C'è chi pensa che il modo migliore per farsi apprezzare nel mondo del lavoro e, quindi, anche all'esterno dell'azienda, sia legato al livello di passione, di professionalità, di dedizione, di senso del dovere e di rispetto che si dedica al lavoro.

Un dirigente aziendale ed un dirigente sindacale devono sapere che i lavoratori che rappresentano hanno sensibilità e attenzioni differenti rispetto al tema della Formazione Professionale e quindi, proprio per gestire questi differenti livelli, devono compiere azioni sfidanti e innovative a tutela della salvaguardia dell'occupabilità dei lavoratori e della competitività delle aziende.

Il presente lavoro realizzato durante l'attuazione di 13 Piani dell'Avviso 4-2014 di Fondimpresa, deve rappresentare uno stimolo, incentivando tutti gli stakeholder a concorrere per la realizzazione di un completo Sistema della Formazione Professionale, in linea con gli aggiornamenti normativi ed in continuità con il recente passato, salvaguardando tutto ciò che di positivo è stato realizzato finora e migliorando quanto invece ha presentato chiare e superabili lacune.

Pubblicazione a cura di:

Paolo Cocomello, Antonello Gisotti, Francesca Massone

In collaborazione con:

Centoform – Copy Srl – E.I.T.D. – Form & ATP Srl – Immaginazione e Lavoro soc. coop. – In.Si. Spa – Multimediaform Srl – Protom Group Srl – Riconversider Srl – Saip Srl – Siav Spa – Step Srl – Università Cattolica del Sacro Cuore

Chiuso in redazione il 29/02/2016

Editing -Realizzazione grafica e copertina – Antimo Merone

Stampa – Irace Print Service

Indice

Pag. 4	Contenuti dell'indagine
Pag. 8	Analisi congiunturale Federmeccanica
Pag. 17	Sintesi Avviso 4-2014 di Fondimpresa "Competitività"
Pag. 24	I Piani formativi
Pag. 73	Bilateralità e il valore moltiplicativo dell'esercizio di un sano Dialogo Sociale

Allegati

Pag. 80	Protocollo Fondimpresa 25-6-2014
Pag. 83	Criteri Condivisione Piani Settoriali Metalmeccanici
Pag. 86	Scheda monitoraggio Piani
Pag. 88	Format intervista Lavoratori
Pag. 90	Format intervista Referenti aziendali
Pag. 93	Format intervista Soggetto Attuatore
Pag. 94	Format intervista Componenti del Comitato Paritetico di Pilotaggio

Bibliografia e sitografia

www.fondimpresa.it
www.federmeccanica.it
"Il Dialogo Sociale a valore aggiunto" anno 2015

a cura del gruppo Tre Bit

Indagine Follow up
Aziende – Allievi –Dialogo Sociale

La presente indagine di follow-up è stata organizzata per rilevare gli elementi significativi, in termini di efficacia ed efficienza, dell'attività formativa realizzata nell'ambito dei tredici piani settoriali metalmeccanici, rispondenti all'ambito II dell'Avviso 4-2014: l'indagine è stata condotta su un campione rappresentativo di aziende e lavoratori beneficiari delle varie azioni contenute nei richiamati Piani formativi.

La ricerca si è sviluppata all'avvio di 13 Piani Settoriali ed il suo sviluppo è stato coordinato da un Comitato di indirizzo strategico, il cui apporto è stato determinante nel raggiungimento degli obiettivi di indagine previsti.

L'adesione al monitoraggio realizzato con la ricerca, da parte di 13 soggetti attuatori, adesione condivisa anche in seno a ciascun Comitato di Pilotaggio, ha permesso di raccogliere dati e informazioni utili e significativi che qui di seguito saranno sintetizzati. Gli aspetti salienti della ricerca sono stati affrontati e discussi, con il coinvolgimento di differenti stakeholder [lavoratori in formazione, responsabili aziendali, soggetti attuatori, Parti Sociali componenti i Comitati Paritetici di Pilotaggio (CPP)], attraverso la realizzazione di Focus Group pianificati e realizzati a valle delle riunioni di CPP per le approvazioni delle progettazioni di periodo.

Sono stati intervistati oltre 2400 lavoratori e 270 aziende; le domande sono state concentrate sui corsi/percorsi realizzati, sui loro effetti in termini di trasferibilità nell'ambito della propria attività lavorativa, sul ruolo dei vari soggetti interessati, sull'impegno nelle fasi di condivisione, di approvazione, di promozione, di indirizzo e di supervisione delle parti sociali, sul gradimento dei servizi prestati.

In particolare, la ricerca è stata strutturata su quattro distinte direttrici:

1. rilevazione dei **dati quantitativi** dei singoli piani formativi;
2. somministrazione, ad un campione di circa il 28% delle aziende beneficiarie, di un questionario tendente a rilevare alcuni **elementi qualitativi** (crescita dimensionale, aumento di fatturato, investimenti realizzati, etc.) frutto dell'integrazione tra iniziativa aziendale (investimento) e fabbisogno formativo emerso in fase progettuale (formazione continua);

3. somministrazione, ad un campione di circa il 40% dei lavoratori destinatari della formazione, di un questionario tendente a verificare **i risultati prodotti dall'attività formativa** in termini di miglioramento delle performance, di crescita competitiva dell'impresa, di miglioramento nei tempi e nelle modalità operative;
4. somministrazione di una serie di questionari tesi a rilevare **il livello del dialogo sociale** somministrati a: referenti aziendali, lavoratori, enti attuatori e parti sociali (le considerazioni emerse su questa direttrice vengono sviluppate nel paragrafo "Bilateralità e il valore moltiplicativo dell'esercizio di un sano Dialogo Sociale").

Le evidenze raccolte attraverso l'analisi realizzata testimoniano che, laddove le iniziative aziendali sono state integrate con una puntuale analisi del fabbisogno formativo e con l'erogazione di una formazione di qualità, i risultati raggiunti sono da ritenersi estremamente rilevanti. Tale affermazione è avvalorata dai dati presenti nella tabella di sintesi sottostante, tra cui spiccano alcuni elementi significativi: crescita dimensionale dell'imprese pari ad oltre **130 nuove assunzioni**; rapporto tra investimenti realizzati dalle imprese e risorse messe a disposizione da Fondimpresa pari al 15%; aumento del fatturato oltre il 2,5%; miglioramento, generale, delle performance dei lavoratori.

Sulla base dell'indagine condotta e dei dati rilevati, si può asserire che, in corrispondenza di azioni integrate di sostegno ai processi d'innovazione delle imprese si verifica il raggiungimento di risultati rilevanti. Appare evidente, però, che l'azione di sistema può produrre i risultati attesi solo se tutte le componenti coinvolte nel processo svolgono il proprio ruolo in modo efficace e puntuale.

In primo luogo, dall'analisi dei dati raccolti, emerge, come è giusto che sia, che la Formazione, da sola, non può risolvere i problemi delle aziende e dei lavoratori legati a periodi di crisi di settore congiunturale o strutturale che sia, ma sicuramente può svolgere un ruolo cruciale di supporto, nel processo d'innovazione e di crescita competitiva del tessuto economico produttivo. La Formazione inoltre, deve essere realizzata secondo i protocolli e le regole dettati dal rinnovato contesto operativo ed in ottemperanza delle linee guida fornite dall'ANPAL.

Un altro aspetto emerso dall'indagine riguarda l'importanza della rapidità nei "tempi" di realizzazione delle iniziative: in quest'ottica, la tempestività e la cantierabilità dei progetti, messe in atto da Fondimpresa, risultano assolutamente strategiche e fondamentali per l'efficace raggiungimento degli obiettivi previsti.

La ricerca, che comunque non propone tutta la mole di dati che vengono trattati e gestiti durante l'attuazione di 13 Piani multiregionali settoriali rispondenti ad uno

stesso avviso, ha permesso di realizzare riflessioni ed approfondimenti sulla necessità di mettere a sistema la raccolta, l'elaborazione e l'analisi di tali informazioni per rendere agevole e utile, da una parte, il lavoro di quegli organismi (istituti) contrattuali che hanno nella loro mission quello di esercitare funzioni pro-attive di formazione per il settore metalmeccanico, e, dall'altra, per rappresentare una valida azione di promozione per la realizzazione di "Sistemi Formativi" all'insegna dell'efficacia e dell'innovazione. L'Avviso 5-2015, il secondo per la "competitività", potrebbe essere l'ambito di riferimento per un'implementazione sistemica di quanto fin qui riferito.

Durante l'evento conclusivo di diffusione dei risultati sarà proiettato il video dell'indagine che sarà scaricabile e consultabile direttamente via web.

Risultati dell'indagine: Elementi significativi

(dati a consuntivo)

Indagine follow up - Aziende	Dati rilevati
Aziende coinvolte nei 13 piani formativi:	967
Piccole imprese	721
Medie imprese	177
Grandi imprese	83
Aziende di prima partecipazione	225
Dipendenti formati	6209
Dipendenti formati provenienti da PMI	5506
Ore erogate	34024
Ore certificate	9121
Donne lavoratrici formate	1429
Lavoratori di età superiore ai 50 anni, lavoratori sospesi, lavoratori stranieri formati	1383
Lavoratori con età compresa tra i 18 e i 29 anni formati	945
Operai coinvolti	3416
Impiegati coinvolti	2559
Quadri coinvolti	234
Totale Finanziamento Fondimpresa (risorse derivanti dal gettito del contributo integrativo dello 0,30 per cento delle retribuzioni soggette all'obbligo contributivo, già stabilito dall'art. 25, quarto comma della legge n. 845/1978, relative ai datori di lavoro che aderiscono a ciascun fondo)	Circa 5.780.000,00€
Totale aziende intervistate	276
Incidenza dell'investimento di Fondimpresa sul campione analizzato – 28%	1.600.000,00€
Iniziative aziendali: Totale investimenti realizzati dalle aziende	10.302.460,50€

rispetto all'iniziativa aziendale rilevata	
Cofinanziamento delle imprese rispetto al campione rilevato	485.000,00€
Rapporto tra investimenti realizzati e risorse investite da Fondimpresa sul campione rilevato	15%
Crescita dimensionale delle imprese (n. dipendenti assunti)	132
Indagine follow up – Allievi – Lavoratori intervistati	2497
Il corso proposto è coerente con l'iniziativa/e aziendale e ritiene che possa contribuire a migliorare il livello competitivo dell'azienda? (media ponderata)	Media ponderata 3,48
Ritiene che il corso abbia migliorato le sue performance professionali e incida in modo efficiente sulle diverse fasi del processo produttivo in cui è impegnato? (media ponderata)	Media ponderata 3,38
Ritiene che il corso abbia inciso positivamente sulla sua autonomia lavorativa e sulla gestione dei tempi di lavoro? (media ponderata)	Media ponderata 3,29
Ritiene che le tematiche affrontate nel corso e le conoscenze acquisite, relativamente alle tecniche e agli strumenti introdotti in azienda, migliorino la qualità e le modalità operative del suo processo lavorativo? (media ponderata)	Media ponderata 3,37
Indagine follow up – Dialogo Sociale	
le considerazioni emerse su questa direttrice vengono sviluppate nel paragrafo "Bilateralità e il valore moltiplicativo dell'esercizio di un sano Dialogo Sociale".	

Un vivo ringraziamento ai componenti delle Commissioni Territoriali e dei Comitati di Pilotaggio per la loro significativa partecipazione e per il supporto fornito alle fasi della ricerca

Si ringraziano i 276 responsabili di imprese e i 2497 lavoratori che hanno partecipato alla rilevazione mettendo a disposizione il loro tempo prezioso e fornendo qualificati contributi

Si ringraziano i collaboratori dei soggetti Attuatori che hanno permesso l'estrazione e la raccolta di tutti i dati significativi per descrivere al meglio e in sintesi i Piani Formativi

La situazione e l'evoluzione congiunturale

Le valutazioni dei principali istituti di ricerca economica confermano, in questo scorcio d'anno, un ulteriore rallentamento della crescita dell'economia mondiale soprattutto a causa della frenata dei paesi emergenti, in particolare della Cina, ed il protrarsi della fase recessiva in importanti paesi come Russia e Brasile.

Sulla base delle previsioni del Fondo Monetario Internazionale contenute nel World Economic Outlook dello scorso mese di ottobre, quest'anno l'economia mondiale dovrebbe crescere del 3,1% rispetto al +3,4% dell'anno precedente, mentre gli scambi internazionali in forte rallentamento non dovrebbero superare, secondo le previsioni del CSC Confindustria, il punto percentuale nel 2015 e attestarsi al di sotto del 2% nel 2016. Nel terzo trimestre dell'anno in corso, il PIL cinese, per la prima volta dal 2009, ha evidenziato una crescita inferiore al 7% e chiuderà l'anno con un incremento medio del 6,8%, mentre sia la Russia che il Brasile, anche per effetto del calo del prezzo delle materie prime, vedranno ridurre il loro prodotto interno lordo rispettivamente del 3,8% e del 3,0%.

L'economia statunitense si espanderà del 2,6%, mentre i paesi dell'area dell'euro cresceranno mediamente dell'1,5%, grazie agli effetti espansivi delle politiche monetarie della BCE, alla debolezza del prezzo delle materie prime e alla svalutazione della moneta, fattori questi che compenseranno, almeno in parte, l'impatto negativo derivante dal rallentamento degli scambi internazionali.

Per quanto attiene al nostro paese, i dati relativi al terzo trimestre dell'anno in corso hanno evidenziato un incremento congiunturale del PIL pari allo 0,2%, valore inferiore alle attese che lascia prevedere, per l'intero 2015, una crescita compresa tra lo 0,7% e lo 0,8%, e per il 2016 un'accelerazione all'1,4 grazie anche alle misure contenute nella Legge di Stabilità.

Con riferimento all'attività produttiva nei paesi dell'Unione Europea, nel terzo trimestre dell'anno, l'attività manifatturiera ha registrato una battuta d'arresto rispetto alle dinamiche precedentemente in essere, ascrivibile in buona misura ai risultati negativi della Germania (-0,5% rispetto al secondo) e del Regno Unito (-0,4%), mentre all'opposto si è collocata la Spagna (+1,1%). Con specifico riferimento al settore metalmeccanico, nella media dei 28 paesi UE, l'attività produttiva si è ridotta nel terzo trimestre dello 0,1% rispetto al secondo e anche in questo caso a causa dei risultati negativi della Germania (-0,4%) e del Regno Unito (-1,5%), mentre per la Spagna si è avuto un +1,5%.

La produzione industriale

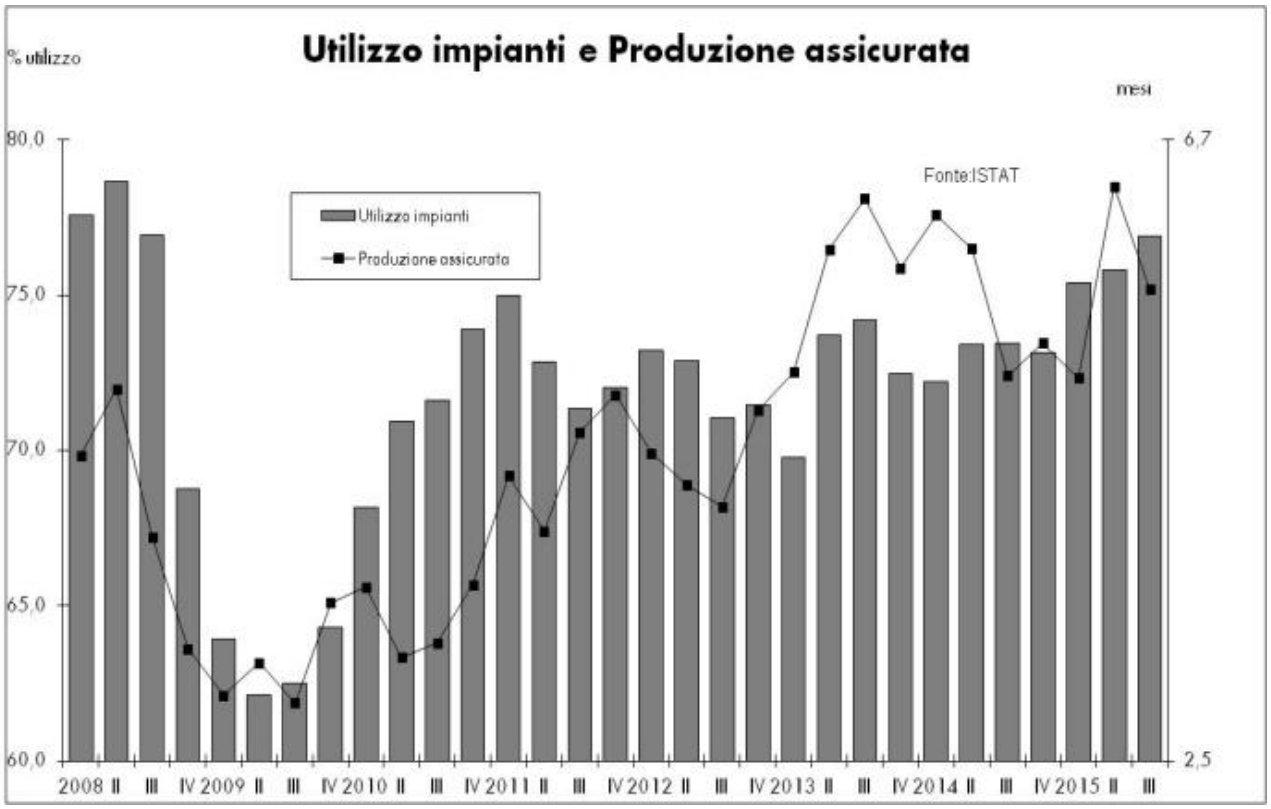
Anche nel nostro paese, nel terzo trimestre dell'anno in corso, l'attività produttiva del settore metalmeccanico ha registrato una battuta d'arresto. I volumi di produzione si sono, infatti, confermati sugli stessi livelli del trimestre precedente. Occorre rilevare che il risultato non negativo è imputabile esclusivamente al comparto dei mezzi di trasporto che hanno segnato una variazione congiunturale trimestrale pari a +3,3%, mentre cali di produzione si sono avuti per le attività riconducibili al comparto dei metalli e di prodotti in metallo (-1,1%) e per quello della meccanica strumentale (-0,5%), mentre non si sono registrate variazioni per le produzioni relative alle macchine ed apparecchi elettrici.

Complessivamente nei primi nove mesi del 2015, i volumi di produzione metalmeccanica sono comunque cresciuti del 2,5% rispetto all'analogo periodo dell'anno precedente con andamenti fortemente differenziati nei singoli comparti che compongono l'aggregato.

In particolare, la Metallurgia ha ridotto i volumi produttivi del 3,4% nel confronto con i primi nove mesi del 2014. Il calo è dovuto ai risultati negativi osservati per le attività siderurgiche, ma anche per le attività di fabbricazione di tubi, condotti e profilati cavi (-2,4%) e per la produzione di metalli non ferrosi (-0,2%), cali questi solo in parte compensati da dinamiche di segno opposto nella fabbricazione di altri prodotti della prima trasformazione dell'acciaio (+1,1%) e nelle attività di fonderia (+0,3%). La produzione di Prodotti in metallo è mediamente diminuita del 3,4% rispetto all'analogo periodo dell'anno precedente con andamenti negativi in corso d'anno in parziale ridimensionamento. In tutte le attività del comparto si

sono registrati cali di produzione ad eccezione della produzione di cisterne, serbatoi, radiatori e contenitori di metallo (+5,2% nei primi nove mesi del 2015). La fabbricazione di generatori di vapore si è ridotta del 32,5%, quella di armi e munizioni dell'11,7%, le attività di fucinatura, imbutitura e stampaggio del 5,8% e la fabbricazione di elementi da costruzione in metallo del 5,4%. La produzione di Computer, apparecchi radio-tv e strumenti di precisione, ha evidenziato un aumento medio di periodo pari al 5,6% e andamenti cedenti in corso d'anno. La fabbricazione di strumenti e apparecchi di misurazione e controllo è cresciuta del 5,1%, quella di componenti elettronici e schede elettroniche del 4,8% e quella di prodotti di elettronica di consumo del 3,3%. Più contenuti i risultati positivi ottenuti per le apparecchiature per le tele- comunicazioni ed elettromedicali (rispettivamente +1,8% e +1,7%). Nei primi nove mesi dell'anno in corso, la produzione di Macchine e apparecchi elettrici ha evidenziato una variazione tendenziale positiva contenuta nello 0,1% grazie ai risultati in corso d'anno in significativo miglioramento: dopo il +0,9% del secondo trimestre, che ha segnato l'inversione di tendenza del comparto, nel terzo l'aumento tendenziale è stato pari al 3,4%. I cali registrati tra gennaio e settembre nelle fabbricazioni di motori, generatori e trasformatori elettrici (-2,6%) e di apparecchi per uso dome- stico (-2,7%) sono compensati dagli incrementi realizzati nelle produzioni di cablaggi e apparecchiature di cablaggio (+7,9%) e in quelle di apparecchiature per illuminazione (+7,4%).
La produzione di Macchine e apparecchi meccanici, dopo i risultati negativi del primo trimestre (-3,0%) e il balzo registrato nel secondo (+4,7%), nel terzo trimestre ha segnato un più contenuto +2,4%. Mediamente nel periodo gennaio-settembre la variazione è stata pari all'1,4%. Al calo produttivo nella fabbricazione di macchine per l'agricoltura e silvi- coltura (-9,3%) si sono contrapposti i buoni risultati ottenuti nelle produzioni di macchine utensili (+8,7%) e di macchine per impieghi speciali (macchine per la metallurgia, per le imprese tessili, chimiche, alimentari ecc) che hanno segnato un +3,4%. La produzione di macchine per impieghi generali (motori, turbine, apparecchiature fluidodinamiche, ingranaggi, pompe, ecc.) ha evidenziato un modesto +0,9% rispetto all'analogo periodo dell'anno precedente. Sempre con riferimento ai primi nove mesi del 2015, la produzione di Autoveicoli e rimorchi è aumentata mediamente del 28,4%, con variazioni tendenziali trimestrali crescenti in corso d'anno. I buoni risultati sono dovuti in particolar modo alla fabbricazione di autoveicoli (+46,9%), ma andamenti positivi sono stati evidenziati anche nella produzione di carrozzerie per autoveicoli (+15,3%) e di parti e accessori (+11,1%). La fabbricazione di Altri mezzi di trasporto è cresciuta mediamente del

+1,6% rispetto ai primi nove mesi del 2014. Il risultato moderatamente positivo è dovuto al recupero segnato nell'attività di costruzione di navi e imbarcazioni



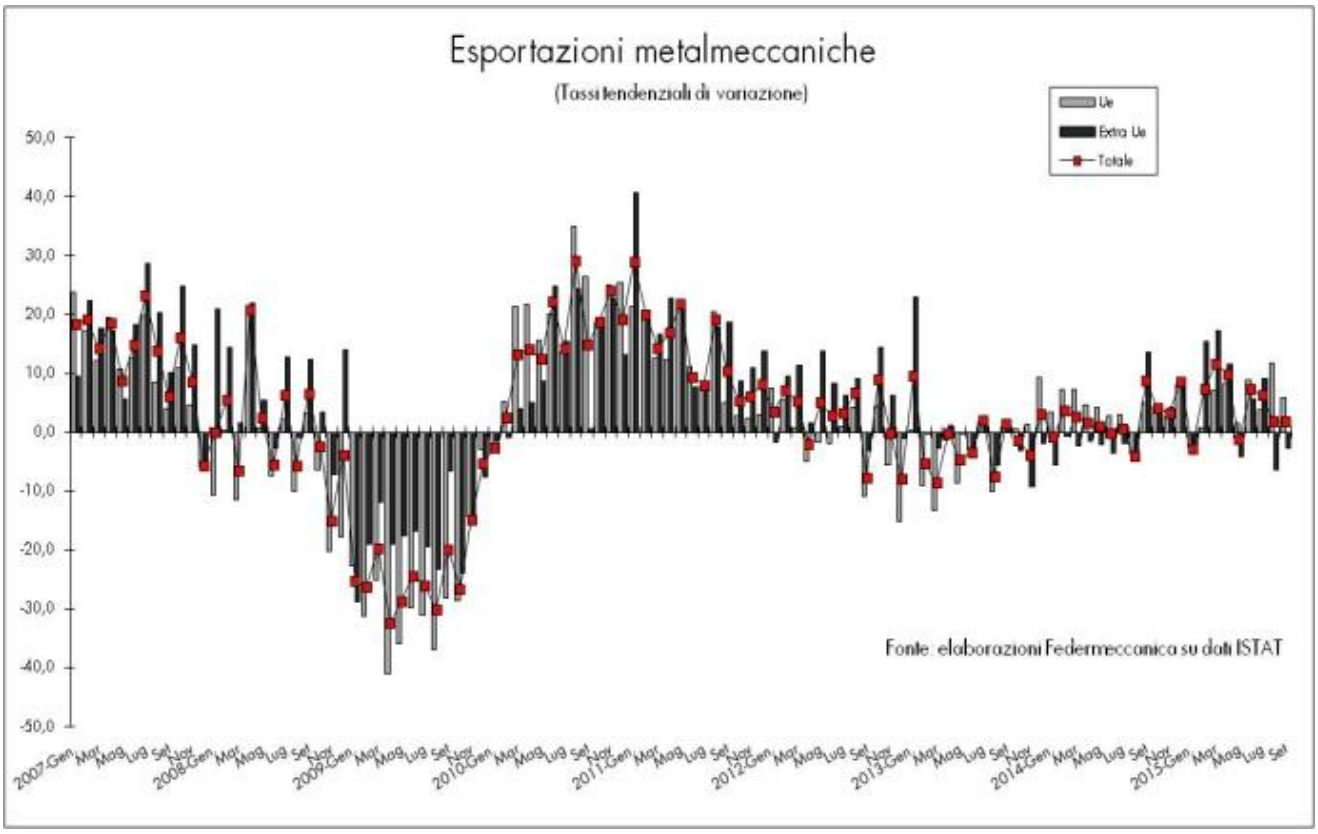
(+13,1%) e, in misura minore, di aeromobili e veicoli spaziali (+1,8%), mentre andamenti di segno opposto si sono registrati nelle attività di costruzioni di locomotive e materiale rotabile (-6,9%) e nella fabbricazione di motocicli e biciclette (-2,6%).

L'utilizzazione degli impianti e la produzione assicurata nel terzo trimestre del 2015, nelle imprese metalmeccaniche, lo sfruttamento degli impianti è stato mediamente pari al 76,9% con un miglioramento sia rispetto al 75,8% del precedente trimestre sia rispetto al 73,4% rilevato nell'analogo periodo del 2014.

I risultati positivi osservati sono imputabili in particolar modo al comparto della Metallurgia, dove il grado di utilizzo ha raggiunto il 76% e alle imprese costruttrici di Computer, apparecchi elettronici e ottici dove la percentuale di sfruttamento è salita dal 75,7% dello scorso trimestre all'attuale 78,8%.

Lo sfruttamento degli impianti è rimasto sostanzialmente invariato nel comparto delle Macchine e apparecchi meccanici (79,6%), in quello degli Autoveicoli e rimorchi (77,6%) e in quello dei Prodotti in metallo (75,3%). Nelle imprese costruttrici di Altri mezzi di trasporto la percentuale di sfruttamento è passata dal 77,3% del precedente trimestre all'attuale 76,5%.

Per quanto riguarda le consistenze del portafoglio ordini delle imprese metalmeccaniche, a fine settembre 2015, la produzione assicurata è risultata pari a 5,7 mesi evidenziando un peggioramento rispetto ai 6,4 del secondo trimestre, ma



in leggero recupero rispetto ai 5,1 mesi dell'analogo periodo dell'anno precedente. Il peggioramento osservato per la media settoriale è risultato, inoltre, diffuso a tutti i comparti dell'aggregato metalmeccanico.

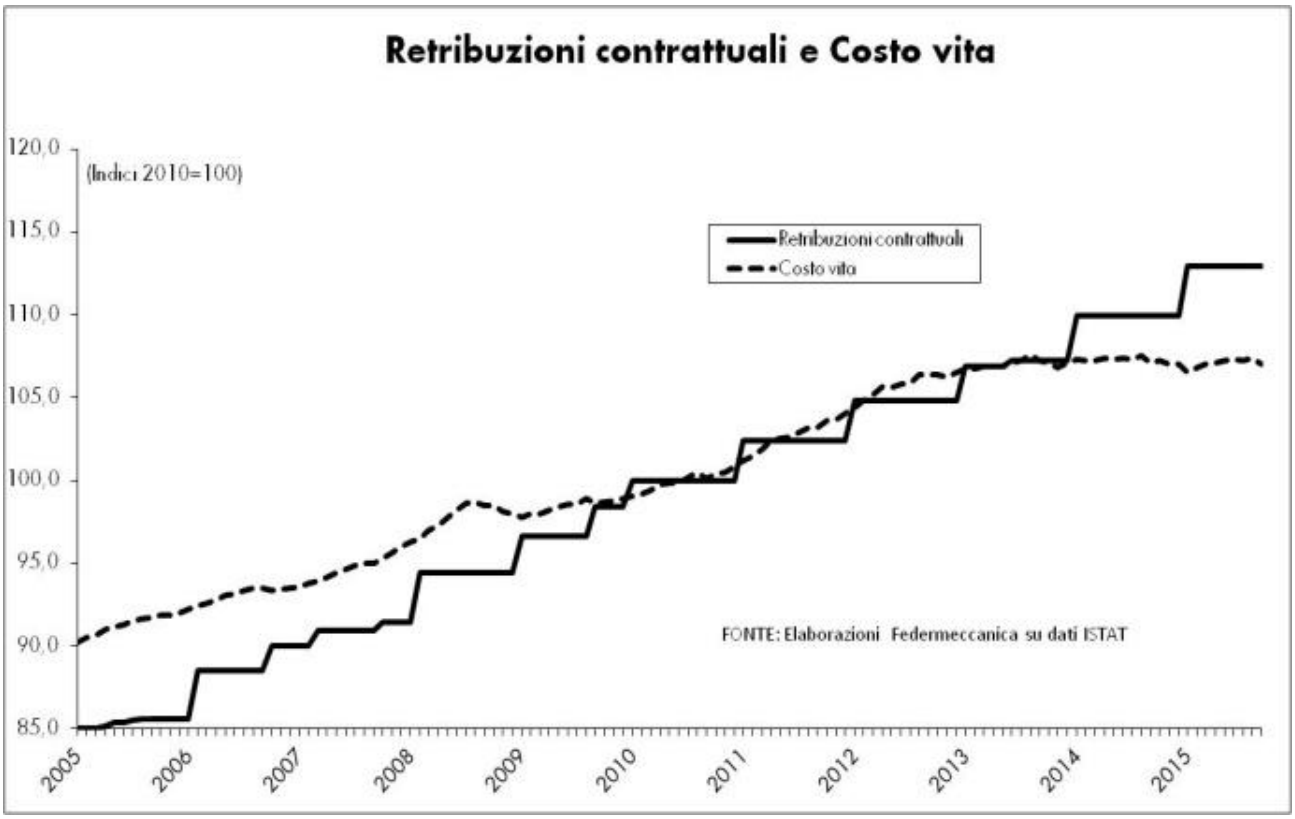
In particolare, la durata degli ordini è significativamente diminuita nelle imprese costruttrici di Computer, apparecchi elettronici e ottici , dove si è passati dai 5,3 mesi di fine giugno ai 4,2 di fine settembre, di Macchine e apparecchi elettrici (da 5,2 mesi a 3,8), di Autoveicoli e rimorchi (9,9 mesi rispetto agli 11 di fine giugno) e di Altri mezzi di trasporto che, pur essendo il comparto che registra la durata massima, ha visto una riduzione dei mesi dai precedenti 21,2 agli attuali 18,2. Cali più contenuti si osservano per i comparti della Metallurgia e dei Prodotti in metallo, mentre per l'attività di fabbricazione delle Macchine e apparecchi meccanici i mesi di produzione assicurata sono rimasti sostanzialmente invariati.

Il commercio con l'estero

Nei mesi più recenti, l'atteso rallentamento del commercio mondiale si è riflesso negativamente anche sulle esportazioni del nostro paese.

Con riferimento alle produzioni metalmeccaniche, nel terzo trimestre dell'anno le esportazioni sono cresciute del 3,7% rispetto all'analogo periodo dell'anno precedente, dopo il +5,8% del primo e il +5,2% del secondo. Il rallentamento ha interessato, inoltre, anche la dinamica delle importazioni. Complessivamente nei primi nove mesi del 2015, le produzioni metalmeccaniche dirette verso i paesi esteri sono cresciute in media del 4,9%, senza differenze di rilievo tra l'area UE e il resto del mondo.

Relativamente all'area comunitaria, i flussi esportati sono cresciuti, in misura più marcata, verso la Spagna (+12,5%) e il Regno Unito (+8,1%) e, in misura molto più contenuta, verso la Francia e la Germania (rispettivamente +1,5% e +1,3%). Con riferimento all'attività di export verso l'area extracomunitaria, sono diminuiti i flussi diretti in Russia (-28,3%) e Cina (-11,6%), mentre si sono confermati in crescita quelli destinati al Giappone (+20%), all'India (+16,7%) e alla Turchia (+11,4%). Sempre nel periodo gennaio - settembre, le esportazioni metalmeccaniche verso gli Stati Uniti, confermando le dinamiche dell'ultimo trimestre, sono aumentate del 28,1%, consolidando il paese come il secondo principale importatore dall'Italia alle spalle della sola Germania e sostanzialmente

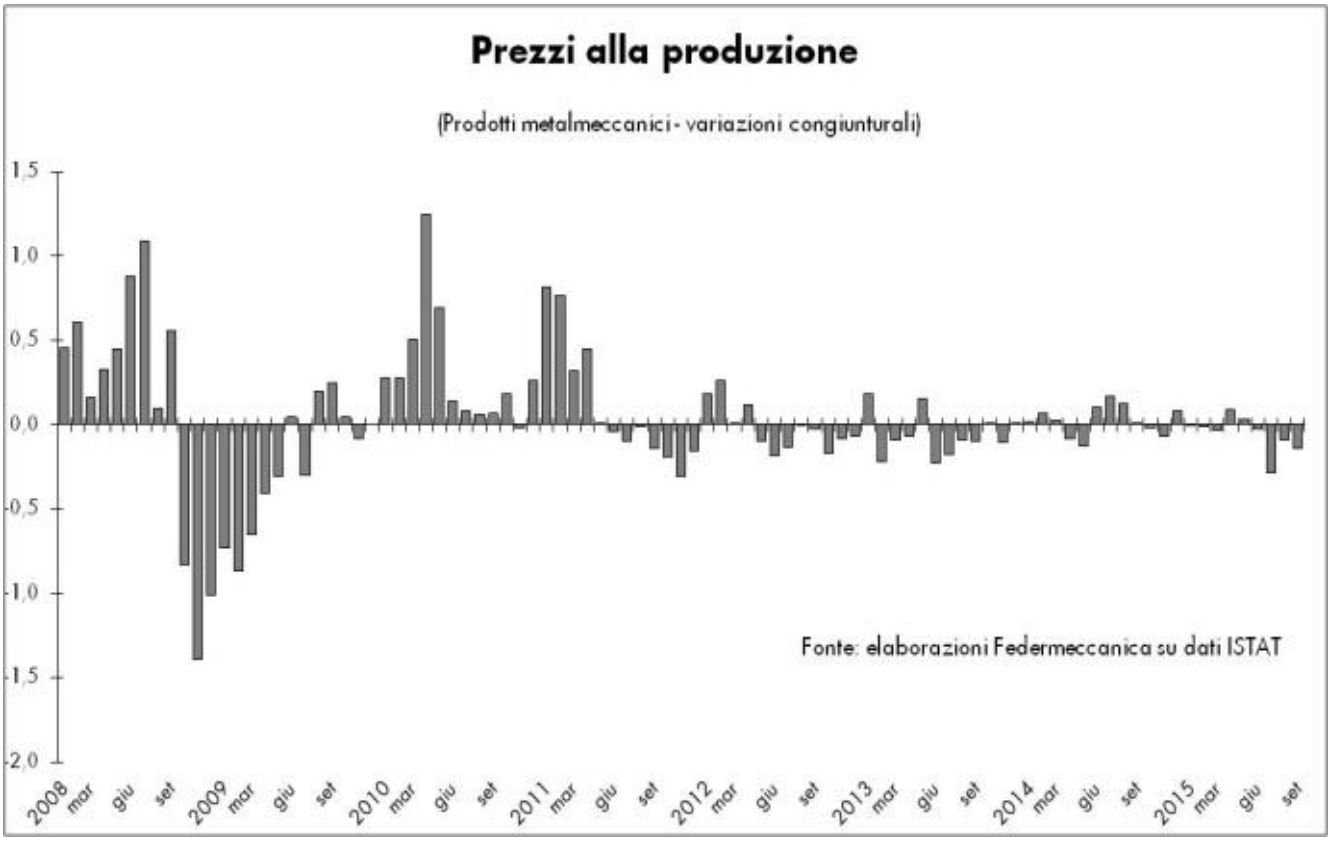


sugli stessi livelli della Francia. Nei primi nove mesi dell'anno, nell'ambito del settore metal meccanico, le esportazioni di Metalli e prodotti in metallo sono diminuite dell'1,2% a causa del peggioramento osservato per i flussi diretti verso i paesi dell'Unione europea (-2,9%) solo in parte compensati dai risultati positivi ottenuti sui mercati terzi (+1,7%). Le importazioni sono mediamente aumentate del 7,6% e il saldo ha registrato un attivo pari a circa 4 miliardi di euro, inferiore ai 6,4 conseguiti nei primi nove medi del 2014. Le esportazioni di Computer, apparecchi radio-tv e strumenti di precisione sono aumentate dell'11,2% e le importazioni del 12,2%. Il deficit di 8,6 miliardi di euro è risultato in peggioramento rispetto ai 7,6 miliardi dello stesso periodo dell'anno precedente. L'interscambio di Macchine e apparecchi elettrici ha evidenziato una crescita delle esportazioni del 5,3%, senza differenze di rilievo tra le due macro-aree, mentre il marcato aumento delle importazioni (+13,2%) è da attribuire maggiormente ai

flussi provenienti dai paesi extracomunitari (+17,3%). Le esportazioni di Macchine e apparecchi meccanici sono mediamente aumentate dell'1,5% esclusivamente grazie all'incremento osservato verso i paesi della UE (+5,3%) che hanno più che recuperato il calo dei flussi destinati ai mercati esterni all'area (-1,3%). Le importazioni sono cresciute del 9,7% e la bilancia commerciale ha evidenziato un attivo di 35,7 miliardi rispetto ai 36,6 realizzati nello stesso periodo del 2014.
Nel comparto dei Mezzi di trasporto le esportazioni sono aumentate del 16,1% con un incremento più marcato verso i paesi extra UE (+21,9%) e più contenuto verso i mercati dell'Unione europea (+11,8%). Le importazioni sono cresciute del 22,2%, mentre il saldo è risultato attivo per 5,4 miliardi di euro.

I prezzi alla produzione

Nel mese di settembre 2015 l'indice dei prezzi alla produzione dei prodotti industriali è diminuito dello 0,2% rispetto al precedente mese di agosto e del 3,0%



nel confronto con l'analogo periodo dell'anno passato.
Il forte calo tendenziale risulta in larga misura imputabile alle dinamiche negative dei prezzi osservate sul mercato interno (-3,0%), mentre è stato più moderato l'andamento registrato sul mercato estero (-0,7%).
Il dato medio ha, inoltre, risentito della significativa diminuzione dei prezzi dei prodotti petroliferi raffinati (-19,7%), mentre per i prodotti manifatturieri la contrazione è stata pari all'1,7%. Per quanto riguarda i prodotti metalmeccanici,

l'indice dei prezzi alla produzione è risultato sostanzialmente stabile nel primo semestre dell'anno, ma ha evidenziato andamenti moderatamente cedenti nei mesi più recenti. A settembre l'indice ha evidenziato una flessione dello 0,4% nel confronto con l'analogo periodo del 2014, mentre è diminuito dello 0,1% rispetto al precedente mese di agosto. Il calo tendenziale registrato è dovuto esclusivamente alla dinamica dell'indice dei prezzi alla produzione dei Metalli e prodotti in metallo che si è ridotto dell'1,6% e dello 0,3% rispetto al precedente mese.

Nel comparto dei Computer, apparecchi radio-tv e strumenti di precisione e in quello delle Macchine e apparecchi meccanici l'indice è aumentato rispettivamente, dello 0,9% e 0,6% rispetto a settembre 2014, ma è rimasto sugli stessi livelli del mese precedente. Una sostanziale stabilità si registra per i prezzi alla produzione dei Mezzi di trasporto, mentre per quanto riguarda le Macchine e apparecchi elettrici l'indice ha evidenziato dinamiche divergenti: aumento dello 0,6% in termini tendenziali e diminuzione dello
0,3% in termini congiunturali.

Le retribuzioni contrattuali

Nel periodo gennaio – settembre del 2015 le retribuzioni contrattuali dei lavoratori metalmeccanici sono mediamente cresciute del 2,7% rispetto all'analogo periodo dell'anno precedente in presenza del calo tendenziale dello 0,2% registrato dall'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. Le contrapposte dinamiche hanno determinato, nei primi nove mesi dell'anno, un aumento medio delle retribuzioni in termini reali pari al 3,0%. L'incremento osservato è da attribuire esclusivamente agli aumenti retributivi previsti dall'ultima tranche del rinnovo del Ccnl del 5 dicembre del 2012 ed erogati a partire dal mese di gennaio del 2015.

Occorre ricordare che nelle valutazioni non sono ricomprese le modifiche retributive derivanti da slittamenti salariali che, a vario titolo, trovano origine nelle singole realtà aziendali.

Gli indicatori del lavoro nella grande industria

Nelle imprese metalmeccaniche con oltre 500 addetti, nel corso dei primi otto mesi del 2015, i livelli occupazionali sono rimasti sostanzialmente stabili ma, nel mese di agosto, sono risultati inferiori del 2,4% rispetto all'analogo mese del 2014.

Tale contrazione ha riguardato in misura maggiore la qualifica operaia, i cui livelli sono mediamente diminuiti del 3,8% rispetto al 2014, e in misura più contenuta quella impiegatizia (-0,7%). Nella media dei primi otto mesi del
2015, le ore effettivamente lavorate dagli addetti metalmeccanici sono cresciute

dell'1,2% nel confronto con l'analogo periodo dell'anno prece- dente e l'incremento è risultato diffuso sia agli operai (+1,2%) sia agli impiegati (+1,3%).
Relativamente alle dinamiche retributive dei lavoratori occupati nelle imprese con oltre 500 addetti, sempre nel periodo gennaio-agosto, si è registrata una crescita media pari al 2,2%, mentre il costo del lavoro si è incrementato del 2,3%. Le dinamiche retributive sono risultate, inoltre, lievemente superiori per gli impiegati (+2,7%) rispetto a quelle degli operai (+1,7%).

La cassa integrazione guadagni

Nei primi nove mesi del 2015 per gli addetti del settore metalmeccanico sono state autorizzate circa 202milioni di ore di Cassa Integrazione Guadagni, il 32,6% in meno rispetto all'analogo periodo dell'anno precedente.
Nel periodo gennaio - settembre del
2015, le ore di CIG autorizzate per gli operai, che hanno rappresentato il
72% del totale, sono diminuite del
34,4% mentre per gli impiegati la contrazione è stata del 27,5%.
Con riferimento alla tipologia d'intervento, si è significativamente ridotto il ricorso alla CIG in deroga (-58,6% rispetto ai primi nove mesi del 2014) ma sono

ugualmente diminuiti sia gli interventi di CIG straordinari (-34,4%) sia quelli di CIG ordinaria (-17,7%). Le ore complessivamente autorizzate nei primi nove mesi

dell'anno in corso sono risultate equivalenti a 147mila lavoratori a tempo pieno non utilizzati nei processi produttivi.

Sintesi Avviso 4-2014 di Fondimpresa "Competitività"

L'Avviso n. 4/2014 di Fondimpresa (che sostituisce la seconda scadenza dell'avviso generalista 5/2013, abrogata) finanzia, con le risorse del "conto sistema", eventualmente integrate dalle risorse del conto formazione delle aziende coinvolte, la realizzazione piani formativi interaziendali condivisi tra le parti sociali con priorità per i dipendenti delle PMI.

I piani formativi possono essere:

- di ambito territoriale (con imprese di una sola regione o provincia autonoma);

- di ambito settoriale o di reti e di filiere produttive (esclusivamente a carattere multi regionale, con un minimo di 3 regioni e con un massimo del 70% di aziende nella stessa regione);

- piani ad iniziativa aziendale, anche a carattere multi regionale, presentati da almeno 5 imprese, già aderenti a Fondimpresa, con fabbisogni ed obiettivi formativi comuni a tutte le imprese coinvolte.

L'avviso e i vari allegati, comprese la modulistica e le linee guida per la realizzazione dei piani, sono pubblicati integralmente sul sito internet di Fondimpresa: www.fondimpresa.it .

Tipologie ed aree tematiche

Per gli ambiti territoriali e settoriali le azioni formative possono riguardare esclusivamente le seguenti aree tematiche:

a. Processi di implementazione di innovazione tecnologica di prodotto e processo
b. Processi di applicazione di innovazione dell'organizzazione

c. Interventi di digitalizzazione dei processi aziendali d. Sviluppo di attività di commercio elettronico

e. Attuazione degli obiettivi e del programma di attività del contratto di rete già sottoscritto.

f. Processi di internazionalizzazione, sia in forma sia diretta che indiretta

Sono escluse le attività di formazione organizzate per conformare le imprese alla normativa nazionale obbligatoria in materia di formazione.

Scadenze e risorse

La dotazione finanziaria complessiva dell'avviso è pari a 36 milioni di €, di cui 11 milioni all'ambito settoriale, 22 milioni per i Piani ad iniziativa regionale e 3 milioni per i piani ad iniziativa aziendale.

I piani dell'ambito territoriale possono essere presentati a partire dalle ore 9 del 25 novembre 2014, quelli dell'ambito settoriale dalle ore 9 del 10 dicembre 2014, quelli dell'ambito aziendale dalle ore 9 del 15 dicembre 2014.

Condivisione dei piani e comitati di pilotaggio

I Piani formativi devono essere condivisi con accordi sottoscritti dalle organizzazioni di rappresentanza riconducibili ai soci di Fondimpresa, a livello aziendale, territoriale e/o di categoria.

Le aziende che, per appartenenza al settore o al territorio, si identificano nelle linee di intervento e nelle attività formative definite nel Piano formativo condiviso a livello settoriale o territoriale, possono aderire al Piano direttamente. Le dichiarazioni di partecipazione al Piano rilasciate da queste imprese devono recare la dichiarazione di aver reso, in un incontro aziendale, l'informazione alle RSU/RSA (ove costituite) sulle linee e sulle modalità attuative del Piano Formativo.

Nel caso in cui le imprese partecipanti non appartengano al territorio o al settore le cui rappresentanze hanno sottoscritto l'accordo, la condivisione del Piano deve avvenire con specifico accordo tra rappresentanze delle parti sociali riconducibili ai soci di Fondimpresa, anche mediante sottoscrizione congiunta delle lettere e delle dichiarazioni aziendali.

Le organizzazioni firmatarie dell'accordo di condivisione del Piano formativo devono nominare, prima della presentazione del piano, un Comitato Paritetico di Pilotaggio, con fino a 6 membri, in modo che esso sia composto pariteticamente dalle parti.

Il Comitato ha funzioni di validazione delle progettazioni di periodo delle attività previste dal Piano e di loro eventuali modificazioni (in particolare in relazione

all'inserimento di azioni formative non previste originariamente dal piano, al cambiamento delle aziende beneficiarie e all'attivazione di deleghe), nonché di indirizzo attuativo e di supervisione.

Il Comitato fornisce a Fondimpresa le informazioni a supporto dell'avvenuta formazione in coerenza con il piano e con le sue eventuali modificazioni. In particolare, a conclusione del Piano, il Comitato rileva ed attesta le attività di verifica e certificazione delle competenze.

Soggetti destinatari

Sono destinatari dei Piani formativi esclusivamente i lavoratori, occupati in imprese che hanno aderito a Fondimpresa prima della presentazione della dichiarazione di partecipazione al piano, per i quali esista l'obbligo del versamento del contributo dello 0,30. Tra i destinatari del Piani sono inclusi, con specifica priorità nella valutazione del Piano, i lavoratori con contratti di inserimento o reinserimento, i lavoratori in cassa integrazione, anche in deroga, i lavoratori con contratti di solidarietà e i lavoratori a tempo determinato con ricorrenza stagionale, anche nel periodo in cui non sono in servizio. Un'impresa può essere beneficiaria della formazione nell'ambito di un solo piano formativo per ciascuna scadenza dell'avviso.

Oggetto e caratteristiche dei piani formativi

Un Piano formativo si identifica in un piano organico di azioni, nel quale devono essere previste, oltre alle attività di progettazione ed erogazione della formazione, attività preparatorie e di accompagnamento (in particolare: analisi della domanda; diagnosi e rilevazione dei bisogni formativi; definizione di competenze critiche o emergenti; definizione di metodologie e modelli di formazione continua; individuazione, selezione ed orientamento dei partecipanti; monitoraggio e valutazione delle attività formative, diffusione e trasferimento dei risultati).

Nei Piani formativi di ambito territoriale o settoriale deve essere sviluppata la progettazione di dettaglio delle attività formative per almeno il 70% del totale delle ore complessive di corso previste. Tutte le azioni formative di durata superiore alle 24 ore devono prevedere la verifica delle competenze acquisite dai partecipanti.

Le modalità di erogazione della formazione ammissibili sono: aula, seminari, action learning, FAD, affiancamento/training on the job/coaching. Le ultime due modalità non possono assorbire, se non con motivazione adeguata, più del 40% delle ore di formazione.

Le azioni formative di durata inferiore alle 8 ore o superiore alle 80 ore, così come la partecipazione di un singolo lavoratore alla formazione per una durata complessiva superiore alle 80 ore, possono essere contemplate solo in casi eccezionali, se giustificate nel Piano formativo e previste dall'accordo fra le parti sociali (o validate dal comitato di pilotaggio). In ogni caso le azioni formative di durata superiore alle 80 ore e nel limite massimo di 400 ore, possono essere previste esclusivamente nell'ambito di percorsi formativi che si concludano con l'acquisizione di competenze verificate e certificate, nelle forme definite nell'accordo del Piano e/o nel Comitato paritetico di Pilotaggio.

Requisiti minimi per la partecipazione: ogni piano deve prevedere la partecipazione di almeno 5 aziende e 80 lavoratori; il 50% dei lavoratori partecipanti deve provenire da PMI e almeno il 10% delle aziende partecipanti non deve aver goduto di finanziamenti da avvisi di Fondimpresa a partire dall'1/1/2007. Inoltre devono pervenire le dichiarazioni di partecipazione da aziende indicanti il 100% dei partecipanti previsti dal piano e tutte le azioni formative previste devono essere direttamente connesse agli aree tematiche indicate precedentemente.

Almeno il 90% delle ore di formazione del piano (al netto della FAD) dovrà essere erogato da docenti con almeno 5 anni di esperienza nella materia che trattano e almeno il 40% delle ore da docenti con almeno 10 anni di esperienza nella materia che trattano.

Priorità

Fondimpresa intende riconoscere priorità, tramite l'assegnazione di punteggi aggiuntivi nella valutazione, a quei piani che prevedano i seguenti elementi.

I) Progettazione di dettaglio delle attività formative del Piano in misura superiore al 70% delle ore complessive di corso previste.

II) Specializzazione del Piano formativo su un numero massimo di tre delle aree tematiche previste.

III) Presenza nel piano di azioni formative interaziendali per una durata complessiva superiore al 20% del totale delle ore di formazione previste dal piano.

IV) Significativa presenza nel Piano di azioni formative che prevedano l'acquisizione di competenze verificate e certificate nelle forme condivise nell'accordo del Piano e/o nell'ambito del Comitato paritetico di Pilotaggio.

V) Coinvolgimento significativo di donne, di lavoratori di oltre 50 anni, di giovani tra i 18 e i 29 anni, di lavoratori stranieri, di lavoratori in cassa integrazione o con contratto di solidarietà.

VI) Presenza di lavoratori provenienti da PMI in misura superiore al 50% del totale.

VII) Presenza di imprese che non hanno partecipato a piani finanziati dagli Avvisi di Fondimpresa (inclusi quelli con contributo aggiuntivo al conto formazione) a partire dal 1 gennaio 2007 per oltre il 20% del totale delle aziende beneficiarie.

VIII) Finanziamento medio per azienda partecipante al piano inferiore ai 7.000 € (14.000 € per i piani di ambito aziendale).

IX) Significativo coinvolgimento nei piani di Istituti tecnici, università e altri istituit di ricerca.

Soggetti proponenti

Possono presentare la domanda di finanziamento e realizzare i Piani formativi:

a) le imprese beneficiarie dell'attività di formazione per i propri dipendenti;

b) gli enti di cui all'art. 1 della legge 40/87 riconosciuti dal Ministero del Lavoro;

c) gli enti accreditati dalle Regioni oppure in possesso della certificazione di qualità UNI EN ISO 9001:2000, settore EA 37, per le sedi di svolgimento delle attività formative;

d) le Università pubbliche e private riconosciute;

e) gli Istituti tecnici che rilasciano titoli di istruzione secondaria superiore;

f) altri soggetti, pubblici o privati, legittimati a svolgere le attività previste.

Ciascun Soggetto può presentare domanda di finanziamento singolarmente o in Associazione temporanea o Consorzio già costituita. Ogni soggetto può presentare solo una domanda di finanziamento nello stesso ambito. Tali condizioni valgono per ciascun Soggetto partecipante ad una Associazione temporanea o Consorzio, anche se presente in raggruppamenti diversi. Il medesimo Piano, con le stesse

azioni formative e le stesse aziende beneficiarie, non può essere presentato più di una volta, anche in ambiti diversi dell'Avviso.

Le agenzie formative (c) sono abilitate allo svolgimento delle attività formative solo nelle regioni in cui sono accreditate o in cui hanno una sede certificata. Il soggetto attuatore deve chiaramente evidenziare nel Piano formativo che l'erogazione della formazione viene svolta da un ente di cui alla lettera b), c), d) o e), salvo che per le azioni formative realizzate dalle singole aziende beneficiarie per propri dipendenti. Il soggetto attuatore deve svolgere direttamente le attività del Piano, fatte salve eventuali deleghe o affidamenti (da cui sono comunque escluse le attività di gestione e coordinamento del piano formativo) a partner qualificati preventivamente autorizzati da Fondimpresa.

L'importo complessivo degli affidamenti a soggetti delegati e partner non può superare il 40% del costo complessivo del Piano approvato (30% del finanziato nel caso delle sole deleghe). In tutti i casi il limite massimo delle deleghe ad un singolo soggetto non può superare i 180.000 €. I limiti ai valori delle deleghe e dei partenariati non si applicano nell'ipotesi in cui il Soggetto Attuatore sia costituito esclusivamente da imprese beneficiarie della formazione che realizzano le attività formative esclusivamente per i propri dipendenti.

Le organizzazioni di rappresentanza delle parti sociali possono essere soggetti proponenti di piani formativi solo nel caso in cui siano in possesso dei requisiti di accreditamento e certificazione e non coincidano con le parti sociali che hanno firmato l'accordo di condivisione.

Costi ammissibili

Per il finanziamento dei piani vengono applicati, sia a preventivo che a consuntivo, costi unitari standard (si veda l'avviso), in ogni caso ciascun Piano deve rispettare un parametro di costo massimo, al netto del costo dei partecipanti alla formazione, pari a 165 € per ora di corso svolta. Se la percentuale di ore di formazione effettuate con modalità di erogazione in action learning, FAD, affiancamento/training on the job/coaching è superiore al 15% del totale delle ore, il parametro massimo viene elevato a 180 €.

E' prevista la possibilità, secondo modalità definite in sede di condivisione del Piano o di comitato di pilotaggio, di sostenere anche costi in relazione ai lavoratori sospesi che partecipano alle attività formative (rimborsi spese forfettari e spese di copertura assicurativa).

I costi dei partecipanti alla formazione (retribuzioni, oneri, viaggi e trasferte) possono costituire esclusivamente quota di co-finanziamento delle imprese al Piano formativo e devono comunque essere rendicontati e certificati dalle aziende beneficiarie.

I finanziamenti di Fondimpresa, al netto dell'eventuale apporto del "conto formazione", sono soggetti alla disciplina degli aiuti di stato. Le imprese aderenti ai Piani dovranno perciò optare per uno dei regimi di aiuti previsti (allo stato attuale: regolamento UE n. 651/2014 o regolamento UE "de minimis" n. 1407/2013).

Ammissibilità, valutazione dei Piani Formativi, avvio delle attività

Fondimpresa effettua una verifica di ammissibilità delle domande in ordine cronologico di presentazione. Le domande ammesse sono valutate dal Comitato di valutazione sulla base di vari elementi (in particolare le priorità prima elencate), per ciascuno dei quali è previsto un punteggio massimo. Le griglie di valutazione e i relativi punteggi possono essere consultati in dettaglio nell'avviso. Saranno ritenuti idonei al finanziamenti piani che abbiano raggiunto il punteggio minimo di 750/1000.

Le attività formative dovranno concludersi entro 12 mesi dall'approvazione del finanziamento. Le attività formative dovranno iniziare entro 30 giorni dall'approvazione, previa validazione della prima progettazione di periodo da parte del comitato di pilotaggio.

I Piani formativi:

Titolo del Piano
DIGIT@L IMPACT (AVS/002/14)

Soggetto Attuatore
Il Piano formativo è stato presentato e gestito, in qualità di Soggetto Attuatore unico, da Multimediaform s.r.l.

Partner
Università degli Studi di Salerno [Dipartimento di Informatica]; Centro di Formazione Professionale "G. Veronesi" di Rovereto; Arcadia Consulting Srl; Athena Consulting Scarl.

Delegati
Associazione "La Fabbrica delle Professionalità".

Referente del Piano
dott. Vincenzo Criscuolo

Responsabile del controllo di gestione e rendicontazione
Maestro del Lavoro Bruno Finizio

Responsabile attività didattiche e formative
dott. Angela Ferraro

Referenti Scientifici e didattici
Prof. Domenico Parente (Università Salerno); Prof. Giuseppe Persiano (Università Salerno); Prof. Carlo Blundo (Università Salerno)

Comitato Paritetico di Pilotaggio
Giuseppe Russo (Uilm-Uil Napoli); Antonello Gisotti (Fim-Cisl Nazionale); Libera d'Angelo (Unione Industriali Napoli); Mario Marrocchelli (Unione Industriali Napoli)

Regioni coinvolte
La Regione che ha coinvolto la prevalenza delle unità produttive è la Campania con 56 unità pari al 67,46% delle unità produttive del Piano. Le altre Regioni meno coinvolte hanno ospitato complessivamente 27 unità produttive di cui Lazio (2), Lombardia (5), Provincia Autonoma di Trento (11), Veneto (9).

Aziende coinvolte
83 aziende (63 Piccole, 19 Medie, 1 Grande; 21 aziende prima partecipazione)

RSU/RSA
13 aziende su 83 hanno RSU/RSA, 8 aziende hanno RSU, 5 hanno RSA

Lavoratori coinvolti

580 destinatari (534 da PMI; 110 Donne; 159 età superiore a 50 anni – lavoratori sospesi – lavoratori stranieri; 88 lavoratori tra i 18 e i 29 anni; 322 operai; 236 impiegati; 22 quadri)

Tipologia contratto

519 a tempo indeterminato; 123 a tempo determinato; 58 con altre forme

Finanziamento

497.900,00€

Partenariato tra Piani

Nessuno

Breve descrizione del Piano

Digit@l Impact è un Piano formativo integrato e concentrato sulle tematiche della "Digitalizzazione dei processi aziendali" e del "Commercio elettronico" e coinvolge in primo piano le aziende appartenenti al settore metalmeccanico, specializzate nella "produzione meccatronica".

Il Piano raggruppa aziende metalmeccaniche operanti nelle Regioni Campania, Lombardia, Veneto, Lazio e Provincia autonoma di Trento, specializzate in produzioni meccatroniche di medio-alto livello tecnologico.

Il settore della meccatronica è uno dei settori portanti dell'industria italiana e vede in quelle aziende con forte specializzazione nella produzione meccatronica, livelli elevati di automazione dei processi produttivi.

Digit@l Impact è un Piano che si inserisce e si sincronizza perfettamente nei trend innovativi delle aziende manifatturiere meccatroniche impegnate nello sviluppo di progetti di miglioramento, in quanto identifica percorsi formativi verticali sui singoli processi aziendali (amministrativi, commerciali, produttivi, ecc.), che rispondono proprio ai fabbisogni delle imprese che hanno manifestato interesse ad aderire, scaturenti dai programmi di intervento correlati alla digitalizzazione dei processi organizzativi, produttivi e di vendita, che le stesse hanno messo in atto o hanno previsto di attuare nel breve termine.

Tutte le attività descritte nel Piano fanno riferimento esclusivamente a due delle sei Aree Tematiche previste dall'Avviso 4-2014: "Digitalizzazione dei processi aziendali" e "Commercio elettronico"

Accordi Territoriali presentati

Settoriale metalmeccanico provinciale Napoli (Unione Industriali, Fim, Uilm); settoriale metalmeccanico provinciale Trento (Unione Industriali, Fim, Fiom, Uilm)

Accordo Nazionale

Stefano Franchi (Federmeccanica), Sabrina De Santis (x Assistal), Antonello Gisotti (Fim-Cisl), Luca Colonna (Uilm-Uil) con designazione Comitato di Pilotaggio a 4 elementi

Riunioni del Comitato di Pilotaggio

si sono svolte (al momento della stesura della presente guida) 7 riunioni, di cui una straordinaria, tutte in modalità "in presenza" a cui hanno partecipato 3/4 dei componenti il CPP.

Azioni formative

Analisi dei dati e report con sistemi di Business Intelligence, CATIA Electrical Design, CATIA Mechanical Design, Computer essentials, Dematerializzazione documentale e archivi digitali, E-commerce B2B e B2C: analogie e differenze, E-commerce e business on-line, Email e PEC: differenze e modalità di utilizzo (posta elettronica), Fatturazione elettronica, Firewall, antivirus e policy di sicurezza, Flussi documentali e protocollo informatico, Gestione e controllo delle macchine utensili a controllo numerico (DNC), Gestire un'infrastruttura di rete aziendale, I sistemi informativi integrati per le PMI, Il digital manufacturing, Il diritto alla privacy nell'era digitale, Il documento informatico: word processing, Il sistema MES (Manufacturing Execution System), Il valore giuridico della firma digitale e marcatura temporale, Implementazione di un Cloud Computing aziendale, Lo scheduling di produzione a capacità finita, Manufacturing Resource Library, Online essentials, Pagamenti elettronici e moneta digitale, Piattaforme di e-Procurement, Piattaforme e-commerce: caratteristiche e tecnologie, Programmazione NX CAM, Sistemi di Customer Relationship Management (CRM), Social media marketing, Strumenti per il budgeting e il reporting: Spreadsheet, Web & Email marketing,

Azioni formative innovative

Analisi dei dati e report con sistemi di Business Intelligence, Firewall, antivirus e policy di sicurezza, Il valore giuridico della firma digitale e marcatura temporale, , E-commerce B2B e B2C: analogie e differenze, E-commerce e business on-line

Azioni formative standard

CATIA Electrical Design, CATIA Mechanical Design, Programmazione NX CAM, Sistemi di Customer Relationship Management (CRM)

Certificazioni di competenza

231. Computer essentials (n° 40 certificazioni); Word Processing (n° 98 certificazioni); Online essentials (n° 62 certificazioni); Strumenti per il budgeting ed il reporting: lo spreadsheet (n° 96 certificazioni).

Titolo del Piano

EUREKA Elaborazione di un'offerta formativa Utile per il Rafforzamento dell'Esperienza e del Knowhow Aziendale [AVS/051/14]

Soggetto Attuatore

Il Soggetto Proponente è STEP Srl

Partner

Humanform Srl; Galgano Informatica Srl

Delegati

Egologic Società Cooperativa; Formamentis Società Cooperativa; Università Federico II Napoli; La Fabbrica del Sapere D'Impresa Srl; De.Mo Consulting Srl; Forma-Tec Srl.

Referente del Piano

Dott. Manuela Vanessa Ghidini (STEP Srl)

Responsabile del controllo di gestione e rendicontazione

Dott. Lucia Garro (STEP Srl)

Responsabile attività didattiche e formative

Dott. Gianni Zamburru (STEP Srl)

Referenti Scientifici e didattici

Prof. Cristina Mele (Univ. Federico II Napoli); Prof. Paolo Stampacchia (Univ. Federico II Napoli); Prof. Tiziana Russo Spena (Univ. Federico II Napoli)

Comitato Paritetico di Pilotaggio

Marco Faranda (Uilm-Uil Siracusa); Gesualdo Getulio (Fim-Cisl Siracusa); Giuseppe Bianca (Confindustria Siracusa); Ivo Blandina (Confindustria Siracusa)

Regioni coinvolte

Le aziende beneficiarie coinvolte hanno unità produttiva nelle seguenti Regioni:
Abruzzo, Calabria, Campania, Emilia Romagna, Lombardia, Piemonte, Sicilia, Veneto

Aziende coinvolte

59 aziende (44 PI, 11 MI, 4 GI; 12 aziende prima partecipazione)

RSU/RSA

11 aziende su 59 hanno RSU/RSA

Lavoratori coinvolti

380 destinatari (345 da PMI; 120 Donne; 75 età superiore a 50 anni – lavoratori sospesi – lavoratori stranieri; 75 lavoratori tra i 18 e i 29 anni; 266 operai; 95 impiegati; 19 quadri)

Tipologia contratto

304 a tempo indeterminato; 57 a tempo determinato; 19 con altre forme

Finanziamento

353.069,28€

Partenariato tra Piani

META.FO.RA. AVS/005/14 Capofila E.I.T.D. SCARL - SCIA AVS/030/14 Capofila Immaginazione e Lavoro Soc. Coop.

Breve descrizione del Piano

Il Piano EUREKA (AVS/051/14) si compone di n. 6 progettazioni di periodi pari a n. 2.102 ore di docenza, suddivise in 91 azioni formative raggruppabili in 3 macro tematiche: Innovazione di prodotto e di processo; Digitalizzazione dei processi aziendali; Internazionalizzazione. Si prevede a consuntivo di erogare le n. 2102 ore di formazione rivolte a n. 59 aziende beneficiarie - in particolare a circa 380 partecipanti di cui:

- n. 130 circa appartenenti alla categoria donne;
- n. 75 circa appartenenti alla categoria over 50 e stranieri;
- n. 75 circa appartenenti alla categoria 18 – 29 anni.

Oltre il 70% della popolazione formata è composta da operai specializzati. A seguire in percentuale decisamente inferiore impiegati e quadri.

Il Piano è principalmente finalizzato ad azioni di miglioramento e rafforzamento delle aziende e dei partecipanti coinvolti. L'impianto del Piano si basa sulla rilevazione die fabbisogni della Aziende Beneficiarie, avvenuta tramite la somministrazione di questionari ad hoc. Dall'analisi dei fabbisogni è emerso quanto segue: prevalenza di PMI; prevalenza di quadri e operai qualificati tra la popolazione aziendale coinvolta; Mercato di riferimento prevalentemente quello locale.

Il Piano si caratterizza inoltre per: Azioni interaziendali >20%; Azioni certificate >20%; Partecipanti di età compresa tra 18 e 29 anni >20%; Importante presenza di donne >35%; Coinvolgimento di un significativo numero di over 50 e stranieri >20%.

Le azioni che risultano essere significative in termini di innovazione e competitività sono quelle previste all'interno della tematica "Digitalizzazione dei processi aziendali" e alcune di quelle presenti in "Innovazione di prodotto e di processo". In particolare: Digitalizzazione dei processi aziendali e gestione dei documenti informatici; Implementazione di software gestionali; Implementazione di nuove

applicazioni multimediali per lo sviluppo delle attività aziendali; Business Process Reengineering

Accordi Territoriali presentati

Settoriale metalmeccanico provinciale Siracusa (Confindustria Siracusa, Fim Siracusa, Fiom Siracusa, Uilm Siracusa).

In merito ad altri accordi territoriali il progetto ha coinvolto aziende partecipanti alle iniziative non finanziate:

- Piano "ATOMO: Azioni di Training Orientate a Migliorare la competitività delle Organizzazioni" (prot. Fondimpresa n. 025) - Capofila Schema Consulting Srl presentato in data 09/12/2014
- Piano "ACCIAIO: Azioni per la Competitività e la Crescita delle Imprese Attraverso Interventi formativi per gli Occupati" (prot. Fondimpresa n. 001) Capofila HUmanform Srl presentato in data 09/12/2014

In fase di presentazione è stato chiesto alla Commissione di considerare gli accordi sottoscritti nelle precedenti iniziative per i territori:

- Regione Campania (Confindustria Salerno, CGIL Salerno, CISL Salerno e UIL Salerno)
- Regione Calabria (Unindustria Calabria e CISL Calabria)
- Provincia di Brescia (Associazione Industriale Bresciana, FIM-CISL e UILM UIL)
- Provincia di Milano (Assolombarda, FIM CISL, FIOM CIGL e UILM UIL).

Le iniziative sebbene avessero Capofila differenti hanno condiviso Partner e Delegati.

Accordo Nazionale

Stefano Franchi (Federmeccanica), Sabrina De Santis (x Assistal), Antonello Gisotti (Fim-Cisl), Luca Colonna (Uilm-Uil) con designazione Comitato di Pilotaggio a 4 elementi

Riunioni del Comitato di Pilotaggio

Si sono svolte (al momento della stesura della presente guida) 7 riunioni di cui una straordinaria, tutte "in presenza" a cui hanno partecipato, 3/4 dei componenti il CPP.

Azioni formative

Business Process Reeingineering, Digitalizzazione dei processi aziendali e gestione dei documenti informatici, Fundamentals of Lean Approach per i processi di produzione, Applicazione di software per l'innovazione dei processi aziendali, Tecniche e strumenti per la predisposizione di accordi commerciali con buyer finalizzati alla commercializzazione, Implementazione del software gestionale Metronomo Modulo 1, Implementazione di nuove applicazioni multimediali per lo sviluppo delle attività aziendali, International deployments meetings,

Implementazione del software gestionale Metronomo Modulo 2, Costruire l'export: come muovere i primi passi sui mercati esteri, Tecnologie innovative per il risparmio energetico e per un utilizzo razionale delle fonti rinnovabili.

Titolo del Piano

Flyinnovation 2014 (AVS/012/14)

Soggetto Attuatore

Il Piano formativo è proposto dalla costituita Associazione Temporanea di Scopo tra Form&Atp Srl (capofila), Centro Studi per la Programmazione e lo Sviluppo e FOR Sas di Paolo Tubino.

Partner

La fabbrica del Sapere d'Impresa, CFP Cebano Monregalese, Fondazione Luigi Clerici, ITI E. Barsanti

Delegati

DICMAPI – Dipartimento di Chimica, Materiali e Produzione Industriale dell'università di Napoli Federico II

Referente del Piano

Dott. Francesca Massone

Responsabile del controllo di gestione e rendicontazione

Dott. Francesco Pierro

Responsabile attività didattiche e formative

Ing. Giovanna Cozzolino

Referenti Scientifici e didattici

Prof. Ing. Roberto Teti, Ing. Angelo Zerella, Ing. Claudio Luongo, Ing Doriana Daddona, Prof. Mario Rosario Ponsiglione

Comitato Paritetico di Pilotaggio

Giuseppe Russo (Uilm-Uil Napoli); Antonello Gisotti (Fim-Cisl Nazionale); Libera d'Angelo (Unione Industriali Napoli); Mario Marrocchelli (Unione Industriali Napoli)

Regioni coinvolte

Le aziende beneficiarie coinvolte hanno unità produttiva nelle seguenti Regioni: Campania (69), Emilia Romagna (1), Liguria (13), Lombardia (20), Marche (2), Piemonte (12), Puglia (11)

Aziende coinvolte
128 aziende (121 PMI, 7 GI; 37 aziende prima partecipazione)

RSU/RSA
30 aziende su 128 hanno RSU/RSA

Lavoratori coinvolti
1097 destinatari (1024 da PMI; 347 Donne; 294 età superiore a 50 anni – lavoratori sospesi – lavoratori stranieri; 176 lavoratori tra i 18 e i 29 anni; 768 operai; 299 impiegati; 30 quadri)

Tipologia contratto
1097 a tempo indeterminato

Finanziamento
695.769,87€

Partenariato tra Piani
Partenariato tra FORM6ATP, Multimediaform, Eulab Consulting avente ad oggetto: confronto sulle procedure di certificazione delle Competenze Tipologia A, condivisione di modelli e strumenti per il monitoraggio e la valutazione.

Breve descrizione del Piano
Il progetto "FLYinnovatiON 2014" si presenta come *Piano formativo settoriale metalmeccanico – comparto aerospazio-difesa.* Nella sostanza, però, viene a predisporsi in qualità di segmento del vasto *Learning Builder Program* "FLYinnovatiON", finalizzato alla costruzione di competence/know-how/knowledges specifici, avviato nel 2012 e in costante follow-up.

Lo strand in oggetto, infatti, si pone in piena e coerente continuità con i Piani che lo hanno preceduto e ne hanno determinato caratteristiche, specifiche e presupposti.

Nella fattispecie, il Learning Builder Program "FLYinnovatiON", viene a definirsi a partire dal 2011, a valere su specifici Avvisi distribuiti su tre tematiche principali quali il potenziamento di competenze core, il traferimento di conoscenze su processi produttivi innovativi e la formazione in tema di salute e sicurezza e di impatto ambientale.

È facilmente intuibile che il processo di "accompagnamento" alle aziende del comparto di riferimento ha determinato un "patto di collaborazione" sistemico, su cui il costante follow-up permette un monitoraggio continuo delle nuove esigenze, in forza delle rapide innovazioni di mercato, procedurali e tecnologiche che investono il complesso sistema economico-produttivo, con specifico riferimento al segmento "Aerospace & Difesa".

È di importanza rilevante sottolineare che il Learning Builder Program nasce in piena risposta alle logiche della "*sostenibilità futura progettuale*". Il management, infatti, persevera nel proprio ruolo di governance ben oltre i limiti temporali di ciascun Piano Formativo.
Il Piano ha seguito fasi di erogazione alterne, in cui ci sono stati momenti di rallentamento alternati a fasi di incremento.
Le aree in cui la formazione è stata erogata, in coerenza con quanto previsto in fase ex ante, ha visto una prevalenza di azioni formative relative all'AUTOMAZIONE, all'AREA COACHING E AL MANAGEMENT, alla LINGUA INGLESE e ai Sistemi avanzati di manutenzione e gestione impianti

Accordi Territoriali presentati

Settoriale metalmeccanico provinciale Napoli (Unione Industriali, Fim, Uilm); settoriale metalmeccanico provinciale Salerno (Unione Industriali, Fim, Uilm)

Accordo Nazionale

Stefano Franchi (Federmeccanica), Sabrina De Santis (x Assistal), Antonello Gisotti (Fim-Cisl), Luca Colonna (Uilm-Uil) con designazione Comitato di Pilotaggio a 4 elementi

Riunioni del Comitato di Pilotaggio

si sono svolte (al momento della stesura della presente guida) 9 riunioni , di cui una straordinaria, 7 in modalità "in presenza" e 2 in modalità "a distanza" a cui hanno partecipato 3/4 dei componenti il CPP.

Azioni formative

SW Life Cycle with model Driven Architecture; Modularity & Re-Use; Developing in FPGA; Data Base Evaluation; Design Pattern; JAVA Programming Basic/Advanced; C++ Basic / Advanced; NEC Network Enabled Capability; Networking; .NET Basic/Advanced; Object Oriented Analysis and Design using the UML; Technologies for application integration; Database Modelling (SQL - Oracle); Tecniche di montaggio (CS, SMT, PTH) e cablaggio; PLC; MDP Manufacturing Data Package; Tecnologie di fabbricazione materiali composite; CATIA V5; Inventor (Autodesk); Tecniche di manutenzione impianti; AutoCAD; CAD Unigraphics; Photoshop; Cloud Computing; Oracle modulo base; HTML 5 e CSS 3; JAVA standard edition; Javascript; Sviluppo e rilascio applicazioni Apple Iphone e Ipad; Sviluppo e rilascio applicazioni Google Android; Lingua inglese tecnico; Performance Management Systems; Coaching e Valorizzazione del capitale umano; Procurement Organization Empowerment Methodology; Laboratory Public Speaking; Time Management (cronaca esperienziale); Project Management avanzato (standard PMI); La gestione delle sub-forniture; Cultural Awareness; Decision making in complex systems; Cross cultural management; Earned Value & Project Control; Risk & Opportunity Management; Riduzione dei tempi di atterraggio-SMED; Studio del lavoro tempi e

metodi; Analisi FMEA/FTA; Layout e flussi di produzione; Computer Integrated Manufacturing; Organizzazione del posto di lavoro; Comunicazione efficace; Lavorare in team; Leadership in azienda; Change Management; Lean Organization; Miglioramento focalizzato; Economics base; Economics advanced; Approccio al mercato e al cliente in contesti internazionali e multiculturali; Internazionalizzazione, integrazione e change management; Business communications; Normative, canali e modelli per l'internazionalizzazione delle imprese; Contratti nell'import-export; Interportualità e logistica di movimentazione UE ed extra UE; Modelli di scelta comparativa dei mercati internazionali; Gestione dei dipendenti all'estero; Fonti e strumenti del diritto doganale e meccanismi comunitari ed extracomunitari; Sviluppo delle persone – Interculturalità nel lavoro; La definizione delle azioni: il business plan per l'estero; Le modalità di ingresso nel paese estero: internazionalizzazione diretta ed indiretta; Forme dirette: vendita diretta tramite agenti e apertura di una filiale; Forme indirette: Licensing e vendita indiretta a un distributore.

Azioni formative innovative

Sw Life Cycle With Model Driven Architecture, Database Evaluation, Tecnologie Di Fabbricazione Materiali Compositi, Cultural Awareness, Performance Management Systems, Cross Cultural Management, Procurement Organization Empowerment Methodology

Azioni formative standard

Tempi E Metodi, Networking, Sistemi Avanzati Di Manutenzione E Gestione Impianti, Tecniche Di Montaggio (Cs, Smt, Pth) E Cablaggio, Catia V.5 Basic/Advanced - Applicativo Esolver – 52, Access, Cam, Analisi Strategica Dei Dati Commerciali, Project Management Advanced (Standard Pmi), Layout E Flussi Di Produzione, Lean Manufacturing, Lean Organization, Coaching E Valorizzazione Del Capitale Umano, Decision Making In Complex Systems, Risk & Opportunity Management, Lingua Spagnola Tecnico Commerciale, Approccio Al Mercato E Al Cliente In Contesti Internazionali E Multiculturali, Lingua Inglese, Aggiornamento Oleodinamica E Pneumatica, Database Evaluation, Coaching E Valorizzazione Del Capitale Umano, Miglioramento Focalizzato

Certificazioni di competenza

Aggiornamento Oleodinamica E Pneumatica, Analisi Strategica Dei Dati Commerciali, Applicativi, Approccio Al Mercato E Al Cliente In Contesti Internazionali E Multiculturali, Automazione, Cad, Catia, Database Evaluation, Coaching E Valorizzazione Del Capitale Umano, Decision Making In Complex Systems, Inventor, Lingua Spagnola, Lingua Inglese, Networking, Decision Making In Complex Systems, Miglioramento Focalizzato, Project Management Advanced

(Standard Pmi), Risk & Opportunity Management, Sw Life Cycle With Model Driven Architecture, Sistemi Avanzati Di Manutenzione E Gestione Impianti, Ecniche Di Montaggio (Cs, Smt, Pth) E Cablaggio, Technologies For Application Integration.

Titolo del Piano

IN_META - Innovazione nella metalmeccanica (AVS/037/14)

Soggetto Attuatore

Il soggetto proponente è rappresentato dall'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

Partner

Università di Genova, Form&Atp, Pellegrino Consulting Srl

Delegati

Il Piano IN META non prevede soggetti delegati

Referente del Piano

Dott. Franco Brambilla

Responsabile del controllo di gestione e rendicontazione

Dott. Roberto Brambilla

Responsabile attività didattiche e formative

Prof. Stefano Antoldi

Referenti Scientifici e didattici

Prof. Stefano Antoldi, Prof. Mauro Palumbo, Prof. Piergiorgio Reggio

Comitato Paritetico di Pilotaggio

Paolo Galloso (Federazione ANIMA); Marcello Chiriacò (Federazione ANIMA); Antonello Gisotti (Fim-Cisl Nazionale); Luca Colonna (Uilm- Uil Nazionale)

Regioni coinvolte

Le aziende beneficiarie coinvolte hanno unità produttiva nelle seguenti Regioni: Lombardia, Campania, Liguria

Aziende coinvolte

46 aziende 15 PI, 28 MI, 3 GI; 13 aziende prima partecipazione)

RSU/RSA

12 aziende su 46 hanno RSU/RSA

Lavoratori coinvolti

270 destinatari 251 da PMI; 56 Donne; 58 età superiore a 50 anni – lavoratori sospesi – lavoratori stranieri; 29 lavoratori tra i 18 e i 29 anni; 124 operai; 136 impiegati; 10 quadri)

Tipologia contratto

256 a tempo indeterminato; 10 a tempo determinato; 4 con altre forme

Finanziamento

241.632,16€

Partenariato tra Piani

Non sono stati previsti partenariati con altri piani formativi

Breve descrizione del Piano

Il Piano INMETA intende offrire azioni di formazione a sostegno dei cambiamenti significativi in atto nelle imprese manifatturiere aderenti (RETI di produttori di IMPIANTI, MACCHINE E PRODOTTI DELL'INDUSTRIA MANIFATTURIERA), riguardo progetti di innovazione tecnologica di prodotto e/o di processo (compresi i processi di innovazione digitale). La formazione è finalizzata all'acquisizione di adeguate competenze su programmi o attività di innovazione sulla base di modelli, soluzioni e metodologie messe a punto con l'Università (Università Cattolica soggetto Proponente, Università di Genova soggetto Partner).

L'esigenza delle imprese aderenti è implementare modelli, soluzioni e metodologie, per trasformare i processi di innovazione in atto in soluzioni concrete per la crescita industriale ed occupazionale.

Il Piano intende migliorare e integrare le competenze di ciascuna organizzazione aziendale, per eliminare il più possibile gli attuali gap e le attuali inefficienze, e qualificare le competenze critiche dei lavoratori/trici coinvolti/e.

Il Soggetto Proponente ha scelto di:

- Definire come tema centrale del Piano l'innovazione (di prodotto, di processo e organizzativa) e la digitalizzazione;
- Realizzare un Piano settoriale metalmeccanico;
- Privilegiare la presenza di PMI;
- Privilegiare interventi formativi direttamente finalizzati a sostenere i gap di competenze rilevati presso le imprese aderenti;
- Favorire l'innovazione tecnologica;
- Favorire l'utilizzo di tutti gli strumenti messi a disposizione dalle nuove tecnologie (digitalizzazione);
- Favorire la gestione del cambiamento;
- Privilegiare e valorizzare le competenze già possedute dai lavoratori/trici;
- Favorire la crescita individuale professionale e le competenze organizzative;
- Coinvolgere sempre tutte le categorie di lavoratori/trici in azienda;

- Privilegiare i lavoratori/trici statisticamente svantaggiati e potenzialmente a rischio;
- Individuare contenuti formativi i più aderenti alla specifica realtà aziendale;
- Adottare le metodologie formative più semplici e meno onerose per l'utente.

Obiettivo generale è attivare pratiche sistematiche di formazione a sostegno dei cambiamenti significativi in atto nelle imprese manifatturiere aderenti (RETI di produttori di IMPIANTI, MACCHINE E PRODOTTI DELL'INDUSTRIA MANIFATTURIERA), riguardo progetti di innovazione tecnologica di prodotto e/o di processo (compresi i processi di innovazione digitale) per supportare la competitività delle imprese e l'occupabilità dei lavoratori/trici. La formazione è finalizzata all'acquisizione di adeguate competenze su programmi o attività di innovazione sulla base di modelli, soluzioni e metodologie messe a punto con l'Università (Soggetto Proponente e Partner di Piano).

L'esigenza delle imprese aderenti è implementare modelli, soluzioni e metodologie, per trasformare iprocessi di innovazione in atto in soluzioni concrete per la crescita industriale ed occupazionale.

Il Piano intende migliorare e integrare le competenze di ciascuna organizzazione aziendale, per eliminare il più possibile gli attuali gap e le attuali inefficienze, e fornire un supporto alla competitività delle imprese aderenti e all'occupabilità dei lavoratori/trici in esse impiegati.

Accordi Territoriali presentati

Commissione Paritetica Territoriale per la Formazione della Provincia di Brescia – Sottocommissione metalmeccanici (Associazione Industriali Bresciana, Fim-Cisl Brescia, Fiom-Cgil Brescia, Uilm-Uil Brescia); Commissione territoriale metalmeccanica Napoli (Unione Industriali Napoli, Fim-Cisl Napoli, Uilm-Uil Napoli); Commissione territoriale metalmeccanica Milano (Assolombarda, Fim-Cisl Milano, Fiom-Cgil Milano, Uilm-Uil Milano)

Accordo Nazionale

Stefano Franchi (Federmeccanica), Sabrina De Santis (x Assistal), Antonello Gisotti (Fim-Cisl), Luca Colonna (Uilm-Uil), con designazione Comitato di Pilotaggio a 4 elementi

Riunioni del Comitato di Pilotaggio

Si sono svolte (al momento della stesura della presente guida) 5 riunioni, di cui una straordinaria , 4 in modalità "in presenza" ed 1 "a distanza" via telefono, a cui hanno partecipato, in media 2/4 dei componenti il CPP.

Azioni formative

Customer Relationship Management, Innovazione di processo e tecnologia, Business Intelligence, Business Process Reengineering, Gestire in team il progetto

di innovazione tecnologica, Implementazione operativa di un piano di innovazione tecnologica, Innovazione & ICT, Innovazione di processo e tecnologia: Business Process Reengineering, Innovazione di prodotto, Innovazione tecnologica di prodotto e di processo e la qualità di processo, Innovazione tecnologica e logistica, La lingua Inglese a sostegno dei progetti di innovazione tecnologica, La lingua Tedesca a sostegno dei progetti di innovazione tecnologica, Lean logistic, Lean organization, Quality function development, Analisi funzionale e del valore del prodotto, Quality function development - implementazione di un piano di innovazione tecnologica, Lavorare in team nei progetti di innovazione tecnologica, La Leadership nei progetti di innovazione tecnologica, Lean Production tecniche e strumenti, Strumenti quantitativi di misurazione dei parametri di prestazione, Supply Chain management, Digitalizzazione delle procedure aziendali, Implementazione operativa di un piano di digitalizzazione, La lingua inglese nei processi di digitalizzazione, La gestione di progetti di marketing digitale, Marketing digitale

Azioni formative innovative

Innovazione di processo e tecnologia, Implementazione operativa di un piano di innovazione tecnologica, nnovazione di processo e tecnologia: Business Process Reengineering, Innovazione di prodotto, Innovazione tecnologica di prodotto e di processo e la qualità di processo, Quality function development - implementazione di un piano di innovazione tecnologica

Azioni formative standard

Customer Relationship, Gestire in team il progetto di innovazione tecnologica, Implementazione operativa di un piano di innovazione tecnologica, Innovazione & ICT, Innovazione tecnologica e logistica, La lingua Inglese a sostegno dei progetti di innovazione tecnologica, La lingua Tedesca a sostegno dei progetti di innovazione tecnologica, Lean logistic, Lean organization, Analisi funzionale e del valore del prodotto, Lavorare in team nei progetti di innovazione tecnologica, La Leadership nei progetti di innovazione tecnologica, Lean Production tecniche e strumenti, Strumenti quantitativi di misurazione dei parametri di prestazione, Supply Chain management, Digitalizzazione delle procedure aziendali, Implementazione operativa di un piano di digitalizzazione, La lingua inglese nei processi di digitalizzazione, La gestione di progetti di marketing digitale, Marketing digitale

Certificazioni di competenza

Tutte le azioni di durata pari o superiore alle 24 ore hanno previsto sia la verifica finale degli apprendimenti, sia la certificazione con rilascio di un attestato da parte del soggetto attuatore. Complessivamente, la certificazione delle

competenze ha riguardato 21 azioni formative per un totale di 772 ore di formazione. 112 lavoratori e lavoratrici formati (singole teste) hanno conseguito la certificazione delle competenze acquisite.

Titolo del Piano

INNOMEC Innovare la Meccanica (AVS/052/14)

Soggetto Attuatore

Unico, CENTOFORM Srl

Partner esterni qualificati

Forpin, Cisita Parma, CIS Scarl, Nuova Didactica Scarl, Il Sestante, Assoform Rimini Forlì-Cesena, Arcadia Consulting, SFC Umbria, CSL Puglia, IRES Emilia Romagna, IES SRL _ Istituto per l'Economia del Salento, Istituto d'Istruzione Superiore "Antonio Meucci" (Casarano - LE), ITS Umbria (Perugia), Istituto Tecnico Industriale "Enrico Fermi" (Modena), Istituto Tecnico Industriale "G. Marconi" (Piacenza), Istituto Tecnico Industriale "Nullo Baldini" (Ravenna), Istituto Tecnico Industriale e per Geometri "Belluzzi - Da Vinci" (Rimini), Agora di Piacenza

Delegati

Non sono previsti soggetti delegati

Referente del Piano

Dott. Alberto Gulinelli

Responsabile del controllo di gestione e rendicontazione

Dott. Diego Succi

Responsabile attività didattiche e formative

Dott. Chiara Pancaldi

Referenti Scientifici e didattici

Prof. Mauro Gamberi – Prof. Giuseppe Cantore – Prof. Michele Monno

Comitato Paritetico di Pilotaggio

Valerio Bondi (Fiom-Cgil Emilia Romagna); Antonello Gisotti (Fim-Cisl Nazionale); Francesco Bighi (Uilm- Uil Piacenza); Simona Turra (Unione Industriali Ferrara); Alberto Seligardi (Unione Industriali Reggio Emilia), Alessandro Molinari (Confindustria Piacenza)

Regioni coinvolte

Le aziende beneficiarie coinvolte hanno unità produttiva nelle seguenti Regioni: Emilia Romagna, Umbria, Veneto, Campania, Puglia

Aziende coinvolte
100 aziende (87 PI, 13 MI, 14 GI; 14 aziende prima partecipazione)

RSU/RSA
29 aziende su 100 hanno RSU/RSA

Lavoratori coinvolti
470 destinatari (406 da PMI; 112 Donne; 108 età superiore a 50 anni – lavoratori sospesi – lavoratori stranieri; 80 lavoratori tra i 18 e i 29 anni; 207 operai; 248 impiegati; 15 quadri)

Tipologia contratto
447 a tempo indeterminato; 27 a tempo determinato; 0 con altre forme

Finanziamento
593.946,86€

Partenariato tra Piani
AVS/029/14 STREAM STRategie per l'Education nelle Aziende Metalmeccaniche" – Soggetto Proponente ECOLE - Enti COnfindustriali Lombardi per l'Education

Breve descrizione del Piano
Il piano INNOMEC è totalmente calato nelle dinamiche del settore meccanico e rappresenta una risposta alle esigenze di innovazione e di competitività manifestate dalle imprese che ne hanno fanno parte.

E' scaturito da un'analisi di fabbisogno formativo condotta e coordinata sulle imprese ed i lavoratori del settore metalmeccanico con un approccio bottom-up: il piano ha agito sulle imprese beneficiarie per mantenere alta la loro attenzione sui fattori più significativi della competitività ovvero per aiutarle a mantenere la rotta in una situazione diffusa di oggettiva crisi e, quindi, di "distrazione" dai fattori critici di successo, unici dispositivi per avere buone performances sui mercati e alti livelli di occupazione.

Obiettivo del piano è stato quindi creare e/o migliorare e qualificare competenze e conoscenze nei lavoratori e nelle lavoratrici delle imprese per favorire e supportare:

- i processi di innovazione tecnologica (di prodotto e di processo)
- i processi di internazionalizzazione
- i processi di digitalizzazione e di informatizzazione

Si è inteso lavorare sulla diffusione di una cultura basata sull'innovazione che consideri la ricerca, le tecnologie, le soluzioni informatiche ed i nuovi mercati e clienti quali driver del cambiamento, della crescita e della competitività.

Alla luce degli accordi intercorsi tra i vari soggetti partner e sulla base dei fabbisogni espressi dalle imprese del settore meccanico, il Piano si è sviluppato in coerenza con le priorità dell'Avviso 4/2014:

· avendo coinvolto donne lavoratrici in misura superiore pari al 23% del numero totale dei lavoratori destinatari della formazione;

· avendo coinvolto lavoratori "deboli" (età superiore a 50 anni, sospesi in cassa integrazione, con contratti di solidarietà, lavoratori stranieri) in misura pari al 22% del numero totale dei lavoratori destinatari della formazione;

· avendo coinvolto lavoratori giovani con età compresa tra i 18 e i 29 anni in misura pari al 15%;

· avendo coinvolto lavoratori provenienti da PMI (secondo la definizione comunitaria) in misura pari al 87% del numero totale dei lavoratori destinatari della formazione;

· avendo coinvolto aziende aderenti che non hanno mai beneficiato con propri dipendenti di azioni formative finanziate dagli Avvisi di Fondimpresa (compresi gli avvisi che prevedono un contributo del "conto di sistema" aggiuntivo alle risorse del "conto formazione" aziendale) a partire dal 1° gennaio 2007, in misura pari al 14% del totale delle aziende beneficiarie della formazione nel Piano;

· avendo realizzato nel Piano azioni formative che hanno previsto l'acquisizione di competenze verificate e certificate, nelle forme indicate nell'accordo di condivisione del Piano e/o nell'ambito del Comitato Paritetico di Pilotaggio, in misura pari al 22% delle ore di formazione (ore di corso) complessive del Piano medesimo;

· avendo realizzato una progettazione di dettaglio delle azioni formative del Piano in misura pari al 82% delle ore di formazione complessivamente previste;

· avendo realizzato azioni formative interaziendali in misura pari al 21% del totale delle ore del piano;

· avendo previsto la presenza per ogni territorio coinvolto di Istituti Tecnici in partenariato esterno per le attività di verifica e certificazione delle competenze tecniche.

Accordi Territoriali presentati

Confederale Ravenna (Confindustria, Cgil, Cisl, Uil); Settoriale metalmeccanico provinciale Modena (Confindustria, Fim, Fiom, Uilm); Settoriale metalmeccanico provinciale Parma (Confindustria, Fim, Fiom, Uilm); Settoriale metalmeccanico provinciale Forlì-Cesena (Unione Industriali, Fim, Fiom, Uilm); Settoriale metalmeccanico provinciale Piacenza (Confindustria, Fim, Fiom, Uilm); Settoriale metalmeccanico provinciale Rimini (Unindustria, Fim, Fiom); Settoriale

metalmeccanico provinciale Ferrara (Unione Industriali, Fim, Fiom, Uilm); Settoriale metalmeccanico provinciale Reggio Emilia (Unione Industriali, Fim, Fiom, Uilm); Settoriale metalmeccanico provinciale Lecce (Confindustria, Fim, Uilm); Confederale Umbria (Confindustria, Cgil, Cisl, Uil)

Accordo Nazionale

Stefano Franchi (Federmeccanica), Sabrina De Santis (x Assistal), Antonello Gisotti (Fim-Cisl), Luca Colonna (Uilm-Uil), Maurizio Marcelli (Fiom-Cgil) con designazione Comitato di Pilotaggio a 6 elementi

Riunioni del Comitato di Pilotaggio

Si sono svolte (al momento della stesura della presente guida) 6 riunioni , 2 in modalità “in presenza” e 3 “in diretta via skype” ed 1 “a distanza in differita”, a cui hanno partecipato in media 2/4 dei componenti il CPP.

Azioni formative

Business Process Reengineering, Riorganizzazione dei processi in ottica Lean Riorganizzazione dei processi in ottica Lean, Supply Chain e logistica distributiva, Innovazione tecnologica per l'automazione industriale, Nuove tecnologie produttive: impianti di verniciatura automatici, Introduzione di sistemi di automazione industriale, Nuove tecnologie produttive: strumentazioni di saldatura, Nuove tecnologie produttive: posizionatori automatici di saldatura, Nuove tecniche di progettazione CAD-CAM, Software gestionali applicativi, Organizzazione dei flussi comunicativi interni all'impresa, Organizzazione dei flussi comunicativi interni all'impresa, Strumenti informatici per ottimizzare attività e produttività in azienda, Uso del nuovo SW e PC di produzione e collaudo, Organizzazione dei flussi comunicativi interni all’impresa, Informatizzazione della Supply Chain Management: gestione integrata dei processi di acquisto, produzione e distribuzione, Formazione per l’utilizzo del nuovo gestionale/sistema di archiviazione digitale, Tecniche di vendita all'estero e negoziazione interculturale, Lingua straniera INGLESE, Lingua straniera SPAGNOLO, Piano di internazionalizzazione dell'impresa

Azioni formative innovative:

Supply Chain e logistica distributiva, Innovazione tecnologica per l'automazione industriale, Nuove tecnologie produttive: impianti di verniciatura automatici, Introduzione di sistemi di automazione industriale, Informatizzazione della Supply

Chain Management: gestione integrata dei processi di acquisto, produzione e distribuzione, Uso del nuovo SW e PC di produzione e collaudo

Azioni formative standard

Tecniche di vendita all'estero e negoziazione interculturale, Lingua straniera INGLESE, Lingua straniera SPAGNOLO, Piano di internazionalizzazione dell'impresa, Strumenti informatici per ottimizzare attività e produttività in azienda

Certificazioni di competenza

806 ore. Lingua straniera inglese, Nuove tecniche di progettazione CAD-CAM, Sistemi informativi ed informatici per la gestione d'impresa, Innovazione in produzione: nuove tecnologie e nuovi processi produttivi, Sviluppo di un sistema di total productive maintenance, Introduzione di nuovi sistemi informativi (software product life cycle management), Riorganizzazione dei processi in ottica Lean, Strumenti informatici per ottimizzare attività e produttività in azienda: Uso del nuovo SW e PC di produzione e collaudo.

Titolo del Piano

KNOW HOW [AVS/010/14]

Soggetto Attuatore

Il Soggetto proponente è la costituenda ATS composta dai seguenti soggetti giuridici:

Protom Group S.p.A. (mandataria) e Cooperativa Filos

Partner

L'Istituto di Istruzione Superiore Augusto Righi di Napoli, Saip Formazione.

Delegati

English Adventures, Cisco, Consorzio Copernicus

Referente del Piano

Dott. Giuseppe Ciociola

Responsabile del controllo di gestione e rendicontazione

Dott. Francesco Pierro

Responsabile attività didattiche e formative

Dott. Alfonso Satta

Referenti Scientifici e didattici

Prof. Massimo De Falco, Prof. Antonio Pescapè, Prof. Fabio De Felice

Comitato Paritetico di Pilotaggio

Giuseppe Russo (Uilm-Uil); Antonello Gisotti (Fim-Cisl); Libera d'Angelo (Unione Industriali); Mario Marrocchelli (Unione Industriali)

Regioni coinvolte

Le aziende beneficiarie coinvolte hanno unità produttiva nelle seguenti Regioni: Campania, Lazio, Piemonte

Aziende coinvolte

48 aziende (43 PI, 5 MI, 0 GI; 10 aziende prima partecipazione)

RSU/RSA

4 aziende su 48 hanno RSU/RSA

Lavoratori coinvolti

298 destinatari (298 da PMI; 58 Donne; 69 età superiore a 50 anni – lavoratori sospesi – lavoratori stranieri; 48 lavoratori tra i 18 e i 29 anni; 148 operai; 138 impiegati; 12 quadri)

Tipologia contratto

272 a tempo indeterminato; 19 a tempo determinato; 6 apprendisti; 1 a tempo parziale

Finanziamento

287.950,00€

Partenariato tra Piani

Non è stata svolta alcuna attività di Partenariato tra Piani in quanto Fondimpresa non ha provveduto ad assegnarla

Breve descrizione del Piano

Dalle analisi condotte, le imprese interpellate individuano più strade per affrontare l'accresciuta pressione competitiva, tutte, in ogni caso associate alla ricerca di nuovi spazi commerciali, all'investimento sul miglioramento dei prodotti/servizi , alla capacità di concorrere ai processi di innovazione tecnologica e di prodotto e alla capacità di controllare le attività a maggiore contenuto scientifico e tecnologico. In questi percorsi di rinnovamento la quasi totalità delle aziende ritiene che occorra coinvolgere i lavoratori, innanzitutto sotto il profilo della riqualificazione in chiave di riorganizzazione del funzionamento complessivo aziendale, riqualificazione che passa innanzitutto per un'acquisizione e un aggiornamento di conoscenze e competenze, oltre che delle specifiche professionalità. Nello stesso tempo per funzionare effettivamente in modo efficace, secondo le aziende, la formazione dovrebbe caratterizzarsi, dal punto di vista del metodo, come uno strumento in grado di garantire un aggiornamento continuo in stretta connessione con i processi di innovazione messi in atto dall'azienda; dal

punto di vista della gestione come una pratica snella, in grado di garantire risposte strettamente mirate alle esigenze aziendali.

In quest'ottica, la formazione diventa uno strumento indispensabile per dotare le imprese delle competenze necessarie a fornire risposte adeguate agli impulsi provenienti dal mercato e alle rinnovate esigenze interne. A partire da tali premesse, il presente Piano ha individuato i seguenti obiettivi qualitativi:

- Sostenere lo sviluppo di professionalità in grado di presidiare i processi di innovazione tecnologica di prodotto e di processo
- Rinsaldare i principali driver di competitività, facendo in modo che questi diventino espressione della cultura interna delle aziende e della loro capacità di visione per il futuro
- Adeguare le competenze dei lavoratori sviluppandole nella direzione e nella misura necessarie a competere efficacemente sui mercati internazionali;
- Sviluppare le competenze necessarie per dare attuazione al processo di digitalizzazione nelle sue diverse fasi di sviluppo fornendo conoscenze sia di tipo organizzativo che tecnologico;
- Favorire la qualificazione del capitale umano, attraverso lo sviluppo di competenze specialistiche, quale fattore strategico di successo e di vantaggio competitivo
- Favorire lo sviluppo delle competenze strategiche volte a implementare e innovare i processi produttivi e organizzativi

In quest'ottica saranno erogate azioni formative con l'obiettivo di:

- Diffondere tra i partecipanti la cultura della capacità di innovare come fattore critico d'impresa e come strumento per il mantenimento del vantaggio competitivo che l'innovazione può apportare alle piccole e medie imprese;
- Fornire conoscenze riguardanti le caratteristiche dell'innovazione tecnologica di prodotto e di processo e i suoi trend evolutivi
- Trasferire metodi e strumenti per ideare, sviluppare e lanciare un nuovo prodotto con successo, attraverso l'analisi di mercato, la compatibilità con le risorse aziendali, la definizione di obiettivi e strategie, il processo di sviluppo e coordinamento tra le funzioni aziendali, lo sviluppo delle vendite, la misurazione della redditività e della soddisfazione del cliente.
- Trasferire competenze riguardanti l'utilizzo di tecniche innovative di saldatura
- Fornire conoscenze riguardanti tecniche e strumenti di misurazione per l'installazione, il collaudo e la manutenzione degli impianti fotovoltaici
- Fornire conoscenze riguardanti tecniche di programmazione del D-GID e controllo dell'impianto motore
- Trasferire competenze riguardanti l'utilizzo di tecniche di installazione e gestione apparati di rete

- Trasferire le competenze necessarie al lavoratore per implementare pratiche operative e procedure gestionali utili a razionalizzare e partecipare ad attività produttive in logiche di qualità, miglioramento continuo e innovazione di processo e di prodotto
- Fornire conoscenze riguardanti la gestione automatizzata dei processi di lavoro in un'ottica di ottimizzazione delle risorse e di miglioramento delle performance aziendali.

Accordi Territoriali presentati

Settoriale metalmeccanico provinciale Napoli (Unione Industriali, Fim, Uilm)

Accordo Nazionale

Stefano Franchi (Federmeccanica), Sabrina De Santis (x Assistal), Antonello Gisotti (Fim-Cisl), Luca Colonna (Uilm-Uil) con designazione Comitato di Pilotaggio a 4 elementi

Riunioni del Comitato di Pilotaggio

Ssi sono svolte (al momento della stesura della presente guida) 6 riunioni , di cui una straordinaria, tutte “in presenza” a cui hanno partecipato, 3/4 dei componenti il CPP.

Azioni formative

Aspetti locali e contrattuali dei processi di internazionalizzazione delle PMI; Conservazione sostitutiva dei documenti; CRM; Dall’idea al prodotto; Gestione ed archiviazione elettronica dei documenti; I sistemi di distribuzione internazionale; I sistemi di misurazione per l'installazione e la manutenzione degli impianti fotovoltaici; Il TQM nel settore della carpenteria metallica; Il vantaggio competitivo dell'innovazione tecnologica; Inglese base; Inglese commerciale livello base; Inglese commerciale livello intermedio; Inglese intermedio; Innovazione dei processi aziendali in conformità alla Marcatura CE; La digitalizzazione dei processi di business: corso base per la crescita digitale; La dinamica dell'innovazione di prodotto; La termografia per la rilevazione guasti; Lean Production; Lift PC; Portoghese commerciale livello intermedio; Sistemi informativi ed informatici per la gestione d'impresa (MRP, ERP, SAP, magazzino...); Sviluppo di applicazioni native per mobile computing con Android; Tecniche di programmazione del D-GID e controllo dell’impianto motore ; Tecnologia di saldatura TIG Robotizzata; TQM; Utilizzo delle attrezzature per l'installazione e il collaudo degli impianti fotovoltaici

Azioni formative innovative

Sviluppo di applicazioni native per mobile computing con Android; Lift PC; Tecniche di programmazione del D-GID e controllo dell’impianto motore; Tecnologia di saldatura TIG Robotizzata

Azioni formative standard

Conservazione sostitutiva dei documenti; CRM; Dall'idea al prodotto; Gestione ed archiviazione elettronica dei documenti; Il vantaggio competitivo dell'innovazione tecnologica; Inglese base; Inglese intermedio; La digitalizzazione dei processi di business: corso base per la crescita digitale; Lean Production; Sistemi informativi ed informatici per la gestione d'impresa (MRP, ERP, SAP, magazzino...); TQM

Certificazioni di competenza

Inglese commerciale livello base (A1); Inglese commerciale livello intermedio (B1); Inglese base; Inglese intermedio; Sviluppo di applicazioni native per mobile computing con Android

---

Titolo del Piano

MEC (AVS/005B/14)

Soggetto Attuatore

Il soggetto proponente è rappresentato dalla Costituita ATI MEC di cui fanno parte la Società IN.SI. S.p.A. , in qualità di Capofila, ed il Consorzio IN.FORMA

Partner

Consulman S.p.A., Istituto Professionale Di Stato Industria, Artigianato E Dei Servizi "Di Marzio – Michetti", I.T.I "Ettore Majorana, Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale

Delegati

Tecno Bios S.r.l.

Referente del Piano

Dott. Marco De Marchis

Responsabile del controllo di gestione e rendicontazione

Dott. Simona Di Nardo

Responsabile attività didattiche e formative

Ing. Ettore Maraschi

Referenti Scientifici e didattici

Prof. Donato Firrao (Docente Universitario), Prof. Ing. Livio Sotis (Preside Istituto), Prof. Carlo Frascari (Preside Istituto)

Comitato Paritetico di Pilotaggio

Luca Colonna (Uilm-Uil Nazionale); Antonello Gisotti (Fim-Cisl Nazionale); Manuela Reitano (Unione Industriali Roma); Raffaella Merlino (Unione Industriali Roma) [in

effetti, ad 1/3 delle attività, Raffaella Merlino di UIR è stata sostituita da Giorgia Amante]

Regioni coinvolte
Le aziende beneficiarie coinvolte hanno unità produttiva nelle seguenti Regioni: Abruzzo, Campania, Lazio, Lombardia, Piemonte, Veneto

Aziende coinvolte
57 aziende (39 PI, 10 MI, 8 GI; 12 aziende prima partecipazione)

RSU/RSA
16 aziende su 57 hanno RSU/RSA

Lavoratori coinvolti
404 destinatari (318 da PMI ed 86 da GI, di cui 62 Donne, 69 età superiore a 50 anni – lavoratori sospesi – lavoratori stranieri, 33 lavoratori tra i 18 e i 29 anni, 164 operai, 187 impiegati, 53 quadri)

Tipologia contratto
95% a tempo indeterminato; 4% a tempo determinato; 1% con altre forme

Finanziamento
369.921,29€

Partenariato tra Piani
Non previsto

Breve descrizione del Piano:
L'obiettivo generale del Piano è quello di supportare le imprese beneficiarie nella realizzazione di progetti aziendali di Innovazione Tecnologica di Prodotto e/o di Processo finalizzati a rafforzare la competitività sui mercati di riferimento, generando incremento di fatturato.
Difatti, per le aziende produttive, innovare tecnologicamente significa inventare un nuovo prodotto/servizio o processo produttivo effettuandone la progettazione (design), la realizzazione fisica (manufacturing) e la commercializzazione (marketing). Parlare, dunque, d'innovazione all'interno di un'azienda manifatturiera vuol dire definire una progettazione di attività che si estende su un arco temporale ampio e, pertanto, facilmente soggetto a turbolenza dei contesti competitivi, tecnologici, sociali e di mercato. Inevitabilmente, poi, se si parla d'innovatività, i progetti dovranno necessariamente essere caratterizzati da un elevato contenuto di innovazione, in ambiti dove l'esperienza e la conoscenza sviluppata in passato è difficilmente applicabile direttamente. L'ambiente, inoltre, evolve con notevole rapidità ed in questo contesto, l'unica strada perseguibile dalle imprese è quella di aumentare la flessibilità del loro processo di produzione ovvero la capacità di tenere aperto il concept del prodotto/servizio fino agli stadi

finali del progetto, adattandolo continuamente a fronte dei cambiamenti che emergono lungo il percorso e della nuova conoscenza che viene progressivamente sviluppata. Il risultato di questo approccio è, da un lato, l'ottenimento di processo in grado di rispondere più rapidamente ai cambiamenti ambientali e, dall'altro, lo sviluppo di prodotti/servizi in maniera coerente con le attività di ricerca e di cambiamento strategico.
Tale processo di innovazione è inevitabilmente legato a doppio filo con la duttilità delle risorse umane che lo implementano. Infatti aumentare le competenze/conoscenze dei lavoratori attraverso una adeguato percorso formativo permette di incrementare la polivalenza e la polifunzionalità nonché di ampliare il panel delle soluzioni praticabili ed utilizzabili, nel momento opportuno, in base alle criticità emergenti nell'arco di vita del processo di innovazione tecnologica.
Il valore aggiunto che un Piano formativo può dare alle imprese è quello di trasferire al capitale umano le competenze e le conoscenze necessarie da un lato ad alimentare la capacità di produrre innovazioni e dall'altro indispensabili per prevenire l'obsolescenza delle skills lavorative che, inevitabilmente, determinerebbero una mancanza di sviluppo delle aziende.
Dunque, attraverso la realizzazione di percorsi formativi mirati a rafforzare le core competency dei lavoratori impegnati in attività di sviluppo e governo dei processi di innovazione aziendale è inevitabile che si generi un circolo virtuoso di best practices da adottare per il perseguimento delle strategie aziendali ovvero quelle che mettono in campo l'insieme delle conoscenze e delle capacità specifiche di un'impresa e, costituendone il cuore dell'attività, rendono l'impresa unica rispetto a tutte le altre.
I piani formativi delle imprese, strutturati coerentemente con lo spirito dell'Avviso 4/2014 di Fondimpresa per colmare il gap di competenze critiche del personale coinvolto, si sviluppano congruentemente con i piani di intervento d'innovazione tecnologica, definiti in termini di tempi costi e risorse.

Accordi Territoriali presentati

Settoriale metalmeccanico provinciale Napoli (Unione Industriali, Fim-Cisl, Uilm-Uil); settoriale metalmeccanico provinciale Padova (Confindustria Padova, Fim-Cisl, Fiom-Cgil), Confederale Abruzzo (Confindustria Abruzzo, Cgil Abruzzo, Cisl Abruzzo, Uil Abruzzo)

Accordo Nazionale

Stefano Franchi (Federmeccanica), Sabrina De Santis (Assistal), Antonello Gisotti (Fim-Cisl), Luca Colonna (Uilm-Uil) con designazione Comitato di Pilotaggio a 4 elementi

Riunioni del Comitato di Pilotaggio

Si sono svolte (al momento della stesura della presente guida) 7 riunioni, in modalità "in diretta via skype" a cui hanno partecipato 2/4 dei componenti il CPP.

Azioni formative

Innovazione di processo e tecnologia, Project Management, Gestire in team il progetto di innovazione tecnologica, Strumenti informatici di supporto al processo di innovazione, Innovazione di prodotto/servizio, Valutazione anticipata dei macchinari (VAM/EEM), Inglese tecnico, Innovazione e ICT, Innovazione tecnologica e manutenzione macchine e impianti, Cad Unigraphics, Implementazione operativa di un piano innovazione tecnologica, Innovazione tecnologica e qualità di processo, Analisi funzionale e del valore del prodotto

Azioni formative innovative:

I progetti aziendali di innovazione tecnologica descritti nel piano MEC riguardano:

- l'innovazione di prodotto/servizio, che consente alle imprese di proteggere i propri margini di profitto attraverso l'introduzione di elementi di differenziazione e di novità nella propria offerta;
- l'innovazione di processo, che garantisce alle imprese di migliorare l'efficienza dei propri processi sia in chiave produttiva che logistica.

Tale approccio si può ritrovare, in maniera completa o anche parziale, all'interno di percorsi formativi individuati per soddisfare i fabbisogni emergenti dai singoli progetti di innovazione aziendale:

Percorso di INNOVAZIONE TECNOLOGICA DI PRODOTTO/SERVIZIO: Innovazione di prodotto/servizio (16 h) - Analisi funzionale e del valore di prodotto/servizio (16 h) - Implementazione operativa di un piano di innovazione tecnologica (16 h) - Gestire in team il progetto di Innovazione tecnologica (16 h)

Percorso di INNOVAZIONE TECNOLOGICA DEL PROCESSO PRODUTTIVO: Innovazione di processo e tecnologia (16 h) - Valutazione anticipata dei macchinari (VAM/EEM) (16 h) - Implementazione operativa di un piano di innovazione tecnologica (16 h) - Gestire in team il progetto di Innovazione tecnologica (16 h)

Azioni formative standard:

Le azioni formative complementari ed a supporto dello sviluppo dei percorsi di innovazione tecnologica di prodotto/ servizio e del processo produttivo, definibili come standard, sono riguardanti le aree delle soft skills, degli aspetti gestionali e manageriali e dell'area manufacturing, ovvero:

Project Management, Strumenti informatici di supporto al processo di innovazione, Inglese tecnico

Innovazione e ICT, Innovazione e digitalizzazione 2.0, Innovazione tecnologica e manutenzione macchine e impianti, Cad Unigraphics e AutoCAD, Business Process Engineering, Studio del lavoro - tempi e metodi
Acquisizione di macchine e impianti, Brevetti e Marchi, Analisi FMEA/FTA, Tecnologie di produzione
Gestione della produzione, Lavorazioni meccaniche e tornitura, Organizzazione del posto di lavoro e Metodo 5S, Controllo statistico di processo, Layout e flussi di produzione, APQP, Lavorare in team

Certificazioni di competenza:

Nel piano MEC il Soggetto Proponente ha proposto una propria metodologia di certificazione delle competenze, approvata da Fondimpresa, che si basa su un Sistema di Certificazione per *Unità di Competenze Capitalizzabili.* Le unità di competenza, sono il riferimento base per la progettazione e la realizzazione di azioni formative efficaci (perché orientate a garantire che al termine del percorso, il partecipante abbia acquisito capacità di realizzare effettive performance replicabili in situazioni di lavoro), basate su standard capitalizzabili e sul riconoscimento/certificazione dei crediti formativi individuali.
Il sistema sviluppa il presupposto di pianificare un percorso di apprendimento declinato in standard di competenze distintive, ossia quelle che consentono di realizzare una performance superiore alla media. Per questo il concetto di competenza che il modello riconosce, ruota attorno alla padronanza delle skills significative e delle conseguenti conoscenze tecniche da possedere.
Il Piano MEC ha effettuato la certificazione delle competenze relativamente a diversi percorsi, per un totale di 464 ore formative pari al 20,90% delle ore totali del Piano, che ha previsto la partecipazione di circa 100 lavoratori.

Titolo del Piano

MEC - MEtalmeccanica e Competitività (AVS/055/14)

Soggetto Attuatore

Il soggetto proponente è rappresentato dalla costituita (in data 05/03/2015) Associazione Temporanea d'Impresa "FIMA 4/2014 MEC" finalizzata alla realizzazione del Piano formativo in oggetto. I Soci sono: Confindustria Veneto Siav Spa (capofila); Erima Srl (socio)

Partner

Forema Srl; Risorse In Crescita Srl; Istituto Tecnico Industriale Statale "Guglielmo Marconi" di Padova

Delegati
Non sono previsti soggetti delegati

Referente del Piano
Dott. Stefano Miotto

Responsabile attività didattiche/monitoraggio
Dott. Manuela Savietto

Responsabile amministrativo
Dott. Mariateresa Chinellato

Referenti Scientifici e didattici
Prof. Ing. Roberto Panizzolo, Prof. Ing. Stefano Biazzo

Comitato Paritetico di Pilotaggio
Marina D'Este (Confindustria Padova); Tommaso Gardin (Confindustria Padova); Antonello Gisotti (Fim-Cisl Nazionale); Luca Colonna (Uilm- Uil Nazionale)

Regioni coinvolte
Le aziende beneficiarie coinvolte hanno unità produttiva nelle seguenti Regioni: Veneto, Friuli Venezia Giulia Toscana

Aziende coinvolte
Previsione coinvolgimento di n. 103 aziende (59 PI, 29 MI, 15 GI; 15 aziende prima partecipazione). Le 103 aziende che si prevede di coinvolgere sono così suddivise per regioni: Veneto: 72 aziende; Friuli Venezia Giulia: 22 aziende, Toscana: 9 aziende

Al 19/02/2016 considerato che il piano è in corso di realizzazione risultano coinvolte con azioni formative concluse 62 aziende (42 PI, 11 MI, 9 GI; 8 aziende prima partecipazione).

RSU/RSA
26 aziende su 103 hanno RSU/RSA

Lavoratori coinvolti
Il piano al 19/02/2016 prevede un coinvolgimento di oltre 500 lavoratori.

Al 19/02/2016 risultano coinvolti 330 destinatari (partecipanti effettivi) riferiti ad azioni formative concluse (246 da PMI; 91 Donne; 69 età superiore a 50 anni – lavoratori sospesi – lavoratori stranieri; 53 lavoratori tra i 18 e i 29 anni; 126 operai; 190 impiegati; 14 quadri)

Entro il 29/03/2016 si prevede un coinvolgimento di oltre 540 lavoratori (432 da PMI; 146 Donne; 113 età superiore a 50 anni – lavoratori sospesi – lavoratori stranieri; 112 lavoratori tra i 18 e i 29 anni; 192 operai; 330 impiegati; 27 quadri)

Tipologia contratto

300 a tempo indeterminato; 19 a tempo determinato; 11 con altre forme (apprendisti, tempo parziale, contratto di inserimento)

Finanziamento

499.764,77€

Partenariato tra Piani

Non previsto

Breve descrizione del Piano

In merito all'area tematica a. Innovazione tecnologica di prodotto e di processo, i principali fabbisogni rilevati dalle aziende riguardano lo sviluppo di competenze relative a:

- programmazione e gestione della produzione
- tecniche di controllo di gestione per monitorare e migliorare le performance aziendali
- utilizzo di strumenti informatici, anche in vista di revisioni/riorganizzazioni aziendali
- progettazione di nuovi prodotti, secondo le specifiche richieste dai clienti

In merito all'area tematica b. Innovazione dell'organizzazione, i principali fabbisogni rilevati dalle aziende riguardano lo sviluppo di competenze, tecniche e trasversali, relative a:

- metodologia lean per la riorganizzazione d'impresa
- revisione dell'assetto organizzativo in un'ottica di aumento della competitività
- controllo delle performance e organizzazione del lavoro in produzione
- gestione dei team e potenziamento delle soft skills delle risorse umane
- organizzazione del lavoro e delle priorità dell'area commerciale

In merito all'area tematica f. Internazionalizzazione, i principali fabbisogni rilevati dalle aziende riguardano lo sviluppo di competenze relative a:

- lingue straniere, in primis l'inglese
- tecniche per sviluppare il business internazionale
- normative fiscali e tributarie vigenti nei mercati esteri di maggiore sviluppo
- tecniche di marketing internazionale
- spedizione e trasporto internazionale delle merci

L'obiettivo generale del Piano Formativo "MEC - MEtalmeccanica e Competitività" è aiutare le imprese del settore metalmeccanico a rispondere alle sfide competitive del contesto economico e produttivo, per agganciare la (lenta) ripresa dei mercati di riferimento e rivedere la propria struttura interna al fine di migliorare le performance generali attraverso un migliore contributo delle competenze delle persone alla generazione del valore.

L'analisi dei fabbisogni, dei gap di competenze e della domanda che va a soddisfare, già delineata nel paragrafo precedente, ha permesso di tradurre le necessità delle imprese in proposte ed azioni formative che, grazie al raggiungimento degli obiettivi posti, supporteranno il percorso di crescita e sviluppo aziendale verso una sempre maggiore competitività.

Nella fattispecie, il Piano ha l'obiettivo principale di favorire la diffusione (laddove non sia già presente) ed il consolidamento della necessità, ormai, per le imprese di ampliare il proprio mercato di riferimento, puntando sull'innovazione di prodotto e di processo.

Il piano formativo si pone come uno strumento di supporto ed un incentivo per le imprese (soprattutto PMI) che intendono individuare metodi e strategie di miglioramento continuo.

Gli interventi formativi previsti inoltre mirano a favorire lo scambio di esperienze pratiche, per veicolare la diffusione di prassi operative e conoscenze derivate dall'operatività in altri territori.

In definitiva, il Piano formativo contribuirà in modo rilevante alla crescita culturale, tecnica, organizzativa ed imprenditoriale delle aziende e del personale, al fine di favorire l'assunzione di un ruolo attivo da parte dei lavoratori.

Accordi Territoriali presentati

Commissione Settoriale metalmeccanico provinciale Vicenza (Confindustria Vicenza, Fim-Cisl Vicenza, Fiom-Cgil Vicenza, Uilm-Uil Vicenza); Commissione territoriale metalmeccanica Padova (Confindustria Padova, Fim-Cisl Padova)

Accordo Nazionale

Stefano Franchi (Federmeccanica), Sabrina De Santis (x Assistal), Antonello Gisotti (Fim-Cisl), Luca Colonna (Uilm-Uil), con designazione Comitato di Pilotaggio a 4 elementi

Riunioni del Comitato di Pilotaggio

Si sono svolte (al momento della stesura della presente guida) 8 riunioni, 4 in modalità "in presenza", 3 in modalità "a distanza" via skype ed una via telefono a cui hanno partecipato, in media 2/4 dei componenti il CPP.

Azioni formative

Disegno tecnico per la progettazione, La dinamica dell'innovazione di prodotto, Processi innovativi per la comunicazione d'impresa, Proprietà industriale e brevetti, Revisione delle tecniche di gestione della produzione, Strumenti informatici a supporto dei processi aziendali, Strumenti informatici a supporto della revisione dei processi aziendali (avanzato), Strumenti informatici a supporto della revisione dei processi aziendali (base), Strumenti informatici a supporto dell'innovazione di prodotto, Tecniche innovative di controllo di gestione, Innovazione organizzativa attraverso la lean production, Metodi di controllo delle performance in produzione, Organizzazione del lavoro e cicli di produzione, Strumenti innovativi per organizzare e gestire l'ufficio commerciale, Sviluppo delle risorse interne in relazione all'organizzazione, Acquisizione di competenze, conoscenze quadro normativo ed esperienze sul business internazionale, Altra lingua straniera: francese, Analisi del mercato e modalità di internazionalizzazione, Contrattualistica per l'estero, Fiscalità internazionale, Gestione pagamenti con l'estero, Lingua inglese, Marketing per sviluppare il mercato estero, Spedizione e trasporto internazionale delle merci

Azioni formative innovative:

Il management dell'innovazione: gli strumenti per la competitività, La dinamica dell'innovazione di prodotto, L'innovazione applicata ai "numeri": la business intelligence, Corsi di lingua, Revisione delle tecniche di gestione della produzione, Strumenti informatici a supporto della revisione dei processi aziendali (base), Tecniche innovative di controllo di gestione

Azioni formative standard:

Disegno tecnico per la progettazione, Strumenti informatici a supporto dei processi aziendali, Strumenti informatici a supporto della revisione dei processi aziendali (base), Strumenti informatici a supporto dell'innovazione di prodotto, Metodi di controllo delle performance in produzione, Organizzazione del lavoro e cicli di produzione, Sviluppo delle risorse interne in relazione all'organizzazione, Acquisizione di competenze, conoscenze quadro normativo ed esperienze sul business internazionale, Altra lingua straniera: francese, Analisi del mercato e modalità di internazionalizzazione, Contrattualistica per l'estero, Fiscalità internazionale, Gestione pagamenti con l'estero, Lingua inglese, Marketing per sviluppare il mercato estero, Spedizione e trasporto internazionale delle merci

Certificazioni di competenza:

Numero certificazioni di competenze (dato parziale e riferito ai corsi conclusi al 29/02/2016)

N. 4 corsi con 16 partecipanti con tipologia "certificazione linguistica"
N. 4 corsi con tipologia certificazione “Dispositivi rilasciati dall'organismo realizzatore” con 16 partecipanti sui temi La Specifica Tecnica ISO/TS 16949:2009, L’innovazione applicata ai “numeri”: la business intelligence; Revisione delle tecniche di gestione della produzione; Tecniche innovative di controllo di gestione

---

Titolo del Piano

META.FO.R.A. – METAlmeccanici in FOrmazione per la Riqualificazione Aziendale (AVS/005A/14)

Soggetto Attuatore

Società Consortile a Responsabilità Limitata “E.I.T.D.”

Partner

Consul service sas; S & T Service Snc Virvelle; Archè s.r.l. Formazione e Consulenza; Immaginazione e Lavoro soc. coop.

Delegati

Jobiz Formazione Srl; Poliedra Progetti Integrati Spa; Ial Puglia Srl; ITI Polo Tecnico E. Fermi – C.E. Gadda; Centri Linguistici Consorziati Spa Inlingua Italia; Just British srl; SI&T; C.G. PINEROLO

Referente del Piano

Dott. Paolo Lanzilli

Responsabile del controllo di gestione e rendicontazione

Dott. Fabio Tussino

Responsabile attività didattiche e formative

Dott. Roberto Sanseverino

Referenti Scientifici e didattici

Edoardo Imperiale, Maurizio Milan, Antonio Picariello, Dino Righi, Adolfo Senatore

Comitato Paritetico di Pilotaggio

Giuseppe Russo (Uilm-Uil Napoli); Antonello Gisotti (Fim-Cisl Nazionale); Libera d’Angelo (Unione Industriali Napoli); Mario Marrocchelli (Unione Industriali Napoli)

Regioni coinvolte

Le aziende beneficiarie coinvolte hanno unità produttiva nelle seguenti Regioni:
Abruzzo, Campania, Lombardia, Piemonte, Puglia, Sicilia

Aziende coinvolte

61 aziende (56 PI, 3 MI, 2 GI; 21 aziende prima partecipazione)

RSU/RSA
6 aziende su 61 hanno RSU/RSA

Lavoratori coinvolti
425 destinatari (404 da PMI; 60 Donne; 85 età superiore a 50 anni – lavoratori sospesi – lavoratori stranieri; 50 lavoratori tra i 18 e i 29 anni; 300 operai; 110 impiegati; 15 quadri)

Tipologia contratto
415 a tempo indeterminato; 10 a tempo determinato; 5 con altre forme

Finanziamento
368.630,68€

Partenariato tra Piani
Indicato da Fondimpresa con Immaginazione e Lavoro (AVS/030/14) e Step (AVS/051/14)

Breve descrizione del Piano
Il Piano METAFORA è caratterizzato da aziende appartenenti al settore Metalmeccanico, più precisamente, ai settori dell'impiantistica e della metallurgia. Gli obiettivi specifici sono stati:

- Identificare le competenze chiave per la competitività, sulle quali è stato possibile intervenire con la formazione in conformità alle strategie aziendali;
- Ricorrere a metodologie che hanno affiancato all'acquisizione di competenze tecniche, anche conoscenze di tipo trasversale, relazionale o organizzativo;
- Progettare la formazione anche in considerazione delle criticità e delle specificità delle PMI, quali la necessità di ampliare il mercato di riferimento, di automatizzare taluni processi di lavoro e di digitalizzare taluni processi aziendali.

Sono stati attuati complessivamente 25 diversi percorsi formativi, conformi alle competenze chiave da acquisire e/o potenziare con riferimento ai lavoratori.

Accordi Territoriali presentati
Settoriale metalmeccanico provinciale Napoli (Unione Industriali, Fim, Uilm)

Accordo Nazionale
Stefano Franchi (Federmeccanica), Sabrina De Santis (Assistal), Antonello Gisotti (Fim-Cisl), Luca Colonna (Uilm-Uil) con designazione del Comitato di Pilotaggio a 4 elementi

Riunioni del Comitato di Pilotaggio
Si sono svolte (al momento della stesura della presente guida) 7 riunioni, di cui una straordinaria, 6 in modalità "in presenza" e 1 in modalità "a distanza" a cui hanno partecipato, mediamente, 3/4 dei componenti il CPP.

Azioni formative

Software per la gestione di un sistema di controllo di gestione; Tecnologie e tecniche per la pianificazione e il controllo della produzione; Total quality management; Tecnologie avanzate per la gestione di magazzino; La gestione del sistema informatico per l'integrazione dei processi aziendali; I finanziamenti per l'export,Customer relationship management (CRM), Individuazione e mappatura dei processi per il miglioramenti dell'efficienza aziendale, Layout di produzione per il miglioramento dell'efficienza aziendale, Programmazione e lavorazione sulle macchine a controllo numerico computerizzato, Archiviazione e gestione documentale digitale, Sistemi informativi aziendali – ERP, Marketing per l'internazionalizzazione

Azioni formative innovative

Innovazione applicata alle tecniche di saldatura, Progettazione eco-compatibile, tecnologie e strumenti per l'innovazione ed il miglioramento dei cicli produttivi, Programmazione ISO di tornitura CNC

Azioni formative standard

ICT e Office Automation; Gestione aziendale informatizzata, Tecniche di produzione, Sistemi informatici per la gestione d'impresa, EIPASS ONE-EXCEL, Digitalizzazione dei processi amministrativi, Inglese base, Inglese avanzato, Inglese tecnico

Certificazioni di competenza

ICT e Office Automation (4 azioni formative – 7 certificazioni rilasciate), EIPASS ONE – EXCEL (2 azioni formative – 4 certificazioni rilasciate), Lingua Inglese (14 azioni formative – 20 certificazioni rilasciate). Il dato sulle certificazioni rilasciate è previsionale in quanto le azioni formative sono tutt'ora in corso.

Titolo del Piano

PRO.ME.TE.O. - PROfessione MEtalmeccanico: TEcnologie per l'Occupabilità (AVS/0015/14)

Soggetto Attuatore

SAIP Formazione srl

Partner

Soges S.P.A, PROTOM Group S.r.l., Co.S.Mo. Servizi Srl, Forma.Service Srl, CONFORMA, Asso Service Srl, La Fabbrica del Sapere d'impresa srl

Delegati

CEPAS srl - Ente Certificatore delle Professionalità e della Formazione

Referente del Piano
Dott. Sergio Nisi

Responsabile del controllo di gestione e rendicontazione
Dott. Maria Giuseppina Bosco

Responsabile attività didattiche e formative
Dott. Francesca Federici

Referenti Scientifici e didattici
Prof. Bernardino Quattrociocchi

Comitato Paritetico di Pilotaggio
Luca Colonna (Uilm-Uil Nazionale); Antonello Gisotti (Fim-Cisl Nazionale); Manuela Reitano (Unione Industriali Roma); Raffaella Merlino (Unione Industriali Roma) [in effetti, ad 1/3 delle attività, entrambe le persone di UIR sono state sostituite da Giorgia Amante)

Regioni coinvolte
Le aziende beneficiarie coinvolte hanno unità produttiva nelle seguenti Regioni: Lazio, Campania, Molise, Basilicata, Puglia, Emilia Romagna, Veneto, Lombardia

Aziende coinvolte
91 aziende (73 PI, 14 MI, 4 GI; 25 aziende prima partecipazione)

RSU/RSA
12 aziende su 91 hanno RSU/RSA

Lavoratori coinvolti
500 destinatari (458 da PMI; 78 Donne; 91 età superiore a 50 anni – lavoratori sospesi – lavoratori stranieri; 94 lavoratori tra i 18 e i 29 anni; 261 operai; 220 impiegati; 18 quadri)

Tipologia contratto
391 lavoratori (codici Fiscali) hanno un contratto a tempo indeterminato; 34 lavoratori (codici Fiscali) hanno un contratto a tempo determinato; 1 lavoratore ha un contratto a tempo parziale; 13 lavoratori hanno un contratto di apprendistato

Finanziamento
542.851,53€

Partenariato tra Piani
Non previsto

Breve descrizione del Piano
Muovendo dall'analisi del contesto generale e dell'analisi del fabbisogno condotta presso le imprese target, il Piano PRO.ME.TE.O. è stato sviluppato per assicurare

alle aziende interventi formativi e azioni di supporto in grado di veicolare l'innovazione in maniera diffusa e funzionale a tutto il sistema-impresa. Il Piano è stato quindi strutturato per fornire un insieme di attività mirate ad agevolare l'acquisizione di competenze tecniche e professionali in grado di attivare e gestire tutti gli aspetti legati all'innovazione e competitività dell'impresa, offrendo un mix di attività in grado di accompagnare le aziende beneficiarie e i loro lavoratori verso l'adozione di innovazioni tecniche e tecnologiche, più o meno strettamente interrelate a processi di digitalizzazione e di informatizzazione dei processi.

Le attività formative sono state dunque tutte sviluppate al fine del raggiungimento dei seguenti obiettivi specifici:

- far acquisire competenze per l'utilizzo di software integrati in grado di gestire l'apporto delle diverse funzioni aziendali al ciclo completo di acquisizione ordini, gestione commesse e assistenza post-vendita;
- acquisizione di competenze per l'automatizzazione di parti o fasi del ciclo di lavorazione;
- acquisizione di competenze per l'automatizzazione e/o digitalizzazione dei controlli qualità della documentazione tecnica;
- gestione dell'innovazione dei processi e delle funzioni di engineering e loro integrazione diretta nella gestione delle commesse;
- acquisizione di competenze per l'automatizzazione dei processi tecnici (saldatura, taglio, punzonatura, stampaggio);
- gestione di innovazioni tecnologiche di processo (tecnologie a laser, al plasma, isole robotizzate.);
- acquisizione di competenze per la gestione di macchine a tecnologia innovativa;
- acquisizione di competenze per l'introduzione di innovazioni organizzative legate ad automazione dei processi o all'introduzione di tecnologie;
- acquisizione di competenze per l'introduzione di innovazione e digitalizzazione dei processi di gestione del magazzino e della supply chain;
- acquisizione di competenze per l'introduzione di innovazione e/o digitalizzazione delle funzioni del Costumer Relationship Management;
- acquisizione di competenze per la digitalizzazione e integrazione dei servizi pre e post vendita e organizzazione di cicli di lavorazione.

Accordi Territoriali presentati

Settoriale metalmeccanico provinciale Latina (Unione Industriali, Fim, Fiom); Confederale Basilicata (Confindustria Basilicata, Cgil Basilicata, Cisl Basilicata, Uil Basilicata); Confederale Roma (Unione Industriali Roma, Cisl Roma, Cgil Roma); Confederale Molise (Confindustria Molise, Cisl Molise, Uil Molise)

Accordo Nazionale

Stefano Franchi (Federmeccanica), Sabrina De Santis (x Assistal), Antonello Gisotti (Fim-Cisl), Luca Colonna (Uilm-Uil) con designazione Comitato di Pilotaggio a 4 elementi

Riunioni del Comitato di Pilotaggio

Si sono svolte (al momento della stesura della presente guida) 7 riunioni , in modalità "in diretta via skype" a cui hanno partecipato 2/4 dei componenti il CPP.

Azioni formative innovative:

Integrazione dei processi e funzioni di engineering tramite TIA Portal, Utilizzo di SIMATIC STEP 7 per la programmazione, controllo e diagnostica dei controllori, Automatizzazione dei processi di taglio e saldatura con tecnologia laser 2D, Utilizzo di macchine semi automatiche per saldatura a TIG di leghe leggere, Innovazione di processo attraverso l'adozione di macchine multi –tasking, Ibridazione della gamma prodotti tramite tecnologia robotica, Automatizzazione delle tecniche di saldatura MIG/MAG con robot, Automatizzazione delle tecniche di saldatura TIG con robot ABB, Strutturazione dei servizi secondo gli standard My Home Bticin, Innovazione di processo nel percorso di Certification Specification (CS), Nuovi processi di manutenzione per Sistemi Zebra, Nuovi processi di manutenzione per 3D systems, Innovazione di processo nel percorso di adozione della norma EN ISO 9100 per l'industria aereonautica e spaziale, Integrazione dei processi di taglio attraverso la funzionalità WaterJet, Innovazione dei processi di saldatura con macchina Prima Multi 2014, Introduzione nuovo processo di taglio laser Trump 1000, Simulazione design e progettazione 3D con metodi full-wave, Tecniche di stampaggio ad iniezione di materiale plastico, Adozione del software di programmazione Libellula CUT, Android Security Essential, Innovazione dei processi di pressofusione ad alto tonnellaggio

Azioni formative standard:

Layout e qualità dei processi produttivi aziendali, Lean Production, Integrazione dei processi di business tramite ERP, Adozione del software gestionale per la gestione commesse, Innovazione delle pratiche commerciali, Programmazione e manutenzione delle isole di controllo qualità, Adozione del CRM, Adozione della piattaforma LPOne per l'integrazione dei processi, Tecniche di controllo di gestione, Adozione del software gestionale per la gestione commesse

Azioni Formative che hanno rilasciato la Certificazioni di competenza:

Programmazione e gestione automatizzata del controllo qualità, Digitalizzazione dei processi di marketing attraverso l'utilizzo del web, Adozione di controlli di qualità automatizzati, Adozione integrata del software gestionale SAP B1, Digitalizzazione del processo di gestione magazzino e produzione, Integrazione dei processi di business tramite ERP, Riorganizzazione dei processi lavorativi esterni, Strutturazione dei servizi di assistenza alla vendita e post vendita, Programmazione e gestione delle lavorazioni con CNC, Digitalizzazione dei processi di business, Integrazione dei processi di business tramite ERP, Integrazione della gestione della supply chain nel sistema ERP, Autocad / Visicad, Progettazione stampi per iniezione plastica, Utilizzo avanzato di SICIM per la digitalizzazione del processo produttivo, Monitoraggio digitalizzato del processo produttivo con SICIM, Digitalizzazione dei processi di CRM, Sviluppo di applicazioni native per mobile computing con Android.

Titolo del Piano

La competitività delle imprese della filiera metallurgica passa per la formazione e la riqualificazione delle risorse umane (AVS/038/14)

Soggetto Attuatore

Il soggetto proponente è rappresentato dalla costituita ATS tra i seguenti soggetti: Riconversider Srl (Soggetto capofila); Randstad Hr Solutions Srl (Soggetto membro)

Partner

Enfap Piemonte, SFCU - Sistemi Formativi Confindustria Umbria, L'azienda Sbe-Varvit, L'azienda Cogne Acciai Speciali, L'azienda Leali Steel

Delegati

Università Degli Studi Di Padova - Dipartimento Di Tecnica E Gestione Dei Sistemi Industriali – Vicenza; Universita' Bicocca; In Lingua Padova S.R.L.; Istituto Professionale Statale Industria E Artigianato "Fedele Lampertico" Di Vicenza. Istituto Istruzione Superiore "Carlo Dell'acqua" Di Legnano (Mi);

Referente del Piano

Dott. Massimo Cavedagna

Responsabile del controllo di gestione e rendicontazione

Dott. Elena Bassano

Responsabile attività didattiche e formative

Dott. Massimo Cavedagna e Dott. Daniela Di Grado

Referenti Scientifici e didattici

Gianluca Lombardi Stocchetti, Giulio Roggero, Giovanni Antonio Longo, Andrea Matteo Basso, Alessandro Rovetta.

Comitato Paritetico di Pilotaggio

Alberto Cari (Confindustria Umbria); Elvio Mauri (Unione Industriali di Varese); Antonello Gisotti (Fim-Cisl Nazionale); Luca Colonna (Uilm- Uil Nazionale)

Regioni coinvolte

Le aziende beneficiarie coinvolte hanno unità produttiva nelle seguenti Regioni: Lombardia, Veneto, Emilia Romagna, Piemonte, Toscana, Umbria, Valle D'Aosta, Friuli Venezia Giulia

Aziende coinvolte

117 aziende 56 PI, 34 MI, 27 GI; 31 aziende prima partecipazione)

RSU/RSA

38 aziende su 117 hanno RSU/RSA

Lavoratori coinvolti

685 destinatari 578 da PMI; 145 Donne; 106 età superiore a 50 anni – lavoratori sospesi – lavoratori stranieri; 79 lavoratori tra i 18 e i 29 anni; 220 operai; 450 impiegati; 15 quadri)

Tipologia contratto

622 a tempo indeterminato; 45 a tempo determinato; 18 con altre forme

Finanziamento

674.397,97€

Partenariato tra Piani

AVS/29/14 – *Stream - Strategie per l'Education nelle aziende metalmeccaniche* (Ecole - Enti Confindustriali per L'Education); AVS/052/14 *Innomec: innovazione nella meccanica* (Centoform)

Breve descrizione del Piano

L'analisi dello scenario ha fornito chiare indicazioni: il settore non riesce ad uscire da una situazione di stallo che perdura da sei anni e le aziende (anche se non tutte) hanno finalmente cominciato a comprendere come sia necessaria una svolta, sia a livello organizzativo che strategico, per invertire una tendenza ormai perdurante da troppo tempo e che sta mettendo a serio rischio l'esistenza stessa dell'impresa, così come è stata concepita fino ad oggi.

Non basta più produrre con alta qualità per essere tranquilli; i mercati sono cambiati, occorre fare impresa dove esiste una domanda di beni e servizi che oggi non può prescindere dai mercati esteri, non solo europei; i processi interni

vanno adeguati al difficile momento e necessitano di strumenti più efficienti che consentano decisioni rapide come richiesto per "reggere" una concorrenza sempre più aggressiva; si inizia a comprendere poi la necessità di razionalizzare alcune fasi dei processi produttivi e di commercializzazione anche legandosi con altre aziende con analoghi problematiche e, infine, è necessario innovare (prodotti, processi e strumenti organizzativi) per non restare indietro.

Obiettivo generale del presente piano formativo è allora quello di innalzare la competitività delle imprese partecipanti attraverso l'adeguamento delle competenze professionali dei propri addetti racchiudendo, nell'ampio concetto di competitività, iniziative volte all'innovazione tecnologica, alla digitalizzazione e all'internazionalizzazione delle imprese

Rafforzare la competitività deve quindi diventare l'obiettivo principale della siderurgia italiana e della sua filiera, soprattutto in uno scenario come quello descritto caratterizzato da rapidi cambiamenti e dall'ingresso nel mercato di soggetti provenienti dai paesi extraeuropei in rapido sviluppo (Cina, India e Corea).

Per raggiungere questo importante risultato non si può non considerare l'esigenza di partire da una profonda innovazione nei processi di produzione e nelle tecnologie applicate.

Lo sviluppo tecnologico ha proposto, nel recente passato, processi di produzione altamente innovativi per compattezza dimensionale, ridotto consumo energetico e basso impatto ambientale e questi obiettivi vanno perseguiti ed ampliati sul maggior numero di imprese produttrici, non dovendo infatti esclusivamente caratterizzare le punte di eccellenza di un settore ma diventare una costante che deve caratterizzare ogni azienda che opera in un comparto produttivo strategico per il sistema paese, anche in relazione all'aumentata disponibilità di idonei materiali e di sistemi più evoluti di controllo di processo. Laddove infatti le tecnologie tradizionali hanno già raggiunto livelli consolidati in termini di prestazioni e di affidabilità, le tecnologie informatiche oggi disponibili, generalmente identificate dalla sigla ICT (Information and Communication Tecnologies), offrono potenti strumenti in grado di contribuire efficacemente al miglioramento della gestione del processo produttivo.

Alcune applicazioni sono già in atto o in fase di studio, come lo sviluppo di sistemi integrati per la gestione della manutenzione degli impianti, della qualità, dei costi, e possono fornire un importante contributo non solo nella ottimizzazione della gestione dell'intero processo produttivo ma anche nell'accrescimento della flessibilità, che è un'ulteriore capacità richiesta all'industria metallurgica per fronteggiare una domanda sempre più articolata.

In quest'ottica diventa quindi necessario sviluppare nuovi concetti, come l'organizzazione efficiente dell'intera catena produttiva, con l'adozione di "sistemi intelligenti" che la moderna tecnologia informatica è oggi in grado di fornire. Ciò

tuttavia non deve mai essere disgiunto dalle competenze "umane" che devono integrarsi con i nuovi strumenti.

Il progetto proposto tenta quindi di invertire ove necessario queste tendenze, prevedendo di sviluppare piani di per favorire la competitività delle aziende partecipanti – con la congiunta collaborazione di Imprese, Università, società di consulenza specializzate – in specifiche realtà industriali al fine di creare una "rete" di aziende manifatturiere che, ciascuna nel proprio ambito, possano iniziare percorsi virtuosi che le possano sempre meglio posizionare all'interno dei propri mercati di riferimento: il tutto in una comune logica innovativa che possa legare insieme tutte le realtà imprenditoriali partecipanti all'iniziativa, attraverso l'utilizzo di metodiche comuni.

Questi sono gli obiettivi specifici più rilevanti emersi dall'analisi dei fabbisogni effettuata dai funzionari del soggetto proponente che hanno coinvolto i diversi attori del sistema (Rappresentanze Datoriali, Confederazioni Sindacali, direzioni aziendali e dipendenti) facendo emergere le reali e principali esigenze formative del comparto, declinate al punto 3.1 (Fabbisogni connessi alle tipologie ed aree tematiche dell'Avviso).

Accordi Territoriali presentati

Commissione Paritetica Territoriale per la Formazione della Provincia di Brescia – Sottocommissione metalmeccanici (Associazione Industriali Bresciana, Fim-Cisl Brescia, Fiom-Cgil Brescia, Uilm-Uil Brescia); Commissione territoriale metalmeccanica Varese (Unione Industriali Varese, Fim-Cisl Varese, Fiom-Cgil Varese, Uilm-Uil Varese)

Accordo Nazionale

Stefano Franchi (Federmeccanica), Sabrina De Santis (x Assistal), Antonello Gisotti (Fim-Cisl), Luca Colonna (Uilm-Uil), con designazione Comitato di Pilotaggio a 4 elementi

Riunioni del Comitato di Pilotaggio

Si sono svolte (al momento della stesura della presente guida) 4 riunioni , in modalità "in presenza", a cui hanno partecipato, in media 2/4 dei componenti il CPP.

Azioni formative:

APQP E PPAP: Pianificazione avanzata per la qualità e approvazione prodotto, Audit energetico e Sistemi di Gestione dell'energia (SGE), Change Management: come gestire l'innovazione in azienda, Controllo statistico di processo – SPC, Digitalizzazione e gestione documentale, Digitalizzazione e innovazione dei processi aziendali per la sostenibilità e la sicurezza, Energy management system, Integrated management system, La diagnosi energetica come strumento di competitività, La lingua straniera per il business, Lean Management, Management e controllo dei

costi dei processi di innovazione tecnologica, Mappatura dei processi aziendali da digitalizzare, Negoziazione commerciale, Normativa Import/Export, Nuovi prodotti e nuovi processi: da acciaio comune ad acciaio speciale, Ottimizzazione del processo produttivo, Pagamenti internazionali, Problem solving creativo, Product Management: la gestione dei nuovi prodotti, QFD: Quality Function Deployement, Ricerca e sviluppo di nuovi materiali e prodotti, Strategie per l'Internazionalizzazione, Strumenti per l'Import/Export, Tecnologie a supporto della supply chain, Trasporti e logistica internazionali

Azioni formative innovative:

Management e controllo dei costi dei processi di innovazione tecnologica, Nuovi prodotti e nuovi processi: da acciaio comune ad acciaio speciale, Problem solving creativo, Digitalizzazione e innovazione dei processi aziendali per la sostenibilità e la sicurezza, Energy management system, Integrated management system, La diagnosi energetica come strumento di competitività

Azioni formative standard

Non vi sono azioni formative che possono considerarsi "standard" in quanto ogni azione è stata realizzata direttamente presso l'azienda beneficiaria e pertanto è stata progettata nei contenuti e nella durata in base alle specifiche esigenze.

Certificazioni di competenza

Previste in formulario 940 su 3934. Ad oggi avviate azioni con certificazioni delle competenze: 700 ore, non ancora concluse.

Titolo del Piano

S.C.I.A.: Sviluppo e Competitività In Azienda (AVS/030/14)

Soggetto Attuatore

Immaginazione e Lavoro Soc Coop (Capofila), Consorzio Conforma Italia, Associazione AHP Academy

Partner

Istituto Tecnico Industriale Statale "Pininfarina" di Torino; Istituto Tecnico Superiore ICT

Delegati

Non sono previsti soggetti delegati

Referente del Piano
Dott. Christian Bianchi

Responsabile del controllo di gestione e rendicontazione
Ing. Aprà Gianluca

Responsabile attività didattiche e formative
Dott. Ilaria Poggio

Referenti Scientifici e didattici
Dott. Andrea Martra, Dr. Paolo Risso, Dott. Giuseppe Varalda, Dott. Vincenzo Lombardo

Comitato Paritetico di Pilotaggio
Elena Pandolfi (Unione Industriali Torino); Andrea Bay (AMMA Torino); Antonello Gisotti (Fim-Cisl Nazionale); Marco Mascarella (Uilm- Uil Torino)

Regioni coinvolte
Le aziende beneficiarie coinvolte hanno unità produttiva nelle seguenti Regioni: Sicilia, Lombardia, Piemonte, Campania

Aziende coinvolte
63 aziende (54 PI, 6 MI, 3 GI; 16 aziende prima partecipazione)

RSU/RSA
9 aziende su 63 hanno RSU/RSA

Lavoratori coinvolti
412 destinatari (313 da PMI; 104 Donne; 101 età superiore a 50 anni – lavoratori sospesi – lavoratori stranieri; 49 lavoratori tra i 18 e i 29 anni; 172 operai; 225 impiegati; 15 quadri)

Tipologia contratto
300 a tempo indeterminato; 92 a tempo determinato; 20 con altre forme (apprendistato)

Finanziamento
350.642,69€

Partenariato tra Piani
AVS/005/A14 “METAFORA soggetto proponente E.I.T.D. S.C.A R.L.”; AVS/051/14 “EUREKA” soggetto proponente STEP e AVS/030/14 “SCIA” soggetto proponente Immaginazione e Lavoro

Breve descrizione del Piano

Per le nostre imprese l'idea vincente sarà sempre più differenziare e specializzare le proprie competenze spostandosi su produzioni di qualità e fortemente personalizzabili sulle esigenze del mercato o meglio dei mercati ad alto valore aggiunto. Nel futuro del Manifatturiero 2.0 ci saranno, quindi, due caratteristiche imprescindibili: essere smart ed essere flessibili. Smart perché capace di innovare e di pensare a nuovo valore aggiunto dei propri prodotti o processi creando nuovi bisogni legati alle potenzialità del prodotto; flessibile perché in grado di adattarsi rapidamente alle richieste dei consumatori ed ai cambiamenti tecnologici. Prepararsi a fare ciò significa inevitabilmente una trasformazione della fabbrica tradizionale, attraverso un'integrazione spinta tra sistemi ICT e tecnologie tradizionali.

L'analisi del contesto e dei fabbisogni ha evidenziato come il tessuto produttivo metalmeccanico stia attraversando una fase di profondo cambiamento che solo l'introduzione di nuove tecnologie e di rinnovate modalità di approccio al mercato può consentire alle aziende del settore maggiori livelli di competitività. La crescente esigenza di recupero della competitività delle aziende italiane sia sui mercati nazionali sia in quelli esteri impone la necessità di pensare ai processi di miglioramento come ad un elemento costante che deve introdursi nella cultura aziendale. Per permettere che ciò avvenga bisogna conoscere approfonditamente il sistema da aggiornare, elaborare strategie versatili e in grado di rimodularsi a seconda delle necessità e adottare delle metodologie di attuazione appropriate. Sono indispensabili, a tal fine, azioni che prevedano il coinvolgimento delle principali risorse aziendali favorendone la condivisione degli obiettivi e la partecipazione nonché l'impegno nel perseguirli. Affinché queste condizioni possano attuarsi è indispensabile attivare un processo di acquisizione di strumenti operativi e metodologici appropriati in grado di rafforzare le competenze dei partecipanti e sostenere la realizzazione dei progetti aziendali. Le attività formative e non formative proposte nel Piano sono concepite al fine di supportare le imprese nell'opera di cambiamento aiutandole ad individuare le priorità, concentrarsi su di esse, a decidere le modalità operative, a mobilitare le risorse necessarie, ad individuare e raggiungere risultati concreti sia nel breve che nel medio e lungo periodo.

A fronte di quanto emerso dall'analisi dei fabbisogni e dalla valutazione di principali indicatori di contesto, è stato possibile delineare gli obiettivi qualitativi, generali e specifici, del Piano formativo, i quali risultano strettamente correlati alle aree tematiche cui si iscrivono i progetti di sviluppo delle aziende aderenti. Supportare lo sviluppo e l'acquisizione d'innovazione; Migliorare il processo di gestione dell'informazione in azienda; Favorire la crescita del business a livello internazionale;

Accordi Territoriali presentati

Settoriale metalmeccanico provinciale Ragusa (Unione Industriali Ragusa, Fim-Cisl Ragusa, Uilm-Uil Ragusa); Commissione territoriale metalmeccanica Torino (AMMA Torino, Fim-Cisl Torino, Fiom-Cgil Torino, Uilm-Uil Torino)

Accordo Nazionale

Stefano Franchi (Federmeccanica), Sabrina De Santis (x Assistal), Antonello Gisotti (Fim-Cisl), Luca Colonna (Uilm-Uil), con designazione Comitato di Pilotaggio a 4 elementi

Riunioni del Comitato di Pilotaggio

Si sono svolte (al momento della stesura della presente guida) 6 riunioni, in modalità "in presenza" a cui hanno partecipato, in tutti i 4 componenti il CPP.

Azioni formative

Miglioramento Dei Processi Produttivi Attraverso L'introduzione Del Software Sprint, Supply Chain Management, Total Quality Management, Lean Manufacturig: Tecniche E Strumenti, Lean Production: Tecniche E Strumenti, Elementi Di Project Management Con Ms Project, Layout Di Produzione Per Il Miglioramento Dell'efficienza Aziendale, Lean Logistic: Gestione Del Magazzino, La Logistica Integrata: Organizzazione E Nuove Tecnologie Del Magazzino, Progettazione In Cad-Cam, Gestione Energetica:Software Thermus, Nuovo Software Per Il Business Intelligence: Gamma Enterprice, Principi Di Business Intelligence Con Il Software Gamma Enterprice, Customer Relationship Management Con Software Gamma Enterprise, Principi Di Utilizzo Del Software Gestionale E-Solver, Principi Di Utilizzo Del Software Gestionale Navision, Gestione E Archiviazione Della Documentale Aziendale Attraverso Il Software Prometeo, Gestione E Archiviazione Della Documentale Aziendale Attraverso Il Software Edison, Customer Care E Fidelizzazione Del Cliente, Lingua Inglese Livello Intermedio, Lingua Inglese Livello Post Intermedio, Lingua Inglese Livello Avanzato, Business English Advanced, Processi Di Globalizzazione E Politiche Di Marketing, La Gestione Avanzata Del Cliente

Azioni formative innovative

Nuovo Software Per Il Business Intelligence: Gamma Enterprice, Principi Di Business Intelligence Con Il Software Gamma Enterprice, Customer Relationship Management Con Software Gamma Enterprise, Principi Di Utilizzo Del Software Gestionale Navision, Gestione E Archiviazione Della Documentale Aziendale Attraverso Il Software Prometeo, Gestione E Archiviazione Della Documentale Aziendale Attraverso Il Software Edison

Azioni formative standard

Customer Care E Fidelizzazione Del Cliente, Lingua Inglese Livello Intermedio, Lingua Inglese Livello Post Intermedio, Lingua Inglese Livello Post Intermedio, Lingua Inglese Livello Avanzato, Business English Advanced, Processi Di Globalizzazione E Politiche Di Marketing, La Gestione Avanzata Del Cliente, Total Quality Management, Lean Manufacturig: Tecniche E Strumenti, Lean Production: Tecniche E Strumenti, Lean Logistic: Gestione Del Magazzino, Progettazione In Cad-Cam

Certificazioni di competenza

480 ore certificate. Certificazioni standard per corsi di lingua.

Titolo del Piano

TRAIN Tecniche di Riqualificazione, Aggiornamento e INnovazione [AVS/017/14]

Soggetto Attuatore

Il Soggetto Proponente è costituito dall'ATI TRAIN. L'ATI è così costituita: COPI s.r.l. (mandataria), Numen s.r.l., De.Mo. Consulting s.r.l., Da.Dif. Consulting s.r.l. (mandanti)

Partner

Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale

Delegati

Ideal Quality Engineering s.r.l., Bluform s.r.l., Tre Bit s.r.l.

Referente del Piano

Dott. Paolo Cocomello

Responsabile del controllo di gestione e rendicontazione

Dott. Laura Galiano

Responsabile attività didattiche e formative

Dott. Mariarosaria Gigliello

Referenti Scientifici e didattici

Prof. Giuseppe Russo e Prof. Raffaele Trequattrini (Università degli studi di Cassino e del Lazio Meridionale) - Dott. Ernesto Crocetti

Comitato Paritetico di Pilotaggio

Andrea Farinazzo (Uilm-Uil); Antonello Gisotti (Fim-Cisl); Gennaro Cerino (Unione Industriali Latina); Vespasiano Di Spirito (Unione Industriali Latina)

Regioni coinvolte

Le aziende beneficiarie coinvolte hanno unità produttiva nelle seguenti Regioni: Lazio – Abruzzo – Lombardia – Campania - Toscana

Aziende coinvolte

54 aziende (49 PI, 4 MI, 1 GI; 9 aziende prima partecipazione)

RSU/RSA

2 aziende su 54 hanno RSU/RSA

Lavoratori coinvolti

369 destinatari (366 da PMI; 76 Donne; 93 età superiore a 50 anni – lavoratori sospesi – lavoratori stranieri; 46 lavoratori tra i 18 e i 29 anni; 328 operai; 38 impiegati; 3 quadri)

Tipologia contratto

295 a tempo indeterminato; 74 a tempo determinato; 0 con altre forme

Finanziamento

283.022,80€

Partenariato tra Piani

Il Piano T.R.A.IN. prevede la costituzione di partenariati con altri due Piani formativi presentati a valere sull'avviso 4/2014 di Fondimpresa: D.E.S.I.G.N. – Digitalizzazione E Sviluppo Innovativo delle orGanizzazioni regioNali Piano formativo territoriale – Lazio, ATS T.R.A.IN. (Capofila Literalia Formazione s.r.l.); V.I.T.A. – Valorizzazione, Innovazione e Training nel settore Agroalimentare Piano formativo settoriale – Agroalimentare, ATS V.I.T.A. (Capofila Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale).

Breve descrizione del Piano

Il Piano T.R.A.IN. propone alle imprese beneficiarie una serie di azioni formative volte a incentivare il loro sviluppo competitivo, in coerenza con i fabbisogni formativi rilevati e attraverso l'approfondimento e l'integrazione di tematiche formative quali l'innovazione tecnologica di prodotto e di processo, l'innovazione dell'organizzazione e la digitalizzazione dei processi aziendali.

Il Piano formativo sviluppa attività formative su tre tipologie e aree tematiche individuate tra quelle previste dall'Avviso 4/2014, permettendo l'integrazione di tali tematiche e lo sviluppo di percorsi formativi trasversali e coerenti con le stesse, nella piena consapevolezza di raggiungere la finalità principale fissata da Fondimpresa nell'Avviso 4/2014, vale a dire lo sviluppo competitivo delle imprese aderenti.

Portale "GRIFI" – www.grifi.eu

Il piano di diffusione, per favorire la trasferibilità del metodo utilizzato e dei risultati, si avvarrà anche della multimedialità, impiegando tecnologie innovative. Infatti, sfruttando le potenzialità comunicative offerte da internet, si prevede l'utilizzo della piattaforma GRIFI, che farà da volano a tutte le altre attività previste dal Piano e, in primis, alla diffusione e al trasferimento dei risultati. In tal modo saranno visibili e fruibili tutti i documenti/materiali "prodotti".

L'attivazione della sezione dedicata al Piano Formativo T.R.A.IN. consentirà di informare e sensibilizzare aziende e destinatari, illustrando le caratteristiche del Piano, il ruolo di Fondimpresa, l'intervento formativo nella specifica azienda e l'articolazione delle azioni formative (finalità, obiettivi, contenuti, risultati attesi).

Accordi Territoriali presentati

Settoriale metalmeccanico provinciale Latina (Unione Industriali, Fim, Fiom, Uilm); Accordo Provinciale Confederale Roma (Unione Industirali, Cgil, Cisl, Uil); Settoriale metalmeccanico provinciale Napoli (Unione Industriali, Fim, Uilm);

Accordo Nazionale

Stefano Franchi (Federmeccanica), Sabrina De Santis (x Assistal), Antonello Gisotti (Fim-Cisl), Luca Colonna (Uilm-Uil) con designazione Comitato di Pilotaggio a 4 elementi

Riunioni del Comitato di Pilotaggio

Si sono svolte (al momento della stesura della presente guida) 3 riunioni, tutte "in differita" a cui hanno partecipato, 3/4 dei componenti il CPP.

Azioni formative

Layout di produzione per il miglioramento dell'efficienza aziendale, Il Risparmio Energetico e le fonti rinnovabili - Sistemi informatici per la gestione di impresa - Tecnologie e tecniche per la pianificazione e il controllo della produzione - Metodologie e infrastrutture IT a supporto dei processi aziendali - La gestione del documento informatico - Termografia nella rilevazione guasti, Utilizzo Lift PC - Progettazione meccanica assistita dal calcolatore - Autocad 3D - Formazione inerente le Procedure di Gestione Integrata - Progettazione meccanica nell'ambito dell'automazione industriale I liv. - Principi di Dematerializzazione - Industrializzazione, programmazione, produzione, approvvigionamenti -Lean Manufacturig - Sistemi di qualità, sistemi di gestione ambientale e sistemi di gestione integrati: dematerializzazione e archiviazione dei documenti - Sistemi informatici per la logistica - La Digitalizzazione dei processi aziendali - Sistemi informativi ed informatici per la gestione d'impresa (compresi MEP, ERP, SAP, gestione del magazzino...) - Operatore di impianto produttivo per la raccolta differenziata - Attestazione SOA - Aggiornamento dei metodi e dei processi di

produzione degli scafi e delle coperte per modelli di imbarcazione - Solidworks - Progettazione meccanica assistita dal calcolatore - Sistemi informatici per la gestione di impresa - La fattura elettronica - Nuovi metodi organizzativi nelle pratiche commerciali - Lean organization Kaizen - Percorso di accompagnamento al Sistema di Gestione per la Qualità UNI EN ISO 9001 - Sistemi Cloud

Azioni formative innovative

Il Risparmio Energetico e le fonti rinnovabili; Progettazione meccanica assistita dal calcolatore; La Digitalizzazione dei processi aziendali; Sistemi informativi ed informatici per la gestione d'impresa (compresi MEP, ERP, SAP, gestione del magazzino...); Lean organization Kaizen; Termografia nella rilevazione guasti, Utilizzo Lift PC

Azioni formative standard

Sistemi informatici per la gestione di impresa - La gestione del documento informatico - Formazione inerente le Procedure di Gestione Integrata - La gestione del documento informatico - Principi di Dematerializzazione - La fattura elettronica - Percorso di accompagnamento al Sistema di Gestione per la Qualità UNI EN ISO 9001

Certificazioni delle competenze

CERTET è un sistema che permette di verificare i contenuti di un percorso formativo e verificare le competenze professionali e tecniche acquisite dai partecipanti. Infatti, il sistema CERTET prevede l'interazione tra un Organismo accademico scientifico, che verifica i contenuti didattici del percorso formativo, e un Organismo che assicura il rispetto delle procedure prestabilite. La supervisione sul funzionamento del sistema è affidato a un apposito Organismo Tecnico.

L'Organismo accademico scientifico, rappresentato dall'Università degli studi di Cassino e del Lazio Meridionale (UNICLAM), definisce i contenuti didattici, le caratteristiche dei docenti, la durata del corso, le metodologie didattiche e struttura l'esame finale per la verifica delle competenze. Certiquality, sovraintende al controllo delle procedure e verifica a campione l'aula d'esame. L'organismo Tecnico, rappresentato dalla Tre Bit, è responsabile dei processi tecnici, burocratici ed amministrativi.

COME FUNZIONA: CERTET opera attraverso un apposito Comitato Tecnico Scientifico (CTS), costituito da un rappresentante nominato dell'Organismo accademico scientifico (UNICLAM), un rappresentante dell'Organismo di certificazione (Certiquality) e da un rappresentante dell'Organismo Tecnico (Tre Bit), che assicurare il funzionamento del sistema.

Bilateralità e il valore moltiplicativo dell'esercizio di un sano Dialogo Sociale

A cura di Antonello Gisotti – FIM CISL *(dati da progetto)*

In questa ultima sezione vengono esaminati aspetti e vengono proposti numeri che si sono rilevati di interesse per alcune delle Parti Sociali.

"Guardare" un Piano formativo non soltanto secondo gli indicatori estrapolati dalle piattaforme di presentazione e di gestione di Fondimpresa, ma secondo "viste" sovrapponibili tra loro e tutte riportanti informazioni utili e, rispettose delle differenti "sensibilità" dei rappresentanti delle Parti Sociali, fornisce sicuramente stimoli e carattere di fruibilità da parte di una platea più vasta.

Le informazioni, i dati e le osservazioni contenute in questa sezione, privilegiano la "vista" che considera al giusto posto e con adeguata valenza, considerazioni legate al tema del Dialogo Sociale collegato all'esercizio di attività di Formazione Professionale.

I numeri a supporto del monitoraggio dell'Avviso 4-014 settore metalmeccanico

54 componenti di CPP rappresentanti Parti Sociali impegnati in attività di Indirizzo, Supervisione e Monitoraggio-Validazione

24 Soggetti Attuatori

81 tra Partner e Delegati

43 soggetti impegnati in attività di Indirizzo Tecnico e Scientifico

19 Regioni partecipanti (manca solo la Sardegna)

40 Commissioni Territoriali coinvolte (di cui 30 di categoria)

Investimento di Fondimpresa: 5.769.493 €

Vengono analizzati i dati campione di 13 Piani formativi dei 21 finanziati dall'Avviso 4-2014 Ambito II settoriale, di reti e di filiere produttive dei 36 Piani proposti alla Commissione Nazionale Formazione e Apprendistato Metalmeccanica.

Altri elementi di sistema

Regolamento CPP: Nell'ambito dei 13 Piani formativi, i Comitati di Pilotaggio hanno lavorato utilizzando un Regolamento di funzionamento che conteneva, al 90%, stesso articolato e stesse modalità attuative, procedurali e documentali.

Repository comune: per agevolare le attività del CPP, per ridurre i tempi di ricerca e di diffusione delle informazioni, per snellire lo scambio di info e dati riducendo di parecchio il supporto cartaceo, ogni CPP ha avuto un suo spazio digitale (Dropbox) che ha conservato (e lo fa tuttora, non essendo ancora concluse le attività di rendicontazione) tutta la documentazione utile per ricostruire il ciclo di vita del piano stesso.

Riunioni di CPP: sono state realizzate circa il 30% delle riunioni in modalità a distanza "skype call", procedura che ha reso possibile approfondire i contenuti delle riunioni abbattendo i costi di spostamento dei componenti il CPP.

Scambio mutuo e continuo tra Piani: riferendosi le attività di monitoraggio, supervisione e indirizzo a piani con il coinvolgimento di lavoratori di aziende metalmeccaniche di 19 regioni, è stato possibile, utilizzando la ricorrente presenza di alcuni componenti dei CPP su più piani, trasferire in tempo reale buone prassi da un piano all'altro; si sono potuti realizzare Focus Group intermedi, azioni di accompagnamento, azioni di promozione ed incontri tra le Parti Sociali, sempre in armonia con lo spirito del risultato finale della realizzazione di un evento unico – comune ai 13 piani – di diffusione dei risultati.

Osservatorio di vantaggio

Il test che è stato realizzato con il monitoraggio "parallelo" su 13 piani, ha permesso di implementare il sistema di connessione e di scambio di informazione tra i 4 istituti contrattuali del settore metalmeccanico:

1. La Commissione Nazionale
2. Le Commissioni Territoriali
3. Le Commissioni Aziendali
4. Il Referente Aziendale per la Formazione Professionale

Difatti, tutti questi soggetti, coinvolti a diversi livello ma collegati dall'obiettivo comune da un lato, di svolgere al meglio il ruolo che gli viene assegnato dal Contratto Nazionale stipulato tra le Parti Sociali, dall'altro, di osservare i vincoli e

le procedure del Protocollo del 25 giugno 2014 di Fondimpresa (protocollo sempre definito dalle Parti Sociali).

Il collegamento tra i meccanismi di funzionamento delle Commissioni (istituti contrattuali) e le istanze contenute nel citato protocollo del giugno 2014, viene salvaguardato proprio dal Comitato Paritetico di Pilotaggio. La costituzione del CPP è dovuta proprio ad un vincolo contenuto nei Criteri di condivisione (tuttora validi) dei Piani Settoriali Metalmeccanici, oltre che essere un requisito di Fondimpresa. Criteri stabiliti e condivisi ancora una volta dalla Parti Sociali costituenti la Commissione Nazionale Formazione e Apprendistato (istituto contrattuale) e che vedono, nel loro svolgimento, una chiara e netta implicazione delle Commissioni Territoriali per la Formazione e Apprendistato (anch'essa istituto contrattuale).

Avendo avuto modo di seguire i 13 Piani sin dalla loro presentazione alla Commissione Nazionale Formazione e Apprendistato (prima ancora che a Fondimpresa), avendo coinvolto il maggior numero di Commissioni Territoriali (in dipendenza dei territori di applicazione del piano in esame) e, dovendo di volta in volta verificare lo stato di avanzamento di ciascun piano con le progettazioni di periodo attraverso le riunioni di CPP, il meccanismo concepito a livello di CCNL per la tematica della Formazione Professionale, ha visto la sua massima espressione, grazie alla partecipazione di tutte le istanze dei livelli contrattuali.

Seguire direttamente le attività di Commissione Nazionale, intrecciarsi con le attività delle singole Commissioni Territoriali, verificare il coinvolgimento delle Commissioni Aziendali e, dove possibile, quello del Referente Aziendale per la Formazione Professionale, consente di assistere, da un "osservatorio privilegiato", a tutto lo svolgimento del piano (incluso la partecipazione ex-post la conclusione del piano, con i focus group di monitoraggio qualitativo, intrapresi da due anni a questa parte dal Fondo stesso).

La partecipazione alle attività bilaterali di indirizzo e di supervisione dei piani, permette di verificare, monitorare, migliorare, semplificare azioni sperimentali di evoluzione del Dialogo Sociale.

Date alcune delle premesse (stesso regolamento CPP, protocollo dei criteri di condivisione, avvio del monitoraggio il cui risultato è questo lavoro, ecc.) e verificati i risultati raccolti dai questionari raccolti, si può dire che il livello del dialogo sociale è a buon punto ma possiede diversi e consistenti margini di miglioramento.

I differenti livelli di esercizio del Dialogo Sociale

Poiché i questionari sono stati consegnati a: lavoratori in aula per seguire azioni e/o percorsi formativi; referenti aziendali; responsabili dell'attuazione del piano formativo; Parti Sociali componenti dei Comitati di Pilotaggio, è stato possibile fotografare, lungo il periodo di esercizio dei 13 piani metalmeccanici finanziati con risorse del Conto di Sistema di Fondimpresa relative all'Avviso 4-2014 ambito II, la sensibilità, la consapevolezza, il livello di partecipazione, il carattere "sfidante" delle iniziative, e, talvolta, anche le innovazioni organizzativo-operative, riferite ad attività in cui ci si aspetta che la bilateralità occupi lo spazio che le è più congeniale.

Pertanto è stato chiesto ai lavoratori di rendere esplicita la loro conoscenza dei Fondi Interprofessionali e delle modalità di selezione per la partecipazione ai corsi di formazione. Ai referenti aziendali è stato chiesto di rappresentare come è avvenuto il confronto di condivisione con la RSU/RSA della partecipazione al piano formativo; al soggetto attuatore è stato chiesto di pesare qualitativamente il rapporto con le differenti parti sociali coinvolte (commissioni e comitato di pilotaggio); ai componenti del Comitato di Pilotaggio è stato chiesto di valutare l'utilità delle riunioni di progettazioni di periodo, di apprezzarne lo spessore e l'intensità nei confronti dell'intero sistema della FP e di rappresentare come la mole di informazioni accumulate durante le riunioni potesse tornare utile ai componenti delle commissioni territoriali coinvolte e ai componenti della commissione nazionale formazione professionale e apprendistato.

Dai dati raccolti emergono elementi di maggiore soddisfazione per come, grazie all'impegno costante degli enti di formazione, è possibile mantenere in circolo le istanze che si susseguono ad ogni scadenza del fondo. Purtuttavia, appare ancora con degli ampi margini di miglioramento, l'intero blocco relativo alla partecipazione, alla conoscenza, alla condivisione, all'indirizzo e alla supervisione.

In buona sostanza, dai questionari raccolti dai lavoratori, si può dedurre che ancora molto è l'impegno che bisogna profondere affinché la cultura della formazione continua faccia parte del DNA degli stessi lavoratori, sia in termini di conoscenza delle opportunità e degli strumenti, sia in termini di conoscenza dei propri diritti.

Da quanto riferiscono i responsabili aziendali, il tema della condivisione con la RSA/RSU è un non-problema in termini di efficacia e di realizzazione dell'azione, mentre rappresenta un ambito di forte miglioramento, nel momento in cui anche i lavoratori sono disposti ad impegnarsi nella conoscenza del percorso, riuscendo così a trasformare i momenti di condivisione formale delle azioni formative in momento di pianificazione partecipata e con eguale livello di conoscenza, di consapevolezza e di responsabilità di quanto si sta per realizzare.

La percezione che invece hanno del ruolo delle Parti Sociali i soggetti attuatori è in gran parte la fotografia di quello che si è osservato dall'inizio del Ciclo di Vita di ciascun Piano. Le RSA/RSU, i componenti delle Commissioni Territoriali, la Commissione Nazionale e i differenti CPP, sono visti in una prima fase come dei soggetti che devono validare con timbro e firma la documentazione che serve per rispondere alle richieste del Fondo, mentre, in una fase più evoluta delle relazioni, allorché le Parti Sociali, tutte insieme, decidono di elevare il loro livello di partecipazione ad azioni più di sistema di gestione della formazione professionale, condividendo il processo di analisi del fabbisogno, proponendo azioni formative rispondenti alle richieste del mercato del territorio, verificando che le attività permettano un conseguimento di certificazione delle competenze acquisite, valutandone l'impatto e intervenendo anche con azioni di follow up per meglio avvicinare il piano formativo, nella sua interezza, ai territori e alle aziende coinvolte.

Infine, le stesse Parti Sociali che hanno lavorato per un intero anno in parallelo, in corrispondenza di tutte le progettazioni di periodo, ammettono che sia importante il ruolo che svolgono durante le riunioni; che la conoscenza di tutti i particolari del piano può consentire a ciascuno di loro di incidere positivamente sul territorio, grazie alle sinergie tra i differenti livelli di commissioni.

Caratteristiche del Monitoraggio

Il Monitoraggio è realizzato su più del 50% dei piani finanziati coinvolgendo componenti delle Parti Sociali che hanno condiviso un metodo di lettura "parallela" dell'andamento e dell'impatto della formazione, basato su semplici questionari che hanno avuto come target:

a. i lavoratori che hanno partecipato alle attività formative, preparatorie e di accompagnamento, nonché alle attività formative
b. i referenti aziendali che hanno aderito al piano formativo
c. i soggetti attuatori e loro partner
d. le Parti Sociali coinvolte nella supervisione e indirizzo dei piani

I questionari sono stati concepiti per non fornire aggravio gestionale nella somministrazione, nella raccolta e nella loro elaborazione per fornire i risultati presentati in questo lavoro. La loro adozione, la condivisione dei contenuti, il loro utilizzo ed il monitoraggio in itinere, è stato sempre condiviso con passaggi formali all'interno delle riunioni dei differenti CPP. Scopo principale è stato quindi quello di realizzare un monitoraggio "parallelo" a quello standard che "guardasse" ciascun Piano formativo secondo 4 direttrici:

1. obiettivi quantitativi (avanzamento, valori, scostamento, ecc.)
2. elementi qualitativi del Piano
3. efficacia della Formazione (in termini di impatto, gradimento, usabilità, ecc.)
4. sviluppo ed esercizio del Dialogo Sociale

I dati emersi da quest'ultima direttrice (grazie alle risposte fornite dai lavoratori, dai Referenti aziendali, dai Soggetti Attuatori e dalle Parti Sociali che hanno svolto funzioni di Comitato di Pilotaggio) mettono in evidenza i progressi che si possono compiere sul tema della direttrice.

Il Contratto Nazionale Metalmeccanico da una parte, il Fondo di Confindustria, Cgil, Cisl e Uil dall'altra, devono perseverare nel confermare e rafforzare ruoli e funzioni degli istituti e organismi preposti al presidio della tematica della Formazione Professionale.

Il Contratto Nazionale Metalmeccanico e gli Avvisi di Fondimpresa devono ben identificare e consentirne un utile ed "usabile "esercizio, gli strumenti operativi e le risorse da dedicare all'attuazione di quanto specificato nei ruoli e nelle funzioni citate prima.

In definitiva si può concludere che l'esperienza del monitoraggio realizzato sui 13 Piani Settoriali Metalmeccanici è stata un'occasione per censire ed organizzare al meglio informazioni, dati, attori e processi delle differenti istanze di esercizio di bilateralità. Tale sforzo ha consentito una rappresentazione plastica di quanto raccolto in ottica di sistema. E' stato possibile così individuare punti di forza e punti di debolezza del sistema, punti che potranno essere condivisi e discussi dai Soci del Fondo e dalle Parti Sociali firmatarie del CCNL al fine di configurare soluzioni e strategie funzionali al miglioramento del sistema stesso.

Allegati

Protocollo Fondimpresa 25-6-2014
Criteri Condivisione Piani Settoriali Metalmeccanici
Scheda monitoraggio Piani
Format intervista Lavoratori
Format intervista Referenti aziendali
Format intervista Soggetto attuatore
Format intervista Componenti del Comitato Paritetico di Pilotaggio

PROTOCOLLO D'INTESA

CRITERI E MODALITÀ PER LA CONDIVISIONE, FRA LE PARTI SOCIALI, DEI PIANI FORMATIVI.

Tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil

premesso che

- l'attività dei Fondi interprofessionali ha promosso un sistema di formazione professionale continua che ha favorito l'aggiornamento del personale dipendente dalle imprese aderenti, nell'ottica di migliorare la competitività delle imprese e le competenze e l'occupabilità dei lavoratori;
- il quadro normativo di riferimento in materia di formazione continua ha posto le basi per lo sviluppo del metodo partecipativo nella definizione e programmazione delle politiche formative, come confermato anche dagli accordi siglati tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil;
- le parti, attraverso Fondimpresa, promuovono la diffusione di una cultura condivisa della formazione professionale continua, come strumento chiave per l'efficace correlazione degli interventi formativi ai fabbisogni di qualificazione di lavoratrici e lavoratori dipendenti e delle relative imprese;
- a seguito dell'Intesa sulle Linee guida per la formazione siglata il 17 febbraio 2010 da Governo, Regioni e Parti sociali, che ha posto l'attenzione sulla necessità di raggiungere un nuovo equilibrio tra il ricorso agli ammortizzatori sociali ed il ricorso alle pratiche di politica attiva, l'azione di Fondimpresa è stata estesa anche al perseguimento dell'obiettivo di favorire l'occupabilità e il reimpiego dei lavoratori che hanno perso il posto in conseguenza della crisi.
- il successo legato alle iniziative di Fondimpresa ha dimostrato l'efficacia di un approccio bilaterale alla formazione continua come strumento funzionale alla crescita competitiva del sistema economico produttivo e del fattore strategico di valorizzazione delle risorse umane;

considerato che

le Parti ritengono necessario aggiornare - anche per assumere come riferimento il Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 - i criteri per la condivisione dei piani formativi stabiliti con il Protocollo di Intesa del 14 febbraio 2008,

1

concordano quanto segue

1) le attività formative con risorse di Fondimpresa si possono svolgere in attuazione di una delle seguenti tipologie di piano formativo condiviso:

   a) PIANO FORMATIVO AZIENDALE NELLE IMPRESE IN CUI SIA PRESENTE LA RSU: condiviso tra l'impresa e la rappresentanza sindacale unitaria (RSU) a maggioranza dei suoi componenti;

   b) PIANO FORMATIVO AZIENDALE NELLE IMPRESE IN CUI SIA PRESENTE UNA O PIÙ RSA: condiviso tra l'impresa e la rappresentanza sindacale aziendale o le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente, o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente così come rilevati e comunicati ai sensi del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, che qui si intende integralmente richiamato;

   c) PIANO FORMATIVO AZIENDALE NELLE IMPRESE PRIVE DI RAPPRESENTANZA SINDACALE: l'impresa - con lettera raccomandata A.R. o altra modalità di data certa - sottopone il piano per la condivisione alle Commissioni Paritetiche Territoriali, che sono tenute a formalizzare il proprio parere entro venti giorni dalla data di invio del piano. Tali Commissioni sono costituite da rappresentanti nominati dalle associazioni territoriali di Confindustria e dalle organizzazioni territoriali di CGIL, CISL e UIL ovvero, di volta in volta, su indicazione di queste ultime, dalle federazioni territoriali del settore cui appartiene l'azienda, secondo le modalità che saranno condivise nell'ambito della Commissione medesima. Decorso il tempo sopra indicato senza che la Commissione abbia esaminato il progetto e formalizzato il proprio parere, il piano è ritenuto presentabile per l'ammissione al finanziamento da parte di Fondimpresa;

   d) PIANO FORMATIVO SETTORIALE O DI COMPARTO: condiviso tra le organizzazioni nazionali di categoria con competenza sindacale aderenti a Confindustria e le rispettive organizzazioni sindacali dei lavoratori, firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Qualora il piano si rivolga a settori o comparti in cui risultino applicati diversi contratti collettivi nazionali di lavoro in mancanza di uno specifico contratto collettivo di categoria, tale piano è condiviso direttamente tra Confindustria e le segreterie confederali di CGIL, CISL e UIL;

   e) PIANO FORMATIVO TERRITORIALE: condiviso tra le associazioni territoriali di Confindustria e le organizzazioni di CGIL, CISL e UIL territoriali o di categoria in sede territoriale. In caso di definizione di un piano settoriale in sede territoriale, le parti interessate opereranno in coordinamento con le rispettive organizzazioni nazionali di cui al precedente punto d).

2) I piani settoriali e territoriali conterranno indicazioni in merito a:

   - settori, territori, filiere produttive, aree distrettuali coinvolte;

- tipologie di imprese e lavoratori che si intendono coinvolgere, con particolare attenzione per le problematiche di genere e le fasce meno qualificate;
- obiettivi ed aree tematiche;
- eventuali azioni per promuovere la massima diffusione dell'iniziativa concordata e per esaminare i risultati conseguiti in riferimento al miglioramento dell'occupabilità e della competitività.

3) Le aziende che per appartenenza al settore o per localizzazione territoriale, si identificano nelle linee d'intervento e nelle attività formative definite dai piani di cui ai precedenti punti d) ed e) possono accedervi direttamente. Laddove sia costituita la rappresentanza sindacale, l'azienda dovrà fornire preventivamente alla stessa, con apposito incontro da definire, un'informazione sulle linee del piano formativo cui intende aderire con indicazione delle modalità attuative. Sarà comunicata alla Commissione Paritetica Territoriale di cui al precedente punto c) l'adesione al piano settoriale o territoriale. In caso di adesione a piani settoriali definiti a livello territoriale, la Commissione avrà cura di darne notizia anche alle organizzazioni nazionali con le quali si è coordinata ai sensi del precedente punto d).

4) La Commissioni paritetica territoriale è costituita a cura delle parti istitutive del Fondo e i suoi componenti non possono ricoprire alcun ruolo nei consigli di amministrazione degli OBR e di società proponenti progetti formativi al Fondo.

Il presente accordo ha validità fino al 31 dicembre 2017. Prima della scadenza le parti s'incontreranno per verificarne l'attuazione e decidere gli eventuali interventi.

Roma, 25 giugno 2014

CONFINDUSTRIA

CGIL

CISL

UIL

Allegato 2 - Criteri Condivisione Piani Settoriali Metalmeccanici

Addì 2 Marzo 2010 Federmeccanica, Assistal e Fim, Fiom, Uilm,

considerato che:

- ✓ gli Avvisi pubblicati da Fondimpresa prevedono l'ammissibilità a finanziamento dei Piani formativi che abbiano quale ambito di riferimento il settore;
- ✓ la condivisione dei Piani formativi di interesse settoriale deve realizzarsi con accordi sottoscritti dalle rappresentanze, a livello nazionale, delle associazioni di categoria che stipulano i contratti collettivi nazionali di lavoro;

considerata inoltre, l'esperienza finora maturata nella condivisione dei Piani formativi ed al fine di sviluppare e consolidare il processo di condivisione;

- ✓ concordano di aggiornare i criteri individuati il 4 Ottobre 2007 in occasione della prima scadenza prevista dall'Avviso n. 1/2007 e già modificati il 10 Marzo ed il 6 novembre 2008, sulla base dei quali, per i piani che coinvolgono aziende di settore, firmeranno gli accordi necessari;
- ✓ un mese prima della scadenza prevista dall'Avviso, il soggetto che intende proporre un Piano di Formazione per il settore metalmeccanico ed impiantistico è invitato ad inviare alle Parti firmatarie (indirizzi e-mail sotto indicati) una breve sintesi del Piano formativo che intende sviluppare, seguendo lo schema allegato;
- ✓ da tale data, il soggetto proponente si farà carico di incontrare, almeno in uno dei territori maggiormente coinvolti, le Commissioni Territoriali Paritetiche laddove esistenti ovvero le parti a livello provinciale (associazioni datoriali e segreterie di Fim, Fiom, Uilm) per fornire loro informazioni relative al Piano formativo, in particolare relative a:
- ✓ l'elenco delle aziende a cui si rivolge ed il target dei destinatari del percorso formativo;
- ✓ l'indicazione dei fabbisogno formativi ai quali si intende rispondere ed i metodi utilizzati per la loro rilevazione, nonché gli obiettivi che si

intendono raggiungere con il progetto stesso;

- ✓ l'elenco degli enti attuatori e la relativa esperienza nell'utilizzo dei fondi interprofessionali;
- ✓ gli elementi qualitativi della progettazione del Piano stesso.
- ✓ il soggetto proponente, una settimana prima della scadenza dell'Avviso, invierà via e-mail alle Parti firmatarie il Piano formativo definitivo, una proposta di componenti il comitato di pilotaggio ed i verbali degli incontri territoriali effettuati necessari al perfezionamento della condivisione del piano stesso. Nel Piano dovranno essere previsti almeno due incontri tra l'Ente Attuatore e la Commissione Nazionale, uno in corso di realizzazione del piano ed uno al termine, al fine di realizzare il monitoraggio delle attività promosse nel settore.

I componenti del comitato di pilotaggio saranno indicati nell'accordo e saranno pari a 6.

Le parti, inoltre, colgono l'occasione per sottolineare l'importanza dell'analisi del fabbisogno formativo, che coinvolga ampiamente la popolazione aziendale, quale elemento qualificante del Piano.

Si ricorda inoltre che l'Avviso indica la "condivisione della progettazione e delle attività del Piano formativo di ambito settoriale a livello delle categorie competenti, nonché a livello territoriale" tra le priorità sulla base delle quali sarà assegnato maggiore punteggio al piano.

Indirizzi e-mail utili all'invio dei piani e verbali:

formazione@federmeccanica.it

formazione@assistal.it

fim.formazionecontinua@cisl.it

formazione@fiom.cgil.it

formazione@uilm.it

Firmatari:

Federmeccanica

Fim-Cisl

Assistal

Fiom-Cgil

Fim-Cisl

Uilm-Uil

Breve sintesi del piano [allegato ai Criteri]

Contesto:

Fabbisogni formativi e loro modalità di rilevazione:

Il Piano formativo:

Obiettivi formativi e aspettative dell'impresa e dei lavoratori:

Obiettivi non formativi:

Articolazione del piano formativo:

Innovatività del progetto:

Trasferibilità del progetto:

Impatti organizzativi:

Modalità di monitoraggio del progetto:

Il comitato di pilotaggio e le modalità di gestione:

Allegato 3 -Scheda di Monitoraggio Piani

SOGGETTO ATTUATORE ……..– AVVISO ……. – NOME PIANO …….. CODICE AVVISO……..		
Progettazione n°		
Data della progettazione		
Data dell'incontro		
Componenti CPP presenti		
Referenti del Piano presenti		
Modalità dell'incontro		
Durata dell'incontro		
Documentazione inviata al CPP in data		
Ordine del giorno		
Deleghe (soggetto e valore)		
Partenariati (soggetto e valore)		
Ore progettate [% sul totale]		
Ore erogate [% sul totale]		
N.ro Azioni progettate [di cui nuove]		
N.ro Ore con certificazione delle competenze		
Di cui in tipologia A B C D E		
N.ro Azioni Chiuse		
N.ro Azioni da annullare		
N.ro beneficiarie in progettazione di periodo……[di cui nuove]		
N.ro nuove beneficiarie con RSU		

Di cui con verbale di incontro		
N.ro dipendenti in formazione [% sul totale]		
N.ro dipendenti formati [% sul totale]		
TOTALE AVANZAMENTO PIANO ALLA ….^ PROGETTAZIONE		
Ore progettate [% sul totale]		
Ore erogate [% sul totale]		
N.ro Azioni progettate [di cui nuove]		
N.ro Ore con certificazione delle competenze		
Di cui in tipologia A B C D E		
N.ro Azioni Chiuse		
N.ro Azioni da annullare		
N.ro beneficiarie in progettazionl di periodo……[di cui nuove]		
N.ro nuove beneficiarie con RSU		
Di cui con verbale di incontro		
N.ro dipendenti in formazione [% sul totale]		
N.ro dipendenti formati [% sul totale]		

Allegato 4 - Format intervista Lavoratori

QUESTIONARIO SOMMINISTRATO AL LAVORATORE PARTECIPANTE AL CORSO-PERCORSO FORMATIVO

QUESTIONARIO di VALUTAZIONE dell'efficacia e dell'efficienza della formazione Avviso 4/2014 - Competitività [comprensivo di rilevazione del livello aziendale di DIALOGO SOCIALE]

PIANO FORMATIVO_____COD_____

Denominazione CORSO _____ID_____

Il presente questionario somministrato ai discenti e condiviso con le parti sociali, sarà utilizzato nel programma di valutazione dell'azione formativa del presente Piano formativo. I risultati rilevati verranno presentati in forma aggregata al fine di rilevare un giudizio complessivo delle attività del Piano in termini di efficacia ed efficienza della formazione. L'analisi dei dati sarà utilizzata per monitorare l'attività svolta sul Piano formativo in oggetto e a scopo promozionale, per promuovere la bilateralità e la formazione continua nelle realtà aziendali.

Il questionario prende in considerazione le ricadute che la formazione svolta nel Piano in oggetto ha avuto sulla crescita professionale del discente in un'ottica di competitività aziendale.

Sono presenti anche due quesiti che misurano la maturità ed il livello di consapevolezza del partecipante al corso rispetto al fondamentale tema di informazione e di partecipazione alla diffusione della cultura della formazione continua

1. Il corso proposto è coerente con l'iniziativa/e aziendale e ritiene che possa contribuire a migliorare il livello competitivo dell'azienda?
2. Ritiene che il corso abbia migliorato le sue performance professionali e incida in modo efficiente sulle diverse fasi del processo produttivo in cui è impegnato?
3. Ritiene che il corso abbia inciso positivamente sulla sua autonomia lavorativa e sulla gestione dei tempi di lavoro?
4. Ritiene che le tematiche affrontate nel corso e le conoscenze acquisite, relativamente alle tecniche e agli strumenti introdotti in azienda, migliorino la qualità e le modalità operative del suo processo lavorativo?

[Tipologia di risposte: Per nulla= 1; Poco= 2; Abbastanza= 3; Molto= 4]

5. Come è avvenuta la tua selezione per partecipare ad una o più attività formative? 1. E' stato coinvolto tutto il mio servizio/settore/linea/ufficio; 2. Avevo da tempo condiviso con il mio responsabile la necessità di approfondire alcuni temi; 3. Devo svolgere nuove mansioni/attività per cui necessito di nuove conoscenze e di rafforzare le mie competenze
6. Come sei venuto a conoscenza dell'esistenza di formazione finanziata dai Fondi Interprofessionali? 1. Ho partecipato ad un seminario organizzato da un Fondo Interprofessionale; 2. Mi sono documentato autonomamente; 3. Mi ha detto tutto il responsabile aziendale; 4. Ho partecipato a riunioni organizzate dal sindacato; 5. Azienda e Sindacato insieme hanno tenuto un'assemblea di comunicazione dell'iniziativa;

[Tipologia risposte: Inserire il numero corrispondente alla risposta che si intende dare]

*Data*_____ *Visto* _____

Grazie per la preziosa collaborazione

Allegato 5 - Format intervista referenti aziendali

QUESTIONARIO SOMMINISTRATO AL REFERENTE AZIENDALE

Questionario di efficacia ed efficienza della formazione
Avviso 4/2014 – *Competitività*
Piano Formativo titolo del Piano – codice Piano

Azienda beneficiaria	
Referente Aziendale che ha compilato il questionario	
Area tematica/iniziativa aziendale per la quale l'azienda ha fruito di attività di formazione	
Titolo del/dei corso/corsi di cui l'azienda è stata beneficiaria nell'ambito dell'iniziativa aziendale	

Il presente questionario, condiviso con le parti sociali, sarà utilizzato nel programma di valutazione dell'attività formativa del Piano Formativo. I risultati verranno presentati in forma aggregata al fine di rilevare un giudizio complessivo delle attività del Piano in termini di efficacia ed efficienza della formazione. L'analisi dei dati sarà utilizzata per monitorare l'attività svolta sul Piano formativo in oggetto e a scopo promozionale, per promuovere la bilateralità e la formazione continua nelle realtà aziendali.
Il questionario prende in considerazione le ricadute che la formazione svolta nel Piano in oggetto ha avuto sulla crescita, dimensionale ed economica, dell'azienda, con particolare interesse per i risultati connessi all'/agli intervento/ interventi previsto/previsti in fase progettuale dall'azienda nelle aree tematiche indicate nell'Avviso 4/2014 – *Competitività* di Fondimpresa.

1) L'intervento formativo realizzato ha inciso sulla crescita dimensionale dell'azienda?

Sì □ No □ In corso di valutazione □

Se la risposta è **Sì**, indicare il numero di dipendenti assunti in relazione all'/agli intervento/interventi formativo/formativi sviluppato/sviluppati e le aree aziendali interessate dalle nuove assunzioni.

n° nuovi dipendenti assunti __

Area Aziendale	
Amministrazione	□
Commerciale/marketing	□
Logistica/magazzino	□
Produzione	□
Ricerca e sviluppo	□
Supporto tecnico/manutenzione	□
Vendita	□

2) Qual è stato l'investimento realizzato dall'azienda per la realizzazione dell'iniziativa aziendale/intervento previsto, presentato in fase progettuale e legato alla formazione svolta nell'ambito del Piano formativo? Ci si riferisce all'iniziativa aziendale individuata e presentata in fase progettuale in base alla quale è stato costruito il piano formativo aziendale (si prega di rilevare solo l'ammontare dell'investimento relativo all'iniziativa aziendale e non alla formazione).

Area Tematica	Investimento effettivamente realizzato in €
Innovazione tecnologica di prodotto e di processo	
Innovazione dell'organizzazione	
Digitalizzazione dei processi aziendali	
Commercio elettronico	
Contratti di rete	
Internazionalizzazione	

3) Quanto ha inciso l'investimento realizzato, cui è ancorata l'attività formativa svolta nel Piano in oggetto, sul fatturato aziendale?

Incidenza dell'investimento sul fatturato
_____ %

4) Rispetto all'aumento del fatturato evidenziato nella risposta alla domanda n° 3 (se presente), quanto è derivato dall'attività sul mercato nazionale e quanto da quella di export (o commercio con l'Estero)?

Mercato interno
Incidenza dell'investimento sul fatturato
_____ %
Export (o commercio con l'Estero)
Incidenza dell'investimento sul fatturato
_____ %

5) Se in azienda è presente la RSU/RSA, le Azioni Formative sono state condivise con esse? Con quale modalità?

Una riunione informativa	
Più riunioni di confronto	
In incontri già previsti da Integrativo Aziendale e CCNL Nazionale	

Luogo e data: _____, __/__/____

Firma del referente aziendale

_____

Timbro dell'azienda

_____

Allegato 6 - Format intervista Soggetto Attuatore

QUESTIONARIO SOMMINISTRATO AL SOGGETTO ATTUATORE

Avviso 4/2014 Competitività	
Nome del Piano	
Totale ore	
Totale ore certificate	
Totale ore interaziendali	
Totale Aziende Coinvolte	
PI coinvolte	
MI coinvolte	
GI coinvolte	
Totale Aziende prima partecipazione	
Totale Dipendenti coinvolti (teste)	
Totale Dipendenti coinvolti (teste) proveniente da PMI	
Totale Donne coinvolte (teste)	
Totale Lavoratori con età superiore a 50 anni, lavoratori sospesi (cassa integrazione, contratti di solidarietà), lavoratori stranieri (teste)	
Totale lavoratori con età compresa tra i 18 e i 29 anni (teste)	
Totale Operai coinvolti (teste)	
Totale Impiegati coinvolti (teste)	
Totale Quadri coinvolti (teste)	
Intensità e qualità della partecipazione a livello aziendale rispetto al DIALOGO SOCIALE	
Intensità e qualità della partecipazione a livello territoriale rispetto al DIALOGO SOCIALE	
Intensità e qualità della partecipazione a livello nazionale rispetto al DIALOGO SOCIALE	
Intensità e qualità della partecipazione del Comitato di Pilotaggio rispetto al DIALOGO SOCIALE	
Come vivete il rapporto con le Parti Sociali nelle fasi in cui sono coinvolte durante il ciclo di vita di un Piano Formativo? 1.Ormai si è raggiunto uno standard operativo che non necessita di miglioramenti. 2. Il rapporto necessita di miglioramenti continui, ma già adesso lo si può ritenere accettabile. 3. Le relazioni sono sempre più complesse e complicate e spesso non si parla lo stesso linguaggio. 4. Tranne poche eccezioni, il rapporto è una mera formalità senza valore aggiunto al Piano. 5. Bisogna fare molti investimenti e riflessioni per meglio svolgere il ruolo definito per le Parti Sociali	

Allegato 7 - Format intervista Componenti del Comitato Paritetico di Pilotaggio

QUESTIONARIO SOMMINISTRATO AI COMPONENTI DEL COMITATO DI PILOTAGGIO

Questionario andamento Piano

Avviso 4/2014 – Competitività

Piano Formativo _____ – AVS/___/14

Componenti CPP

_____

1) Ritiene utili le riunioni del CPP?

Sì ☐ No ☐

Se la risposta è Sì, indicare gli elementi di forza delle riunioni del CPP

_____

Se la risposta è No, indicare gli elementi di debolezza delle riunioni del CPP

_____

2) Dalle riunioni sono emersi dati e discussioni che possono trasmettere valore al Sistema della Formazione e al Piano stesso?

Sì ☐ No ☐

Se la risposta è Sì indicare quali.

_____

3) Date le informazioni raccolte in ogni riunione di progettazione di periodo, avete avuto modo di scambiarne i contenuti con le Commissioni Territoriali coinvolte?

Sì ☐ No ☐

Se la risposta è Sì indicare le modalità.

_____

Luogo e data: _____, __/__/____

Firma del componente il CPP