



Fim-Cisl e Formazione Professionale

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

Si è svolto a Roma l'appuntamento annuale che la FIM dedica all'approfondimento e all'aggiornamento dei quadri 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, 40 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.

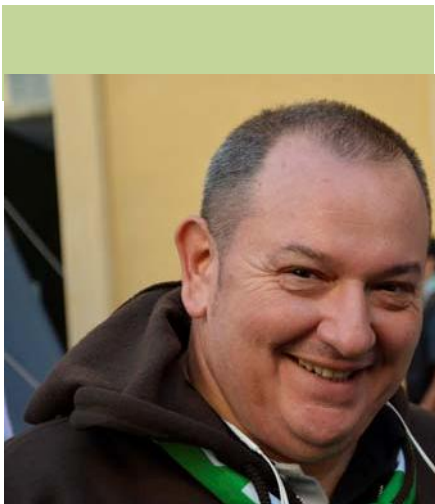
Ha introdotto i lavori il Segretario nazionale Fim con delega alla Formazione Professionale, MICHELE ZANOCCO, quindi, dopo i 15 interventi, la relazione-replica di ANNA TROVO' della Cisl nazionale con delega alla bilateralità e le conclusioni di GIANFRANCO GASBARRO, Segretario nazionale Organizzativo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

Sommario

Articoli e servizi

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
Salvaguardare il capitale umano...6	
4 nuovi Avvisi di Fondimpresa.....7	
Osservatorio metalmeccanico.....8	
Foto dell'evento.....10	
Rewind va valorizzato	11
Il ROI di Rewind	11





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.

Di cosa si è discusso: le realtà territoriali

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.

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 (luglio 2015) per Referenti Aziendali per la Formazione e componenti di Commissioni Aziendali per la Formazione Professionale
- b. Corso ad Amelia (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 Zanacco – 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.

[Anna Trovò – Bilateralità - Cisl nazionale]

Architettura del progetto IE (Info Exchange)

5



Gianfranco Gasbarro

I tre soggetti contrattuali (Commissione Nazionale, Commissione Territoriale e Commissione Aziendale per la Formazione Professionale) coinvolti nei processi definiti nel CCNL, sperimenteranno su alcuni piani formativi che seguono, ciascuno al proprio livello di competenza, uno scambio di informazioni utili e “usabili” per rendere più efficace la loro azione definita nel CCNL e per svolgere, con dati alla mano, una serie di analisi di supporto all’indagine che il Segretario Organizzativo nazionale Fim ha manifestato di voler intraprendere.

Nel mese di maggio quindi partiranno gli incontri preliminari tra i referenti di ciascuno dei 3 livelli corrispondenti ai soggetti contrattuali prima citati in misura dei Piani Formativi (Settoriali, Territoriali, Aziendali) che seguono con attività di promozione, condivisione, monitoraggio, valutazione e diffusione dei risultati.

I Piani, finanziati dai principali Fondi Interprofessionali collegati alle aziende e ai lavoratori con contratto metalmeccanico (Fondimpresa, Fapi, Fondartigianato, Forte, FonCoop, Fonter) costituiranno quindi un terreno di sperimentazione per una forte azione organizzativa di selezione, raccolta, sistematizzazione, clusterizzazione, scambio di informazioni utili per realizzare, da un lato, una responsabile e consapevole azione di partecipazione ad uno strumento delle Politiche Attive del Lavoro, dall’altro, un complesso processo di analisi del Ritorno dell’Investimento (ROI) che la Fim ha realizzato in questi ultimi 6 anni sul tema della Formazione Professionale. Quest’ultimo processo costituirà sicuramente una base di riferimento per svolgere simili analisi per gli altri settori che la Fim, con impegno, segue su altre tematiche.



Anna Trovò

Così come anticipato durante i lavori del 22 aprile scorso, faranno parte del primo gruppo della sperimentazione le Fim di Aosta, Liguria, Bari, Terni, Lucca, Roma-Lazio, Salerno e Area Metropolitana Bolognese. Si stanno raccogliendo le partecipazioni di altre Fim territoriali che andranno a costituire il secondo gruppo di sperimentazione. Per giungere a regime, entro la fine dell’anno, tutte le Fim che dispongono di un Referente per la Formazione Professionale (Regionale e/o Territoriale) e tutte le aziende con RSU o RSA Fim che vorranno condividere il loro piano aziendale o territoriale o settoriale, potranno costituire gruppi di sperimentazione via via crescenti, con gli obiettivi di migliorare i modelli di funzionamento dello scambio di informazioni, di coprire la maggior area possibile, di coinvolgere nei processi formativi i lavoratori “svantaggiati”, di incidere nei protocolli di funzionamento delle Commissioni, di inserire negli integrativi aziendali sezioni “esigibili” collegate alla Formazione Continua, di intrecciare realisticamente gli strumenti messi a disposizione dal Jobs Act, di promuovere politiche del sistema duale, di diventare committenti per gli avvisi dei Fondi Interprofessionali, di blindare le risorse finanziarie dedicate alle sole politiche attive del lavoro.

Salvaguardare il capitale umano: le esperienze condivise Fon.Coop – Cisl

Estratto dalla bozza del documento che descrive il progetto FIM "Rewind" all'interno di un'analisi delle "buone prassi" Cisl di formazione continua concertata e che sarà pubblicato prossimamente sulla rivista "Il Mulino"

Il progetto «Buone pratiche di formazione continua concertata per la rete Cisl» si è posto l'obiettivo di sistematizzare ed ampliare il bagaglio di esperienze e competenze in materia di formazione continua presenti all'interno della Cisl e di sostenere una ulteriore qualificazione dell'esercizio della rappresentanza sindacale in questi ambiti, anche mediante la definizione di nuovi sistemi di comunicazione e gestione dei processi interni che ne incrementino efficienza ed efficacia.

L'intervento ha posto la formazione continua quale frontiera innovativa della rappresentanza sindacale e della contrattazione collettiva. I contenuti principali sono stati dedicati all'acquisizione di competenze per la negoziazione dei piani formativi aziendali e alla definizione di un modello sperimentale Cisl di formazione continua concertata.

Tra le buone pratiche analizzate, spicca quella avviata nel 2009 dalla Fim-Cisl (la Federazione dei Metalmeccanici della Cisl) denominata REWIND e tuttora in corso ed in continua evoluzione.

10 – 100- 1.000. Dopo 6 anni di attività ininterrotta, la Fim può basare la sua azione su un'architettura politica e operativa strutturata su 3 livelli: un livello nazionale (Gruppo di Lavoro di circa 10 persone), un livello territoriale (i Referenti Regionali e i Referenti Territoriali pari a circa 100 persone), un livello aziendale (i delegati e i Referenti Aziendali di circa 1.000 persone).

Il progetto Rewind ha posto tra gli obiettivi misurabili il numero di persone coinvolte nei percorsi formativi e il loro livello delle conoscenze "in entrata". E' stata inoltre posta particolare attenzione alla quantità ed alla qualità degli scambi di esperienze e di buone prassi tra i componenti la "rete dei Referenti Territoriali", come anche, in seguito alle attività corsuali, quanti delegati aziendali hanno stipulato accordi aziendali per la formazione continua.

Ogni anno la Fim dedica una giornata intera al tema della Formazione Professionale. In tale giornata si incontrano rappresentanti di tutti i livelli (nazionale, territoriale, aziendale) dell'architettura organizzativa che la Fim ha implementato in questi 6 anni e che continua ad alimentare e ad estendere in termini sia geografici sia numerici. Sono presenti anche i Referenti Regionali e quelli Territoriali che svolgono, nel loro territorio, sia un ruolo politico sia quello operativo, partecipando ad istanze di promozione e diffusione della cultura della formazione continua, di condivisione di piani formativi aziendali, territoriali o settoriali multiregionali, di monitoraggio, di analisi di impatto, di valutazione qualitativa, di misurazione dell'efficacia della formazione.

Nel 2015 il progetto della Fim continuerà su 4 distinti assi:

- A. Estendere la platea dei delegati e dei quadri sindacali per conoscere le potenzialità offerte dai Fondi Interprofessionali e di tutte le altre direttrici disponibili per finanziare la formazione dei lavoratori;
- B. Implementare un numero maggiore di Commissioni Territoriali Metalmeccaniche e di Commissioni Aziendali per la Formazione Professionale;
- C. Sperimentare prototipi di modelli operativi di collaborazione con la Confederazione, Enti di Formazione, Università, Parti Sociali, Aziende e Lavoratori per innescare un circolo virtuoso di sana bilateralità basata sulla pariteticità e sulla responsabilità e consapevolezza di tutto quanto implica la Formazione Professionale;
- D. Estrapolare serie di indicatori misurabili che possano dare evidenza dei ritorni organizzativi di un Sistema che vede oramai coinvolta un'intera categoria dell'industria (anche in previsione della fusione che avverrà tra la Fim e la Femca – Federazione Energia Moda Chimica ed Affini).

6



Michele Zanocco



Antonio Sansone



Le nuove Opportunità da Fondimpresa: 4 nuovi avvisi

Per l'occasione la Fim nazionale mette a disposizione, nel periodo maggio-luglio 2015, una **casella di posta elettronica "verde"** per ogni tipo di ragguaglio

Il CdA di Fondimpresa ha deliberato nella riunione del 22 aprile scorso quattro nuovi Avvisi che promuovono la formazione per la **ripresa competitiva delle imprese** aderenti e lo **sviluppo professionale dei lavoratori**.

Il primo è l'**Avviso n. 1/2015**, con contributi aggiuntivi pari a **10 milioni di euro** per la formazione all'interno delle Pmi, che verrà pubblicato il **4 maggio**. Le domande potranno essere presentate dal 15 giugno.

Il **16 maggio** verrà pubblicato l'**Avviso n. 2/2015** che finanzia con **10 milioni di euro**, sempre tramite contributi aggiuntivi, la partecipazione dei lavoratori delle Pmi ai corsi presenti nei cataloghi qualificati da Fondimpresa. Le domande potranno essere presentate dal 1° luglio.

Il Fondo amplia così gli strumenti a disposizione delle imprese aderenti per rispondere meglio alle loro esigenze.

A **fine maggio** verrà pubblicato un nuovo Avviso per il finanziamento della formazione nelle **imprese colpite dalla crisi**, rivolta prevalentemente **ai lavoratori in cig**. Le domande potranno essere presentate dal 10 luglio.

Questi tre Avvisi avranno modalità di presentazione a sportello, secondo le procedure consuete degli Avvisi afferenti al Conto Formazione.

Il **quarto Avviso**, anch'esso a sportello, che verrà pubblicato a **giugno** nell'ambito del **Conto di Sistema**, finanzia la formazione direttamente connessa all'introduzione in azienda di **innovazioni tecnologiche, di processo e di prodotto**, e promuove il coinvolgimento delle PMI e delle grandi imprese nell'ambito di reti e filiere. Come per la precedente iniziativa del 2011, i piani saranno valutati da una Commissione esaminatrice esterna. Le domande potranno essere presentate dal 15 luglio.

I calendari dei seminari informativi sul territorio saranno pubblicati sul sito di Fondimpresa contestualmente alla pubblicazione dei rispettivi Avvisi.

Data la vasta copertura dei precedenti 4 Avvisi, molto probabilmente, tutti i Referenti Regionali, quelli Territoriali, la Commissione nazionale e gli RSA/RSU (dei territori e delle aziende partecipanti), saranno coinvolti in fase di presentazione e di condivisione dei Piani Formativi di riferimento. **Per l'occasione la Fim nazionale mette a disposizione, nel periodo maggio-luglio 2015, la casella di posta elettronica a.gisotti@cisl.it per richiedere informazioni, modelli, protocolli, regolamenti, ecc.** da tenere in considerazione in tutte le fasi di promozione e di condivisione.



L'Avviso 4-2014, spunto per un'osservatorio settoriale

La Fim seguirà, con particolare analisi al livello del dialogo sociale, in attività di monitoraggio, supervisione ed indirizzo dei Comitati di Pilotaggio, 12 piani settoriali metalmeccanici finanziati da Fondimpresa per l'Avviso 4-2014.

Senza che ciò comporti alcun aggravio burocratico e gestionale per il Soggetto Attuatore, sarà effettuato un monitoraggio "parallelo" a quello standard che "guardi" ciascun Piano formativo secondo 4 direttrici:

1. **Obiettivi quantitativi** (avanzamento, valori, scostamento, ecc.)
2. **Elementi qualitativi** del Piano
3. **Efficacia** della Formazione (in termini di impatto, gradimento, usabilità, ecc.)
4. Sviluppo ed esercizio del **Dialogo Sociale**

Alla conclusione dei piani formativi sarà realizzato un evento pubblico di diffusione dei risultati con la partecipazione di Fondimpresa, di tutti i Soggetti Attuatori, di rappresentanti delle Aziende, di RSA/RSU e delle Parti Sociali che sono state coinvolte durante il ciclo di vita dei 12 Piani formative. Piani che vedono il coinvolgimento di 17 Regioni, 955 Aziende, 6.176 Lavoratori in formazione per oltre 5.000.000 di euro di finanziamento da parte di Fondimpresa.

Il Comitato paritetico di Pilotaggio

I firmatari dell'accordo corrispondente al Piano formativo devono nominare, prima della presentazione del medesimo Piano, un Comitato di Pilotaggio con propri esponenti in numero non superiore a 6 (sei), in modo che esso garantisca la pariteticità di voto tra le rappresentanze datoriali e quelle sindacali, anche prescindendo dall'esatto equilibrio nel numero dei componenti da esse nominati.

In presenza di una quota minoritaria di imprese partecipanti al Piano non appartenenti al territorio o alla categoria prevalente le cui rappresentanze hanno sottoscritto l'accordo territoriale o settoriale di condivisione del Piano, per le quali la condivisione è avvenuta con specifico accordo territoriale oppure a livello aziendale, l'eventuale mancata nomina di propri membri del Comitato di Pilotaggio da parte delle rappresentanze firmatarie di tali accordi si presume come espressa adesione al Comitato di Pilotaggio nominato dai firmatari dell'accordo principale territoriale o settoriale.

Fatta eccezione per i rappresentanti delle imprese proponenti nei Piani formativi condivisi a livello aziendale, non possono essere nominati componenti del Comitato paritetico di Pilotaggio del Piano, i soggetti titolari di cariche o di incarichi, anche non remunerati, negli organismi che lo presentano e/o lo realizzano.

Il Comitato deve definire proprie modalità di funzionamento orientate ad assicurare snellezza ed efficacia dei lavori. A tal fine, può validamente decidere purché siano garantiti la presenza e il voto di almeno un rappresentante per ciascuna delle parti sociali.

Il Comitato ha funzioni di validazione delle attività del Piano condiviso e finanziato e delle progettazioni di periodo, nonché di indirizzo attuativo e di supervisione. Inoltre, il Comitato fornisce a Fondimpresa le informazioni a supporto dell'avvenuta formazione in coerenza con il Piano condiviso, con le progettazioni di periodo e con le sue eventuali modificazioni. In particolare, a conclusione del Piano, il Comitato rileva ed attesta le attività di verifica finale dell'apprendimento dei partecipanti e le forme di certificazione delle competenze acquisite.

8



Antonello Gisotti



Andrea Vignali



Denis Dalla Libera



Cristina Terrenati

I Destinatari

Sono destinatari dei Piani formativi esclusivamente i lavoratori per i quali esista l'obbligo del versamento del contributo integrativo di cui all'art. 25 della legge n. 845/1978 e s.m., compresi gli apprendisti, occupati in imprese che:

- hanno aderito a Fondimpresa e sono già in possesso delle credenziali di accesso all'area riservata (Area Associati) del sito web del Fondo prima della presentazione della dichiarazione di partecipazione al Piano. La registrazione per l'accesso è possibile solo dopo che l'adesione dell'azienda interessata è stata accettata dall'INPS e regolarmente trasmessa dall'Istituto a Fondimpresa;
- hanno rilasciato la dichiarazione di partecipazione al Piano allegata alla domanda di finanziamento presentata con le modalità previste nelle "Istruzioni" Allegato n. 9 dell'Avviso.

I casi di subentro nella fase di realizzazione del Piano sono disciplinati nel paragrafo 2.2.7 delle "Linee Guida alla gestione e rendicontazione del Piano formativo" (Allegato n. 10 dell'Avviso).

Tra i predetti destinatari del Piano sono inclusi, con specifica priorità nella valutazione del Piano, i lavoratori posti in cassa integrazione guadagni, anche in deroga, e i lavoratori con contratti di solidarietà. Sono altresì inclusi i lavoratori con contratti di inserimento o reinserimento e i lavoratori a tempo determinato con ricorrenza stagionale, anche nel periodo in cui non sono in servizio, a condizione che l'impresa di appartenenza assicuri la quota di co-finanziamento privato, se dovuta in base al regime di aiuto prescelto.

I Piani formativi presentati possono riguardare esclusivamente interventi di formazione direttamente connessi alle seguenti tipologie ed aree tematiche, anche in forma integrata:

<p>a. Innovazione tecnologica di prodotto e di processo</p>	<p>Processi di definizione e implementazione di innovazioni tecnologiche di prodotto e di processo nell'impresa (inclusi cambiamenti significativi nelle tecniche, nelle attrezzature o nel software). Sono esclusi: i cambiamenti o i miglioramenti minori, l'aumento delle capacità di produzione o di servizio ottenuto con l'aggiunta di sistemi di fabbricazione o di sistemi logistici che sono molto simili a quelli già in uso, la cessazione dell'utilizzazione di un processo, la mera sostituzione o estensione dei beni strumentali, i cambiamenti derivanti unicamente da variazioni del prezzo dei fattori, la produzione personalizzata, l'adattamento ai mercati locali, le periodiche modifiche stagionali e altri cambiamenti ciclici nonché il commercio di prodotti nuovi o sensibilmente migliorati.</p>
<p>b. Innovazione dell'organizzazione <i>(in misura non superiore al 20% del totale delle ore del Piano)</i></p>	<p>Applicazione di nuovi metodi organizzativi nelle pratiche commerciali, nell'organizzazione del luogo di lavoro o nelle relazioni esterne di un'impresa. <i>Sono esclusi: i cambiamenti che si basano su metodi organizzativi già utilizzati nell'impresa; i cambiamenti nella strategia di gestione; le fusioni e le acquisizioni; la cessazione dell'utilizzo di un processo; la mera sostituzione o estensione dei beni strumentali; i cambiamenti derivanti unicamente da variazioni del prezzo dei fattori; la produzione personalizzata; l'adattamento ai mercati locali; le periodiche modifiche stagionali e altri cambiamenti ciclici nonché il commercio di prodotti nuovi o sensibilmente migliorati.</i></p>
<p>c. Digitalizzazione dei processi aziendali</p>	<p>Progetti o interventi di innovazione digitale che riguardano l'introduzione di nuovi processi in azienda o un notevole miglioramento di quelli già esistenti.</p>
<p>d. Commercio elettronico</p>	<p>Sviluppo di attività di commercio elettronico (<i>e-commerce</i>) con vendita diretta ai consumatori (<i>B2C: Business to Consumer</i>) o con vendita tra aziende (<i>B2B: Business to Business</i>) per l'apertura al mercato globale.</p>
<p>e. Contratti di rete</p>	<p>Attuazione degli obiettivi e del programma di attività del contratto di rete già sottoscritto a cui partecipano le aziende coinvolte nella formazione.</p>
<p>f. Internazionalizzazione</p>	<p>Processi di internazionalizzazione, sia in forma indiretta attraverso <i>buyer</i>, importatori e distributori, sia mediante la gestione diretta all'estero, anche tramite partenariati, di una o più fasi di attività (produzione, commercializzazione, logistica, distribuzione), e attività che rientrano nell'ambito di operatività dei "consorzi per l'internazionalizzazione".</p>



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 29 aprile 2015