

La Bilateralità

Una politica per attuare relazioni industriali (di tipo partecipativo) basate sulla pari dignità nel processo decisionale, all'interno del quale si attribuisce equivalente valore ai rappresentanti dei lavoratori e delle imprese.

FONDI INTERPROFESSIONALI



Sono:

Strutture bilaterali : composte da organismi di rappresentanza di imprese e lavoratori;

Strutture paritetiche:

le parti datoriali e sindacali esprimono lo stesso numero di componenti;

Vengono istituiti **tramite accordo interconfederale** tra le parti socie costituenti .

Sono finanziati attraverso

l'adesione volontaria espressa dalle aziende.

Il contributo è pari allo 0.30% (contributo contro la disoccupazione involontaria) **della massa salariale dei lavoratori dipendenti** versato dalle imprese all'INPS.

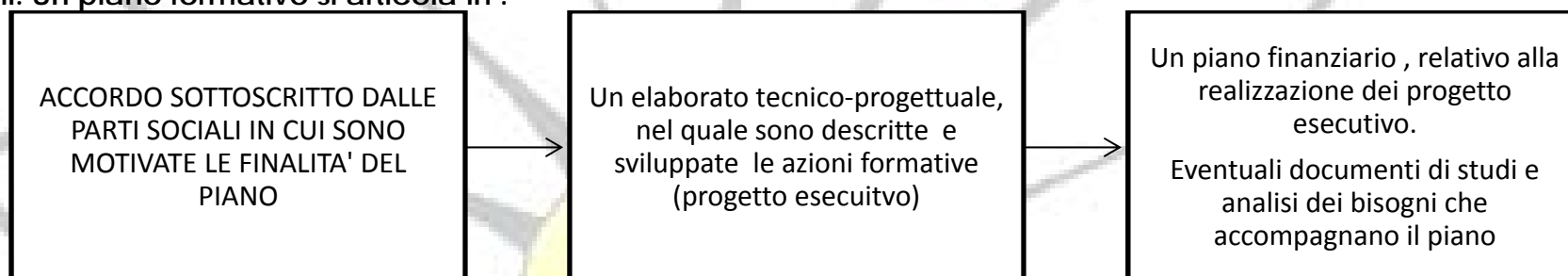
Per i datori che non aderiscono a ciascun fondo resta l'obbligo di versare all'INPS il contributo integrativo previsto dall'art.25 l. 845/78

ART.118 LEGGE 388 DEL 2000

Al fine di promuovere[...]lo sviluppo della formazione professionale continua,in un'ottica di competitività delle imprese e di garanzia di occupabilità, possono essere istituiti per ciascuno dei settori economici dell'industria, agricoltura, del terziario e dell'artigianato [...] **fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua[.]** I fondi finanziano piani formativi aziendali, territoriali o settoriali concordati tra le parti sociali [...]

IL PIANO FORMATIVO

E' un programma organico di azioni formative concordato con le parti sociali e rispondente ad esigenze aziendali ,settoriali, territoriali. Un piano formativo si articola in :



LA PRESENZA DI UN ACCORDO SINDACALE E' INDISPENSABILE PER LA PRESENTAZIONE DI UN PIANO FORMATIVO. LA TITOLARITA' DELL'ACCORDO A LIVELLO AZIENDALE E' SEMPRE DELLE RSU/RSA (ove presenti) ,altrimenti del Sindacato territoriale/regionale.

Da questo scaturisce l'importanza della condivisione senza la quale **l'intervento formativo non è finanziabile.** Le **organizzazioni sindacali ,soprattutto a livello di RSU/RSA** possono e DEVONO avere un ruolo fondamentale in specifiche fasi del processo formativo:

- Analisi dei fabbisogni formativi aziendali e dei lavoratori;
- Progettazione e programmazione del piano formativo;
- Erogazione del piano formativo con un reale controllo e monitoraggio sull'effettivo svolgimento delle attività formative
- Valutazione del piano formativo: ricadute in termini di efficienza aziendale e valorizzazione, rinascimento della professionalità maturata.

E in questo COSA FA LA FIM-CISL?

Proprio su questi temi la **FIM-CISL** Nazionale dal 2009 ha lanciato il progetto **REWIND** : numerose ore dedicate ad attivisti e dirigenti dell'Organizzazione sul tema della Formazione Continua e dei Fondi Interprofessionali. In via sperimentale da quest'anno, sono stati coinvolti direttamente lavoratori e delegati di alcune Aziende ,con un progetto che mira al Rilevamento del fabbisogno formativo: un'analisi dettagliata di ciò che i lavoratori davvero necessitano, in termini di formazione; una check-list , suggerita dall' **Ufficio Formazione Continua e Fondi Interprofessionali della Fim Nazionale** , nella quale i lavoratori potevano dare un'indicazione su quali temi desideravano essere formati. Una esperienza coinvolgente che dovrebbe, e che dovrà, diventare un "must" in ogni azienda.

E la FIM di SALERNO?

La FIM-CISL di Salerno, confermando l'appuntamento annuale sugli strumenti di una bilateralità applicata e utile per i lavoratori, ha puntato nuovamente sul Workshop rivolto a delegati e iscritti della Fim-Cisl affinché comprendano i vantaggi offerti dal Fondo Sanitario Integrativo SANARTI, ascoltando direttamente rappresentanti del Fondo.

....e il ruolo dell'ISCRITTO ???



- ✓ Accertarsi che la propria azienda sia iscritta ad un Fondo Interprofessionale
- ✓ Esprimere il proprio **fabbisogno formativo** al delegato FIM
- ✓ Confrontarsi con la Segreteria Provinciale per poter lavorare in sinergia con il proprio delegato, la propria Segreteria Territoriale, la segreteria Nazionale FIM
- ✓ Consultare periodicamente i siti istituzionali dei principali Fondi (**FONDIMPRESA, FAPI, FONDARTIGIANATO, FONCOOP, FORTE FONTER**)
- ✓ Consultare e frequentare il **blog ed i social network della FIM Nazionale** dedicati al tema (BLOG, TWITTER, FACEBOOK)
- ✓ Mantenersi aggiornato sulle competenze che il proprio profilo professionale deve possedere per poter richiedere all'azienda (tramite il delegato) corsi di formazione ad hoc.

....e il DELEGATO cosa deve fare ???



- ✓ Inserire seriamente **nell'integrativo aziendale** il capitolo della Formazione Continua
- ✓ Raccogliere periodicamente il **fabbisogno formativo** dei lavoratori della propria azienda
- ✓ **Condividere** con la RSU prima e con l'azienda poi, una politica di promozione e di diffusione della cultura della Formazione Professionale e Continua
- ✓ Stringere rapporti con Enti di Formazione per organizzare al meglio le attività formative all'interno di **Piani Formativi condivisi**
- ✓ Richiedere documentazione di Piani Formativi da condividere e **firmare almeno 15 giorni prima delle scadenze** (soprattutto se note da mesi) e imposte dai Fondi Interprofessionali
- ✓ Promuovere corsi di formazione inter-aziendali, settoriali e di filiera
- ✓ Consultare periodicamente i siti istituzionali dei principali Fondi (**FONDIMPRESA, FAPI, FONDARTIGIANATO, FONCOOP, FORTE FONTER**)
- ✓ Consultare e frequentare il **blog ed i social network della FIM Nazionale** dedicati al tema (BLOG, TWITTER, FACEBOOK)
- ✓ Confrontarsi con la Segreteria provinciale per poter lavorare in sinergia con i propri iscritti, la propria Segreteria territoriale, la Segreteria nazionale FIM
- ✓ Mantenersi aggiornato sulle competenze che i lavoratori della propria azienda, con differenti profili professionali, devono possedere per poter richiedere all'azienda (attraverso l'integrativo aziendale o usufruendo di risorse finanziarie messe a disposizione dai Fondi Interprofessionali) corsi di formazione ad hoc

....e le aziende ???

- ✓ Devono considerare la Formazione Continua un'opportunità per loro stesse e per i lavoratori
- ✓ Devono considerare che il tempo dedicato alla Formazione Continua non è tempo sottratto ad altre attività
- ✓ Devono considerare che la Formazione è un'opportunità anche nei periodi di crisi
- ✓ Devono aprire per tempo tavoli su proposte di piani formativi in modo da avere ampia e proficua discussione con i delegati ed evitare di arrivare alle scadenze senza aver condiviso il piano
- ✓ Devono approfondire e considerare, insieme ai delegati, fabbisogni formativi che non siano nella solita routine, ma che possano dare un efficace valore aggiunto, in termini di professionalità, ai lavoratori



Qualche numero

Ad oggi i Fondi Interprofessionali per la Formazione Continua riconosciuti e autorizzati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, sono 19

- 793.750 aziende (codici fiscali) e 845.512 unità produttive (matricole inps)
- 8.971.005 lavoratori iscritti
- 101.812 dirigenti riferiti a 21.274 imprese.

I Fondi Interprofessionali costituiti da **CGIL CISL e UIL** sono 11 e raccolgono circa il **90% del totale** dei lavoratori dipendenti aderenti alla totalità dei fondi stessi

I Fondi Interprofessionali costituiti da sigle sindacali autonome e diverse dalle 3 grandi confederazioni sono 8 e raccolgono circa il **10% del totale** dei lavoratori dipendenti aderenti alla totalità dei Fondi

(ottobre 2014)