



ENEF

ENTE NAZIONALE
ED EUROPEO
PER LA FORMAZIONE

Internazionalizzazione d'impresa
Gestione del personale

Come un HUB formativo può supportare
la crescita ed il consolidamento aziendale



REGIONE
LAZIO



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

INTERNAZIONALIZZAZIONE D'IMPRESA - EXTRA UE

L'internazionalizzazione è una delle leve strategiche più potenti per la crescita e la competitività delle aziende italiane nel mercato economico globalizzato. L'internazionalizzazione è fondamentale per il mercato italiano perché rappresenta un motore di crescita economica e un'opportunità per valorizzare le eccellenze del Paese in un contesto sempre più globale.

Il "Made in Italy" è ad oggi ancora sinonimo di qualità, artigianalità e design innovativo, apprezzato in tutto il mondo. Settori come moda, agroalimentare, meccanica di precisione e arredamento possono sfruttare questo riconoscimento per entrare in mercati che cercano prodotti di alto valore aggiunto.

Molti mercati emergenti, come quelli asiatici, africani e della penisola balcanica, stanno vivendo un'espansione economica e un incremento della domanda di beni di consumo, infrastrutture e tecnologie. Entrare in questi mercati offre alle aziende italiane la possibilità di intercettare nuovi clienti e aumentare i volumi di vendita.

Le esportazioni di beni e servizi rappresentano una componente significativa del Prodotto Interno Lordo (PIL) italiano. Negli ultimi anni, l'incidenza dell'export sul PIL ha mostrato una tendenza crescente, evidenziando l'importanza del commercio estero per l'economia nazionale.

Dalla lettura dei dati storici è possibile riscontrare che nel 1970, l'apertura commerciale dell'Italia, intesa come media di import ed export sul PIL, era poco più del 15%. Questo valore è salito stabilmente sopra il 30% negli ultimi anni, raggiungendo il 35% nel biennio 2021-2022, anche a causa dei rincari dei prezzi delle materie prime (Fonte ISTAT).

Nel 2023, le esportazioni italiane di merci hanno raggiunto i 626 miliardi di euro, mantenendosi stabili rispetto al 2022. Questo dato rappresenta un incremento del 30,4% rispetto al 2019, prima della pandemia, e un aumento del 60,5% rispetto al 2012 (Fonte ICE)

Nonostante i vantaggi dell'internazionalizzazione, molte aziende italiane esitano a intraprendere questo percorso. Le ragioni sono molteplici e spesso risiedono in un intreccio complesso di criticità strutturali, culturali e operative che condizionano la strategia delle imprese, in particolar modo le PMI, cuore pulsante del tessuto economico italiano.

Tra le **principali criticità** nell'internazionalizzazione delle imprese è possibile riscontrare:

- difficoltà ad individuare i potenziali **clienti e partner esteri**;
- insufficienti **informazioni sul mercato estero**;
- mancata conoscenza delle **norme doganali, legali e fiscali**;
- insufficiente **conoscenza delle culture** e dei comportamenti delle controparti estere;
- complessità nella **ricerca, selezione e formazione del personale**.

Per i primi punti intervengono a supporto delle imprese italiane le Agenzie Governative e/o i professionisti esperti, guidandole nell'elaborazione e nella realizzazione di progetti di export e di internazionalizzazione.

In merito alla criticità della **ricerca, selezione e formazione del personale**, la Fondazione **ENEF**, Organizzazione specializzata nella gestione ed erogazione di Servizi Formativi e per il Lavoro, cerca di **snellire il processo**, creando **opportunità di sviluppo e miglioramento aziendale**.

Purtroppo l'ingresso in Italia per motivi di lavoro subordinato, anche stagionale, e di lavoro autonomo, può avvenire solo nell'ambito delle quote di ingresso (articolo 21 T.U.) stabilite nei decreti periodici (di solito annuali), i cosiddetti

“**decreti-flussi**”, emanati dal presidente del Consiglio dei ministri sulla base dei criteri indicati nel documento programmatico triennale sulle politiche dell’immigrazione (articolo 3). I decreti-flussi normalmente **prevedono una riserva di quote limitate** per i cittadini provenienti da Paesi con i quali lo Stato ha concluso accordi per la regolamentazione dei flussi d’ingresso e delle procedure di riammissione.

Purtroppo, tale determinazione non permette una programmazione strutturata nel caso in cui vi siano soggetti giuridici proiettati verso un’ottica di espansione. Per tali motivi questa Organizzazione ha identificato **opportunità di sviluppo e miglioramento**, che si racchiudono in 4 principali strumenti:

1. Percorsi formativi professionalizzanti per persone EXTRA EU, realizzati su territorio italiano, ma erogati in affiancamento in azienda, on-the-job. Questi si definiscono tirocini extracurricolari per persone EXTRA EU
2. Percorsi formativi a carattere professionale e civico-linguistica, erogati su territorio EXTRA EU
3. Percorsi formativi professionalizzanti, “attraenti” per persone EXTRA EU, realizzati in aula, su territorio italiano
4. Coinvolgimento di liberi professionisti, ricadenti in professioni nomenclare

In questa relazione ci si concentrerà solo ed unicamente sui punti 1. e 2. del precedente elenco.

1. TIROCINI EXTRACURRICOLARI PER PERSONE EXTRA EU

Il tirocinio è uno strumento di politica attiva e prevede un periodo di orientamento e di formazione svolto in un contesto lavorativo, per facilitare l’inserimento nel mondo del lavoro, ma non si configura come un rapporto di lavoro.

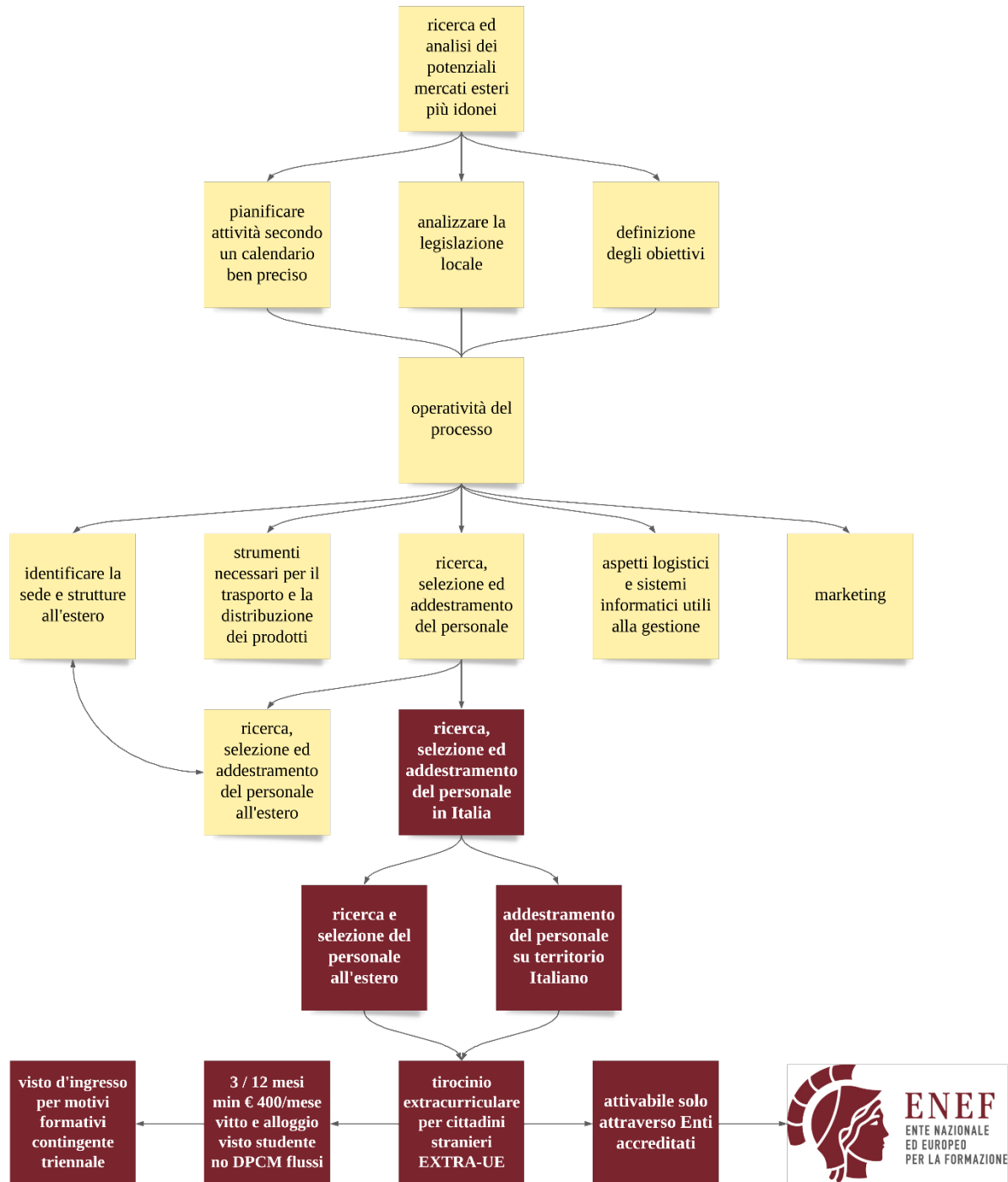
Un cittadino di uno Stato non appartenente all’Unione Europea e residente in un Paese terzo (di seguito cittadino non UE) può fare ingresso in Italia per svolgere un tirocinio formativo e realizzare un’esperienza professionalizzante presso un soggetto ospitante a completamento di un percorso di formazione già avviato nel proprio Paese.

La crisi della domanda di lavoro in Italia impone la necessità di una revisione delle strategie d’intervento, orientandole maggiormente verso il contenimento e la qualificazione dei flussi migratori per lavoro, in modo che siano rispondenti alla domanda effettiva in Italia sia in termini di quantità che in termini di competenze professionali. La qualificazione della manodopera resta, dunque, elemento centrale della cooperazione in materia di migrazione per lavoro tra l’Italia ed i Paesi d’origine, soprattutto con quelli che esprimono forte interesse verso la collaborazione con l’Italia nel settore della formazione tecnico-professionale con la finalità di facilitare l’assorbimento dei giovani nel mercato del lavoro locale e/o qualificare la manodopera disponibile alla migrazione economica.

In particolare, si intende dare attuazione alle procedure relative ai canali di ingresso qualificati e ai programmi e alle opportunità per la mobilità circolare e il rientro produttivo, in modo conforme alla normativa italiana e coerentemente alle concrete esigenze di professionalità del mercato del lavoro italiano e alle opportunità di sviluppo nei Paesi d’origine. La diffusa e, spesso, strategica presenza di imprese italiane all’estero, potrebbe rivelarsi contesto favorevole, entro cui sviluppare lo scambio di competenze tecniche e professionali tra sistemi produttivi, processi di innovazione e complementarietà produttiva.

La mobilità circolare diviene, pertanto, strumento per promuovere lo sviluppo del capitale umano e il consolidamento di competenze tecnico-professionali funzionali in settori di interesse dei rispettivi mercati del lavoro.

PROCESSO INTERNAZIONALIZZAZIONE D'IMPRESA



Vi è la volontà di offrire alle aziende italiane interessate ad aprirsi ai mercati esteri, **un'innovativa modalità per la ricerca e selezione del futuro personale straniero su territorio estero e formazione direttamente in Italia, non in aula ma all'interno dei contesti aziendali.**

Le modalità con cui attuare quanto esposto si basano sullo strumento del tirocinio extracurricolare per cittadini stranieri residenti all'estero finalizzato al completamento di un percorso di formazione professionale, ai sensi dell'articolo 27, comma 1, lettera f) del D. lgs 25 luglio 1998, n. 286 (T.U. Immigrazione).

Questa soluzione porta con sé i seguenti aspetti positivi:

- **abbattimento dei costi iniziali di sede estera, derivanti dal processo di internazionalizzazione;** l'azienda potrà identificare una sede estera solo dopo aver selezionato e formato le risorse EXTRA UE presso i propri locali, impegnando preziose risorse iniziali su altre voci di costo;
- **formazione di risorse presso i proprio locali e con le proprie attrezzature;** l'azienda potrà allestire la sede estera dopo aver concluso il processo formativo delle risorse EXTRA UE in Italia;
- **fidelizzazione del personale;** formare le risorse presso i proprio locali, garantendo anche vitto ed alloggio, come da disposizioni normative nazionali e regionali, produce legame ed impegno di tipo affettivo tra il tirocinante e la propria organizzazione, riducendo di molto la volatilità delle risorse umane (*commitment*);
- **internazionalizzazione del marchio sul mercato estero;** avere nel proprio organico risorse EXTRA UE permette di consolidare un'azione di marketing offline, aspetto da non sottovalutare nell'approccio a mercati esteri;
- **scambio interculturale naturale con la titolarità aziendale ed ottimizzazione del rapporto con le figure consulenziali (TEM);** la presenza in organico di risorse EXTRA UE, con piena conoscenza delle dinamiche basilari del territorio di interesse, permette all'imprenditore di acquisire e comprendere al meglio le culture e modi di vita, ampliando le proprie conoscenze e prospettive imprenditoriali, dando contestualmente la possibilità alle figure consulenziali (TEM) di concentrarsi solo su aspetti specifici del mercato internazionale;
- **abbattimento dei costi previsti per distacco all'estero del dipendente italiano;** prevedere all'interno della propria sede EXTRA UE anche risorse locali piuttosto che un intero organico di dipendenti italiani, in distacco internazionale, permette all'azienda italiana di ottimizzare ed abbattere i costi di gestione del personale nel processo di internazionalizzazione aziendale;
- **ottimizzazione della configurazione dell'organico su territorio EXTRA UE;** prevedere all'interno del proprio organico, nella sede EXTRA UE, risorse locali permette di ottimizzare le dinamiche di visti, perché non necessari, ed aspetti previdenziali, predominanti per le risorse italiane.

DOMANDE FREQUENTI

Destinatari?

Persone straniere residenti all'estero in territorio EXTRA UE, la cui attivazione del tirocinio sia **funzionale al completamento di un percorso di formazione professionale**.

L'attestazione di **frequenza all'estero**, documentata e legalmente tradotta, **di un corso di lingua italiana**, può rappresentare un indice della sussistenza del requisito normativo coincidente con il "completamento di un percorso di formazione professionale".

Durata?

Il tirocinio ha una durata minima di **tre mesi** ed una durata massima di **dodici mesi**.

Soggetti ospitanti?

Imprese, enti pubblici, fondazioni, associazioni e studi professionali.

Obblighi del soggetto ospitante?

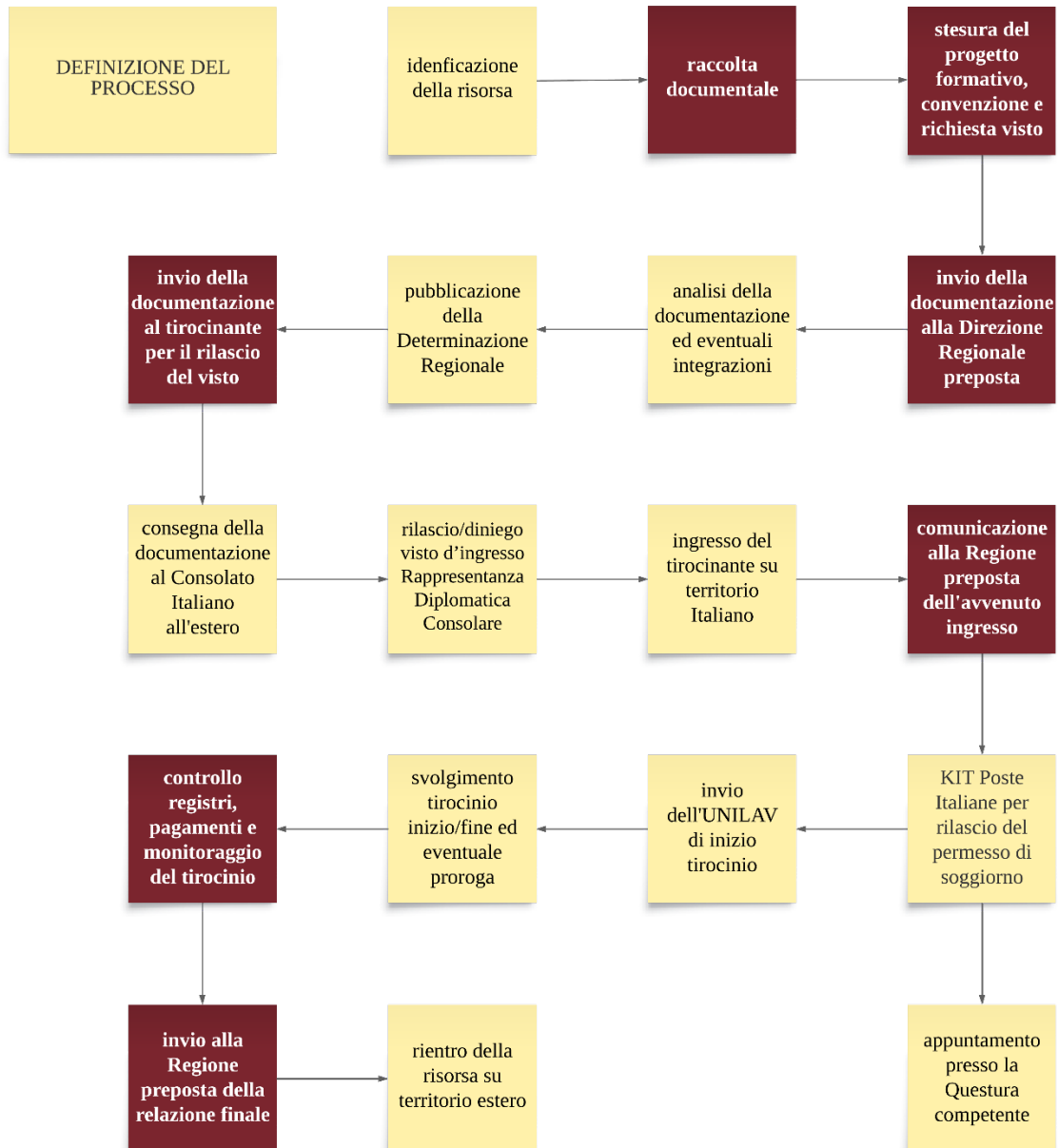
Vitto ed alloggio, nonché le spese di viaggio per il suo rientro coattivo nel Paese di provenienza.

Al tirocinante è corrisposta un'indennità minima di importo lordo mensile di **euro 400,00*** (caso della regione Lazio).

Documentazione da reperire?

- Visura camerale;
- Documento di riconoscimento del Legale Rappresentante, del tutor e del tirocinante. Per il tirocinante, copia del passaporto in corso di validità;
- Curriculum Vitae del Legale Rappresentante, del tutor e del tirocinante, in lingua italiana;
- Referenze del tirocinante delle passate esperienze lavorative, in linea con l'oggetto della formazione da svolgere;
- Copia del titolo di studio del tirocinante e certificato di lingua italiana, se posseduto;
- Indicazione dell'alloggio del tirocinante, sede e modalità di vitto;
- Posizione INAIL;
- Assicurazione RC;
- Assicurazione rientro coattivo.

PROCESSO ATTIVAZIONE TIROCINIO



ASPETTI POSITIVI

abbattimento dei costi iniziali di sede estera, derivanti dal processo di internazionalizzazione

formazione di risorse presso i proprio locali e con le proprie attrezzature

fidelizzazione del personale

internazionalizzazione del marchio al mercato estero

abbattimento dei costi previsti per distaccoamento all'estero del dipendente italiano

scambio interculturale con la titolarità aziendale ed ottimizzazione del rapporto con le figure consulenziali (TEM)

ottimizzazione della configurazione dell'organico su territorio EXTRA UE

ASPETTI NEGATIVI

possibile rientro coattivo della risorsa selezionata

possibile perdita della risorsa per assunzione in altra azienda

benefici economici prevalentemente per aziende di prodotto e non di servizi

limite ad alcune delle Regioni italiane

2. PERCORSI FORMATIVI A CARATTERE PROFESSIONALE E CIVICO-LINGUISTICA

L'internazionalizzazione delle imprese italiane richiede non solo strategie commerciali efficaci, ma anche risorse umane adeguatamente formate e integrate nel contesto socio-culturale italiano. In questo ambito, i programmi di formazione professionale e civico-linguistica rivolti a cittadini di Paesi terzi residenti all'estero rappresentano uno strumento fondamentale per facilitare l'ingresso di lavoratori qualificati nel mercato del lavoro italiano, rispondendo alle esigenze specifiche delle aziende e promuovendo al contempo processi migratori regolari e sicuri.

Tale strumento si pone in affiancamento a quanto già trattato nel precedente paragrafo, ma con una azione più strutturata e destinata a **filiera e/o reti di imprese interessate a un numero più corposo di destinatari**.

Il "Decreto Cutro" (D.L. 20/2023, convertito con modificazioni dalla Legge 50/2023) ha apportato significative modifiche all'articolo 23 del Testo Unico sull'Immigrazione (D.Lgs. 286/1998), prevedendo che i cittadini stranieri non comunitari residenti all'estero, che abbiano completato programmi di formazione professionale e civico-linguistica, approvati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, **possano entrare in Italia ed essere assunti, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, al di fuori delle quote stabilite dai decreti flussi** (art. 22 TU T.U. Immigrazione).

Questi programmi sono finalizzati a:

- Fornire ai partecipanti competenze professionali specifiche richieste dal mercato del lavoro italiano.
- Offrire una formazione civico-linguistica che faciliti l'integrazione socio-culturale dei lavoratori in Italia.

I destinatari dei programmi sono cittadini stranieri residenti in Paesi terzi, apolidi e rifugiati presenti in Stati non appartenenti all'Unione Europea.

Possono proporre i programmi di formazione, singolarmente o in partenariato, gli Enti del Terzo Settore iscritti al Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (**RUNTS**), ma anche gli **Organismi accreditati** dalle singole Regioni o Province Autonome per lo svolgimento di attività di formazione professionale e servizi al lavoro, quale la Fondazione **ENEF**.

I programmi di formazione devono includere:

- **Formazione Professionale:** corsi mirati a fornire competenze specifiche per l'esercizio di una determinata professione o attività lavorativa, comprese nozioni di sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro.
- **Formazione Civico-Linguistica:** insegnamento della lingua italiana e elementi di educazione civica, necessari per avviare un processo di integrazione nel contesto socio-culturale e lavorativo in Italia.

I programmi devono essere strutturati in modo da rispondere ai fabbisogni del mercato del lavoro italiano, prevedendo una durata e modalità didattiche adeguate agli obiettivi formativi.

ITER DI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

L'iter per la presentazione e l'approvazione dei programmi di formazione professionale e civico-linguistica all'estero si articola nelle seguenti fasi:

1. Progettazione del Programma:

- Individuazione dei profili professionali richiesti dal mercato del lavoro italiano, **secondo l'interesse aziendale**.
- Definizione delle modalità di selezione dei partecipanti nel Paese estero.
- Elaborazione del contenuto formativo, includendo sia la formazione professionale che quella civico-linguistica.
- Identificazione dei soggetti in partenariato, da coordinare con il soggetto attuatore, la Fondazione **ENEF**.
- Analisi delle risorse necessarie per la realizzazione dell'intervento.
- Pianificazione del coordinamento con le istituzioni locali e delle modalità di inserimento lavorativo in Italia.

2. Presentazione della richiesta:

- Accesso alla Piattaforma dedicata, messa a disposizione del MLPS.
- Compilazione della domanda con tutte le informazioni richieste, inclusi i dettagli sul programma formativo e le fonti di finanziamento.
- Invio telematico della richiesta attraverso la piattaforma.

3. Valutazione della richiesta:

- La Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali convoca periodicamente una Commissione interministeriale per valutare le proposte ricevute.
- La Commissione esamina la coerenza del programma con le esigenze del mercato del lavoro italiano, la qualità del progetto formativo e la capacità organizzativa del proponente.

4. Approvazione del Programma:

- In caso di esito positivo, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali approva il programma.
- Il programma approvato viene inserito nell'elenco ufficiale dei programmi di formazione riconosciuti.

5. Attuazione del Programma:

- Avvio delle attività formative nel Paese estero secondo quanto previsto nel progetto approvato.
- Monitoraggio e valutazione continua del percorso formativo per garantirne la qualità e l'efficacia.

6. Inserimento lavorativo in Italia:

- Al completamento del programma, i partecipanti possono essere assunti da datori di lavoro italiani.
- I datori di lavoro presentano richiesta di nulla osta al lavoro allo Sportello Unico per l'Immigrazione attraverso l'apposita piattaforma informatica.
- Il **nulla osta** viene **rilasciato al di fuori delle quote previste dal decreto flussi**, facilitando l'ingresso dei lavoratori formati in Italia.

DOMANDE FREQUENTI

Chi può richiedere il visto per lavoro subordinato dopo un programma di formazione all'estero?

I destinatari del visto sono cittadini stranieri residenti in Paesi terzi che abbiano completato con successo un programma di formazione professionale e civico-linguistica riconosciuto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Il visto è riservato a coloro che, su richiesta di un datore di lavoro italiano, abbiano ricevuto un nulla osta al lavoro per l'inserimento nel mercato del lavoro italiano.

Qual è il primo passo per ottenere il visto?

Il processo inizia con il datore di lavoro che presenta una richiesta di nulla osta al lavoro presso lo Sportello Unico per l'Immigrazione (SUI). Una volta approvata, la documentazione viene inviata telematicamente alle autorità consolari italiane nel Paese di origine del lavoratore.

Entro quanto tempo deve essere presentata la domanda di visto?

Il lavoratore straniero deve presentare la domanda di visto presso l'Ambasciata o il Consolato italiano nel proprio Paese entro **sei mesi** dalla conclusione del programma formativo. Questo termine garantisce la validità del nulla osta e la tempestività nell'inserimento lavorativo.

Quali documenti sono necessari per la domanda di visto?

Per la domanda di visto, il lavoratore deve fornire una serie di documenti essenziali, tra cui:

- Una copia del nulla osta al lavoro rilasciato dallo Sportello Unico per l'Immigrazione.
- Il contratto di soggiorno pre-compilato dal datore di lavoro.
- Passaporto in corso di validità.
- Prova dell'alloggio in Italia e di altre condizioni necessarie (come indicato dal Consolato).

Quanto tempo impiega il Consolato a rilasciare il visto?

Una volta presentata tutta la documentazione necessaria, il Consolato ha un termine massimo di 30 giorni per valutare la richiesta e rilasciare il visto di ingresso per lavoro subordinato.

Cosa deve fare il lavoratore una volta arrivato in Italia?

Dopo l'ingresso in Italia, il lavoratore deve recarsi presso lo Sportello Unico per l'Immigrazione entro otto giorni lavorativi.

Quali sono i vantaggi di questa procedura per il lavoratore e il datore di lavoro?

Per il lavoratore, questa procedura rappresenta un percorso sicuro e regolare per accedere al mercato del lavoro italiano, con il supporto di formazione mirata e integrazione civico-linguistica. Per il datore di lavoro, il sistema offre accesso a risorse umane qualificate, già formate per rispondere alle esigenze specifiche del contesto italiano.

Quali sono le criticità che possono emergere durante il processo?

Alcune criticità comuni includono ritardi burocratici nella gestione della documentazione, difficoltà nell'ottenere il nulla osta o requisiti specifici richiesti dal Consolato. Per superare tali problematiche, è fondamentale il supporto di organizzazioni qualificate, come la Fondazione **ENEF**, che può facilitare il processo per tutte le parti coinvolte.

ASPETTI POSITIVI

certa instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato

facilitazione dell'integrazione socio-culturale

risposta alle esigenze del mercato del lavoro

promozione di una migrazione regolare e qualificata

valorizzazione delle competenze acquisite all'estero

sviluppo di competenze trasversali

supporto alle politiche di cooperazione internazionale

sviluppo economico nei Paesi di origine

ASPETTI NEGATIVI

complessità burocratiche

costi elevati per i soggetti attuatori

difficoltà di monitoraggio e valutazione

Referente di progetto

Dott. Gianmarco Ponticelli

Vice Presidente - Responsabile formazione

+39 328-0022174 / g.ponticelli@enef-formazione.it

Ufficio: +39 0773-1533488 / Fax: +39 0773-1888825

Via Milazzo 74/A - 04100 - Latina (LT) - Italia

www.enef-formazione.it

Chi siamo

La Fondazione ENEF, costituita nel 2002, è un'Organizzazione specializzata nella gestione ed erogazione di Servizi Formativi e per il Lavoro rivolti alle persone ed alle imprese. Nasce per favorire la diffusione di conoscenze, abilità professionali e buone prassi, nell'obiettivo di promuovere, tra le organizzazioni pubbliche e private, Piani di Sviluppo, Crescita ed Innovazione.

Le nostre principali Aree di Attività riguardano:

- Consulenza Strategica e Direzionale per incentivare lo sviluppo aziendale;
- Formazione per supportare la crescita del capitale umano;
- Servizi per le Imprese per promuovere progresso locale e sistemi di rete;
- Servizi per il Lavoro per tutelare l'occupabilità.

Accreditamenti

Regione Lazio

- accreditata ai sensi della DGR n. 682 del 01/10/2019 e s.m.i. con determinazione B02056 del 29/05/2013 e s.m.i. per la tipologia di accreditamento per l'attività finanziata e autorizzata per ambiti Formazione post diritto/dovere e formazione superiore, Formazione continua ed Utenze speciali;
- accreditata ai sensi della DGR n. 198/2014 e s.m.i. con Determinazione G11139 del 31/07/2014 per Operatori accreditati per i servizi per il lavoro, Accreditamento servizi obbligatori;
- accreditata ai sensi della DGR n. 198/2014 e s.m.i. con Determinazione G02094 del 02/03/2015 per Operatori accreditati per i servizi per il lavoro, Accreditamento per i servizi specialistici (Area funzionale 5);
- accreditata ai sensi della DGR n. 198/2014 e s.m.i. con Determinazione G03252 del 23/03/2015 per Operatori accreditati per i servizi per il lavoro, Accreditamento per i servizi specialistici (Area funzionale 6);
- accreditata ai sensi della DGR n. 198/2014 e s.m.i. con Determinazione G09458 del 30/07/2015 per Operatori accreditati per i servizi per il lavoro, Accreditamento per i servizi specialistici (Area funzionale 8).

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

- iscritta alla sub-sezione III.1 dell'Albo informatico (prot. ANPAL n. 0001287 del 27/01/2020), ai sensi dell'art.6, comma 1 lett. e) del d.lgs. n. 276/2003, codice intermediario E472S015618, per intermediazione tra domanda e offerta di lavoro e ricerca e selezione del personale.

Fondi Interprofessionali

- accreditato presso Fondo conoscenza - Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua promosso da FENAPI e CIU.

Sistema di Gestione Qualità



Con documento n. 9175.ENEF l'Organismo Accreditato IMQ S.p.A. ha verificato e certificato che il Sistema di Organizzazione della Fondazione ENEF è conforme alla norma ISO 9001:2015 (perseguimento della soddisfazione del proprio cliente) per le seguenti attività: Progettazione ed Erogazione di Servizi di Formazione Superiore e Continua (Settore EA37). La validità del presente certificato è soggetta all'esito positivo delle verifiche periodiche condotte sul Sistema di Gestione a fronte della norma di riferimento come previsto dal regolamento di certificazione.

Partnership & Membership

Nel corso degli anni sono nati rapporti virtuosi con enti pubblici e privati anche attraverso accordi di partenariato e/o di membership al fine di promuovere la crescita, lo sviluppo e l'occupabilità piuttosto che la cultura della rete, del valore e dello sviluppo delle competenze, l'integrazione territoriale e settoriale, l'innovazione e l'internazionalizzazione.



E ancora...



Siamo Ente erogatore della Certificazione informatica EIPASS da conseguirsi anche in autoformazione su piattaforma online Didasko. Il programma di certificazione informatica EIPASS attesta il possesso delle competenze ICT, così come descritte negli standard internazionali alla base del nuovo curriculum Europass. Con la diffusione di contenuti didattici tramite le nuove tecnologie, l'utente potrà gestire in maniera autonoma il tempo da dedicare all'apprendimento.



L'ENEF fa parte del programma Oracle Academy, programma educativo di Oracle Corporation, azienda leader nello sviluppo di software, tecnologia per database e sistemi di ingegneria cloud. La formazione in database design SQL PL/SQL e programmazione orientata agli oggetti e Java, per lo sviluppo professionale dei destinatari, con libero accesso ai software Oracle per uso nella didattica e ricerca.

