

Il capitale umano

una leva strategica per la competitività delle imprese

Il presente documento è stato realizzato
con dati di 47 piani formativi settoriali metalmeccanici
finanziati a valere sull'Avviso 5/2015 di



Con la collaborazione di
Adecco formazione s.r.l.
Aquis s.r.l.
Associazione Multimediaform
CONSILIA CFO s.r.l.
Consorzio Tecfor
Consulman S.p.A.
COPI s.r.l.
Cosmo Servizi s.r.l.
Drivers s.r.l.
EITD s.r.l.
Enfap Puglia
Engim Piemonte
Eulab Consulting s.r.l.
Euroconsulting s.r.l.
Fondazione AIB-ISFOR
For s.r.l.
FOR.P.IN. s.c.a.r.l.
Fòrema
FORM & ATP s.r.l.
Formamec s.c.a.r.l.
Formamentis s.r.l.
Formaservice
Formindustria Emilia-Romagna s.c.a.r.l.
Galgano Informatica s.r.l.
Humanform s.r.l.
IFOA
Immaginazione e Lavoro s.c.a.r.l.
IN.SI. S.p.A.
Innovazione Apprendimento Lavoro Piemonte
Multimediaform s.r.l.
Protom Group S.p.A.
RICONVERSIDER s.r.l.
Risorse in Crescita s.r.l.
SAIP s.r.l.
Schema Consulting s.r.l.
STEP S.r.l.
Wintime Lavoro S.p.A.

Il capitale umano

una leva strategica per la competitività delle imprese

#form4zi.0ne



REPORT DI MONITORAGGIO
Piani Metalmeccanici
Avviso 5-2015 Competitività di Fondimpresa

Indice

<i>Il percorso del progetto “IL CAPITALE UMANO”</i>	5
<i>Contenuti dell’indagine a cura di Iniziativa Cube s.r.l.</i>	9
1. Introduzione all’indagine condotta.....	9
1.1 <i>Obiettivo e Metodologia</i>	11
1.2 <i>Caratteristiche dei piani formativi partecipanti al progetto</i>	13
1.3 <i>Dimensione e composizione del campione</i>	15
1.4 <i>Rappresentatività del campione</i>	17
2. Risultati dell’indagine.....	18
2.1 <i>Fabbisogno e domanda formativa delle imprese metalmeccaniche con particolare riferimento alle azioni formative coerenti con professionalità richieste da Industry 4.0</i>	18
2.2 <i>Efficacia ed efficienza della formazione</i>	24
2.3 <i>Buone prassi in tema di dialogo sociale e sperimentazione di modelli efficaci di programmazione congiunta della formazione e nuovi sistemi di governance per una corretta attuazione del diritto soggettivo alla formazione</i>	28
Considerazioni sullo studio “IL CAPITALE UMANO”:	
Analisi “Pentadimensionale” a cura di A. Gisotti.....	43
<i>141° indagine congiunturale Industria metalmeccanica</i>	55
La produzione industriale.....	57
L’utilizzazione degli impianti e la produzione assicurata.....	62

Il commercio con l'estero.....	63
I prezzi alla produzione.....	67
Le retribuzioni contrattuali.....	68
Gli indicatori del lavoro nella grande industria.....	69
La Cassa Integrazione Guadagni.....	70
<i>Sintesi Avviso 5-2015 di Fondimpresa "Competitività"</i>	<i>71</i>
Tipologie ed aree tematiche.....	72
Scadenze e risorse.....	72
Condivisione dei piani e comitati di pilotaggio.....	73
Soggetti destinatari.....	74
Oggetto e caratteristiche dei piani formativi.....	74
Priorità.....	76
Soggetti proponenti.....	77
Costi ammissibili.....	80
Ammissibilità, valutazione dei Piani Formativi, avvio delle attività.....	81
<i>Schede Piano partecipanti all'indagine.....</i>	<i>82</i>
<i>Schede Buone prassi.....</i>	<i>178</i>
<i>Bilateralità esercitata per una formazione usabile.....</i>	<i>198</i>

<i>Osservazioni conclusive</i>	
<i>del Presidente di Fondimpresa Bruno Scutto.....</i>	<i>209</i>
<i>Allegati.....</i>	<i>214</i>
<i>Regolamento di Funzionamento del Comitato Paritetico di Pilotaggio....</i>	<i>215</i>
Articolo 1 – Valore delle premesse.....	218
Articolo 2 – Funzione del Comitato Paritetico di Pilotaggio.....	218
Articolo 3 – Organi e funzione di segreteria.....	221
Articolo 4 – Modalità di riunione del Comitato.....	222
Articolo 5 – Remunerazione dei Componenti del CPP.....	223
Articolo 6 – Modalità di verbalizzazione delle riunioni.....	224
Articolo 7 – Modalità di presentazione della progettazione di periodo e documenti da produrre.....	225
Articolo 8 – Strumenti del CPP.....	227
Articolo 10 – Validità delle riunioni e delle deliberazioni.....	228
Articolo 11 – Modalità di comunicazione.....	228
Articolo 12– Modifiche al regolamento.....	228
Articolo 13 – Modalità di recepimento da parte del Soggetto Attuatore.....	228
<i>Scheda di monitoraggio piani ad uso del Comitato di Pilotaggio.....</i>	<i>229</i>
<i>Protocollo Fondimpresa 25 giugno 2014.....</i>	<i>233</i>
<i>Criteri di condivisione dei Piani Settoriali Metalmeccanici.....</i>	<i>237</i>

<i>I questionari diffusi per l'indagine.....</i>	<i>240</i>
QUESTIONARIO COMMISSIONE AZIENDALE/RSU/RSA.....	250
QUESTIONARIO COMMISSIONE TERRITORIALE.....	255
QUESTIONARIO PARTECIPANTI.....	258
QUESTIONARIO COMPONENTI DEL COMITATO DI PILOTAGGIO..	263
QUESTIONARIO SOGGETTI ATTUATORI.....	266

Il percorso del progetto “IL CAPITALE UMANO”

La ricerca oggetto del progetto “IL CAPITALE UMANO” nasce in seno all’organismo “principe” dell’azione di supervisione di un Piano formativo Settoriale multi-regionale, condotto dalle Parti Sociali direttamente impegnate con i lavoratori e le aziende protagoniste delle attività formative finanziate da Fondimpresa: il COMITATO PARITETICO DI PILOTAGGIO (CPP).

L’azione di conduzione responsabile, costante e in ottica di sistema delle attività assegnate dal Fondo al Comitato Paritetico di Pilotaggio e meglio specializzate nel documento di regolamentazione di funzionamento del CPP, parte già dal 2010 ma vede i suoi primi concreti risultati nelle ricerche realizzate e finanziate sempre con risorse rese disponibili – nell’ambito del finanziamento concesso dal Fondo - dai Soggetti Attuatori che via via hanno sempre più sviluppato una sensibilità e un’attenzione alle istanze delle Parti Sociali impegnate nelle periodiche riunioni di CPP (riunione di progettazione, focus group, kick-off meeting, attività di accompagnamento, seminari di diffusione dei risultati).

Pertanto, il presente lavoro, segue, inglobandoli, e ne è la naturale evoluzione, i risultati di lavori precedenti e consecutivi ottenuti con prodotti, approfondimenti e studi già dagli avvisi del 2012 e da ricerche effettuate durante Focus Group e attività “non formative” svolte nell’ambito di Piani finanziati da Fondimpresa a partire dal 2011:

- “UN EFFICACE ESERCIZIO DELLA BILATERALITA”

- “IL QUADERNO DI LAVORO PER IL COMITATO DI PILOTAGGIO”
- IL “DECALOGO PER IL DELEGATO E PER IL REFERENTE AZIENDALE PER LA FORMAZIONE”
- IL “ DECALOGO PER I COMPONENTI DELLE COMMISSIONI TERRITORIALI METALMECCANICHE”
- “IL DECALOGO OPERATIVO PER IL COMITATO DI PILOTAGGIO”
- “ANALISI SULL’EFFICACIA DELLA FORMAZIONE E SULL’ESERCIZIO DEL DIALOGO SOCIALE”
- “COMPETENZE PROFESSIONALI PER COMPETERE”

Questi prodotti e risultati di ricerca, sempre condivisi sin dal loro start-up con i rappresentanti di entrambe le Parti Sociali, ha visto il pieno coinvolgimento di rappresentanti del Fondo (Presidente, Vice Presidente, Direttori, componenti del CdA), di Soggetti Attuatori, di Consulenti e Specialisti della materia, di Lavoratori e di Referenti Aziendali. Tutti attori che hanno preso atto o promosso gli obiettivi e i risultati dei lavori all’interno di Focus Group dedicati.

Quello che si evidenzia con marcato interesse, è il crescente coinvolgimento di tutti gli attori della filiera componenti il ciclo di vita di un Piano Formativo: Fondo, Soggetto Attuatore, Responsabili Aziendali, RSU-RSA, componenti della Commissione Nazionale Formazione e Apprendistato per il settore Metalmeccanico, componenti di Commissioni Territoriali, componenti di Commissioni Aziendali, Referenti Aziendali per la Formazione, componenti di Comitati di Pilotaggio. Gli stessi attori che hanno presenziato ciascun evento conclusivo di diffusione dei risultati di

quanto approfondito. Crescono i Piani che si sono analizzati di anno in anno: 1 piano i primi due anni, 3 piani il terzo anno, 7 piani per il quarto anno, 10 piani per il quinto anno, 13 piani il sesto anno, e 47 piani (appunto questa ricerca) nel settimo anno consecutivo di focus. Crescono quindi i soggetti attuatori e crescono anche i temi e gli argomenti che vengono analizzati e “misurati” in seno ai piani formativi aderenti al monitoraggio stesso.

Degli aspetti si stanno comunque sedimentando: le Parti Sociali responsabili e più consapevoli producono decisamente un valore aggiunto esponenziale, soprattutto nei casi in cui lavorano gomito a gomito; i Soggetti Attuatori che dialogano e ascoltano le Parti Sociali (preferibilmente in tutte le istanze del ciclo di vita di un piano formativo) concretizzano maggiormente i risultati pianificati e condivisi con le stesse Parti Sociali. Sta cambiando radicalmente il subset di informazioni che vengono trattate durante le riunioni di Comitato di Pilotaggio. Finalmente gli Enti di formazione hanno compreso che le informazioni utili ed efficaci per una migliore azione di supervisione e di indirizzo del piano, non possono essere solamente quelle estratte dalla piattaforma di Fondimpresa, ma sono soprattutto quelle richieste direttamente dalla Parti Sociali con cui si incontrano per la validazione dell'avanzamento e della progettazione di periodo. Ulteriori considerazioni di miglioramento nei processi di condivisione, di promozione della cultura della Formazione Continua, di Partecipazione dei Lavoratori a diverse istanze (e non solo formative), ecc., saranno esplicitate nelle considerazioni finali presentate a valle dei risultati della ricerca e, comunque, sempre contenute in questo volumetto.

L'auspicio è che tutte le componenti del sistema, continuando a collaborare e a sperimentare nuove frontiere di analisi e di approfondimento, superino aspetti burocratici e privilegino le istanze sane e reali che provengono dai lavoratori, dalle aziende e dai mercati, sia quello della competitività delle aziende, sia quello dell'occupabilità dei lavoratori.



1. Introduzione all'indagine condotta

L'industria italiana, pur colpita duramente dalla crisi degli ultimi 10 anni, continua ad essere altamente competitiva nel settore manifatturiero sia in Europa, sia nel mondo. Questa posizione di leadership deriva sicuramente da un'innata capacità creativa che molti ci riconoscono e ci invidiano. Secondo i dati pubblicati dal Sole24Ore rimaniamo uno dei cinque Paesi al mondo con un surplus commerciale positivo (superiore ai 100 miliardi di dollari, dietro solo la Cina, Germania, Giappone e Corea).

Nei prossimi anni sarà cruciale lo sviluppo di azioni volte ad implementare nuovi paradigmi della produzione industriale, totalmente automatizzata e interconnessa, che molti addetti ai lavori arrivano a chiamare "Quarta Rivoluzione Industriale", ovvero l'unione delle competenze e dell'esperienza con la totale automazione ed interconnessione delle produzioni (la cosiddetta "Industry 4.0").

Citando Roberto Crapelli, managing partner Italy della società di consulenza Roland Berger, *"la totale digitalizzazione sarà il filo conduttore di questa nuova rivoluzione che sta già trasformando radicalmente il modo di fare impresa in tutto il mondo e che si baserà su 9 tecnologie chiave: cyber security, big data, cloud computing, realtà aumentata, robotica, prototipazione rapida, radio frequency identification and tracking, super connessione degli impianti e stampa in 3D"*. L'Italia su alcune di queste tecnologie sconta gravi ritardi mentre su altre (per esempio la robotica) è già a buon punto.

Le fabbriche “intelligenti” del futuro saranno simili ad un social network: le macchine, la forza lavoro e le risorse produttive comunicheranno e interagiranno fra loro in maniera automatica e lo stesso avverrà a livello di settori ed a livello mondiale.

In questo nuovo modello potrebbe sembrare che il lavoratore non possa essere più considerato il centro del sistema produttivo, poiché la forte riduzione dell’apporto manuale al ciclo di produzione può essere interpretata come l’annullamento del valore della forza lavoro stessa. Allo stesso tempo le macchine potrebbero sembrare la vera fonte di valore dell’impresa, poiché loro colmano le lacune derivanti dalla fisicità dell’uomo: impossibilità di grandi sforzi continuativi, malattia, perdita di concentrazione, necessità di pause, ecc.. Invece il *capitale umano* deve essere ancora oggi visto come un elemento determinante del sistema produttivo, poiché la macchina funziona e lavora solo con l’ausilio di un lavoratore esperto ed anche se i macchinari sono in costante comunicazione tra loro per risolvere più facilmente e più velocemente gli imprevisti, potrà sempre esserci qualche aspetto che sfugge alla tecnologia. In altri termini *le macchine non “sottraggono” il lavoro all’uomo, piuttosto il lavoro fisico e manuale diviene lavoro di creazione e progettazione adeguato alle esigenze del sistema produttivo contemporaneo.*

Dato questo scenario le competenze assurgono ad aspetto fondamentale nella scelta dei lavoratori da parte delle imprese. Un buon percorso scolastico ed accademico non sono sufficienti alla formazione di un esperto in gestione di complessi macchinari interconnessi grazie all’IoT (Internet of Things), ma è necessaria la formazione sul campo,



l'esperienza diretta del loro funzionamento, che può nascere soprattutto grazie al dialogo sociale ed a modelli di programmazione congiunta della formazione. In questo ambito si inserisce anche la formazione finanziata dal fondo interprofessionale Fondimpresa che, con risorse ad hoc, finanzia l'accrescimento della competitività delle aziende partecipanti all'Avviso 5/2015, sulla scia del precedente Avviso 4/2014 e confermandolo nel successivo Avviso 1/2016, moltiplicando le possibilità per lavoratori ed imprese di sfruttare risorse dedicate alla formazione a favore della competitività e dei fattori che determinano un vantaggio competitivo duraturo in un contesto internazionale.

1.1 Obiettivo e Metodologia

L'**obiettivo** principale dell'indagine è stato quello di svolgere una ricerca sul tema della competitività delle aziende italiane e sul ruolo del capitale umano presente all'interno delle stesse come leva strategica.

L'indagine ha avuto come popolazioni di riferimento tutti gli attori coinvolti nei piani formativi inerenti il settore metalmeccanico finanziati con l'avviso 5/2015 di Fondimpresa, che hanno manifestato l'interesse a partecipare al progetto.

Pertanto le popolazioni sono costituite da:

- lavoratori coinvolti nella formazione;
- imprese beneficiarie dei piani formativi presentati a valere sulle risorse dell'Avviso 5/2015;
- comitati paritetici di pilotaggio (CPP);
- rappresentanze sindacali unitarie, rappresentanze sindacali aziendali e commissioni aziendali;
- commissioni territoriali;

- soggetti attuatori della formazione e dei piani formativi a valere sulle risorse dell'Avviso 5/2015.

I *fenomeni d'interesse* indagati sono riconducibili al tema della competitività delle aziende italiane ed al ruolo del capitale umano alla luce dei nuovi paradigmi della produzione industriale, totalmente automatizzata e interconnessa.

A tal fine sono state svolte azioni tese alla rilevazione di *variabili* sia quantitative, sia qualitative:

- rilevazione della domanda formativa delle imprese metalmeccaniche;
- rilevazione dell'efficacia e dell'efficienza della formazione prevista dai piani finanziati;
- individuazione, nei piani finanziati, di azioni formative coerenti con professionalità richieste da Industry 4.0;
- rilevazione di buone prassi in tema di dialogo sociale e sperimentazione di modelli efficaci di programmazione congiunta della formazione;
- rilevazione in tema di nuovi sistemi di governance per una corretta attuazione del diritto soggettivo alla formazione, previsto nel CCNL metalmeccanico rinnovato il 26 novembre 2016 da Federmeccanica, Assital, Fim, Fiom e Uilm.

Il disegno di ricerca prevede per alcuni casi (soggetti attuatori, comitati paritetici di pilotaggio e commissioni territoriali) un'*indagine totale*, mentre per gli altri attori coinvolti (lavoratori, imprese beneficiarie e rappresentanze sindacali unitarie aziendali e/o commissioni aziendali) un'*indagine campionaria* che vede come *strategia di campionamento* la definizione di un

campione non probabilistico, ma ragionato, ossia l'interlocuzione con i membri della popolazione capaci di fornire le informazioni più accurate.

Per le popolazioni per le quali è stato necessario condurre l'indagine campionaria è stato ritenuto rappresentativo un campione composto da almeno il 10% per le aziende beneficiarie, almeno il 10% per i lavoratori ed almeno il 20% per le rappresentanze sindacali unitarie, aziendali e commissioni aziendali delle aziende campionate.

La *tecnica di indagine* più idonea a raccogliere le informazioni oggetto della ricerca è stata identificata nella somministrazione del *questionario di indagine* che è lo strumento di misura designato a raccogliere le informazioni sulle variabili qualitative e quantitative oggetto dell'indagine. In fase di pianificazione dell'indagine sono stati predisposti sei questionari standard (per un totale di 68 quesiti a risposta "chiusa") che sono stati somministrati alle diverse popolazioni per le indagini totali ed ai campioni per le popolazioni per le quali erano previste le indagini campionarie.

Nella fase di rilevazione, le unità selezionate per l'indagine sono state contattate, attraverso i diversi soggetti attuatori, allo scopo di raccogliere le informazioni rilevanti ai fini dello studio.

Per rendere le operazioni il più possibile semplici ed efficienti i questionari sono stati somministrati in formato Microsoft word con indicazione dei riferimenti telefonici e indirizzo mail per eventuali chiarimenti in merito alle domande. Inoltre contenevano brevi istruzioni di compilazione e la data entro cui compilare e restituire il materiale.

1.2 Caratteristiche dei piani formativi partecipanti al progetto

L'indagine è stata condotta su 47 dei 58 piani finanziati dall'Avviso 5/2015 di Fondimpresa per l'Ambito II - Settoriale, di reti e di filiere produttive, relativi al

settore “metalmeccanico”. 47 sono infatti i Soggetti Attuatori (dei 58 Piani Settoriali Metalmeccanici multiregionali finanziati da Fondimpresa per l’avviso 5-2015) che hanno manifestato interesse e aderito al progetto di ricerca “IL CAPITALE UMANO”.

I 58 piani metalmeccanici finanziati hanno ottenuto un finanziamento complessivo pari a 20.699.537,35 di Euro e, tenuto conto che i 47 piani hanno ottenuto un finanziamento complessivo pari a **16.689.985,77 di Euro**, i piani che hanno partecipato al progetto rappresentano oltre l’80% sia in termini numerici, sia in termini di finanziamento, dei piani metalmeccanici finanziati dall’Avviso.

Secondo quanto riportato dai diversi soggetti attuatori nelle schede allegate al presente lavoro, i piani formativi partecipanti al progetto hanno coinvolto **2.908 aziende** di cui il 73,1% di dimensione “piccola”, il 16,3% di dimensione “media” ed l’8,4% di dimensione “grande” e **15.794 lavoratori**, sviluppando **95.105 ore di formazione**, di cui **28.120 certificate**, pari a circa il 30% del totale ore di formazione. Sono state svolte **4.447 azioni formative** di cui circa il 12% coerenti con i temi “Industry 4.0”.

Highlights dei 47 piani partecipanti al progetto	
Finanziamento ottenuto (Euro)	16.689.985,77
Numero di aziende beneficiarie della formazione	2.908
Numero lavoratori partecipanti	15.794
Ore di formazione	95.105
Numero di azioni formative svolte	4.447
Numero azioni formative coerenti con Industry 4.0	12% circa

Tabella 1 - I principali numeri dei 47 piani partecipanti al progetto

1.3 Dimensione e composizione del campione

Il campione per lo svolgimento delle attività di indagine è stato costruito partendo dai numeri esposti nel paragrafo precedente. Sono stati somministrati i questionari al 10% delle aziende beneficiarie della formazione, al 10% dei lavoratori partecipanti alle azioni formative ed al 20% delle rappresentanze sindacali unitarie, aziendali e commissioni aziendali delle aziende campionate. Per soggetti attuatori, componenti del comitato paritetico di pilotaggio, commissioni territoriali i questionari sono stati somministrati all'intera popolazione.

Le aziende campionate sono principalmente di dimensione piccola (67,2%) e media (21,7%). Solo l'11,1% è di grandi dimensioni.

Le imprese sono localizzate principalmente in Campania, Lombardia, Veneto, Lazio, Piemonte e coprono tutte le Regioni di riferimento dell'Avviso

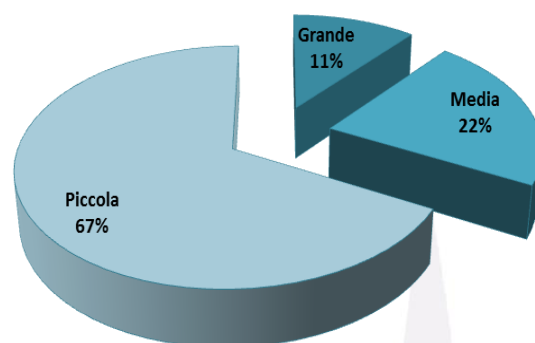


Figura 1 Dimensione aziende campionate

Regione	%
Abruzzo	4,4%
Basilicata	2,3%
Calabria	0,2%
Campania	18,4%
Emilia-Romagna	9,0%
Friuli-Venezia Giulia	2,7%
Lazio	11,3%
Liguria	2,1%
Lombardia	16,7%
Marche	1,3%
Molise	0,6%
Piemonte	10,4%
Puglia	4,8%
Toscana	2,1%
Trentino-Alto Adige	0,6%
Umbria	1,5%
Veneto	11,7%
	100%

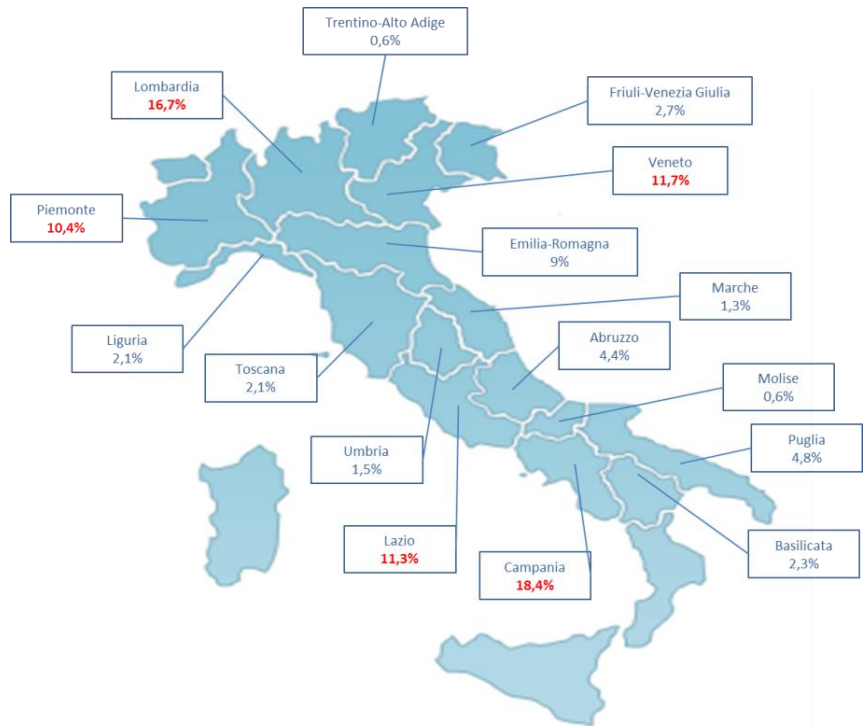


Figura 2 – Localizzazione aziende campionate

La forma giuridica prevalente è quella di società a responsabilità limitata (73,1%). Segue la società per azioni (18,8%) e poi le altre forme.

Forma giuridica	%	Forma giuridica	%
Società per azioni	18,8%	S.C.AR.L.	0,8%
S.r.l.	73,1%	S.c.p.A.	0,2%
S.a.s	2,3%	Federazione	0,2%
S.n.c	2,7%	Consorzio	0,2%
Ditta individuale	1,7%		

Tabella 2 – Forma giuridica aziende campionate

1.4 *Rappresentatività del campione*

Il campione appare sufficientemente ampio rispetto agli obiettivi che l'indagine si è prefissa. Tuttavia, lo schema di campionamento adottato, non essendo di tipo probabilistico, non garantisce pienamente il rispetto delle condizioni di applicabilità dell'inferenza statistica. In altri termini, le imprese che hanno risposto al questionario non costituiscono un campione casuale e dunque rappresentativo dell'intero universo delle imprese metalmeccaniche italiane, dal momento che esso è selezionato e distorto in ragione delle sollecitazioni ricevute dai soggetti attuatori che hanno provveduto a selezionare le imprese che meglio potessero rispondere ai quesiti. Sicuramente però il campione costruito risponde pienamente e rappresenta più che adeguatamente le popolazioni di riferimento di tutti gli attori dei 47 Piani metalmeccanici aderenti al progetto di ricerca coinvolti dall'Avviso 5/2015 di Fondimpresa.

2. Risultati dell'indagine

Per semplificare la lettura del documento sono stati raggruppati i fenomeni d'interesse oggetto della ricerca e le variabili qualitative e quantitative, in tre principali direttrici che hanno trasversalmente interessato tutte le popolazioni di riferimento:

1. fabbisogno e domanda formativa delle imprese metalmeccaniche con particolare riferimento alle azioni formative coerenti con professionalità richieste da Industry 4.0;
2. efficacia ed efficienza della formazione;
3. buone prassi in tema di dialogo sociale, sperimentazione di modelli efficaci di programmazione congiunta della formazione e nuovi sistemi di governance per una corretta attuazione del diritto soggettivo alla formazione.

Di seguito sono descritti i risultati dell'indagine per singola direttrice e per ogni attore coinvolto dalle attività di progetto.

2.1 Fabbisogno e domanda formativa delle imprese metalmeccaniche con particolare riferimento alle azioni formative coerenti con professionalità richieste da Industry 4.0.

La prima direttrice della ricerca riguarda il "fabbisogno" formativo avvertito dalle aziende metalmeccaniche e la conseguente "domanda" di formazione espressa. I principali interlocutori sono state le imprese beneficiarie della formazione che hanno risposto ad una serie di quesiti volti ad indagare questo ambito, ma sono stati chiamati in causa anche altri interlocutori in grado di offrire un punto di vista diverso in quanto osservatori privilegiati: enti di formazione e comitati paritetici di pilotaggio.

Imprese - beneficiarie

Il 48% delle aziende ritiene che gli interventi formativi rivolti ai propri lavoratori, soprattutto quelli inerenti tematiche dell'innovazione, siano sufficienti a rafforzare la competitività aziendale, mentre il 17% li ritiene non sufficienti. Inoltre il 46% ritiene che qualcuno degli interventi formativi realizzati possa consentire di esplorare nuove nicchie di mercato, o di rafforzare quelle già esistenti, al punto da dare luogo a nuove assunzioni soprattutto nelle aree produzione, ricerca e sviluppo e commerciale/marketing.

Le aziende hanno inoltre espresso, a conclusione della partecipazione al piano formativo, alcune preferenze in ordine ad eventuali approfondimenti o tematiche per i quali potrebbero necessitare interventi formativi aggiuntivi.

Nella grafico di seguito riportiamo il dettaglio delle risposte ricevute:

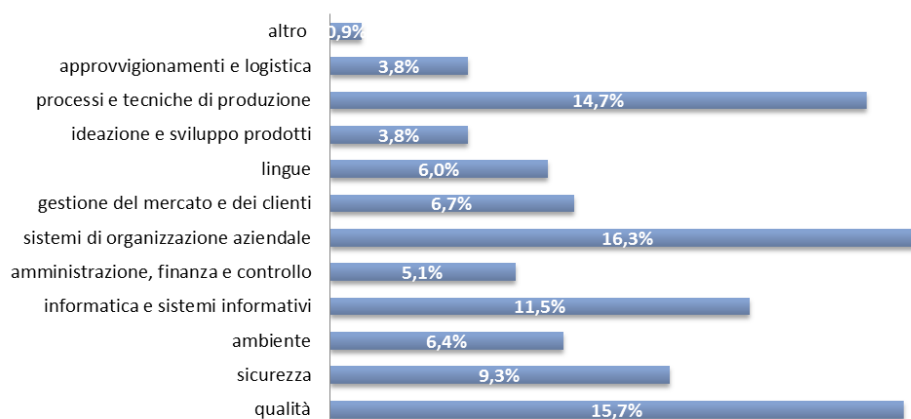


Figura 3 - Approfondimenti o tematiche per i quali potrebbero necessitare interventi formativi aggiuntivi

Un'ulteriore domanda fatta alle imprese partecipanti al progetto è stata quella di definire quali fossero le modalità più frequenti di finanziamento della

formazione. A questa domanda il 72% delle imprese ha risposto che lo strumento principalmente utilizzato è quello dei fondi interprofessionali. Il 17% ha risposto di finanziare direttamente la formazione, mentre l'8% utilizza altri incentivi pubblici. Infine le categorie a cui più spesso viene rivolta la formazione sono in misura prevalente impiegati (49%) ed operai (46%), mentre i quadri sono al 5%.

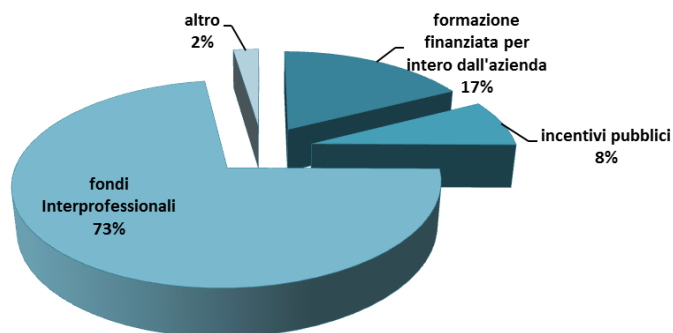
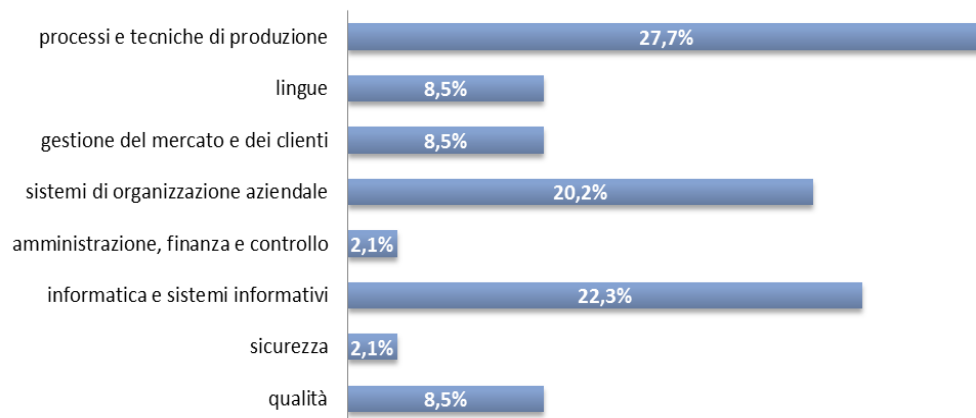


Figura 4 - Modalità più frequenti di finanziamento della formazione

Enti di formazione - soggetti attuatori

Ai soggetti attuatori è stato innanzitutto richiesto, con riferimento al piano formativo oggetto dell'indagine e di tutte le imprese beneficiarie della formazione, quante aziende avessero autonomamente svolto l'analisi interna del fabbisogno formativo. La risposta è stata 494 aziende, ossia il 17% delle aziende beneficiarie.

Indipendentemente dal fatto che l'analisi del fabbisogno formativo fosse stato rilevato autonomamente dalle imprese beneficiarie oppure attraverso l'attività del soggetto attuatore, è inoltre stato domandato quali fossero le tematiche maggiormente richieste. Segue dettaglio:



F

Figura 5 - Tematiche formative maggiormente richieste

Comitati paritetici di pilotaggio

Ai comitati di pilotaggio è stato chiesto a quale categoria viene indirizzata più spesso la formazione. La risposta vede ancora una volta e coerentemente con quanto risposto dalle imprese, gli impiegati come categoria maggioritaria. Con riferimento alle **azioni formative coerenti con Industry 4.0** sono state svolte delle indagini finalizzate all'individuazione, nei piani finanziati, di azioni formative coerenti con professionalità richieste da Industry 4.0. In merito a dette tematiche sono stati posti alcuni quesiti agli attori coinvolti nella ricerca.

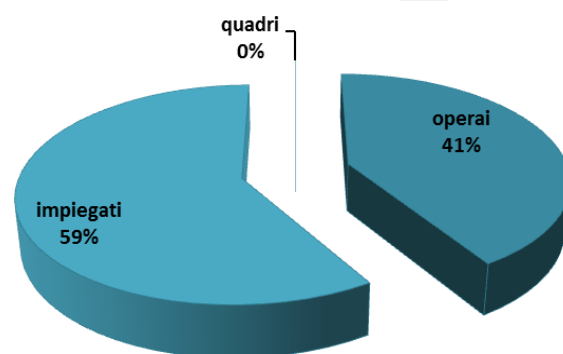


Figura 6 – Categorie a cui viene più spesso indirizzata la formazione

Lavoratori – partecipanti

Dai questionari somministrati emerge che il 37,4% dei lavoratori partecipanti ai corsi ha ricevuto nozioni dal docente in merito ai contenuti “Industry 4.0”, mentre il rimanente 62,6 non ha ricevuto alcuna nozione. Fra coloro che hanno discusso nell’ambito della propria azione formativa delle tematiche proprie di Industry 4.0 il 68,5% ha ritenuto che dette tematiche siano un’opportunità per le imprese italiane e, conseguentemente, per i lavoratori, poiché le competenze sviluppate possono essere un’importante leva per il raggiungimento di nuovi vantaggi competitivi delle aziende italiane. Il 29% invece ritiene che sia una vera e propria necessità adeguarsi a dette tematiche, al fine di poter mantenere il presidio delle proprie posizioni nei settori di riferimento e consolidare le proprie quote di mercato. Solo il 2,6% ritiene si tratti di una “moda passeggera”.

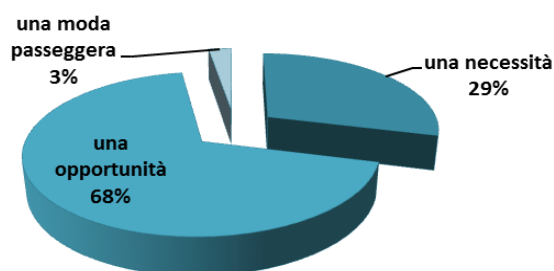


Figura 7 – Considerazione circa le tematiche “Industry 4.0”

È stato infine chiesto a coloro avessero trattato i temi “Industry 4.0” nel proprio corso di formazione, quali fossero gli argomenti principali. Gli argomenti maggiormente trattati, rispettivamente per il 19,6% e 19,4% sono le “simulazioni” e l’“Integrazione orizzontale e verticale dei sistemi informativi”. Nel grafico seguente sono espressi i valori di tutti gli altri argomenti. Coloro che hanno risposto “altro” hanno dichiarato, nella maggior parte dei casi, di aver ricevuto una infarinatura generale sulle tematiche e qualche approfondimento in merito ai nuovi processi produttivi e le relazioni

tra la strategia operativa del “lean thinking” con le tematiche proprie “Industry 4.0”.

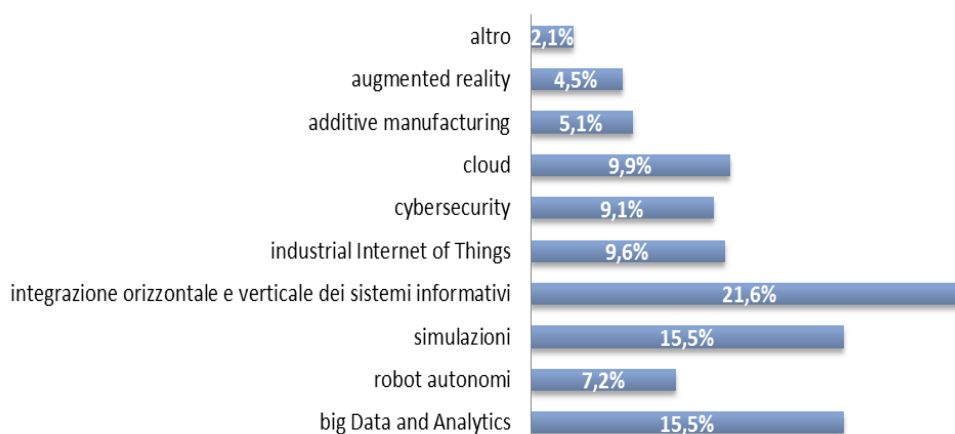


Figura 8 – Principali argomenti “Industry 4.0” trattati durante lo svolgimento delle azioni formative (lavoratori)

Imprese - beneficiarie

Coerentemente con quanto risposto dai lavoratori partecipanti alle azioni formative, anche i referenti aziendali hanno indicato quali argomenti maggiormente trattati le “simulazioni” e “l’Integrazione orizzontale e verticale dei sistemi informativi” aggiungendo l’argomento “big data and analytics”.

Nel grafico seguente sono espressi i valori di tutti gli altri argomenti trattati

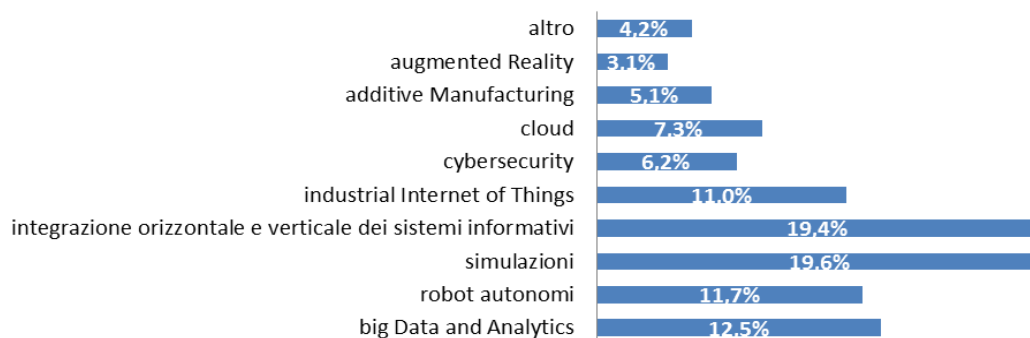


Figura 9 – Principali argomenti “Industry 4.0” trattati durante lo svolgimento delle azioni formative (ref. Aziendali)

Enti di formazione - soggetti attuatori

Anche il 56,3% dei soggetti attuatori dichiara che tra gli argomenti trattati nel piano formativo rientrano alcuni temi “Industry 4.0”. In particolare le azioni formative sono state rivolte principalmente all’ integrazione orizzontale e verticale dei sistemi informativi (23%), alle tematiche “big data and analytics” ed alle tematiche sulle simulazioni.

Commissioni territoriali – parti sociali

Sulle tematiche relative ad Industry 4.0 oltre l’80% dei rispondenti delle commissioni territoriali ha dichiarato che vengono rilevate le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e della installazione di impianti, con riferimento all’evoluzione delle tecnologie impiegate ed, ultimamente, con particolare attenzione alle professionalità richieste da Industry 4.0.

2.2 Efficacia ed efficienza della formazione

La seconda direttrice della ricerca riguarda “l’efficacia ed efficienza del piano formativo” intendendo per efficacia la misurazione dei benefici ottenuti dai lavoratori partecipanti e dalle imprese beneficiarie in termini di gap formativi risolti, di risultati rispondenti ai fabbisogni evidenziati e più in generale il grado di ottenimento dei risultati rispetto agli obiettivi previsti. Per efficienza una valutazione circa il miglioramento dell’autonomia lavorativa, sulla gestione dei tempi di lavoro e sulle performance professionali.

In questo caso i principali interlocutori sono stati i lavoratori partecipanti, le imprese beneficiarie della formazione, a cui si aggiungono le rappresentanze sindacali unitarie, aziendali e le commissioni aziendali ove presenti.

Lavoratori – partecipanti

Per misurare l'efficacia delle attività formative e la loro efficienza sono state poste ai lavoratori partecipanti alle azioni formative alcune domande ad hoc. L'esito è che i partecipanti hanno, nella stragrande maggioranza dei casi, espresso parere favorevole sia in termini di efficacia, sia in termini di efficienza.

Innanzitutto è stato chiesto se la formazione possa contribuire a migliorare il livello competitivo dell'azienda. A questa domanda ben il 52,1% dei partecipanti ha risposto "molto" ed il 45,6% ha risposto "abbastanza", solo il rimanente 2,3% ha risposto "poco" o "nulla"

Successivamente è stato richiesto se il corso abbia migliorato le performance professionali e/o incida in modo efficiente sulle diverse fasi del processo produttivo in cui è impegnato il lavoratore. A questa seconda domanda il 39,8% dei partecipanti ha risposto "molto" ed il 56% ha risposto "abbastanza", solo il rimanente 4,3% ha risposto "poco" o "nulla". È stato inoltre richiesto se il corso abbia inciso positivamente sulla autonomia lavorativa e sulla gestione dei tempi di lavoro ed anche a questa domanda la stragrande maggioranza dei lavoratori ha risposto in maniera positiva; infatti il 37% dei partecipanti ha risposto "molto" ed il 55,4% ha risposto "abbastanza", poco più del 7,5% ha risposto "poco" o "nulla". Infine è stato richiesto se le tematiche affrontate nel corso e le competenze acquisite, relativamente alle tecniche e agli strumenti introdotti in azienda, migliorino la qualità e le modalità operative del processo lavorativo. A quest'ultima domanda il 43,6% dei partecipanti ha risposto "molto" ed il 52,6% ha risposto "abbastanza", solo il rimanente 3,8% ha risposto "poco" o "nulla".

Imprese – beneficiarie

Anche i referenti aziendali hanno risposto in linea con quanto dichiarato dai lavoratori partecipanti. Ai referenti è stato chiesto se la formazione realizzata possa contribuire a migliorare il livello competitivo dell'azienda ed a tale domanda il 48,3% ha risposto “molto” ed il 50,3% ha risposto “abbastanza”, l’1,3% ha risposto “poco” e lo 0% “nulla”. Poi è stato chiesto se la formazione per cui l'azienda ha manifestato interesse possa migliorare le performance aziendali e possa incidere in modo efficiente sulle diverse fasi del processo produttivo, sulla autonomia lavorativa e sulla gestione dei tempi di lavoro. Anche a questa domanda il 48% ha risposto “molto” ed il 50,7% ha risposto “abbastanza”, l’1,3% ha risposto “poco” e lo 0% “nulla”. Successivamente ai referenti delle aziende beneficiarie della formazione è stato chiesto quanto efficaci siano alcuni strumenti ai fini della promozione, dell’occupazione e dell’inserimento o il reinserimento lavorativo. Le risposte sono riportate nella tabella seguente.

Strumenti per la promozione dell’occupazione e dell’inserimento o il reinserimento lavorativo	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
Incentivi all'occupazione	0,4%	2,5 %	17,3%	4,9%
Servizi per l'orientamento e il collocamento	0,4%	6,3 %	15,5%	2,5%
Sostegno finanziario e servizi per la nuova imprenditorialità	0,4%	5,5 %	14,5%	4,7%
Formazione- riqualificazione professionale	0,1%	1,8 %	16,1%	7,2%

Tabella 3 - I principali strumenti per la promozione dell’occupazione

Dalla tabella si evince l'importanza attribuita dalle imprese alla formazione e riqualificazione professionale rispetto ad altri strumenti utili alla promozione dell'occupazione e dell'inserimento o il reinserimento lavorativo.

Infine è stato chiesto ai referenti aziendali di esprimere un giudizio in merito all'efficacia dei diversi strumenti per la formazione e/o riqualificazione professionale. È facile evincere dalla figura sotto riportata l'importanza che hanno assunto i fondi interprofessionali in tema di formazione e riqualificazione professionale ed allo stesso tempo verificare che le aziende preferiscono il

finanziamento diretto piuttosto che altre forme di incentivi pubblici (regionali, provinciali, ...).

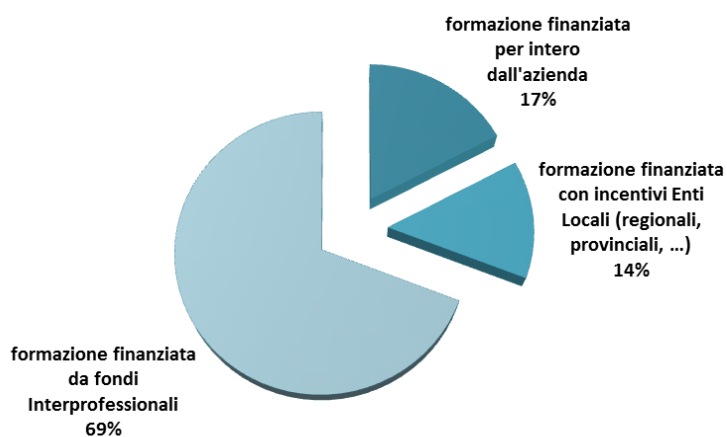


Figura 10 – Principali modalità di finanziamento della formazione

RSU, RSA, Commissioni Aziendali

Sul tema della efficacia ed efficienza della formazione è stato richiesto anche alle rappresentanze sindacali unitarie, alle rappresentanze sindacali aziendali ed alle commissioni aziendali presenti presso le aziende beneficiarie della formazione se la formazione possa essere considerata uno strumento di sviluppo professionale e di miglioramento della competitività aziendale. A questa domanda il 100% degli intervistati ha dichiarato che la formazione è uno strumento di sviluppo professionale e di miglioramento della competitività aziendale.

2.3 Buone prassi in tema di dialogo sociale e sperimentazione di modelli efficaci di programmazione congiunta della formazione e nuovi sistemi di governance per una corretta attuazione del diritto soggettivo alla formazione

Ultima direttrice della ricerca è quella relativa al “dialogo sociale” ed ai sistemi di governance per l’attuazione del diritto soggettivo alla formazione. In questo ambito sono stati coinvolte tutte le popolazioni del progetto.

Lavoratori – partecipanti

La domanda posta ai lavoratori partecipanti alla formazione ha riguardato le modalità di selezione dei candidati al corso. Il 62,8% dei partecipanti ha risposto che è stato il management/proprietà dell’azienda che ha coinvolto tutto il servizio/settore/linea/ufficio, senza prendere in considerazione particolari criteri di selezione, se non il fatto di sviluppare le competenze di tutto il servizio/settore/linea/ufficio. Il 34,9% ha risposto che su sua richiesta è emersa la necessità, condivisa con i responsabili aziendali, di approfondire alcuni temi che potevano essere oggetto di sviluppo delle competenze grazie ad attività formative.

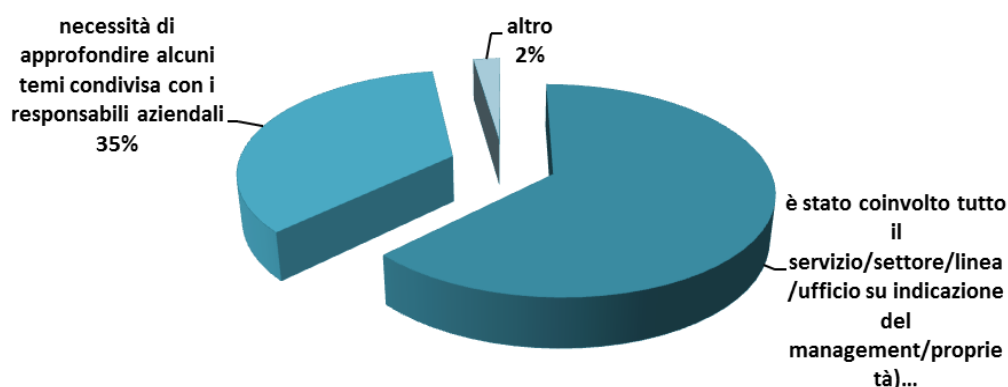


Figura 11 – Modalità di selezione dei candidati al corso

Ai lavoratori è stato inoltre richiesto che peso assegnassero ad un corso di formazione che permettesse di conseguire una certificazione della competenza acquisita, dando tre diversi pesi: alto, medio o scarso. Di seguito risposte:

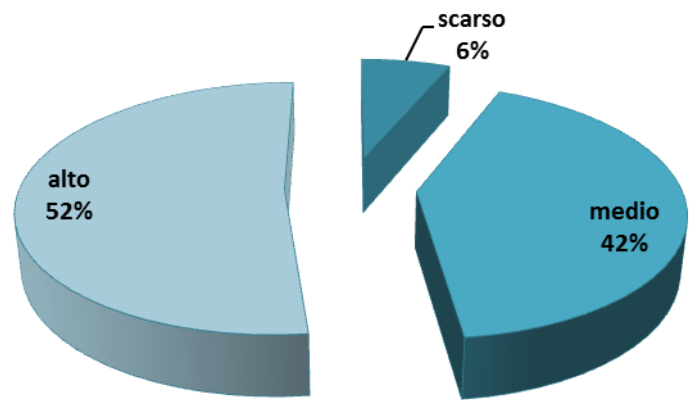
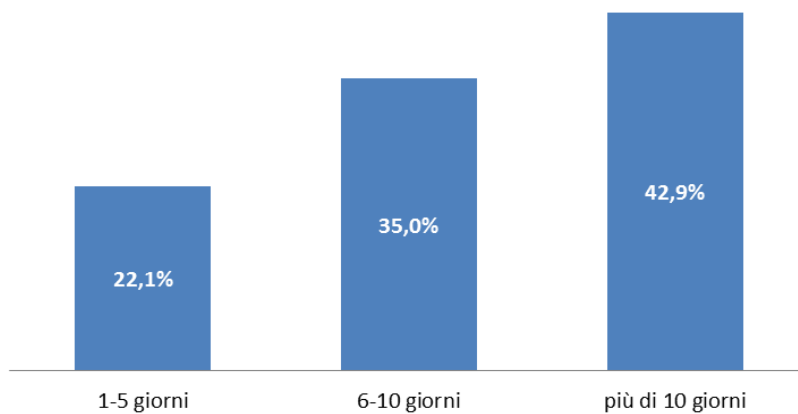


Figura 12 – Valore attribuito ai corsi con certificazione delle competenze

Successivamente è stato richiesto quanti giorni di formazione avesse seguito



negli ultimi 3 anni. A questa domanda il 42,9% ha risposto più di 10 giorni, il 35% ha risposto tra i 3 ed i 10 giorni ed il 22,1% tra 1 e 5 giorni.

Figura 13 – Formazione seguita negli ultimi tre anni

Imprese – beneficiarie

La prima domanda posta ai referenti aziendali ha riguardato le modalità con le quali sono state condivise, con le rappresentanze sindacali interne all'azienda, le azioni formative per cui si è manifestato interesse. A questa domanda l'82,8% dei referenti aziendali ha risposto indicando come modalità la "riunione informativa", l'11,8 ha indicato come modalità "più riunioni informative e di confronto" ed il 5,4% ha dichiarato che gli incontri erano previsti in accordi integrativi aziendali e nei contratti collettivi nazionali di riferimento. Delle modalità appena elencate il 26,9% dei rispondenti ha, inoltre, dichiarato che gli incontri si sono conclusi con la sottoscrizione di un verbale tra le parti.

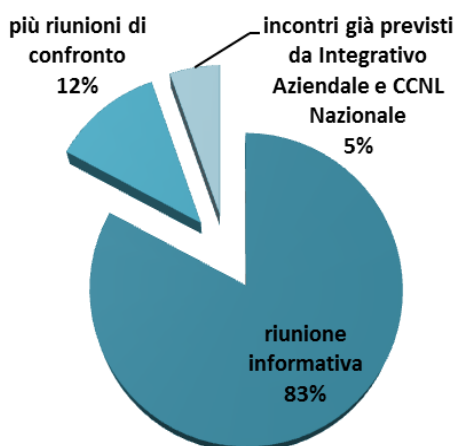


Figura 14 – Modalità di condivisione con rappresentanze sindacali interne all'azienda

La seconda domanda posta ai referenti aziendali ha riguardato, nel caso in azienda fossero presenti rappresentanze sindacali, il ruolo svolto da dette rappresentanze nelle fasi del ciclo di vita della formazione aziendale (analisi del fabbisogno, proposta-progetto, condivisione, monitoraggio, valutazione). Il 35.5% degli intervistati ha risposto che il livello di partecipazione è minore del 10%, il 39.8% che è compreso tra il 10 e il 30%, ed il restante 24.7% ha dichiarato un livello di partecipazione inferiore al 70%. Al referente aziendale è stato inoltre richiesto se sono previste in azienda iniziative di rilevazione periodica del fabbisogno formativo. Il 77,3% dei referenti ha risposto positivamente, dettagliando la partecipazione dei dipendenti ad azioni formative come evidenziato nella tabella seguente

Partecipazione ad attività formative dei lavoratori

Nell'arco di 3 anni, partecipazione di tutti i lavoratori ad azioni formative	31,1%
Nell'arco di 3 anni, partecipazione del 50% dei lavoratori ad azioni formative	24,0%
Nell'arco di 3 anni, partecipazione del 25% dei lavoratori ad azioni formative	7,8%
Nell'arco di 3 anni, partecipazione almeno del 10% dei lavoratori ad azioni formative	2,0%
La formazione viene pianificata solo quando serve per un particolare motivo	27,7%
Altro	7,4%
Totale	100,0%

Tabella 4 - Partecipazione ad attività formative dei lavoratori

Per quanto concerne le modalità attraverso le quali le aziende vengono a conoscenza della possibilità di finanziamento della formazione attraverso i fondi interprofessionali, la maggior parte dei referenti aziendali dichiara di esserne venuto a conoscenza grazie a consulenti/enti di formazione, il 7,8% attraverso le parti datoriali e sindacali ed a seguire altri canali, come indicato nella figura seguente.

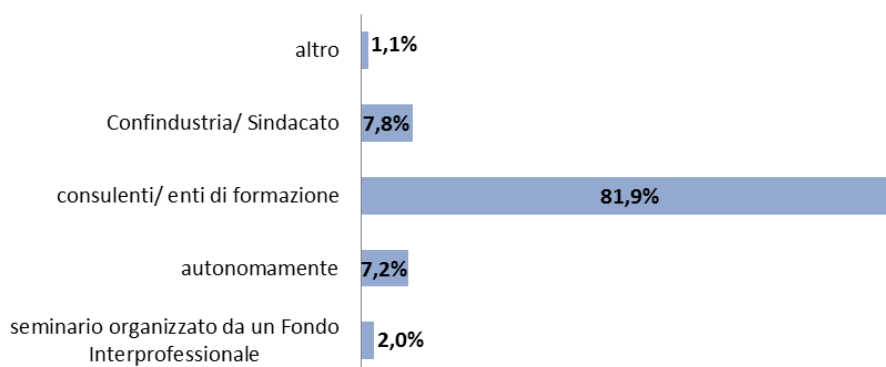


Figura 15 – Canali attraverso i quali si conoscono le opportunità di finanziamento della formazione

Comitati paritetici di pilotaggio

Ai componenti dei diversi comitati paritetici di pilotaggio è stato innanzitutto fatta una domanda in merito all'utilità delle riunioni del comitato. Il 98% ha risposto che le riunioni sono utili di cui il 55,6 le ritiene molto utili, il 35,8 abbastanza utili e meno del 9% le ritiene poco utili.

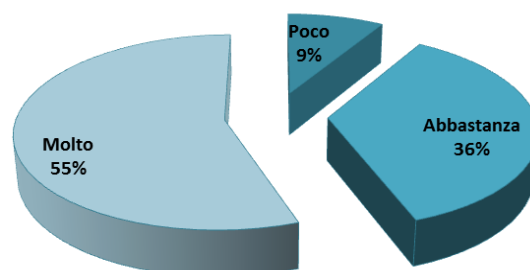


Figura 16 – Utilità delle riunioni del CPP

Inoltre è stato richiesto un approfondimento sull'utilità delle riunioni “a distanza” ossia le riunioni che si svolgono grazie all'utilizzo di strumenti software quali Skype o altri .

Anche in questo caso la maggioranza (oltre il 60%) le ritiene abbastanza o molto utili.

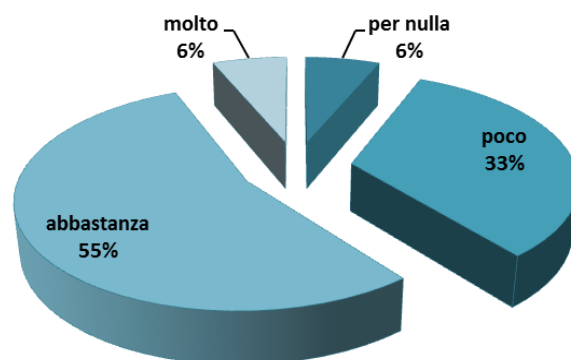
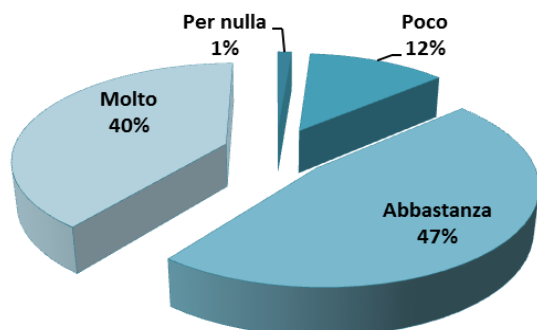


Figura 17 – Utilità delle riunioni “a distanza” del CPP

Successivamente è stata richiesto se siano emersi dalle riunioni dati e/o discussioni che possano trasmettere valore al sistema della formazione e al piano formativo oggetto della riunione. L'86% ha risposto "abbastanza" o



"molto", mentre il 14% ha risposto "poco" o "per nulla".

Figura 18 – Elementi nati dalle riunioni che danno valore al sistema della formazione e al piano formativo

Altra domanda ha riguardato lo scambio dei dati e delle informazioni raccolte in ogni riunione di progettazione di periodo, con le commissioni territoriali coinvolte. In questo caso l'80% ha risposto che ci sono stati momenti di scambio con dette commissioni territoriali.

La domanda successiva ha riguardato eventuali risultati di interesse per le organizzazioni di riferimento dei componenti dei comitati paritetici, negli ultimi 5 anni, prodotti dalla partecipazione alle riunioni. In tal caso il 73,2% ha risposto "molto" o "abbastanza", mentre il 23,2 ha risposto "poco" ed il 3,7 "per nulla".

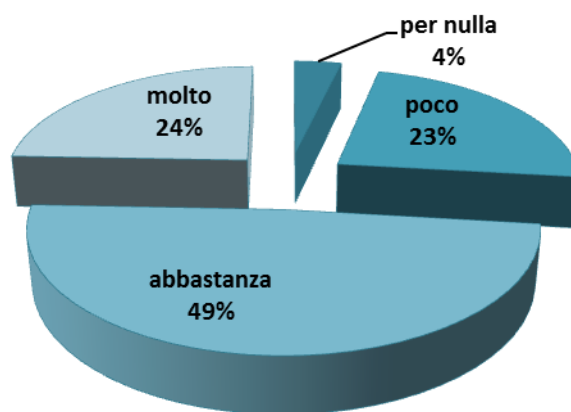


Figura 19 – Risultati di interesse prodotti dalla partecipazione alle riunioni

Ai componenti dei diversi comitati paritetici è stato poi chiesto se le funzioni di validazione, monitoraggio, indirizzo e supervisione dei piani formativi svolte durante l'intero iter del piano formativo, necessitano di specifica formazione al ruolo. A tale domanda il 73,2% ha risposto "sì" manifestando l'interesse ad una formazione specifica per i componenti dei comitati. Inoltre mentre il 52% dei componenti dei comitati intervistati ritiene sufficiente quanto indicato nelle Linee Guida Fondimpresa rispetto alle funzioni che svolge il CPP per un Piano Formativo, il 48% non lo ritiene sufficiente e vorrebbe strumenti diversi per lo svolgimento delle proprie attività e preferirebbe che nel regolamento di funzionamento del CPP venissero contemplati strumenti innovativi per garantire snellezza ed efficienza ai lavori del comitato stesso.

RSU, RSA, Commissioni Aziendali

La prima domanda rivolta alle rappresentanze sindacali unitarie ed aziendali ed alle commissioni aziendali intervistate ha riguardato la presenza o meno, in azienda, di iniziative volte alla rilevazione periodica del fabbisogno formativo. A tale domanda il 77,6% ha risposto “sì” e l’87,9% ha aggiunto che viene redatto un piano annuale di formazione aziendale condiviso tra datore di lavoro e commissione aziendale/RSU/RSA. Detto piano nel 78,4% dei casi viene condiviso con una riunione informativa, mentre nel 17,6% dei casi viene condiviso attraverso più riunioni di confronto.

Altra domanda posta ad RSU, RSA e commissioni aziendali riguarda la valutazione di realizzabilità, in funzione delle specifiche esigenze aziendali, di progetti formativi per i

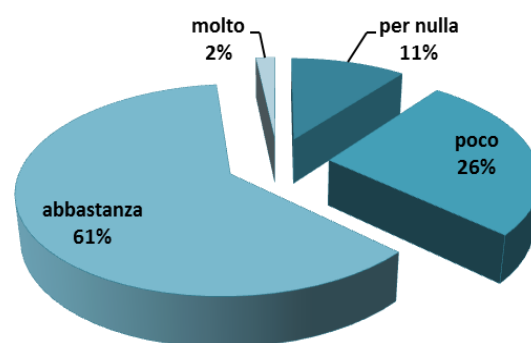


Figura 19 – Esercizio dialogo sociale

lavoratori non coinvolti nei corsi realizzati precedentemente. In questo caso il 73,2% ha risposto che viene valutata la realizzabilità di progetti formativi per coloro che non hanno partecipato a corsi precedenti e che tale valutazione viene fatta, nell’85,7% dei casi, attraverso una riunione informativa e nel 9,5% dei casi attraverso più riunioni di confronto.

È stato successivamente richiesto se in azienda si sia esercitato il tema del dialogo sociale inteso come procedure di concertazione e scambio di informazioni in cui sono implicate le parti sociali (responsabile aziendale e RSU/RSA/commissioni aziendali) al fine di considerare la formazione un interesse comune. Le risposte sono state le seguenti: 10,5% “per nulla”, 26,3% “poco”, 61,4% “abbastanza” e 1,8% “molto”.

Inoltre il 72,4% degli intervistati dichiara che in azienda esiste un sistema di rilevazione a consuntivo del numero dei corsi realizzati nell'anno solare precedente, della loro tipologia, del numero delle giornate di formazione e quello complessivo dei dipendenti coinvolti. Il 67,4% aggiunge che lo strumento maggiormente utilizzato per lo scambio di informazioni è la riunione in presenza, mentre il 20,9% dichiara che lo strumento maggiormente utilizzato è lo scambio dati a distanza.

Ulteriore domanda posta alle rappresentanze sindacali unitarie ed aziendali ed alle commissioni aziendali intervistate ha riguardato una valutazione sul proprio ruolo "attivo" e "propositivo" per la promozione e diffusione della cultura della formazione continua. Il 73,7% degli intervistati ritiene di svolgere un ruolo attivo e propositivo e di spendersi principalmente per le seguenti attività:

- rilevazione del fabbisogno formativo 46,2%;
- condivisione e monitoraggio delle attività formative 30,8%;
- valutazione dell'impatto e pianificazione di nuova formazione 17,3%.

È stato infine chiesto se le relazioni industriali dedicate al tema della formazione professionale tra commissione aziendale, RSA, RSU e referente aziendale nelle diverse fasi di incontro (analisi del fabbisogno, proposta-progetto, condivisione, monitoraggio, valutazione) possano avere un miglioramento ed in che percentuale. A questa domanda il 50,9% ha risposto che potrebbe esserci un margine di miglioramento compreso tra il 10% ed il 30%, il 31,6% dei rispondenti auspica un margine di miglioramento compreso tra il 30% ed il 70%, il 14% ha risposto che potrebbe esserci un margine di miglioramento maggiore del 70% e solo il 3,5% ritiene che il margine di miglioramento potrebbe essere esclusivamente minore del 10%. Le risposte ricevute a questa domanda evidenziano che sia opinione molto diffusa (oltre il

45%) che il margine di miglioramento legato alle relazioni sul tema della formazione tra commissione aziendale, RSA, RSU e referente aziendale nei vari momenti in cui dette relazioni si svolgono dall'analisi del fabbisogno formativo, alla proposta progettuale, alla condivisione delle azioni formative, al monitoraggio e valutazione delle attività formative, possano avere un miglioramento molto significativo.

Per approfondire i temi legati ai nuovi **sistemi di governance per la corretta attuazione del diritto soggettivo alla formazione** previsto nelle ipotesi di rinnovo contrattuale del settore metalmeccanico, è stato chiesto come sia possibile gestire la partecipazione di tutti i lavoratori a sessioni di formazione nell'arco di 3 anni. Il 54,8% ha risposto che sarebbe possibile collaborando con l'azienda in tutte le fasi del ciclo di vita del piano formativo, il 35,5% suggerisce di organizzare un database con tutte le informazioni necessarie, il 3,2% ha risposto che sarebbe possibile mantenendo contatti con la commissione territoriale ed infine il 6,5% ha risposto "altro" senza però specificare o argomentare le possibilità intraviste.

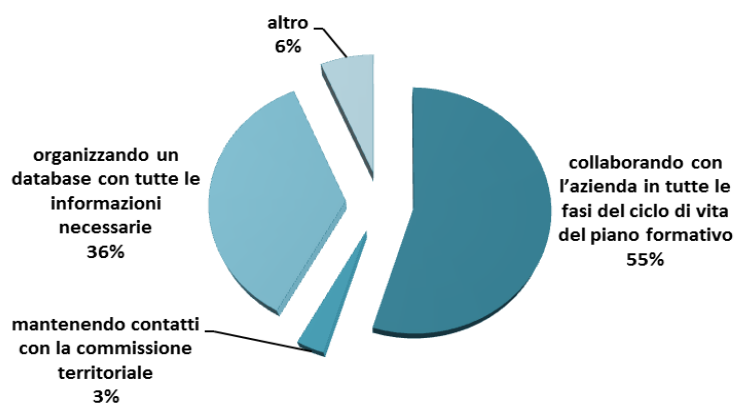


Figura 20 – Modalità di gestione della partecipazione di tutti i lavoratori a sessioni formative periodiche

Alla domanda successiva è stato richiesto se il Contratto Nazionale dia l'importanza che merita al tema della formazione professionale. A tale domanda il 72,4% ha risposto "abbastanza", mentre il 27,6% ha risposto "poco". Invece alla domanda successiva è stato richiesto se il contratto integrativo aziendale dia l'importanza che merita al tema della formazione professionale conseguentemente a quanto ne dedica il contratto nazionale ed in questo caso il 52,7% ha risposto "poco", mentre il 47,3% ha risposto "abbastanza".

Commissioni territoriali – parti sociali

Alle commissioni territoriali è stato innanzitutto richiesto se le azioni formative oggetto della condivisione, siano state condivise e verificate con la commissione aziendale/RSU/RSA delle aziende coinvolte, ove esistenti. A tale domanda hanno risposto "sì" il 55,9% e "no" il 44,1%. Il 62,5% ha aggiunto che le modalità di condivisione seguite sono state la "riunione informativa", il 37,5 ha indicato come modalità di condivisione "incontri già previsti da protocolli di funzionamento del processo di condivisione" e nessuno ha indicato quale modalità di condivisione quella relativa a "più riunioni di confronto". Delle modalità appena elencate oltre il 50% dei rispondenti ha dichiarato che gli incontri si sono conclusi con la sottoscrizione di un verbale tra le parti.

In secondo luogo è stato richiesto quanto i componenti della commissione ritengono di esercitare il tema del dialogo sociale alle attività ordinarie svolte dalla commissione stessa.

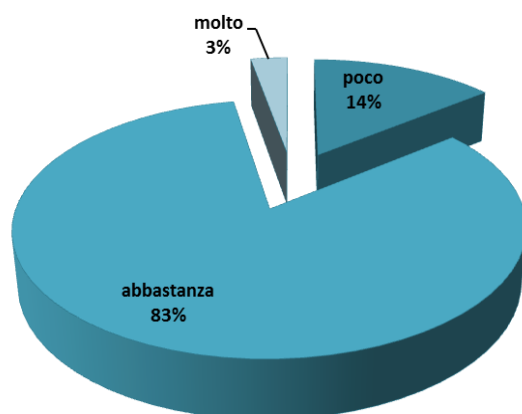


Figura 21 – Esercizio del dialogo sociale nelle commissioni territoriali

Il 2,9% dei componenti delle commissioni territoriali intervistati ha risposto “molto”, l’82,9% ha risposto “abbastanza” e ben il 14,3% ha risposto che esercita “poco” il dialogo sociale nel corso delle attività svolte dalla commissione.

Successivamente è stato richiesto ai componenti delle commissioni se si occupano del monitoraggio della normativa vigente in materia di formazione, con particolare riguardo a quella emanata a livello territoriale, al fine, tra l’altro, di cogliere tempestivamente tutte le opportunità di volta in volta consentite dal sistema formativo. In tal caso l’86,1% ha risposto “sì” essendo uno dei compiti di competenza della commissione, mentre il 13,9% ha risposto che non viene svolta alcuna azione di monitoraggio della normativa.

Altra domanda posta ha riguardato la rilevazione di specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e della installazione di impianti, con riferimento all’evoluzione delle tecnologie impiegate. Anche in questo caso l’80,6% ha risposto “sì”, ma allo stesso modo oltre il 19% ha risposto che non si occupa di tali rilevazioni.

Una ulteriore domanda ha riguardato l’eventuale proposizione, da parte della commissione, di interventi formativi finalizzati al soddisfacimento dei bisogni

specifici della categoria. L'80,6% ha risposto "sì", mentre il 19,4% ha risposto "no".

Altra domanda posta alla commissione contempla l'eventuale attività di proposizione svolta al fine di veicolare azioni per la sperimentazione di specifiche iniziative formative in materia ambientale, di sicurezza non obbligatoria, di nuove competenze, di certificazione delle competenze. A tale domanda il 70,3% ha risposto "sì" ed il 29,7% ha risposto "no".

A questo punto il questionario somministrato alla commissione ha previsto domande specifiche sul funzionamento della commissione; infatti è stato chiesto ai componenti di dichiarare la cadenza temporale con cui la commissione si riunisce. A questa domanda il 38,9% ha risposto "trimestralmente", il 22,2% ha dichiarato "quando occorre e comunque almeno 1 volta l'anno", l'11,1% ha risposto "mensilmente", lo 0% ha risposto "semestralmente" ed infine il 27,8% ha risposto "altro" dove la cadenza indicata nella maggioranza dei casi è stata "ogni 15 giorni".

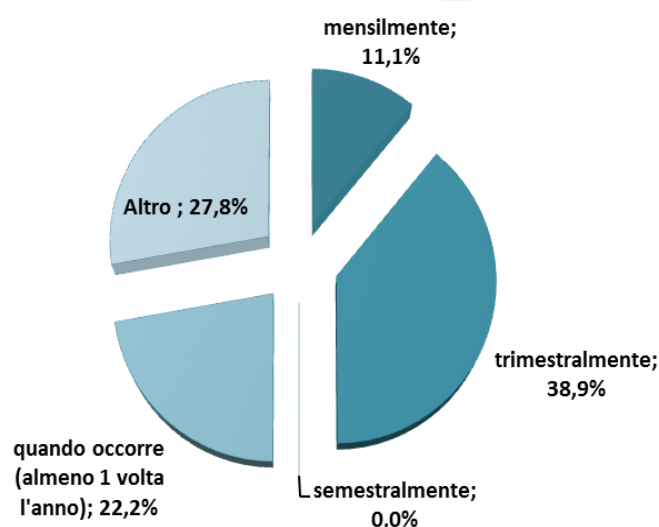


Figura 192 – Cadenza temporale di riunione della commissione territoriale

Infine è stato richiesto ai componenti delle commissioni territoriali in quale modo venga seguito lo sviluppo del piano formativo condiviso ma che non viene presidiato in qualità di componenti del CPP. Le risposte delle commissioni sono riportate nella tabella seguente.

Presidio dei piani condivisi, ma non seguiti dai componenti della comm. Terr. come CPP	
Non lo seguiamo	10,5%
Veniamo informati periodicamente dal Soggetto Attuatore	57,9%
Ci informa il CPP del Piano	28,9%
Le aziende e/o le RSU/RSA/comm. az. ci danno notizia	0%
Altro	2,6%
Totale 100,0%	

Tabella 5 - Presidio dei piani condivisi, ma non seguiti dai componenti della commissione Territoriale come CPP

*Considerazioni sullo studio "IL CAPITALE UMANO": Analisi
"Pentadimensionale" a cura di A. Gisotti*

Prendendo spunto da quanto proposto in una pubblicazione di circa 10 anni fa di Fondimpresa, considerando lo spirito "operativo" e "collaborativo" che tutti hanno offerto nel fornire le proprie risposte ai questionari quali strumenti di fotografia dello "stato di salute" della formazione finanziata con risorse di Fondimpresa, e riprendendo la continuità di costruzione di mezzi resi disponibili per tutti gli interessati così come presentati in premessa di questo volume (DECALOGO DEL DELEGATO, DECALOGO DEL CPP, ecc.) si intende concludere in una nota sintetica la presentazione dei risultati della ricerca, dando proprio alcune INDICAZIONI OPERATIVE che non vogliono imporre nulla piuttosto intendono stimolare l'attenzione di ciascuno degli attori del sistema che potrà, conseguentemente, adeguare le proprie performance in dipendenza di quanto condivide o meno la lettura d'insieme dei risultati della ricerca mutuati con le testimonianze di eccellenza che provengono dalle "buone prassi" e dagli operatori (di tutte le parti nessuna esclusa) che quotidianamente operano intorno alla materia.

Una cosa pesantemente emerge dai risultati del campione preso come riferimento, e che comunque conferma l'attenzione già proposta nel citato studio di Fondimpresa: "la concertazione della formazione continua, coniuga pragmatismo e rigore scientifico e si propone di fornire a tutti gli interlocutori (Parti Sociali, Imprese, Lavoratori, Enti di Formazione, ecc.) uno strumento di azione per migliorarne efficacia ed efficienza dei processi". Come ulteriore supporto dei questionari che hanno avuto margini di intervento sulle categorie oggetto del campionamento così come descritto nella parte precedente, si ritiene importante, in queste considerazioni finali, riprendere, sia quanto detto

all'ultimo G7 di Bari in tema di importanza della conoscenza, delle "nuove" conoscenze e dell'innovazione, sia quanto emerso dalla realtà dell'agire quotidiano da parte di Soggetti Attuatori, Referenti Aziendali, RSU, Rappresentanti Sindacali a tutti i loro livelli Organizzativi e Rappresentanti Datoriali degli analoghi livelli organizzativi.

La crescita del Paese e le sue prospettive di sviluppo sono legate alla qualità delle persone, alla vivacità e capacità d'innovazione del suo tessuto di imprenditori e ad alcune politiche pubbliche. "Tra queste hanno avuto un grande peso le scelte dei governi che hanno accantonato prassi assistenzialiste e introducendo misure per migliorare le condizioni in cui si svolge l'attività d'impresa. Le risorse finanziarie, nazionali e dell'Ue, hanno assicurato un contributo fondamentale a questo sviluppo e continueranno a darlo".

«Le riforme implicano cambiamenti anche profondi ed è quindi necessario identificare le fasce della popolazione potenzialmente influenzate dalle riforme (chi guadagna e chi perde), così che possano essere previste misure di accompagnamento e di gestione dei costi di implementazione delle riforme». Un aspetto fondamentale è legato all'innovazione. «In un contesto caratterizzato da stringenti vincoli di bilancio pubblico, profondi cambiamenti demografici e l'aumento della concorrenza globale, la capacità di crescita dell'Europa dipende dalla sua capacità di stimolare l'innovazione che è a sua volta alimentata in primo luogo dalla disponibilità di capitale umano. L'Europa che è leader mondiale in molti settori oltre che nello stimolo al capitale umano, ha tuttavia bisogno di muovere decisi passi avanti in diverse direzioni, ritornando a investire adeguatamente nella costruzione delle competenze».

Altro elemento a sostegno della fotografia emersa è possibile esprimerlo in termini di livello di soddisfazione delle parti, ipotesi di proiezione di margini di miglioramento previsto e realizzabile, individuazione di una serie di indicatori misurabili che possono offrire sia lo stato di salute della componente in esame, sia lo scarto esistente percepito tra il valore assegnato attualmente a quell'indicatore e il valore che renderebbe il sistema come migliorato nelle performance.

Si sceglie di presentare quindi i risultati congiunti provenienti dalla ricerca "IL CAPITALE UMANO", dalla rappresentazione di alcune "BUONE PRASSI" e dalla PRATICA quotidiana di operatori del settore secondo CINQUE DIMENSIONI: saranno presentati i quesiti delle DIRETTRICI oggetto di ricerca nella prima dimensione, e, per ciascuna di esse, la seconda dimensione sarà presentata riportando come ciascun SOGGETTO l'ha descritta e la vive sul suo agire quotidiano. Infine, la terza dimensione, offrirà appunto un valore presunto di MISURAZIONE del livello di soddisfazione attuale e del potenziale margine di miglioramento (la quarta dimensione) di una determinata voce (la quinta e ultima dimensione) appartenente al ciclo di vita di un piano formativo.

EFFICIENZA ED EFFICACIA DELLA FORMAZIONE [Dimensione 1]

- Responsabili Aziendali [Dimensione 2]
 - Rilevazione del Fabbisogno formativo [Dimensione 5]
 - Coinvolgimento dei lavoratori [Dimensione 5]
 - Scelta del Soggetto attuatore [Dimensione 5]
 - Condivisione con il sindacato [Dimensione 5]
 - Interfaccia con il Fondo [Dimensione 5]
 - Vincoli di partecipazione [Dimensione 5]
 - Quota di cofinanziamento [Dimensione 5]

- Livello di soddisfazione [Dimensione 5]
- Certificazione delle competenze [Dimensione 5]
- Lavoratori partecipanti [Dimensione 2]
 - Rilevazione del Fabbisogno formativo [Dimensione 5]
 - Vincoli di partecipazione [Dimensione 5]
 - Livello di soddisfazione [Dimensione 5]
 - Misurazione dell'apprendimento [Dimensione 5]
 - Certificazione delle competenze [Dimensione 5]
- RSU-RSA [Dimensione 2]
 - Rilevazione del Fabbisogno formativo [Dimensione 5]
 - Coinvolgimento dei lavoratori [Dimensione 5]
 - Scelta dei lavoratori [Dimensione 5]
 - Scelta del Soggetto attuatore [Dimensione 5]
 - Condivisione con l'azienda [Dimensione 5]
 - Interfaccia con la Commissione Territoriale [Dimensione 5]
 - Livello di soddisfazione [Dimensione 5]
 - Misurazione dell'apprendimento [Dimensione 5]
 - Certificazione delle competenze [Dimensione 5]
 - Banca dati aziendale della formazione [Dimensione 5]
 - Registro della formazione [Dimensione 5]
 - Integrativo aziendale sulla formazione professionale [Dimensione 5]
- Parti Sociali [Dimensione 2]
 - Rilevazione del Fabbisogno formativo [Dimensione 5]
 - Coinvolgimento dei lavoratori [Dimensione 5]
 - Scelta del Soggetto attuatore [Dimensione 5]
 - Condivisione e lavori del CPP [Dimensione 5]
 - Interfaccia con il Fondo [Dimensione 5]
 - Interfaccia con gli altri livelli organizzativi [Dimensione 5]

- Vincoli di partecipazione [Dimensione 5]
- Quota di cofinanziamento [Dimensione 5]
- Livello di soddisfazione [Dimensione 5]
- Misurazione dell'apprendimento [Dimensione 5]
- Certificazione delle competenze [Dimensione 5]
- Pianificazione territoriale per lo sviluppo delle competenze [Dimensione 5]
- Governance delle professionalità e gestione dell'atlante delle professionalità [Dimensione 5]
- Soggetti Attuatori [Dimensione 2]
 - Rilevazione del Fabbisogno formativo [Dimensione 5]
 - Coinvolgimento dei lavoratori [Dimensione 5]
 - Coinvolgimento delle aziende [Dimensione 5]
 - Lavoro di interfaccia con le Parti Sociali [Dimensione 5]
 - Lavoro di validazione, supervisione, indirizzo e monitoraggio del CPP [Dimensione 5]
 - Interfaccia con il Fondo [Dimensione 5]
 - Gestione dei Focus Group [Dimensione 5]
 - Azioni di diffusione dei risultati [Dimensione 5]
 - Coinvolgimento ciclico delle aziende al circolo virtuoso della formazione [Dimensione 5]

AZIONI FORMATIVE ORIENTATE AD INDUSTRY 4.0 [Dimensione 1]

- Responsabili Aziendali [Dimensione 2]
 - Fabbisogno rilevato congiuntamente [Dimensione 5]
 - Il mercato regola la formazione [Dimensione 5]
 - Il Piano Industriale vincola il capitale umano [Dimensione 5]
 - Le nuove competenze difficilmente declinate [Dimensione 5]
- Lavoratori partecipanti [Dimensione 2]

- Fabbisogno rilevato congiuntamente [Dimensione 5]
 - Il mercato regola la formazione [Dimensione 5]
 - Il Piano Industriale vincola il capitale umano [Dimensione 5]
 - Le nuove competenze difficilmente declinate [Dimensione 5]
 - Difficoltà nella comprensione di nove tematiche [Dimensione 5]
 - Difficoltà nella trasferibilità delle nuove conoscenze [Dimensione 5]
- RSU-RSA [Dimensione 2]
- Fabbisogno rilevato congiuntamente [Dimensione 5]
 - Il mercato regola la formazione [Dimensione 5]
 - Il Piano Industriale vincola il capitale umano [Dimensione 5]
 - Le nuove competenze difficilmente declinate [Dimensione 5]
 - Gestione della partecipazione dei lavoratori alla formazione [Dimensione 5]
 - Gestione del registro della formazione [Dimensione 5]
- Parti Sociali [Dimensione 2]
- Fabbisogno rilevato congiuntamente [Dimensione 5]
 - Il mercato regola la formazione [Dimensione 5]
 - Il Piano Industriale vincola il capitale umano [Dimensione 5]
 - Le nuove competenze difficilmente declinate [Dimensione 5]
 - Pianificazione territoriale per lo sviluppo delle competenze [Dimensione 5]
 - Governance delle professionalità e gestione dell'atlante delle professionalità [Dimensione 5]
 - Matching tra piano del governo e offerta formativa [Dimensione 5]
- Soggetti Attuatori [Dimensione 2]
- Fabbisogno rilevato congiuntamente [Dimensione 5]
 - Il mercato regola la formazione [Dimensione 5]
 - Il Piano Industriale vincola il capitale umano [Dimensione 5]

- Le nuove competenze difficilmente declinate [Dimensione 5]
- Matching tra piano del governo e offerta formativa [Dimensione 5]
- Nuovi mezzi per la rilevazione del fabbisogno formativo [Dimensione 5]

LIVELLO DI ESERCIZIO DEL DIALOGO SOCIALE [Dimensione 1]

- Responsabili Aziendali [Dimensione 2]
 - Rilevazione del Fabbisogno formativo in modalità congiunta [Dimensione 5]
 - Azioni congiunte di diffusione della cultura della formazione [Dimensione 5]
 - Partecipazione pianificata di tutti i lavoratori alla formazione [Dimensione 5]
 - Certificazione delle competenze quale strumento di rafforzamento di occupabilità e competitività [Dimensione 5]
 - Partecipazione responsabile e consapevole a tutte le istanze di monitoraggio, supervisione, indirizzo e validazione [Dimensione 5]
 - Gestione congiunta del Repertorio della Tracciabilità degli Apprendimenti Verificati [Dimensione 5]
 - Governance del Diritto Soggettivo alla Formazione [Dimensione 5]
- Lavoratori partecipanti [Dimensione 2]
 - Rilevazione del Fabbisogno formativo in modalità congiunta [Dimensione 5]
 - Azioni congiunte di diffusione della cultura della formazione [Dimensione 5]
 - Partecipazione pianificata di tutti i lavoratori alla formazione [Dimensione 5]

- Certificazione delle competenze quale strumento di rafforzamento di occupabilità e competitività [Dimensione 5]
- Partecipazione responsabile e consapevole a tutte le istanze di monitoraggio, supervisione, indirizzo e validazione [Dimensione 5]
- Gestione congiunta del Repertorio della Tracciabilità degli Apprendimenti Verificati [Dimensione 5]
- Gestione Congiunta del Registro della Formazione [Dimensione 5]
- Governance del Diritto Soggettivo alla Formazione [Dimensione 5]
- RSU-RSA [Dimensione 2]
 - Rilevazione del Fabbisogno formativo in modalità congiunta [Dimensione 5]
 - Azioni congiunte di diffusione della cultura della formazione [Dimensione 5]
 - Partecipazione pianificata di tutti i lavoratori alla formazione [Dimensione 5]
 - Certificazione delle competenze quale strumento di rafforzamento di occupabilità e competitività [Dimensione 5]
 - Partecipazione responsabile e consapevole a tutte le istanze di monitoraggio, supervisione, indirizzo e validazione [Dimensione 5]
 - Gestione congiunta del Repertorio della Tracciabilità degli Apprendimenti Verificati [Dimensione 5]
 - Gestione Congiunta del Registro della Formazione [Dimensione 5]
 - Governance del Diritto Soggettivo alla Formazione [Dimensione 5]
- Parti Sociali [Dimensione 2]
 - Rilevazione del Fabbisogno formativo in modalità congiunta [Dimensione 5]
 - Azioni congiunte di diffusione della cultura della formazione [Dimensione 5]

- Partecipazione pianificata di tutti i lavoratori alla formazione [Dimensione 5]
- Certificazione delle competenze quale strumento di rafforzamento di occupabilità e competitività [Dimensione 5]
- Partecipazione responsabile e consapevole a tutte le istanze di monitoraggio, supervisione, indirizzo e validazione [Dimensione 5]
- Gestione congiunta del Repertorio della Tracciabilità degli Apprendimenti Verificati [Dimensione 5]
- Gestione Congiunta del Registro della Formazione [Dimensione 5]
- Governance del Diritto Soggettivo alla Formazione [Dimensione 5]
- Soggetti Attuatori [Dimensione 2]
 - Interfaccia con le Parti Sociali a tutti i livelli organizzativi [Dimensione 5]
 - Snellimento delle procedure nell'interazione con le Parti Sociali [Dimensione 5]
 - Punti di Forza e Punti di Debolezza dell'interazione con le Parti Sociali [Dimensione 5]
 - Opportunità e Minacce dell'interazione con le Parti Sociali [Dimensione 5]

Da una semplice rilettura delle altre due dimensioni di ciascun item espresso nella [Dimensione 5], le tre componenti della [Dimensione 1]:

- Efficienza ed efficacia della formazione
- Azioni formative orientate ad industry 4.0
- Livello di esercizio del dialogo sociale

aggregate sinteticamente per la sola [Dimensione 2]

- Responsabili Aziendali
- Lavoratori partecipanti
- RSU-RSA
- Parti Sociali
- Soggetti Attuatori

producono le seguenti coppie di valori, espressi in una scala da 1 a 100:

- Responsabili Aziendali (30%; +40%)
- Lavoratori partecipanti (65%; +20%)
- RSU-RSA (5%;+90%)
- Parti Sociali (20%; +60%)
- Soggetti Attuatori (40%; +50%)

dove il primo valore esprime appunto il valor medio (dei valori aggregati della dimensione 5) del livello di soddisfazione estratto dalla ricerca, dalle buone prassi e dalle esperienze quotidiane raccolte e l'incremento dichiarato da raggiungere o che è nell'ordine delle cose affinché l'intero sistema funzioni meglio. Pertanto viene fuori un livello di soddisfazione di tutti, che non raggiunge la sufficienza nella sua interezza della dimensione 2, ma che, in prospettiva, può superare in media il 75% della scala di riferimento, purché migliorino diversi aspetti che qui si sintetizzano:

1. Maggiore e più efficace coinvolgimento di tutti i livelli delle Parti Sociali
2. Evoluzione di un'offerta formativa da parte degli Enti di Formazione sempre più adeguata alle esigenze delle aziende e dei lavoratori
3. Maggiore coinvolgimento di Referenti Aziendali e delle rappresentanze sindacali nella rilevazione della domanda di formazione, possibilmente scaturita da una raccolta costante e congiunta del fabbisogno
4. Sempre crescente semplificazione delle procedure

5. Estensione delle attività di monitoraggio ai diversi livelli organizzativi
6. Maggiore riconoscimento del ruolo delle Parti Sociali in attività di supervisione e indirizzo
7. Costituzione e diffusione capillare delle Commissioni contrattuali per la formazione
8. Potenziamento delle competenze delle Commissioni per la Formazione
9. Rilancio di un programma come PISTE che veda le Parti Sociali costituenti le Commissione, continuamente aggiornate e preparate per svolgere al meglio il loro ruolo
10. CENTRALITA' delle Aziende e dei Lavoratori nell'applicazione dei dispositivi contrattuali della Formazione finanziata da Fondimpresa
11. Maggiore attenzione degli Enti di formazione alle richieste che provengono dalla base di riferimento (Azienda/e e Lavoratori)
12. Individuare canali e protocolli più efficaci di comunicazione tra Enti Formativi, Aziende e Lavoratori per realizzare una formazione che sia effettivamente utile e "usabile" e non corrisponda più a quella "fruibile" perché a catalogo
13. Costituzione di un catalogo della formazione costantemente aggiornato dalle commissioni contrattuali per la formazione
14. Creazione di piattaforme extra-standard della formazione che consentano di governare il processo di apprendimento e di auto-apprendimento con un accresciuto senso di responsabilità e di consapevolezza da parte dei lavoratori e dei responsabili aziendali

In tutte queste prospettive di miglioramenti, Fondimpresa, e quindi le Parti Sociali costituenti, giocano un ruolo rilevante: la nascita dei Fondi Interprofessionali è una conquista della Bilateralità e del Dialogo Sociale, abbandonare il terreno della responsabilità della loro migliore gestione e fruizione a "consulenti" esterni è la sconfitta dichiarata del Dialogo Sociale.

Per non incorrere in questo rischio, ha maggior senso individuare già da oggi protocolli e strumenti utili, affinché la Bilateralità giochi al meglio il proprio ruolo collaborando con consulenti esterni affinché questi ultimi operino nei confini definiti dalle plus-valenze della Bilateralità.

141° indagine congiunturale Industria metalmeccanica

La situazione e l'evoluzione congiunturale

Nella seconda metà del 2016 l'evoluzione dell'economia mondiale e la dinamica degli scambi internazionali hanno registrato significativi segnali di miglioramento, ma l'incertezza sull'orientamento delle politiche economiche della nuova amministrazione degli Stati Uniti, gli appuntamenti elettorali che in primavera interesseranno diversi paesi europei e gli esiti della, ormai prossima, negoziazione per la definitiva uscita del Regno Unito dalla UE sono gli aspetti che potrebbero condizionare il futuro scenario economico mondiale.

L'incertezza del contesto economico ha indotto il Fondo Monetario Internazionale, come si evidenzia nel World Economic Outlook di gennaio, a mantenere invariate, rispetto allo scorso autunno, le stime della crescita mondiale per il 2017 (+3,4%) e il 2018 (+3,6%) limitandosi a parziali revisioni degli andamenti relativi alle diverse aree geopolitiche e ai singoli paesi.

Le economie avanzate, grazie al miglioramento registrato nell'ultima parte dell'anno, hanno evidenziato nel 2016 un tasso di crescita del PIL pari all'1,6%, con stime per quest'anno all'insegna di un ulteriore progresso (+1,9%).

In particolare, gli Stati Uniti, grazie soprattutto al miglioramento della domanda interna, dovrebbero realizzare nel biennio 2017-2018 un tasso di crescita superiore al 2,0%.

Con riferimento ai mercati emergenti, l'attività economica, nel 2016, è cresciuta del 4,1% con previsioni di consolidamento nel biennio successivo con un +4,8% nel 2018.

La ripresa dell'area è trainata dall'India con tassi superiori al 7% e dalla Cina che, nonostante il rallentamento in atto, continua a evidenziare incrementi del PIL pari o superiori al 6%. Tra i grandi paesi emergenti il Brasile stenta a superare la fase recessiva, potratasi per tutto il 2016, mentre la Russia sembra uscita dalla recessione con tassi di crescita previsti, per il biennio 2017-2018, di poco superiore all'1%. Su quest'ultimo paese non sarà ininfluyente la dinamica dei prezzi dei prodotti petroliferi.

Per quanto riguarda la zona dell'euro, il miglioramento dell'economia registrato nella seconda metà del 2016, grazie alla ripresa della domanda interna, ha contribuito a far chiudere l'anno con un tasso di crescita del Prodotto interno lordo dell'1,7% sostanzialmente in linea con le previsioni per il 2017 e il 2018 che indicano un +1,6%.

Con riferimento ai principali paesi dell'area, nelle proiezioni del Fondo Monetario Internazionale relative all'anno in corso, la Germania dovrebbe crescere dell'1,5%, la Francia dell'1,3% e la Spagna del 2,3%. Le stime relative al Regno Unito sono influenzate dall'incertezza sulla Brexit e prevedono un rallentamento, nel 2017, al +1,5% rispetto al +2,0% realizzato nel 2016.

In Italia il Prodotto interno lordo, sulla base dei dati pubblicati dall'ISTAT, ha registrato un aumento dello 0,9%, rispetto al 2015, grazie al contributo positivo della domanda interna (+1,4%) che ha ampiamente compensato l'apporto negativo di quella estera (-0,1%). Nell'ambito nazionale sono



migliorati i consumi finali delle famiglie ma soprattutto gli in vestimenti fissi lordi che hanno rappresentato la parte più dinamica della domanda.

A livello settoriale, a fronte dei cali registrati nell'agricoltura, silvicoltura e pesca e, in misura più contenuta, nelle costruzioni, si evidenzia il buon andamento dell'industria in senso stretto e in particolar modo dell'attività manifatturiera.

Il miglioramento economico osservato trova conferma anche nelle dinamiche recenti dell'attività industriale dell'Unione europea. Nell'ultimo trimestre del 2016 la produzione manifatturiera media dei paesi dell'area ha segnato un +0,9%, rispetto ai tre mesi precedenti.

Ai positivi risultati congiunturali ottenuti nel Regno Unito (+1,2%), in Francia (+0,8%) e in Spagna (+0,6%), si è contrapposta una flessione dello 0,3% in Germania.

L'attività metalmeccanica, sempre nel quarto trimestre del 2016, ha evidenziato un progresso dello 0,7% rispetto al terzo, grazie soprattutto al contributo della Francia (+1,9%) ma anche del Regno Unito (+1,2%) e della Spagna (+1,1%), mentre in Germania il settore ha segnato un calo dello 0,8%.

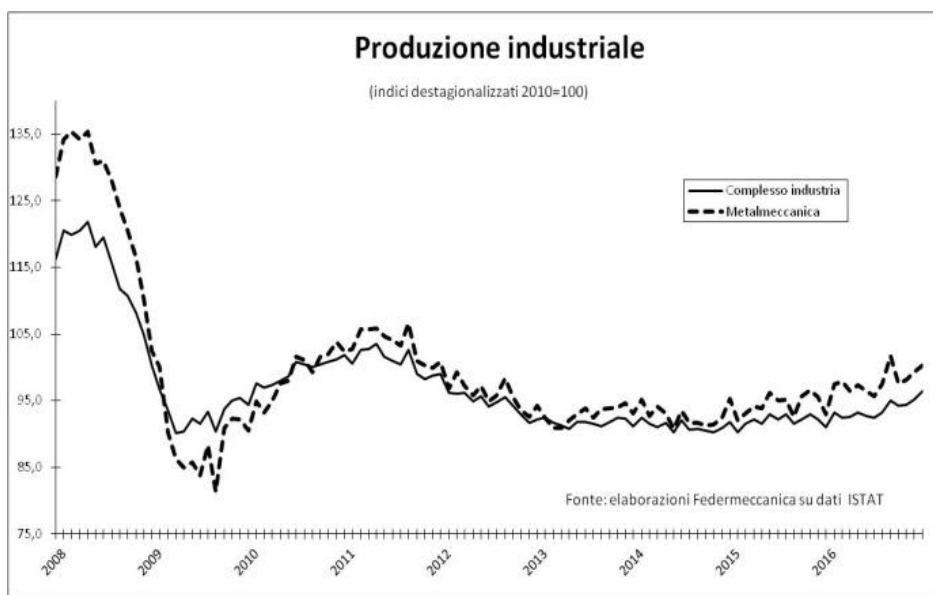
La produzione industriale

Nel nostro paese il 2016 si è chiuso con un incremento dell'attività produttiva metalmeccanica del 2,4% rispetto al 2015 con andamenti congiunturali in corso d'anno che hanno confermato la dinamica moderatamente espansiva osservata già nel corso del precedente anno.

Il miglioramento in atto, seppure contenuto, ha riguardato tutti i comparti dell'aggregato con l'eccezione di quello relativo agli altri mezzi di trasporto, risultati sostanzialmente stabili, ma soprattutto della produzione di macchine elettriche che ha registrato una contrazione del 2%.

Nel complesso, la produzione metalmeccanica risulta ancora inferiore del 26% rispetto ai livelli che si realizzavano prima della grande crisi del 2008-2009.

Nel 2016 la
Metallurgia ha
evidenziato un
aumento
dell'attività
mediamente pari al
2,9% ma, con
andamenti
tendenziali in



parziale rallentamento negli ultimi due trimestri. Infatti, dopo il +5,7% conseguito nel secondo trimestre, le variazioni successive si sono collocate intorno all'1,5%. All'interno del comparto i risultati migliori sono stati ottenuti nelle attività di fonderia (+2,6%) seguite dalle produzioni di metalli non ferrosi (+1,7%) e di prodotti della prima trasformazione dell'acciaio (+1,0%), mentre la fabbricazione di tubi, condotti e profilati cavi è risultata sostanzialmente invariata rispetto all'anno precedente (+0,3%).

La fabbricazione di Prodotti in metallo ha registrato un incremento medio annuo del 2,4% con un'accelerazione nell'ultimo dell'anno (+3,5%). I cali registrati dalle imprese produttrici di generatori di vapore (-9,3%) e dalle

attività di fucinatura, imbutitura e stampaggio (-2,3%) sono stati ampiamente compensati dalla fabbricazione di coltelleria, utensileria e oggetti di ferramenta (+8,2%), dalle attività di trattamento e rivestimento metalli (+4,9%) e dalle produzioni di cisterne, serbatoi, radiatori e contenitori in metallo (+3,9%), di armi e munizioni (+2,2%) e di elementi da costruzione in metallo (+1,4%).

La produzione di Computer, apparecchi radio-tv e strumenti di precisione nel 2016 è aumentata del 2,4% rispetto all'anno precedente con andamenti altalenanti in corso d'anno. Ai buoni risultati ottenuti nelle fabbricazioni di componenti elettronici e schede elettroniche (+8,7%) e di strumenti e apparecchi di misurazione (+4,6%) si sono contrapposti cali nelle imprese che producono apparecchiature elettromedicali (-7,7%), prodotti di elettronica di consumo (-7,4%) e in misura più contenuta anche in quelle di apparecchiature per le telecomunicazioni (-3,8%).

Il comparto delle Macchine e apparecchi elettrici è l'unico del settore che, rispetto all'anno precedente, ha ridotto i volumi di produzione (-2,0%) evidenziando, inoltre, un significativo peggioramento nella seconda parte del 2016 quando si sono registrati cali tendenziali pari al -4,1% e al -6,4% rispettivamente nel terzo e nel quarto trimestre. La contrazione è risultata diffusa a tutte le attività del comparto con la sola eccezione della fabbricazione di apparecchiature per l'illuminazione che ha messo a segno un incremento dell'8,9%. La produzione di apparecchi per uso domestico è diminuita del 6,7% e quella di altre apparecchiature elettriche del 6,5%; in misura più contenuta sono diminuite le attività relative alla fabbricazione di cablaggi e apparecchiature di cablaggio (-1,3%) e di batterie, pile e

accumulatori elettrici (-0,8), mentre la fabbricazione di motori, generatori e trasformatori elettrici è rimasta sostanzialmente invariata (+0,1%).

La produzione di Macchine e apparecchi meccanici, sempre nel 2016, è mediamente aumentata del 2,5%, con andamenti tendenziali positivi ma di diversa entità nei singoli trimestri. La fabbricazione di macchine per l'agricoltura e la silvicoltura ha registrato una contrazione media del 2,3% compensata dall'incremento del 6,3% nella fabbricazione di macchine per impieghi speciali (macchine per la metallurgia, per le imprese tessili, chimiche, alimentari, ecc.), e dal +1,4% segnato dalla produzione di altre macchine per impiego generale (forni, bruciatori, macchine movimento terra, per imballaggi, ecc) e dal +1,3% di quella di macchine per impiego generale (motori, turbine, apparecchiature fluidodinamiche, ingranaggi, pompe, ecc). Sostanzialmente stabile è rimasta, invece, la fabbricazione di macchine utensili (+0,2%).

Per quanto riguarda la fabbricazione di

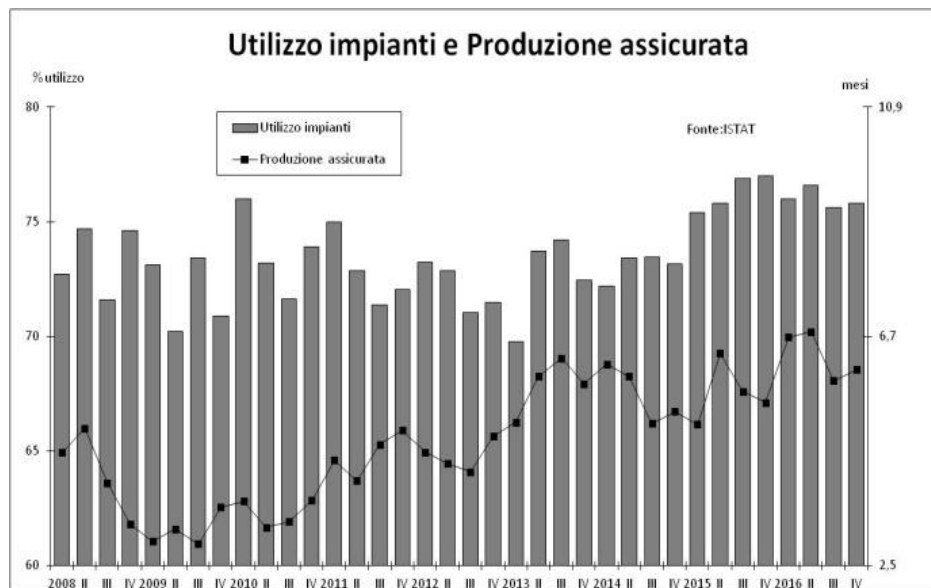
Autoveicoli e rimorchi si è registrato un incremento medio annuo del 6,2% rispetto al 2015 e il miglioramento ha interessato tutte le attività del comparto. E' aumentata in particolar modo la produzione di carrozzerie (+22,4%), quella di autoveicoli è cresciuta dell'8,4%, mentre la fabbricazione di parti e accessori per autoveicoli non ha evidenziato variazioni significative rispetto all'anno passato (+0,4%).

Nel 2016 i livelli di produzione degli Altri mezzi di trasporto sono rimasti sostanzialmente stabili rispetto all'anno precedente (+0,3%) a causa del peggioramento intervenuto nella seconda metà dell'anno con cali tendenziali dell'1,8% nel terzo trimestre e del 2,2% nel quarto. Risultati positivi si sono registrati nella costruzione di locomotive e materiale ferrotranviario (+8,7%),

in quella di motocicli e biciclette (+4,5%) e nella costruzione di navi e imbarcazioni (+3,5%) mentre si sono ridotti i volumi produttivi di aeromobili e veicoli spaziali (-3,9%).

L'utilizzazione degli impianti e la produzione assicurata

Il grado di utilizzazione degli impianti nel settore metalmeccanico, nel quarto trimestre del 2016, risulta



sostanzialmente invariato rispetto al precedente trimestre con il 75,8%, ma al di sotto del 77% rilevato nell'analogo periodo dell'anno precedente.

L'utilizzo del capitale fisso installato si è ridotto in modo significativo nel comparto degli Autoveicoli e rimorchi dove è sceso dal 74,5% del terzo trimestre al 69,0% del quarto. La percentuale di utilizzo è diminuita anche nelle produzioni relative ad Altri mezzi di trasporto (78,3% in discesa dal precedente 81,6%) e, in misura più contenuta, alle Macchine e apparecchi meccanici (78,8% rispetto al 79,2% del terzo trimestre) e ai Prodotti in metallo (74,7% in calo dallo scorso 75,2%).

All'opposto, lo sfruttamento degli impianti è aumentato nei comparti della Metallurgia (75,7% in salita dal 70,5% del terzo trimestre), dei Computer, apparecchi elettronici e ottici (80,2% rispetto al precedente 74,7%) e delle Macchine e apparecchi elettrici dove si è passati dal 73,9% all'attuale 75,2%.

Relativamente al portafoglio ordini, dopo il calo osservato nel terzo trimestre, nel quarto la produzione mediamente assicurata nelle imprese metalmeccaniche è nuovamente cresciuta raggiungendo i 6,1 mesi.

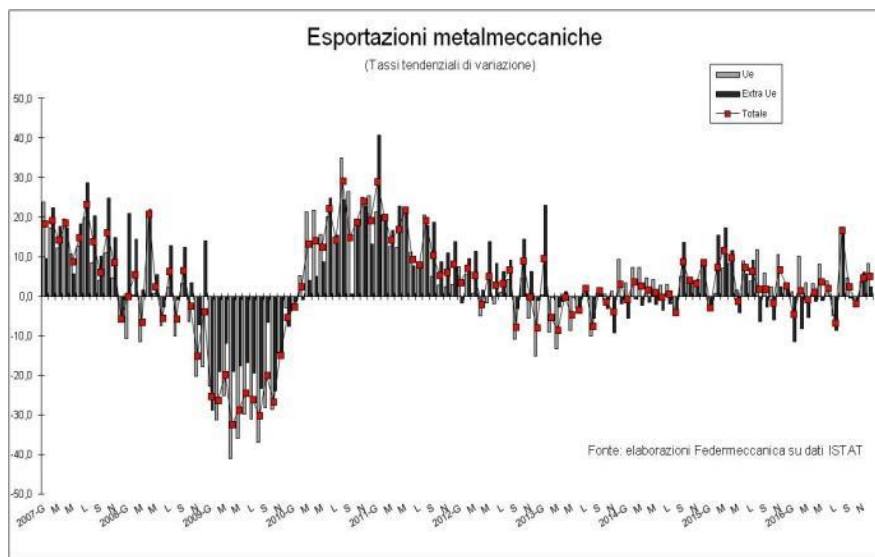
Il miglioramento evidenziato risulta diffuso alla quasi totalità dei comparti che compongono l'aggregato con l'eccezione delle imprese costruttrici di Autoveicoli e rimorchi, dove la durata degli ordini è scesa dai 12,7 mesi di fine settembre agli attuali 10,6, e, in misura più contenuta, di quelle di Macchine e apparecchi meccanici (4,8 mesi inferiori ai 5,5 del precedente trimestre). La produzione media assicurata è aumentata in particolar modo nei comparti dei Computer, apparecchi elettronici e strumenti ottici, dove i 4,4 mesi registrati a fine settembre sono diventati 7,4 a fine anno, e degli Altri mezzi di trasporto con 18,3 mesi, in salita dai 15,5 del precedente trimestre. Incrementi, seppure più contenuti, si sono avuti anche nelle imprese che producono Macchine e apparecchi elettrici (4 mesi in recupero dai 3,1 precedenti), Prodotti in metallo (3,7 mesi contro i 3,4 del terzo trimestre) e nel comparto della Metallurgia (dai 3,4 scorsi agli attuali 3,8 mesi).

Il commercio con l'estero

Nel 2016 le esportazioni complessive del nostro paese sono state pari a circa 417 miliardi di euro con un incremento dell'1,1% rispetto all'anno precedente, mentre le importazioni sono diminuite dell'1,4% soprattutto a causa del crollo in valore delle importazioni di prodotti energetici.

L'andamento divergente delle due componenti dell'interscambio ha comportato un avanzo commerciale di 51,6 miliardi di euro di gran lunga superiore ai 41,8 conseguiti nel 2015.

L'interscambio di prodotti metalmeccanici ha evidenziato, nel 2016, un incremento medio delle esportazioni dell'1,2% passando dai poco più di 200 miliardi di euro del



2015 agli attuali 203 miliardi. Dopo un primo trimestre nel corso del quale si era riscontrata una contrazione dell'1,3% nel confronto con l'analogo periodo dell'anno precedente, si sono registrate variazioni positive nella parte restante dell'anno arrivando a segnare un +2,4% nel quarto trimestre.

Con riferimento alle aree di destinazione dei nostri prodotti metalmeccanici, la contrazione verso i paesi extra UE (-1,4%) è stata largamente compensata da andamenti di segno opposto verso l'area comunitaria (+3,5%).

Le importazioni metalmeccaniche sono mediamente aumentate del 3,2% per effetto di una crescita sostenuta per gli acquisti effettuati sui mercati della UE cresciuti del 5,2% a fronte della sostanziale stabilità registrata dai flussi provenienti dai mercati esterni all'area (-0,6%). Tassi di crescita delle importazioni superiori a quelli delle esportazioni hanno generato, a fine anno

per il settore, un saldo attivo pari a 53,2 miliardi di euro, rispetto ai 55,4 realizzati nel 2015.

Nel 2016 le esportazioni metalmeccaniche dirette ai principali mercati europei, risultano cresciute verso la Spagna (+5,0%), la Germania (+4,3%) e la Francia (+3,4%), mentre verso il Regno Unito i flussi sono rimasti praticamente invariati (+0,3%).

Per quanto riguarda i paesi terzi, le vendite di prodotti metalmeccanici, nel 2016, sono aumentate in particolar modo verso il Giappone (+9,6%), la Cina (+8,0%), e la Turchia (+7,4%), e ancora, seppure con un incremento più contenuto rispetto al passato (+1,6%), verso il mercato statunitense che assorbe circa il 10% dei nostri prodotti indirizzati all'estero.

Sono invece diminuiti i volumi di produzione destinati ai mercati dell'India (-3,4%), ma soprattutto quelli diretti in Russia che, nell'anno, hanno registrato un crollo del 13,5%.

Con riferimento ai comparti dell'aggregato metalmeccanico, nel 2016, le esportazioni di Metalli e prodotti in metallo sono rimaste praticamente invariate rispetto all'anno precedente (+0,1%) in quanto l'aumento del 4,2% dei flussi diretti verso i paesi l'Unione europea ha compensato la contrazione registrata verso i paesi esterni all'area (-6,8%). Il calo delle importazioni del 6,1% ha determinato un saldo attivo di 8 miliardi di euro ben superiore ai 5,7 del 2015.

Le esportazioni di Computer, apparecchi radio-tv e strumenti di precisione hanno registrato, nell'anno appena concluso, una flessione dello 0,6% a fronte di un calo più marcato delle importazioni (-2,4%). Il saldo negativo che

ne è derivato è di 11,7 miliardi di euro in miglioramento rispetto al passivo di 12 miliardi del 2015.

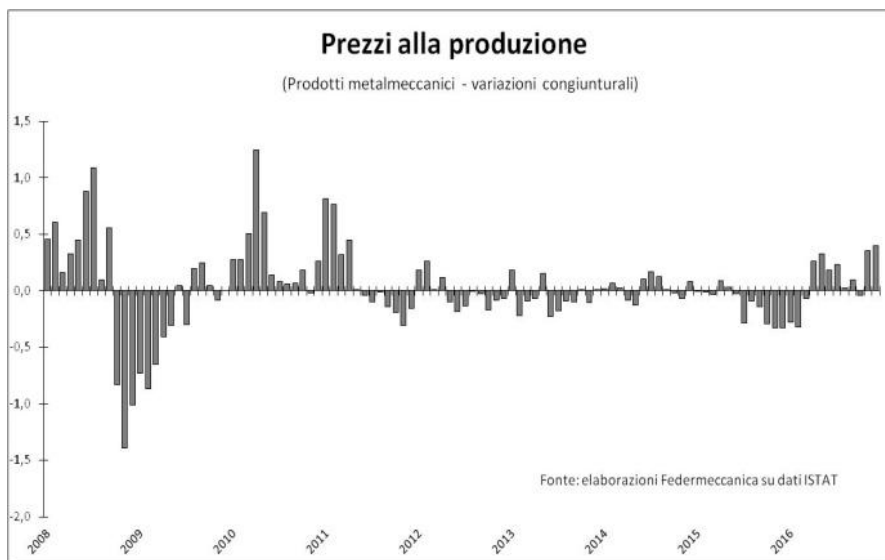
Nelle Macchine e apparecchi elettrici l'interscambio è rimasto sostanzialmente stabile rispetto all'anno prima: le esportazioni hanno segnato un +0,1% e le importazioni un +0,9%. Per entrambi i flussi le variazioni positive con i paesi Ue hanno compensato quelle negative segnate con i paesi esterni all'Unione europea.

Il saldo attivo di circa 6,4 miliardi di euro si è collocato sugli stessi livelli del 2015. Per quanto riguarda il comparto delle Macchine apparecchi meccanici, nel 2016, la sostanziale stabilità delle esportazioni (+0,2%) è stata determinata dall'incremento dei flussi indirizzati ai mercati dell'Unione europea (+3,1%) a fronte del calo del 2,1% di quelli diretti verso i paesi terzi. L'aumento delle importazioni del 7,1%, sia di provenienza UE (+7,9%) che extra UE (+5,2%), ha generato un saldo attivo più contenuto (48 miliardi di euro) rispetto all'anno precedente (50 miliardi di euro).

Nel 2016, le esportazioni dei Mezzi di trasporto sono aumentate del 5,3% grazie sia ai volumi di produzione indirizzati ai mercati della UE (+6,8%) che a quelli diretti verso i mercati terzi (+3,5%). Più significativo è stato l'aumento delle importazioni (mediamente +14,4%) con tassi di crescita molto elevati sia per i flussi provenienti dai paesi dell'Unione europea (+15,0%) sia dai mercati esterni all'area (+12,4%). Il saldo attivo di 2,5 miliardi di euro è circa la metà di quello realizzato nel 2015 (5,7 miliardi).

I prezzi alla produzione

Nel 2016 i prezzi alla produzione dei prodotti industriali sono mediamente diminuiti dell'1,9% rispetto all'anno precedente, con una contrazione più



marcata per quelli dei prodotti venduti sul mercato interno (-2,2%) e più contenuta con riferimento ai mercati esteri (-1,1%). Nel corso dell'anno la dinamica dei prezzi

ha evidenziato una graduale ripresa dei livelli dell'indice con variazioni tendenziali che sono diventate positive nel mese di dicembre.

Il contributo maggiore a tale andamento è da attribuire alla dinamica dei prezzi dei prodotti petroliferi raffinati che, nel corso del 2016, ha evidenziato un significativo recupero dell'indice passando da un tendenziale del -13,4% del mese di gennaio ad un +15,2% nel mese di dicembre dello stesso anno.

Similmente, anche i prezzi alla produzione dei prodotti manifatturieri hanno registrato, nei 12 mesi, una parziale ripresa. Relativamente ai prodotti metalmeccanici, i prezzi alla produzione, nel 2016, si sono mediamente ridotti dello 0,9% con una ripresa in corso d'anno che ha portato il livello dell'indice a un incremento, nel mese di dicembre, pari al +1,2% rispetto all'analogo mese del 2015.

La dinamica dei prezzi risulta differenziata nei diversi comparti dell'aggregato metalmeccanico. L'indice dei prezzi alla produzione dei Metalli prodotti in

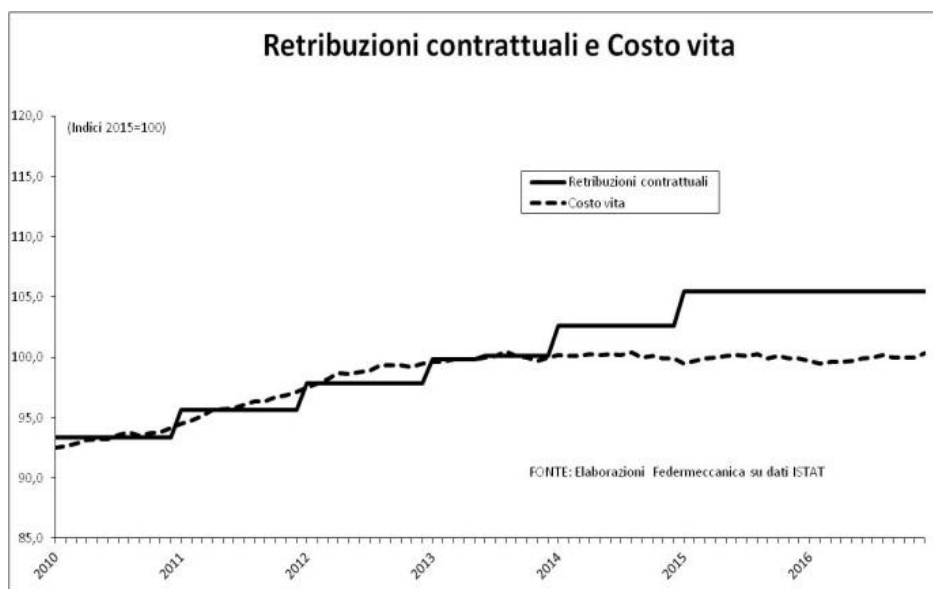
metallo, nonostante il recupero verificatosi negli ultimi due mesi dell'anno, si è ridotto del 2,0% rispetto al 2015. Nei Mezzi di trasporto i prezzi alla produzione sono mediamente diminuiti dell'1,1%, mentre per le Macchine apparecchi elettrici si è registrata una flessione dello 0,5% rispetto all'anno precedente.

Variazioni positive dei prezzi alla produzione si sono avute nel comparto dei Computer, apparecchi radio-tv e strumenti di precisione, dove l'indice è aumentato dello 0,8% in media annua e in quello delle Macchine apparecchi meccanici che ha registrato un +0,5%.

Le retribuzioni contrattuali

Nel 2016, in assenza di modifiche dei minimi contrattuali, le retribuzioni contrattuali dei lavoratori metalmeccanici sono rimaste invariate rispetto al 2015.

I prezzi al consumo delle famiglie di operai e impiegati hanno registrato una flessione dello 0,1% determinando una crescita, in termini reali, delle retribuzioni dello 0,1% rispetto al 2015.



Occorre ricordare che in tali valutazioni non sono prese in considerazione le variazioni retributive determinate dagli slittamenti salariali che, a vario titolo, trovano origine nelle singole realtà aziendali.

Gli indicatori del lavoro nella grande industria

Nel corso del 2016, nelle imprese con oltre 500 addetti, la dinamica occupazionale, dopo una sostanziale stabilità registrata nella prima parte dell'anno, ha evidenziato un nuovo peggioramento che ha determinato una flessione dello 0,8% rispetto all'anno precedente

Il ridimensionamento degli organici ha riguardato maggiormente gli impiegati che hanno registrato un calo medio annuo dello 0,9%, mentre per gli operai la riduzione è stata pari allo 0,7%.

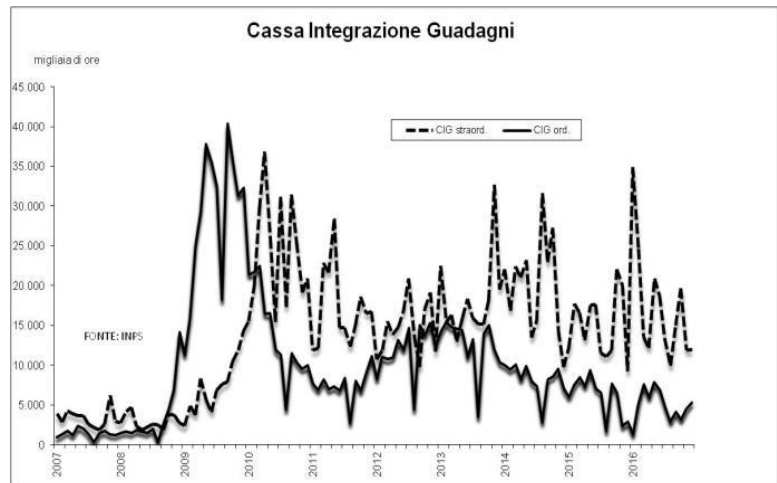
Nei dodici mesi del 2016, le ore medie pro-capite effettivamente lavorate dagli addetti metalmeccanici, sono diminuite dello 0,5% rispetto all'anno precedente, con una contrazione più marcata per gli operai (-0,7%) rispetto agli impiegati (-0,3%).

Nel corso del 2016, le retribuzioni di fatto dei lavoratori occupati nella grande industria metalmeccanica, si sono mediamente ridotte dell'1,2% rispetto all'anno precedente senza differenze di rilievo tra operai (-1,0%) e impiegati (-1,1%).

Il costo del lavoro, sempre nello stesso anno, ha registrato una contrazione media dell'1,1%, rispetto all'anno precedente, imputabile al calo più marcato per gli impiegati (-1,2%) e più contenuto per gli operai (-0,8%).

La Cassa Integrazione Guadagni

Nel 2016 le ore di Cassa Integrazione Guadagni autorizzate per gli addetti metalmeccanici hanno evidenziato andamenti fortemente altalenanti in



corso d'anno e alla fine sono risultate pari a 275 milioni, l'1,8% in più rispetto all'anno precedente.

Il maggior utilizzo ha interessato esclusivamente gli operai (+8,6%), mentre per gli impiegati si è registrato un calo del 15,7%.

Le ore di CIG ordinaria, nel 2016, sono diminuite del 18,9% rispetto all'anno precedente, ma più marcata è stata la riduzione di quelle autorizzate per la CIG in deroga (-43,9%), mentre il ricorso alla CIG straordinaria è, invece, aumentato del 14,4% rispetto al 2015 raggiungendo i 206 milioni di ore.

Nel 2016 le ore complessivamente autorizzate sono risultate equivalenti a circa 150mila lavoratori a tempo pieno non utilizzati nei processi produttivi.

Sintesi Avviso 5-2015 di Fondimpresa “Competitività”

L'Avviso n. 5/2015 di Fondimpresa 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:

- Territoriale, esclusivamente in una regione o provincia autonoma collocata all'interno delle Macro Aree Nord, Centro, Sud e Isole.
- Settoriale, di reti e di filiere produttive, su base multi regionale, per soddisfare fabbisogni formativi comuni alle aziende appartenenti alla stessa categoria merceologica o a reti e filiere organizzate secondo la logica del prodotto finale, sviluppando modelli e interventi integrati di formazione del personale, anche con azioni di tipo sperimentale o prototipale. Il Piano deve coinvolgere imprese appartenenti ad almeno due regioni o province autonome e la quota minima di aziende appartenenti alla regione o provincia autonoma meno coinvolta deve essere almeno pari al 30% del totale delle imprese partecipanti al Piano.
- Ad iniziativa aziendale, riguardante i Piani presentati da Soggetti proponenti costituiti prevalentemente da imprese già aderenti beneficiarie della formazione per i propri dipendenti (almeno cinque aziende nella compagine proponente), anche su base multi regionale. Requisito necessario è la sussistenza di fabbisogni ed obiettivi formativi comuni a tutte le imprese partecipanti, chiaramente evidenziati.

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 i Piani presentati a valere su qualsiasi ambito 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 (per un max del 20% del totale delle ore del piano)
- 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 72 milioni di €, di cui 22 milioni all'ambito settoriale, 44 milioni per i Piani ad iniziativa regionale e 6 milioni per i piani ad iniziativa aziendale.

I piani dell'ambito territoriale potevano essere presentati a partire dalle ore 9 del 10 dicembre 2015, quelli dell'ambito settoriale dalle ore 9 del 20 gennaio 2016, quelli dell'ambito aziendale dalle ore 9 del 24 novembre 2015.

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 e partecipa ad un Focus Group ad hoc in cui ciascun componente esprime un giudizio sul piano in base a parametri dati da Fondimpresa

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 per un massimo di due piani formativi.

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 degli apprendimenti per i 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 (massimo tre aree per Piano).

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.

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 15% 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 istituti 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 già iscritti, alla data di presentazione della domanda di finanziamento, nell'Elenco dei Soggetti Proponenti qualificati da Fondimpresa per la categoria I dell'art. 5.2 del "Regolamento istitutivo del sistema di qualificazione dei Soggetti Proponenti" - Formazione rivolta a lavoratori appartenenti ad imprese di tutti i settori, compresi i soggetti posti in mobilità, con esclusione della formazione sulle tematiche dell'ambiente e della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e sulla tematica dell'innovazione tecnologica di prodotto e di processo - nel limite della classe di importo e dell'ambito territoriale di iscrizione. Sono esclusi gli operatori oggetto di sospensione o revoca della qualificazione prima dell'approvazione della domanda di finanziamento. In caso di sospensione o revoca dopo l'approvazione, il finanziamento è revocato, con riconoscimento dei soli costi ammissibili sostenuti fino a tale data.

Ciascun Soggetto di cui alla lettera a) o alla lettera b) può presentare domanda di finanziamento singolarmente o in Associazione Temporanea già costituita, o Consorzio già costituito ai sensi degli artt. 2602 e seguenti del codice civile, nel rispetto dei requisiti dell'Avviso, con particolare riferimento al limite minimo e massimo di finanziamento previsto nella Tabella n. 5 dell'articolo 9 e al numero minimo di aziende e di lavoratori partecipanti specificato nell'articolo 8. Gli enti di cui alla lettera b) non possono presentare Piani nell'Avviso in qualità di imprese proponenti e beneficiarie di cui alla lettera a).

Nel rispetto delle predette condizioni sono altresì ammesse a presentare domanda di finanziamento le reti di imprese costituite ai sensi dell'art. 3 del decreto legge 10 febbraio 2009 n. 5, purché la compagine sia costituita esclusivamente da aziende di cui alla lettera a) del presente articolo e rispetti tutti i requisiti previsti dal presente Avviso per le associazioni temporanee nel modello allegato (v. Allegato 7) e purché sia espressamente prevista nel contratto di rete o con separata dichiarazione la responsabilità solidale di tutti gli aderenti nei confronti del Fondo. Non saranno ammesse le domande presentate da reti di imprese che non rispettino i suddetti requisiti.

Il finanziamento complessivo richiesto da ciascun ente di cui alla lettera b) nell'ambito dell'Avviso non può superare la classe di importo per cui è qualificato nella categoria I dell'"Elenco dei Soggetti Proponenti". Si applicano, inoltre, le eventuali limitazioni nel finanziamento del singolo Piano vigenti alla data della presentazione della domanda di finanziamento, conseguenti a verifiche della capacità realizzativa su Avvisi del Conto di Sistema precedenti alla sua qualificazione.

Nel caso di presentazione del Piano in raggruppamento temporaneo tra più enti di cui alla lettera b), sarà possibile sommare le qualificazioni possedute da ciascun operatore. Tale condizione si applica anche ai consorzi, nel solo caso in cui partecipino all'Avviso insieme con consorziati autonomamente qualificati nella categoria I.

Sono esclusi dal conteggio del finanziamento totale richiesto sull'Avviso i Piani presentati, in forma singola o associata, che siano stati dichiarati inammissibili o non idonei

L'importo complessivo degli affidamenti a soggetti delegati per prestazioni specialistiche non possono superare il 15% del finanziamento totale del Piano e non possono riguardare le attività di erogazione della formazione (voce A dei costi ammissibili).

Affidamenti a partner per lo svolgimento di attività formative del Piano (voce di spesa A – Erogazione della formazione) devono di norma riguardare operatori iscritti nell' "Elenco dei Soggetti Proponenti" qualificati da Fondimpresa, per la categoria che afferisce alla formazione da erogare, nel limite della classe di importo e dell'ambito territoriale di iscrizione.

La somma di deleghe e affidamenti a partner non può superare il 40% del finanziamento totale del Piano

L'importo massimo degli affidamenti conferiti a titolo di deleghe, partenariati o altre forniture e servizi a un singolo operatore non qualificato nell'Elenco dei Soggetti Proponenti di Fondimpresa non può essere superiore a 100 mila euro. Tale soglia si applica anche agli incarichi conferiti alla medesima persona fisica in tutti i piani dell'Avviso.

Le organizzazioni di rappresentanza delle parti sociali non possono essere Soggetti Proponenti, singolarmente o in raggruppamento, a meno che non sussistano tutte le seguenti condizioni: non abbiano sottoscritto l'accordo di condivisione del Piano; nessuno dei soggetti che hanno cariche all'interno delle predette organizzazioni abbia firmato l'accordo di condivisione del Piano e sia stato nominato componente del Comitato Paritetico di Pilotaggio del Piano; siano enti di cui alla precedente lettera b).

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.

Schede Piano partecipanti all'indagine



N	CODICE	TITOLO	SOGG.ATT
1	AVS/040/15	I.C.A.R.O. – Innovazione e Competitività Aziendale: Rilancio e Ottimizzazione	Wintime Lavoro S.p.A.
2	AVS/084/15	FUTURE4MEC	Formamec S.C.a R.L.
3	AVS/004/15	MetalComp - La competitività nel settore metalmeccanico	Schema Consulting S.r.l.
4	AVS/005C/15	META - Migliorare E Trasferire Abilità specifiche per l'installazione impianti	CONSILIA CFO S.r.l.
5	AVS/009A/15	ESPRIT - Enforcing Speedy Programs for Innovation and Growth in metalworking	Formamentis s.r.l.
6	AVS/009B/15	SMART Settore Metalmeccanico: Aggiornamento e	Step S.r.l.
7	AVS/012B/15	FORMec	Tecfor – tecnologia e formazione
8	AVS/012C/15	INDUSTRIAL DIGITAL SYSTEMS	Associazione Multimediaform
9	AVS/015A/15	AUTOMOTIVE 6	IN.SI. S.p.A.
10	AVS/015B/15	MEC 2	IN.SI. S.p.A.
11	AVS/018C/15	AUTOMOTRAINING	Consulman S.p.A.
12	AVS/021A/15	M.A.R.I.A. - Metalmeccanici Aggregati e Riqualificati in Azienda	E.I.T.D. s.c.ar.l.
13	AVS/021B/15	DIGITAL IMPACT 2.0	MULTIMEDIAFORM S.r.l.
14	AVS/021C/15	EDUCAZIONE PERMANENTE PER I LAVORATORI	Humanform s.r.l.
15	AVS/024A/15	POWER	Protom Group S.p.A.
16	AVS/024C/15	PROCESS - PROGRAMMI Competenze E strumenti per lo Sviluppo nel	SAIP Formazione s.r.l.
17	AVS/024D/15	F.A.C.I.L.E.	Consulman S.p.A.
18	AVS/033/15	Innovazione: WORK IN PROGRESS	Innovazione Apprendimento Lavoro Piemonte
19	AVS/033A/15	PER.MET.T.I PERFORMANCE METALMECCANICO	CO.S.MO SERVIZI s.r.l.
20	AVS/033D/15	T4MES - Training For Mechanical Enterprises System	FOR.P.IN. S.c.ar.l.
21	AVS/033E/15	MICS - Metalmeccanico Innovazione Crescita e Sviluppo	Fòrema s.r.l.
22	AVS/039/15	FLY UP	FORM&ATP s.r.l.
23	AVS/044C/15	MATCH POINT	FORM&ATP s.r.l.


N	CODICE	TITOLO	SOGG.ATT
24	AVS/048B/15	SCACCO - Sviluppo Competenze e Azioni per la Crescita e la Competitività -	Drivers s.r.l.
25	AVS/050B/15	TRICK - TRaining e Innovazione: Competences & Knowledges	Fòrema s.r.l.
26	AVS/053/15	C.O.M.E.T.A. - Crescita delle Organizzazioni Metalmeccaniche Evolute e	RICONVERSIDER s.r.l.
27	AVS/054B/15	SKILL - Strategie Knowledge to Improve Learning and Labour	Forma Service s.r.l.
28	AVS/056/15	Strategie formative per l'incremento dell'efficienza e della competitività nelle	RICONVERSIDER s.r.l.
29	AVS/057/15	GoMec: + meccaniche + tecnologiche + competitive	I.F.O.A. – Istituto Formazione Operatori Aziendali
30	AVS/058A/15	Competitività e crescita di un settore trainante - Focus Meccanica 1	Formindustria Emilia Romagna
31	AVS/064/15	SMART - Support MANufacturing RaTing	For Srl
32	AVS/068/15	TIME – Training Innovativo per le aziende MEccaniche	Immaginazione e Lavoro
33	AVS/069/15	STEEL - Sviluppo Tecnologico E Emersione delle competenze nei	SAIP s.r.l.
34	AVS/070B/15	KENOBI - Knowledge and EmpowermeNt: Opportunity for Business Innovation	Risorse In Crescita Srl
35	AVS/072/15	S.in.Ergia – Sviluppo e Innovazione: enErgia per la competitività - AVS/072/15	Enfap Puglia
36	AVS/073A/15	SINTESI – Strategie di Innovazione e Tecniche per lo Sviluppo dell'Industria	Immaginazione e Lavoro
37	AVS/076B/15	Competitività e crescita di un settore trainante - Focus Meccanica 2	Formindustria Emilia Romagna
38	AVS/078/15	GEAR: Garantire l'Eccellenza delle Aziende Rafforzandone la	STEP S.r.l.
39	AVS/083/15	METALFOCUS	Adecco formazione s.r.l.
40	AVS/087/15	P.I.P.E.: PianiIndustriali Perl'Empowerment	COPI s.r.l.
41	AVS/088/15	DRIVER – Sviluppo di Competenze Innovative nel settore Metalmeccanico	Eulab Consulting s.r.l.
42	AVS/089/15	Qu.I.D.MEC -Qualificazione, Internazionalizzazione e Digitalizzazione per il	Euroconsulting s.r.l.
43	AVS/091/15	DINAMO - DISEGNARE INNOVAZIONE PER LA METALMECCANICA	Adecco formazione s.r.l.
44	AVS/094/15	MAC LEAN: COMPETITIVITA' DELL'INDUSTRIA	AQUIS s.r.l.
45	AVS/096/15	TEOREMA - Tecnica ORganizzazione Evoluzione Manifatturiero	Fondazione A.I.B.
46	AVS/101/15	ARCHIMEDE – la formazione come leva strategica per la	ENGIM Piemonte
47	AVS/48A/15	ColnFor - Competitività Industriale e Formazione	Galgano Informatica s.r.l.

Codice Piano	AVS/004/15	
Titolo	<i>“MetalComp - La competitività nel settore metalmeccanico”</i>	
Soggetto Attuatore	Schema Consulting S.r.l.	
Partner in ATS	Work S.p.A., IAL Toscana	
Partner esterni	Istituto Rita Levi Montalcini di Acqui Terme	
Delegati	Non presenti	
Referente del Piano	Marina D'Addezio	
Referenti scientifici	Pierpaolo Letizia, Lucia Perona, Gianfranco Corrieri	
Componenti CPP (Comitato Paritetico di Pilotaggio)	Antonello Gisotti (FIM-CISL), Gianni Biasin (UILM-UIL), Maria Giulia Rancan (Confindustria Vicenza), Annalisa Cristellon (Confindustria Vicenza)	
Riunioni CPP	n. 6 riunioni di cui n. 4 a distanza e n. 2 straordinarie	
Accordi territoriali	Commissione Territoriale dei Metalmeccanici Milano, Commissione Territoriale Vicenza	
Aree tematiche	Qualificazione dei processi produttivi e dei prodotti, Digitalizzazione dei processi aziendali, Internazionalizzazione	
Regioni coinvolte	Campania, Lazio, Lombardia, Toscana, Veneto	
Aziende partecipanti	N. 79 (di cui 1 Grandi, 7 Medie e 71 piccole)	
Aziende con RSU/RSA/comm. aziendale	N. 5 aziende hanno RSU	
Lavoratori partecipanti	351	
Ore di formazione	2416	
Ore in certificazione delle competenze	1784	
Tipologia di certificazione	Tipologia A	
Numero azioni formative	107	
Descrizione del piano	<p>Il Piano formativo “MetalComp” è stato sviluppato a partire da dati e informazioni acquisiti attraverso una pluralità di fonti e strategie di rilevazione, che sono state sintetizzate e armonizzate in un impianto organizzativo e di ricerca che ha consentito, in primis, la definizione del target di beneficiari (imprese e lavoratori) e del relativo fabbisogno professionale e formativo, quindi la successiva progettazione di un’offerta formativa ad hoc e l’insieme di attività di accompagnamento utili alla sua corretta attuazione.</p> <p>L’esperienza dell’ATI proponente nel settore della formazione e il suo costante lavoro di</p>	

informazione e consulenza alle imprese ha consentito di avere un canale informativo diretto su un bacino e sul loro fabbisogno.


L'esplicito interesse verso la formazione manifestato dalle imprese ha fornito uno stimolo ad esplorare l'estensione di specifiche problematiche a livello multiregionale.

Numero e titolo azioni formative coerenti con Industry 4.0	n. 30 (attuate più edizioni per ogni titolo) Metdologie ed infrastruttura IT a supporto dei processi aziendali; PDM: gestione dei dati di processo; Certificazione ISO 14000 e OHSAS 18000; Fundamental Lean; Specializzazione per disegnatori meccanici; Segmentazione del mercato e pianificazione strategica di prodotto per i mercati esteri; Linguaggi di programmazione per la gestione dei processi produttivi
Partenariato tra piani	non previsto
Finanziamento deliberato	€ 400000,00

Codice Piano	AVS/005C/15	
Titolo	<i>“META - Migliorare E Trasferire Abilità specifiche per l’installazione impianti”</i>	
Soggetto Attuatore	CONSILIA CFO S.r.l.	
Partner in ATS	ASSIMPIANTI SERVIZI s.r.l. e MULTIMEDIAFORM s.r.l.	
Partner esterni	CFS Group Srl semplificata	
Delegati	Non presenti	
Referente del Piano	Angelo Camilli	
Referenti scientifici	Daniele Zimmaro, Stefano Elia, Antonio Serafino, Sergio De Cesare	
Componenti CPP (Comitato Paritetico di Pilotaggio)	Maria Francesca Battisti (ASSISTAL), Giancarlo Ricciardi (ASSISTAL), Ezio Santini (ASSISTAL), Fabio Lopetuso (FIOM CGIL), Antonello Gisotti (FIM CISL), Fabrizio Fiorito (UILM UIL)	
Riunioni CPP	n. 5 riunioni di cui n. 1 a distanza e n. 1 straordinarie	
Accordi territoriali	nessuno	
Aree tematiche	Innovazione dell'Organizzazione, Digitalizzazione dei Processi Aziendali, Qualificazione dei Processi Produttivi e dei Prodotti	
Regioni coinvolte	Campania, Lazio, Lombardia, Veneto	
Aziende partecipanti	N. 73 (di cui 3 Grandi, 8 Medie e 62 Piccole)	
Aziende con RSU/RSA/comm. aziendale	N. 7 aziende hanno RSU, 2 hanno RSA e 0 hanno commissione aziendale	
Lavoratori partecipanti	429	
Ore di formazione	2136	
Ore in certificazione delle competenze	440	
Tipologia di certificazione	Patentino di saldatura	
Numero azioni formative	30	
Descrizione del piano	<p>Il Piano META - Migliorare E Trasferire Abilità specifiche per l’installazione impianti, come sinteticamente esplicita la denominazione, è specificamente dedicato all’impiantistica ed al rafforzamento della sua competitività intervenendo sulle competenze degli operatori. Il mondo dell’installazione è entrato, infatti, in una nuova era, assumendo ruolo e importanza progressivamente crescenti. Contribuiscono a farne aumentare il peso, l’integrazione impiantistica, la smart home, le soluzioni connesse e l’automazione, l’innovazione nei sistemi di climatizzazione legata alle questioni ambientali e di risparmio energetico, l’evoluzione delle esigenze di comfort, la riqualificazione e rigenerazione degli edifici. Parallelamente, si assiste ad una evoluzione tecnologica senza pari, accompagnata da</p>	

norme tecniche sempre più puntuali. L'installatore è la figura professionale al centro della grande trasformazione che coinvolge il settore dell'impiantistica. Il Piano META ha focalizzato questa centralità rivolgendole un programma di interventi sinergici fondati sulla logica della valorizzazione delle abilità dei lavoratori, le quali rappresentano, per le imprese degli impianti, generalmente di dimensioni medio-piccole, il reale driver di creazione del valore. Intervenendo sulle abilità e sulla "multidisciplinarietà" degli skills delle risorse umane che presidiano le attività critiche di progettazione, installazione e manutenzione, si è inteso, dunque, dotare le imprese beneficiarie di un variegato e mirato bagaglio di competenze utili ad incrementare la qualità dell'offerta, la soddisfazione dei clienti e, in definitiva, il valore prodotto. Le iniziative di potenziamento e di qualificazione delle competenze impattano, nel medio-lungo termine, sulla capacità delle stesse imprese di essere adattive al mercato. Si diversificheranno, infatti, per competenze distintive di interazione con gli utilizzatori degli impianti, espandendo la propria value proposition tramite soluzioni tecnologiche customizzate e servizi di manutenzione e gestione delle performance a ciclo di vita intera.

Numero e titolo azioni formative coerenti con Industry 4.0	Sono state realizzate n. 16 Azioni formative coerenti con Industry 4.0: - Strumenti ICT per lo studio dell'efficienza degli impianti - Software gestionali per l'impiantistica - Building Information Modeling (BIM): nuovi modelli di management digitale dei processi di ideazione, progettazione, costruzione e gestione degli impianti
Partenariato tra piani	non previsto
Finanziamento deliberato	€ 368895,41

Codice Piano	AVS/009A/15	
Titolo	<i>“ESPRIT - Enforcing Speedy Programs for Innovation and Growth in metalworking SMEs”</i>	
Soggetto Attuatore	Formamentis s.r.l.	
Partner in ATS	Consorzio Plus	
Partner esterni	Universita' degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale – Istituto Della Corte Vanvitelli	
Delegati	Non presenti	
Referente del Piano	Valentino Villecco	
Referenti scientifici	Luca Conte, Raffaele D'Alessio, Mosè Gallo	
Componenti CPP (Comitato Paritetico di Pilotaggio)	Marcella Arzolin (Unione Industriali Salerno), Monica De Carluccio (Unione Industriali Salerno), Vincenzo Ferrara (FIM CISL), Nicola Trotta (UILM UIL)	
Riunioni CPP	n. 3 riunioni di cui n. 2 per la validazione delle 2 progettazioni di periodo e n. 1 straordinaria	
Accordi territoriali	Confindustria Cosenza – Fiom CGIL – Uilm Uil	
Aree tematiche	Qualificazione dei processi produttivi e dei prodotti, digitalizzazione dei processi aziendali, internazionalizzazione	
Regioni coinvolte	Basilicata, Calabria, Campania, Puglia	
Aziende partecipanti	N. 61 (di cui 0 Grandi, 2 Medie e 59 piccole)	
Aziende con RSU/RSA/comm. aziendale	N. 0 aziende hanno RSU, 0 hanno RSA e 0 hanno commissione aziendale	
Lavoratori partecipanti	334	
Ore di formazione	2144	
Ore in certificazione delle competenze	456	
Tipologia di certificazione	DM 30/06/2015	
Numero azioni formative	30	

Descrizione del piano

Il Piano formativo ESPRIT, dedicato al settore dell'industria metalmeccanica di Basilicata, Calabria, Campania e Puglia, rappresenta uno strumento di lavoro condiviso a livello nazionale ed ai livelli territoriali per realizzare azioni formative puntuali a supportare i progetti di adeguamento competitivo delle PMI beneficiarie.

Le 61 PMI del comparto metalmeccanico aderenti al Piano rappresentano uno spaccato significativamente rappresentativo dell'universo di riferimento, costituito da realtà produttive con dimensioni ridotte, prevalentemente concentrate nei sotto-settori della Fabbricazione di prodotti in metalli e Fabbricazione di macchinari e apparecchiature, per le quali, nelle regioni in questione, si registrano vere e proprie specializzazioni produttive con alcuni poli a maggiore intensità (Bari, Taranto, Potenza, ...).


Il Piano si articola in Azioni rivolte alla qualificazione e diversificazione delle competenze

professionali soprattutto dei lavoratori a bassa professionalità e dei lavoratori over 50, soggetti maggiormente a rischio di espulsione, e al potenziamento delle competenze professionali delle maestranze dei reparti di produzione, indispensabile per consentire alle imprese di affrontare le sfide poste dal mercato e dalle innovazioni tecnologiche di settore.

Il Piano intende contribuire ad implementare quegli elementi di cambiamento che stanno modificando l'approccio produttivo e la stessa organizzazione del lavoro nelle PMI aderenti al Piano, ovvero :

- diffusione dei processi di automazione industriale (con lo spostamento delle risorse umane dalla produzione materiale alla gestione delle informazioni);
- ottimizzazione delle attività inerenti la produzione (ad esempio, ridurre quanto più possibile la produzione di scarti ed il fabbisogno energetico);
- il controllo dello svolgimento dei processi produttivi;
- il potenziamento della produzione snella e del just in time;
- la creazione di unità di lavoro integrate (progettazione - organizzazione – esecuzione) supportate da sistemi informatici

Numero e titolo azioni formative coerenti con Industry 4.0	125 azioni formative
Partenariato tra piani	non previsto
Finanziamento deliberato	€ 365830,77

Codice Piano	AVS/009B/15	
Titolo	<i>“SMART Settore Metalmeccanico: Aggiornamento e Riqualificazione del Tessuto produttivo”</i>	
Soggetto Attuatore	Step S.r.l.	
Partner in ATS		
Partner esterni	Università Cattolica del Sacro Cuore di Brescia	
Delegati	Non presenti	
Referente del Piano	Manuela Vanessa Ghidini	
Referenti scientifici	Livia Cadei, Susanna Cancelli, Stefano Bonometti	
Componenti CPP (Comitato Paritetico di Pilotaggio)	Giovanni Gastaldi Confindustria Genova Chiara Croceo Confindustria Genova, Antonello Gisotti (FIM Cisl), Giglio Landucci – UIL Liguria	
Riunioni CPP	n .6 riunioni di cui n. 0 a distanza e n. 0 straordinarie	
Accordi territoriali	Milano, Bergamo, Brescia, Como, Cremona, Pavia, Varese, Imperia, Genova, Savona, Monza Brianza, Lecco	
Aree tematiche	Qualificazione dei processi produttivi e dei prodotti, digitalizzazione dei processi, internazionalizzazione	
Regioni coinvolte	Liguria, Lombardia	
Aziende partecipanti	N. 63	
Aziende con RSU/RSA/comm. aziendale	N. 5 aziende hanno RSU, 0 hanno RSA e 0 hanno commissione aziendale	
Lavoratori partecipanti	290	
Ore di formazione	2200	
Ore in certificazione delle competenze	472	
Tipologia di certificazione	Certificazione regionale rilasciata secondo la normativa di regione Lombardia e regione Liguria	
Numero azioni formative	108	
Descrizione del piano	<p>Il presente Piano Formativo intende rispondere alle sollecitazioni emerse a seguito dell'attuale fase di recessione economica e alla precisa volontà di istituzioni e Parti Sociali di trasformare la crisi in un'opportunità di cambiamento, non solo per gli utenti oggetto degli interventi, ma anche e soprattutto per il Sistema che governa le dinamiche del mercato del lavoro. SMART è un piano formativo Settoriale Metalmeccanico che coinvolge aziende localizzate nella regione Liguria e nella regione Lombardia. Per strutturare il piano formativo coerentemente con il territorio di riferimento e con le esigenze delle aziende e dei lavoratori, il team di progettazione ha utilizzato un modello di indagine caratterizzato</p>	