

D6

PIANO MONITORAGGIO INCONTRI E MATERIALE DOCUMENTALE

Sommario

1. Prima sessione – il Metaplan.....	2
1.1 Il mercato del lavoro del sistema LGN.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Scopo	Errore. Il segnalibro non è definito.
Gli attori coinvolti	Errore. Il segnalibro non è definito.
Gli step operativi	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. Seconda sessione – la GOPP	Errore. Il segnalibro non è definito.
2.1 La nuova governance delle professioni del sistema LGN	Errore. Il segnalibro non è definito.
Scopo	Errore. Il segnalibro non è definito.
Gli attori coinvolti	Errore. Il segnalibro non è definito.
Gli step operativi	Errore. Il segnalibro non è definito.

Premessa

Di seguito si riporta come verrà monitorata e utilizzata l'informazione ricavata dai due focus group (il primo gestito attraverso metodologia Metaplan e il secondo con la Goal Oriented Project Planning).

Dunque, il documento che segue va inteso come un indice ragionato dei temi che caratterizzeranno la restituzione alla committenza dei dati qualitativi acquisiti durante i focus group e rielaborati da IRES – Toscana.

Il documento, quindi, non costituisce un mero report di annotazione delle informazioni ricavate dal confronto con gli stakeholder, ma – al contrario – costituirà un prodotto frutto di un'analisi, che partendo dai dati raccolti li integrerà con informazioni altre reperibili in letteratura traendone una sintesi.

1. Prima sessione – il Metaplan

1.1 Gli attori coinvolti

Per ogni focus group svolto con metodologia Metaplan sarà compilata una tabella inerente gli attori coinvolti, secondo il modello sotto riportato:

Natura dello stakeholder	Nome della struttura	Nome e cognome del soggetto da invitare	Recapito telefonico	e-mail	Motivi del coinvolgimento	Invitato	Intervenuto

Indicare se il soggetto è pubblico o privato (un'impresa)

Indicare la ragione sociale

Indicare le ragioni per le quali si è pensato di coinvolgere il soggetto: per esempio, partecipazione attiva ad una delle fasi logistiche dell'LNG, conoscenza – per motivi di studio – del mercato dell'LNG o dei fabbisogni professionali del settore, etc.

Indicare se il soggetto è stato effettivamente invitato al focus group

Indicare se il soggetto è effettivamente intervenuto al focus group o meno. In caso contrario, se possibile, dovranno essere indicate le ragioni della mancata presenza

1.2 Le figure professionali chiave dell'LNG

Per ognuna delle fasi logistiche che caratterizzano LNG saranno indicate:

- Le figure professionali necessarie, ma mancanti (e dunque da individuare sul mercato del lavoro e/o formare) per colmare il vuoto attuale.
- Le figure professionali già presenti nei processi produttivi esistenti, ma che necessitano di un aggiornamento / riqualificazione.

Tali figure professionali saranno associate alle macro-fasi logistiche dell'LNG. Di seguito si riportano tale fasi in via provvisoria (poiché durante il focus group tali fasi potranno essere modificate / integrate):

- Le navi che trasportano LNG come merce;
- Il terminal offshore OLT;
- Il (futuro) deposito costiero;
- Le navi che utilizzano LNG come carburante;
- I mezzi portuali da riconvertire a LNG
- I depositi satellite;
- Le stazioni di rifornimento dei mezzi stradali.

Per ognuno dei profili individuati saranno:

- Individuate alcune presumibili caratteristiche anagrafiche e qualitative (fascia di età, nazionalità, titolo di studio, esperienza), la cui conoscenza aiuterà a definire con maggiore efficacia le politiche del lavoro e formative connesse;
- Indicate la facilità / difficoltà di reperimento sul mercato del lavoro (l'indicazione, naturalmente, è frutto dei partecipanti al focus group), i quali esprimeranno la propria opinione attraverso opportune scale Likeert;
- Redatta una descrizione del profilo, frutto dell'interazione con i partecipanti al focus group e delle integrazioni che saranno reperite in letteratura (una possibile fonte di informazione sono le diverse repository on line dei profili professionali regionali).

1.3 Le modalità di reperimento delle risorse umane della filiera logistica dell'LNG

Saranno individuati i principali canali di reperimento delle risorse umane sul mercato del lavoro adottate dagli operatori che già prendono parte alla filiera logistica dell'LNG¹. Ogni canale individuato sarà oggetto di analisi al fine di evidenziarne i punti di forza, quelli di debolezza e le eventuali misure di attenuazione di questi ultimi.

Obiettivo di questa sezione è rilevare se esiste un canale di "approvvigionamento" delle RU privilegiato rispetto agli altri e se le eventuali problematiche di cui risulta affetto possano (o meno) essere attenuate da

¹ Si riportano, di seguito, i vari canali attivabili in via provvisoria (poiché durante il focus group tali fasi potranno essere modificati / integrati): Servizi pubblici per l'impiego; Agenzie di ricerca e selezione del personale; Agenzie per la somministrazione del personale; Scuole / Università e istituti formativi; Auto – candidature; Inserzioni sulla stampa delle vacancies; Inserzioni delle vacancies sul proprio sito internet; Organizzazioni sindacali / datoriali; Concorsi pubblici; Passa – parola.

appositi interventi, primi fra tutti quelli di tipo formativo indirizzati a qualificare ulteriormente le RU in ingresso.

1.4 L'architettura della formazione professionale a supporto del sistema LNG

Con riferimento alla formazione professionale erogata a supporto dell'aggiornamento, qualificazione e riqualificazione delle figure professionali che già operano nell'ambito della filiera LNG saranno oggetto di studio:

- Le fasi del processo formativo gestite direttamente dalle aziende e quelle, invece, affidate a soggetti terzi;
- L'esistenza o meno, a monte del processo formativo, di un'analisi dei fabbisogni formativi effettuata in maniera più o meno formale. In caso affermativo saranno rilevate le modalità di realizzazione evidenziandone punti di forza e di debolezza. In caso negativo si cercherà di comprendere i motivi di tale assenza.
- Il rapporto fra aziende e fonti di finanziamento della formazione. In particolare, si appurerà se esiste la tendenza ad autofinanziare la formazione o – al contrario – a cercare supporto in fonti di finanziamento pubbliche come le risorse regionali, nazionali o, più frequentemente, europee.
- L'esistenza di erogatori della formazione esterni all'azienda (o meno). Nel primo caso saranno appurate le modalità attraverso le quali si sviluppa il rapporto fra impresa e fornitori della formazione continua; nel secondo si cercherà di comprendere come nasce la scelta di non avvalersi di formatori esterni.
- Il rapporto fra formazione e supporto delle parti sociali. Si tratterà di comprendere se la formazione svolta ha luogo anche con il coinvolgimento dei sindacati e – in caso affermativo – comprendere il ruolo di questi ultimi.
- Le modalità organizzative della formazione continua con particolare riferimento alle modalità didattiche (lezione frontale, discussione con i partecipanti, testimonianze, simulazioni, lavori di gruppo studio di casi, role playing, etc.), ma a questioni più pratiche quali la collocazione delle lezioni rispetto all'orario di lavoro.

2. Seconda sessione – La GOPP

2.1 Le caratteristiche dell'albero dei problemi

L'albero dei problemi sarà costruito partendo dal tema inerente "Le difficoltà di reperimento delle competenze professionali utili alla gestione del sistema LNG".

Le varie problematiche individuate dagli invitati al focus group e da loro collocate secondo una logica di causa ed effetto (cfr. deliverable D3) saranno oggetto di analisi. In particolare:

- Ogni problema rappresentato nell'albero sarà approfondito, al fine di andare oltre alle poche e didascaliche parole che costituiscono gli elementi dell'albero stesso (*analisi statica*).

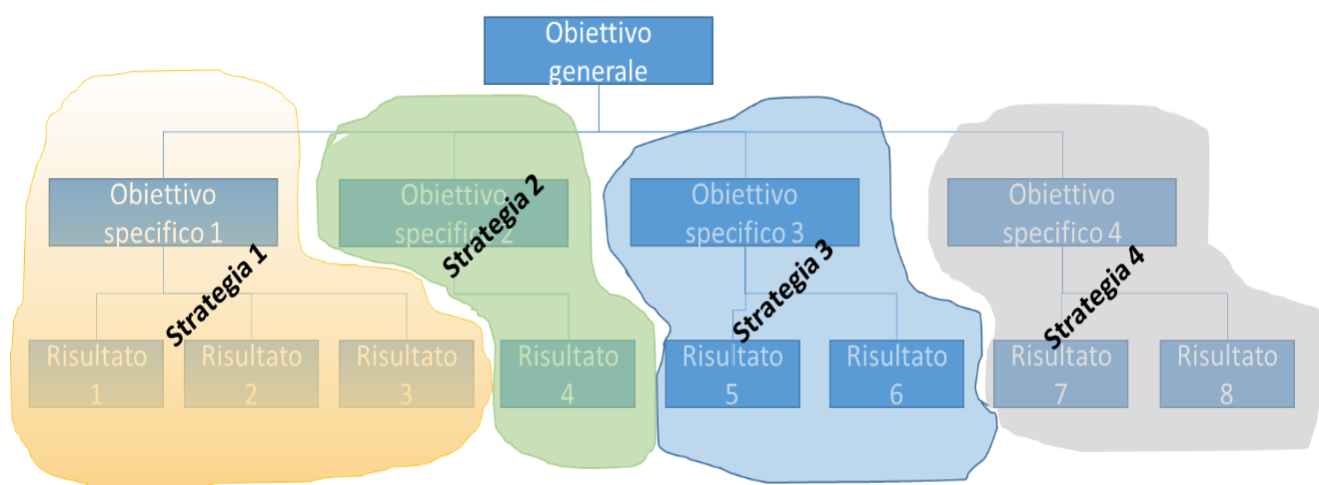
- I rapporti di causalità fra un problema e un altro saranno oggetto di analisi al fine di chiarire nel dettaglio come determinate criticità possano generarne altre (*analisi dinamica*).

Alla fine dello studio dovranno essere chiari non solo quali e quante difficoltà incontrano le imprese e gli Enti pubblici a reperire le “giuste” competenze in relazione alle diverse fasi dei processi produttivi, ma dovranno emergere anche gli “effetti moltiplicatori” che l’esistenza di alcune problematiche possono avere sulle altre.

2.2 Le caratteristiche dell’albero degli obiettivi e le strategie

Come per l’albero dei problemi, anche per quello degli obiettivi sarà effettuata un’analisi statica e dinamica degli obiettivi: in termini statici, sarà chiarito il senso dei singoli obiettivi integrando la didascalica definizione dei box dell’albero con maggiori e più approfonditi contenuti. Dal punto di vista dinamico, saranno evidenziati i nessi mezzi / scopi (cfr. deliverable D3) fra i diversi box – fra loro in relazione – dell’albero degli obiettivi.

Fig. 1 – rappresentazione schematica dell’albero degli obiettivi



Come illustrato dalla figura 1, ciascun ramo dell’albero costituisce una “strategia”. Infatti, durante il focus group, gli invitati saranno chiamati a pronunciarsi sull’opportunità di realizzare una o più strategie dell’albero (che costituiranno uno o più progetti da realizzare). Dunque, in questa sezione si discuterà di ciascuna strategia in termini di:

- Risorse umane, tecnico – strumentali, economiche necessarie alla loro realizzazione;
- Probabilità effettiva di realizzazione della strategia;
- Appoggio / sostegno (o, al contrario, aperta avversione) da parte di stakeholder esterni al progetto / gruppi di interesse;
- Rapporto costi benefici (non solo economici) legati alla realizzazione della strategia;
- Rischi ambientali / sociali / economici derivanti dalla realizzazione della strategia;
- Tempo di realizzazione della strategia;
- Sostenibilità – a progetto concluso – della strategia.