

**L'ANALISI DEI FABBISOGNI FORMATIVI DELLE AZIENDE E DEI
BISOGNI FORMATIVI DEI LAVORATORI NELL'AMBITO DEL PROGETTO
EQUAL "LA COSTA DELLA CONOSCENZA"**

AMBITO DI INDAGINE: PROVINCIA DI PISA

PREMESSA

L'analisi dei fabbisogni formativi delle aziende e dei bisogni formativi dei lavoratori nell'ambito del progetto Equal "La Costa della Conoscenza" è stata realizzata sulla base delle linee guida descritte nel piano di progettazione esecutiva elaborato per dare attuazione al progetto sul territorio della Provincia di Pisa.

In particolare il piano citato ha previsto la realizzazione delle seguenti "Macrofasi" di intervento.

MACRO FASE 1 – Ricerca: analisi settoriale e dei fabbisogni
--

Beneficiari: lavoratrici e lavoratori delle imprese coinvolte dalle associazioni di categoria

<i>Attività</i>	<i>Azioni</i>
1.1. Ricerca sui fabbisogni formativi delle imprese attraverso la metodologia del <u>contatto diretto</u> con i beneficiari finali dell'intervento formativo e sulla base del <u>format comune</u> definito nella "cassetta d'attrezzi".	- 1.1.1. Le associazioni di categoria, il Comune di Pontedera, le associazioni sindacali e la Provincia di Pisa costituiscono una équipe di lavoro responsabile dell'attuazione della macrofase. L'équipe provvederà alla definizione del questionario secondo il format comune, alla somministrazione del questionario, alla rielaborazione dati. - 1.1.2. Le associazioni di categoria ed il Comune di Pontedera individuano le aziende da coinvolgere e definiscono i tempi e modi di somministrazione del questionario.

	<p>- 1.1.3</p> <p>L'équipe procede alla somministrazione del questionario secondo il calendario concordato, rielabora i dati integrandoli con quelli eventualmente già precedentemente acquisiti, elabora un report finale "gap skill analysis".</p>
--	---

MACRO FASE 2 – Formazione

Beneficiari finali: 15 lavoratori di cui 3 donne, lavoratrici –Beneficiari intermedi: operatori dei centri per l'impiego e degli sportelli presso le Associazioni datoriali e sindacali

<i>Attività</i>	<i>Azioni</i>
<p>2.1. Elaborazione Piano settoriale e Attivazione pacchetti individuali di formazione sulla base dei risultati emersi dalla analisi di cui alla macrofase precedente.</p> <p>Per ciascun beneficiario finale (Lavoratrice/lavoratore) del progetto è istituito un "Pocket Learning" per finanziare i pacchetti formativi per un ammontare non superiore ai 2.000 euro.</p>	<p>La strategia progettuale territoriale si basa su due direttrici di intervento:</p> <p><u>2.1.1. Attivazione di percorsi di "job rotation" integrato con l'attivazione di attività di work experience/tirocinio per supportare le aziende con personale in maternità (donne)</u></p> <p>Prendendo spunto dalle disposizioni previste dall'articolo 9 della Legge 53/00, si vuole dar vita a un intervento volto a introdurre la figura di un/una "sostituto/a professionale in azienda" chiamato/a a sostituire la donna (lavoratrice autonoma) in maternità, affiancandola per un periodo variabile da 3 a 6 mesi.</p> <p>Il/la sostituto/a è un/una lavoratore/trice selezionato/a dalle liste dal Centro per l'impiego che provvede, con adeguati interventi formativi, a integrarne il profilo professionale con il know-how richiesto per l'espletamento dei compiti in azienda.</p> <p>L'indennità diretta al/alla sostituto/a è sostenuta dal</p>

	<p>Progetto, nella forma della “borsa-lavoro”.(vedi allegato – modello sperimentale job rotation)</p> <p><u>2.1.2.Attivazione di percorsi individualizzati di formazione c/o Strutture formative accreditate per donne e uomini (anche attraverso lo strumento di job rotation).</u></p> <p>I costi di indennità, vitto, alloggio, trasporto dei lavoratori segnalati dalle Imprese associate che intendono partecipare ai corsi di formazione FUORI L’ORARIO DI LAVORO; saranno a carico delle associazioni di categoria, mentre la Provincia di Pisa sosterrà i costi per la Formazione continua.</p> <p>Fase conclusiva dovrà consistere nella creazione di una “job-bank” cui possono attingere imprenditori e titolari delle imprese coinvolte dalla sperimentazione, nella quale inserire i sostituti per far fronte ai picchi stagionali o per eventuali incrementi di organico.</p>
<p>2.2.Specializzazione dei servizi attivi c/o il Centro per l’Impiego per la creazione di un “centro servizi per la riqualificazione lavoro” in rete con gli sportelli attivati c/o Associazioni di categoria e Sindacati.</p>	<p>2.2.1: <u>Realizzazione di uno o più percorsi formativi integrati per il personale dei Centri per l’Impiego con competenze specifiche (Beneficiari intermedi) per potenziare/implementare gli Sportelli già attivi.</u></p> <p>2.2.2: <u>Strutturazione di servizi informativi esistenti in una</u></p>

<p>2.3 Impegno delle Organizzazioni sindacali ad implementare la rete degli sportelli di sostegno per i lavoratori , in collegamento con i vari Centri per l’Impiego.</p>	<p><u>banca dati telematica ed integrata</u> attraverso cui realizzare un “abbinamento mirato lavoratore – impresa” che ha il suo focus nella concreta opportunità per il lavoratore di trasferire le capacità derivanti da esperienze professionali pregresse in nuovi contesti lavorativi:</p> <p>I beneficiari di questo servizio sono sia i lavoratori con tratti flessibili e atipici che i lavoratori anziani fuoriusciti dal mercato del lavoro.</p> <p>Il Centro per l’Impiego assume un ruolo di promozione attiva dei servizi offerti tramite l’attività di animazione territoriale svolto dalle associazioni di categoria e dal Comune di Pontedera</p> <p>sia nei confronti dei lavoratori stimolandone l’empowerment, ad esempio suggerendo l’inserimento del proprio curriculum professionale nella banca dati cui possano attingere le imprese che necessitano di personale con competenze già acquisite;</p> <p>sia nei confronti delle imprese sensibilizzandole rispetto al “valore aggiunto” rappresentato dai lavoratori anziani fuoriusciti dal mercato del lavoro nel “<i>ricambio generazionale</i>”.</p> <p>2.3.1 Gli sportelli della rete attraverso le attività svolte dagli operatori messi a disposizione della OOSS ed di concerto con i Centri per l’impiego dovranno garantire: informazioni, orientamento professionale, opportunità formative ed accompagnamento all’inserimento/reinserimento occupazionale.</p>
---	--

MACRO FASE 3 – Informazione e diffusione

<i>Attività</i>	<i>Azioni</i>
3.1 Informazione	<p>3.1.1 Contribuire alla realizzazione di un Piano di comunicazione locale predisposto dal soggetto referente.</p> <p>Le indicazioni specifiche dal territorio di Pisa riguardano:</p> <ul style="list-style-type: none">- la realizzazione di una <u>Pubblicazione finale</u> focalizzata al racconto dell'esperienza dei protagonisti del territorio dando ampio spazio alla voce dei lavoratori e dei titolari delle aziende che partecipano alla sperimentazione
3.2 Diffusione	<p>3.2.1 Progettazione e diffusione della CAMPAGNA: “CONTINUARE A LAVORARE” (<i>GETTING ON</i>), con lo scopo di convincere i datori di lavoro dell'importanza di assumere e di mantenere al lavoro le persone più anziane e lanciare un messaggio positivo ai lavoratori indirizzandoli ai servizi territoriali di orientamento</p> <p>3.2.2 realizzazione di workshop tecnico-politici finalizzati al confronto tra policy maker ed esperti relativamente alla qualità degli strumenti in essere sul tema dell'adattabilità</p> <p>3.2.3 organizzazione di una giornata di incontro con i lavoratori coinvolti nella sperimentazione per la condivisione dei risultati conseguiti</p>

MACRO FASE 4 – Attività trasversale di monitoraggio e valutazione del progetto e degli interventi

Partecipazione della Provincia di Pisa all'elaborazione ed attivazione di un articolato sistema di monitoraggio e valutazione condiviso con il soggetto referente. La metodologia adottata dovrà essere la valutazione partecipativa e la rilevazione quantitativa e qualitativa del processo mediante il coinvolgimento di operatori del contesto nazionale e locale e da cui risultino dei report diversificati di valutazione nonché la validazione critica dei modelli adottati.

MACRO FASE 5– Transnazionalità

La Provincia parteciperà alle attività transnazionali previste negli Accordi di Cooperazione transnazionale sulla base delle indicazioni fornite dal soggetto referente, promovendo un coinvolgimento attivo dei partecipanti alle sperimentazioni soprattutto in termini di scambio degli operatori ed elaborando contributi scientifici per la pubblicazione transnazionale finale contenente “Proposta di linee-guida per la progettazione di risposte multidimensionali alla esigenza di riqualificazione della forze lavoro con particolare riguardo ai gruppi svantaggiati.

ANALISI DEI FABBISOGNI: DESCRIZIONE DELLA METODOLOGIA DI LAVORO

Per analizzare i fabbisogni formativi delle aziende e dei lavoratori è stata elaborato uno schema di intervista qualitativa da somministrare al singolo imprenditore disponibile a partecipare al progetto, a seguito di preliminare contatto con le associazioni di categoria. L'intervista era volta anche ad evidenziare il punto di vista dell'imprenditore rispetto alle criticità e i punti di forza del sistema “tradizionale” di formazione, con un contributo costruttivo funzionale alla definizione di più efficaci percorsi formativi utili al rafforzamento della professionalità dei lavoratori e quindi alla prevenzione del rischio di espulsione dal mercato del lavoro.

La MACROFASE I, così come prevista dal piano di lavoro territoriale, ha previsto una fase preliminare rispetto alla realizzazione dell'intervista consistente nella definizione dell'equipe di lavoro nella quale tutti i partners del progetto - con il ruolo di coordinamento della Provincia di Pisa – hanno operato in sinergia per definire obiettivi, target e metodologia della macrofase.

Innanzitutto sono stati individuate le caratteristiche peculiari delle imprese da coinvolgere nel progetto secondo la seguente specifica:

- piccola e media dimensione;
- presenza sul territorio della Provincia di Pisa;
- presenza in organico di lavoratori a forte rischio di espulsione dal mercato del lavoro o perché con contratti molto flessibili o perché con competenze obsolete (i lavoratori con contratto a tempo indeterminato over 40);
- adesione alle associazioni di categoria partner del progetto.

Successivamente all'individuazione delle aziende è stato concordato un incontro tra la collaboratrice incaricata dalla Provincia di Pisa – accompagnata dai rappresentanti dell'Associazione di categoria di appartenenza – e l'imprenditore titolare dell'azienda per condividere le finalità, illustrare le opportunità del progetto ed individuare possibili utenti da coinvolgere nei percorsi formativi.

Il colloquio suddetto è stato formalizzato attraverso uno "schema di intervista qualitativa" di seguito descritto.

Tipologia di intervista effettuata:

Nome azienda	Settore	Associazione di categoria	Giorno di visita

- 1) *Che tipo di azienda è la sua?*
- 2) *In famiglia, hanno una tradizione di impresa?*
- 3) *Quali sono le criticità della sua azienda?*
- 4) *Che tipo di contratto più usato nella sua azienda?*
- 5) *È mai ricorso a corsi di formazione per i suoi dipendenti?*
- 6) *E' mai ricorso a corsi di formazione per sé?*
- 7) *Quali sono i "difetti"/le criticità che ha rilevato?*
- 8) *Può sostenere che il corso ha modificato in positivo il suo lavoro?*
- 9) *Se No, perché?*
- 10) *Che tipo di corso di formazione pensa sia necessario ai suoi dipendenti per rilanciare l'impresa?*
- 11) *Che tipo di corso di formazione pensa sia necessario per lei?*
- 12) *Cosa si aspetta da un corso di formazione?*
- 13) *Ha conoscenza delle nuove strategie europee per le PMI?*
- 14) *E', la sua, un'impresa che internazionalizza il suo mercato di esportazione? Se No, ha intenzione di farlo?*
- 15) *In generale che tipo di formazione pensa sia utile allo sviluppo della sua azienda?*

Le aziende intervistate sono state 32 così divise per settore:

Settore	N. aziende
Calzaturiero	7
Telecomunicazioni	6

Conciario/calzaturiero	9
Metalmeccanico	10
Filiera moda	6
Cantieristica da diporto	4
Totale aziende intervistate	42

I risultati di tale intervista hanno evidenziato le seguenti criticità nella formazione “tradizionale” :

- la formazione ordinaria viene percepita come poco mirata all’effettivo incremento delle competenze dei lavoratori, in favore di una crescita di conoscenze che in ditte piccole e medie non equivale sempre ad efficienza,
- il tipo di formazione ideale, sia per gli imprenditori che per i lavoratori, è quella che viene effettuata in ditta, direttamente sul “Fare”, con poche persone/utenti, con formatori che abbiano alle spalle esperienze non di formazione ma di lavoro effettivo nel settore di riferimento.

L’intervista ha inoltre permesso di rilevare i seguenti tratti comuni nelle aziende coinvolte:

- la forma contrattuale più usata è quella a tempo indeterminato perchè l’imprenditore ha tutto l’interesse a vedere l’operaio fidelizzato, pertanto ricorre a contratti precari solo per la parte intellettuale del lavoro (es. ingegneri) cui viene però corrisposto, generalmente, un compenso economico superiore rispetto alla media dei lavoratori,
- per i nuovi ingressi in azienda è poco diffuso il ricorso al lavoro interinale; più spesso si ricorre ai contratti a termine o al contratto di apprendistato;
- il CPI viene visto ancora come un ufficio pubblico eccessivamente “burocratizzato”, con un processo organizzativo e funzionale non idoneo a rispondere alle esigenze delle aziende;
- le aziende hanno una conoscenza frammentaria e non corretta del sistema della formazione;

- le donne sono vissute, nell'ambiente della nautica e della metalmeccanica, come un valore aggiunto in quanto viste come portatrici di precisione e di tenacia, ma sempre alto rimane il “problema maternità”, non vi è conoscenza della legge 53/2000 sui congedi parentali e la job rotation;
- alla domanda: “cosa si aspetta da un corso di formazione?”, la risposta più frequente è stata: “**competenze immediatamente spendibili**”.

In seguito a tale colloquio gli imprenditori hanno individuato i lavoratori che si riteneva necessitassero di una riqualificazione delle proprie competenze e, supportati dalle associazioni di categoria di appartenenza, hanno proposto percorsi specifici di formazione valutati – dalla Provincia in qualità di soggetto responsabile della macrofase - in base:

- alla coerenza progettuale;
- alle effettive necessità dei lavoratori e degli imprenditori.

IL CONTRIBUTO DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA : NOTE METOLOGICHE

▪ API TOSCANA - CASARTIGIANI PISA - CONFARTIGIANATO

Descrizione degli interventi realizzati.

- selezione delle aziende associate API secondo i settori di interesse del progetto: metalmeccanico, telecomunicazioni, commercio, calzaturiero, conciario e filiera moda. Preparazione di una lettera di presentazione del progetto e relativo invio via mail delle aziende interessate;
- successivo contatto telefonico per conoscere la disponibilità e l'interesse delle aziende;
- tra le aziende che hanno risposto positivamente al progetto, individuazione di n. 5 aziende ritenute idonee, con particolare riferimento ad aziende con personale a rischio obsolescenze;
- partecipazione agli incontri tra l'imprenditore/il lavoratore e la collaboratrice incaricata dalla Provincia di Pisa al fine di “facilitare/agevolare” la comunicazione e stimolare l'adesione al progetto;
- monitoraggio dell'analisi e definizione dei pacchetti formativi;
- co-partecipazione alla rilevazione del placement.

▪ **CONSORZIO COPERNICO – CNA**

La CNA di Pisa, attraverso la propria agenzia formativa Copernico, ha individuato le imprese partendo dall'analisi costante delle dinamiche del mercato del lavoro che la contraddistingue, basando la propria scelta sui comparti con maggiore necessità di rilancio di competitività, a partire dai settori evidenziati nel progetto stesso.

Il primo contatto è avvenuto all'interno della struttura associativa, riguardo ai seguenti ambiti imprenditoriali:

- Cantieristica
- Metalmeccanica
- Moda
- Commercio
- Telecomunicazioni

Dopo una serie di incontri con i coordinatori delle “associazioni di mestiere” che in CNA di Pisa si occupano delle categorie di imprese sopra indicate, si è proceduto ad una selezione telefonica di un panel di imprese, cui è stata fatta un'intervista preliminare, volta ad evidenziare le reali necessità formative e le forme contrattuali di impiego dei beneficiari finali dell'azione.

Il percorso ha portato per il momento da individuare due imprese, la LiberoLogico e la Divisione Meccanica, una del settore TLC ed una della metalmeccanica, entrambe in una fase di evoluzione aziendale che necessitava di consolidamento di competenze interne.

Alle aziende e lavoratrici così individuate sono state proposte modalità di formazione altamente individualizzate, e pienamente rispondenti allo sviluppo personale e professionale.

In una rete di aziende come quelle che caratterizzano la provincia di Pisa, di dimensioni spesso minimali, ma che si trovano per contrasto a dover fare i conti con un territorio in cui sono presenti numerosi centri di ricerca ed università, la competitività sugli aspetti tecnologici e quelli commerciali/manageriali diventa una priorità imprescindibile. D'altra parte un'innovazione di tipo informatico che non si accompagna anche ad una crescita del personale che lo deve utilizzare, rischia di rimanere una forma di “addestramento” che non sviluppa realmente né la consapevolezza e competenza dei lavoratori, né la capacità di adattamento e sviluppo delle imprese. Delineiamo

brevemente il contesto provinciale facendo riferimento alla ricerca “Quale lavoro per quale artigianato: impresa artigiana e mercato del lavoro nell’Area Pisana”: indagine condotta dal Dipartimento di Studi Sociali dell’Università di Pisa, con il contributo dell’EBRET. L’indagine fa un lungo excursus dagli anni ’80 ad oggi per descrivere l’attuale scenario produttivo artigianale e il mercato del lavoro ad esso collegato.

Intorno alla metà degli anni Ottanta operavano, in provincia di Pisa, 10.980 imprese artigiane, di cui 6.482 di tipo manifatturiero (il 59,04%), con una localizzazione molto diffusa ed una concentrazione di imprese artigiane di servizio a Pisa città e di quelle manifatturiere nel distretto Cascina - S. Croce, ed un’accentuata presenza di aziende estrattive a Volterra. Già in quegli anni la tendenza costante rivelava un aumento delle imprese artigiane di costruzione ed installazione di impianti, a scapito di quelle manifatturiere. Passano circa 20 anni e il panorama è profondamente mutato.

Il 2002 colloca l’artigianato pisano in condizioni di estrema difficoltà. Il fatturato diminuisce del 4,4%, l’occupazione aumenta di appena lo 0,1%, al terzo peggior posto dopo Firenze e Prato e ben al di sotto della pur non brillante media toscana (+0,7%), grazie al recupero del manifatturiero, in particolare del comparto che allora appariva in salute, il metalmeccanico (+6,1%). Un metalmeccanico che comunque sappiamo oggi essere di nuovo in fase di grave crisi.

A tutt’oggi la situazione economica pisana denota una profonda fase di recessione, da cui non sembra riuscire a risollevarsi.

I ricercatori universitari, dopo aver incontrato e intervistato numerosi imprenditori ed operatori in focus group specifici, arrivano a dire che “non sembra esserci alternativa allo sviluppare la capacità di organizzazione sociale se si vuole che il sistema economico-sociale si qualifichi rendendo possibile così i protagonismi particolari. Il bivio sembra chiaro: o rimanere legati ad una situazione di progressivo impoverimento e subalternità, prodotti dallo scarto fra le competenze precedenti ed i nuovi scenari, o sviluppare una capacità di conoscere, riflettere ed agire che tenga conto delle novità che si sono prodotte.”

L’orizzonte economico e sociale è tale che solo il puntare davvero sulle competenze imprenditoriali e della forza lavoro potrà rendere possibile una svolta, cercando nuovi mercati e prodotti innovativi.

Quanto sopra esposto è coerente anche con la politica regionale e comunitaria che vede nella formazione continua una nuova leva strategica, che risponda ai bisogni dei singoli e dello sviluppo delle imprese, per la crescita reciproca.

Come evidenziato dall’Indagine Nazionale sui Fabbisogni Formativi nell’Artigianato, il contesto artigiano presenta degli elementi caratterizzanti l’intero comparto che sono generalizzabili a tutti i

settori produttivi in cui la dimensione aziendale prevalente è quella della piccola - o addirittura micro - impresa. Tali elementi rendono particolare il contesto produttivo artigiano in cui confluiscono modi di pensare e operare, criteri di valutazione visione del mondo, atteggiamenti ed aspettative che si configurano come presupposti culturali comuni tra le persone che vi lavorano. Tali elementi risultano dall'indagine come elementi cardine su cui si basa il lavoro e il modo di lavorare nel comparto artigiano.

Dall'indagine effettuata tali elementi caratterizzanti sono:

- Incertezza dei mercati: data la sensazione di incertezza, l'imprenditore percepisce la necessità di un'attenzione costante verso tutto ciò che può garantire il mantenimento del proprio lavoro. La competenza che viene quindi richiesta ai lavoratori è quella di saper agire e operare consapevolmente in tale contesto.
- Centralità dei rapporti "faccia a faccia": nelle piccole imprese, e in quelle artigiane in particolare, sia per la semplicità organizzativa interna, sia per la struttura dei mercati di riferimento, i rapporti sono diretti.
- Il valore dell'autonomia: in un moderno e innovativo contesto produttivo artigiano è sempre più determinante la capacità dei lavoratori di sviluppare e padroneggiare un senso di autonomia decisionale e operativa, che costituisce un elemento vincente di sviluppo della competitività dell'organizzazione produttiva.
- La condivisione dei problemi: la tendenza alla condivisione così come i processi di delega risultano elementi che assumono un particolare rilievo nel contesto artigiano e della piccola impresa.
- Fiducia e affidabilità: l'effetto congiunto della definizione di rapporti diretti e degli spazi per una leadership che è legata non solo alla posizione gerarchica ma anche alla stima professionale e umana, determina l'attribuzione di un particolare valore ai concetti di fiducia e di affidabilità che vengono assunti come criterio regolatore di una gran parte delle relazioni che si stabiliscono all'interno dell'impresa artigiana e fra questa e gli altri nodi della rete in cui è inserita. Per quanto riguarda i rapporti esterni, questa dimensione si fonda sulla forza delle relazioni interpersonali rilevabile anche nel radicamento dell'entità artigiana nel tessuto sociale (la bottega aperta sulla strada cattura l'attenzione dei passanti potenziali clienti) e nella cura del cliente fondata sulla relazione di fiducia. Non dobbiamo dimenticare inoltre che i legami sono spesso, nella piccola impresa, non solo "primari" in senso lato, ma che in senso stretto, poiché tale tipo di impresa è basata spesso basata sulla famiglia stretta o allargata.

Come emerge dalla suddetta descrizione, il contesto economico e sociale pisano deve essere rivitalizzato proprio a partire dalla crescita del “capitale umano”. Occorre che la forza lavoro trovi un modo nuovo di relazionarsi, internamente ed esternamente alle imprese, per imparare a cogliere spazi di innovazione, possibilità di alleanze e sinergie.

Nello specifico le necessità in termini di aree di competenza che emergono come centrali sono quelle riferite a:

- implementare le conoscenze relative al contesto artigiano ed ai suoi processi operativi
- acquisire capacità di lavoro in rete anche con altre realtà aziendali
- implementare le proprie capacità relazionali
- implementare le proprie competenze informatiche, sia di base che avanzate
- acquisire le capacità necessarie a comprendere il contesto in cui si sta operando

▪ **COMUNE DI PONTERA**

La metodologia usata, in particolare per l'intervento nella Macrofase1 del progetto “La Costa della Conoscenza”, è stato realizzato partendo **dall'analisi del mercato del lavoro locale**, basando poi la scelta sui comparti con maggiore necessità di rilancio di competitività. **L'analisi dei fabbisogni** ha evidenziato le aree di intervento formativo per i settori del commercio, telecomunicazioni, conciario/calzaturiero e filiera moda, metalmeccanico e cantieristica da diporto.

La procedura ha utilizzato pratiche di **governance cooperativa**, più precisamente sono stati realizzati incontri con gli assessori allo sviluppo economico dei Comuni di Ponsacco (Renzo Profeti) e Pontedera (Renzo Bartoli) con l'obiettivo di individuare quelle aziende che, attraversando, o potendo attraversare un periodo di crisi, avrebbero avuto più bisogno di un intervento formativo.

L'impegno è stato quello di favorire la flessibilità delle imprese e dei lavoratori, per consentire un'adeguata adattabilità ai cambiamenti sociali, economici e demografici.

Sono state così individuate, di concerto con gli assessorati allo sviluppo economico, liste di aziende con le caratteristiche sopra indicate e successivamente si sono realizzati contatti con i relativi titolari, per valutarne la disponibilità. Le imprese a cui è stato proposto l'intervento sono state circa 50 (i dati esatti e la relativa rielaborazione confluiranno in un report), tra queste, in base all'interesse dimostrato e alla idoneità al progetto 15 hanno dato la disponibilità ad una serie di incontri individuali, con la presenza del coordinatore della provincia e con lo scopo di rilevare direttamente i fabbisogni.

LA RISPOSTA AI BISOGNI DEI LAVORATORI: L'ATTIVAZIONE DEI POCKET LEARNING

In seguito alle diverse interviste gli imprenditori, di concerto con i propri lavoratori, hanno individuato i lavoratori che effettivamente necessitavano di una riqualificazione delle proprie competenze. In seguito ogni azienda, supportata dalle associazioni di categoria di appartenenza, la Provincia ha proposto l'attivazione di percorsi individualizzati di formazione:

- > c/o centri specializzati (il costo della formazione è sostenuto con risorse assegnate alla Provincia, mentre le spese di vitto/alloggio/trasporto sono sostenute con il budget progettuale delle associazioni di categoria rappresentative dell'azienda);
- > c/o l'azienda ad opera di esperti con esperienza effettiva nel settore di riferimento, ad esempio chi fa assistenza tecnica su impianti o macchinari innovativi.

L'importanza strategica della sperimentazione attuata è apprezzabile sul piano qualitativo, ovvero rispetto alla innovatività del "modello" di formazione proposta rispetto alla formazione ordinaria già finanziata dal Fondo Sociale Europeo.

Si è trattato appunto di una formazione:

- strutturata in modo tale da trasferire *competenze immediatamente spendibili*; finalizzata a *rispondere ad un bisogno specifico direttamente espresso dal lavoratore* in accordo con l'imprenditore, anziché "calato dall'alto" dalle associazioni di categoria; effettuata da *formatori in grado di trasferire - non un sapere teorico - ma un "saper fare" acquisito "on the job"* in quel determinato ambito di lavoro;
- *proposta efficacemente* attraverso una capillare azione di informazione e accompagnamento sul territorio presso le aziende, *non semplicemente delegata* alle associazioni di categoria *ma gestita e realizzata con la presenza costante di una collaboratrice del centro per l'impiego* incaricata nell'ambito del progetto.. Il contatto diretto in azienda ha invece trasmesso un senso di "vicinanza" delle istituzioni e permesso di promuovere i Servizi di politica attiva del lavoro (ad es., incrocio domanda/offerta) e le opportunità di finanziamento per la formazione e per gli "aiuti all'occupazione", tramite un'azione di marketing.

Elenco dei pacchetti formativi attuati nel progetto LA COSTA DELLA CONOSCENZA nei settori del commercio , telecomunicazioni, metalmeccanico, conciario, telecomunicazione.

- **Alta Contabilità e Bilancio** ⇒ percorso per due contabili donne con contratti precari e a tempo determinato con la finalità di rafforzare e implementare la loro capacità di far fronte all'espansione dell'azienda.
- **Comunicazione dei processi gestionali** ⇒ percorso per due responsabili di sala all'interno di una ditta di servizi per la telefonia dedicato a due donne (1 a tempo indeterminato over 40 e 1 a tempo determinato) con lo scopo di rafforzare la loro capacità produttiva.
- **Controllo Scocche per Autovetture** ⇒ corso rivolto ad un meccanico con contratto a tempo indeterminato ma over 40 che aveva la necessità di formarsi sulle nuove tecnologie di controllo di autovetture.
- **Installazione Impianti antincendio** ⇒ corso rivolto ad un lavoratore con contratto a progetto con lo scopo di far capire meglio allo stesso i metodi di installazione di impianti antincendio.
- **Saldatura** ⇒ corso di formazione su macchine Hurco altamente innovative che necessitavano per il lavoratore di un percorso ad hoc teso alla conoscenza di questa tecnologia specifica.
- **Preparazione al lavoro per satinatori**⇒ corso di formazione per operaio a tempo determinato over 40 che aveva la necessità di confrontarsi con una nuova macchina nella sede del laboratorio conciario
- **Tecniche di controllo e simulazione di diagnosi su veicoli** ⇒ corso di formazione per lavoratore a tempo indeterminato over 40 che non aveva dimestichezza con la nuova tecnologia della sicurezza per grandi autoveicoli.
- **Pedane Podobarometriche** ⇒ corso di formazione per operatore di farmacia, ingegneria biomedica, che necessitava di una formazione ad hoc per migliorare le proprie conoscenze pregresse. Settore commercio
- **Europrogettazione** ⇒ corso di formazione per donna laureata e impiegata come progettista con contratto a co.co in partecipazione che ha avuto la necessità di frequentare questo corso per ampliare il proprio campo di lavoro.

- **Aggiornamento Lingua Inglese** ⇒ Revisione grammaticale, ripasso generale delle conoscenze, le frasi principali di conversazione, programmazione della formazione a distanza (FAD); Inglese commerciale (FAD) con l'ausilio della piattaforma TRIO della Regione Toscana