



Fim-Cisl e Formazione Professionale

Si è svolto a Roma l'appuntamento annuale che la FIM dedica all'approfondimento e all'aggiornamento in materia di Formazione Professionale e Politiche Attive del Lavoro.

Dopo l'appuntamento dello scorso anno (10 e 11 marzo 2014) anche nel 2015 la Fim ha ritenuto utile e necessario riunire a Roma, il 22 aprile, il proprio gruppo dirigenti che in differenti territori e aziende, presidia il tema della Formazione Professionale. Hanno partecipato, anche questa volta massicciamente, 43 referenti provenienti da 15 regioni, corrispondenti a quelle che negli ultimi 6 anni hanno realizzato un grande investimento di risorse nel progetto REWIND della Fim nazionale.

Ha introdotto i lavori il Segretario nazionale Fim con delega alla Formazione Professionale, MICHELE ZANOCCO, quindi, dopo i 15 interventi, la relazione-replica di ANNA TROVO' della Cisl nazionale e le conclusioni di GIANFRANCO GASBARRO, Segretario nazionale Organizzativo Fim.



**GFFP 2015
GIORNATA FIM
FORMAZIONE
PROFESSIONALE E
POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO**

Sommario

Articoli di particolare interesse

Giornata GFFP 2015	1
6 anni di attività	2
I partecipanti	2
Di cosa si è discusso	2
Rewind e Jobs Act	3
Rewind 3.0	3
Il progetto INFO-EXCHANGE	4
Oltre 20 milioni da Fondimpresa	4
Rewind va valorizzato	5
Il ROI di Rewind	5





REWIND, la FIM e la Formazione Professionale: 6 ANNI di ATTIVITA' ININTERROTTA

I contenuti e gli obiettivi del progetto Rewind sono ormai noti a tutti i componenti del sistema Fim 10-100-1000 (10 a livello nazionale, 100 a livello territoriale, 1000 a livello aziendale) dell'organizzazione. Le azioni proposte nell'appuntamento del 2014 sono state realizzate. La Fim mantiene il presidio sul tema e fa ulteriori passi in avanti, consolidando Vitali nel CdA di Fondimpresa e ponendo Anna Trovò nella Confederazione con una delega delicata e "dedicata" all'importante tema della bilateralità.

La gestione quotidiana delle attività in cui la Fim (a tutti i 3 livelli) viene coinvolta per la Formazione Professionale è divenuta crescente e inarrestabile: è il momento di fare un serio bilancio organizzativo. Altre categorie stanno muovendo i primi passi verso il modello Rewind, la Fim è partita prima, non possiamo assolutamente considerare l'ipotesi di arrivare in ritardo sull'analisi del ROI. La Formazione Professionale, a tutti i livelli in Fim, deve diventare Strumento di Crescita Organizzativa e Distintivo della Fim.

Nella contrattazione aziendale stiamo ottenendo la realizzazione di corsi ad hoc per delegati, funzionali all'acquisizione di conoscenze e di competenze derivanti dal ruolo contrattuale per la FP.

I partecipanti a GFFP 2015

Fausto Renna, Antonio Sansone, Maria Cristina Terrenati, Luigino Giacomello, Massimo Sensoli, Maurizio Rufrano, Renzo Penolazzi, Roberto Farina, Vincenzo Venezia, Michela Loberto, Maria Luisa Perini, Daniele Cerato, Stefano Chemello, Denis Dalla Libera, Pasquale Stasio, Giovanni Caruso, Luca Giacobbe, Andrea Vignali, Romina Rossi, GianLuca Fe', Narcisa Pellegrini, Emiliano Petralla, Sandro Pompili, Marco Schiarea, Alessandro Campi, Massimo Cicchi, Alberto Sciatore, Giuseppe Ricci, Reno Ostili, Stefano Tuccari, Danilo De Santis, Stefano Lombardi, Vincenzo Ferrara, Giuseppe De Francesco, Antonio Vigilante, Antonio Guglielmotti, Donato Pascazio, Maddalena Rovitto, Enea Pilloni, Antonello Gisotti, Michele Zanocco, Anna Trovò, Gianfranco Gasbarro.

Di cosa si è discusso: le realtà territoriali

Gli interventi dei partecipanti hanno affrontato molti aspetti, tra i quali si segnalano le rilevazioni "sul campo" qui di seguito elencate.

1. Sono aumentate le competenze in materia di Formazione Professionale dalla partecipazione a Rewind.
2. L'aumento di conoscenze e di competenze ha permesso di esercitare nel territorio un'azione organizzativa più efficace e più visibile rispetto a quella di altre sigle sindacali e rispetto alle associazioni datoriali.
3. Con il progetto Rewind sono state costruite reti di relazioni (interne ed esterne all'organizzazione) che possono tornare utili in azioni di proselitismo o che hanno già permesso di conseguire risultati apprezzabili.
4. Nella comunità che si è andata man mano a creare dall'avvio del progetto della Fim nazionale (2009) ad oggi, sono stati raccolti modelli di azione organizzativa che si distinguono rispetto ad altri e che caratterizza positivamente l'azione sindacale nel territorio.

8. Si sono organizzati nei territori Seminari, Convegni, Direttivi sul tema della F.P., invitando la Cisl, l'Unione degli Industriali, referenti di Organismi Bilaterali, Enti di Formazione, Consulenti del Lavoro. E in alcuni casi si è cominciato a pianificare con loro azioni sinergiche per lo sviluppo nel territorio della cultura della Formazione Continua.
9. La partecipazione a riunioni territoriali di Commissioni o di Comitati di Pilotaggio, grazie alle conoscenze acquisite, permette di effettuare una più incisiva e proficua azione organizzativa.
10. La RETE costruita con il progetto Rewind risulta un utile strumento a disposizione dell'organizzazione che offre, all'occorrenza, informazioni e indirizzi utili per non ostacolare l'azione sindacale.

5. Sono aumentate negli ultimi 6 anni le partecipazioni ad istanze di promozione, di condivisione, di diffusione dei risultati, di valutazione dell'impatto di attività formative, con un approccio più consapevole e responsabile rispetto a esperienze precedenti.
6. Sono stati attivati nel territorio processi attivi per la costituzione delle Commissioni Territoriali Metalmeccaniche.
7. In alcuni casi si è riusciti ad inserire nel rinnovo degli integrativi aziendali il tema della Formazione Professionale in modo da implementare modelli di funzionamento per la Commissione Aziendale e per il Referente Aziendale per la Formazione Professionale.





Rewind incrocia il Jobs Act

Tra i contenuti della giornata, assume rilievo quello emerso dagli interventi dei partecipanti quando si è riferito allo stretto legame che c'è tra l'architettura e la cultura organizzativa che sottendono il progetto Rewind e il JOBS ACT. Il progetto Fim è stato certo un grande impegno economico, ma per fortuna è stato anche un impegno imponente di intelligenze. Rewind deve essere uno strumento nell'intero mercato del lavoro. Le sensibilità che si sono sviluppate intorno al progetto non possono trascurare interventi interessanti come la ricerca sulle nuove competenze (4.0). Problematiche relative ai driver che si occupano di nuove competenze. Oppure funzioni aziendali e delle parti sociali che devono occuparsi e preoccuparsi di come "mantenere" in azienda i saperi accumulati da chi sta per andare in pensione. Gli ultimi avvisi dei fondi interprofessionali considerano massicciamente il tema della competitività e dell'innovazione, infatti, il confine tra formazione e innovazione è sempre più liquido.

Nuove e vecchie competenze, che devono essere censite e mantenute e gestite anche grazie all'adozione di strumenti quali il LIBRETTO DELLE COMPETENZE. Rewind significa anche tutela del posto del lavoro e primario committente dei Fondi Interprofessionali per la redazione di Avvisi basati su esigenze censite e organizzate. Nella prossima fase di rinnovo del CCNL, bisogna ben considerare – data la scarsità di proiezioni economiche – il peso che assumeranno voci di welfare aziendale e quindi anche della formazione professionale. Inoltre si deve pensare seriamente alla costituzione degli osservatori paritetici che considerino tra le loro funzioni anche quello permanente sulle COMPETENZE e sulla gestione delle stesse.

Ulteriore strumento di cui ci si dovrà dotare attiene alla vigilanza sui processi di innovazione aziendale. La Fim, anche in virtù della costituzione del nuovo e grande sindacato dell'Industria dovrà con lo IAL, con il Dipartimento Industria della Cisl e grazie a strumenti come Rewind, essere protagonista e attore propositivo dello sviluppo della competitività del tessuto di imprese che rappresenta.



Rewind è giunto alla fase 3

Confermando la continua evoluzione del progetto, ecco le azioni in cantiere e quelle che, possibilmente saranno implementate entro fine anno:

- a. Corso ad Amelia (1-3 luglio 2015) per Referenti Aziendali per la Formazione e componenti di Commissioni Aziendali per la Formazione Professionale
- b. Corso ad Amelia (3-5 giugno 2015) per componenti di Commissioni Territoriali per la Formazione Professionale e per componenti di Comitati di Pilotaggio.
- c. Monitoraggio e supervisione incrementale dei Piani Settoriali
- d. Seminari e Direttivi territoriali per la diffusione della cultura della Formazione Continua.
- e. Sperimentazione con alcune Fim territoriali del **progetto pilota INFO-EXCHANGE**, al fine di agevolare l'azione organizzativa e misurare il ROI per la FP.
- f. Ulteriori impianti di presidi territoriali per la contrattazione della FP.

[Michele Zanocco – Formazione Professionale – Segretario Fim nazionale]



Riflessioni e opportunità: il progetto IE (INFO-EXCHANGE)

La Fim segue ormai a regime circa 40 Piani Settoriali ed altrettanti tra territoriali e aziendali che vedono il coinvolgimento di almeno 50.000 lavoratori metalmeccanici ed un impegno economico finanziato dai Fondi Interprofessionali non inferiore ai 3.000.000 di euro. Il ruolo della Fim, in una partita in cui i numeri sono questi (ogni anno), espressi sicuramente per difetto, è, non solo di monitorare e di supervisionare, ma anche di indirizzo responsabile e consapevole dell'importanza che la formazione finanziata assume nell'attuale contesto. Si è già detto del prossimo rinnovo del CCNL che dovrà appunto fare leva, da un alto, all'esigibilità di quanto già presente nell'attuale testo, dall'altro alla concreta fattibilità di nuovi contenuti maturati da nuove esigenze e da un contesto effettivamente modificato.

Per i Piani Settoriali sarà avviato il progetto-pilota INFO-EXCHANGE (IE) per essere di supporto alla quantificazione e alla qualificazione di un'azione organizzativa con conseguente analisi del ROI (Return of Investment). Per cominciare, già a partire dai Piani in corso dell'Avviso 4-2014 di Fondimpresa, sarà implementato il progetto IE che baserà il suo sviluppo sullo scambio continuo tra Fim territoriali e componenti di Comitati di Pilotaggio di piani finanziati da Fondimpresa.

La Fim nazionale ha già avviato azioni di verifica per poter attivare IE con la Fim Roma-Lazio, la Fim di Bari, la Fim di Terni, la Fim di Salerno e la Fim dell'Area Metropolitana di Bologna. Altre Fim potranno affiancarsi nella realizzazione del progetto-pilota.



Dobbiamo essere più progettuali

Tempo fa c'è stata un'esperienza ricca di interesse e importante per i risultati conseguiti alla ARNEG in Veneto, eppure la sperimentazione effettuata non è mai stata replicata in altre realtà.

Dobbiamo esercitare i pilastri della Cisl (democrazia economica, responsabilità sociale) nelle istanze di bilateralità.



Bisogna rivendicare il sostegno fiscale a chi fa formazione. Date le caratteristiche del contesto in cui si rinnoverà il contratto metalmeccanico, è meglio puntare su obiettivi quali la formazione, la conciliazione e il welfare.

Rewind ben si colloca in una strategia Cisl di sviluppo del dialogo sociale e bene fa la Fim a continuare nel sostenere e rafforzare l'impegno sulla materia della Formazione Professionale.

Dati interessanti appaiono leggendo l'ultimo Rapporto Isfol, il XV° sulla Formazione Continua.

Fondimpresa ha deliberato 4 nuovi Avvisi che promuovono la formazione per la ripresa competitiva delle imprese e lo sviluppo professionale dei lavoratori (da maggio a luglio oltre 20 milioni di euro), anche per imprese colpite da crisi e con lavoratori in CIG, e per aziende che introdurranno innovazioni tecnologiche.

IL LAVORO FATTO VA VALORIZZATO

Devono essere inseriti nei programmi di formazione dei delegati, corsi riferiti al ruolo contrattuale per la FP.

Rewind ha permesso di diventare nel territorio punto di riferimento sulla materia.

Dobbiamo intensificare e sostenere i rapporti con lo Ial affinché l'ente risponda alle nostre esigenze.

Il rapporto con la Cisl è maturo e solido e continuerà sul modello precedente. Dobbiamo continuare a sperimentare iniziative virtuose con la Femca.

I delegati Fim devono realizzare integrativi aziendali in cui l'azienda deve rendere loro partecipi al ciclo della formazione sin dalla fase di analisi del fabbisogno e di progettazione.

Nei territori Fim e Cisl devono trovare modelli di interscambio efficace ed efficiente di informazioni per quanto attiene le attività di Commissioni Territoriali.

Gli strumenti creati finora quali il MANIFESTO FIM DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE PER IL DELEGATO (realizzato dalla Fim di Salerno), il Manuale del Delegato, il Quaderno del Comitato di Pilotaggio, la Guida ai Fondi Interprofessionali, i Protocolli e i Modelli di funzionamento FIM nelle istanze di condivisione e di monitoraggio e valutazione dei Piani Formativi, devono costituire l'ABC per chi approccia da oggi in Fim il tema della FP (tutto questo materiale è disponibile presso l'ufficio Formazione Continua e Fondi Interprofessionali della Fim nazionale – Antonello Gisotti).

Analizzare il ROI di Rewind
è un'azione di forte
sostegno al progetto stesso



La sezione di Rewind che si è occupata di costruire dal nulla conoscenze e competenze in materia di FP deve diventare uno strumento da aggiungere e da mettere a regime nella nostra azione sindacale quotidiana.

Bisogna allargare la rete Rewind, ogni territorio deve avere il suo referente, ogni azienda deve avere un delegato competente in materia ed in rete con gli altri componenti della Rete.

Si avvia da oggi un sistema di analisi del ritorno dell'investimento. Tra sei mesi e tra un anno saranno verificati numeri e processi al fine di un miglioramento continuo.

*[Gianfranco Gasbarro – Segretario
Organizzativo Fim nazionale]*



La Newsletter FIM Formazione Professionale è curata dall'Ufficio Formazione Continua e Fondi Interprofessionali della Fim nazionale [Antonello Gisotti: a.gisotti@cisl.it – 348-2850110 - @RewindFim]. Si ringrazia Antonio Vigilante della Fim di Salerno per le foto realizzate durante i lavori della Giornata GFFP 2015.

Numero realizzato il 24 aprile 2015