

SCHEDA:

INVITO 2°-2013 PER LA REALIZZAZIONE DI ATTIVITA' DI FORMAZIONE CONTINUA - SVILUPPO TERRITORIALE
REGIONE PUGLIA
TITOLO SINTETICO PROGRAMMAZIONE FORMATIVA "In-formazione per lo sviluppo"

SOGGETTO/I PROPONENTE/I (1)	
RAGIONE SOCIALE	Confartigianato Puglia CNA Puglia CASARTIGIANI Puglia CLAAI Puglia CGIL Puglia CISL Puglia UIL Puglia
SOGGETTO TITOLARE DEL PROGETTO OPERATIVO (2)	
RAGIONE SOCIALE	Le agenzie/enti di emanazione delle Associazioni costituenti il Fondo.
PIANO FORMATIVO	
TITOLO E/O RIFERIMENTO	PIANO REGIONALE
FABBISOGNI	
ANALISI/INDICAZIONI E TENDENZE MACRO	<p>Analisi, indicazioni e tendenze Macro della Regione Puglia: Il sistema economico, lo scenario attuale e gli impatti della crisi economica.</p> <p>Di seguito, vengono presentate le caratteristiche principali e di maggior significatività del sistema economico pugliese, al fine di ottenere una visione d'insieme sullo "stato di salute" e sul livello di competitività dell'economia della Puglia. La Fonte di riferimento principale è il Rapporto diffuso dall'Osservatorio del Mercato del Lavoro relativo al 2013-2014 (dati aggiornati al 2° trimestre del 2014).</p> <p>Nel precedente Rapporto (2007-2013), elaborato dall'Osservatorio del Mercato del Lavoro della Regione Puglia, l'analisi, relativamente ad un arco temporale abbastanza ampio, ha inevitabilmente messo in luce, al livello regionale, gli effetti della</p>

generale situazione congiunturale negativa che ha investito su vasta scala i sistemi economici, nazionali e internazionali e che ha visto nel biennio 2012-2013 un peggioramento significativo di tutti gli indici presi in esame.

Il Rapporto relativo al 2013-2014 mostra, invece, alcuni indici di una tendenziale inversione di tendenza e, in alcuni casi, di una, seppur lieve, ripresa.

Ad esempio, emerge che nell'ultimo trimestre preso in considerazione, nella regione Puglia siano stati attivati 236.838 rapporti di lavoro, ossia 4.249 in più rispetto al corrispondente trimestre del 2013, con un dato in controtendenza con il dato nazionale.

Inoltre, con riferimento all'analisi campionaria e, in particolare, all'andamento del tasso di occupazione (rapporto percentuale fra gli occupati tra 15 e 64 anni e il totale della popolazione della stessa età), esso risulta moderatamente in crescita a partire dal 4° trimestre del 2013 in poi, pur in presenza di un quadro complessivo estremamente negativo, soprattutto con riferimento al 2012 e ai primi tre trimestri del 2013, nei quali il tasso di occupazione è calato di quasi 5 punti percentuali.

Il dato relativo agli ultimi 3 trimestri presi in esame testimonia una significativa inversione di rotta rispetto alla tendenza negativa degli anni precedenti e acquista ulteriore valore se confrontato con l'andamento del tasso di occupazione nel Mezzogiorno, dove si è registrata una riduzione anche nel 2013 e 2014, e, più in generale, in Italia (il tasso nazionale di occupazione è rimasto sostanzialmente invariato nel predetto periodo). Inoltre, va evidenziato come nei primi due trimestri del 2014 il tasso di occupazione pugliese abbia superato quello del Mezzogiorno, circostanza che non si verificava dal secondo trimestre del 2013.

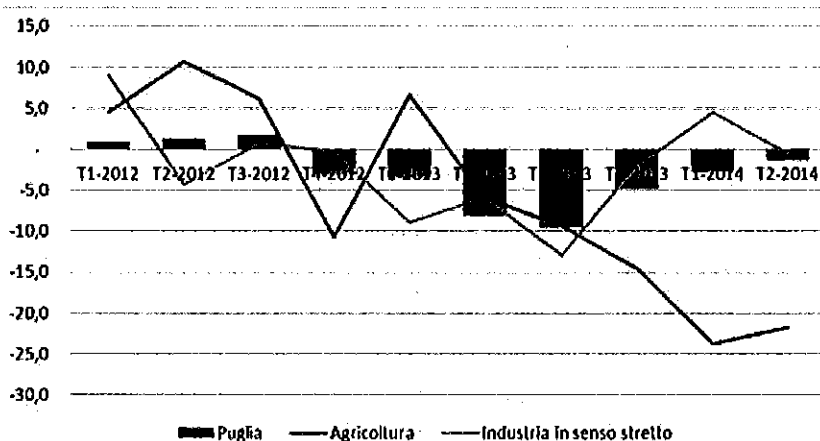
È interessante notare la differenziazione per settori produttivi, di cui si riportano in sintesi i dati salienti.

Nel settore delle **costruzioni**, che occupa circa 1/5 dei lavoratori pugliesi, sebbene vi sia stata una diminuzione degli occupati nel primo trimestre del 2014, questa è risultata molto ridotta rispetto al forte calo che si è registrato nel 2013; peraltro, questo dato risulta estremamente significativo in ragione del numero di lavoratori coinvolti e condiziona positivamente il dato complessivo.

La dinamica occupazionale nell'**agricoltura** (in cui trova occupazione circa il 15% della forza lavoro) è stata negativa nell'ultima metà del 2013 e nel primo trimestre del 2014; tuttavia, nell'ultimo trimestre monitorato (il secondo del 2014), pur con un dato estremamente negativo, il calo dell'occupazione si è leggermente attenuato.

Dopo il deciso calo subito nel 2° e 3° trimestre del 2013, la variazione tendenziale dell'occupazione nel settore del **commercio, alberghi e ristorazione** (nel quale trova lavoro quasi la metà degli occupati pugliesi) è divenuta positiva nell'ultimo trimestre del 2013, per poi tornare negativa nel 2014, ma con valori più contenuti rispetto a quelli registrati sul finire del 2013. Resta, in ogni caso, un dato preoccupante in relazione al numero assai elevato di lavoratori di questo settore.

Analogamente, il settore dell'**industria in senso stretto** (in cui lavora circa 1/10 dei lavoratori pugliesi) è passato nel 2014 ad una variazione tendenziale positiva dell'occupazione, soprattutto nel primo trimestre, con un significativo rimbalzo rispetto al forte calo del 2° e 3° trimestre del 2013.



*Grafico: Variazione tendenziale degli occupati in Puglia per settore economico
I trimestre 2012 - II trimestre 2014 (valori percentuali)
Fonte: Elaborazioni di Italia Lavoro su microdati Istat*

Le dinamiche dell'occupazione nelle province pugliesi sono molto differenziate, con risultati assai altalenanti nelle diverse Province, che mostrano una variabilità talmente elevata da lasciare significative perplessità sulla rispondenza di tali dati censiti su un campione estremamente limitato.

La variazione tendenziale degli occupati ha registrato nelle diverse province pugliesi valori diversi e non omogenei.

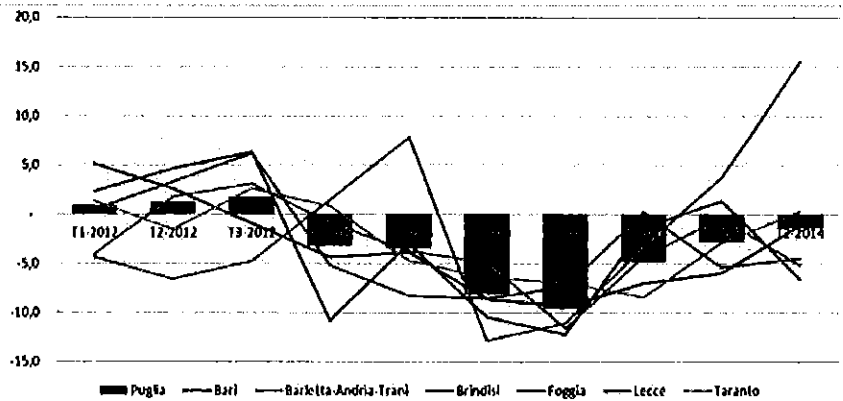
	T1-2012	T2-2012	T3-2012	T4-2012	T1-2013	T2-2013	T3-2013	T4-2013	T1-2014	T2-2014
Puglia	1,0	1,3	1,8	-3,2	-3,5	-8,1	-9,6	-4,9	-2,8	-1,4
Bari	5,1	2,6	-0,9	-4,3	-3,9	-8,6	-9,3	-7,0	-6,0	-1,1
BAT	-4,4	-6,6	-4,8	1,5	7,8	-12,8	-11,1	-3,3	3,8	15,5
Brindisi	2,3	4,7	6,3	-10,8	-3,0	-10,5	-12,2	-1,3	1,4	-6,6
Foggia	0,4	3,3	6,2	-5,2	-8,3	-8,6	-7,4	0,2	-5,4	-4,5
Lecce	-4,1	1,8	3,1	-0,8	-3,7	-4,9	-11,6	-4,3	-0,4	-5,1
Teranto	1,4	-1,5	2,6	0,9	-4,7	-6,4	-6,9	-8,4	-2,8	0,3

*Tabella: Variazione tendenziale degli occupati in Puglia per provincia
I trimestre 2012 - II trimestre 2014 (valori percentuali)
Fonte: Elaborazioni di Italia Lavoro su microdati Istat (Indagine sulle forze di lavoro)*

Può comunque rilevarsi come nella maggior parte delle province sia in atto nel periodo più recente una tendenza che vede ridursi la flessione del numero degli occupati avvenuta in particolare nel biennio 2012-2013.

È incoraggiante notare, infatti, come la variazione tendenziale (ossia rapportata allo stesso periodo dell'anno precedente) degli occupati registrata per la Puglia nel suo complesso nel secondo trimestre del 2014 (-1,4%) sia decisamente meno negativa di quella registrata nel corrispondente trimestre del 2013 (-8,1%).

All'interno di questo quadro, deve sottolinearsi la significativa 'crescita' della variazione tendenziale registrata nel predetto periodo nelle province di Taranto e soprattutto nella BAT.



*Grafico: Variazione tendenziale degli occupati in Puglia per provincia
I trimestre 2011 - II trimestre 2013 (valori percentuali)*

Fonte: Elaborazioni di Italia Lavoro su microdati Istat (Indagine sulle forze di lavoro)

A livello provinciale, come per il 2012, nel 2013 Bari registra il tasso di occupazione più elevato (45,2%), segue Brindisi (con il 43,2%) e Taranto (42,8%). Bari presenta il livello più alto di occupazione giovanile (23,9%); seguono i territori della BAT e di Brindisi (entrambi nel 2013 hanno fatto registrare il 22,7%). Va inoltre evidenziato come anche nel 2013 il tasso di occupazione femminile risulti inferiore (circa la metà) rispetto a quello maschile, oltre a costituire l'unico dato regionale inferiore a quelli registrati nella ripartizione Meridione.

Il dato relativo a giovani e donne sembra confermare che anche nel 2013 la crisi ha colpito con maggior vigore le fasce più deboli del Mercato del Lavoro.

Dati relativi all'artigianato in Puglia

Le imprese artigiane in Puglia sono diminuite nel corso del 2014. Ce ne sono 72.924, pari al 19,3 per cento del totale delle aziende (377.227). Alla fine del 2013 erano 74.729. La contrazione, su base annua, è di 1.805 unità, pari al 2,4 per cento in meno.

E' quanto emerge dal terzo report sulla nati-mortalità delle attività economiche, elaborato dal Centro Studi di Confartigianato Imprese Puglia su dati Unioncamere-Infocamere.

Nel corso del 2014, le cessazioni (6.084) hanno superato le iscrizioni (4.279). Il saldo negativo è dovuto, principalmente, alla perdita di ben 907 ditte di costruzioni (da 26.148 a 25.241), pari ad una flessione del 3,5 per cento.

Seguono le attività manifatturiere che hanno perso 466 unità (da 17.575 a 17.109), con un decremento del 2,7 per cento.

Negativo anche l'andamento del commercio all'ingrosso e al dettaglio, che comprende per la maggior parte aziende erogatrici di servizi alle persone ed alle imprese (meno 105 aziende, pari ad un tasso negativo dell'1,5 per cento) e del settore dei trasporti che registra un calo del 3,3 per cento (132 unità in meno).

Aumentano, invece, le agenzie di viaggio e noleggio: ce ne sono 1.560 contro le 1.535 dell'anno scorso.

Eppure, nonostante la crisi, se ci sono imprese che continuano a nascere, quelle sono le imprese artigiane. Ciò significa che la vivacità imprenditoriale degli artigiani pugliesi non è sopita.

L'artigianato pugliese si concentra nei settori delle costruzioni (34,6 per cento), delle attività manifatturiere (23,5), delle altre attività di servizi (16,7), del commercio all'ingrosso e al dettaglio (9,2), del trasporto e magazzinaggio (5,4).

Analisi nelle sei province pugliesi

Bari - Rappresenta il 40,8 per cento delle imprese artigiane in Puglia (29.739 su 72.924). In un anno, sono diminuite di 636 unità, pari al 2,1 per cento in meno.

Brindisi - Rappresenta il 10 per cento delle aziende artigiane (7.295 su 72.924). Sono scese di 151 unità, pari ad un tasso negativo del 2 per cento.

Foggia - Rappresenta il 13,4 per cento delle imprese artigiane (9.804 su 72.924). In un anno, se ne sono perse 355, pari al 3,5 per cento in meno.

Lecce - Rappresenta il 25,4 per cento delle aziende artigiane (18.492 su 72.924). Ha perso 510 unità (-2,7 per cento).

Taranto - Rappresenta il 10,4 per cento delle imprese artigiane (7.594 su 72.924). Sono diminuite di 153 unità, pari ad un tasso negativo del 2 per cento.

Provincia	Numero imprese artigiane	% su totale
Bari	29.739	40,8%
Brindisi	7.295	10,0%
Foggia	9.804	13,4%
Lecce	18.492	25,4%
Taranto	7.594	10,4%
Puglia	72.924	100,0%

La dinamica delle imprese artigiane in Puglia nel 2014

	2013	2014	Var.% 2013-2014	Var. 2013-2014	% su tot.
Agricoltura, silvicoltura, pesca	321	292	-9,0%	-29	0,4%
Estrazione minerali da cave e miniere	73	68	-9,6%	-7	0,1%
Attività manifatturiere	17.575	17.109	-2,7%	-466	23,5%
Forniture energia elettrica, gas	3	3	0,0%	0	0,0%
Forniture acque, reti fognarie	134	140	4,5%	6	0,2%
Costruzioni	26.148	25.241	-3,5%	-907	34,8%
Commercio all'ingrosso e dettaglio	6.778	6.673	-1,5%	-105	9,2%
Trasporto e magazzinaggio	4.061	3.929	-3,3%	-132	5,4%
Attività dei servizi di alloggio e della ristorazione	3.197	3.163	-1,4%	-44	4,3%
Servizi di informazione e comunicazione	634	622	-2,2%	-12	0,7%
Attività finanziarie e assicurative	12	12	0,0%	0	0,0%
Attività immobiliari	4	3	-25,0%	-1	0,0%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	1.433	1.399	-2,4%	-34	1,9%
Noleggio, agenzie di viaggio	1.635	1.560	1,6%	25	2,1%
Istruzione	200	199	-0,5%	-1	0,3%
Sanità ed assistenza sociale	85	86	1,2%	1	0,1%
Attività artistiche, sportive e di intrattenimento	255	258	1,2%	3	0,4%
Altre attività di servizi	12.261	12.174	-0,7%	-87	16,7%
Imprese non classificate	120	105	-12,5%	-15	0,1%
Totale	74.729	72.924	-2,4%	-1.805	100,0%

CONTESTO

SETTORE/I

Tutti i settori produttivi

TERRITORIO/I

Il Territorio di riferimento è rappresentato dall'intero territorio della Regione Puglia.

AMBITO DI INTERVENTO

FINALITÀ GENERALI

Quando si parla di formazione per le aziende artigiane spesso si parla di competenze associate soprattutto al saper "fare" il proprio lavoro in senso stretto, minimizzando spesso gli aspetti più immateriali della vita di un'impresa che sempre più divengono componenti fondamentali per un buon funzionamento dell'intera organizzazione dell'attività imprenditoriale.

Non sempre si ritiene l'artigiano un imprenditore con doti manageriali tali da

	<p>sviluppare competenze associate più alla sfera del "sapere" piuttosto che a quella del "fare"; questo perché la loro estrazione professionale e la cultura del lavoro artigiano portano a percepire come secondari gli aspetti non direttamente legati alla dimensione del lavoro e della produzione, e tra questi anche la formazione.</p> <p>Da tempo le imprese più attente hanno compreso l'importanza strategica del fattore umano per il successo aziendale. Anche in una società supertecnologica come quella attuale il ruolo della persona nella comprensione dei processi, nella finalizzazione delle azioni e nell'orientamento dei comportamenti sulla base della conoscenza resta cruciale e di rilevanza strategica.</p> <p>Nell'artigianato la formazione continua dei lavoratori occupati è risorsa fondamentale per la competitività dell'impresa e per l'occupabilità dei lavoratori.</p> <p>In coerenza con le indicazioni dell'Avviso 2°-2013 del Fondo, le finalità generali riguardano:</p> <ul style="list-style-type: none"> - valorizzare e trasferire le competenze tecnico/professionali acquisite nel contesto d'impresa; - offrire opportunità formative per valorizzare il capitale umano attraverso la formazione tecnico - professionalizzante; - favorire ed innovare le metodologie e i processi di apprendimento; - ampliare la base dei beneficiari e dei destinatari coinvolti nella formazione; - realizzare 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.
<p>PRIORITA' MACRO E SPECIFICHE</p>	<p>Le priorità macro sono le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sostenere le persone e le organizzazioni nei processi di cambiamento; - favorire politiche integrate di sviluppo locale; - innovare i processi le metodologie e i modelli di erogazione della formazione continua; - incentivare la partecipazione e le pari opportunità dei meno avvantaggiati. <p>Le priorità specifiche riguardano:</p> <ul style="list-style-type: none"> - favorire l'accesso alla formazione e la innovazione dei sistemi e dei processi organizzativi aziendali; - affermare politiche e prassi di mainstreaming; - mettere a disposizione attività di formazione continua mirata alla tipologia di utenza individuata; - affermare politiche e prassi di inclusione; - realizzare azioni di pari opportunità.
<p>OBIETTIVI MIRATI</p>	<p>Le azioni formative che si prevede di realizzare sono finalizzate a dare risposta ad esigenze di aggiornamento e ampliamento di conoscenze e competenze professionali avvertite dal lavoratore di micro imprese e dalle imprese stesse. La caratteristica principale delle azioni sta nel fatto che viene riconosciuto un diritto soggettivo del lavoratore a formarsi secondo quelli che sono i propri bisogni, che possono anche non coincidere con quelli del settore nel quale lavora.</p> <p>Gli obiettivi dei progetti relativi ai voucher formativi a progetto sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - orientare e personalizzare la formazione; - realizzare formazione mirata in particolare al sostegno di strategie e innovazioni organizzative e produttive; - sostenere la formazione tecnico professionalizzante;

	- implementare e specializzare le competenze in essere.
DESTINATARI	
AREA AZIENDALE (3)	Le aree aziendali interessate sono le seguenti: <ul style="list-style-type: none"> - Produzione - Amministrazione - Logistica/magazzino - Commerciale/MKT - Ricerca e Sviluppo - Vendita
BENEFICIARI	
CARATTERISTICHE	Beneficiari sono le imprese aderenti a Fondartigianato.
PROFILO DELL'INTERVENTO	
DESCRIZIONE MACRO DELLE UF	<p>In particolare sono ritenute coerenti con il Progetto Quadro tutte le iniziative formative che prevedano UF che vanno ad impattare su processi lavorativi afferenti ai settori produttivi, così come sotto descritti:</p> <p>MECCANICA PRODUZIONE: Riguarda i processi e le competenze inerenti la progettazione (ideazione, sviluppo, disegno), l'industrializzazione (cicli tecnologici), la programmazione e organizzazione della produzione meccanica ed elettromeccanica, la lavorazione, l'assemblaggio e il controllo qualità.</p> <p>MECCANICA INSTALLAZIONE: Riguarda i processi e le competenze inerenti la configurazione, installazione, messa in funzione e la manutenzione di componenti ed impianti ad uso civile (elettrici, idraulici, termoidraulici, domotica, ecc.). Riguarda i processi e le competenze inerenti lo sviluppo di strategie di risparmio energetico, la programmazione di interventi di miglioramento energetico, la configurazione di soluzioni tecniche e tecnologiche, l'attuazione di interventi.</p> <p>MECCANICA SERVIZI: Riguarda i processi e le competenze inerenti la diagnosi del guasto, la realizzazione di interventi di riparazione, sostituzione, manutenzione di un veicolo nelle sue diverse componenti, la lavorazione e i trattamenti delle superfici esterne del veicolo.</p> <p>COSTRUZIONI: Riguarda i processi e le competenze inerenti la gestione di una commessa, la programmazione dei lavori, la configurazione e conduzione del cantiere, la progettazione e realizzazione di strutture e infrastrutture, le lavorazioni di carpenteria.</p> <p>ELETTRONICA: Riguarda i processi e le competenze inerenti la progettazione (ideazione, sviluppo, disegno), l'industrializzazione (cicli tecnologici), la programmazione e organizzazione della produzione elettronica, la lavorazione, l'assemblaggio e il controllo qualità.</p> <p>TESSILE ABBIGLIAMENTO: Riguarda i processi e le competenze inerenti la progettazione (di collezioni, prototipi, campionari, ecc.) e la produzione di confezioni e maglieria (industrializzazione, programmazione, approntamento macchine, lavorazione, controllo qualità, ecc.).</p>

CALZATURE:

Riguarda i processi e le competenze inerenti la progettazione (ideazione, collezioni, prototipi, campionari, ecc.) e produzione di calzature in pelle (industrializzazione, programmazione, lavorazione, controllo qualità, ecc.).

Riguarda i processi e le competenze inerenti la progettazione (collezioni, prototipi, campionari, ecc.) e produzione di prodotti in pelle (industrializzazione, programmazione, approntamento macchine, lavorazione, controllo qualità, ecc.).

MANIFATTURIERO PRODUZIONE:

Riguarda i processi e le competenze inerenti la progettazione (ideazione, sviluppo, disegno), l'industrializzazione (cicli tecnologici), la programmazione e organizzazione delle produzioni manifatturiere non meccaniche ed elettromeccaniche, la lavorazione, l'assemblaggio e il controllo qualità.

ALIMENTAZIONE: Riguarda i processi e le competenze inerenti l'ideazione del prodotto e la composizione alimentare, la predisposizione e regolazione di impianti (macchinari e attrezzature), le lavorazioni (lattiero-caseario, carni, vinificazione, panificio, ecc.), il controllo qualità, la conservazione dei prodotti, la sicurezza alimentare.

RISTORAZIONE /ATT. RICETTIVE /TURISTICHE

Riguarda i processi (pianificazione e organizzazione del lavoro, gestione magazzino, preparazione alimenti, gestione clienti, pulizie, ecc.) e le competenze inerenti la configurazione del servizio, l'approntamento delle risorse necessarie e l'erogazione del servizio.

STUDI PROFESSIONALI

Riguarda i processi (attività finalizzate alla realizzazione delle prestazioni e dei servizi erogati ai clienti) e le competenze (in tema di amministrazione, di gestione/archiviazione documentale, di fatturazione, ecc.), inerenti la configurazione del servizio, l'approntamento delle risorse necessarie e l'erogazione del servizio.

GRAFICA/COMUNICAZIONE:

Riguarda i processi e le competenze inerenti la progettazione (ideazione, rappresentazione grafica idea progettuale, progettazione esecutiva) e realizzazione di prodotti grafici.

Riguarda i processi e le competenze inerenti l'ideazione e modellizzazione di prodotti multimediali e web based, la realizzazione tecnica, la convalida e il rilascio, l'aggiornamento e la manutenzione.

Riguarda i processi e le competenze inerenti l'ideazione, sviluppo, gestione e lavorazione di prodotti e interventi di comunicazione e informazione.

TRASPORTI:

Riguarda i processi e le competenze inerenti la programmazione del ciclo logistico (produzione, magazzino, spedizioni), il trattamento merci in entrata-uscita dal magazzino (organizzazione spazi, movimentazione, stoccaggio, imballaggio), la spedizione (organizzazione attività e vettori di spedizione), la gestione amministrativa, la formazione per gli autotrasportatori (sia obbligatoria che non come il rinnovo della carta di qualificazione del conducente, ecc).

CERAMICA:

Riguarda i processi e le competenze inerenti la progettazione (ideazione, sviluppo, prototipizzazione) e produzione (trattamento e modellazione impasti, lavorazione,

	<p>controllo qualità, ecc.) di un prodotto ceramico.</p> <p>CHIMICA: Riguarda i processi e le competenze inerenti la progettazione (ideazione, sviluppo, prototipizzazione) e produzione (industrializzazione, programmazione, lavorazione, controllo qualità, ecc.) di un prodotto chimico.</p> <p>EROGAZIONE DEL SERVIZIO - Settori: SERVIZI ALLE IMPRESE E ALLE PERSONE - COMMERCIO: Riguarda i processi e le competenze inerenti la configurazione del servizio (elaborazione del piano di servizio, progettazione interventi specifici e programmazione delle attività), l'approntamento delle risorse necessarie e l'erogazione del servizio.</p> <p>AMMINISTRAZIONE (tutti i settori): Riguarda i processi e le competenze relative inerenti la gestione di processi amministrativi, la configurazione di sistemi di contabilità generale ed analitica, la formulazione del bilancio, l'elaborazione dei budget, la gestione della tesoreria, l'analisi finanziaria, il controllo economico-finanziario, il reporting.</p> <p>GESTIONE COMMERCIALE, MARKETING, VENDITE (tutti i settori): Riguarda i processi e le competenze inerenti la pianificazione commerciale, il marketing, la promozione e gestione prodotti, l'organizzazione della rete di vendita, la gestione punto vendita, la vendita diretta, la gestione della trattativa commerciale, l'assistenza clienti-utenti.</p> <p>LOGISTICA/MAGAZZINO (tutti i settori): Riguarda i processi e le competenze inerenti la programmazione del ciclo logistico (produzione, magazzino, spedizioni), il trattamento merci in entrata- uscita dal magazzino (organizzazione spazi, movimentazione, stoccaggio, imballaggio), la spedizione (organizzazione attività e vettori di spedizione), la gestione amministrativa.</p> <p>GESTIONE SISTEMA QUALITA' (tutti i settori): Riguarda i processi e le competenze inerenti la configurazione e programmazione di un sistema di qualità aziendale, l'implementazione, gestione e monitoraggio di attività di controllo qualità.</p> <p>GESTIONE PROCESSI AZIENDALI (tutti i settori): Riguarda i processi e le competenze inerenti la direzione e gestione dei principali processi aziendali, il presidio dell'ambiente esterno e del mercato, la pianificazione strategica, la programmazione esecutiva, la gestione delle risorse.</p> <p>Sono comunque eleggibili percorsi formativi generalmente connotati come "trasversali" ma direttamente connessi all'attività tecnico-specialistica dell'impresa (es. informatica gestionale; lingua straniera tecnico-professionale).</p>
<p>INNOVATIVITA'</p>	<p>L'innovazione, nelle sue diverse espressioni, è da più parti indicata come principale fonte di vantaggio competitivo e come leva strategica per uscire dalla crisi attuale. Le Parti Sociali, i policy makers, le sedi della bilateralità e quelle istituzionali sono concordi nell'indicare la formazione come motore dell'innovazione e del cambiamento.</p> <p>Tuttavia, non è sufficiente in un percorso di innovazione aziendale identificare nuove competenze, bensì occorre saper collocare le competenze di ciascun lavoratore a supporto della performance innovativa perseguita e svilupparle a</p>

supporto della specifica performance innovativa ricercata.

I processi innovativi, di diversa natura e tipologia, non necessariamente connessi ad un cambiamento radicale, sono più spesso riferiti alla implementazione di una nuova procedura, di un nuovo metodo di lavoro oppure ad un cambiamento incrementale e per risultare efficaci richiedono la presenza di una cultura tesa a valorizzare il sistema di relazioni dell'impresa e comportamenti proattivi.

Favorendo la conoscenza dei processi aziendali, dei contesti di riferimento esterni ed interni, ed evidenziando l'importanza della relazione continua con le fonti funzionali di innovazione, con le quali i lavoratori sono spesso quotidianamente a contatto, puntano a rafforzare non solo competenze tecnico professionali puntualmente riferite ad un sistema riconosciuto di qualifiche, ma anche a promuovere una cultura proattiva dell'innovazione e del cambiamento, che da sempre sono il motore dell'economia.

L'innovatività dell'intervento consisterà in:

- realizzazione di azioni formative diversificate in rapporto alle esigenze concretamente espresse dai potenziali destinatari;
- possibilità di arrivare ad imprese e lavoratori, abitualmente più difficili da coinvolgere attraverso le modalità di offerta formativa più tradizionali;
- una maggiore responsabilizzazione da parte dei partecipanti alla formazione;
- sviluppo di azioni formative più congruenti con i fabbisogni di apprendimento e sviluppo professionale presenti nei settori/territori interessati.

TRASFERIBILITA'

Ciò che appare essere attualmente il principale elemento di debolezza del sistema di attuazione dei voucher, è la scarsa disponibilità di servizi in grado di supportare l'orientamento dei lavoratori attraverso l'analisi/bilancio delle competenze e azioni di vero e proprio counselling.

Infatti, nonostante l'orientamento sia ritenuto di grandissima importanza per la responsabilizzazione del lavoratore rispetto al proprio percorso formativo e nella scelta tra le diverse opportunità di formazione disponibili, la ricognizione delle esperienze regionali rileva che tale esigenza ha trovato applicazione pratica solo in alcune realtà.

Ciò è dovuto in primo luogo all'attuale stato di avanzamento di attuazione dei nuovi Servizi per l'impiego che, in alcuni casi, non hanno ancora attivato le funzioni più complesse. In molte realtà, quindi, i lavoratori si presentano e accedono alle opportunità formative in totale autonomia, senza usufruire di servizi specifici di supporto.

La trasferibilità del progetto può essere in tal senso l'applicabilità dell'intervento, comprese, quindi, le azioni di orientamento, ad altri lavoratori di altre Regioni.

MODALITA' ORGANIZZATIVE

STIMA DURATA IN ORE

Ciascun voucher rispetta i range formativi e le massime valorizzazioni ammessi dal Fondo.

La stima della durata complessiva in ore è di circa 4.860.

Tipologia Voucher per Durata	Contributo richiesto per singolo voucher	N. voucher stimati	Totale	stima ore complessive	stima ore complessive tot
da 16 a 24 ore	€ 720	40	€ 28.800,00	24	960

da 25 a 32 ore	€ 960	40	€ 38.400,00	32	1280
da 33 a 40 ore	€ 1.200	28	€ 33.600,00	40	1120
da 41 a 60 ore	€ 1.800	25	€ 45.000,00	60	1500
STIMA TOTALE			€ 145.800,00	186	4860

STIMA: DURATA IN GIORNATE

La stima della durata complessiva in giornate è di circa 607,50.

STRUMENTI - METODOLOGIE - SUPPORTI

MONITORAGGIO IN ITINERE
(DESCRIZIONE ATTIVITA')

Il monitoraggio in itinere prevede il controllo delle strategie di attuazione e delle azioni sviluppate nelle diverse fasi del progetto e sarà realizzato attraverso la rilevazione:

- del progress del percorso formativo, rispetto ai contenuti didattici erogati ed ai tempi programmati (calendarizzazione delle attività formative, supporti cartacei ed informatici, ecc.);
- delle presenze (registro per il conteggio delle ore di docenza svolte per unità di competenza e delle ore di presenza degli allievi);
- degli elaborati prodotti dagli allievi secondo la calendarizzazione programmata;
- del livello di soddisfazione dei corsisti e criticità;
- del materiale didattico e di consumo utilizzato.

Gli strumenti da utilizzare per la valutazione in itinere sono quelli allegati all'Avviso:

- Questionario di ingresso per la valutazione delle aspettative
- Tableau de bord sul gradimento
- Questionario modulare per la valutazione finale di gradimento.

VALUTAZIONE DI IMPATTO
(DESCRIZIONE ATTIVITA')

La valutazione dell'intervento formativo è una fase essenziale nella gestione di un progetto di formazione. Si tratta di una valutazione di processo che deve avere come scopo il raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi. Al fine del raggiungimento dei risultati attesi e del miglioramento continuo del servizio formativo offerto, questa attività deve essere realizzata, preferibilmente, mediante il monitoraggio, la valutazione in itinere e la valutazione finale. Essa dovrà misurare:

- L'efficacia e la qualità della didattica;
- L'apprezzamento-gradimento da parte dei corsisti;
- La valutazione del trasferimento dei contenuti didattici.

La valutazione finale del percorso formativo avrà l'obiettivo di evidenziare quale siano stati gli effetti dello stesso sui comportamenti lavorativi dei partecipanti.

Questa valutazione si propone di verificare quale sia la percezione dei partecipanti/lavoratori dei cambiamenti professionali avvenuti attraverso l'applicazione di quanto è stato acquisito in termini di competenze.

Gli strumenti da utilizzare per la valutazione finale sono:

- Questionario per la valutazione del trasferimento degli apprendimenti in ambito lavorativo (partecipanti)
- Questionario per la valutazione del trasferimento degli apprendimenti in ambito lavorativo (responsabili).

ASPETTI ECONOMICI

RICHIESTA DI CONTRIBUTO AL FONDO

145.800,00 euro

CONTRIBUTO DI ALTRO SOGGETTO
 IDENTITA' DEL SOGGETTO
 STIMA MATERIALI DI CONSUMO

Non previsto

Non pertinente

La stima dei materiali di consumo per le azioni formative che prevedono l'utilizzo di attività pratiche di formazione o in laboratorio è la seguente:

Tipologia di attività pratica di formazione	N. Moduli/azioni	Montepiù di consumo	Totale
Attività di Laboratorio	6	€ 1.000,00	€ 6.000,00

STIMA COSTI PER LE ATTIVITA' DI FORMALIZZAZIONE/CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

La stima dei costi per le attività di formazlizzazione/certificazione delle competenze è la seguente:

Formalizzazione:

- € 1.200,00 per gruppi d'aula fino a 8 partecipanti
- € 1.500,00 per gruppi d'aula con più di 8 partecipanti

Certificazione:

- € 2.000,00 per gruppi d'aula fino a 8 partecipanti;
- € 2.500,00 per gruppi d'aula con più di 8 partecipanti

145.800,00 euro

VALORE COMPLESSIVO DELL'INTERVENTO

Data, 07/04/2015

Timbro e firma del Facoltà Rappresentante

CONFARTIGIANATO PUGLIA

CNA REGIONALE PUGLIA

CNA PUGLIA

CASARTIGIANI PUGLIA

CLAAI PUGLIA

CGIL PUGLIA

CISL PUGLIA

UIL PUGLIA

U.R.A.P.
 Via Putignano 12/A
 70121BARI

CASARTIGIANI PUGLIA
 Federazione Regionale Pugliese
 Via Pavoncelli, 139 - 70125 Bari
 C.F. 93001000723

LEGENDA DEI RIFERIMENTI:

(1)

DA REPLICARE IN CASO DI PIU' SOGGETTI TRA LORO PROPONENTI

(2)

DA REPLICARE IN CASO DI COSTITUZIONE DI ATI/ATS CON RELATIVA INDICAZIONE DEL CAPOFILO

(3)

Produzione	Amministrazione	Logistica/magazzino	Commerciale/MKT	Ricerca e Sviluppo	Vendita
------------	-----------------	---------------------	-----------------	--------------------	---------