

3. Capacità di mostrare l'altissimo gradimento manifestato verso i corsi dell'area digitalizzazione da parte delle risorse coinvolte

Per quanto riguarda la seconda buona prassi, eccone gli aspetti vincenti:

1. Interazione tra realtà differenti operanti sul medesimo mercato

2. Integrazione tra professionalità distinte in grado di generare di per sé una crescita dei profili professionali

3. Capacità di fornire un quadro del lavoro di altre aziende in grado di fornire spunti per migliorare il proprio

Per quanto riguarda questa seconda buona prassi, si tratta sicuramente di un metodo di intendere la formazione innovativo. Avendone ampiamente testato gli aspetti positivi su questo specifico piano, sarà sicuramente tra i nostri obiettivi quello di "esportarla" il più possibile anche nell'ambito di altri piani formativi e in generale altre iniziative formative effettuate presso le aziende e le realtà che collaborano con noi proprio in virtù dei frutti che ha dato. La modalità interaziendale si configura a nostro avviso quasi come una formazione nella formazione: ai classici contenuti del programma didattico spiegati distesamente dal docente nel corso dell'aula tradizionale, si affianca infatti un tipo di apprendimento garantito dalla presenza stessa di più realtà a confronto (la coesistenza di profili professionali diversi, ma operanti nel medesimo mercato di riferimento e in imprese differenti tra loro è garanzia essa stessa di un proficuo scambio di informazioni e metodologie di lavoro).

Soggetto Attuatore	<i>E.I.T.D. S.C.A.R.L.</i>
Titolo	<i>“M.A.R.I.A. - Metalmeccanici Aggiornati e Riqualificati in Azienda”</i>
Referente di Piano	Paolo Lanzilli
Recapiti	0817872851
Sito web	www.eitd.it
Nome buona prassi	Impatto immediato dei percorsi formativi sui processi produttivi
Ambito di intervento	Azienda beneficiaria: Miluma srl
Periodo di attuazione	2016
Partner	
Obiettivi	<p>L'obiettivo della buona prassi è stato quello di supportare la crescita competitiva dell'impresa, informatizzando taluni processi aziendali, per ottenere immediatamente e nel breve-medio periodo i seguenti vantaggi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maggiore efficienza operativa; • Risparmio sui materiali; • Nuova disponibilità di spazi e risorse; • Risparmio di tempo impiegato per le singole operazioni; • Pieno controllo e possibilità di analisi dei singoli processi; • Miglior servizio offerto.
Destinatari	<p>Azienda beneficiaria: Miluma srl</p> <p>Lavoratori partecipanti: • Caifasso Leonardo • Caifasso Lorenzo • Fuschetto Alessandro • Gesuele Domenico • Rossi Francesco • Zannini Stefano</p>
Descrizione	<p>La buona prassi realizzata è legata alla necessità di implementare in azienda un nuovo sistema gestionale per la pianificazione della produzione e relativo alle procedure di controllo dei processi produttivi che, nel tempo, hanno mostrato delle criticità tali da provocare disfunzioni e inefficienze. I lavoratori hanno beneficiato di 2 percorsi formativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Controllo della qualità dei processi produttivi e dei prodotti; • Tecniche di pianificazione della produzione per il settore metalmeccanico. <p>La necessità dell'azienda era quella di implementare un nuovo sistema di gestione, capace di fornire in maniera immediata e tempestiva informazioni aggiornate e, quindi, efficienti, con l'obiettivo di assumere - in tempo utile - decisioni rapide, orientate a favorire atteggiamenti propositivi e attivi da parte dei lavoratori.</p> <p>Questo sistema, insieme alla conseguente formazione degli addetti, ha permesso di snellire le procedure di lavoro, realizzando economie di gestione e personalizzando i prodotti e servizi offerti.</p> <p>I percorsi formativi hanno accresciuto, infatti, le competenze dei dipendenti relativamente al pieno utilizzo delle funzionalità del nuovo gestionale acquisito dall'azienda e dello sviluppo di un diverso</p>

modo di concepire i processi di pianificazione della produzione, secondo logiche di monitoraggio costante di dati certi e condivisibili.

Di fondamentale importanza è stata, inoltre, la condivisione tra l'impresa e i lavoratori delle criticità del vecchio sistema gestionale, che ha permesso di mettere in luce tutte le criticità esistenti e le possibili risposte ad esse. Questo processo ha consentito, infatti, non solo di identificare le soluzioni più adeguate in termini di innovazione dei processi aziendali, ma anche di rafforzare la motivazione del personale al cambiamento e alla partecipazione alla formazione necessaria per supportarlo.

Vi si rileva, poi, oltre all'impatto immediato dei percorsi sui processi produttivi aziendali, anche un alto gradimento dei contenuti dei corsi. Si può, quindi, affermare che la formazione sia stata una leva strategica di sviluppo, tanto per l'azienda nel suo complesso, quanto per i lavoratori,

Il nuovo strumento ha già consentito una riduzione dei tempi di trattamento dei dati e un approccio più sistemico e di processo sul piano organizzativo. Gli obiettivi di innovazione che l'azienda si è posta sono stati raggiunti. È stato, infatti, immediatamente sostituito il vecchio gestionale, così come era stato definito in fase di analisi del fabbisogno.

Nei mesi successivi alle due azioni in questione (terminate nel mese di Settembre del 2016) l'azienda ha continuato ad implementare lo strumento, che comporterà sicuramente in futuro la necessità di ulteriori approfondimenti conoscitivi tramite l'erogazione di ulteriori corsi di formazione interna.

Le metodologie utilizzate sono state prevalentemente di tipo attivo, fortemente coinvolgenti e soprattutto molto centrate sullo sviluppo di conoscenze e competenze immediatamente applicabili a casi concreti e a situazioni tratte dalla prassi lavorativa quotidiana.

Soggetto Attuatore	<i>MULTIMEDIAFORM s.r.l.</i>
Titolo	<i>"DIGITAL IMPACT 2.0"</i>
Referente di Piano	Vincenzo Criscuolo
Recapiti	08119335900
Sito web	www.multimediaform.it
Nome buona prassi	Digitalizzazione dei processi aziendali verso Industria 4.0
Ambito di intervento	La buona prassi è stata elaborata in azienda: Aurelia srl - unità produttiva di Latina (LT)
Periodo di attuazione	2016 – in corso
Partner	Multimediaform srl - "Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione ed Elettrica e Matematica Applicata dell'Università degli Studi di Salerno" - "Dipartimento di Scienze Aziendali, Management e Innovation Systems dell'Università degli Studi di Salerno".
Obiettivi	<p>Generare nuove opportunità di crescita produttiva e visibilità commerciale (anche in vista del lancio sul mercato di un nuovo prodotto), attraverso la trasformazione delle procedure organizzative, produttive e gestionali da analogiche a digitali, e attraverso il potenziamento e valorizzazione delle competenze del capitale umano verso i principi di industria 4.0. Questi aspetti rappresentano una potente leva di differenziazione rispetto ai concorrenti.</p> <p>Abbattere la concorrenza attraverso la riduzione dei prezzi ed il miglioramento della qualità dei prodotti. Ciò può essere possibile con strategie orientate all'eliminazione degli sprechi delle risorse (tempo e materiali) e di cicli lavorativi lenti e poco performanti.</p> <p>Ridurre i tempi di lancio dei prodotti grazie alla capacità di progettare il prodotto e ingegnerizzare la produzione simultaneamente</p> <p>Ottenere un'organizzazione produttiva più snella, dinamica, capace di ridefinire i processi organizzativi per liberare risorse riallocabili in altre attività a maggior valore.</p> <p>Ottimizzare la gestione dei trasporti, riducendo i tempi ed i costi di viaggio, soprattutto verso clienti e fornitori che sono geograficamente molto distanti dalla sede operativa dell'azienda. Difatti, i costi relativi alla gestione della flotta influiscono in maniera rilevante sulle spese dell'azienda e danneggiano anche il cliente finale</p>
Destinatari	<p>I destinatari diretti sono i lavoratori che hanno beneficiato della formazione finanziata dagli Avvisi Fondimpresa, e nello specifico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i proprietari dell'azienda che beneficiano del miglioramento dei risultati economici e finanziari generati dall'evoluzione digitale dei processi produttivi e distributivi; - gli utenti finali (i clienti) che beneficiano dei miglioramenti in termini di qualità del servizio ricevuto e risparmio economico. Difatti, la produzione e vendita di prodotti, realizzati attraverso politiche di reingegnerizzazione della produzione e della logistica, mirate all'abbattimento degli sprechi (tempo, risorse umane, strumentali ed energetiche) comporta, inevitabilmente, ricadute positive sui clienti finali che non dovranno più sostenere un rincaro dei prezzi dovuti a errori o ritardi della produzione.

I destinatari indiretti sono i lavoratori dell'azienda i quali hanno avuto occasione di evolvere le proprie competenze verso abilità e conoscenze decisamente più rivendibili sul mercato del lavoro attuale, con l'opportunità di migliorare le proprie mansioni, i propri compensi, il proprio potere contrattuale. La formazione collegata agli investimenti oggetto della buona prassi hanno migliorato le condizioni in particolare di:

Ingegneri della produzione e progettisti, cui sono richieste capacità di pianificare l'industrializzazione di un prodotto, stabilendo tempi, metodi e fasi di lavoro, ed associando la tipologia di macchinario al processo lavorativo di riferimento.

Tecnici informatici, cui sono richieste capacità di installare e amministrare sistemi informativi e di network.

Operatori logistici, cui sono richieste capacità di gestire e coordinare tutti gli aspetti relativi alla movimentazione, stoccaggio e trasporto della merce

L'azienda Aurelia, storicamente appartenente al settore della produzione e manutenzione di impianti e attrezzature meccaniche, ha da diversi anni diversificato il proprio business investendo nella realizzazione di piattaforme di distribuzione di materiali e componenti meccanici in tutto il centro e sud Italia. In un'ottica di rinnovamento dell'organizzazione dei processi lavorativi e del layout di produzione, e fortemente orientato verso i principi di Industria 4.0, il management sta dedicando grande impegno nella realizzazione di un progetto di investimento che prevede l'introduzione di sistemi digitali di natura incrementale e modulare tesi a migliorare le performance di tutte le funzioni che impattano il ciclo di vita del prodotto: dalla progettazione e realizzazione, alla vendita e distribuzione per il cliente finale, comprese tutte le attività connesse al post-vendita (customer care). L'intento è realizzare un'impresa 4.0, in cui le funzioni di tutti i reparti siano monitorate, automatizzate ed interconnesse sia con l'ambiente interno (gestione di prodotti e processi) che con l'esterno (gestione clienti, fornitori e altri attori di filiera).

L'input per deliberare gli investimenti oggetto della buona prassi nasce da due importanti circostanze:

1. Lancio sul mercato di un nuovo prodotto;
2. Volontà dell'azienda di espandere il proprio business oltre i confini nazionali.

Entro la fine del 2017, Aurelia presenterà una nuova linea di piping industriale, cioè una gamma di reattori e scambiatori di calore per edifici industriali, realizzati in acciaio inox con supporti e giunzioni in leghe di titanio di diversa forma geometrica (anche complessa), pensati principalmente per le applicazioni termosanitarie e farmaceutiche, poiché caratterizzati da un'elevata resistenza alla corrosione da agenti chimici.

La seconda circostanza è strettamente correlata alla prima, in quanto, attraverso la campagna di lancio del nuovo prodotto, l'azienda intende espandere il proprio mercato anche in nord Europa, principalmente tra i grandi gruppi farmaceutici (es. Bayer, Unipharma, Novartis, ecc..) e diventare uno dei fornitori di riferimento, non solo per la realizzazione del sistema di piping, ma anche per l'assistenza tecnica e la manutenzione post-vendita.

Per far fronte alla realizzazione di questo ambizioso progetto ed essere adeguatamente preparata a supportare un aumento della produttività (dovuto all'ampliamento del mercato di riferimento), l'azienda ha acquistato le licenze per l'utilizzo di specifici sistemi digitali web-based in grado di automatizzare l'organizzazione e la gestione di tutte le fasi di lavorazione. Si tratta di un portafoglio completo di soluzioni di digital manufacturing, comprensivo di un sistema di controllo in

Descrizione

grado di:

rilevare, attraverso un match tra i dati di progettazione, produzione e magazzino, informazioni sul reale fabbisogno degli approvvigionamenti e sulle quantità di giacenze (onde evitare carenze o surplus di produzione) per regolare la velocità di produzione;

misurare il livello di performance dei macchinari in produzione, rilevare ritardi di lavorazione, segnalare le anomalie riscontrate (code o affaticamento delle macchine) e gestire automaticamente (ove possibile) le cause di malfunzionamento.

Il punto di forza è rappresentato dal fatto che, consentendo l'interazione e condivisione di dati e flussi documentali tra tutte le funzioni aziendali e non aziendali (amministrazione, progettazione, produzione, logistica, fornitori, rete commerciale, ecc.), con questi investimenti viene garantita una pianificazione ottimale dell'intero processo produttivo e una gestione efficace di approvvigionamento di materia prima e di fornitura per il cliente business (B2B), anche da un punto di vista di organizzazione delle flotte: ottimizzazione del carico e scelta dei percorsi di viaggio che, tenendo conto del livello di congestione sulla rete stradale, consentano di ridurre i tempi di percorrenza e contenere i costi del carburante.

I vantaggi competitivi attesi sul mercato di riferimento derivati dall'attuazione di questa buona prassi sono:

riduzione dei tempi di lancio dei prodotti, rispetto ai competitor, grazie alla capacità di progettare il prodotto e ingegnerizzare la produzione simultaneamente;

riduzione dei tempi e costi (manodopera e materiali) di attuazione dei cicli lavorativi, le cui fasi sono frammentate tra più unità produttive, consentendo un incremento di produzione a parità di tempo che si può tradurre o in maggiori ricavi o in maggiore efficienza produttiva, a seconda delle scelte del management aziendale

riduzione delle non-conformità, garantita da una comunicazione precisa e puntuale dei dati di progettazione e produzione;

riduzione fino al 70% dei costi di movimentazione dei materiali;

possibilità di acquisire nuovi clienti che operano nell'ambito della stessa filiera dei clienti già gestiti, sfruttando le funzionalità di integrazione offerte dalla digitalizzazione, con conseguente incremento di fatturato e quota di mercato;

ottimizzazione dei trasporti e diminuzione dei fabbisogni di carburante per i vettori;

riduzione degli sprechi grazie alla minimizzazione delle giacenze in magazzino, attraverso l'applicazione del metodo del just in time.

L'aspetto innovativo è rappresentato dal fatto che i nuovi investimenti, oggetto della buona prassi, comportano non solo una reingegnerizzazione dei processi produttivi, organizzativi e gestionali, ma rappresentano un'opportunità per le aziende che appartengono ad una stessa filiera di "fare rete", in quanto favorisce l'interazione ed il coordinamento tra tutti i players. Agendo in maniera integrata, le singole aziende, di qualsiasi dimensione, non sono più inquadrare come singole entità chiuse, centralizzate e disaccoppiate dalle restanti realtà operative della filiera (fornitori, trasportatori, magazzini e clienti), bensì vengono inquadrare in un concetto globale di "unica azienda estesa".

Questo modello di buona prassi può essere trasferito in tutti quei contesti produttivi in cui è forte la volontà del management di aderire ai principi di Industria 4.0 ed investire nella digitalizzazione.

Da un punto di vista logistico ed economico, gli investimenti riguardano l'acquisto o potenziamento di applicativi software di gestione e controllo automatico (in questo specifico caso

si tratta di software Tecnomatix di Siemens per la gestione dei cicli produttivi e SIFOL per la gestione logistica e dei trasporti delle merci); di sistemi di Motion Control, di tools e componentistica di supporto per macchine a controllo numerico, di server per potenziare la connessione internet e la rete aziendale, sistemi avanzati di storage e salvataggio (Archiviazione e sistemi di Backup).

Tutto ciò comporta necessariamente anche un investimento nella formazione dei lavoratori, per incrementare il loro know-how sull'utilizzo di questi sistemi digitali. Grazie alle opportunità offerte da due Avvisi di Fondimpresa, l'azienda Aurelia ha potuto beneficiare di un programma formativo adeguato alle proprie esigenze e calibrato sul target dei destinatari, ovvero risorse umane direttamente coinvolte nello sviluppo ed attuazione della buona prassi. Gli Avvisi cui ha aderito l'azienda sono stati:

Avviso 5/2015 Competitività.

L'azienda ha potuto acquisire competenze sull'utilizzo del software Tecnomatix di Siemens

Avviso 3/2015 Innovazione tecnologica

L'azienda ha potuto acquisire competenze sull'utilizzo del software S.I.F.O.L. (Sistema Informativo di Filiera per l'Ottimizzazione della Logistica)

Le limitazioni riguardano l'implementazione dell'intero sistema di digitalizzazione, che necessita di tecnologie informatiche evolute e complesse rispetto a quelle comunemente presenti in azienda e di conseguenza necessità di investimenti elevati per consentire ad un sistema produttivo di evolvere verso un sistema digitale 4.0.

Soggetto Attuatore	<i>PROTOM GROUP SPA</i>
Titolo	<i>"POWER"</i>
Referente di Piano	Giuseppe Ciociola
Recapiti	0810606800
Sito web	www.protom.com
Nome buona prassi	PIANO DI LANCIO DI SIGNING TODAY
Ambito di intervento	Per l'attività di coaching finalizzata alla redazione del Piano di marketing di Signing Today è stata utilizzata la sede della BIT4GROUP – BIT4ID – IP MOTIVE mentre per la presentazione dell'attività al Marketing Meeting annuale è stata utilizzata la sala congressi dell'Hotel Cristina di Napoli
Periodo di attuazione	2017
Partner	
Obiettivi	Tradurre in comportamenti manageriali operativi i saperi e le metodologie appresi nella precedente attività formativa svolta sul Piano POWER finanziato dall'Avviso 5/2015 di Fondimpresa e relativa all'utilizzo delle tecniche di marketing per il rafforzamento della capacità competitiva dell'impresa.
Destinatari	Personale aziendale della Business Unit responsabile del Lancio del nuovo prodotto e delle funzioni Marketing, Commerciale, Ricerca e sviluppo e Comunicazione
Descrizione	<p>Alla luce dell'obiettivo fissato di implementare le conoscenze apprese durante il percorso formativo svolto nell'ambito del Piano POWER finanziato dall'Avviso 5/2015 di Fondimpresa, l'attività è stata incentrata nel condurre i partecipanti a produrre il Piano di marketing per il Lancio della nuova linea di prodotto.</p> <p>L'attività è stata realizzata attraverso il susseguirsi dei seguenti passi operativi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Condivisione dell'obiettivo dell'attività 2. Presentazione da parte del Docente di un template articolato in una serie di domande cui rispondere per raccogliere le informazioni, i dati e le valutazioni necessarie per redigere il piano di lancio, a seguire discussione e condivisione con i partecipanti 3. Suddivisione delle attività da svolgere tra i partecipanti all'attività e briefing analitico del docente 4. Svolgimento delle attività assegnate 5. Presentazione in plenaria del lavoro svolto 6. Redazione del Piano di Lancio della Nuova Linea 7. Presentazione del lavoro svolto a tutti i dipendenti del Gruppo in occasione del Marketing Meeting annuale <p>I punti dall'1 al 3 sono stati svolti in azienda nel corso di una riunione e sono stati organizzati come un vero e proprio kick off di progetto. La valenza principale dell'incontro è stata quella di coinvolgere i partecipanti in un'attività finalizzata a modificare il modello di approccio aziendale, verso una metodologia di pianificazione che consentisse di ridurre al minimo gli errori in fase di</p>

lancio e di massimizzare i risultati competitivi del nuovo prodotto. Il carattere pilota dell'attività è risultato propedeutico ad un processo di contaminazione costruttiva che nel tempo permeerà tutte le funzioni organizzative del gruppo. In coerenza con un corretto approccio Marketing i partecipanti sono stati invitati a concentrare l'analisi sull'esterno dell'azienda per valutare, solo a valle dell'analisi, la corretta articolazione delle leve di Marketing a supporto del Nuovo prodotto. In particolare il personale aziendale è stato diviso in gruppi per lo svolgimento dei seguenti compiti: Sintetica descrizione della Linea di prodotto in termini di bisogni soddisfatti e non di prestazioni del prodotto; Segmentazione del Mercato e selezione dei segmenti obiettivo corredata da una quantificazione del Mercato in termini di numerosità della clientela e di volumi di acquisto; Individuazione del Modello di acquisto del Segmento obiettivo (Target) in grado di descrivere in maniera puntuale il processo attraverso cui il cliente passa dalla percezione del bisogno all'atto d'acquisto; Individuazione e descrizione dei punti di Forza e di Debolezza dei Main Competitor attuali e potenziali.

I gruppi di lavoro sono stati coordinati dal leader di progetto a cui hanno riportato anche i soci coinvolti nell'attività

Le attività 4 e 5 hanno visto una discussione in plenaria delle informazioni raccolte in una riunione coordinata dal docente che ha prodotto la messa a sistema dei dati raccolti e verificato la coerenza interna ai dati. Si è quindi proceduto ad una discussione sulle scelte di posizionamento da effettuare e sono state inserite nel piano di marketing di Signing Today che è stato così articolato:

Descrizione dell'offerta: Articolazione della Linea di prodotto in singole opzioni di acquisto da parte della clientela, corredate da una stima dei tempi di consegna ed evidenziando la modularità degli articoli in gamma;

Servizi aggiuntivi pre e post vendita - Pricing

Organizzazione di vendita e competenze richieste

Relazioni Pubbliche

Pubblicità e Strumenti di Comunicazione on line ed off line

Il progetto si è concluso con la presentazione a tutta l'azienda dei risultati del progetto e sono stati coinvolti tutti i partecipanti (marketing interno) ad utilizzare la metodologia sperimentata, apprezzata sia per il carattere innovativo, sia per la capacità di fornire adeguate argomentazioni competitive sulle scelte di posizionamento.

Soggetto Attuatore	<i>FÒREMA s.r.l. - I.F.O.A. – ISTITUTO FORMAZIONE OPERATORI AZIENDALI</i>
Titolo	<i>“MICS - Metalmeccanico Innovazione Crescita e Sviluppo; GoMec: + meccaniche + tecnologiche + competitive”</i>
Referente di Piano	Marina Pezzoli - Alessandra Nironi
Recapiti	0498227540
Sito web	www.niuko.it - www.ifo.it
Nome buona prassi	Condivisione sistemica
Ambito di intervento	Azienda beneficiaria: MiniGear, Hgears
Periodo di attuazione	Realizzata nel 2016, con effetti per gli anni a venire
Partner	
Obiettivi	L'obiettivo della buona prassi è creare all'interno dell'azienda un processo di regolare condivisione tra le Parti Sociali per l'individuazione dei fabbisogni formativi dei lavoratori e la conseguente definizione dei Piani formativi.
Destinatari	Azienda (Ufficio Personale, Direzione aziendale), RSU aziendale, Lavoratori
Descrizione	<p>L'azienda padovana mg MiniGears, parte del gruppo Hgears, produce ingranaggi e componenti meccanici. L'azienda, riconoscendo l'importanza del diritto soggettivo alla formazione per lo sviluppo della competitività aziendale e delle competenze professionali dei lavoratori, ha aderito a due Piani Formativi finanziati da Fondimpresa con l'avv. 5/2015: AVS/033E/15 “MICS - Metalmeccanico Innovazione Crescita e Sviluppo” (soggetto proponente Fòrema Srl) e AVS/057/15 "Go Mec: + meccaniche + tecnologiche + competitive" (soggetto proponente I.F.O.A. – Istituto Formazione Operatori Aziendali).</p> <p>Nell'ambito del dialogo tra l'azienda e la RSU aziendale, richiamando precedenti accordi settoriali e aziendali, il 20 dicembre 2016 è stato siglato un accordo per concordare il Piano Formativo 2017 e stabilire nuove prassi in tema di formazione finanziata attraverso le risorse messe a disposizione da Fondimpresa. Le Parti hanno definito di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - condividere un piano della formazione cui hanno partecipato i lavoratori, dando visibilità alla RSU al connesso registro formativo; - effettuare due incontri annuali (a febbraio e settembre) per condividere, programmare, monitorare i percorsi formativi contenuti nel Piano Formazione; - estendere le opportunità formative sostenute da Fondimpresa a operai, impiegati e quadri, da realizzarsi in orario di lavoro; - promuovere una rilevazione congiunta del fabbisogno formativo, definendo assieme modalità, tempistiche e un campione rappresentativo di lavoratori da intervistare. <p>La prassi delineata potrebbe rappresentare un elemento di innovazione nel dialogo tra le Parti Sociali e trova un riscontro puntuale nel nuovo contratto nazionale metalmeccanico e nelle politiche di sviluppo implementate da Fondimpresa, potenzialmente esportabile anche ad altri contesti aziendali.</p>

Soggetto Attuatore	<i>FORM & ATP s.r.l.</i>
Titolo	<i>"FLY UP"</i>
Referente di Piano	Francesca Massone
Recapiti	0810124823
Sito web	www.form-atp.it
Nome buona prassi	ADDITIVE MANUFACTURING: Prototipazione
Ambito di intervento	Azienda beneficiaria Carafa G. & C. s.r.l.
Periodo di attuazione	2017
Partner	3DNA s.r.l. partner tecnologico
Obiettivi	<p>L'azione ha fornito ai partecipanti le competenze necessarie per l'efficace implementazione dell'Additive Manufacturing, un processo di produzione attraverso il quale è possibile elaborare con maggiore precisione manufatti e minimizzare il costo del prototipo creato. Ciò avviene grazie all'utilizzo della tecnologia di stampa in 3D e di software di progettazione dedicati, che consentono di gestire tutte le fasi del processo produttivo.</p> <p>I partecipanti hanno acquisito competenze che li mettono in grado di realizzare un prototipo industriale di un nuovo articolo dopo averne verificato la fattibilità e la compatibilità col normale ciclo produttivo, modificare i prodotti esistenti sia in termini funzionali che produttivi, in maniera che possano incontrare maggiore soddisfazione sul mercato; eseguire i disegni costruttivi di nuovi prodotti in maniera da poterne realizzare la prototipazione.</p>
Destinatari	Azienda e lavoratori
Descrizione	<p>Le attività formative di Additive Manufacturing, di cui hanno beneficiato i dipendenti dell'Azienda Carafa G & C srl, hanno rappresentato, nelle elaborazioni dei cicli di produzione standard (adottati storicamente dalle aziende metalmeccaniche), una vera e propria rivoluzione. In simbiosi con le prospettive proposte in ambito Industry 4.0, per la prima volta l'azienda ha potuto testare un'attività di prototipazione che non seguisse la cosiddetta tecnica di "asportazione di materiale dal pieno", ma utilizzando un modello virtuale al calcolatore e uno sviluppo a mezzo stampante 3d. I punti di forza della buona prassi in oggetto, risultano essere innanzitutto una maggiore velocità nelle elaborazioni delle richieste dai committenti, così come un netto risparmio dell'utilizzo delle materie prime e conseguente gestione degli scarti, e non per ultimo, una maggiore riservatezza per quanto concerne la tecnica di produzione dei campioni.</p>

Soggetto Attuatore	<i>COPI s.r.l.</i>
Titolo	<i>“P.I.P.E. - PIANI INDUSTRIALI PER L'EMPOWERMENT”</i>
Referente di Piano	Paolo Cocomello
Recapiti	0771324392
Sito web	www.copisrl.it
Nome buona prassi	P.A.L. Politiche Attive Lavoro 4.0
Ambito di intervento	Sedi istituzionali, aziende e lavoratori.
Periodo di attuazione	2016 – in corso
Partner	Componenti dei comitati paritetici: CPP del Piano – CPP settoriale Agroalimentare – CPP Territoriale Lazio – Aziende beneficiarie
Obiettivi	In considerazione di quanto emerso durante lo svolgimento dei vari incontri, tutti i rappresentanti intervenuti concordano nell'affermare che sia auspicabile migliorare il dialogo sociale e intraprendere un dibattito a tutti i livelli per valutare l'opportunità di proporre dei modelli innovativi di formazione continua/consulenza in grado di sostenere i processi d'innovazione e lo sviluppo competitivo delle PMI. Si concorda sulla possibilità di utilizzare i risultati raggiunti e le considerazioni portate alla luce nei vari Focus realizzati con le parti sociali e nei numerosi incontri avvenuti con le aziende e con i rappresentanti dei lavoratori per lo sviluppo di strumenti e best practices da impiegare in successive attività similari.
Destinatari	I destinatari principali dovranno essere le aziende e i lavoratori, ma in questa prima fase risulterà necessario il contributo delle parti sociali e di Fondimpresa per estendere la “Buona Prassi Desiderata”, se ritenuta tale, in modo da sensibilizzare tutti i soggetti interessati e, promuovere iniziative di confronto con la partecipazione di tutti gli stakeholder del sistema della formazione continua.
Descrizione	Premesso che i Fondi Interprofessionali, ed in particolare Fondimpresa, hanno dimostrato che possono essere raggiunti ottimi risultati nella gestione degli strumenti delle politiche attive del lavoro. Come dimostrato dai numeri impressionanti realizzati dall'insediamento dei Fondi. Riteniamo, però, che gli aspetti salienti non sono i numeri bensì la centralità dell'azienda e dei lavoratori che diventano protagonisti della propria formazione potendo partecipare direttamente alle scelte e alla gestione delle attività. Le tempistiche di attuazione degli interventi e dell'erogazione dei finanziamenti che determinano un sistema veloce ed efficace. Inoltre, possiamo affermare che gli Avvisi competitività hanno introdotto delle innovazioni importanti sia in termini di rilevazione del fabbisogno che in termini di sviluppo del processo. Dalla nostra esperienza ultra ventennale nella gestione ed erogazione di progettualità complesse nell'ambito della formazione continua riteniamo che sia necessario rivisitare l'approccio sistemico e i modelli adottati incentrando gli sforzi sull'analisi del fabbisogno e sui risultati della formazione. In sintesi

come avviene in un qualsiasi organizzazione aziendale determinare processi certi di misurazione degli obiettivi integrando la formazione con l'attività di consulenza specialistica, ponendo l'attenzione allo sviluppo competitivo, alla crescita dimensionale, alle pari opportunità, consolidamento della professionalità. Nell'ottica dello sviluppo e della promozione della cultura di formazione continua riteniamo assolutamente strategico rafforzare il sistema dei Fondi Interprofessionale potenziando le attuali politiche attive del lavoro con strumenti integrati: Formazione Continua – Crescita Dimensionale – Sostegno allo sviluppo competitivo: iniziative aziendali (consulenza specialistica). Un vera e propria rivoluzione culturale nell'ambito delle politiche attive del lavoro, che rafforzando il sistema dei Fondi Interprofessionali, consentirebbe di fornire alle aziende, ai lavoratori, ai disoccupati delle opportunità concrete di: sostegno alla crescita competitiva, consolidamento della professionalità, occupazione, sviluppo della cultura d'impresa. Contestualmente la nostra proposta ha l'ambizione di occuparsi anche dei numerosi neo laureati disoccupati in cerca di lavoro e di esperienze professionali. In tal senso andrebbe, a nostra parere, costituito un catalogo nazionale, gestito dinamicamente direttamente dai Fondi Interprofessionali, in modo da affiancare ai team di progetto/ricerca uno o più consulenti junior, in base alla dimensione del progetto, in possesso delle competenze di riferimento dell'attività da erogare.

Risulta evidente che la nostra è solo una proposta che tende soprattutto ad aprire un dibattito propositivo sull'evoluzione del sistema delle politiche attive del lavoro. Al termine della scheda un grafico sintetico che descrive il "potenziale processo" ipotizzato.

Soggetto Attuatore	<i>COPI s.r.l.</i>
Titolo	<i>“P.I.P.E. - PIANI INDUSTRIALI PER L'EMPOWERMENT”</i>
Referente di Piano	Paolo Cocomello
Recapiti	0771324392
Sito web	www.copisrl.it
Nome buona prassi	Realtà aumentata
Ambito di intervento	Aziende e aule. In particolare le aziende che hanno scelto di la realtà aumentata ANIMA - ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIA MECCANICA VARIA ED AFFINE sede di Milano
Periodo di attuazione	2016 – in corso
Partner	Formamec scarl
Obiettivi	Accelerare l'acquisizione di competenze di persone e organizzazioni. Partendo dall'obiettivo fondamentale di voler accelerare l'apprendimento, sono stati determinati tutti quei fattori che consentono alle persone di imparare più facilmente, più velocemente e con maggiore divertimento.
Destinatari	Discenti, docenti.
Descrizione	Applicata per migliorare l'efficacia dei percorsi di formazione più tradizionali, la realtà aumentata, è indicata in tutte le situazioni in cui occorre percepire visivamente la formazione e comprendere i passaggi reali di quanto esposto teoricamente . Il partecipante vive un'esperienza unica, anche attraverso l'utilizzo di app e dei dispositivi mobile.

Soggetto Attuatore	<i>AQUIS s.r.l.</i>	
Titolo	<i>“MAC LEAN-COMPETITIVITA' DELL'INDUSTRIA MECCANICA”</i>	
Referente di Piano	Paola Funari	
Recapiti	02454108402-411	
Sito web	www.aquis.it	
Nome buona prassi	Apprendimenti certificati	
Ambito di intervento	<p>La prassi è stata concertata nell'ambito dei lavori del Comitato Tecnico Scientifico di Ente (CTSE). La prassi e i modelli sono stati promossi e sviluppati dal gruppo di ricerca e progettazione formativa, di concerto con il responsabile della certificazione delle competenze (RCC). La prassi è stata condivisa nell'ambito della collaborazione didattico-scientifica con Istituto di Istruzione Superiore ad indirizzo meccanico e mecatronico.</p> <p>I modelli sono stati condivisi e sperimentati con un campione di aziende durante le fasi di analisi della domanda di formazione, poi per la diagnosi dei fabbisogni individuali di un campione di lavoratori partecipanti ai corsi del Piano, a seguire assunti per la messa a punto dei relativi programmi formativi e, infine, applicati per la valutazione d'impatto della formazione sulle performance professionali, quale validazione degli apprendimenti/risultati registrati nel contesto lavorativo in una logica di cooperazione tra ente di formazione e azienda.</p>	
Periodo di attuazione	di	2016 – in corso
Partner	I.I.S. “Enzo Ferrari” - Monza (MB). L'istituto ha significative referenze ed è promotore/attuatore di interessanti iniziative a carattere sperimentale, di stretto e consolidato raccordo con il sistema economico-produttivo (es. progetto T-TEP MIUR e con TO	
Obiettivi	<p>Favorire la “trasparenza degli apprendimenti e l'aderenza della formazione ai fabbisogni delle imprese e delle professioni”, facilitando l'incontro tra domanda e offerta di lavoro per il potenziamento e miglioramento della produttività e della competitività del sistema produttivo;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ampliare la spendibilità delle qualificazioni in ambito nazionale ed europeo al fine di facilitare la mobilità geografica e professionale anche in un'ottica di internazionalizzazione di imprese e professioni. In tal senso è accolta l'innovazione introdotta dall'art. 8 del decreto legislativo n. 13 del 16 gennaio 2013 che riconosce il valore delle qualificazioni rilasciate dalle regioni sull'intero territorio nazionale, con ciò eliminando le tradizionali barriere che, sino ad oggi, hanno generato sostanziali impedimenti al riconoscimento e trasferimento delle certificazioni; - condividere con tutti gli attori (ente di formazione, impresa, lavoratori) un modello di identificazione dei fabbisogni formativi concretamente implementabile in rapporto ai processi produttivi, oggettivamente valutabile e che potesse portare alla validazione congiunta dei risultati formativi. 	
Destinatari	Aziende beneficiarie del Piano, Lavoratori in formazione, Docenti e tutor I.I.S. Enzo Ferrari, Management e Tutor aziendali, Enti di formazione in ATI (progettisti, coordinatori didattici, tutor, RCC).	

La prassi propone un sistema strutturato finalizzato ad una Certificazione degli apprendimenti coerente con l'obiettivo di garantire ai lavoratori coinvolti un concreto "vantaggio professionale", particolarmente nella direzione di accrescerne la spendibilità e la mobilità professionale, sia all'interno del contesto nazionale che in una dimensione europea.

I presupposti metodologici di definizione della prassi, tratte le opportune considerazioni e recepiti indirizzi e dettami normativi di cui ai più recenti decreti attuativi – regionali, nazionali e comunitari – sono derivati da un'importante riflessione metodologica, funzionale alla definizione e sviluppo di un sistema concreto ed effettivamente implementabile nei percorsi di formazione continua. A tale scopo è stato identificato un approccio metodologico integrato fortemente orientato a coniugare fabbisogni - di aziende e persone - con una valutazione delle competenze strutturata e funzionale al "risultato", riscontrabile in relazione a:

1. ANALISI DELLA DOMANDA focalizzata sui Processi produttivi e sulle Sequenze di processo, quale punto di partenza per individuare fabbisogni funzionali a macro-aree aziendali comuni a tutte le tipologie imprese, oltre che trasversali ai diversi settori produttivi. In tal modo, in base alle macro-aree in cui emergono esigenze di adeguamento delle competenze, è possibile connettere i fabbisogni delle singole aziende a proposte formative pertinenti, ponendosi già nella direzione di un sistema di valutazione dei risultati.

2. DIAGNOSI DEI FABBISOGNI basata sull'evoluzione degli strumenti adottati in fase di Analisi, ovvero definizione e valutazione dei profili professionali coinvolti nei processi formativi specifici, correlati ad A.D.A. e attività lavorative caratterizzanti. In tal modo, partendo da quanto emerso preliminarmente, sono identificati i livelli individuali e valutate ex ante le esigenze di sviluppo professionale dei "singoli", in linea con esigenze e attese dell'organizzazione aziendale in cui gli stessi operano.

3. DEFINIZIONE DI PROGRAMMI OPERATIVI coerenti e focalizzati sulle esigenze dei gruppi di lavoratori coinvolti nel singolo percorso formativo. In sostanza, analisi della domanda e diagnosi dei fabbisogni confluiscono nella micro-progettazione esecutiva in termini di obiettivi e contenuti formativi congruenti ai risultati attesi in rapporto alle ADA del profilo/profili in formazione, consentendo di definire un percorso basato su attività lavorative effettivamente esercitate dai partecipanti e una misurazione dei risultati collegata ai processi aziendali cui gli stessi concretamente contribuiscono, funzionalmente ad un processo di certificazione e "spendibilità" degli apprendimenti;

4. VERIFICHE E VALUTAZIONE DEGLI APPRENDIMENTI effettuate al termine del singolo corso attraverso prove strutturate, come identificate dall'esperto coinvolto nella fase di erogazione, coerentemente con quanto previsto dalla micro-progettazione. La verifica si concretizza, in ogni caso, rispetto a tutti i percorsi formativi di almeno 24 ore. La validazione e/o certificazione delle competenze segue invece il processo delineato dal Decreto Ministeriale del 30/06/2015 e/o dal sistema regionale.

5. VALUTAZIONE EX POST, intesa come misurazione di "impatto" della formazione nel contesto produttivo e nella realtà professionale del singolo. Essa è effettuata attraverso l'utilizzo del medesimo strumento di Diagnosi consentendo di rilevare ex post, presso i referenti aziendali, l'intervenuto aumento delle "performance" lavorative in esito alla formazione ricevuta dai lavoratori. In pratica, si perfeziona in questo momento la correlazione dei fabbisogni con i risultati finali che, attraverso il sistema delle ADA e delle attività caratterizzanti il profilo professionale, permette di dare "concretezza" alla valutazione, anche in termini di condivisione e cooperazione

Descrizione

tra sistemi (formazione, imprese, mercato del lavoro). La valutazione ex post rappresenta il momento in cui l'azienda è chiamata a partecipare attivamente al processo di verifica e validazione delle competenze in relazione alle accresciute/migliorate performance professionali dei dipendenti, come registrate sul luogo di lavoro (ovviando a prove o test in simulata).

La valutazione risulta fondata su elementi oggettivi, funzionale alla misurazione del "risultato", favorendo la trasparenza degli apprendimenti e l'aderenza della formazione ai fabbisogni di imprese e lavoratori, oltre che ad ampliare la spendibilità professionale in ambito nazionale ed europeo. In questo approccio si ritiene possa risiedere un'ulteriore e significativo fattore per indurre innovazione all'attuale sistema di identificazione, validazione e certificazione delle competenze, ossia:

- 1) Affrontare e integrare il processo sin dalla sua "origine" (dall'analisi della domanda alla diagnosi dei fabbisogni e alla progettazione esecutiva) in maniera strutturata e sviluppata sulla base di strumenti e metodologie quali quelle offerte dal Repertorio Nazionale dei profili professionali (ISFOL);
- 2) Ampliare la certificazione agli ambiti più tipici della formazione continua, ovvero anche a singole conoscenze e/o abilità professionali quali quelle sviluppate dai percorsi di aggiornamento e potenziamento professionale, indipendentemente dal conseguimento di una competenza "compiuta";
- 3) Approcciare i "repertori professionali" come punto di partenza, ma prevedere condizioni di flessibilità così da soddisfare un mercato del lavoro che evolve più rapidamente rispetto al passato e che si confronta quotidianamente con altre dimensioni, territori e nuovi confini. In tal senso risulta determinante accogliere una declinazione dei profili professionali in grado di recepire prontamente tutte le variazioni in corso d'opera.
- 4) Prevedere una certificazione delle competenze più snella e coerente con durata e contenuti dei percorsi effettivamente chiesti dalle imprese, oltre che capace di interessare i lavoratori in relazione ai concreti vantaggi professionali che ne possono derivare. Per fare questo è necessario abbandonare procedure stringenti e vincoli procedurali e affidarsi, invece, agli esperti presenti in azienda per valutare il risultato formativo e certificare oggettivamente le competenze di un lavoratore rispetto alle prestazioni espresse nel luogo di lavoro. In questo senso l'impresa diviene davvero il "luogo" di eccellenza deputato al rilascio della certificazione e solo qui si può parlare di approccio concreto al "sistema duale". Rimane determinante il supporto metodologico dell'ente di formazione e il rispetto delle procedure pubbliche ma nessuno, più di un'impresa, è titolata al rilascio di una "certificazione" in grado di essere positivamente accolta dal mercato del lavoro e dal contesto europeo, in quanto "credibile" e di valore aggiunto per un lavoratore e per l'impresa che lo accoglie.

Bilateralità esercitata per una formazione usabile

a cura di A. Gisotti

E' indubbio che un Piano Formativo ha nella sua complessa composizione, attori, azioni, dati, informazioni che concorrono al raggiungimento di un risultato unico: avvicinarsi quanto più possibile ad un utilizzo efficiente ed efficace delle risorse che aziende e lavoratori destinano con l'accantonamento dello 0,30%, alla formazione delle professionalità presenti nel mercato del lavoro.

Come misurare il livello di raggiungimento di tale risultato è azione alquanto improba; come concorrere ad un utilizzo efficiente ed efficace delle risorse destinate al finanziamento della formazione è cosa più implementabile. Il Fondo da una parte, con regole, linee guida, piattaforme, modulistica, ecc., i soggetti Attuatori, Aziende, Lavoratori e Parti Sociali dall'altra con il rispetto di protocolli e con la volontà a partecipare responsabilmente e consapevolmente a tutte le istanze che li vedono coinvolti, possono far sì che efficienza ed efficacia acquisiscano di volta in volta valori crescenti.

Per quanto riguarda il settore metalmeccanico, a differenza di altri settori, come ad esempio quello agro-alimentare, il livello di partecipazione responsabile e consapevole a tutte le istanze di un piano formativo (dalla progettazione alla condivisione, al monitoraggio e alla sua conclusione con focus group di valutazione) viene garantito dagli istituti contrattuali (ripresi quindi pienamente nel protocollo di condivisione dei piani di Fondimpresa del

25 giugno 2014) della Commissione Nazionale per la Formazione, delle Commissioni Territoriali per la Formazione e delle Commissioni Aziendali per la Formazione. Istituti contrattuali nettamente diversi per operatività e funzioni, dal Comitato di Pilotaggio; quest'ultimo infatti non è un istituto contrattuale, bensì un vincolo di ciascun avviso di Fondimpresa (e di alcuni Piani del conto Formazione) affinché le Parti Sociali abbiano modo di supervisionare, monitorare, indirizzare e validare le azioni associate ad un piano in itinere. Diverse ovviamente le funzioni di una Commissione Territoriale che deve svolgere quanto definito proprio nel CCNL metalmeccanico molto chiaramente e che deve occuparsi prioritariamente di azioni di sistema e non collegate al singolo piano (se non in fase di condivisione e di verifica di requisiti iniziali, nonché di verifica ed analisi dei risultati ex-post) possibilmente ben definite in un regolamento precipuo di funzionamento.

Per come è articolata l'organizzazione dei presidi della Formazione Professionale delle Parti Sociali all'interno del Contratto Nazionale di Lavoro (art.4 Sezione Prima – Sistemi di Relazioni Sindacali) e per quanto concerne l'operatività del Comitato Paritetico di Pilotaggio di un Piano Settoriale metalmeccanico, vale la pena evidenziare che un profilo di forte interesse risulta quello che pone al centro di un'azione di sistema il Comitato di Pilotaggio pur intersecando e relazionando le sue azioni con i livelli organizzativi descritti prima come "istituti contrattuali".

Non fosse altro per il fatto che Fondimpresa stesso, nel fondamentale documento che accompagna ciascun Avviso: "Linee Guida alla Gestione e Rendicontazione del Piano formativo", cita il **Comitato Paritetico di Pilotaggio**

ben 70 volte, tra le voci nel documento, dopo Fondimpresa (278), Soggetto Attuatore (182), Finanziamento (150), Azioni Formative (132), Costi (110), **Lavoratori** (92) e prima di altri termini chiave come Rendicontazione (68), **Azienda** (62), Soggetti esterni (6), Articolazioni Territoriali (4), Focus Group (4) e altri con minore ricorrenza.

Ecco infatti cosa è scritto nelle Linee Guida del Piano formativo circa il Comitato di Pilotaggio. *I firmatari dell'accordo corrispondente al Piano formativo devono nominare, prima della presentazione del medesimo Piano, un Comitato di Pilotaggio con propri esponenti in numero non superiore a 6 (sei), in modo che esso garantisca la pariteticità di voto tra le rappresentanze datoriali e quelle sindacali, anche prescindendo dall'esatto equilibrio nel numero dei componenti da esse nominati. E' l'organismo costituito in forma paritetica dalle rappresentanze delle parti sociali, a livello aziendale, territoriale o di categoria, riconducibili ai soci di FONDIMPRESA che hanno sottoscritto l'accordo di condivisione del Piano formativo.*

Il Comitato ha funzioni di validazione delle attività del Piano condiviso e finanziato e delle progettazioni di periodo, nonché di indirizzo attuativo e di supervisione. Inoltre, il Comitato fornisce a Fondimpresa le informazioni a supporto dell'avvenuta formazione in coerenza con il Piano condiviso, con le progettazioni di periodo e con le sue eventuali modificazioni. In particolare, a conclusione del Piano, il Comitato rileva ed attesta le attività di verifica finale dell'apprendimento dei partecipanti, le forme di certificazione delle competenze acquisite, nelle azioni in cui è prevista tale certificazione, nonché l'assenza di formazione in produzione e di formazione richiesta alle

imprese per conformarsi alla normativa nazionale obbligatoria in materia di formazione.

Proprio per quanto chiede Fondimpresa e per come si intende responsabilmente svolgere le attività di componente di Comitato di Pilotaggio, è pienamente condivisibile quanto dichiarato, nello studio “Dialogo sociale a valore aggiunto” da Libera D’Angelo dell’Unione Industriali di Napoli, che riferisce:

Ritengo che tutte le attività realizzate in fase di gestione dei piani formativi, dalle azioni di monitoraggio delle attività formative agli approfondimenti tematici oggetto di Focus Group specifici, siano il frutto delle proficue collaborazioni instauratesi tra i componenti i CPP che, prima ancora di agire, condividono obiettivi comuni da raggiungere. Una collaborazione che, nel corso dei lavori del Comitato, si sostanzia in un vero e proprio “dialogo sociale”.

Fondamentale è la riunione di insediamento nel corso della quale vengono fissati gli obiettivi, le tempistiche, le azioni e gli strumenti che saranno utilizzati durante l’iter del piano formativo. Tutto ovviamente in linea con quanto previsto e dettato da Fondimpresa. Particolare attenzione da parte del Comitato alla rilevazione dei fabbisogni formativi e al livello di efficacia e di soddisfacimento della formazione erogata sia da parte delle imprese che dei lavoratori. Non poche, infatti, sono state le azioni di follow -up attivate a conclusione delle azioni formative previste dai Piani. Al riguardo, i Piani settoriali facilitano la promozione di tali attività consentendo un monitoraggio

più ampio dell'evoluzione della domanda di formazione da parte delle imprese del comparto di riferimento.

Penso che quando un Comitato di Pilotaggio organizza i suoi lavori per essere parte attiva del Piano Formativo, interpretando al meglio le indicazioni date dal Fondo e svolgendo con accuratezza, impegno, costanza e collaborazione, il ruolo di organo di indirizzo e di supervisione del piano formativo, sicuramente non è solo il piano a beneficiarne, ma tutti gli stakeholder che intorno ad esso ruotano (ente di formazione, aziende, lavoratori, consulenti, ricercatori, soggetti partner e delegati, enti di certificazione, parte datoriale, parte sindacale, RSU ed il Fondo stesso).

La partecipazione ai lavori di un Comitato di Pilotaggio di un Piano del Conto di Sistema, non si esaurisce solo con la mera partecipazione alla riunione di volta in volta convocata, ma si compone di altre attività che “vivono” e si esplicano lungo l'intero ciclo di vita di un Piano (a partire dalla prima fase di presentazione al Fondo, fino all'eventuale verifica di follow-up successiva alla conclusione del Piano per rendere efficaci ed utili gli incontri ex-post con esponenti del Fondo).

Richiedere ulteriori informazioni, in qualità di componenti del CPP oltre le solite standard, non significa quindi aggravare il compito dell'ente di formazione, piuttosto deve essere visto come un modo per aumentare le conoscenze sul lavoro da svolgere da parte del CPP e permettere ulteriori considerazioni e quindi azioni che apportano valore al Piano formativo. In buona sostanza, se le riunioni del CPP devono svolgersi con una banale presa d'atto dello stato di avanzamento del Piano e come una richiesta di validazione di progettazioni di periodo o di altri documenti solo perché così

richiesto dalle Linee Guida di Fondimpresa, sarebbe sufficiente svolgere tutte le riunioni del CPP a distanza con condivisione della documentazione prodotta dall'ente di formazione. Ritengo invece che i lavori del CPP meritano una conoscenza più approfondita di quello che si valida e di quello di cui si prende atto, proprio perché la bilateralità non deve essere esercitata solo a monte del piano formativo (con la condivisione settoriale nazionale, territoriale e aziendale del piano formativo) quando il progetto viene proposto al Fondo, ma anche in itinere (quando il progetto viene finanziato) proprio perché le tante sfaccettature associate ad ogni elemento che compone un formulario, possono assumere un'importanza ed una rilevanza tali da arricchire il conseguimento degli obiettivi del Piano Formativo. In buona sostanza, la partecipazione attiva dei componenti del CPP può svolgere un ruolo di volano per le implicazioni di promozione, di diffusione, di coinvolgimento, di innovazione strettamente collegate al piano formativo.

Varrebbe la pena che Fondimpresa richiedesse all'interno delle attività di un Piano in esecuzione, corsi di formazione (finanziate con le risorse propedeutiche) per figure che svolgano il ruolo di Componenti di Comitati di Pilotaggio di piani del conto di sistema. Concepire azioni formative ed operative di sistema per i componenti di Comitato di Pilotaggio, servirebbe a bilanciare un "vuoto" oramai inaccettabile per le Parti Sociali e quindi, per il Fondo stesso. Mi chiedo se questa non è una buona motivazione per dedicare le risorse propedeutiche del Fondo ad uno scopo che sembrerebbe in linea con la natura stessa delle risorse propedeutiche.

E proprio perché si pensa che una partecipazione più consapevole e responsabile ha come obiettivo ultimo una crescita dell'intero sistema della

formazione finanziata da Fondimpresa, è opportuno che le Parti Sociali (Datoriali e Sindacati) si dotino di figure preparate e disponibili a rendere la loro partecipazione ad un Piano Formativo, non tanto come una formalità, ma come un atto di crescita condivisa, un'organizzazione sindacale – la Fim-Cisl - ha scelto dall'ottobre del 2009 di organizzarsi all'uopo.

E data l'importanza che il Comitato Paritetico di Pilotaggio ha per la validazione della documentazione a supporto dell'attuazione di quanto presente nel Formulario oggetto di finanziamento da parte del Fondo, la Fim-Cisl ha inserito nel suo catalogo formativo per i propri quadri, corsi di formazione specialistici, anche per componenti di CPP. Queste azioni formative, assieme ad altre dedicate ad altre funzioni coinvolte nel Ciclo di Vita di un Piano Formativo, e a protocolli di funzionamento efficace, hanno dato molto valore e linfa propulsiva, ad un'azione di sistema, continua e crescente, denominata REWIND.

Dall'ottobre 2009 ad oggi (il progetto è in continua evoluzione) la Federazione Italiana dei Lavoratori Metalmeccanici (FIM) ha dedicato ad oltre 150 QUADRI dell'organizzazione (Segretari Regionali, Segretari Territoriali, Operatori a Tempo Pieno, Delegati Esperti) e circa 3.000 delegati e componenti di Direttivi provinciali pacchetti di formazione di durata variabile (percorso di ingresso 24 ore; percorso base 40 ore; percorso evoluto 80 ore; percorso specialistico 120 ore) sul tema della Formazione Continua e dei Fondi Interprofessionali.

Il progetto è nato a partire della consapevolezza della necessità di dover affrontare in maniera sistemica un tema come la Formazione Continua e il rapporto con i Fondi Interprofessionali, così importante sia per la

contrattazione aziendale, sia per quella nazionale, e soprattutto per dare sostegno concreto a quanto definito nella sezione dedicata alla Formazione Professionale degli ultimi CCNL siglati e per rispondere alle istanze provenienti da tutti i livelli organizzativi. Inoltre, l'ultimo rinnovo del CCNL (quello del 26 novembre 2016) ha posto sin dall'inizio il tema della Formazione Professionale, come pilastro fondamentale del conseguimento dell'accordo tra le Parti, pilastro che è stato ulteriormente consolidato con la conquista del Diritto Soggettivo alla Formazione.

Secondo la FIM, per la Formazione Continua, è indispensabile attivare una serie di elementi, tra i quali: mettere insieme capacità ed esperienze; organizzare le informazioni raccolte; operare in ottica di sistema; definire strategie e metodologie; implementare un sistema di miglioramento continuo; utilizzare in maniera consapevole e propositiva lo strumento della formazione finanziata; attuare insieme un punto del Contratto Nazionale di lavoro (CCNL); contrattare la formazione in azienda oltre che al tavolo nazionale con Federmeccanica, distribuire le conoscenze sul tema a tutti i livelli della rappresentanza indipendentemente dal CCNL di riferimento (Industria, Artigianato, Cooperative e Imprese Sociali, PMI) e nelle altre istanze di condivisione bilaterale.

Per condurre in porto questa "missione", la FIM considera:

1. dapprima la necessità di costruire un tessuto connettivo omogeneo e ben strutturato in tutto il territorio nazionale (il gruppo di **Referenti Territoriali**) che abbia seguito un percorso formativo di base sui principali temi della Formazione Continua, sulla conoscenza dei

principali Fondi Interprofessionali e su come la Fim intende approcciare la tematica nell'immediato futuro.

2. nel contempo, la Fim ha deciso di potenziare il Gruppo di Lavoro a livello nazionale (**Referenti Nazionali**) il cui obiettivo era il coordinamento delle azioni stabilite di volta in volta nella pianificazione periodica e, comunque, all'interno della pianificazione triennale redatta dall'ufficio Formazione Continua e Fondi Interprofessionali della Fim nazionale
3. dopo la costituzione della RETE dei Referenti Territoriali, è stato considerato opportuno penetrare le realtà locali, formando i DELEGATI Fim in tutta Italia (**Referenti Aziendali**) con giornate di formazione di base. I contenuti del modulo formativo dovevano analizzare, come temi principali: 1. La formazione continua; 2. Il referente aziendale della Formazione Continua; 3. Il progetto Fim REWIND; 4. Come contrattare la formazione in azienda; 5. Realizzare un'Analisi del Fabbisogno Formativo; 6. Pianificare con l'azienda la formazione annuale, monitorarla e verificarne l'impatto.

La Fim, senza soluzione di continuità, alimenta le competenze dei componenti delle 3 dorsali (nazionale, territoriale, aziendale) e sta ampliando la platea dei componenti le 3 dorsali. Alla Fim-Cisl si sono affiancati, per realizzare il tutto in ottica di sistema, altri soggetti: Confederazione, Enti di Formazione, Fondi Interprofessionali, Esperti di Formazione Continua, Responsabili Aziendali, Referenti di Unioni Industriali e, soprattutto, la stessa organizzazione sindacale Fim a tutti i livelli, fino a quello aziendale.

In questa azione organizzativa e di sistema, Fondimpresa è stato sempre il “faro” di riferimento nell’operatività delle 3 dorsali prima citate (nazionale, territoriale e aziendale), in quanto, le continue istanze di intervento relative ai Piani Formativi finanziati dal Fondo, hanno sempre tenuto in stato di “attenzione” le componenti organizzative del “**SISTEMA REWIND**” per le fasi e procedure di promozione, di condivisione, di monitoraggio, di validazione, di indirizzo, di supervisione, di diffusione dei risultati e di valutazione dell’impatto.

Tra gli obiettivi misurabili sono stati individuati:

1. Livello di conoscenza e di consapevolezza prima dei corsi di ingresso e base e a valle dei corsi di ingresso e base
2. Numero di persone coinvolte in Commissioni Territoriali e in Comitati di Pilotaggio, prima e dopo il percorso formativo
3. Numero dello scambio di esperienze e di buone prassi tra i componenti la RETE dei Referenti Territoriali
4. Numero di DELEGATI che stipulano accordi aziendali per la FC
5. Realizzazione di un ciclo completo di scambio di informazioni tra Commissione nazionale Formazione e Apprendistato e componente di Comitato di Pilotaggio durante l’erogazione di un corso
6. Contatti, da parte dei componenti della RETE REWIND (tutti quelli delle 3 dorsali) con Enti di formazione, Rappresentanti Datoriali, Aziende prima non conosciuti e trattati per altri temi.
7. Rilevazione di fabbisogno formativo fatto in azione congiunta tra azienda e delegati sindacali.

8. Gestione di un repertorio di impresa di conoscenze e di competenze, i cui contenuti fossero appannaggio delle Parti Sociali a livello aziendale.

Per la FIM questo progetto costituisce una grande sfida in quanto solo arrivando nelle fabbriche e nelle aziende, con un presidio sul tema della Formazione Continua, sarà possibile, anche a livello nazionale, rappresentare le istanze concrete e reali dei lavoratori che sono con le aziende i veri protagonisti. Più funzionerà lo scambio informativo a valore aggiunto tra i livelli rappresentanti gli istituti contrattuali e i componenti del CCP, maggiore sarà il livello di soddisfazione di lavoratori e di aziende, e quindi dell'intero contesto.

Il settore metalmeccanico è, storicamente, il precursore dei processi di rinnovamento della produzione e delle relazioni industriali. Al presente, è protagonista di quel cambiamento radicale provocato dall'automazione e interconnessione delle produzioni, dalla digitalizzazione dei processi organizzativi e degli scambi, insomma da tutto ciò che riassumiamo correntemente nell'espressione "Industry 4.0".

A differenza dal passato, da questo fenomeno nessuna impresa sembra poter essere esclusa. Fino a una manciata di anni fa, quanto era inerente con le nuove tecnologie riguardava solo alcuni settori. Oggi interessa, invece, non solo comparti come l'alimentare o il socio-sanitario ma dimensioni e modalità produttive come la piccola impresa e l'artigianato. Il capo fatto interamente a mano verrà venduto più facilmente dall'altra parte del mondo se veicolato da marketing legato ai gusti e alla cultura della nuova clientela, se supportato da una piattaforma informatica in grado di farlo acquistare online o di delineare a distanza rifiniture e modifiche su misura, se reso più economico da processi produttivi e organizzativi in grado di ottimizzare risorse. E' un fenomeno pervasivo, riguarda la grande industria e la filiera, cambia non solo il modo di produrre oggetti ma i rapporti.

Se più settori sono in prima fila in questo processo di cambiamento, il metalmeccanico non solo – con le sue 150.000 imprese e 1,7 milioni di addetti – rappresenta quello numericamente più corposo ma ha una

consolidata tendenza all'innovazione. Una recente ricerca di Federmeccanica mostra che l'85% delle imprese del settore conosce la robotica ma solo il 51% la impiega concretamente, mentre il 75% sa benissimo cos'è la stampa in 3D ma solo il 32% la usa. C'è, in sostanza, un percorso piuttosto lungo tra acquisizione della teoria e acquisizione dell'operatività.

E' proprio sul piano operativo che ora va tempestivamente ben giocata questa opportunità – che vale per tutta la nostra manifattura – di recuperare produttività e competitività. Gli incentivi del Piano Calenda costituiscono un importante supporto in questa direzione. Altra condizione, indispensabile, è l'investimento sul capitale umano. Ogni innovazione, per essere applicata, richiede competenze adeguate. Apprendere come sfruttare al meglio i nuovi fattori di competitività vuol dire, però, un impegno che va oltre l'ordinario, sia perché il rinnovamento delle skill è sempre più veloce sia perché nella forza lavoro italiana, e in particolare proprio nella manifattura, c'è una parte ancora ampia di lavoratori molto lontana dal mondo digitale. C'è quindi un lavoro profondo e diffuso da fare sui lavoratori maturi, perché la loro esperienza professionale, opportunamente funzionalizzata grazie all'intervento formativo, possa continuare ad essere di apporto all'impresa. Ma c'è molto da fare anche su chi entra adesso nel mondo del lavoro, non solo per l'orientamento iniziale e per lo sviluppo di quelle competenze trasversali essenziali per lo stare in azienda, ma anche e soprattutto perché i giovani che lavorano oggi per la prima volta sono quelli che vivranno obbligatoriamente, in modo diffuso, l'esperienza del life long learning: con i ritmi evolutivi che ormai abbiamo, nemmeno la formazione continua, fatta periodicamente all'emergere di un fabbisogno – elemento virtuoso fino a pochi anni fa – sarà, infatti, sufficiente.

Imprese e lavoratori sanno che hanno bisogno, e avranno costantemente bisogno, di formazione. E – diversamente dagli ultimi Governi - hanno ben imparato a distinguere quella mirata ed efficace da quella che costituisce, sostanzialmente, una mera perdita di tempo. L'esperienza maturata in questi anni da Fondimpresa racconta di innovazioni di processo o prodotto, sinergie tra aziende e università, recupero di professionalità deboli, azioni formative per diminuire gli sprechi energetici: tutti interventi operati in ambito molto specifico, come reso possibile dagli strumenti del Fondo, che hanno consentito sia di intervenire efficacemente su singole e piccole realtà sia di unire le forze su esigenze comuni. Su questo aspetto i piani formativi di settore, che consentono progetti su larga scala, a volte sull'intera filiera, ragionando su relazioni sempre più ampie e interconnesse, hanno trovato, nello strumento dell'Avviso per la formazione sui principali fattori di Competitività, avviato per la prima volta nel 2014, ulteriori possibilità di realizzare il proprio valore aggiunto. Infatti, sono ben 58 i piani realizzati nel settore metalmeccanico nell'ambito dell'Avviso 5/2015, in crescita rispetto al 2014. I 47 piani selezionati tra questi e analizzati in questo volume dimostrano le dirette interconnessioni tra innovazione, formazione e crescita, e che l'applicazione ai singoli settori produttivi consente di soddisfarne al meglio le specificità ottimizzando le energie progettuali.

Fare formazione, oggi, vuol dire ridurre i costi e diventare più competitivi, ma per questo c'è bisogno di coerenza e concretezza, soprattutto a livello politico-istituzionale. Lo strumento dei Fondi interprofessionali rappresenta il paradigma di contraddizioni radicate: costituiti per dare a imprese e lavoratori la possibilità di avvalersi più facilmente, e in modo più mirato alla crescita, della leva formativa, i Fondi – alcuni più, altri meno incisivamente – hanno

provocato uno svecchiamento del sistema formativo e un maggiore dinamismo delle imprese. Le aziende – i dati di quest'indagine lo dimostrano – via via che si presentavano strumenti adatti, come gli Avvisi tematici di Fondimpresa, hanno diretto gli investimenti sulla formazione a obiettivi sempre più precisi, legati all'innovazione e alla crescita. Ben il 72% ha nei Fondi l'unica fonte di finanziamento della formazione, che per il 69% è la più efficace, mentre il 17% la finanzia in proprio. Solo l'8% si avvale di risorse pubbliche.

Quante di queste imprese potrebbero fare formazione, e quindi crescere, senza i Fondi interprofessionali?

Eppure sui Fondi si sono concentrati attacchi di varia natura, mediatica e politica, che hanno messo nello stesso calderone pratiche di eccellenza - come quelle che Fondimpresa è riuscito a produrre sia sul profilo del sostegno all'occupazione sia su quello delle nuove opportunità di sviluppo - e pratiche di vero e proprio dumping con cui altri Fondi hanno attratto nuove adesioni spostando gli accordi di condivisione a livello nazionale, annullando così quel prezioso tessuto capillare, nei settori e nel territorio, di confronto e dialogo sociale che costituisce la premessa essenziale per l'efficacia degli interventi formativi e, a breve, quella per l'esercizio concreto del diritto alla formazione, come vuole l'ultimo contratto nazionale di categoria. Da ultimo, l'operatività dei Fondi virtuosi è messa seriamente a rischio dalla loro equiparazione ad organismi di diritto pubblico, sebbene la formazione di fonte pubblica abbia palesemente mostrato tutta la sua inefficacia.

Un lavoro di indagine come questo che, realisticamente, senza pretese di perfezione scientifica, analizza un'esperienza doppiamente mirata – perché

dedicata ad un settore e perché rivolta all'obiettivo specifico della competitività – offre spunti preziosi sia per la pratica del dialogo sociale, intensamente studiata, sia per l'orientamento delle azioni future.

I giudizi delle imprese metalmeccaniche confermano la validità della linea intrapresa con l'Avviso Competitività: il 48% ritiene che gli interventi formativi effettuati siano sufficienti a rinforzare la competitività aziendale e il 46% che possano consentire di esplorare nuove nicchie di mercato ed, eventualmente, dar luogo a nuove assunzioni. I lavoratori ritengono a stragrande maggioranza che la formazione effettuata abbia migliorato molto (39,8%) o abbastanza (56%) le proprie performance professionali e molto (43,6%) o abbastanza (52,6%) la qualità e modalità del processo lavorativo. Oltre all'efficacia, i risultati sono importanti anche sul piano quantitativo: il 43% dei lavoratori ha effettuato, negli ultimi 3 anni, più di 10 giornate di formazione.

L'ultimo contratto nazionale dei metalmeccanici ha ulteriormente allargato gli orizzonti, in particolare dove prevede che i lavoratori potranno esercitare il loro diritto individuale a fruire di 24 ore di formazione nel triennio in piani aziendali, settoriali e territoriali secondo le modalità operative individuate da Fondimpresa. Qui, come minimo, due sono i fronti aperti ben evidenziati dall'indagine: uno è la necessità di formazione per i Comitati Paritetici di Pilotaggio per la validazione, monitoraggio, indirizzo e supervisione dei piani formativi, l'altro riguarda la gestione della partecipazione di tutti i lavoratori, e parliamo di 1,7 milioni di persone, a sessioni di formazione nell'arco di tre anni. E' un interrogativo aperto, che chiama tutti ad un serio e partecipato impegno che abbia l'obiettivo di conciliare il diritto del singolo con l'opportunità di non disperdere in mille rivoli gli interventi formativi

Allegati



Regolamento di Funzionamento del Comitato Paritetico di Pilotaggio

Questo è il testo di Regolamento di Funzionamento del Comitato Paritetico di Pilotaggio maggiormente utilizzato nei piani formative oggetto della presente ricerca; leggere correzioni e integrazioni a questo stesso documento hanno caratterizzato la gran parte dei Regolamenti di altri piani oggetto della ricerca.

TRA

Componenti da parte datoriale

Componenti di parte sindacale

PREMESSO

- Che Fondimpresa ha ammesso a finanziamento con nota del _____, prot. _____ il Piano Formativo: “_____” presentato a valere sull’Avviso n. 5/2015 che vede come Soggetto Attuatore _____.
- Che Fondimpresa nell’Avviso 5/2015 prevede, tra gli altri, i seguenti elementi caratteristici:
 - 1) promuovere la realizzazione di piani formativi settoriali, di reti e di filiere produttive, su base multiregionale, rivolti a dipendenti di imprese aderenti per soddisfare fabbisogni comuni, sviluppando modelli e interventi integrati di formazione;
 - 2) prevedere, quale requisito di ammissibilità, che la condivisione dei Piani formativi si realizzi con accordi sottoscritti da rappresentanze delle parti sociali riconducibili ai soci di Fondimpresa, a livello aziendale, territoriale e/o di categoria;
 - 3) prevedere la partecipazione al Piano formativo di aziende che, per appartenenza al settore o per localizzazione territoriale, si identificano nelle linee di intervento e nelle attività definite dall’Avviso 5/2015;

- che Fondimpresa ha pubblicato, in allegato all'Avviso 5/2015, le Linee Guida alla gestione e rendicontazione dei Piani Formativi;
- che l'articolo 7 dell'Avviso 5/2015 di Fondimpresa prevede che *“i firmatari dell'accordo corrispondente al Piano formativo devono nominare, prima della presentazione del medesimo Piano, un Comitato di Pilotaggio con propri esponenti in numero non superiore a 6 (sei), in modo che esso garantisca la pariteticità di voto tra le rappresentanze datoriali e quelle sindacali, anche prescindendo dall'esatto equilibrio nel numero dei componenti da esse nominati”*;
- in data _____ è stato sottoscritto un accordo Settoriale Metalmeccanico Nazionale tra Federmeccanica, Assistal, FIM CISL, UILM UIL e Fiom CGIL, che ha nominato i componenti del CPP. Tale Accordo è stato preceduto dai sotto indicati accordi territoriali:
 - 1) in data _____ è stato sottoscritto un accordo di condivisione territoriale di categoria Provincia di _____ tra Unione degli Industriali di _____, FIM CISL, Fiom CGIL e UILM UIL, che ha proposto i nominativi dei componenti il CPP
- L'articolo 2.1.3. delle LINEE GUIDA alla gestione e rendicontazione dei Piani Formativi finanziati a valere sull'Avviso 5/2015 prevede che *“prima dell'avvio delle attività formative, il CPP deve iniziare i propri lavori e definire le proprie modalità di funzionamento”*

Tutto ciò premesso

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Articolo 1 – Valore delle premesse

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente regolamento.

Articolo 2 – Funzione del Comitato Paritetico di Pilotaggio

Il CPP è l'organismo nominato in fase di condivisione del Piano formativo in sede di sottoscrizione dell'Accordo di ammissibilità del Piano.

Il CPP, per il piano formativo in premessa, svolge le funzioni di indirizzo, di supervisione, di monitoraggio e di valutazione, previste da Fondimpresa, così esplicitate:

- esame e preventiva approvazione della progettazione delle attività formative predisposta dal soggetto Attuatore per il primo periodo di attuazione del Piano, contenente azioni formative esattamente corrispondenti a quelle riportate nella progettazione di dettaglio del Piano e di quelle successive, di durata almeno mensile, nel rispetto del programma delle attività formative riportato nel Piano approvato;
- approvazione di eventuali rimodulazioni della progettazione o variazioni delle aziende aderenti beneficiarie del Piano (alle condizioni previste nel paragrafo 2.2.7 delle Linee Guida) che il soggetto Attuatore intende sottoporre all'autorizzazione di Fondimpresa;

A conclusione del Piano il CPP fornisce a Fondimpresa le informazioni a supporto dell'avvenuta formazione in coerenza con il Piano condiviso e con le sue eventuali modificazioni. In particolare il CPP rileva e attesta:

- le eventuali attività di formazione svolte direttamente in produzione
- l'assenza nel Piano di formazione richiesta alle imprese da normative nazionali obbligatorie in materia di formazione
- le azioni formative concluse con la verifica dell'apprendimento, richiesta dall'Avviso per tutti i corsi di durata superiore a 24 ore
- le azioni formative concluse con la certificazione e registrazione delle competenze dei partecipanti e le forme con cui tali operazioni sono state effettuate
- partecipare ad un Focus Group finale organizzato dal soggetto attuatore in cui i componenti del CPP dovranno rilevare il proprio punto di vista in merito a: livello di conseguimento degli obiettivi del Piano, adeguatezza dell'analisi dei fabbisogni rispetto agli obiettivi e alle finalità del Piano, coerenza della progettazione delle attività formative rispetto ai risultati dell'analisi dei fabbisogni e alle finalità del Piano, adeguatezza degli strumenti utilizzati per la valutazione degli apprendimenti rispetto agli obiettivi delle azioni formative, adeguatezza della documentazione a supporto per evidenziare gli esiti della valutazione degli apprendimenti, indicazione di tre punti di forza del piano, individuazione di tre azioni di miglioramento.

Il CPP svolge, altresì, ulteriori funzioni di seguito riportate:

- condividere, al massimo entro la validazione della seconda progettazione di periodo, il processo metodologico finalizzato alla Certificazione delle Competenze di tipologia A, ove previsto, anche, eventualmente, prevedendo uno o più incontri con i componenti il Comitato Tecnico Scientifico;
- promozione di eventuali azioni e di strumenti funzionali al miglioramento dell'intero sistema di dialogo sociale che ruota intorno al Piano formativo.
- partecipare alle attività di monitoraggio e valutazione previste dal Formulario, supportando il soggetto attuatore nella fase di progettazione delle azioni di accompagnamento, di promozione e diffusione dei risultati;
- condividere e partecipare, ove ritenuto opportuno, alle attività di Partenariato tra Piani;
- effettuare anche sulla base dei report forniti dal Referente di Piano, una valutazione dei risultati conseguiti nel breve e nel medio periodo;
- può individuare azioni di miglioramento al Piano al fine di facilitare il conseguimento degli obiettivi prefissati;

- segue il ciclo di vita del Piano, tracciandone il percorso anche mediante l'archiviazione di informazioni standard raccolte in una story board, atta a facilitare la lettura sintetica delle fasi evolutive del Piano;
- prevedere almeno un incontro con il Referente del Piano;
- pianificare incontri di lavoro, laddove opportuno e in corrispondenza di attività significative, con i componenti dell'ATI/ATS ed i soggetti Delegati e Partner, anche utilizzando le tecnologie abilitanti per svolgere l'incontro in modalità "a distanza";
- valutare la possibilità di pianificare incontri, concordando con il soggetto Attuatore, con imprese e lavoratori in corrispondenza di attività formative e/o non formative che risultino peculiari per il piano formativo stesso;
- valutare la possibilità di somministrare, con l'ausilio ed il supporto del Soggetto attuatore, questionari ai discenti e ad altri soggetti coinvolti in attività formative e/o non formative. I questionari dovranno risultare di semplice interpretazione per poter essere compilati e raccolti in breve tempo, al fine di fornire spunti di riflessione utili ai lavori del CPP stesso.

Articolo 3 – Organi e funzione di segreteria

Il Comitato Paritetico di Pilotaggio (in seguito CPP), individua come Coordinatore dei lavori il Referente di Piano o suo Delegato, con i seguenti compiti:

- convocare gli incontri del Comitato;
- introdurre i lavori del Comitato;
- coordinare il Comitato Paritetico nello svolgimento delle sue funzioni;

- predisporre tutta la documentazione utile (e nei tempi più idonei) a rendere efficaci gli incontri di CPP;
- redigere e custodire i Verbali di incontro;
- creare e mantenere aggiornata la cartella condivisa (in ambito web) con tutto il materiale dei lavori del CPP.

Articolo 4 – Modalità di riunione del Comitato

Il Comitato Paritetico di Pilotaggio si riunisce, **in via ordinaria**, in seguito alla convocazione da parte del soggetto attuatore nelle date indicate come da tabella seguente, e i cui contenuti sono stabiliti dal CPP stesso. In sede di incontro il referente, o un suo delegato, presenterà tutta la documentazione a supporto della progettazione di periodo. Il Coordinatore dei lavori provvederà alla redazione del Verbale del CPP al termine dell'incontro.

Dati i tempi di attuazione del Piano, si prevede la convocazione di n° _____ riunioni ordinarie per le progettazioni di periodo e di una finale, come di seguito specificato: _____

Il Coordinatore dei lavori dovrà trasmettere a ciascun membro del Comitato, almeno **cinque giorni** prima della data fissata, l'agenda dell'incontro unitamente ai documenti riportati nell'articolo 7 del presente Regolamento.

E' prevista la convocazione di massimo _____ **riunioni straordinarie** sia su richiesta di almeno due membri del CPP, sia su richiesta del soggetto capofila. In tal caso il Coordinatore dei lavori dovrà trasmettere a ciascun membro del Comitato, almeno **tre**

giorni prima della data fissata, l'agenda dell'incontro unitamente ai documenti riportati nell'articolo 7 del presente Regolamento.

E' prevista, altresì, la convocazione di **riunioni per rimodulazione** sia su richiesta del soggetto capofila, per effettuare variazioni alla progettazione di dettaglio. In tal caso il Coordinatore dei lavori dovrà trasmettere a ciascun membro del Comitato, almeno **tre giorni** prima della data fissata, l'agenda dell'incontro unitamente ai documenti riportati nell'articolo 7 del presente Regolamento.

Il CPP, compatibilmente con i propri impegni, si riunirà nella prima data utile e provvederà ad informare in tempo reale il Coordinatore dei lavori. In ogni caso il CPP non è responsabile per le conseguenze di una tardiva richiesta di validazione della progettazione di periodo.

Sarà possibile, in casi eccezionali, effettuare riunioni del Comitato di Pilotaggio in modalità "a distanza" in numero non superiore al 50% delle riunioni totali.

Articolo 5 – Remunerazione dei Componenti del CPP

Per ciascun componente il CPP, partecipante alle riunioni, è previsto, come da Linee Guida, un gettone di presenza nella misura massima di euro 50,00 lorde, purché nelle modalità previste dal presente regolamento.

Analogamente saranno rimborsate dal Soggetto Attuatore le spese di viaggio, vitto e alloggio per trasferte dei componenti del Comitato Paritetico di Pilotaggio del Piano.

Articolo 6 – Modalità di verbalizzazione delle riunioni

Il Coordinatore dei lavori del CPP, nello svolgimento delle sue funzioni, redige un verbale sintetico, secondo il modello reso disponibile da Fondimpresa (all. 1.1 delle Linee Guida), nel quale vanno riportati i seguenti elementi:

- i nominativi e le organizzazioni di appartenenza dei partecipanti;
- la data;
- l'ordine del giorno;
- i documenti esaminati (progettazione/i, modifiche alla progettazione, altre variazioni, report informativi sulle attività formative svolte, etc.);
- le decisioni assunte, con allegati eventuali documenti approvati;
- l'informazione sulla regolare attuazione del Piano, con le eventuali osservazioni;
- le firme dei partecipanti alla riunione

I verbali firmati, terminato l'iter di valutazione, saranno consegnati al Soggetto Attuatore che gestisce il Piano, per ottemperare a tutti gli adempimenti previsti dalle LINEE GUIDA di Fondimpresa.

L'approvazione da parte del comitato e la successiva trasmissione dei verbali a Fondimpresa sono condizioni necessarie¹ affinché si possano avviare le attività formative e non formative previste nella progettazione di periodo.

¹ 2.1.4 delle linee Guida ai Piani Formativi Fondimpresa, possono essere avviate solo le attività formative previste nella *progettazione di periodo preventivamente approvata dal Comitato paritetico di Pilotaggio*

Articolo 7 – Modalità di presentazione della progettazione di periodo e documenti da produrre

A. Si dispone di sottoporre a valutazione del CPP solo le progettazioni di periodo compilate nei modi indicati nel paragrafo 2.2.1 “Progettazione di periodo” delle LINEE GUIDA di Fondimpresa.

In caso di incompleta presentazione, il comitato provvederà ad inviare motivata richiesta di integrazione al Soggetto Attuatore al fine di integrare tempestivamente la documentazione mancante. La richiesta di integrazione viene comunicata per iscritto e inviata a mezzo mail o fax.

Il CPP non è responsabile per i ritardi nella presentazione della progettazione di periodo a Fondimpresa, generati da rallentamenti nella fase di integrazione documentale.

B. Il soggetto attuatore deve inoltrare al CPP la seguente documentazione prevista dal paragrafo 2.2.1 “Progettazione di periodo” delle Linee Guida di Fondimpresa: Export Piattaforma, Report azioni non formative, Report azioni preparatorie, ove previste, Allegato 14 – elenco riepilogativo aziende.

C. Il soggetto attuatore deve rendere disponibili ai componenti del CPP le informazioni che gli stessi componenti avranno considerato come importanti; ad esempio, la tabella quale estratto delle informazioni di progettazioni di periodo – così come da “Manuale del Comitato di Pilotaggio” – ad ogni riunione e corrispondenti alla progettazione di periodo. Pertanto si avranno tante tabelle estratte quante sono le progettazioni di periodo.

Il soggetto attuatore deve altresì produrre:

- **per le sole riunioni di rimodulazione**, in caso di adesione di nuove beneficiarie, in aggiunta alle dichiarazioni di partecipazione al piano delle aziende subentranti redatte in conformità all'Allegato 15, verbale di incontro informativo nelle aziende in cui siano presenti RSU/RSA e scheda che evidenzia la coerenza tra l'azione formativa individuata e il piano di sviluppo/di formazione aziendale;
- report di avanzamento delle attività del piano, con evidenza delle azioni progettate, erogate, chiuse e in corso e con indicazione dello stato dei lavoratori in formazione;
- evidenza della realizzazione di buone prassi consistenti in azioni formative particolarmente rilevanti rispetto agli obiettivi del Piano;
- in caso di attivazione di deleghe, anche se previste da Piano, il soggetto capofila deve produrre evidenza dell'attivazione a sistema delle stesse, curriculum e certificazione (accreditamento regionale e/o certificazione) corredate da dichiarazione del capofila stesso, resa ai sensi del DPR 445/2000, in cui dichiara che nell'ambito dell'ATS/Soggetto attuatore non si dispone delle competenze per cui viene richiesta l'attivazione della delega stessa e che l'attivazione è in linea con le prescrizioni indicate da Fondimpresa nella lettera di ammissione a finanziamento.
- *Il soggetto attuatore deve inoltre produrre documentazione utile al coinvolgimento delle Commissioni interessate (da quella nazionale a quelle territoriali, tutte coinvolte in fase di condivisione del piano) nel processo di condivisione a monte. Mantenendo informate le Parti Sociali dello sviluppo del Piano, sarà verosimile pensare ad una più cospicua ricaduta sul territorio coinvolto di attività formative*

associate al piano: sarà cura dei componenti il CPP, informare i rispettivi referenti nelle commissioni citate e trarre spunto da loro osservazioni per intervenire con cognizione di causa nelle successive riunioni. Inoltre, all'occorrenza, i componenti del CPP potranno invitare ai lavori anche referenti di Commissioni (territoriali o nazionali) purché non si crei distonia tra le forze in campo.

Articolo 8 – Strumenti del CPP

Il CPP si doterà di una piattaforma informatica (messa a disposizione dal Soggetto Attuatore) per archiviare tutta la documentazione esaminata di volta in volta durante le riunioni del CPP e per raccogliere spunti dei componenti anche nei periodi che trascorrono tra una riunione e l'altra.

La piattaforma utilizzata sarà Dropbox e ad essa potranno avere accesso solo i componenti del CPP, il referente del Piano formativo, ed i soggetti dell'Ente attuatore di supporto ai lavori del CPP.

Articolo 9 – Entrata in vigore e durata

Il presente regolamento avrà efficacia dalla data di sottoscrizione fino ad avvenuto completamento delle attività previste nel Piano finanziato, incluso il periodo che intercorre tra la chiusura delle attività non formative e l'eventuale Focus di Monitoraggio Qualitativo.

Articolo 10 – Validità delle riunioni e delle deliberazioni

Si ritengono validamente costituite le riunioni cui prendano parte almeno un rappresentante di parte datoriale ed un rappresentante di parte sindacale.

La deliberazioni si intendono validamente assunte con il voto favorevole almeno della metà dei componenti il CPP bilateralmente costituiti.

Articolo 11 – Modalità di comunicazione

Il CPP comunicherà esclusivamente con il Soggetto Attuatore ed invierà richiesta allo stesso per ottenere i riferimenti (tel, e-mail) da utilizzare per tutte le comunicazioni.

La comunicazione della data di riunione del CPP e di eventuali integrazioni documentali avverranno a mezzo telefono o e-mail.

Articolo 12– Modifiche al regolamento

Il presente regolamento può essere modificato solo con il parere favorevole della maggioranza dei due terzi dei componenti il comitato.

Articolo 13 – Modalità di recepimento da parte del Soggetto Attuatore

Il regolamento approvato dal CPP viene trasmesso al Soggetto Attuatore ai fini del suo effettivo ed operativo recepimento.

Scheda di monitoraggio piani ad uso del Comitato di Pilotaggio

La presente scheda è stata utilizzata da componenti il CPP di almeno 25 Piani finanziati dall'avviso 5-2015 di Fondimpresa. Lo strumento è utile quale supporto ad una migliore comprensione delle informazioni relative alla nuova progettazione di periodo in esame e al monitoraggio, alla supervisione e all'indirizzo delle attività connesse al Piano Formativo in oggetto.

La SCHEDA QUADERNO è uno strumento in continua evoluzione ed è stata ideata e realizzata sempre come attività di ricerca e di sviluppo all'interno di azioni di accompagnamento di alcuni piani formativi finanziati da Fondimpresa e realizzati dall'Ente di Formazione FORM-ATP e grazie al contributo intellettuale dei componenti il Comitato di Pilotaggio espressione della Commissione Territoriale Metalmeccanica di Napoli e della Commissione Nazionale Formazione e Apprendistato Metalmeccanica.

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

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

AZIENDE con PRESENZA RSU/RSA	
Percentuale Aziende co RSU/RSA su Totale Aziende	
Commissioni Territoriali coinvolte per le aziende con assenza di RSU/RSA	
Modalità di coinvolgimento delle RSU/RSA nella condivisione delle azioni formative	
Presenza di verbali di riunione di condivisione tra Azienda e RSU/RSA	
Percentuale di azioni formative innovative e per INDUSTRY 4.0	

su totale azioni formative	
Ore di formazione per Azienda	
Lavoratori di ogni azienda coinvolti in “percorsi formativi” (partecipazione a più azioni formative)	
Percentuali di aziende che rinunciano in progress	
Presenza di verbali di incontro Azienda e RSU/RSA per condivisione rinuncia	
Presenza di un Piano Industriale o Programma di Sviluppo per ciascuna aziende aderente	
Presenza di un REGISTRO DELLA FORMAZIONE	
Condivisione dell'utilizzo del REGISTRO della FORMAZIONE con la RSU/RSA	
Presenza di Buone Prassi di Realizzazione congiunta (Azienda + RSU) di ANALISI del FABBISOGNO FORMATIVO)	
Presenza in Azienda di un LIBRETTO del CITTADINO o suo PROTOTIPO	
Presenza di programmi di VALORIZZAZIONE della continua partecipazione a corsi di formazione finanziata	
Coinvolgimento di RSU/RSA da parte dell'azienda nell'implementazione di FOCUS GROUP di approfondimento	
Coinvolgimento di RSU/RSA da parte dell'azienda nell'implementazione di EVENTI di DIFFUSIONE dei RISULTATI	
Livello di monitoraggio, di collaborazione, di analisi e di proposta (e di presenza) di ciascun componente del CPP alle operazioni di supervisione, di indirizzo e di monitoraggio e di valutazione	

PROTOCOLLO D' INTESA

CRITERI E MODALITA' PER LA CONDIVISIONE, FRA LE PARTI SOCIALI, DEI PIANI FORMATIVI

Tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil

premesso che

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

- Il successo legato alle iniziative di Fondimpresa ha dimostrato l'efficacia di un approccio bilaterale alla formazione continua come strumento funzionale alla crescita competitiva del sistema economico produttivo e del fattore strategico di valorizzazione delle risorse umane;

considerato che

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

concordano quanto segue

- 1) Le attività formative con risorse di Fondimpresa si possono svolgere in attuazione di una delle seguenti tipologie di piano formativo condiviso:
 - a) PIANO FORMATIVO AZIENDALE NELLE IMPRESE IN CUI SIA PRESENTE LA RSU: condiviso tra l'impresa e la rappresentanza sindacale unitaria (RSU) a maggioranza dei suoi componenti;
 - b) PIANO FORMATIVO AZIENDALE NELLE IMPRESE IN CUI SIA PRESENTE UNA O PIU' RSA: : condiviso tra l'impresa e la rappresentanza sindacale aziendale o le rappresentanze sindacali (RSA) costituite nell'ambito delle associazionisindacali che, singolarmente, o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente così come rilevati e comunicati ai sensi del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, che qui si intende integralmente richiamato;
 - c) PIANO FORMATIVO AZIENDALE NELLE IMPRESE PRIVE DI RAPPRESENTANZA SINDACALE: l'impresa – con lettera raccomandata A.R. o altra modalità di data certa – sottopone il piano per la condivisione alle Commissioni Paritetiche Territoriali, che sono tenute a formalizzare il proprio parere entro venti giorni dalla data di invio del piano. Tali Commissioni sono

costituite da rappresentanti nominati dalle associazioni territoriali di Confindustria e delle organizzazioni territoriali di CGIL, CISL e UIL ovvero, di volta in volta, su indicazione di queste ultime, dalle federazioni territoriali del settore cui appartiene l'azienda, secondo le modalità che saranno condivise nell'ambito della Commissione medesima. Decorso il tempo sopra indicato senza che la Commissione abbia esaminato il progetto e formalizzato il proprio parere, il piano è ritenuto presentabile per l'ammissione al finanziamento da parte di Fondimpresa;

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

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

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

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

3) Le aziende che per l'appartenenza al settore o per la localizzazione territoriale, si identificano nelle linee d'intervento e nelle attività formative definite dai piani di

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

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

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

Roma, 25 giugno 2014

CONFINDUSTRIA – CGIL - CIS - UIL

Criteri di condivisione dei

Piani Settoriali Metalmeccanici

Addì 2 Marzo 2010

Federmeccanica, Assital e Fim, Fiom, Uilm,

considerato che:

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

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

- ✓ concordano di aggiornare i criteri individuati il 4 Ottobre 2007 in occasione della prima scadenza prevista dall'Avviso n. 1/2007 e già modificati il 10 Marzo ed il 6 novembre 2008, sulla base dei quali, per i piani che coinvolgono aziende di settore, firmeranno gli accordi necessari;
- ✓ un mese prima della scadenza prevista dall'Avviso, il soggetto che intende proporre un Piano di Formazione per il settore metalmeccanico ed impiantistico è invitato ad inviare alle Parti firmatarie (indirizzi e-mail sotto indicati) una breve sintesi del Piano formativo che intende sviluppare, seguendo lo schema allegato;
- ✓ da tale data, il soggetto proponente si farà carico di incontrare, almeno in uno dei territori maggiormente coinvolti, le Commissioni Territoriali Paritetiche laddove esistenti ovvero le parti a livello provinciale (associazioni datoriali e segreterie di

Fim, Fiom, Uilm) per fornire loro informazioni relative al Piano formativo, in particolare relative a:

- ✓ l'elenco delle aziende a cui si rivolge ed il target dei destinatari del percorso formativo;
- ✓ l'indicazione dei fabbisogno formativi ai quali si intende rispondere ed i metodi utilizzati per la loro rilevazione, nonché gli obiettivi che si intendono raggiungere con il progetto stesso;
- ✓ l'elenco degli enti attuatori e la relativa esperienza nell'utilizzo dei fondi interprofessionali;
- ✓ gli elementi qualitativi della progettazione del Piano stesso.
- ✓ il soggetto proponente, una settimana prima della scadenza dell'Avviso, invierà via e-mail alle Parti firmatarie il Piano formativo definitivo, una proposta di componenti il comitato di pilotaggio ed i verbali degli incontri territoriali effettuati necessari al perfezionamento della condivisione del piano stesso. Nel Piano dovranno essere previsti almeno due incontri tra l'Ente Attuatore e la Commissione Nazionale, uno in corso di realizzazione del piano ed uno al termine, al fine di realizzare il monitoraggio delle attività promosse nel settore.

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

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

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

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

formazione@federmeccanica.it

formazione@assistal.it

fim.formazionecontinua@cisl.it

formazione@fiom.cgil.it

formazione@uilm.it

Firmatari: Federmeccanica, Fim-Cisl, Assista!, Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil

Breve sintesi del piano [allegato ai Criteri]

Contesto, Fabbisogni formativi e loro modalità di rilevazione, Il Piano formativo, Obiettivi formativi e aspettative dell'impresa e dei lavoratori, Obiettivi non formativi, Articolazione del piano formativo:

Innovatività del progetto, Trasferibilità del progetto, Impatti organizzativi, Modalità di monitoraggio del progetto, Il comitato di pilotaggio e le modalità di gestione:

I questionari diffusi per l'indagine

IL CAPITALE UMANO - Una leva strategica per la competitività delle imprese

QUESTIONARIO REFERENTE AZIENDALE

Obiettivo del questionario

Il principale obiettivo del questionario è misurare l'efficacia della formazione erogata grazie all'Avviso 5/2015 di Fondimpresa, prendendo in considerazione le ricadute sulla crescita e sulla competitività dell'azienda.

il questionario viene consegnato al Referente Aziendale una sola volta e pertanto va compilato al termine delle attività formative previste nel piano.

Note

Compilare il questionario

Il questionario può essere compilato a mano oppure in formato elettronico.

Chiedere informazioni

Per qualsiasi richiesta di informazione o di chiarimento è possibile contattare la società INIZIATIVA CUBE S.R.L. dal lunedì al venerdì ore 15,00-17,00 al seguente recapito telefonico: 06.97626721 oppure scrivere all'indirizzo: competitivita5.2015@iniziativa.cc

Informazioni relative all'azienda	
Denominazione azienda	
Forma giuridica	
Dimensione(piccola-media-grande)	
Referente Aziendale che ha compilato il questionario	
Recapito telefonico	
Recapito e-mail	

1. Ritiene che la formazione realizzata possa contribuire a migliorare il livello competitivo dell'azienda?

Per nulla

Poco

Abbastanza

Molto

2. Ritiene che la formazione per cui 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?

Per nulla

Poco

Abbastanza

Molto

3. Ritiene che gli interventi formativi rivolti ai lavoratori della sua azienda, soprattutto quelli inerenti tematiche dell'innovazione (per esempio la "digitalizzazione") siano sufficienti per rafforzare la competitività aziendale oppure ritiene di dover ricorrere a nuove professionalità?

Si

No

Non saprei

4. 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?

Si

No

Non saprei

5. Se la risposta al punto 3 e/o al punto 4 è sì, indicare le aree aziendali interessate dalle eventuali nuove professionalità

6.

Aree	
<input type="checkbox"/>	Amministrazione
<input type="checkbox"/>	Commerciale/marketing
<input type="checkbox"/>	Logistica/magazzino
<input type="checkbox"/>	Produzione
<input type="checkbox"/>	Ricerca e sviluppo
<input type="checkbox"/>	Supporto tecnico/manutenzione
<input type="checkbox"/>	Vendita
<input type="checkbox"/>	Altro (specificare)

7. Alcuni degli argomenti elencati di seguito, relativi ai temi "Industry 4.0" sono presenti nel/i corso/i per i quali avete manifestato interesse?

<input type="checkbox"/>	Big Data and Analytics: raccolta e analisi di un grande numero di dati provenienti da diverse fonti a supporto dei processi decisionali
<input type="checkbox"/>	Robot autonomi: la nuova generazione di robot a costo più basso e maggiori capacità rispetto a quelli attualmente in uso, in grado di interagire tra loro e con le persone e di apprendere da queste interazioni
<input type="checkbox"/>	Simulazioni: sistemi simulativi non solo in fase di progettazione, ma estesi a tutti i processi produttivi. Sistemi che elaborano i dati raccolti in tempo reale in modelli simulativi virtuali al fine di testare e ottimizzare macchine, prodotti e processi e di anticipare problemi prima che questi avvengano nella realtà

<input type="checkbox"/>	Integrazione orizzontale e verticale dei sistemi informativi: integrazione dei dati e dei sistemi lungo tutta la catena del valore affinché tutti i reparti e le funzioni aziendali siano parte di un unico sistema integrato
<input type="checkbox"/>	Industrial Internet of Things: l'insieme di tecnologie e sensori che permettono agli oggetti in fabbrica, sia device sia prodotti finiti, di comunicare e interagire tra loro e con le persone via rete
<input type="checkbox"/>	Cybersecurity: con l'aumento della connettività tra device, aumenta l'esigenza, anche in fabbrica, di proteggere i sistemi di produzione e la rete informatica da potenziali minacce
<input type="checkbox"/>	Cloud: le applicazioni per il controllo e la gestione della produzione disponibili in cloud
<input type="checkbox"/>	Additive Manufacturing: la stampa 3D è attualmente utilizzata solo per la creazione di prototipi o per la produzione di specifici componenti. Queste tecnologie di additive manufacturing potrebbero essere utilizzate in modo più ampio per produrre piccoli lotti di prodotti altamente customizzati, ed essendo realizzabili in più centri dislocati sul territorio, permetteranno di ridurre le distanze per il trasporto logistico dei prodotti finiti.
<input type="checkbox"/>	Augmented Reality: sistemi che, attraverso un dispositivo mobile, come uno smartphone, o dispositivi di visione (per es. occhiali a proiezione sulla retina), di ascolto (auricolari) e di manipolazione (guanti), aggiungono informazioni multimediali alla realtà già normalmente percepita dall'uomo
<input type="checkbox"/>	ALTRO: _____ (specificare)

8. A conclusione della partecipazione della sua azienda al Piano Formativo, sono emersi approfondimenti o tematiche per i quali ritiene necessari interventi formativi aggiuntivi? (indicare un massimo di 3 tematiche tra quelle sotto evidenziate)

Tematiche	
<input type="checkbox"/>	qualità
<input type="checkbox"/>	sicurezza
<input type="checkbox"/>	ambiente
<input type="checkbox"/>	informatica e sistemi informativi
<input type="checkbox"/>	amministrazione, finanza e controllo
<input type="checkbox"/>	sistemi di organizzazione aziendale
<input type="checkbox"/>	gestione del mercato e dei clienti
<input type="checkbox"/>	lingue
<input type="checkbox"/>	ideazione e sviluppo prodotti
<input type="checkbox"/>	processi e tecniche di produzione
<input type="checkbox"/>	approvvigionamenti e logistica
<input type="checkbox"/>	Altro (specificare) _____

9. Se in azienda è presente la RSU/RSA, con quale modalità sono state condivise le azioni formative per cui si è manifestato interesse?

<input type="checkbox"/> Riunione informativa	<input type="checkbox"/> Più riunioni di confronto	<input type="checkbox"/> incontri già previsti da Integrativo Aziendale e
---	--	---

<input type="checkbox"/>	Con sottoscrizione verbale d'incontro	<input type="checkbox"/>	Con sottoscrizione verbale d'incontro	<input type="checkbox"/>	CCNL Nazionale Con sottoscrizione verbale d'incontro
--------------------------	---	--------------------------	--	--------------------------	--

10. Se nella Sua azienda è presente la RSU/RSA, in quale percentuale svolge un ruolo proattivo nelle fasi del ciclo di vita della formazione aziendale (analisi del fabbisogno, proposta-progetto, condivisione, monitoraggio, valutazione)?

<input type="checkbox"/>	Minore del 10%	<input type="checkbox"/>	Tra il 10% ed il 30%	<input type="checkbox"/>	Tra il 30% ed il 70%	<input type="checkbox"/>	Maggiore del 70%
--------------------------	-------------------	--------------------------	-------------------------	--------------------------	-------------------------	--------------------------	---------------------

11. Sono previste in azienda iniziative di rilevazione periodica del fabbisogno formativo?

Si

No

12. Come governa la pianificazione della formazione dei lavoratori

Soggetti	
<input type="checkbox"/>	Nell'arco di 3 anni, partecipazione di tutti i lavoratori ad azioni formative
<input type="checkbox"/>	Nell'arco di 3 anni, partecipazione del 50% dei lavoratori ad azioni formative
<input type="checkbox"/>	Nell'arco di 3 anni, partecipazione del 25% dei lavoratori ad azioni formative
<input type="checkbox"/>	Nell'arco di 3 anni, partecipazione almeno del 10% dei lavoratori ad azioni formative
<input type="checkbox"/>	La formazione viene pianificata solo quando serve per un particolare motivo
<input type="checkbox"/>	Altro (specificare) _____

13. A quali categorie di lavoratori viene indirizzata più spesso la formazione (indicare un massimo di 2 categorie tra quelle sotto evidenziate)

14.

Categorie	
<input type="checkbox"/>	operai
<input type="checkbox"/>	impiegati
<input type="checkbox"/>	quadri

15. Quali sono, all'interno della sua azienda, le modalità più frequenti di finanziamento della formazione (indicare un massimo di 1 modalità tra quelle sotto evidenziate)

16.

Modalità	
<input type="checkbox"/>	formazione finanziata per intero dall'azienda

<input type="checkbox"/>	incentivi pubblici
<input type="checkbox"/>	fondi Interprofessionali
<input type="checkbox"/>	Altro (specificare) _____

17. Come è venuto a conoscenza dell'esistenza di formazione finanziata dai Fondi Interprofessionali?

18.

<input type="checkbox"/>	Seminario organizzato da un Fondo Interprofessionale	<input type="checkbox"/>	autonomamente	<input type="checkbox"/>	Consulenti / enti di formazione	<input type="checkbox"/>	Confindustria / Sindacato	<input type="checkbox"/>	Altro (specificare) _____ _____ _____
--------------------------	--	--------------------------	---------------	--------------------------	---------------------------------	--------------------------	---------------------------	--------------------------	--

19. È a conoscenza del ruolo svolto dalle Parti Sociali (Confindustria e Organizzazioni Sindacali) nel Ciclo di Vita di un Piano Formativo finanziato con risorse di Fondimpresa?

Si

No

20. Quanto efficaci giudica questi strumenti ai fini della promozione, dell'occupazione e dell'inserimento o il reinserimento lavorativo?

- *Incentivi all'occupazione*

Per nulla Poco Abbastanza Molto

- *Servizi per l'orientamento e il collocamento*

Per nulla Poco Abbastanza Molto

- *Sostegno finanziario e servizi per la nuova imprenditorialità*

Per nulla Poco Abbastanza Molto

- *Formazione- riqualificazione professionale*

Per nulla Poco Abbastanza Molto

21. Nell'ambito della formazione, riqualificazione professionale quale strumento tra i seguenti ritiene più efficace?

<input type="checkbox"/>	formazione finanziata per intero dall'azienda
<input type="checkbox"/>	formazione finanziata con incentivi Enti Locali (regionali, provinciali, ...)
<input type="checkbox"/>	formazione finanziata da fondi Interprofessionali
<input type="checkbox"/>	Altro (specificare) _____

QUESTIONARIO COMMISSIONE AZIENDALE/RSU/RSA

Avviso n. 5/2015 "Competitività" - Fondimpresa

Informazioni relative all'intervistato	
RSU	
Nominativo e organizzazione di appartenenza	
RSA	
Nominativo e organizzazione di appartenenza	
Commissione aziendale	
Nominativo e organizzazione di appartenenza	

1. Sono previste in azienda iniziative di rilevazione periodica del fabbisogno formativo?

Si

No

2. Il piano annuale di formazione aziendale è stato condiviso tra datore di lavoro e commissione aziendale/RSU/RSA?

Si

No

3. Se si con quale modalità?

<input type="checkbox"/> riunione informativa	<input type="checkbox"/> Più riunioni di confronto	<input type="checkbox"/> Altro (specificare)
--	---	---

4. Viene valutata la realizzabilità, in funzione delle specifiche esigenze aziendali, di progetti formativi per i lavoratori non coinvolti nei corsi realizzati precedentemente?

Si

No

5. se si, quali sono gli strumenti utilizzati?

<input type="checkbox"/> riunioni in presenza	<input type="checkbox"/> Scambio dati a distanza	<input type="checkbox"/> Altro (specificare)
--	--	---

6. La formazione può essere considerata uno strumento di sviluppo professionale e di miglioramento della competitività aziendale?

Si

No

7. In azienda si esercita il tema del dialogo sociale? Dialogo sociale inteso come procedure di concertazione e scambio di informazioni in cui sono implicate le parti sociali (Responsabile Aziendale e RSU/RSA) al fine di considerare la Formazione un interesse comune

Per nulla Poco Abbastanza Molto

8. Esiste in azienda 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?

Si No

9. se si, quali sono gli strumenti utilizzati per lo scambio di informazioni?

<input type="checkbox"/> riunioni in presenza	<input type="checkbox"/> Scambio dati a distanza	<input type="checkbox"/> Altro (specificare)
---	--	--

10. Come delegato, ritieni di svolgere un ruolo "attivo" e "propositivo" per la promozione e diffusione della cultura della formazione continua?

Si No

11. se si, in quali azioni ti spendi personalmente?

12.

<input type="checkbox"/> Rilevazione del fabbisogno formativo	<input type="checkbox"/> Condivisione e monitoraggio delle attività formative	<input type="checkbox"/> Valutazione dell'impatto e pianificazione di nuova formazione	<input type="checkbox"/> Altro (specificare)
---	---	--	--

13. Come si potrebbe gestire la partecipazione di tutti i lavoratori a sessioni di formazione nell'arco di 3 anni?

<input type="checkbox"/> Collaborando con l'azienda in tutte le fasi del Ciclo di Vita del PF	<input type="checkbox"/> Mantenendo contatti con la Commissione Territoriale	<input type="checkbox"/> Organizzando un database con tutte le informazioni necessarie	<input type="checkbox"/> Altro (specificare)
---	--	--	--

14. Ritieni che il Contratto Nazionale dia l'importanza che merita il tema della Formazione Professionale?

Poco Abbastanza

15. Ritieni che il Contratto Integrativo Aziendale dia l'importanza che merita il tema della Formazione Professionale conseguentemente a quanto ne dedica il Contratto Nazionale?

Poco Abbastanza

16. Ritieni che il Contratto Integrativo Aziendale dia l'importanza che merita il tema della Formazione Professionale conseguentemente a quanto ne dedica il Contratto Nazionale?

Poco Abbastanza

17. 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) quale margine di miglioramento possono avere rispetto allo stato attuale? (Esprimere un parere in termini percentuali)

<input type="checkbox"/> Minore del 10%	<input type="checkbox"/> Tra il 10% ed il 30%	<input type="checkbox"/> Tra il 30% ed il 70%	<input type="checkbox"/> Maggiore del 70%
---	---	---	---

QUESTIONARIO COMMISSIONE TERRITORIALE

Avviso n. 5/2015 "Competitività" - Fondimpresa

Informazioni relative ai componenti della Commissione	
Nominativo e organizzazione di appartenenza	

1. Le Azioni Formative oggetto della condivisione, sono state condivise e verificate con la commissione aziendale/RSU/RSA delle aziende coinvolte, ove esistenti?

Si

No

2. Se si con quale modalità?

<input type="checkbox"/> Riunione informativa	<input type="checkbox"/> Più riunioni di confronto	<input type="checkbox"/> Incontri già previsti da protocolli di funzionamento del processo di condivisione
<input type="checkbox"/> Con sottoscrizione verbale d'incontro	<input type="checkbox"/> Con sottoscrizione verbale d'incontro	<input type="checkbox"/> Con sottoscrizione verbale d'incontro

3. Quanto si esercita il tema del dialogo sociale alle attività ordinarie svolte dalla Commissione?

<input type="checkbox"/> Poco	<input type="checkbox"/> Abbastanza	<input type="checkbox"/> Molto
-------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------

4. Viene monitorata la 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?

Si

No

5. 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)?

Si

No

6. Vengono proposti interventi formativi finalizzati al soddisfacimento dei bisogni specifici della categoria?

Si

No

7. Vengono proposte azioni per la sperimentazione di specifiche iniziative formative in materia ambientale, di sicurezza non obbligatoria, di nuove competenze, di certificazione delle competenze?

Si

No

8. Di norma la commissione quando si riunisce?

Cadenza	
<input type="checkbox"/>	mensilmente
<input type="checkbox"/>	trimestralmente
<input type="checkbox"/>	semestralmente
<input type="checkbox"/>	quando occorre (almeno 1 volta l'anno)
<input type="checkbox"/>	Altro (specificare) _____

9. Come seguite lo sviluppo del Piano formativo che avete condiviso ma che non presidiate in qualità di componenti del CPP?

Modalità	
<input type="checkbox"/>	Non lo seguiamo
<input type="checkbox"/>	Veniamo informati periodicamente dal Soggetto Attuatore
<input type="checkbox"/>	Ci informa il CPP del Piano
<input type="checkbox"/>	Le aziende e/o le RSU ci danno notizia
<input type="checkbox"/>	Altro (specificare) _____

QUESTIONARIO PARTECIPANTI

Avviso n. 5/2015 "Competitività" - Fondimpresa

Obiettivo del questionario

Il principale obiettivo del questionario è misurare l'efficacia della formazione erogata grazie all'Avviso 5/2015 di Fondimpresa.

Informazioni relative al piano	
Titolo piano formativo	
Id piano formativo	
Codice piano formativo	
Titolo corso	
Id azione formativa	

Informazioni relative al partecipante	
Cognome	
Nome	
Età	
Inquadramento	
Recapito telefonico	

Informazioni relative all'azienda di provenienza	
Azienda	
Attività	

1. In generale ritiene che la formazione possa contribuire a migliorare il livello competitivo dell'azienda?

Per nulla Poco Abbastanza Molto

2. Ritiene che il corso abbia migliorato le sue performance professionali e incida in modo efficiente sulle diverse fasi del processo produttivo in cui è impegnato?

Per nulla Poco Abbastanza Molto

3. Ritiene che il corso abbia inciso positivamente sulla sua autonomia lavorativa e sulla gestione dei tempi di lavoro?

Per nulla Poco Abbastanza Molto

4. Ritiene che 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 suo processo lavorativo?

Per nulla Poco Abbastanza Molto

5. Durante il corso a cui ha partecipato il docente ha parlato di Industry 4.0?

Si

No

6. Se la risposta alla domanda precedente è SI, come viene considerata:

Una necessità

Un'opportunità

Una moda passeggera

7. Alcuni degli argomenti elencati di seguito sono stati trattati nel corso da Lei seguito?

<input type="checkbox"/>	Big Data and Analytics: raccolta e analisi di un grande numero di dati provenienti da diverse fonti a supporto dei processi decisionali
<input type="checkbox"/>	Robot autonomi: la nuova generazione di robot a costo più basso e maggiori capacità rispetto a quelli attualmente in uso, in grado di interagire tra loro e con le persone e di apprendere da queste interazioni
<input type="checkbox"/>	Simulazioni: sistemi simulativi non solo in fase di progettazione, ma estesi a tutti i processi produttivi. Sistemi che elaborano i dati raccolti in tempo reale in modelli simulativi virtuali al fine di testare e ottimizzare macchine, prodotti e processi e di anticipare problemi prima che questi avvengano nella realtà
<input type="checkbox"/>	Integrazione orizzontale e verticale dei sistemi informativi: integrazione dei dati e dei sistemi lungo tutta la catena del valore affinché tutti i reparti e le funzioni aziendali siano parte di un unico sistema integrato
<input type="checkbox"/>	Industrial Internet of Things: l'insieme di tecnologie e sensori che permettono agli oggetti in fabbrica, sia device sia prodotti finiti, di comunicare e interagire tra loro e con le persone via rete
<input type="checkbox"/>	Cybersecurity: con l'aumento della connettività tra device, aumenta

	l'esigenza, anche in fabbrica, di proteggere i sistemi di produzione e la rete informatica da potenziali minacce
<input type="checkbox"/>	Cloud: le applicazioni per il controllo e la gestione della produzione disponibili in cloud
<input type="checkbox"/>	Additive Manufacturing: la stampa 3D è attualmente utilizzata solo per la creazione di prototipi o per la produzione di specifici componenti. Queste tecnologie di additive manufacturing potrebbero essere utilizzate in modo più ampio per produrre piccoli lotti di prodotti altamente customizzati, ed essendo realizzabili in più centri dislocati sul territorio, permetteranno di ridurre le distanze per il trasporto logistico dei prodotti finiti.
<input type="checkbox"/>	Augmented Reality: sistemi che, attraverso un dispositivo mobile, come uno smartphone, o dispositivi di visione (per es. occhiali a proiezione sulla retina), di ascolto (auricolari) e di manipolazione (guanti), aggiungono informazioni multimediali alla realtà già normalmente percepita dall'uomo
<input type="checkbox"/>	Altro _____ (specificare)

8. Come è avvenuta la Sua selezione per partecipare al corso?

<input type="checkbox"/>	È stato coinvolto tutto il servizio/ settore/linea/ufficio (Su indicazione del responsabile/titolare)	<input type="checkbox"/>	Necessità di approfondire alcuni temi condivisa con i responsabili aziendali (Su mia richiesta al responsabile/titolare)	<input type="checkbox"/>	Altro (specificare) _____ _____ _____
--------------------------	---	--------------------------	--	--------------------------	--

9. Come è venuto a conoscenza dell'esistenza di formazione finanziata dai Fondi Interprofessionali?

<input type="checkbox"/> autonomamente	<input type="checkbox"/> responsabile aziendale/titolare	<input type="checkbox"/> organizzazione sindacale
--	--	---

10. Che peso assegna ad un corso di formazione che Le permette di conseguire una certificazione della competenza acquisita?

<input type="checkbox"/> scarso	<input type="checkbox"/> medio	<input type="checkbox"/> alto
---------------------------------	--------------------------------	-------------------------------

11. A Sua memoria, quanti giorni di formazione ha seguito negli ultimi 3 anni?

<input type="checkbox"/> 1-5	<input type="checkbox"/> 6-10	<input type="checkbox"/> Più di 10
------------------------------	-------------------------------	------------------------------------

QUESTIONARIO COMPONENTI DEL COMITATO DI PILOTAGGIO

Avviso n. 5/2015 "Competitività" – Fondimpresa

Informazioni relative al Piano	
Titolo piano	
Codice piano	

Informazioni relative ai componenti del CPP	
Nominativo e organizzazione di appartenenza	

1. Ritiene utili le riunioni del CPP?

Si

No

2. Quanto ritiene utili le riunioni del CPP in presenza?

Per nulla

Poco

Abbastanza

Molto

3. Quanto ritiene utili le riunioni del CPP a distanza?

Per nulla

Poco

Abbastanza

Molto

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

Per nulla

Poco

Abbastanza

Molto

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

Si

No

Ulteriori tematiche non strettamente legate al piano formativo di cui sopra, ma volte a rilevare informazioni attinenti all'esperienza del membro del CPP.

6. A quale categoria viene indirizzata più spesso la formazione (indicare **1** sola categoria tra quelle sotto evidenziate)

Categorie	
<input type="checkbox"/>	operai
<input type="checkbox"/>	impiegati
<input type="checkbox"/>	quadri

7. Negli ultimi 5 anni, la Sua partecipazione a riunioni di CPP ha prodotto risultati di interesse per la sua organizzazione?

Per nulla

Poco

Abbastanza

Molto

8. Le Sue funzioni di validazione, monitoraggio, indirizzo e supervisione dei piani formativi, necessitano di formazione al ruolo?

Si

No

9. Ritiene sufficiente quanto indicato nelle Linee Guida del Fondo rispetto alle funzioni che svolge il CPP per un Piano Formativo?

Si

No

10. Se ha risposto NO alla precedente domanda, ritiene utile contemplare nel Regolamento di Funzionamento del CPP aspetti innovativi per garantire snellezza ed efficienza ai lavori del Comitato stesso?

Si

No

QUESTIONARIO SOGGETTI ATTUATORI

Avviso n. 5/2015 "Competitività" – Fondimpresa

Informazioni relative al Soggetto Attuatore	
Denominazione	
Forma giuridica	
Titolo Piano	
Codice piano	
Referente che ha compilato il questionario	
Recapito telefonico	

1. Tra gli argomenti del piano rientrano quelli relativi ad Industry 4.0?

Si

No

2. Alcuni degli argomenti elencati di seguito sono presenti nel/i corso/i organizzati?

<input type="checkbox"/>	Big Data and Analytics: raccolta e analisi di un grande numero di dati provenienti da diverse fonti a supporto dei processi decisionali
<input type="checkbox"/>	Robot autonomi: la nuova generazione di robot a costo più basso e maggiori capacità rispetto a quelli attualmente in uso, in grado di interagire tra loro e con le persone e di apprendere da queste interazioni
<input type="checkbox"/>	Simulazioni: sistemi simulativi non solo in fase di progettazione, ma estesi a tutti i processi produttivi. Sistemi che elaborano i dati raccolti in tempo reale in modelli simulativi virtuali al fine di testare e ottimizzare macchine, prodotti e processi e di anticipare problemi prima che questi avvengano nella realtà
<input type="checkbox"/>	Integrazione orizzontale e verticale dei sistemi informativi: integrazione dei dati e dei sistemi lungo tutta la catena del valore affinché tutti i reparti e le funzioni aziendali siano parte di un unico sistema integrato
<input type="checkbox"/>	Industrial Internet of Things: l'insieme di tecnologie e sensori che permettono agli oggetti in fabbrica, sia device sia prodotti finiti, di comunicare e interagire tra loro e con le persone via rete
<input type="checkbox"/>	Cybersecurity: con l'aumento della connettività tra device, aumenta l'esigenza, anche in fabbrica, di proteggere i sistemi di produzione e la rete informatica da potenziali minacce
<input type="checkbox"/>	Cloud: le applicazioni per il controllo e la gestione della produzione disponibili in cloud
<input type="checkbox"/>	Additive Manufacturing: la stampa 3D è attualmente utilizzata solo per la creazione di prototipi o per la produzione di specifici componenti. Queste tecnologie di additive manufacturing potrebbero essere utilizzate in modo più ampio per produrre piccoli lotti di prodotti altamente customizzati, ed essendo realizzabili in più centri dislocati sul territorio, permetteranno di ridurre le distanze per il trasporto logistico dei prodotti finiti.

- Augmented Reality: sistemi che, attraverso un dispositivo mobile, come uno smartphone, o dispositivi di visione (per es. occhiali a proiezione sulla retina), di ascolto (auricolari) e di manipolazione (guanti), aggiungono informazioni multimediali alla realtà già normalmente percepita dall'uomo

3. Con riferimento al piano formativo oggetto dell'indagine, quante aziende hanno autonomamente svolto l'analisi interna del fabbisogno formativo?

Numero _____

4. Con riferimento all'analisi del fabbisogno formativo rilevato sia autonomamente dalle imprese beneficiarie, sia attraverso l'attività del soggetto attuatore, per l'intero piano formativo oggetto dell'indagine, quali sono le tematiche maggiormente richieste? (indicare un massimo di 3 tematiche tra quelle sotto evidenziate)

Tematiche	
<input type="checkbox"/>	qualità
<input type="checkbox"/>	sicurezza
<input type="checkbox"/>	ambiente
<input type="checkbox"/>	informatica e sistemi informativi
<input type="checkbox"/>	amministrazione, finanza e controllo
<input type="checkbox"/>	sistemi di organizzazione aziendale
<input type="checkbox"/>	gestione del mercato e dei clienti
<input type="checkbox"/>	lingue

<input type="checkbox"/>	ideazione e sviluppo prodotti
<input type="checkbox"/>	processi e tecniche di produzione
<input type="checkbox"/>	approvvigionamenti e logistica
<input type="checkbox"/>	Altro (specificare) _____

5. Sono state riscontrate esperienze di esercizio di buone prassi in tema di dialogo sociale?

	CPP	Comm, Aziendali/ RSU/ RSA	Comm. Territoriali	Comm. Nazionale
Per nulla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Poco	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abbastanza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Molto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Con riferimento ai piani settoriali metalmeccanici finanziati da Fondimpresa con gli avvisi 5/2011, 4/2012, 5/2013, 4/2014 e 5/2015 (per quest'ultimo avviso considerando i dati della progettazione esecutiva), completare la tabella di seguito:

Tematiche	Ore corso erogate	Lavoratori formati
qualità		
ambiente		
informatica e sistemi informativi		
amministrazione, finanza e controllo		
sistemi di organizzazione aziendale		
gestione del mercato e dei clienti		
lingue		
ideazione e sviluppo prodotti		
processi e tecniche di produzione		
approvvigionamenti e logistica		

Editing e realizzazione grafica: G. Cultrera, A. Merone

Chiuso in redazione il 17 Maggio 2017

Stampa: Irace Print Service

272