



ME.E.T. – METALMECCANICO EFFICIENZA TECNOLOGICA

Il Piano **ME.E.T. – METalmeccanico Efficienza Tecnologica** - è un piano formativo settoriale presentato da un **ATI di cui Co.S.Mo. Servizi srl è capofila**, a valere **sull'Avviso n. 1/2016 di Fondimpresa – “Competitività”**. Il Piano è progettato per rispondere alle esigenze di **67 Aziende**, appartenenti al **settore metalmeccanico** collocate in **7 regioni** del nostro Paese.

L'**obiettivo di ME.E.T.** è di contribuire al **rilancio dei tessuti produttivi di queste regioni, utilizzando la leva formativa** nell'ambito di ben **delineati progetti di sviluppo** portati avanti dalle aziende beneficiarie.

Il Piano si articola in **2319 ore di formazione** che coinvolgono **322 dipendenti** delle imprese beneficiarie (per il **96% si tratta di PMI** e per il **24% di aziende** che non hanno mai fatto formazione con Fondimpresa).

Complessivamente il piano si sostanzia in **79 azioni formative** ricomprese all'interno di **tre aree tematiche**:

- *Qualificazione dei processi produttivi e dei prodotti;*
- *Innovazione dell'Organizzazione;*
- *Internazionalizzazione.*

SOMMARIO

Le aziende di ME.E.T.....	2
Destinatari formazione.....	2
Monitoraggio attività formative di ME.E.T.....	2
Soggetti partner del piano ME.E.T.....	3
Fondimpresa.....	3
Focus: Formare al lavoro ai tempi di Industria 4.0: non solo tecnica.....	4

NOTIZIE DI RILIEVO

Con l'Avviso n. 4/2017 - Competitività sono stati stanziati complessivamente 72 milioni di euro, suddivisi su due scadenze, per il finanziamento di piani condivisi per la formazione dei lavoratori sui temi chiave per la competitività delle imprese aderenti: qualificazione dei processi produttivi e dei prodotti, innovazione dell'organizzazione, digitalizzazione dei processi aziendali, commercio elettronico, contratti di rete, internazionalizzazione.

SEGUE A PAG. 7



LE AZIENDE DI ME.E.T.

Nell'ambito delle 7 Regioni coinvolte (Piemonte, Lazio, Abruzzo, Campania, Basilicata, Molise e Puglia) si rileva la prevalenza delle aziende localizzate in Lazio e in Abruzzo che insieme rappresentano più del 50% del totale.

Le imprese che hanno aderito al Piano, come già accennato; sono nella quasi totalità dei casi *PMI*; solo in 3 casi si tratta infatti di grandi imprese.

Sotto il profilo del comparto di attività economico la distribuzione delle imprese è eterogenea; hanno infatti aderito al piano imprese che si occupano di costruzione di macchinari di varia natura, fabbricazione e installazione di impianti elettrici, lavorazione metalli e altri materiali, riparazione e assistenza meccanica, costruzione aeromobili, produzione software per l'automotive, ricerca e progettazione, lavori di meccanica, ecc.

“Le imprese che hanno aderito al Piano ME.E.T. sono, nella quasi totalità dei casi, PMI.”

DESTINATARI FORMAZIONE

I lavoratori destinatari delle attività formative sono sia operai ed impiegati con una leggera prevalenza dei primi che si attestano al 58,3% a fronte del 41,4% di impiegati.

Il coinvolgimento di lavoratori esperti (over 50) (pari al 20,5% del totale) può essere visto come una sorta di “aiuto” alla formazione dei lavoratori più giovani per una migliore crescita aziendale. Si ha quindi uno scambio bidirezionale, dagli over si trasmette l'esperienza verso i giovani, dai quali, più a loro agio con le nuove tecnologie, fluisce questa conoscenza verso i colleghi.

Per quanto riguarda il sesso dei lavoratori coinvolti, 256 sono uomini (79,5% circa) e 66 donne (20,5% circa) in linea con quanto ci si attende per questo settore.

MONITORAGGIO ATTIVITÀ FORMATIVE DI ME.E.T.

Al **30 ottobre 2017**, delle 67 Aziende beneficiarie del Piano Formativo “ME.E.T. – MEtalmeccanico Efficienza Tecnologica”, **32** hanno concluso le proprie attività. Delle **2319 ore** previste dal Piano ne sono state erogate **1.113** con una % di avanzamento pari al **48%**, di cui in modalità :

- * Aula: 594 ore
- * FAD: 18 ore
- * Coaching: 8 ore
- * Affiancamento: 391 ore
- * Training on the job: 102 ore.

Le restanti ore sono state programmate e saranno erogate entro la chiusura del progetto.

Delle **1.113 ore** formative avviate (38 azioni formative) circa il **53%** (594 ore) sono state erogate secondo la modalità d'aula tradizionale, il **47%** (519 ore) erogate in modalità formative alternative all'aula.



SOGGETTI PARTNER DEL PIANO ME.E.T.

L'ATI proponente del presente Piano nasce nell'ambito di un rapporto di collaborazione consolidato tra *CO.S.MO. Servizi S.r.l.*, *SAIP Formazione S.r.l.* e *Poliedra Progetti Integrati S.p.a.*; quattro partner progettuali che hanno già operato con successo per la realizzazione di piani territoriali e settoriali finanziati dagli Avvisi di Fondimpresa.



Cosmo Servizi srl è una società di servizi e di formazione operante dal 1990 a favore delle imprese e delle Amministrazioni Pubbliche con l'obiettivo prioritario di promuovere lo sviluppo del sistema imprenditoriale e del tessuto socio economico territoriale tramite interventi di consulenza aziendale, formazione obbligatoria e continua e assistenza tecnica specialistica agli Enti Locali nell'ambito della Programmazione economica e territoriale. La società è certificata UNI EN ISO 9001:2008 per le attività E37-35 "Progettazione ed Erogazione di attività di Formazione e servizi di Consulenza attinenti alla pianificazione e programmazione aziendale" nelle regioni Molise, Lazio, Campania, Puglia, Abruzzo e Basilicata.



SAIP Formazione Srl certificata UNI EN ISO 9001:2008 nei Settori EA35 ed EA37, con oggetto "Progettazione ed erogazione di servizi di orientamento formazione continua e superiore. Servizi di ricerca socio-economica per lo sviluppo locale", rilasciato da Bureau Veritas, è ente accreditato dalla Regione Lazio con determinazione D. 0805 del 25/02/2010. La SAIP Formazione opera da oltre 25 anni nel campo della ricerca, della formazione e dello sviluppo locale.



Poliedra spa è una società nata nel 1996 dalla pluriennale esperienza dei soci fondatori, con l'obiettivo di migliorare l'offerta della formazione continua, Poliedra è una consolidata realtà, con trentuno dipendenti, punto di riferimento nel panorama della formazione e dei servizi alle imprese in Piemonte. Per la realizzazione dei progetti collabora regolarmente, a seconda dei comparti in cui opera, con uno staff di professionisti e con l'Università degli Studi di Torino e il Politecnico di Torino. Essa realizza interventi di formazione e consulenza per le imprese e la Pubblica Amministrazione con il supporto di strumenti e metodologie all'avanguardia.



FONDIMPRESA

Fondimpresa è il n. 1 tra i Fondi interprofessionali, per numero di lavoratori e attività. Riceve circa il 50% dei versamenti annui complessivi effettuati dalle aziende iscritte ai Fondi interprofessionali per la formazione continua. Dal 2007 ad oggi ha consentito la formazione di oltre 4.500.000 lavoratori.

Fondimpresa ha finanziato piani di formazione, sia tramite Avvisi sia su presentazione diretta delle imprese, per un totale di 2,5miliardi miliardi di euro:

- 1 miliardo per competitività e innovazione
- 67 milioni per sostenibilità ambientale
- 50 milioni per riconversione e orientamento al lavoro delle persone in mobilità
- 621 milioni per salute e sicurezza sul lavoro
- 67 milioni per riqualificare i lavoratori in cig

I dati fotografano la costante dinamica di crescita del Fondo.

In sintesi:

- 170.202 aziende iscritte con 4.316.645 lavoratori;
- l'incremento rispetto al 31/12/2015 è del 6,2% quanto ad aziende aderenti e del 3,4% in termini di lavoratori, a conferma della prevalenza delle piccole imprese con un più basso numero di addetti tra le nuove adesioni.

FOCUS: FORMARE AL LAVORO AI TEMPI DI INDUSTRIA 4.0: NON SOLO TECNICA

Di fronte alla grande trasformazione del lavoro conseguente a ciò che chiamiamo, in forma sintetica, **Industria 4.0** si possono osservare diversi atteggiamenti. Possiamo essere entusiasti di un vertiginoso sviluppo tecnologico che promette nuove capacità produttive, nuovo sviluppo economico e, di conseguenza, nuovo benessere. Oppure possiamo temerlo, convinti, in una prospettiva neo-luddista, che tutto l'incremento annunciato di tecnologie intelligenti ridurrà le possibilità occupazionali, specie per coloro che risultano impiegati in lavori a basso valore aggiunto. Ancora, possiamo essere indifferenti, ritenendo che in fondo nulla cambierà davvero.

Tutte le posizioni portano delle ragioni. Alcune più condivisibili, altre meno. Troviamo sostenitori acritici del progresso tecnologico come fattore di liberazione dalla schiavitù del lavoro, così come catastrofisti che profetizzano la fine del lavoro come fonte di nuove povertà e diseguaglianze. In effetti ci vorrebbe la sfera di cristallo per prevedere le effettive conseguenze di quanto sta avvenendo nei cambiamenti rivoluzionari di cui siamo partecipi.



"La quarta rivoluzione industriale andrà a impattare sulla vita delle persone".

Alcune cose però possiamo affermarle con relativa e argomentata sicurezza. Tra esse il fatto che **la quarta rivoluzione industriale andrà inevitabilmente a impattare sulla vita delle persone** e, conseguentemente, sull'assetto dei sistemi sociali che ne costituiscono l'habitat.

Lo scenario che ci troviamo di fronte richiede uno sforzo nella direzione di una formazione che prepari non al cambiamento tout-court, ma al cambiamento permanente. In passato ci si poteva consentire di considerare la formazione uno strumento adattativo, c'era un cambiamento, si formavano le persone. Oggi è necessario un cambio di paradigma: la formazione deve facilitare il cambiamento, che altrimenti avverrebbe secondo una dinamica darwinista, in cui solo i più forti (quelli che sono già più flessibili, più resilienti) sopravvivono. Per questo dobbiamo sviluppare una formazione che apra nuove possibilità. Quali sono gli ingredienti di una simile formazione? Alcune caratteristiche che possiamo individuare sono:

- ◆ **Individuare il "bello" nel e del cambiamento.** Se c'è una possibilità positiva nel cambiamento è indispensabile riconoscerla. Lo strumento privilegiato per questo è proporre esperienze che permettano di cogliere la dimensione dell'opportunità, prima che gli ostacoli e le criticità.
- ◆ **Sviluppare una progettualità personale,** che permetta di superare una visione statica del lavoro e rappresenti invece una risposta personale alle domande di continua flessibilità e adattamento che provengono dall'esterno. Lo strumento privilegiato per questo è rappresentato da un lato da una riflessione sulle proprie aspirazioni, dall'altro da una competenza di project management.
- ◆ **Conoscere le risorse disponibili per cambiare.** Sia quelle ambientali, sia quelle personali e tra queste in primis quelle rappresentate dalle soft-skills. Lo strumento privilegiato per fare ciò è un bilancio di competenze integrato tra le due dimensioni hard e soft, da cui magari avviare un percorso di sviluppo nell'una e nell'altra dimensione.

Articolo tratto dal libro "La quarta rivoluzione industriale - Cos'è l'Industria 4.0 e perché bisogna affrontarla" - Warrantraining

AZIENDE METALMECCANICHE ALL'AVANGUARDIA: FORMAZIONE PER INDUSTRY 4.0



“**43** lavoratori metalmeccanici su **100** hanno seguito corsi di aggiornamento per più di 10 giorni in 3 anni. Per il **97,7%** dei dipendenti e il **98,7%** delle aziende la formazione aiuta la competitività e il **69%** delle imprese ritiene i Fondi interprofessionali strumento di gran lunga più efficace (**69%**) rispetto ai finanziamenti pubblici (**17%**)”.

Sono i risultati della ricerca “*Il capitale umano una leva strategica per la competitività delle imprese*”, presentata a Roma alla presenza di *Marco Leonardi*, consulente del Ministero dell'Economia per la riforma del mercato del lavoro, *Stefano Franchi* - Direttore generale di Federmeccanica, *Marco Bentivogli* - Segretario generale Fim Cisl, *Bruno Scutto* - Presidente Fondimpresa, *Michele Tiraboschi* - Adapt, *Raffale Esposito* (Iniziativa Cube Srl).

Per il quarto anno consecutivo, le Parti Sociali hanno promosso un'indagine sulla formazione per i lavoratori metalmeccanici finanziata da Fondimpresa, finalizzata a testarne qualità ed efficacia, estensione alle nuove esigenze di *Industry 4.0* e livello di maturità del dialogo sociale.

La ricerca include **47** dei **58** piani del settore metalmeccanico finanziati dal Fondo di Confindustria Cgil Cisl e Uil, che ha stanziato 72 milioni di euro (poi portati a 99) per realizzare corsi sulla competitività. I 47 piani, con *17 milioni di euro*, hanno formato, in totale, circa 16.000 lavoratori di 2908 aziende, per il 90% PMI, realizzando oltre 95.000 ore di formazione, delle quali oltre 28.000 certificate.

I corsi, secondo la ricerca, hanno colmato i principali fabbisogni individuati da imprese, Enti di formazione e Comitati di Pilotaggio in merito a *qualificazione dei processi produttivi, organizzazione, innovazione, contratti di rete, internazionalizzazione, commercio elettronico, digitalizzazione*.

Da quanto è emerso dalla ricerca, imprese e lavoratori non hanno dubbi: per *oltre il 90%* la formazione realizzata in questo modo è una leva di competitività. Per il *46% delle aziende* alcuni interventi formativi possono, anzi, “*consentire di esplorare nuove nicchie di mercato o di rafforzare quelle già esistenti, al punto di dare luogo a nuove assunzioni*”, soprattutto nella produzione, nella ricerca e sviluppo e nel commerciale/marketing. Una parte crescente della formazione, il *12%*, viene dedicata alle necessità emergenti di *Industria 4.0*, aumentando di ben 8 punti percentuali rispetto alla rilevazione dell'anno precedente. I lavoratori sono ben consapevoli che acquisire nuove competenze in materia è un'opportunità (68,5%) o una necessità (29%), mentre solo il 2,6% la ritiene una moda passeggera. Gli argomenti maggiormente trattati sono le “*simulazioni*”, “*l'integrazione orizzontale e verticale dei sistemi informativi*” e “*big data and analytics*”.

Inoltre, ben il *69%* delle imprese ritiene di gran lunga più efficace la formazione finanziata con i Fondi interprofessionali rispetto a quella autofinanziata (17%) e a quella che utilizza incentivi pubblici (14%). I Fondi, il buon livello di dialogo sociale - che però, sostiene la ricerca, va aumentato, anche in vista del diritto, previsto dall'ultimo Ccnl, a 24 ore di formazione in 3 anni per tutti i 1.700.000 Metalmeccanici - e l'alta sensibilità del settore verso l'innovazione spiegano l'alta partecipazione alla formazione da parte dei lavoratori: per il *42,9%* più di 10 giorni in 3 anni, per il *35%* tra 3 e 10 giorni e per il *22%* da 1 a 5.

Articolo tratto dal Comunicato stampa del 31 maggio 2017 di Fondimpresa - “AZIENDE METALMECCANICHE ALL'AVANGUARDIA: FORMAZIONE PER INDUSTRY 4.0 +8%”.



“Industria 4.0 è una grande opportunità per la nostra manifattura ma accresce la necessità, già alta, di adeguare le competenze sulla digitalizzazione. Fondimpresa ha precorso questa necessità fin dal 2011, con finanziamenti per corsi su innovazione e competitività che oggi ammontano, su un totale di 2,55 miliardi erogati, a più di 1 miliardo di euro –

sottolinea il Presidente Fondimpresa, Bruno Scuotto -. Con il CCNL dei metalmeccanici, una prova di alte relazioni industriali che mi auguro sia replicata anche in altri contratti, la domanda di formazione aumenta ancora di più. Per questo guardiamo con speranza all’idea del Governo di ampliare l’attività dei Fondi interprofessionali a categorie di lavoratori che ne sono escluse. Fondimpresa, quando ne ha avuto deroga, ha già ottenuto ottimi risultati anche nella riconversione di dipendenti di aziende in crisi. Bisogna unire ulteriormente gli sforzi per una gestione ancora più efficace della formazione bilaterale – prosegue Scuotto - valorizzando i modelli migliori ed evitando di disperdere le opportunità in mille rivoli. E’ però fondamentale che i Fondi vengano sgravati dai vincoli burocratici di natura pubblicistica che da qualche tempo ne rallentano l’azione”.

“La formazione continua è un elemento fondamentale per gestire e non subire il cambiamento verso Industry 4.0 – afferma il Direttore di Federmeccanica, Stefano Franchi - L’introduzione nel CCNL del diritto soggettivo alla formazione è un’assoluta novità nel panorama italiano, una riforma epocale, asse portante di quel rinnovamento contrattuale, ma ancor prima culturale, che stiamo portando avanti insieme. Si tratta di passare da un concetto di puro costo a quello di investimento sulla persona. Grazie a questo strumento ci saranno importanti benefici per i lavoratori che con lo sviluppo delle proprie conoscenze potranno crescere professionalmente ed essere "occupabili" nel tempo. Ricadute positive anche per le imprese che avranno la possibilità di essere più produttive per effetto del contributo di risorse umane in possesso di nuovi saperi e competenze avanzate”.

“Sulla formazione si fanno molti convegni ma poi nelle trattative spesso viene sacrificata sull’altare della mediazione –rileva il segretario generale della Fim Cisl Marco Bontivogli -. Nel contratto dei metalmeccanici abbiamo inserito il diritto soggettivo alla formazione e - precisa - la formazione va fatta entrare a pieno titolo nelle relazioni industriali rendendo operative le commissioni aziendali e territoriali. La formazione nella rivoluzione di Industria 4.0 - dice il sindacalista - rappresenta il diritto al futuro, da stabilità al lavoro, più reddito e più qualità, ma tutte le parti devono considerarla una parte strategica e un terreno dove possiamo trovare comuni obiettivi d’azione. La formazione negoziata rappresenta una parte importante che va integrata con altre opportunità formative e - conclude - con Industry 4.0, l’upgrade di skills sarà impegnativo perché come Paese ci siamo mossi tardi, ma non c’è alternativa: nuova organizzazione nuove tecnologie e formazione sono i tre cardini per rilancio delle imprese”.

Articolo tratto dal Comunicato stampa del 31 maggio 2017 di Fondimpresa - “AZIENDE METALMECCANICHE ALL’AVANGUARDIA: FORMAZIONE PER INDUSTRY 4.0 +8%”.

Avviso 4/2017 - Competitività

Con l'Avviso n. 4/2017 vengono stanziati complessivamente 72 milioni di euro, suddivisi su due scadenze, per il finanziamento di piani condivisi per la formazione dei lavoratori sui temi chiave per la competitività delle imprese aderenti: qualificazione dei processi produttivi e dei prodotti, innovazione dell'organizzazione, digitalizzazione dei processi aziendali, commercio elettronico, contratti di rete, internazionalizzazione.

Ciascun Piano formativo può interessare solo uno dei seguenti Ambiti:

- * Territoriale
- * Settoriale, di reti e di filiere produttive, su base multi regionale
- * Ad Iniziativa Aziendale

AVVISO 5/2017 - INNOVAZIONE

Con l'Avviso n. 5/2017 "Formazione a sostegno dell'innovazione tecnologica di prodotto e/o di processo nelle imprese aderenti" Fondimpresa finanzia piani condivisi per la formazione dei lavoratori delle aziende aderenti al Fondo che stanno realizzando un progetto o un intervento di innovazione tecnologica di prodotto o di processo.

Possono presentare la domanda di finanziamento e realizzare i Piani formativi, a pena di esclusione dalla procedura, esclusivamente i seguenti soggetti:

le imprese beneficiarie dell'attività di formazione oggetto del Piano per i propri dipendenti, aderenti a Fondimpresa alla data di presentazione della domanda di finanziamento;

gli enti già iscritti, alla data di presentazione della domanda di finanziamento, nell'Elenco dei Soggetti qualificati da Fondimpresa per la categoria III dell'art. 5.2 del "Regolamento istitutivo del sistema di qualificazione dei Soggetti Proponenti" - Formazione sulla tematica dell'innovazione tecnologica di processo e di prodotto.

Le domande di finanziamento dovranno pervenire, a pena di inammissibilità, a partire dalle ore 9:00 del 13 novembre 2017 fino alle ore 13.00 del 16 giugno 2018.

CONTATTACI

Per altre informazioni sul progetto "ME.E.T. MEtalmeccanico Efficienza Tecnologica", non esitare a contattarci
Co.S.Mo Servizi srl
Via Cardarelli, 19
86100 Campobasso

0874.481205
0874.481323 (fax)

cosmo@cosmoservizi.it

Visita il nostro sito Web:
www.cosmoservizi.it

