

ALLEGATO B

Provincia di Treviso

PIANO FORMATIVO cod _____¹

Linea 1

SVILUPPO TERRITORIALE

**TITOLO: FORMAZIONE TRASVERSALE PER LE AZIENDE ARTIGIANE
REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA**

Di seguito si fornisce uno schema con le indicazioni di massima dei principali contenuti e caratteristiche cui le Parti Sociali possono attenersi nella predisposizione del Piano Formativo.

Il Piano Formativo sarà allegato al/i Progetto/i di Formazione presentati nell'ambito dello stesso Piano

CARATTERISTICHE DEL PIANO FORMATIVO

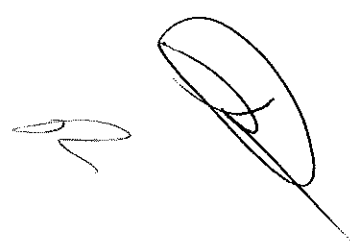
¹ Da compiersi a cura di FONDARTTIGIANATO



CARATTERISTICHE DEL PIANO FORMATIVO

Ambito di riferimento e tipologia dell'intervento formativo	<input checked="" type="checkbox"/> Aziendale <input checked="" type="checkbox"/> Interaziendale <input checked="" type="checkbox"/> Territoriale <input checked="" type="checkbox"/> Distrettuale <input checked="" type="checkbox"/> Filiera <input checked="" type="checkbox"/> Settoriale <input checked="" type="checkbox"/> Intersettoriale <input checked="" type="checkbox"/> Individuale
Settore/i produttivo/i	Imprese aderenti a Fondartigianato afferenti a vari settori (si vedano i 5 specifici sub-piani del Legno-Mobile, Nautica, Industria Metallmeccanica, Servizi alle aziende e alla persona, Edilizia e costruzioni).
Territorio/i	Regione Friuli Venezia Giulia



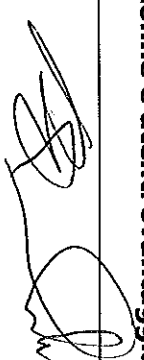
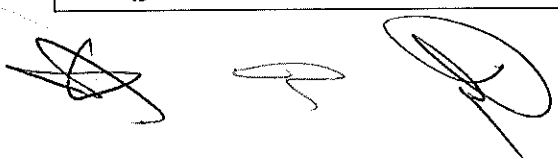


CARATTERISTICHE DEL PIANO FORMATIVO

<p>Priorità Orientamenti Obiettivi specifici</p>	<p>La pianificazione di attività formative nel settore dell'artigianato deve partire dalle esigenze strettamente sentite dalle aziende del settore.</p> <p>A tal fine, oltre ad un recepimento delle indicazioni che arrivano direttamente dalle aziende, un indicatore importante da considerare nella definizione dei gap formativi sono le previsioni occupazionali nel settore delle imprese artigiane fornite dal Rapporto Unioncamere 2010.</p> <p>Per il 2010 aumentano le richieste del comparto artigiano di figure high skill (dirigenti, tecnici ed impiegati specializzati, +4.0% rispetto al 2007). Da questo dato emerge una progressiva "terziarizzazione" delle propensioni nelle assunzioni del comparto artigiano, a testimonianza della crescente rilevanza anche nell'artigianato dei contenuti di servizio dei propri output.</p> <p>Si mantengono invece costanti le difficoltà di reperimento per le figure di operai specializzati, vera e costante ossatura produttiva del settore artigiano, sui quali bisogna investire con progetti formativi specifici partendo dalle figure di operai generici.</p> <p>All'interno di questo quadro, il Piano formativo con contenuti trasversali dedicato alle aziende artigiane di vari settori economici del Friuli Venezia Giulia rappresenta uno strumento di lavoro condiviso a livello territoriale per realizzare interventi formativi puntuali che sappiano offrire risposte al comparto produttivo e dei servizi regionale.</p> <p>Le priorità e gli obiettivi del piano trasversale vengono perseguite anche nei sub piani del Legno-Mobile, Nautica, Industria Metalmeccanica, Servizi alle aziende e alla persona, Edilizia e costruzioni.</p> <p>In particolare, il presente piano regionale condivide ed integra le priorità e gli obiettivi delineati nell'Invito n°1-2011 di Fondartigianato dedicato alla realizzazione di attività di formazione continua per lo sviluppo territoriale. Le azioni formative avranno carattere preventivo per le aziende in uscita dalla crisi in atto e curativo per quelle ancora in una fase fortemente critica. La formazione proposta con i progetti afferenti al presente piano perseguirà gli obiettivi della diffusione delle conoscenze in materia di sicurezza sul lavoro, di tutela ambientale e del rispetto delle pari opportunità in ambito lavorativo.</p> <p>Le Parti Sociali concordano nell'affermare l'importanza dell'aggiornamento progressivo delle competenze professionali possedute dai lavoratori, l'attenzione verso la sicurezza ed il lavoro con sistemi di qualità, il mantenimento delle conoscenze all'interno dell'azienda come dei fattori di successo per le imprese nonché come delle garanzie di stabilità occupazionale per i lavoratori.</p>
--	--

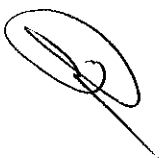


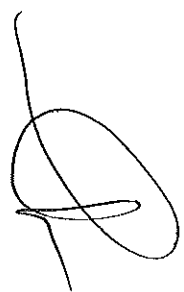
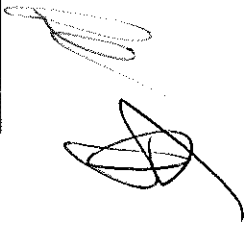

<p>Priorità Orientamenti Obiettivi specifici</p>	<p>Proprio con questa motivazione il Piano formativo a contenuto trasversale per le aziende della Regione Friuli Venezia Giulia - basandosi sull'analisi dell'attuale situazione economico-produttiva regionale di crisi e sulle possibilità future di rilancio – vuole sviluppare delle azioni formative a carattere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • "curativo", ovvero rivolte al mantenimento dei livelli occupazionali, alla qualificazione e diversificazione delle competenze professionali soprattutto dei lavoratori a bassa professionalità e ai lavoratori over 45, soggetti maggiormente a rischio di espulsione; • "preventivo", cioè finalizzate al miglioramento della competitività, all'aggiornamento continuo normativo-amministrativo dei lavoratori delle aziende regionali. Le azioni preventive permetteranno di affrontare le nuove sfide richieste dal mercato e dalle innovazioni tecnologiche di settore, aumentando le competenze professionali degli operatori. <p>In particolare poi, il presente Piano formativo a contenuto trasversale per le aziende, visto l'Accordo sulle Priorità formative espresse dalle Parti Sociali del Friuli Venezia Giulia, intende sviluppare i seguenti obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • adeguare e potenziare le conoscenze e le competenze professionali dei lavoratori regionali, con particolare riferimento ai profili dei giovani, ai lavoratori a bassa qualifica e ai lavoratori più anziani; • formare ed aggiornate i vari profili professionali con l'obiettivo di creare un percorso di crescita lavorativa e di carriera; • portare il personale aziendale a comprendere, sostenere ed attuare l'innovazione di prodotto e di processo nell'impresa; • sviluppare ed accrescere le abilità trasversali quali attuare una comunicazione efficace interna ed esterna all'azienda, gestire in modo oculato il personale e le relazioni con i collaboratori, garantire una piena conoscenza e osservanza della normativa sulla sicurezza e della salute dei lavoratori del settore, garantire adeguata conoscenza della normativa attuale sulla gestione dei rifiuti etc; • fornire a tutti gli operatori del settore competenze utili nel campo delle lingue straniere, informatica avanzata, normativa di settore e suoi aggiornamenti, sistemi di qualità etc; • approfondire ed aggiornare le competenze dei lavoratori in merito alle strategie aziendali di marketing, tecniche e strategie di organizzazione aziendale etc; • aggiornare le conoscenze in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro ed in materia di tutela ambientale; <p>Infine, garantire il rispetto del principio delle pari opportunità e dell'integrazione, con particolare attenzione ai lavoratori immigrati e stranieri, donne e utenti svantaggiati vari.</p>
--	--

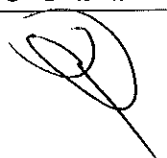

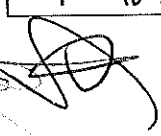



ALLEGATO B

Finalità	<input checked="" type="checkbox"/> Competitività di Sistema <input checked="" type="checkbox"/> Sviluppo Locale <input checked="" type="checkbox"/> Competitività di impresa <input checked="" type="checkbox"/> Qualità prodotto/processo <input checked="" type="checkbox"/> Innovazioni
Validità e durata Piano	A valere sull'insieme delle scadenze dell'Invito: 1°-2011
Eventuale Interazione/Integrazione con altri interventi di formazione ed altre fonti di finanziamento	<p>ACCORDI DI PROGRAMMA E/O PROGRAMMAZIONE INTEGRATA TRA PARTI SOCIALI E ISTITUZIONI OVERO SOGGETTI PUBBLICI E/O PRIVATI REGIONALI E/O PROVINCIALI: (Descrivere brevemente le caratteristiche della integrazione degli interventi)</p> <p>Nessuno</p>
Risorse necessarie per gli interventi previsti	(specificando eventuali fonti di finanziamento diverse dal Fondo) Euro//.....



Descrizione contesto e sua evoluzione	
<p>Contesto economico e sociale regionale</p> <p>Il dati sulla situazione economica regionale del 2010 delineano un quadro complessivo di tiepida ripresa rispetto agli anni precedenti.</p> <p>Dai dati sul PIL regionale forniti dall'ISTAT e riferiti al 2009, emergeva un calo vistoso (-5,6 %) rispetto all'anno precedente, un dato peraltro perfettamente in linea con quello del Nord-est. Questa contrazione del PIL era addebitabile soprattutto alla flessione marcata del valore aggiunto del settore industriale (-13,4%), seguita da quella derivante dal settore agricolo (-9,7%) ed infine a quella del terziario (-3,3%).</p> <p>Guardando però i dati previsionali forniti dall'ufficio statistico regionale, si nota per il 2010 una crescita del 1,3% del PIL regionale rispetto al 2009, un dato che tornerà comunque ai livelli per-crisi solamente nel 2012-2013.</p> <p>L'inizio di questa fase economica favorevole è determinato dalla vivace espansione delle esportazioni (+1,7% rispetto al 2009) e della domanda delle imprese industriali (+4,0% di crescita del valore aggiunto rispetto al 2009).</p> <p>Sulla dinamica occupazionale del 2010 pesa ancora la contrazione in termini di unità di lavoro del settore industriale del 2010 (-7,3% rispetto al 2009), che potrà manifestare i primi segnali di ripresa solo nel 2011 (+1,2%).</p> <p>Il settore delle costruzioni è l'unico ad avere registrato nel 2010, un tasso di variazione tendenziale positivo delle unità di lavoro (+0,4%), anche se le previsioni a lungo termine permangono negative (-0,7% nel 2011, -0,3% nel 2012, con lieve miglioramento solo a partire dal 2013:+0,2%). Una dinamica diametralmente opposta è prevista, invece, per il terziario: le unità di lavoro nel settore dei servizi sono, infatti, ancora in calo nel 2010 (-0,3% su base annua) ma nel corrente anno l'espansione del comparto riprenderà ad un ritmo crescente (+0,2% nel 2011, in previsione del +0,6% nel 2012 e +0,8% nel 2013). Per il settore dell'agricoltura invece la dinamica occupazionale in questi anni continua ad essere negativa (-2,6% nel 2009, -1,8% nel 2010, -1,7% nel 2011).</p> <p>Il settore che ha trainato l'export regionale nel 2010 è stato la cantieristica navale (+30,9 nel primo semestre 2010 rispetto all'analogo trimestre 2009). Nello stesso periodo, sono aumentate anche le esportazioni di sostanze e i prodotti chimici (+30,1 per cento), mentre i computer, gli apparecchi elettronici e ottici hanno registrato un incremento del 18 % su base annua. Dinamiche positive si incontrano nell'export dei prodotti tessili (+7,3%), del legno (+13,3%), degli articoli in gomma e materie plastiche (+8,7 %) e del settore manifatturiero (+ 6,5%).</p> <p>Un ulteriore aumento che ha caratterizzato il 2010 è stato in recupero degli investimenti (+1,4%). Questo dato in crescita evidenzia un clima di rinata fiducia da parte delle imprese rispetto all'andamento dei mercati, reso ancora più evidente se ricordiamo che nel 2008 il medesimo dato era in brusca caduta (-13,2%).</p> <p>Infine, nel 2009 il tasso di mortalità delle imprese iscritte ai registri provinciali delle CCIAA è risultato del 1,6% sul 2008 (-1629 aziende). Tra queste, rispetto al 2006 aumentano le società di capitali mentre decrescono le ditte individuali.</p>	  

La situazione occupazionale regionale

Con riferimento alle ripercussioni occupazionali generate da primi segnali di ripresa dell'economia regionale, alcuni analisti avanzano il timore di un prossimo ingresso dell'Italia in una fase di **"crescita senza occupazione"**, almeno fino al 2011. Infatti, dalla Rilevazione continua sulle forze lavoro condotta da ISTAT emerge che nei primi 9 mesi del 2010 il **tasso di occupazione regionale** ha continuato a scendere rispetto agli anni passati arrivando al 63.0% (-0.5 % rispetto al medesimo periodo 2009). Calano soprattutto gli occupati di genere maschile, mentre aumentano le occupate.

In regione la maggior parte degli occupati opera nei servizi (63.7%), nell'industria (26.9) ,nelle costruzioni (7.1%), ed infine nell'agricoltura (2.2%). Da questi dati emerge la **vocazione industriale** del territorio regionale, se si considera che a livello nazionale la percentuale degli occupati si attesta al 20.7%.

Sociale
Economico
Produttivo

In un contesto nazionale nel quale al III trimestre del 2010 il **tasso di disoccupazione** è arrivato al 7.6%, cresce pure – ma in misura minore- il tasso di disoccupazione regionale arrivando al 5.2%, con un aumento di quasi 1 punto percentuale rispetto al medesimo periodo del 2009 (4.3%), senza peraltro fare riscontrare delle apprezzabili differenze di genere (+1.0 nella componente maschile, +0.7 in quella femminile). Un dato positivo sulla disoccupazione regionale – sebbene riferito al 2009 – è la percentuale di **disoccupati di lungo periodo** (in disoccupazione da 12 mesi o più): nel Friuli Venezia Giulia questa incide per un 28.7% sul totale dei disoccupati, mentre il dato nazionale è del 44.4%. Questo dato evidenzia la maggiore possibilità di ricollocazione in tempi medio-brevi per i disoccupati regionali.

Il dato sul **saldo occupazionale regionale** (saldo tra assunzioni e cessazioni), negativo sin dal 2008 e peggiorato significativamente nel 2009 (-14.300 unità), riprende finalmente a crescere nel 2010 (+8700 unità, nei primi 9 mesi del 2010 sul medesimo periodo 2009). Questo saldo positivo registrato nel 2010 è dovuto più alla riduzione nelle cessazione dei rapporti di lavoro (-10.3%) che ad un aumento delle assunzioni (-2.5%), a dimostrazione della scarsa dinamicità del mercato locale del lavoro.

Accanto al dato positivo sul saldo occupazionale, il dato complessivo dei primi 9 mesi del 2010 sul ricorso agli **ammortizzatori sociali** evidenzia il perdurare della crisi per le aziende regionali. Come indicato dai dati dell'Agenzia regionale del Lavoro per il 2011, notiamo in proposito:

- **liste di mobilità**: i nuovi ingressi nelle nei primi 9 mesi del 2010 risultano finalmente in calo del 20,3% rispetto al medesimo periodo del 2009. Già nel secondo semestre del 2009, a causa dell'avvio della cassa integrazione in deroga la dinamica degli ingressi in mobilità ha subito un rallentamento. Ricordiamo che nel 2009 la mobilità aveva coinvolto quasi 9000 unità, in significativo aumento rispetto al 2008 (+58.2%). Nel 2010 il ricorso alla mobilità scende in quasi tutte le province, ad eccezione di quella di Gorizia ove si assiste ad un incremento degli ingressi in mobilità pari al 14.0% nei primi 9 mesi del 2010 rispetto medesimo periodo dell'anno precedente.

<p>Sociale Economico Produttivo</p>	<p>- cassa integrazione guadagni totale: le ore di CIG totale (7,6 milioni di ore) concesse durante il III trimestre del 2010 hanno raggiungono il punto più alto degli ultimi 3 anni, facendo registrare un aumento del +51,6% rispetto all'analogo periodo 2009. Tale crescita è da addebitare ad un'esplosione delle ore di cassa integrazione in deroga (+242,6% rispetto all'analogo periodo 2009), a quella straordinaria (+129,6%), mentre si dimezza il dato sulla CIGO (-41,6 %). A livello territoriale, si noti che nei primi 9 mesi del 2010 la dinamica della CIG totale continua a preoccupare le province di Gorizia (+132,2%) e Pordenone (+90,2%), Udine presenta un andamento inferiore alla media regionale (+15,6%), mentre si contrae solo a Trieste (-4,8%). Sul piano settoriale, le ore di Cig nel ramo del commercio sono quasi raddoppiate nei mesi di gennaio - novembre 2010 rispetto allo stesso periodo del 2009. Ha sofferto particolarmente il ramo industria e artigianato e soprattutto nei mesi estivi. Il mese di ottobre è stato il primo da febbraio 2009 a registrare una diminuzione tendenziale delle ore di integrazione salariale concesse. Il ramo edile ha registrato la crisi più acuta nel mese di aprile 2010, mentre in più occasioni successive (maggio, giugno e novembre) le ore di Cig sono diminuite sia in termini tendenziali che congiunturali.</p> <p>La situazione delle imprese artigiane</p> <p>Durante il 2009 il comparto artigiano regionale ha fatto rilevare un saldo negativo tra imprese iscritte e cessate (-1.3%, pari ad una riduzione di 404 aziende), con una contrazione comunque inferiore rispetto a quella totale della ripartizione del nord est (-1.84%).</p>
<p>Mercato</p>	<p>La peculiarità di questo piano è il fatto di rivolgersi a tutti settori economico-produttivi del territorio regionale.</p> <p>Pertanto, solo all'interno dei sub piani si delinearono delle analisi del mercato puntuali.</p> <p>Un dato certo è comunque rappresentato dal fatto che la crisi degli ultimi anni -che durerà a seconda dei settori quantomeno uno o due anni - ha imposto la riconfigurazione del mercato e soprattutto, dell'offerta, sia dal punto di vista organizzativo che strategico per tutte le aziende. Chiaramente la crisi produrrà un processo di selezione tra le aziende all'interno di ogni settore. Riusciranno a superare e vincere la crisi le aziende che coglieranno per prime le principali partite competitive dei prossimi anni, vantando comunque già al loro interno delle professionalità che - grazie a questo piano - saranno aggiornate e pronte a spendere le proprie competenze nel momento di crescita.</p> <p>Oltre al mercato nazionale, dai dati sul commercio estero forniti dall'ufficio regionale di statistica emerge che le esportazioni del Friuli Venezia Giulia sono aumentate del 6,8 per cento nel primo semestre 2010 rispetto al 2009.</p> <p>I paesi di destinazione dei manufatti regionali sono principalmente i paesi UE a 27 (62.7%), seguiti dall'Asia (12.9%, in forte calo rispetto al 2009) ed in quota ancora inferiore dalle Americhe e dall'Africa (rispettivamente al 5.0% e al 4.5%), paesi nei quali la regione esporta soprattutto macchinari ed apparecchi nca, metalli di base, mezzi di trasporto (voce all'interno delle quali emerge preponderante la cantieristica navale), altre attività manifatturiere (tra le quali spicca il settore del mobile).</p>

Descrizione processi e loro evoluzione	
Lavorativi	<p>In riferimento all'evoluzione dei processi lavorativi nei periodi di crisi, dei recenti studi di management strategico* avanzano la proposta di attuare in azienda il "principio dell'equità dei processi" che contempla l'attuazione – dai dirigenti agli impiegati di livello inferiore – di tutti i seguenti principi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • COINVOLGIMENTO: necessità di coinvolgere ogni singolo lavoratore nelle scelte strategiche che lo riguardano, che implica un impegno maggiore dei lavoratori verso il raggiungimento degli obiettivi; • CHIARIMENTO: spiegare la logica soggiacente alle scelte aziendali del management è segno di imparzialità e perseguimento dell'interesse unico dell'azienda; • CHIAREZZA DELLE ASPETTATIVE: tutti i dipendenti, alla luce di una nuova strategia aziendale, devono conoscere i nuovi standard /obiettivi da perseguire sulla base dei quali verranno giudicati. <p>Quando le aziende attuano il "principio dell'equità dei processi", i peggiori dipendenti possono trasformarsi nei migliori rispondendo positivamente e con impegno anche a spostamenti strategici, poiché aumenta il livello di fiducia e di disponibilità a realizzare le strategie proposte -con coinvolgimento e chiarezza – dal management.</p> <p>Oltre a ciò, la forte competizione dell'attuale mondo economico impone varie esigenze: flessibilità, mobilità professionale, voglia di emergere, garanzia di una formazione ed aggiornamento continuo.</p> <p>Un'altra necessità lavorativa maggiormente legata alle piccole o micro imprese è la necessità di "autosufficienza operativa": bisogna essere dotati di competenze trasversali solide (quali la conoscenza dell'insieme di norme, procedure, organizzazione del credito alle aziende, lingue straniere etc) non potendo più delegare – per motivi economici - questi compiti a consulenti esterni con il rischio di perdere il contatto con il cliente finale.</p> <p style="text-align: right;"><i>* da "Strategia Oceano Blu" - Vincere senza Competere – di W.Chan Kim e R.Mauborgne (ETAS 2005)</i></p>
Organizzativi	<p>Processi organizzativi nelle piccole o micro aziende artigianali</p> <p>Le piccole aziende artigianali sono caratterizzate da modalità organizzative molto semplici, spesso con una figura – quella dell'artigiano che è divenuto titolare d'azienda – che cura tutte le attività di carattere gestionale e amministrativo, di solito con l'aiusilio di familiari, consulenti esterni o di una figura interna, mentre i pochi lavoratori sono impegnati nelle attività produttive. Lo scenario attuale di crisi sta portando le piccole e micro aziende a lavorare su commesse sempre più contenute, andando a perdere il contatto diretto con il cliente che in molti casi portava a continuità nelle commesse. Una sfida organizzativa ormai ineludibile è la gestione dei lavoratori stranieri, che a fronte della disponibilità a basso costo impone un onere maggiore sul piano gestionale, burocratico e di integrazione con i colleghi.</p> <p>Processi organizzativi nelle aziende medio-grandi</p> <p>Le imprese di dimensioni maggiori sono dotate di una struttura aziendale che prevede una pluralità di figure: direttori,</p>

	<p>responsabili, amministrativi, contabili, addetti alle risorse umane, impiegati tecnici, figure commerciali, addetti alla progettazione, alla gestione della qualità, addetti alla produzione etc. Conseguentemente, in aziende di simili dimensioni vi è una suddivisione più marcata dei ruoli, delle mansioni e delle responsabilità attraverso un organigramma "classico", nel quale l'imprenditore è ai vertici della gerarchia, seguono i ruoli intermedi (figure gestionali e di controllo), mentre il gradino più basso è riservato agli addetti alla produzione/erogazione di servizi.</p> <p>In questi contesti organizzativi, la formazione proposta dovrebbe tendere alla specializzazione funzionale ed alla costruzione di figure professionali più distinte e con competenze maggiormente approfondite, in modo da agevolare una suddivisione del lavoro più funzionale.</p>
Innovazione	<p>Anche per le imprese artigiane della regione Friuli Venezia Giulia, lo scenario attuale di prima ripresa dalla crisi economica richiede una maggiore capacità di sperimentazione ed innovazione per trovare nuovi mercati ai quali rivolgersi.</p> <p>A livello nazionale, nel 2008 è sempre il Nord-ovest a trainare la spesa per R&S in azienda (36,8 %), seguito dal Centro (23,5%), dal Nord-est (22,1%, dato peraltro in continua crescita) e dal Mezzogiorno (17,6%).</p> <p>Si noti a tale riguardo il settore della ricerca e sviluppo ha un peso diversificato a seconda della dimensione delle aziende: per la dimensione aziendale che maggiormente interessa il comparto dell'artigianato, cioè quella fino a 49 dipendenti, la percentuale di spesa per R&S è del 18,7 % sul totale della spesa in aziende registrata nel 2007.</p> <p>In particolare, dagli ultimi dati disponibili sul settore ed elaborati dell'ISTAT, il Friuli Venezia Giulia ha fatto registrare una spesa per attività di Ricerca e sviluppo di oltre 236 milioni di euro nel 2008, pari ad un impiego lavorativo di 3.300 Unità-Lavorative-Anno. Oltre a ciò, le previsioni al 2009 e al 2010 presentano una crescita contenuta della spesa in R&S pari allo 0,8% nel 2009 e al 4% nel 2010.</p> <p>Per quanto riguarda in particolare le piccole imprese artigiane, che sono maggiormente concentrate sulla produzione in senso stretto piuttosto che sull'introduzione di materiali o tecniche sperimentali, si evidenzia comunque la presenza di alcune aziende impegnate in progetti particolari che richiedono uno sforzo progettuale ed una notevole capacità di innovare il prodotto/servizio offerto.</p>
Mercato	<p>Dai dati recenti dell'OCSE sulle stime di crescita dell'Italia, emerge una situazione di ripresa dalla crisi molto più contenuta rispetto agli altri paesi del G7.</p> <p>SE la crescita media del PIL è pari a + 3,3% nel primo semestre 2011, l'Italia è rimasta ferma a +1,4% nel corso del triennio 2011-2014, e bisognerà attendere fino al 2014 (o sette anni) per tornare al suo picco del 2007.</p> <p>Per quanto riguarda la regione Friuli Venezia Giulia, l'industria, dopo la caduta del 2009 (- 15,9%), ha ripreso a crescere nel 2010 (+5,6%), confermata nel 2011 dall'incremento previsto tra il 4,9 ed il 6 % per poi assestarsi nel 2012</p>

	<p>(variazione positiva tra il 2,6 ed il 3,7 %). Per le costruzioni lo scenario –a fine 2011- prevede una lenta ed incerta ripresa solo a partire dal 2012, mentre i servizi presenterebbero una moderata e graduale crescita.</p> <p>Nel 2010 la domanda interna resta debole (+ 1,2 %), mentre é robusto l'incremento della domanda estera (+ 27,2%) e quello delle importazioni (+ 25,3%).</p> <p>Da questo quadro elaborato dalla sede udinese di Confindustria, emergono ancora difficoltà di ripresa per alcuni settori dell'economia regionale (costruzioni, parziale ripresa nell'industria ma difficoltà perdurante per le imprese medio-piccole).</p> <p>Ricordiamo qui che il tessuto economico regionale si regge per circa due terzi dell'occupazione totale sul settore terziario. Molte sono le industrie pesanti, soprattutto localizzate nella provincia di Udine (acciaierie Bertoli, SAFAU, ABS, Danieli, Pittini). Altri settori industriali regionali sono quello metallurgico e navale (Fincantieri), meccanico, tessile ed i settori afferenti ai distretti industriali della sedia (Manzano), del mobile (Brugnera), dei prosciuttifici (San Daniele del Friuli).</p> <p>Oltre a questi, risulta rilevante il contributo all'economia regionale dato dalle aziende manifatturiere medio-piccole, a struttura generalmente familiare, derivanti dall'esperienza dell'artigianato diffusa in ogni parte della regione.</p> <p>Utilizzare i tempi di fuoriuscita dalla crisi per provvedere ad una solido aggiornamento o riadeguamento delle competenze dei lavoratori attraverso progetti formativi trasversali ad hoc o formativi specifici –si vedano i successivi sub piani di settore- porterà le aziende artigiane regionali a cogliere per prime le principali partite competitive dei prossimi anni, vantando già al loro interno delle professionalità aggiornate e pronte a spendere le proprie competenze nel momento economico di crescita effettiva.</p> <p>Si rimanda ai sub piani settoriali per una definizione puntuale dei mercati di riferimento.</p>
--	---

ALLEGATO B

Descrizione tecnologie e prodotto/i e loro innovazione	
Tecnologie	<p>La ricerca e l'inserimento di innovazioni tecnologiche dei processi produttivi, organizzativi ed amministrativi nelle aziende artigiane risulta solitamente difficile più per le dimensioni aziendali che per il comparto d'appartenenza.</p> <p>In una fase di prima uscita dalla crisi economico-finanziaria che ha caratterizzato gli ultimi anni, anche le aziende artigiane potrebbero iniziare ad investire nell'implementare delle innovazioni tecnologiche che potrebbero dare un vantaggio competitivo notevole nell'affrontare un mercato fortemente aggressivo tipico di queste fasi economiche.</p> <p>A questo proposito, dedicare tempo e risorse alla formazione professionale aziendale potrebbe dare un grosso contributo nell'aiutare gli addetti alla produzione e quelli amministrativi a conoscere e utilizzare con competenza le innovazioni apportate nell'impresa.</p>
Prodotto/i	<p>Per questa voce, in considerazione della trasversalità contenutistica e multisettoriale del presente piano, rimandiamo ad una descrizione specifica all'interno dei sub piani e dei successivi progetti formativi.</p>

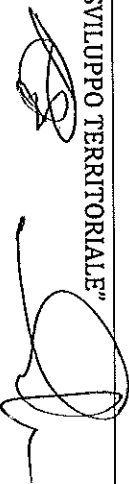
Descrizione fabbisogni formativi	<p>L'analisi dei fabbisogni formativi delle imprese artigiane di vari settori di attività interessate dal presente piano è stata condotta dal referente di settore di Confartigianato in modo non strutturato durante apposite riunioni a tema con i titolari di azienda regionali.</p> <p>Oltre ad un recepimento delle indicazioni che arrivano direttamente dalle aziende, un indicatore importante da considerare nella definizione dei gap formativi sono le previsioni occupazionali nel settore delle imprese artigianali fornite dal Rapporto Unioncamere 2010.</p> <p>In particolare si sono analizzati i seguenti aspetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • struttura e dinamica dell'organizzazione aziendale; • processi lavorativi e di produzione; • bisogni espressi in termini di potenziamento/adeguamento delle competenze individuali; • attese derivanti dall'organizzazione aziendale (in riferimento soprattutto alle competenze per lo sviluppo di un nuovo servizio/prodotto, al rafforzamento delle prestazioni lavorative, ad una maggiore coesione e integrazione tra le persone, all'aumento della motivazione rispetto agli obiettivi aziendali).
Relazionali	<p>In considerazione della crescente "terziarizzazione" che sta investendo il settore dell'artigianato (si veda in proposito il Rapporto Unioncamere 2010), le competenze relazionali, ovvero tutte le competenze atte a migliorare e moltiplicare i flussi di comunicazione a fini produttivi dell'azienda - assumono una rilevanza notevole in tutti i settori produttivi o di erogazione dei servizi.</p> <p>Le competenze relazionali si suddividono in:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. interne, tese alla gestione di flussi comunicativi all'interno dell'azienda; 2. esterne, che includono l'insieme di relazioni che si viene a costituire con clienti, fornitori, istituzioni, aziende concorrenti, consulenti, servizi e vari attori coinvolti nell'attività amministrativa, produttiva, nella gestione di una commessa o nell'acquisizione di nuovi mercati. <p>Si riscontra inoltre il bisogno di una migliore gestione del personale e dei contratti di lavoro, sia dal punto di vista delle relazioni che da quello contrattuale. I maggiori fabbisogni in questo ambito riguardano:</p> <ul style="list-style-type: none"> • piena comprensione del proprio ruolo interno e dei conseguenti compiti e responsabilità rispetto ai propri colleghi, al settore di appartenenza e conoscenza delle intersezioni con le altre aree operative; • gestione di gruppi di lavoro (pianificazione delle risorse e ruoli, carichi di lavoro, timing etc); • riduzione delle difficoltà comunicative e di gestione delle differenze culturali rispetto ai lavoratori immigrati;

ALLEGATO B

Descrizione fabbisogni formativi	
	<ul style="list-style-type: none">• principali adempimenti amministrativi nella gestione del personale e dei vari contratti;• evoluzione dei modelli di relazioni in industriali nel mercato del lavoro con particolare attenzione alla negoziazione sindacale.
Relazionali	Soprattutto per le aziende regionali che hanno mercati esteri (si consideri a tal proposito che il Friuli Venezia Giulia è regione di confine), è sentita l'esigenza di una formazione trasversale nelle lingue straniere (inglese, tedesco, francese) quantomeno a livello intermedio o più elevato a seconda dei ruoli rivestiti nell'organizzazione.

ALLEGATO B

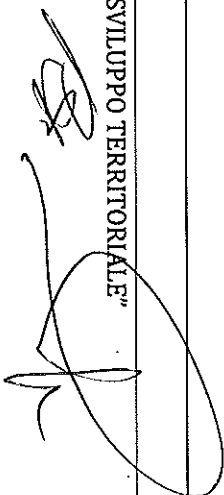
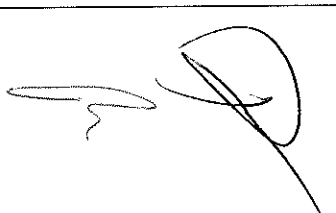
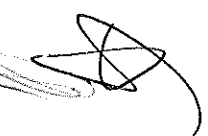
Descrizione fabbisogni formativi	
<p>Tra i fabbisogni formativi emersi tra le aziende consultate e concernenti il processo produttivo segnaliamo:</p>	<p>AREA TRASVERSALE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • aggiornamento sulla normativa della sicurezza sul lavoro, dei comportamenti a rischio per la salute nei luoghi di lavoro tra tutti gli addetti, con particolare attenzione ai lavoratori stranieri; • corretta gestione dei rifiuti in azienda e responsabilità correlate (in riferimento al D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 "Norme in campo ambientale"). <p>AREA AMMINISTRATIVA: CONTABILITA', PERSONALE E GESTIONE DEL CREDITO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • aggiornamento sulla gestione de i diversi documenti nei libri contabili, secondo i principi della partita doppia, controllo della correttezza normativa e fiscale dei documenti, applicazione ai diversi documenti l'adeguata disciplina fiscale; • fornire strumenti innovativi per una gestione ottimale del personale e dei collaboratori esterni (legislazione, selezione e organizzazione del personale); • raggiungere una gestione oculata e corretta dei rapporti con le banche e con le società che erogano finanziamenti, utilizzare gli strumenti bancari a sostegno di investimenti e finanziamenti, e concordare le condizioni migliori per l'azienda con gli enti finanziatori. <p>AREA ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E MARKETING:</p> <p>Infine, un settore particolare che si colloca tra il relazionale ed il processo produttivo è quello delle strategie di marketing ed organizzazione aziendale, evidenziato come fabbisogno soprattutto dalle aziende di media dimensione o afferenti a settori specifici, che contempla:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gestione dei sistemi della qualità aziendale; • filoni evolutivi di organizzazioni aziendali; • corretta gestione amministrativa ed operativa della logistica; • marketing: identificazione del mercato di riferimento, strategie comunicative e fidelizzazione; • organizzazione della produzione e del servizio; • gestione dell'innovazione di prodotto e di servizio;
(altro)	//




<p>Descrizione processi di apprendimento</p>	
<p>Metodologie</p>	<p>La domanda formativa da parte delle imprese aderenti al piano formativo a contenuto trasversale delle aziende della regione Friuli Venezia Giulia è costituita da percorsi formativi della durata variabile, organizzati in una logica modulare e rivolti ad un'utenza occupata da svolgersi - compatibilmente con le esigenze delle imprese - in orario di lavoro.</p> <p>Assunto che gli adulti sono motivati ad investire energia nella misura in cui ritengono che questo potrà aiutarli ad assolvere dei compiti o ad affrontare problemi con cui devono confrontarsi nelle situazioni lavorative quotidiane, nei progetti formativi verranno adottate delle metodologie formative adatte alla possibilità di sperimentare in ambito lavorativo i saperi in acquisizione e finalizzate a riprodurre in contesto formativo le prassi e le logiche di lavoro presenti in azienda e che maggiormente rispondono alle necessità aziendali.</p> <p>A tal fine le metodologie formative e gli strumenti utilizzati terranno conto delle tecnologie presenti in azienda, delle procedure di lavoro e dei tempi di produzione caratteristici dell'azienda.</p> <p>Le pratiche formative adottate nei progetti prevedono la definizione e proposta di obiettivi formativi specifici con una chiara visione del punto da cui si è partiti e del punto di arrivo, cioè del "sapere fare dopo" il momento formativo.</p> <p>Più nel dettaglio, la progettazione degli interventi formativi terrà in considerazione i seguenti aspetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • natura dei beneficiari (ruoli aziendali, titoli di studio, esperienze pregresse, motivazioni, conoscenze iniziali ed eventuali carenze), in modo da creare gruppi-classe quanto più omogenei possibile; • necessità lavorative aziendali (presenza di eventuali stagionalità produttive etc); • scelta della sede più adeguata dove realizzare il percorso formativo, in modo da ridurre al minimo le complicazioni logistiche; • adeguata durata del percorso formativo con riferimento agli obiettivi e ai risultati da conseguire (è opportuno che i corsi siano realizzati con la durata minima di ore indispensabile per formare le competenze); • presenza di coordinatori didattici e di tutor d'aula che assicureranno il corretto sviluppo del progetto didattico, rilevando eventuali problemi e garantendo la qualità formativa; • valutazione delle competenze acquisite da parte di ogni individuo: in apposite riunioni interne tra il personale coinvolto nel progetto (coordinatori-tutor-docenti), si verificheranno i risultati raggiunti dal progetto che verranno misurati in termini quantitativi e qualitativi di coerenza/scostamento con il progetto iniziale. Tale valutazione è prevista in vari stadi: ex ante, che prevede la stima dei risultati da raggiungere attraverso indicatori e variabili; in itinere, per verificare se l'andamento dei corsi sono in linea con le aspettative nella fase progettuale; ex post, per verificare i risultati raggiunti dal progetto formativo. In particolare l'obiettivo dell'attività di valutazione è controllare la qualità di un'attività di formazione in base all'accrescimento delle conoscenze, alle competenze acquisite, al miglioramento della produttività, in azienda etc.

ALLEGATO B

	<ul style="list-style-type: none"> • monitoraggio del gradimento del corso e del clima d'aula da parte dei corsisti; <p>Infine, a tutti i lavoratori partecipanti ai corsi verrà rilasciata la dichiarazione di competenze redatta secondo quanto previsto dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali d.d. 12 marzo 1996.</p>
<p>Strumenti</p>	<p>La lezione frontale, limitata ma necessaria per introdurre e approfondire alcuni aspetti chiave nel processo di apprendimento, verrà supportata dalla seguente strumentazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • personal computer per il docente • videoproiettore • uso di laboratori informatici dotati di collegamento ad internet e di software adatti per i percorsi informatici; • dispense o altro materiale prodotto dal/dai docenti; <p>Verranno privilegiati strumenti formativi quali l'analisi di casi, la visione di eventi, il commento di cifre, le simulazioni, la possibilità di discutere attivamente, il confronto con il gruppo.</p>
<p>Modalità organizzative</p>	<p>Periodo e orario di svolgimento delle lezioni e la microprogettazione didattica verranno definiti tenendo conto delle esigenze produttive delle imprese e delle esigenze dell'utenza.</p> <p>I calendari delle attività dovranno essere concordati con le aziende in modo da favorire al massimo la partecipazione, in modo da non ostacolare il processo produttivo/b erogazione di servizio.</p> <p>Il personale (coordinatori e tutor d'aula) scelto per seguire questa tipologia formativa lavorerà in stretto contatto con le aziende dei dipendenti coinvolti nei progetti formativi.</p> <p>Le lezioni si terranno presso le aule didattiche e/o laboratori informatici accreditati presso la regione Friuli Venezia Giulia o in altre sedi ritenute idonee da bando.</p> <p>I materiali didattici, progettati per essere fruiti nel complesso delle attività in cui il discente è coinvolto, verranno elaborati sulla base dei contenuti specifici definiti in fase di microprogettazione, per poter meglio affrontare le novità legislative e procedurali più rilevanti per i settori definiti dei sub piani. I materiali didattici comprenderanno sintesi in formato multimediale o ipertestuale; normativa e testi commentati; modulistica; esemplificazioni pratiche e casi di studio, descrizione dell'uso di software di settore.</p>
<p>Documentazione (utilizzo materiali e prodotti di esperienze precedenti)</p>	<p>Tutto il materiale che verrà fornito durante lo svolgimento dei progetti formativi sarà prodotto da docenti esperti in materia e, laddove possibile e adatto all'utenza del corso, distribuito preferibilmente su supporto informatico (CD ROM) o utilizzando piattaforme didattiche di scambio del materiale.</p>

Contenuti formativi da sviluppare

Il presente piano formativo trasversale della regione Friuli Venezia Giulia è teso a sviluppare tutti i contenuti formativi indicati nell'Invito 1° -2011. In particolare, gli ambiti individuati atti a fornire delle competenze trasversali alle aziende artigiane regionali appartengono alle seguenti aree:

AREA RELAZIONALE:

- **aggiornamento su competenze comunicative** interne ed esterne all'azienda;
- **gestione del personale;**
- **aggiornamento competenze linguistiche (inglese, tedesco, francese);**

AREA TRASVERSALE :

- aggiornamento sulla **normativa della sicurezza sul lavoro;**
- **corretta gestione dei rifiuti in azienda e responsabilità correlate;**

AREA AMMINISTRATIVA: CONTABILITA', PERSONALE E GESTIONE DEL CREDITO:

- aggiornamento **contabile e fiscale;**
- **corretta gestione dei rapporti con le banche** stipula dei contratti con condizioni migliori per l'azienda;
- **aggiornamento sulla normativa dei contratti di lavoro;**

AREA ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E MARKETING:

- **gestione dei sistemi della qualità** aziendale;
- **filoni evolutivi di organizzazioni aziendali;**
- **organizzazione della produzione e del servizio;**
- **gestione dell'innovazione** di prodotto e di servizio;
- **gestione amministrativa ed operativa della logistica;**
- **marketing:** identificazione del mercato di riferimento, strategie comunicative e fidelizzazione;

Oltre ai contenuti trasversali, all'interno dei sub piani verranno indicate ulteriori tematiche corrispondenti ad esigenze formative specifiche del settore.

Infine, per avere un quadro maggiormente dettagliato dei contenuti formativi da sviluppare in relazione ai target individuati **si rimanda ai contenuti descritti in ogni progetto formativo.**

Priorità dell'intervento

"PREVENTIVO":

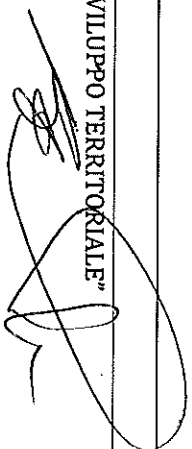
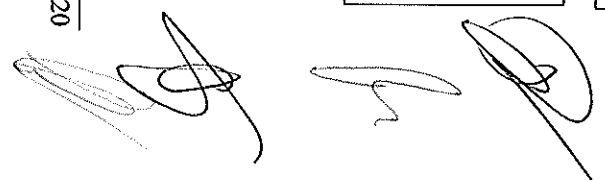
- anticipare i bisogni di formazione
- aggiornare e migliorare le competenze professionali rispetto a opportunità di mercato/innovazioni tecnologiche/modificazioni dei processi produttivi/evoluzione delle professionalità
- adeguare la qualificazione professionale dei lavoratori

"CURATIVO":

- rispondere ai bisogni formativi specifici
- riqualificare i lavoratori
- aggiornare e migliorare le competenze professionali rispetto a opportunità di mercato/innovazioni tecnologiche/modificazioni dei processi produttivi/evoluzione delle professionalità
- acquisire nuove qualificazioni professionali

ALLEGATO B

Descrizione ruoli e profili professionali destinatari dell'azione	
Ruoli	<p>All'interno di un piano formativo intersettoriale e trasversale come il presente, i ruoli che saranno interessati dalle attività formative saranno tutti quelli presenti in azienda, in particolare quelli impiegati e addetti alla produzione/erogazione dei servizi con vari livelli di responsabilità, che abbisognano di aggiornamenti progressivi per svolgere compiutamente le loro mansioni.</p> <p>Solo un'accurata analisi dell'organizzazione aziendale condotta per ogni azienda potrà condurre ad una suddivisione effettiva tra ruoli impiegati o addetti alla produzione/erogazione prettamente operativi, ruoli intermedi/specializzati e ruoli impiegati/produttivi ad alto livello di responsabilità (direzione o coordinamento uffici).</p> <p>Infatti, i ruoli professionali possono venire descritti solo parzialmente mediante il riferimento ai percorsi di studi o ad un insieme codificato di abilità e conoscenze, mentre risultano più chiari se ci si riferisce ad azioni e attività svolte nella propria impresa, ai margini di autonomia operativa posseduta, all'eventuale attribuzione di poteri decisionali, ai modelli di autorità e alla divisione dei compiti che esiste nel sistema aziendale.</p>
Profili professionali	<p>I profili professionali cui il presente Piano formativo fa riferimento sono l'insieme dei profili presenti nelle aziende artigiane. Come anzidetto per i ruoli aziendali, solo un'accurata analisi dell'organizzazione aziendale condotta per ogni azienda in fase progettuale potrà mettere in luce i profili professionali di riferimento.</p>
AZIENDE/TERRITORI (descrizione dei bacini di riferimento e della tipologia, numero delle aziende e dei territori interessati)	<p>Il presente Piano formativo è rivolto alle imprese di vari comparti del Friuli Venezia Giulia.</p>
PROGETTO/I (indicazione del Progetto/i finalizzato/i alla realizzazione del Piano Formativo)	<p>Vari da presentare ad ogni scadenza prevista dall'Invito 1-2011.</p>

Timbro e Firme in originale

Silvano Pascolo - Confartigianato Friuli Venezia Giulia



Fernando Della Ricca - UIL Friuli Venezia Giulia

~~C.F. 90019224111~~
~~Via Ugo Foscolo~~
~~34123 TRIESTE~~
Tel. 040.368522 - Fax 040.367803
Email: ~~unfriuliveneziaogisthe@unil.it~~

Gianfranco Trebbi - Confartigianato Friuli Venezia Giulia



Roberto Fabris - CNA Friuli Venezia Giulia

~~Confederazione Nazionale~~
~~dei Artigiani e Piccoli~~
~~Medie Imprese~~
regionale Friuli - Venezia Giulia

Abdou Faye - CGIL Friuli Venezia Giulia

ABDOU FAYE
CGIL FVG

Giuseppe De Martino - CISL Friuli Venezia Giulia

