai non come semplici bottegai ma come attività imprenditoriali a tutti gli effetti;
- promuovere la formazione di giovani macellai utilizzando mettendo a disposizione di questi ultimi l'esperienza e la professionalità dei macellai aderenti al sindacato garantendo la crescita delle imprese e il loro ricambio generazionale.

Insomma l'arte del macellaio è quindi radicata nella cultura degli imprenditori del settore della Provincia di Lucca che hanno indicato uno specifico articolo alla formazione sia intesa come aggiornamento che come formazione di nuovi macellai.

Il contributo di questa Associazione al progetto risulta quindi di fondamentale importanza perchè vuole valorizzare la tradizione dell'arte del macellaio e della carne e dei salumi, ma nello stesso tempo favorisce anche lo sviluppo economico e sociale del territorio e l'inserimento occupazionale dei giovani formati all'interno degli esercizi di macelleria. Per tutte queste ragioni può rappresentare una risorsa importante per i partecipanti che termineranno il percorso formativo e andranno ad inserirsi nel mondo del lavoro.

### *I dati del progetto*

Il progetto è stato pensato suddiviso in 4 fasi:

#### **1) INFORMAZIONE E PUBBLICIZZAZIONE**

L'obiettivo di questa fase è stato quello di diffondere l'informazione sul territorio di riferimento - sensibilizzazione alle caratteristiche del percorso formativo - individuazione dei destinatari dell'intervento formativo. Tale fase si è realizzata attraverso la pubblicazione del bando di selezione sui principali organi di stampa a livello provinciale, diffusione di materiale informativo (locandine/depliant) presso Uffici informagiovani, URP, Centri per l'Impiego, presso le macellerie e i laboratori di sezionamento e macellazione della Provincia e mediante l'attivazione di modalità di sensibilizzazione finalizzata all'attivazione dell'utenza territoriale. In particolare:

- colloqui informativi presso gli sportelli attivati presso i soggetti partner
- colloqui informativi presso principali sportelli territoriali di incontro con le utenze potenziali
- sensibilizzazione del servizio di orientamento del Centro per l'Impiego territoriale di riferimento
- attivazione di un servizio di consulenza on line rivolto ai potenziali utenti per agevolare le modalità di presentazione delle candidature

## 2) ORIENTAMENTO E SELEZIONE DEI PARTECIPANTI

L'obiettivo di questa fase è stato quello della condivisione di obiettivi didattici, finalità, struttura generale del progetto e modalità di erogazione, finalizzate all'emersione di eventuali criticità che avrebbero potuto ostacolare la frequenza, l'individuazione di soluzioni di carattere generale ed individualizzate e, in ultimo, la selezione dei partecipanti

La fase si è realizzata attraverso:

- *azioni di orientamento preselettivo*, finalizzate a chiarire ai potenziali utenti caratteristiche, compiti, sbocchi professionali della figura che si intende formare e a rilevare specifiche esigenze nelle modalità di erogazione dell'intervento formativo, al fine di garantire efficacia ed efficienza dell'intervento e a ridurre la percentuale di abbandoni in itinere. Sulla base delle indicazioni si procederà alla definizione dei calendari didattici e all'attivazione di eventuali misure di supporto alla didattica e/o alla frequenza.
- *selezione dei partecipanti* secondo le modalità previste dal profilo professionale di riferimento
- analisi della documentazione eventualmente proposta dagli allievi per il riconoscimento dei crediti formativi, secondo le modalità previste dalla normativa.
- *bilancio di competenze*, mediante la realizzazione di colloqui individuali, finalizzati a definire un profilo delle utenze in termini di obiettivi, aspettative, punti di forza e debolezza, valorizzazione delle competenze pregresse. Saranno dunque realizzati:
  - colloqui individuali la mappatura delle competenze pregresse acquisite dai singoli (crediti formali) finalizzata all'eventuale attribuzione di crediti formativi), delle aspettative, degli obiettivi e dei vincoli cui è sottoposto il loro raggiungimento.
  - compilazione di apposita scheda, finalizzata a registrare: punti di forza e debolezza, strumenti per la valorizzazione dei punti di forza e per la neutralizzazione dei punti di debolezza
  - feed back per la definizione del percorso formativo individualizzato

## 3) SPERIMENTAZIONE FORMATIVA:

La fase si è realizzata in due momenti:

1. Formazione teorico-pratica che si è concentrata sulle competenze proprie della figura professionale che si intende formare attraverso attività di formazione d'aula diretta e formazione in laboratorio di macelleria. Il 44,5% della durata complessiva del progetto è stata dedicata allo stage e alla formazione direttamente in azienda. Sono inoltre state svolte 8 visite guidate presso impianti di trasformazione e macellazione della zona, allevamenti di suini, bovini, laboratori di sezionamento, macellerie d'élite: in questo modo l'allievo si è potuto confrontare con realtà aziendali d'eccellenza. Il percorso formativo ha esaltato dunque la componente tecnico pratica, in considerazione della tipologia di figura professionale che si intende formare. Il corso è stato strutturato in UF.

| UF n. | Contenuti   | ORE aula | ORE Laboratorio | ORE totale |
|-------|---|----------|-----------------|------------|
| 1     | Contratto di lavoro e normative regolanti il rapporto di lavoro | 12       |                 | 12         |
| 2     | Politiche di genere e pari opportunità                          | 4        |                 | 4          |
| 3     | Sicurezza sul lavoro  | 8        |                 | 8          |
| 4     | Pronto soccorso   | 12       |                 | 12         |
| 5     | Igiene e legislazione igienico-sanitaria                        | 30       |                 | 30         |
| 6     | Macellazione, taglio e trasformazione delle carni               | 20       | 122             | 142        |
| 7     | Lavorazione e confezionamento dei salumi                        | 20       | 60              | 80         |
| 8     | Il controllo delle merci  | 8        | 16              | 24         |
| 9     | L'approvvigionamento e la conservazione delle                   | 6        | 16              | 22         |

|    |  |            |            |            |
|----|--|------------|------------|------------|
|    | carni  |            |            |            |
| 10 | La gestione del punto vendita                    | 6          | 16         | 22         |
| 11 | Il merchandising e la presentazione dei prodotti | 8          | 16         | 24         |
| 12 | La gastronomia ed i pronti a cuocere             | 26         | 54         | 80         |
| 13 | Tecniche di comunicazione                        | 24         |            | 24         |
| 14 | Merceologia alimentare                           | 16         |            | 16         |
| 15 | Stage  |            | 400        | 400        |
|    | <b>Totale durata</b>                             | <b>200</b> | <b>700</b> | <b>900</b> |

2. Stage: ha costituito un momento fondamentale nell'articolazione del percorso formativo, poiché:

- ha consentito agli allievi l'approfondimento e l'applicazione pratica delle nozioni acquisite in forma teorica durante la formazione d'aula;
- ha favorito il rafforzamento della motivazione alla prosecuzione del percorso formativo e la presa di coscienza del ruolo e dei compiti propri della figura professionale di riferimento;
- ha reso possibile, grazie all'approccio con contesti e strutture diverse, una più ampia conoscenza delle possibilità di impiego della figura professionale nel Mercato del Lavoro;
- ha favorito la costituzione di relazioni e rapporti di lavoro.

Il tutor ha avuto funzioni di impostazione metodologica, di controllo e di verifica dell'efficacia del progetto di tirocinio dal punto di vista formativo, delle motivazioni e dell'impegno sia dello stagista che dell'azienda. Attraverso contatti telefonici e visite in azienda il tutor ha potuto monitorare l'andamento dello stage e risolvere possibili incomprensioni o insoddisfazioni da parte dell'azienda o dello stagista. Inoltre, il tutor aziendale, ha favorito l'inserimento dei tirocinanti nell'impresa garantendo caratteristiche di disponibilità, competenza, capacità di comunicare e coinvolgere.

Con l'aiuto del tutor di stage ciascuno degli allievi è stato indirizzato verso la definizione di un progetto di stage individuale, che ha tenuto conto degli specifici interessi e delle attitudini dell'allievo.

Lo stage è stato realizzato in presso strutture del territorio, che hanno mostrato interesse alla figura professionale e sostenuto formalmente il progetto allo scopo di valorizzare l'apprendimento e sperimentare le abilità tecnico professionali acquisite.

Lo stagista ha avuto la possibilità di metter in pratica le nozioni teorico pratiche acquisite durante la formazione e di accumulare esperienza per quanto concerne le modalità ed i ritmi di lavoro, nonché di verificare la propria capacità di lavorare in team.

#### 4) DIFFUSIONE DEI RISULTATI

Per diffondere i risultati dell'intervento formativo sono stati inviati al sistema distributivo del terziario (macellerie al dettaglio, grande distribuzione, laboratori di sezionamento, ecc.) i risultati del progetto al fine di far incontrare la domanda con l'offerta di lavoro. Inoltre sono stati utilizzati spazi pubblici su siti internet, testate giornalistiche al fine di promuovere gli esiti del percorso.

Sarà predisposto un apposito report, che sarà inviato ai principali attori economici e sociali a livello locale.

Infine la rete dei soggetti partner e sostenitori, con particolare riferimento alla Federcarni, hanno provveduto a diffondere i risultati presso gli interlocutori e portatori di interessi di loro riferimento in modo da colpire e informare una moltitudine di soggetti interessati.

#### *I dati del progetto*

A seguito della fase di selezione (24 candidati) sono stati ammessi al percorso 12 allievi di cui 2 donne. Contestualmente si è data la possibilità al 13° e al 14° classificato di partecipare al percorso al fine di poter subentrare in caso di ritiro degli allievi inseriti a seguito dalle selezioni. In considerazione del fatto che questi 2 "uditori" si sono dimostrati sempre presenti, sentiti i docenti e l'Amministrazione Provinciale, entro il 10% si è deciso di aumentare il gruppo d'aula da 12 a 14 allievi. Tutti gli allievi sono stati ammessi a sostenere le prove di esame tranne un'allieva che si è dovuta ritirare durante il percorso per motivi di salute.

- allievi all'inizio: 12
- allievi ammessi successivamente: 2
- allievi ritirati: 1
- frequentanti finali: 13
- allievi che hanno ottenuto la certificazione di qualifica: 13

Le percentuali di partecipazione sono state le seguenti:

| Allievo | % presenza |
|---------|------------|
| 1       | 72%        |
| 2       | 76%        |
| 3       | 88%        |
| 4       | 97%        |
| 5       | 88%        |
| 6       | 89%        |
| 7       | 72%        |
| 8       | 85%        |
| 9       | 94%        |
| 10      | 82%        |
| 11      | 90%        |
| 12      | 93%        |
| 13      | 91%        |

### Analisi dei dati di soddisfazione partecipanti

|   | Indicatore   | Valutazione media |
|---|--|-------------------|
| 1. QUAL È IL SUO LIVELLO DI GRADIMENTO DEL CORSO IN MERITO AI SEGUENTI ASPETTI:                             | Durata complessiva del corso   | 8,54              |
|   | Approfondimento degli argomenti  | 8,77              |
|   | Utilità per l'attività professionale                                   | 8,62              |
| 2. RISPETTO ALLE SUE ASPETTATIVE INIZIALI, L'ATTIVITA' DI FORMAZIONE A CUI HA PARTECIPATO E' STATA PER LEI: | una acquisizione di conoscenze e capacità nuove                        | 8,69              |
|   | un'occasione di chiarificazione delle proprie esperienze professionali | 6,85              |
|   | un fattore di motivazione professionale                                | 8,23              |
| 3a. VALUTAZIONE DOCENTE<br><br><i>Bini</i>  | Competenza   | 8,23              |
|   | Disponibilità  | 7,62              |
|   | Esposizione  | 7,92              |
|   | Adeguatezza materiale didattico rispetto ai contenuti                  | 7,92              |
|   | Puntualità   | 8,08              |

|   |   |      |
|---|---|------|
| 3b. VALUTAZIONE DOCENTE<br><br><i>Cambi</i>       | Competenza  | 8,69 |
|   | Disponibilità   | 8,77 |
|   | Esposizione   | 8,69 |
|   | Adeguatezza materiale didattico rispetto ai contenuti | 8,62 |
|   | Puntualità  | 8,69 |
| 3c. VALUTAZIONE DOCENTE<br><br><i>Cappanera</i>   | Competenza  | 8,54 |
|   | Disponibilità   | 8,62 |
|   | Esposizione   | 8,46 |
|   | Adeguatezza materiale didattico rispetto ai contenuti | 8,54 |
|   | Puntualità  | 8,77 |
| 3d. VALUTAZIONE DOCENTE<br><br><i>De Santis</i>   | Competenza  | 8,08 |
|   | Disponibilità   | 7,92 |
|   | Esposizione   | 8,08 |
|   | Adeguatezza materiale didattico rispetto ai contenuti | 7,69 |
|   | Puntualità  | 7,92 |
| 3e. VALUTAZIONE DOCENTE<br><br><i>Fassone</i>     | Competenza  | 9,15 |
|   | Disponibilità   | 9,38 |
|   | Esposizione   | 9,23 |
|   | Adeguatezza materiale didattico rispetto ai contenuti | 9,15 |
|   | Puntualità  | 9,23 |
| 3f. VALUTAZIONE DOCENTE<br><br><i>Gemignani</i>   | Competenza  | 8,00 |
|   | Disponibilità   | 8,00 |
|   | Esposizione   | 8,15 |
|   | Adeguatezza materiale didattico rispetto ai contenuti | 8,08 |
|   | Puntualità  | 8,00 |
| 3g. VALUTAZIONE DOCENTE<br><br><i>Giovacchini</i> | Competenza  | 8,38 |
|   | Disponibilità   | 8,23 |
|   | Esposizione   | 7,77 |
|   | Adeguatezza materiale didattico rispetto ai contenuti | 8,38 |
|   | Puntualità  | 8,46 |
| 3h. VALUTAZIONE DOCENTE<br><br><i>Gonnella</i>    | Competenza  | 8,69 |
|   | Disponibilità   | 8,77 |
|   | Esposizione   | 8,69 |
|   | Adeguatezza materiale didattico rispetto ai contenuti | 8,62 |
|   | Puntualità  | 8,69 |



|  |   |      |
|--|---|------|
| 3i. VALUTAZIONE DOCENTE<br><i>Isola</i>        | Competenza  | 9,08 |
|  | Disponibilità   | 9,00 |
|  | Esposizione   | 9,15 |
|  | Adeguatezza materiale didattico rispetto ai contenuti | 8,62 |
|  | Puntualità  | 8,85 |
| 3l. VALUTAZIONE DOCENTE<br><i>Lazzari</i>      | Competenza  | 8,31 |
|  | Disponibilità   | 8,31 |
|  | Esposizione   | 8,38 |
|  | Adeguatezza materiale didattico rispetto ai contenuti | 8,46 |
|  | Puntualità  | 8,69 |
| 3m. VALUTAZIONE DOCENTE<br><i>Malaspina</i>    | Competenza  | 8,15 |
|  | Disponibilità   | 8,23 |
|  | Esposizione   | 8,31 |
|  | Adeguatezza materiale didattico rispetto ai contenuti | 8,08 |
|  | Puntualità  | 8,54 |
| 3 n. GIUDIZIO SUL DOCENTE<br><i>(Marchini)</i> | Competenza  | 7,31 |
|  | Disponibilità   | 6,62 |
|  | Esposizione   | 6,77 |
|  | Adeguatezza materiale didattico rispetto ai contenuti | 7,23 |
|  | Puntualità  | 7,31 |
| 3 o. GIUDIZIO SUL DOCENTE<br><i>Monciatti</i>  | Competenza  | 8,08 |
|  | Disponibilità   | 8,31 |
|  | Esposizione   | 8,08 |
|  | Adeguatezza materiale didattico rispetto ai contenuti | 8,00 |
|  | Puntualità  | 8,23 |
| 3 p. GIUDIZIO SUL DOCENTE<br><i>Rovai</i>      | Competenza  | 8,54 |
|  | Disponibilità   | 8,54 |
|  | Esposizione   | 8,62 |
|  | Adeguatezza materiale didattico rispetto ai contenuti | 8,77 |
|  | Puntualità  | 8,69 |
| 3 q. GIUDIZIO SUL DOCENTE<br><i>Tollapi</i>    | Competenza  | 8,31 |
|  | Disponibilità   | 8,62 |
|  | Esposizione   | 7,92 |
|  | Adeguatezza materiale didattico rispetto ai contenuti | 8,15 |
|  | Puntualità  | 7,92 |

|   |   |             |
|---|---|-------------|
| 3 r. GIUDIZIO SUL DOCENTE<br><i>Cortopassi</i>                      | Competenza  | 9,15        |
|   | Disponibilità   | 9,15        |
|   | Esposizione   | 9,00        |
|   | Adeguatezza materiale didattico rispetto ai contenuti         | 8,77        |
|   | Puntualità  | 8,92        |
| 3 r. GIUDIZIO SUL DOCENTE<br><i>Conti</i>                           | Competenza  | 10,00       |
|   | Disponibilità   | 9,92        |
|   | Esposizione   | 9,46        |
|   | Adeguatezza materiale didattico rispetto ai contenuti         | 9,62        |
|   | Puntualità  | 9,77        |
| 4. QUALI, TRA GLI ARGOMENTI TRATTATI, VORREBBE AGGIUNGERE/AMPLIARE? |   |             |
| 5. QUALI, TRA GLI ARGOMENTI TRATTATI, VORREBBE RIDURRE/ELIMINARE?   |   |             |
| 6. VALUTAZIONE MODALITA' ORGANIZZATIVE:                             | Orario di svolgimento   | 8,153846154 |
|   | Puntualità consegna materiale didattico                       | 8,307692308 |
|   | Disponibilità e supporto fornito dall'Agenzia Formativa/Tutor | 8,923076923 |
| 7. VALUTAZIONE RISORSE TECNICHE                                     | Adeguatezza aule  | 8,230769231 |
|   | Adeguatezza attrezzature                                      | 8,230769231 |

Fonti: Programma Regionale di Sviluppo 2006-2010

Programma di Sviluppo Rurale della Toscana 2007-2013

Indagine Congiunturale sul sistema Artigiano e sulle microimprese anche non artigiane per l'anno 2009, realizzato da Unioncamere Toscana in collaborazione con Irpet

Osservatorio regionale sull'artigianato, Strategie d'impresa e di marketing delle imprese artigiane del settore alimentare in Toscana, 2006

Osservatorio regionale sull'artigianato, Caratteri e dinamiche del settore alimentare artigianale in Toscana, 2005

Federcarni, rilevazioni statistiche annuali