

SCHEDE DESCRITTIVE

MISURA II.1.B**TITOLO**

Orientamento nella transizione (ob.1)

FASCICOLO 26**PROPONENTE**

Tecnopolis Csata Scrl

COMPONENTI ATI/ATS	PARTNER INIZIALE	REGIONI
<ul style="list-style-type: none"> - SOGEA scpa - Fondazione CUOA - SPEGEEA srl 		Basilicata Calabria Campania Molise Puglia Sardegna Sicilia

DESCRIZIONE DELLA BUONA PRATICA

La buona pratica nasce dal progetto Adapt 1082/A2 “Intrapresa della Learning Organisation nelle PMI Pugliesi”, che si poneva quale finalità la definizione di nuove pratiche lavorative per risolvere le diverse problematiche delle organizzazioni attraverso lo sviluppo delle competenze sociali, la valorizzazione di modelli sistemici di approccio al *problem solving* ed una nuova organizzazione del lavoro. A tal fine ha realizzato percorsi esperienziali in ambito sociale basati sulla ricerca-azione. Le modalità di attuazione hanno visto coinvolgere gli stessi beneficiari per la definizione di un innovativo modello di collaborazione, intesa come competenza trasversale di apprendimento per lo sviluppo del patrimonio sociale di un dato territorio che, nel caso specifico, era il Nord Barese Ofantino, nel quale è stato sviluppato un Patto Territoriale per l’Occupazione e conseguentemente si sono innescati processi di sviluppo economico .

Il progetto “Intrapresa”, attraverso un percorso articolato in cinque fasi, ha perseguito i seguenti obiettivi:

- ricercare nuovi strumenti di gestione delle organizzazioni per far fronte alle continue sfide del mondo del lavoro;
- sperimentare e praticare nelle organizzazioni, tali strumenti attraverso una azione di diffusione;
- coinvolgere un numero significativo di piccole e medie imprese trasferendo al loro interno modelli per la soluzioni di problematiche, già sperimentati in altri contesti;
- strutturare un approccio alla gestione del cambiamento culturale nelle aziende, che fosse pratico, economico e riproducibile .

In prima istanza il progetto ha coinvolto la Sud Sistema, azienda sulla quale è stata sperimentata una ipotesi di ricerca che ha consentito di praticare la ricerca-azione di un primo percorso

empirico di apprendimento e, successivamente, dopo aver selezionato le migliori esperienze, sono stati individuati una serie di percorsi per lo sviluppo del cambiamento culturale ed organizzativo rivolti alle ventiquattro imprese coinvolte nel progetto.

Le buone pratiche oggetto del trasferimento, provengono da un percorso che si è sviluppato attraverso successive selezioni di tutte quelle azioni che hanno prodotto risultati significativi. I risultati di questo lavoro di assemblaggio sono stati utilizzati con successo per la fase di applicazione in 24 realtà appartenenti al settore delle PMI in Puglia. Inoltre le esperienze più significative sono state testate nella pubblica amministrazione, in particolare presso l'Assessorato alla Formazione della Regione Puglia.

DESCRIZIONE DEL PROCESSO DI TRASFERIMENTO

Il progetto di trasferimento ha inteso agire sulla cultura organizzativa e sul ruolo sociale delle organizzazioni, con il fine di migliorare la qualità della vita dei lavoratori sul posto di lavoro in modo da generare riflessi positivi anche nell'*entourage* sociale di loro riferimento.

I percorsi di apprendimento realizzati hanno usato una metodologia prevalentemente fondata sul lavoro sul lavoro in gruppo di tutti i soggetti coinvolti ma anche sull'attivazione di nuovi comportamenti di apprendimento, sullo sviluppo di una percezione sistemica delle problematiche aziendali e sull'adozione di strumenti, individuali e collettivi in grado di fornire strumenti per la gestione del cambiamento culturale.

Le organizzazioni oggetto del processo di trasferimento della buona pratica, hanno individuato un obiettivo operativo misurabile, ciò ha consentito di lavorare in modo trasparente sulle relazioni, sul contesto, sul clima, sull'organizzazione, sui processi.

SOGGETTI COINVOLTI / DESTINATARI

Il progetto di trasferimento prevedeva un'ATI di gestione composta da: Tecnopolis CSATA, Harold s.r.l., Sud Sistemi-Patto Territoriale NBO-Samos.r.l, costruita sulla base dell'affinità di intenti e sulla preesistenza di reti. Viene messa in evidenza una equa ripartizione percentuale del carico di impegni assunti nell'ambito del progetto con ruoli e compiti condivisi da tutti i componenti, salvo particolari accentuazioni di ciascuno in riferimento a specifici apporti attribuibili al know how tecnico.

In termini di governance, strumenti e strategie di comunicazione interna adottate, il progetto ha costituito un Comitato di Pilotaggio ed un Comitato tecnico scientifico, segnalando comunque qualche difficoltà sulla circolazione delle informazioni.

Per quanto concerne invece, gli strumenti e le strategie adottate per la comunicazione esterna, vengono segnalati: conferenze, convegni, sitoweb. La particolare attenzione e cura prestata dai partner dell'ATI, ha consentito di raggiungere un rilevante numero di soggetti sul territorio, facendo conoscere il progetto e le sue finalità.

ATTIVITÀ

Formazione Per quanto riguarda le attività di formazione, questa ha consentito di sperimentare tre figure professionali innovative, già sperimentate nel progetto originario. Le tre figure definite *Crosser Border* sono state: il *Garante dei risultati*, il *Facilitatore dell'apprendimento di gruppo*, l'*Osservatore dei processi di apprendimento di gruppo*. Per l'attività di formazione sono state utilizzate, come metodologie e strumenti didattici, lavori di gruppo e simulazioni/role play.

I destinatari di tale attività erano operatori, imprenditori, funzionari pubblici.

Tra i risultati dell'attività di formazione rivolta a questi ultimi va evidenziata la "Carta dei Valori", strumento di supporto al processo decisionale dei funzionari pubblici nella fase di ideazione, progettazione e implementazione di strumenti innovativi per lo sviluppo locale.

Studi e ricerche Tale azione è stata finalizzata all'approfondimento dei bisogni di alcuni settori emergenti nell'area del Patto territoriale Nord-Barese Ofantino. L'analisi del territorio è stata realizzata al fine di rilevare le problematiche e i nodi critici che ostacolano la creazione di rapporti di cooperazione fra imprese, lavoratori e Pubblica Amministrazione.

Sensibilizzazione Rivolta agli attori istituzionali locali, agli operatori ed alle parti sociali, questa attività è stata realizzata attraverso seminari informativi, incontri promozionali ma soprattutto tavoli di lavoro/concertazione.

L'attività di sensibilizzazione e informazione ha avviato un importante processo per la creazione di un network dei possibili attori e operatori delle nuove strategie di intervento e produzione di una "Carta dei valori" che supporti il processo di *decision making* dei funzionari pubblici nella fase di ideazione, progettazione e implementazione di strumenti di organizzazione aziendale innovativi.

Tra i risultati di tale attività è possibile richiamare pertanto, la costituzione di reti locali, la stipula di protocolli di intesa e la sensibilizzazione del contesto locale.

Scambio Tale attività, relativa a buone pratiche di strumenti sperimentati anche in altri paesi europei, è stata condotta attraverso gruppi di lavoro tra interlocutori del contesto pugliese e del Patto BNO per l'elaborazione di strategie di adattamento al contesto locale.

Monitoraggio e valutazione L'attività è stata realizzata attraverso la progettazione di strumenti di rilevazione, la raccolta di dati e informazioni in itinere, la realizzazione di focus group e l'osservazione partecipata a incontri/gruppi di lavoro.

RISULTATI / PRODOTTI

Sul piano dei risultati il progetto di trasferimento ha consentito di innescare un processo di sviluppo territoriale in cui gli operatori, in senso ampio, attraverso modalità innovative fossero messi in grado di disegnare una visione futura del territorio, di definire e sostenere una strategia di sviluppo locale, di favorire la crescita economica del territorio, di favorire la gestione del cambiamento culturale nelle aziende.

Tra i **prodotti realizzati** durante le fasi del trasferimento si segnalano:

- Materiali didattici;
- Strumenti di autovalutazione dei comportamenti,
- Strumenti di valutazione miglioramento delle competenze trasversali all'interno delle organizzazioni;
- CD demo;
- Sito web