



AT PUGLIA

**REPORT TERRITORIALE PUGLIA
MONITORAGGIO VALUTATIVO 2022**

Team di monitoraggio: Paolo Nico

Novembre 2022

INDICE

1 LE AZIONI FORMATIVE STRATEGICHE IN ESAME

Breve descrizione

Le motivazioni della scelta

2 LE BUONE PRASSI

3 CONCLUSIONI

1 LE AZIONI FORMATIVE STRATEGICHE IN ESAME

1.1 Breve descrizione

Nell'ambito del programma operativo 2022 per le attività di Monitoraggio Valutativo dei piani formativi finanziati con il Conto di Sistema ed il Conto Formazione, il team di monitoraggio dell'Articolazione Territoriale dell'O.B.R. Puglia ha selezionato 5 azioni formative in linea con i due ambiti strategici previsti dal Fondo:

- ✓ Innovazione Digitale e di prodotto e/o di processo
- ✓ Transizione verde ed Economia Circolare
- ✓ Competenze di Base e Digitali
- ✓ Politiche attive del lavoro

In continuità con le linee prioritarie del precedente biennio, tenuto conto che le stesse caratterizzano gli Avvisi e i Piani Formativi ancora in corso di realizzazione – le rilevazioni potranno riguardare anche Piani Formativi rientranti nei seguenti ambiti tematici strategici:

- ✓ Sviluppo delle competenze dei lavoratori centrati sulla tematica delle Nuove Tecnologie di produzione;
- ✓ Digitalizzazione dei processi;
- ✓ Commercio elettronico;
- ✓ Internazionalizzazione.

Nello specifico le azioni son state:

- ✓ “Sviluppo competenze professionali in NEETRA SRL” presentato dall'Azienda Neetra srl
- ✓ ATLANTE – Accompagnare il Territorio, i Lavoratori e le Aziende verso Nuove Tecnologie presentato dal soggetto attuatore consorzi Intese e che ha coinvolto l'azienda Satel
- ✓ “Qualità di processi in Tecneco filtri” presentato dall'azienda Tecneco Filtri
- ✓ “NETWORK - NEw Training to Work” presentato dal soggetto attuatore Programma Sviluppo e che ha coinvolto l'azienda Telcom
- ✓ “CARS – CostruiAMO competenze per un Sud 4.0”” presentato dal soggetto attuatore Formedil Bari e che ha coinvolto l'azienda Trivelsonda

1.2 Le motivazioni della scelta

Per la scelta del campione dei casi studio, si è partiti dagli elenchi, forniti dall' UVM di Fondimpresa, di tutte le attività che si son concluse nel 2022. Da questa lista son state eliminate le grandi aziende nazioni, per motivi essenzialmente di logistica e contatti.

Dei numerosi casi potenziali son stati verificati il contenuto delle azioni formative, a partire dal file excel fornito dall'UVM sulla base dei filoni tematici individuati sulle linee strategiche inserite nel P. O. 2022.

Si è proceduti alla selezione delle aziende per appartenenza territoriale, cercando di rappresentare tutte le province pugliesi, e per strumento di finanziamento utilizzato. Riguardo a quest'ultimo criterio, in prima istanza si son esclusi gli avvisi di conto di sistema focalizzati tutti sulle competenze di base, e gli avvisi di contributo aggiuntivo più vecchi, per avere un quadro più attuale e qualificato della ricerca.

Il campo di scelta si è così ridotto di oltre il 70% dato che permangono, in Puglia, un sistema di fare industria

ancora legato al pensiero retrogrado della bottega artigianale diventata grande, per la quale l'Industria 4.0 resta ancora un principio di un futuro di lontana applicazione. A questo si aggiunge anche la frammentarietà del sistema imprenditoriale pugliese, conseguenza di una gestione familiare delle imprese che si tramandano di generazione e poco incline a fare sistema.

Dal restante 30% degli elenchi dei casi studio inviati dall'ufficio Monitoraggio Valutativo sono stati eliminati le grandi aziende italiane e le multinazionali, che risiedono in Puglia, per la complessità del rapportarsi con i soggetti da intervistare.

Dal campione rimanente è stato, infine, eliminato le aziende che hanno utilizzato gli strumenti messi a disposizione dal fondo per fare formazione obbligatoria e sulla sicurezza.

Nella prima selezione, comprendente le 5 aziende dei casi studio più due riserve, si è tenuto conto, prevalentemente, dell'indicatore di preferibilità presente nel file excel, collegandolo alle tracce tematiche. Le aziende erano le seguenti:

SATEL

DOLCE BONTA' Industria alimentare dolciaria

PROGEVA

TECNECO FILTRI

X GRAPH

ECEPLAST

STEEL MIND

A questo primo invito non hanno risposto le aziende dolce Bontà, Xgraph, Progeva, Eceplast e Steel Minds. Con gli stessi criteri di scelta utilizzati nella selezione del primo gruppo di aziende, sono state individuate altre

TELCOM

NEETRA

TRIVELSONDA

Il campione di studio selezionato vuol rappresentare anche un racconto del tessuto produttivo pugliese e della sua tipologia dimensionale. Un sistema produttivo fatto da grandi aziende, anche nei numeri, che si sono imposti nei mercati nazionali ed esteri, alle quali si affiancano la stragrande maggioranza di piccole e micro imprese, spesso a gestione familiare. Pertanto sono state scelte aziende di classi dimensionali che vanno da meno di 10 lavoratori, fino al oltre i 500.

Tutte le aziende rappresentano esempi virtuosi di aziende che stanno risalendo la china dopo il periodo pandemico utilizzando l'innovazione tecnologica come leva di successo. Chi digitalizza un processo, chi si diversifica in risposta ai tempi che cambiano, chi fa formazione per innovare i macchinari, tutte le aziende intervistate hanno mostrato particolare sensibilità ai temi dell'innovazione e di industria 4.0.

2 LE BUONE PRASSI

Tutti i progetti formativi monitorati hanno messo in luce delle modalità formative che hanno permesso alle aziende di raggiungere pienamente gli obiettivi prefissati nella fase di progettazione. Dei cinque progetti, quattro prevedevano un mix di modalità formative tra aula e non aula. Nello specifico training on the job ed action learning. L'altro, prevalentemente, attività formative in aula.

Dalle interviste effettuate sul campo, tutti i referenti aziendali hanno ammesso che, le attività formative che comportassero anche una parte pratica, hanno avuto maggior gradimento in quanto il lavoratore era messo in condizioni di applicare, sin dai primi momenti, le nuove competenze acquisite in aula e trasferirle nell'ambiente di lavoro.

L'action learning ed il training on the job, pertanto, si sono rivelate come le buone prassi formative che accomunano tutti i progetti formativi, ed sono le metodologie didattiche che meglio si sposano con l'innovazione.

Dall'analisi dei casi studio è emerso in maniera quanto più evidente come i management aziendali tendano a organizzare una formazione basata su un'analisi dei fabbisogni sempre più aderente al reale contesto aziendale. Che si voglia immettere sul mercato un nuovo prodotto, piuttosto che creare una responsabilità sociale d'impresa in ambito ambientale, le attività formative sono strutturate nei minimi dettagli nel fornire le competenze e le conoscenze necessarie a raggiungere gli obiettivi strategici aziendali.

Dal lato aziendale, i benefici sono immediati e tangibili, come quelli che abbiamo potuto valutare nelle aziende Neetra e Telcom, dove due processi innovativi, introdotti in azienda, sono andati a pieno regime entro la fine del percorso formativo. Questo ha permesso alle aziende di generare nuovi profitti e ottenere nuovi risultati strutturali, sin dai primi periodi di applicazione dell'innovazione, attutendo in gran parte i costi di investimento.

3 CONCLUSIONI

Al termine dell'analisi dei casi studio si può liberamente affermare che le aziende pugliesi stanno reagendo alla crisi pandemica investendo in diversificazioni, digitalizzazione e innovazione. In questo contesto la formazione sta avendo un ruolo importante, determinante per l'ottimizzazione dei tempi e dei costi.

In tutte le interviste con i rappresentanti legali, e quadri, delle aziende incontrate, l'affermazione "la formazione è uno strumento di crescita" non è solo uno spot di circostanza. Parlando dei processi formativi aziendali, degli obiettivi degli stessi, è emersa la consapevolezza che solo preparando i lavoratori alle sfide aziendali si ha una maggiore probabilità di vincerle. Nelle aziende è diffusa la certezza che, si possono investire ingenti quantità di risorse economiche in un'innovazione tecnologica ma, se non si preparano anche i lavoratori ad assimilarla e a saperla usare, resta solo un'idea di innovazione.

Dall'altro lato la forza lavoro sconta inizialmente un leggero timore, un certo scetticismo verso l' "aula scolastica", tornare a scuola da grandi rappresenta un ostacolo per il lavoratori. Tuttavia al termine dei percorsi formativi la stragrande maggioranza dei lavoratori risulta gradire la formazione e richiede l'approfondimento di alcune competenze, fino quasi a dettare l'agenda formativa alle aziende.

In quest'ottica appaiono sempre più preminenti le metodologie formative che prevedono l'azione, l'immedesimarsi con la competenza o la capacità da acquisire. Per questo, sia le aziende, sia i soggetti attuatori, stanno provvedendo a progettare ed erogare una formazione dinamica, una formazione in cui il lavoratore viene messo di fronte al nuovo software, alla nuova innovazione tecnologica aziendale. Una formazione fuori dall'aula ma che entra in azienda e nelle sue dinamiche.

Un segno dell'attenzione sempre maggiore, che i management danno alla formazione, è dato anche dalla scelta dei docenti. Nelle interviste effettuate è stato rilevato che quasi tutte le aziende intervistate, per svolgere la loro formazione, hanno preteso un docente con competenze specifiche, conosciuto nel settore, con esperienze curriculari in contesti aziendali multinazionali. Dalle esperienze aziendali analizzate, è emerso che i docenti sono scelti dal management per apportare il loro now-how all'interno dell'azienda. Questo è segno che i dirigenti, che investono in formazione, vogliono essere più presenti, partecipare nella fase di progettazione ed essere sicuri di raggiungere gli obiettivi prefissati, con risultati tangibili e, soprattutto, in tempi brevi.

Tutte le aziende si auspicano uno snellimento delle procedure di finanziamento, per rendere più rapidi i tempi di finanziamento, che tuttavia restano accettabili, la fornitura di una chiave di accesso diretto alla formazione senza passare da intermediari.