

SCHEDA:

INVITO 1° - 2012 PER IL SOSTEGNO E LO SVILUPPO DEI LIVELLI PRODUTTIVI E OCCUPAZIONALI "PROGETTO QUADRO "

REGIONE...ABRUZZO

TITOLO SINTETICO PROGRAMMAZIONE FORMATIVA : LAVORARE IN ABRUZZO:

SOGGETTO/I PROPONENTE/I (1)	
ORGANIZZAZIONE	Cna Abruzzo - Confartigianato Abruzzo Casartigiani Claai Cgil Abruzzo Uil Abruzzo Cisl Abruzzo
SEDE LEGALE	
CODICE FISCALE	
SOGGETTO TITOLARE DELL'AZIONE FORMATIVA (2)	
RAGIONE SOCIALE	
SEDE LEGALE	
CODICE FISCALE	
TELEFONO	
FAX	
E-MAIL	
SITO	
SEDE OPERATIVA (INDIRIZZO)	
REFERENTE	
CONTATTO	
PIANO FORMATIVO	
TITOLO E/O RIFERIMENTO	Piano Nazionale
FABBISOGNI	
ANALISI/INDICAZIONI E TENDENZE MACRO	LE IMPRESE ABRUZZESI NEL 2012: Nel I trimestre 2012 le imprese artigiane subiscono una flessione 580 unità, nel II trimestre registrano una crescita di 21 e nel terzo segnano una diminuzione

di 54 e complessivamente il risultato è molto negativo. Le imprese artigiane con un decremento di ben 613 unità, nei primi nove mesi 2012, segnano il peggior risultato degli ultimi dieci anni superando perfino il dato negativo del 2009 (-216). Il decremento percentuale delle imprese artigiane è stato dell'1,69%, valore doppio rispetto a quello medio italiano (-0,87%) e pone in evidenza che l'artigianato abruzzese registra risultati peggiori rispetto a quello italiano che comunque segna anch'esso una fase di crisi.

Le imprese artigiane, hanno registrato tutte un decremento. L'Aquila e Teramo segnano diminuzioni più consistenti rispettivamente di 217 e 203 unità, Pescara e Chieti più lievi di 108 e 85. In Abruzzo, nei primi nove mesi del 2012, le imprese artigiane hanno subito variazioni negative in quasi tutte le attività economiche, la più consistente nelle **costruzioni** con 313 unità, seguono l'industria manifatturiera con 167, i servizi con 67, le riparazioni con 60 e l'agricoltura con 11. Crescono, anche se lievemente le attività ricettive (+3). La distribuzione delle nuove imprese per attività economiche nelle province abruzzesi ha registrato dei picchi elevati di decremento nelle costruzioni a Teramo (-130), all'Aquila (-96) e Pescara (-58), diminuzioni consistenti nell'industria manifatturiera a Chieti (-39), all'Aquila (-60), a Teramo (-46) e a Pescara (-22). Nel settore delle riparazioni delle auto e dei prodotti per la casa i decrementi non sono stati molto elevati a Teramo (-18), all'Aquila (-18), a Pescara (-17) e a Chieti (-7). I dati negativi emersi dall'analisi della dinamica delle imprese artigiane evidenziano che la crisi del sistema economico è più forte nel settore dell'artigianato e in generale per il mondo delle micro-imprese che soffrono in particolare per la scarsa propensione all'innovazione, per la presenza di un forte indebitamento a breve e per la restrizione creditizia in atto. Per sostenere ed incentivare il settore artigianale occorre mettere in atto delle misure che riducano il carico fiscale e che riescano a migliorare la competitività.

L'OCCUPAZIONE

L'analisi dei dati sull'occupazione deve necessariamente riguardare il biennio 2009-2010. Infatti, nel 2009 si è registrato un clamoroso decremento di ben 23.808 occupati che corrisponde a -4,6% mentre nel 2010 è stato molto lieve e pari -603 unità e nel biennio assommano a 24.411 unità. Il tasso di occupazione abruzzese che nel 2008 era del 59% e superiore a quello nazionale (58,7%), nel 2010 quello regionale scende al 55,5% e diventa inferiore a quello nazionale (56,9%). Le variazioni del numero di occupati nel territorio regionale sono del tutto disomogenee tra loro. Nel biennio 2009-2010 la provincia dell'Aquila registra un lievissimo decremento (-853) dovuto alla compensazione tra l'aumento 2010 (+6.131) e la diminuzione 2009 (-6.984). Seguono la Provincia di Teramo e quella di Pescara che in due anni diminuiscono rispettivamente di 4.733 e di 7.514 unità. Il risultato più disastroso lo realizza la Provincia di Chieti che vede diminuire il numero degli occupati di ben 11.311 unità di cui 10.687 concentrate nel 2009. L'unica provincia che, nel 2010 ha il tasso di occupazione superiore al valore medio nazionale (56,9%) è Teramo con il 57,2%, anche se la forbice tra il dato del 2008 e quello 2010 è diminuita. La provincia dell'Aquila con il 56,8% è molto vicina al valore italiano. Pescara che nel 2008 con il 60,1% superava il tasso nazionale nel 2010 scende al 55,2% mentre Chieti precipita al 53,4%.

In Abruzzo nel 2010 l'occupazione torna a crescere in agricoltura (+1.786) e nei servizi (+4.010) senza riuscire però a compensare le perdite del 2009, ed infatti, nel biennio 2009-2010, il settore dell'agricoltura e quello dei servizi segnano entrambi un decremento il primo di 3.432 occupati e il secondo di 7.622.

Il settore delle costruzioni registra un forte decremento nel 2009 (-2.229) ed uno lieve nel 2010 (-383) realizzando nel biennio una diminuzione complessiva di occupati di 2.612 unità. L'industria in senso stretto diminuisce di 4.729 occupati nel 2009 e di 6.016 nel 2010 concretizzando un ragguardevole decremento complessivo di 10.745 unità.

Dalla lettura dei dati sulla regione emerge la necessità di porre in atto una serie di iniziative volte a sostenere le imprese abruzzesi ed i loro dipendenti. Risulta fondamentale infatti sviluppare processi innovativi caratterizzati da un forte coinvolgimento di tutti gli attori in gioco: gli imprenditori che devono investire in innovazione e formazione; i dipendenti che spinti da una forte motivazione, devono contribuire alla realizzazione del cambiamento organizzativo intrapreso e le parti sociali che si devono fare interpreti delle necessità del tessuto imprenditoriale e diventare strumento di crescita.

Il presente progetto quadro rappresenta un valido strumento per affrontare le necessità delle imprese e dei lavoratori abruzzesi anche nell'ottica della diffusione dell'uso dei fondi interprofessionali da parte delle aziende per il finanziamento della formazione. L'Abruzzo sembra ancora lontano dal recepire l'importanza di tali strumenti di finanziamento della formazione: Fondartigianato in Abruzzo vede l'adesione di 2671 aziende con poco più di 6500 dipendenti.

Per affrontare la preoccupante situazione in cui versa il mondo imprenditoriale diventa fondamentale l'esigenza delle aziende di aggiornare il proprio personale che sia esso stabile, atipico o di nuova assunzione con riferimento alla costante evoluzione dei processi di sviluppo tecnologico e organizzativo.

In questi ultimi anni si è diffusa e consolidata la convinzione che i rapidi mutamenti tecnologici e organizzativi del mondo della produzione, dovuti all'introduzione a tutti i livelli delle tecnologie informatiche e alla variabilità dei mercati, richiedono un continuo aggiornamento delle competenze professionali, pena la perdita di competitività delle imprese e l'obsolescenza professionale dei lavoratori. Tutta la tematica della qualità nell'organizzazione del lavoro postula la partecipazione attiva e qualificata dei lavoratori al processo produttivo, estendendo soprattutto ai lavoratori delle qualifiche medio-basse la necessità di possedere, rinnovare e riqualificare competenze professionali e trasversali, oltre che i saperi di base.

Per raggiungere questi livelli di qualificazione dei lavoratori non è

sufficiente il mero addestramento sul lavoro come ai tempi della divisione tayloristica del lavoro. Si tratta invece di predisporre veri interventi formativi che coniugano strettamente da un lato formazione esterna all'impresa, con particolare riferimento alla qualificazione professionale secondo programmi rispondenti ai fabbisogni formativi evidenziati, dall'altro formazione interna, che valorizzi il contesto produttivo come momento centrale di apprendimento, con l'opportunità della formazione continua i lavoratori dovranno avere la possibilità di adeguare, riqualificare ed aggiornare le tradizionali modalità e le procedure lavorative ai nuovi must del mercato del lavoro.

Dal punto di vista degli impatti attesi sull'azienda la presenza di personale in possesso di conoscenze e know-how importanti rappresenta un elemento di accrescimento della competitività aziendale. La formazione continua deve rappresentare una risorsa immateriale fondamentale, un investimento dagli elevati ritorni prospettici.

Il legame tra produzione di conoscenza e sviluppo territoriale costituisce un tema di indagine assolutamente imprescindibile dato che si intende parlare di "cultura di un territorio" e del suo sviluppo. Per sviluppare dei sistemi di formazione continua a sostegno dell'adattabilità dei lavoratori, bisogna orientare la formazione verso temi chiave quali l'innovazione tecnologica ed organizzativa del tessuto produttivo, regionale e locale, coerentemente con le linee strategiche di intervento dei piani di sviluppo. La natura socialmente prodotta del territorio è il risultato di un processo dinamico in cui le economie esterne, le reti e le relazioni formali ed informali interagiscono creando le condizioni di unicità che caratterizzano i territori e li portano a competere tra di loro. Le utilità create dall'uso della conoscenza possono derivare da diverse forme di uso. Prima di tutto possono derivare dalla riduzione dei costi di un precedente processo produttivo (efficienza), ma possono anche derivare dalla creazione di un nuovo prodotto o servizio, che non esisteva in precedenza, o dalla produzione – attraverso la conoscenza – di significati, desideri, identità. Oppure dalla personalizzazione del servizio, dalla progettazione di esperienze coinvolgenti, dalla costruzione di rapporti fiduciosi e di garanzia. In tutti questi casi, la base materiale di un prodotto può anche rimanere inalterata o subire modificazioni banali: quello che crea valore, infatti, è direttamente la conoscenza, nelle sue varie forme, che viene applicata a tale base materiale. Il successo di un'impresa è determinato anche dalle qualità, dalle conoscenze, dalle competenze e dal comportamento di chi vi lavora, e dalle relazioni che all'interno del contesto lavorativo si instaurano tra le persone. Il punto di forza delle attività artigianali è sicuramente legato alla notevole conoscenza tecnica, all'elevato grado di specializzazione e all'alta qualità produttiva raggiunta. Tuttavia, nell'attuale contesto dell'economia globalizzata questo modello è minato dalla consuetudine del lavoro isolato, con scarsa volontà di confronto, comunicazione e collaborazione.

TIPOLOGIA AZIONI FORMATIVE	
SETTORIALE - FILEIRA - TERRITORIALE	SETTORIALE TERRITORIALE
AZIENDALE - INDIVIDUALE	AZIENDALE
AMBITO DI INTERVENTO	
FINALITA' GENERALI	<p>Il presente progetto quadro è finalizzato a</p> <ul style="list-style-type: none"> • sostenere l'occupazione stabile e di qualità; • accompagnare le imprese nei processi di consolidamento / ampliamento della struttura organizzativa e professionale interna; • valorizzare e trasferire le competenze tecnico/professionali agite nel contesto d'impresa; • favorire ed innovare le metodologie e i processi di apprendimento; • acquisire know how • ampliare la base dei beneficiari e dei destinatari coinvolti nella formazione, consentendo anche così una più ampia diffusione della attività del Fondo, con particolare riferimento ai giovani, alle donne • incentivare modelli di riferimento condivisi di approccio metodologico, strumentale e di contenuto formativo, per la diffusione di buone prassi; • realizzare azioni di sostegno allo sviluppo della competitività d'impresa e della conoscenza delle persone;
PRIORITA' MACRO E SPECIFICHE	<p>Le azioni formative dovranno individuare come prioritarie le seguenti azioni:</p> <p>sostenere processi di sviluppo e miglioramento della competitività dell'impresa;</p> <ul style="list-style-type: none"> · promuovere l'ampliamento della struttura organizzativa e professionale, attraverso: <ul style="list-style-type: none"> • nuova occupazione • processi a sostegno dell'occupazione stabile e di qualità. · incentivare le imprese all'inserimento al lavoro attraverso l'istituto dell'apprendistato; · incentivare le imprese nella definizione e realizzazione di processi di occupazione stabile e di qualità; · superare le disparità di genere nell'offerta di opportunità di lavoro; · favorire la sperimentazione di misure volte a sostenere la competitività e lo sviluppo dell'impresa.
OBIETTIVI	<p>Le azioni formative presentate a valere sul presente accordo dovranno perseguire i seguenti obiettivi</p> <ul style="list-style-type: none"> • orientare, sviluppare/incrementare personalizzare i processi di acquisizione delle competenze in particolare e della formazione in generale; • formare i tutor aziendali per la formazione in affiancamento, e i tutor di formazione per l'assistenza tecnica al progetto formativo, favorire il trasferimento delle competenze, la verifica e validazione degli apprendimenti; • realizzare formazione in affiancamento mirata all'occupazione; • implementare e/o specializzare le competenze in essere.
BENEFICIARI	
CARATTERISTICHE	I beneficiari del presente progetto quadro saranno lavoratori occupati nelle imprese beneficiarie aderenti o

non aderenti a Fondartigianato purchè non iscritte ad altro Fondo Interprofessionale per la formazione continua, con contratto di apprendistato, di collaborazione a progetto, a tempo determinato, o con altre tipologie di inserimento lavorativo non a tempo indeterminato, con prioritaria attenzione ai giovani fino a 29 anni ed alle donne . Non si fa alcuna distinzione per quanto concerne i settori in quanto tutti coinvolti in azioni di ristrutturazione profonda derivante dalla crisi in atto e dal cambiamento del mercato e delle procedure lavorative

PROFILO DELL'INTERVENTO

DESCRIZIONE MACRO DELLE UF	<p>Il presente progetto quadro mira all'innovazione dei processi lavorativi attraverso una serie di azioni tra loro correlate che confluiscono in 3 macro unità formative trasversali a tutti i settori di riferimento:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. innovazione di processo 2. innovazione di prodotto 3. innovazione di gestione <p>All'interno di tale macro articolazione formativa sarà possibile personalizzare le unità formative in base all'analisi dei fabbisogni del lavoratore e dell'impresa, alle dinamiche di settore.</p>
INNOVATIVITA'	<p>L'aspetto innovativo del presente progetto quadro deve risiedere innanzitutto nel processo di predisposizione delle attività formative che non possono essere calate asetticamente dall'alto ma devono prendere le mosse dalle reali necessità delle aziende dai fabbisogni formativi degli utenti impegnati. L'individuazione degli utenti da coinvolgere avverrà attraverso una analisi attenta del fabbisogno formativo in relazione alle attività aziendali. Altro aspetto innovativo peculiare del progetto quadro e delle attività formative ad esso collegate sarà il processo di erogazione ; dovranno infatti essere utilizzate metodologie formative innovative quali il coaching e la formazione in accompagnamento. Tali metodologie formative garantiscono la verifica diretta e la rispondenza degli obiettivi e delle finalità del percorso con l'attività svolta.</p>
TRASFERIBILITA'	<p>In una logica integrata d'intervento, data la natura dell'utenza e dell'oggetto della formazione, ai fini di una loro riutilizzabilità e replicabilità anche in contesti diversi da quelli per cui sono stati strutturati soprattutto nell'ambito dell'apprendistato in una regione dove non vi è ancora un sistema di riconoscimento delle competenze e quindi delle qualifiche: si è optato per attività formative modulari da comporre in base al fabbisogno formativo del singolo.</p> <p>Le nuove tecnologie di apprendimento e di trasferimento delle conoscenze hanno imposto oltre che contenuti differenti anche modalità di fruizione improntate alla multimedialità e interattività</p> <p>In tal modo si è dato origine a delle unità formative modulari</p> <p>Da un punto di vista organizzativo si sono individuati e una serie di caratteristiche operative che garantiscono la corretta gestione delle attività del progetto quadro e la possibilità di trasferire tale impostazione progettuale ad altre attività formative</p> <p>Ecco le caratteristiche individuate:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Continua interazione e comunicazione tra tutte le parti coinvolte nella formazione; •Interattività con i materiali con ricorso ad esercitazioni o simulazione di casi studio; •Individuazione di precisi strumenti di valutazione e autovalutazione; •Monitoraggio continuo delle attività'.
STIMA E CARATTERISTICHE DESTINATARI	<p>Dovranno essere coinvolti almeno 11 lavoratori assunti con contratto di apprendistato per la formazione tecnico professionalizzante e 21 lavoratori occupati con contratti di collaborazione a progetto, o a tempo determinato .</p>

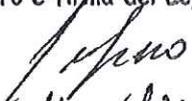
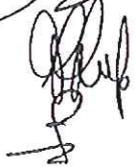
STIMA N° VOUCHER PREVISTI PER TIPOLOGIA	Linea A: Voucher di occupazione stabile 29 Voucher per lo sviluppo e la competitività 8 Linea B: Voucher di occupazione stabile 9 Voucher per lo sviluppo e la competitività 2
PREVISIONE FORMAZIONE TUTOR AZIENDALI E A SUPPORTO DELL'APPRENDIMENTO	È prevista l'attività formativa per n. 11 tutor aziendali di 8 ore
DESTINATARI	
AREA AZIENDALE (3)	Considerata l'utenza, le attività verranno svolte da lavoratori impiegati nelle diverse aree funzionali dell'azienda quali: produzione; erogazione del servizio; amministrazione.
MODALITA' ORGANIZZATIVE	
STIMA: DURATA IN ORE	Voucher di occupazione stabile :1480 ore Voucher per lo sviluppo e la competitività: 880 ore
STIMA: DURATA IN GIORNATE	Voucher di occupazione stabile :185 giornate Voucher per lo sviluppo e la competitività: 110 giornate
STRUMENTI - METODOLOGIE - SUPPORTI	
MONITORAGGIO IN ITINERE (DESCRIZIONE ATTIVITA')	<p>Le azioni formative devono prevedere un sistema di "sorveglianza" del progetto inteso come verifica continua della realizzazione progressiva ed efficace, fisica e finanziaria, dell'intervento proposto e del suo impatto sugli obiettivi fissati. Le modalità di valutazione permetteranno, attraverso una attenta azione degli strumenti ed esiti del monitoraggio, di poter apportare i giusti correttivi. Il sistema di monitoraggio e valutazione pensato avrà una articolazione tale che: garantisca l'effettivo impegno e la relativa spesa delle risorse programmate; controlli in itinere ed in forma costante l'implementazione delle azioni previste e la loro rispondenza ai risultati attesi; misuri l'efficacia/efficienza gestionale e funzionale sia delle metodologie, sia delle risorse tecniche, sia di quelle professionali attivate per il progetto; valuti l'impatto, gli esiti ed i ritorni ottenuti per utenti finali e contesto; suggerisca eventuali linee guida correttive. Per monitorare le attività sarà predisposto un questionario, la cui compilazione garantirà l'anonimato e l'indipendenza. Il questionario, a supporto della valutazione, individuerà gli items volti ad esplorare opportune informazioni, con l'obiettivo di far emergere elementi critici necessari a supportare il processo decisionale dei responsabili delle attività formative, rispetto alle questioni considerate strategiche ai fini della qualità del processo di formazione, dell'efficace offerta didattica e della rispondenza reale alle esigenze dei partecipanti delle azioni formative.</p> <p>Indicatori presi a riferimento</p> <p>QUANTITA'</p> <p>1. Efficacia ed efficienza interna</p> <p>Attività: analisi di dati numerici relativi alla gestione del corso, tra i quali gli indici di frequenza e di abbandono dei partecipanti</p>

	<p>all'attività formativa</p> <p>QUALITA'</p> <p>1. Completezza della progettazione e coerenza dello sviluppo dell'azione formativa con il fabbisogno iniziale individuato</p> <p>Attività: verifica della completezza del progetto formativo, valutazione della rispondenza del progetto al fabbisogno formativo individuato</p> <p>2. Coerenza ed efficacia della progettazione di dettaglio</p> <p>Attività: verifica della progettazione di dettaglio effettuata, in termini di completezza e coerenza.</p>
<p>VALUTAZIONE DI IMPATTO (DESCRIZIONE ATTIVITA')</p>	<p>Obiettivo della valutazione è quello di verificare la corrispondenza tra l'accordo quadro, il progetto formativo ed i risultati raggiunti dai corsisti in modo da risolvere le criticità progettuali ed apportare gli eventuali aggiustamenti</p> <p>Al fine di rilevare l'impatto del percorso formativo sull'attività quotidiana - in termine di miglioramento delle performance, dopo 3-6 mesi dalla fine dell'intervento formativo verrà realizzata una azione di follow-up, attraverso un incontro con il decisore aziendale, con i lavoratori, con il progettista.</p> <p>La valutazione verrà effettuata al termine delle attività formative e consisterà in tre momenti differenti:</p> <p>1) intervista ai corsisti e al decisore aziendale al termine delle attività;</p> <p>2) intervista ai corsisti, al decisore aziendale e ad un cliente/fornitore dell'azienda dopo tre mesi dal termine delle attività corsuali;</p> <p>3) intervista al decisore aziendale dopo 6 mesi dal termine delle attività corsuali;</p> <p>indicatori</p> <p>QUANTITA'</p> <p>- Numero lavoratori coinvolti nel progetto formativo per i quali si rilevato un cambiamento professionale/Numero lavoratori coinvolti nel progetto formativo</p> <p>QUALITA'</p> <p>- Grado di trasferibilità nel contesto aziendale di quanto appreso dai lavoratori</p> <p>- Tipologia di cambiamenti di modalità e di prassi operative</p>

	- Grado di ottimizzazione dei processi, delle attività
ASPETTI ECONOMICI	
RICHIESTA DI CONTRIBUTO COMPLESSIVO AL FONDO	€ 60.807,10
CONTRIBUTO PER TIPOLOGIA DI VOUCHER E LINEA DI FINANZIAMENTO	
LINEA A:	
<input type="checkbox"/> VOUCHER DI NUOVA OCCUPAZIONE	
<input type="checkbox"/> VOUCHER DI OCCUPAZIONE STABILE	€ 23.068,38
<input type="checkbox"/> VOUCHER PER LO SVILUPPO E LA COMPETITIVITA'	€ 23.068,38
LINEA B:	
<input type="checkbox"/> VOUCHER DI NUOVA OCCUPAZIONE	
<input type="checkbox"/> VOUCHER DI OCCUPAZIONE STABILE	€ 7.335,18
<input type="checkbox"/> VOUCHER PER LO SVILUPPO E LA COMPETITIVITA'	€ 7.335,18
CONTRIBUTO DI ALTRO SOGGETTO	0
IDENTITA' DEL SOGGETTO	0
STIMA MATERIALI DI CONSUMO	0
STIMA COSTI PER LE ATTIVITA' DI FORMAZIONE/CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE	0
VALORE COMPLESSIVO DELL'INTERVENTO	€ 60.807,10

Data, 23/11/2012

Timbro e firma del Legale Rappresentante

 CLAAI ABRUZZO
 COIL REG.
 CISC Ref.
 ASSORTIMENTI
 CNA ABRUZZO
 UIL REG.