



# Fim-Cisl e Formazione Professionale



**La delegazione italiana Fim-Cisl  
partecipa ai lavori della visita di  
studio a Francoforte su  
Formazione Professionale**

L'Assemblea Organizzativa Fim-Cisl del 9-10 novembre 2015, la piattaforma di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, la Conferenza Programmatica Organizzativa della Cisl del 16-19 novembre p.v., i contenuti di iniziative territoriali (Padova-Rovigo, Salerno, La Spezia, Terni, Basilicata, Napoli, Aosta per citarne alcuni), la ricerca "Factory of the future" promossa dalla Fim Piemonte, il progetto europeo di costruzione di un toolkit per delegati e sindacalisti che coinvolge Fim, Femca e Cisl nazionali, non smentiscono la centralità del tema della Formazione Professionale quale strumento e strategia efficace per il mercato del lavoro, per la competitività e per un ruolo attivo del sindacato 2.0.

## **.LA FORMAZIONE PROFESSIONALE IN UNA POLITICA ORGANIZZATIVA PER IL MANIFATTURIERO DI INDUSTRY 4.0 [estratto da UN NUOVO INIZIO – documento politico dell'Assemblea Organizzativa]**

La Fim intende promuovere iniziative atte a far sì che la formazione continua dei lavoratori diventi una leva per realizzare il cambiamento culturale necessario, per noi e per le aziende, a concorrere alla costruzione di nuove relazioni industriali compatibili con la realtà manifatturiera di Industry 4.0.

Per fare ciò, va confermato il percorso di formazione avviato dal 2009 (denominato Rewind) che ha permesso di cambiare l'approccio culturale e operativo in materia di condivisione, di promozione, di valutazione e di monitoraggio di piani formativi utili ed efficaci. Va quindi implementata in ogni struttura territoriale e regionale ed in ogni azienda, la figura professionale sindacale di esperto di Politiche attive del lavoro con particolare attenzione alla formazione professionale.

In questo modo la Fim vuole realizzare, partendo da quanto fatto finora, effetti moltiplicativi e virtuosi, costruendo un kit di standard minimi di approccio e gestione di attività formative (finanziate da Fondi interprofessionali).

## **FORMAZIONE PROFESSIONALE NELLA PIATTAFORMA DI RINNOVO CCNL FEDERMECCANICA-ASSISTAL, FIM E UILM 2016-2018**

La formazione di ogni lavoratore deve essere indicata come un diritto soggettivo, con specifiche prerogative, a partire da un monte ore annuo dedicato. Le necessità di un salto di qualità del manifatturiero italiano verso fabbriche moderne e intelligenti come industry 4.0 prevedono un investimento sulla formazione inedito. Sta aumentando la consapevolezza sull'importanza della Formazione professionale e sul fatto che la stessa può realizzarsi solo attraverso pratiche partecipative e sulla costruzione di una rete di competenze.

In questo ambito va pertanto rivendicata un rafforzamento delle normative sulle 150 ore indirizzandole alla crescita delle competenze e della professionalità di ogni singolo lavoratore.

Gli ambiti su cui indirizzare le azioni formative sono quelle della formazione per la crescita professionale e della formazione per la riqualificazione. In questo ambito le ultime normative del Governo non hanno rafforzato lo strumento dell'Apprendistato, che altrove rappresenta la maggiore garanzia di un ingresso al lavoro caratterizzato dall'investimento sulle persone e le competenze.

- Apprendistato professionalizzante. Va rafforzato quale strumento di ingresso e preparazione al lavoro
- Apprendistato di primo livello come rafforzamento del percorso di alternanza scuola/lavoro
- Diritto contrattuale soggettivo alla formazione (garantendo uno standard minimo di pacchetto formativo e un monte ore adeguato nel triennio)
- Consultazione e coprogettazione con la RSU in sede di definizione dei corsi
- Riconduzione alla Rsu dei compiti del referente aziendale nelle aziende
- Certificazione della formazione ricevuta

## Sommario

### Articoli di particolare interesse

CCNL e Assemblea Organizzativa	1
Avviso 5-2015 Fondimpresa	2
Il XXVIII COD	2
La FIM, l'IG Metall e la FP	3
Factory of the future	4
REWIND pubblicata sul MULINO	5
Commissione Formazione SELEX ES	6
Agenda appuntamenti	8

## AVVISO 5-2015 Competitività di Fondimpresa, la FIM impegnata in contesti aziendali, territoriali e multiregionali

Con l'Avviso n. 5/2015 vengono stanziati 72 milioni di euro per il finanziamento di piani condivisi per la formazione dei lavoratori sui temi chiave per la competitività delle imprese aderenti: qualificazione dei processi produttivi e dei prodotti, innovazione dell'organizzazione, digitalizzazione dei processi aziendali, commercio elettronico, contratti di rete, internazionalizzazione.

Ciascun Piano formativo può interessare solo uno dei seguenti Ambiti:

**Territoriale**, esclusivamente in una regione o provincia autonoma collocata all'interno delle Macro Aree Nord, Centro, Sud e Isole.

**Settoriale**, di reti e di filiere produttive, su base multi regionale, per soddisfare fabbisogni formativi comuni alle aziende appartenenti alla stessa categoria merceologica o a reti e filiere organizzate secondo la logica del prodotto finale, sviluppando modelli e interventi integrati di formazione del personale, anche con azioni di tipo sperimentale o prototipale. Il Piano deve coinvolgere imprese appartenenti ad almeno due regioni o province autonome e la quota minima di aziende appartenenti alla regione o provincia autonoma meno coinvolta deve essere almeno pari al 30% del totale delle imprese partecipanti al Piano.

Ad **iniziativa aziendale**, riguardante i Piani presentati da Soggetti proponenti costituiti prevalentemente da imprese già aderenti beneficiarie della formazione per i propri dipendenti (almeno cinque aziende nella compagine proponente), anche su base multi regionale. Requisito necessario è la sussistenza di fabbisogni ed obiettivi formativi comuni a tutte le imprese partecipanti, chiaramente evidenziati.

I piani formativi vanno presentati "a sportello", con verifica di ammissibilità e valutazione di idoneità in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande di finanziamento in forma completa.

Le domande di finanziamento devono pervenire, a pena di inammissibilità, entro le seguenti scadenze:

**Ambito I – Territoriale**: Macro Aree Nord, Centro e Sud e Isole: a decorrere dalle ore 9:00 del 10 dicembre 2015 fino alle ore 13.00 del 21 aprile 2016.

**Ambito II – Settoriale**, di reti e di filiere produttive, su base multiregionale: a decorrere dalle ore 9:00 del 20 gennaio 2016 fino alle ore 13.00 del 19 maggio 2016.

**Ambito III – Ad Iniziativa Aziendale**, anche su base multiregionale: a decorrere dalle ore 9:00 del 24 novembre 2015 fino alle ore 13.00 del 31 marzo 2016.

Possono presentare la domanda di finanziamento e realizzare i Piani formativi, a pena di esclusione dalla procedura,

esclusivamente i seguenti soggetti:

le **imprese beneficiarie** dell'attività di formazione oggetto del Piano per i propri dipendenti, aderenti a Fondimpresa alla data di presentazione della domanda di finanziamento e già registrate sull'«Area Associati» del sito web [www.fondimpresa.it](http://www.fondimpresa.it);

gli **enti già iscritti**, alla data di presentazione della domanda di finanziamento, nell'Elenco dei Soggetti Proponenti (pubblicato sul sito) qualificati da Fondimpresa per la categoria I - Formazione rivolta a lavoratori appartenenti ad imprese di tutti i settori, compresi i soggetti posti in mobilità, con esclusione della formazione sulle tematiche dell'ambiente e della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e sulla tematica dell'innovazione tecnologica di prodotto e di processo - nel limite della classe di importo e dell'ambito territoriale di iscrizione. Sono esclusi gli operatori oggetto di sospensione o revoca della qualificazione prima dell'approvazione della domanda di finanziamento.

Le dichiarazioni aziendali di partecipazione al Piano dovranno essere compilate, sottoscritte ed inviate direttamente on line, tramite il sistema informatico di Fondimpresa, con le modalità specificate nell'Avviso..

## Al XXVIII COD, la formazione professionale come asset strategico nelle politiche contrattuali Fim-Cisl

Il 22 ottobre 2015, al Romitorio di Amelia, si è concluso il terzo modulo del XXVIII COD, dedicando l'intera giornata di lavori al tema della Formazione Professionale. I 23 partecipanti (operatori a tempo pieno ed RSU di grandi aziende) hanno approfondito il tema con l'obiettivo di sottolineare che per attuare manovre sull'organizzazione del lavoro e attivare la partecipazione dal basso è necessaria la polivalenza e l'adeguatezza professionale.

Ciò peraltro ha come output un maggiore riconoscimento professionale dei lavoratori in termini di responsabilità e di salario. Di qui l'importanza nelle politiche contrattuali Fim di allargare gli spazi della Fp, a partire dall'uso degli strumenti contrattuali che abbiamo a disposizione e del patrimonio costruito in casa Fim da Rewind in avanti.

L'appuntamento di quest'anno è il terzo consecutivo. Il direttore del corso, Rosario Iaccarino, ha da tempo abbracciato l'idea che un grande investimento formativo dei quadri e dei delegati Fim sul tema della Formazione Professionale, dei

Fondi Interprofessionali, e del Lifelong Learning in genere, può solo portare valore aggiunto all'azione sindacale a qualunque livello: nazionale, territoriale, aziendale, individuale.

Idea che oramai è una realtà consolidata che trova segni tangibili nella piattaforma di rinnovo del CCNL e nel documento politico dell'Assemblea Organizzativa che ci accingiamo a svolgere.

Ancora una volta suscita molti interrogativi la poco diffusa conoscenza da parte di molti quadri Fim, della sezione apposita del CCNL che descrive in maniera esaustiva il contesto di riferimento, gli attori e le azioni da compiere in materia di formazione professionale.

L'appuntamento del COD è stato anche un modo per verificare la corrispondenza di informazioni sui Referenti regionali e territoriali per la Formazione Professionale rispetto alle attività svolte in ciascuna provincia o regione.





## L'IMPLEMENTAZIONE DI UNA STRATEGIA SINDACALE EUROPEA PER SOSTENERE LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE DEI LAVORATORI NEL SETTORE MANIFATTURIERO

Si è svolta dal **19 al 21 a Francoforte**, presso la sede della **IG METALL**, la visita di studio della delegazione italiana. Il gruppo target del progetto in questione è composto di operatori sindacali che sono direttamente impegnati nel sostenere lo sviluppo delle competenze dei lavoratori nei settori metalmeccanico e chimico. La delegazione italiana, condotta dalla **Cisl nazionale**, presentava sindacalisti della **Fim** e della **Femca**

L'obiettivo generale del progetto è quello di rafforzare la capacità dei sindacati per:

- attuazione di una strategia sindacale europea per sostenere lo sviluppo delle competenze dei lavoratori nel settore manifatturiero (lavorazione dei metalli / ingegneria e chimica)
- contribuire all'attuazione della iniziativa rispetto al documento europeo *Un'agenda per nuove competenze e per l'occupazione, Una politica industriale integrata per l'era della globalizzazione*.
- contribuire alla diffusione di informazioni e di esperienze relative all'attuazione degli strumenti di istruzione e formazione dell'UE.

Obiettivi specifici:

- organizzare visite di studio per sindacalisti e operatori sindacali in ambito chimico e metalmeccanico in Germania e Regno Unito, nei luoghi di lavoro in Germania e nel Regno Unito, al fine di scambiare informazioni ed esperienze sui modi di coinvolgimento sindacale inerenti lo sviluppo delle competenze dei lavoratori
- produrre una serie di sei toolkit, su misura per le esigenze di ogni gruppo di organizzazioni sindacali nazionali, con informazioni pratiche e proposte per sostenere l'apprendimento sul luogo di lavoro / formazione continua e formazione professionale (CVET) - ogni toolkit sarà accompagnato da una concisa guida per gli utenti in modo da assicurare ampia diffusione
- organizzare sei seminari di diffusione nazionali (uno per paese) per gli alti delegati sindacali, consiglieri e funzionari sindacali in ambito metalmeccanico / chimico
- tenere una conferenza finale per i sindacalisti di tutte le organizzazioni affiliate CES, con l'obiettivo di:
  - trasferire i risultati del progetto a tutti gli Stati membri
  - preparare una serie di raccomandazioni per una alleanza europea per Workplace Learning / formazione professionale continua e della formazione (CVET) base di un progetto di risoluzione per il Comitato esecutivo della Confederazione europea dei sindacati.



## LA DELEGAZIONE CISL CONTRIBUISCE AL TOOLKIT EUROPEO

Il risultato finale del progetto sarà un toolkit fruibile e una guida per gli utenti, contenente una panoramica delle informazioni su elementi generici e nazionali che coprono temi come lo stato della produzione in Europa, le prospettive per futuri posti di lavoro nel settore manifatturiero, gli strumenti dell'UE su istruzione e formazione professionale (EQF, ECVET, i consigli di competenze ecc). Ci saranno inoltre una serie di proposte concrete per sostenere lo sviluppo delle competenze dei lavoratori attraverso l'apprendimento sul luogo di lavoro, la formazione continua nel settore manifatturiero (lavorazione dei metalli / ingegneria e chimica).

La guida sarà scritta in un linguaggio chiaro e accessibile. Sarà prodotta in bulgaro, inglese, tedesco, italiano, rumeno e spagnolo. La sua realizzazione sarà sia in forma cartacea e, per assicurare la massima diffusione, sia in forma elettronica.

A seguito della Conferenza Finale, il toolkit e la guida degli utenti saranno diffusi in tutta Europa a tutte le organizzazioni affiliate CES e IndustriALL, ai principali attori nazionali ed europei (organizzazioni nazionali ed europee di formazione, la Commissione europea - in particolare DG Occupazione, affari sociali e Inclusione e DG Istruzione e Cultura, il Parlamento europeo - in particolare dei suoi Comitati per l'occupazione degli affari sociali e cultura e l'istruzione, CEDEFOP, Eurofound e Fondazione europea per la formazione). Inoltre le sei confederazioni nazionali coinvolte nel progetto diffonderanno il toolkit e la guida degli utenti alle loro organizzazioni affiliate.

Le raccomandazioni per l'Alleanza europea per la Workplace Learning / formazione continua e formazione (CVET) professionale costituiranno la base di un progetto di risoluzione che sarà discusso dai membri del Gruppo di Lavoro della Confederazione europea dei sindacati "Lifelong Learning" e presentato all'esecutivo del Comitato delle Confederazione europea dei sindacati.

Nel prossimo numero della Newsletter sarà pubblicato un ulteriore Report sul progetto europeo e sarà descritta meglio l'esperienza della delegazione Fim a Francoforte

# FACTORY OF THE FUTURE

4

**Il 21 ottobre 2015, nell'ambito delle celebrazioni per i 60 anni dello IAL, è stata presentata a Roma, in anteprima, la ricerca su "Industria 4.0: competenze per l'innovazione". promossa da IAL Nazionale, Fim Piemonte e Istituto superiore Mario Boella (centro di ricerca del Politecnico di Torino).**

*Il lavoro di ricerca è stato citato durante gli interventi della riunione del 22 aprile 2015 e nell'ultimo esecutivo nazionale Formazione Professionale del 5 ottobre 2015*

È opinione di molti osservatori che il mondo della produzione si trovi alla soglia di un cambiamento profondo che può assumere i caratteri di una nuova (la quarta) rivoluzione industriale, dopo l'invenzione della macchina a vapore, il motore a scoppio e l'informatica. Il cambiamento in atto è entrato negli ultimi mesi di prepotenza anche nell'agenda politica e nel dibattito pubblico che ha luogo sulla stampa generalista. In termini estremamente semplificati, il cambiamento che abbiamo di fronte prevede l'integrazione profonda delle tecnologie digitali nei processi industriali manifatturieri, modificando in profondità prodotti e metodologie produttivi. Luogo di elezione del nuovo mondo industriale è indifferentemente indicato come "fabbrica innovativa", "fabbrica intelligente", "smart industry", "advanced manufacturing", "industria 4.0" alla base del quale si rintraccia una rottura tecnologica caratterizzata dalla fusione tra mondo reale degli impianti industriali e mondo virtuale IOT (Internet of Things) e tratteggia i contorni di un sistema misto cyber-fisico, dove trova posto una complessa rete di macchinari, beni fisici, oggetti virtuali, strutture di calcolo e di memorizzazione, device di comunicazione (video, sonora, olfattiva), contenitori di energia che interagiscono tra loro e con gli operatori economici.

Tuttavia le cose non sono così semplici e le formule non sono sempre intercambiabili.

Industria 4.0 è un'iniziativa strategica del mondo industriale tedesco (associazioni di categoria e alcune grandi imprese multinazionali, sindacati, università) fortemente sostenuta sul piano finanziario dal governo federale; riflette obiettivi e indirizzi della grande industria della Germania senza celarne la valenza geopolitica. È infatti anche un programma di rafforzamento delle filiere guidate dalle maggiori industrie rivolto all'intera supply chain e di consolidamento egemonico del pensiero manageriale tedesco. Tema che riguarda direttamente l'industria italiana, particolarmente del Nord, dove più elevata è la concentrazione di imprese partecipate da gruppi tedeschi e dove più intensa è la penetrazione di concetti organizzativi sviluppati dai think tank impegnati a ridisegnare i processi produttivi per sé e per i propri fornitori: Porsche Consulting, per fare un esempio, in nove anni ha ristrutturato i processi di duecento aziende italiane, tra le quali compaiono non soltanto aziende fornitrici e partecipate come Lamborghini, ma anche imprese di altri settori come Illy, Mondadori, Trussardi. La rapidità con cui il termine si è affermato riflette la forza dell'industria tedesca e delle sue istituzioni nella promozione di una high-tech strategy condivisa.

Industria 4.0 è anche, però, una strategia "europea", non solo in virtù della convergenza di più programmi nazionali (pure con diverse specificità), che trova espressione nella dichiarata volontà di riportare la produzione manifatturiera, ovvero localizzare i nuovi investimenti industriali, sul territorio europeo. Primo e immediato sottotesto è infatti la dichiarata volontà di invertire il flusso degli investimenti industriali, che per vent'anni e più aveva intrapreso la direzione dai paesi sviluppati ai cosiddetti BRICS. Che l'obiettivo del reshoring sia qualcosa di più di desiderio lo testimoniano anche gli impegni intrapresi dalla Commissione Europea nel documento Un'industria europea più forte per la crescita e la ripresa economica (2012), in cui si esplicita l'obiettivo di «passare, entro il 2020, dall'attuale 15,6% di PIL legato al manifatturiero al 20%», e la cospicua allocazione di fondi comunitari destinati alla ricerca nel settore industriale. Consapevoli del carattere euristico di tali definizioni, nel presente rapporto i diversi contributi faranno riferimento in modo personale e differenziato alle nozioni di industria 4.0 oppure alla più generica immagine della "fabbrica intelligente", che incorpora una molteplicità di soluzioni e sottrae l'analisi all'impegnativo obiettivo di descrivere una "quarta rivoluzione industriale".

Il modello tedesco non è l'unico approccio all'implementazione del paradigma delle fabbriche intelligenti europee, anche se si può considerare il più strutturato e preso a riferimento dal continente, in ragione del notevole anticipo con cui le autorità pubbliche si sono mosse e della forte sinergia avviata con i leader industriali privati. Le risorse finanziarie messe a disposizione, anche grazie all'assenza di vincoli di bilancio, completano il quadro di una supremazia di cui occorre tenere conto.



## TECNOLOGIA, COMPETENZE E FATTORE UMANO NELLA FABBRICA DIGITALE

Il progetto di ricerca Factory of the future. Tecnologia, competenze e fattore umano nella fabbrica digitale ha inteso affrontare questo complesso argomento da un punto di vista specifico e diverso: il lavoro nelle fabbriche intelligenti, a partire da un viaggio durato oltre un anno in una ventina di grandi imprese italiane per valutare insieme al loro management (direttori di produzione, ricerca e sviluppo, risorse umane) lo stato dell'arte dell'industria italiana sul tema.

Proprio per questo peculiare (e finora poco indagato) punto di vista, l'oggetto dell'indagine presenta ulteriori difficoltà. Anzitutto perché è sempre più difficile identificare i confini spaziali e organizzativi delle fabbriche; il lavoro industriale sempre meno coincide con i profili operai e tecnici dei reparti manufacturing in senso stretto, mentre i confini tra settori secondario e terziario appaiono più sfumati o del tutto irrintracciabili. La creazione degli industrial jobs, soprattutto nelle imprese più evolute sotto il profilo dell'innovazione di prodotto e dei processi, tende a concentrarsi nelle fasi a valle e a monte del processo di produzione immediato, il quale a sua volta si integra con le funzioni di engineering, di logistica e con la supply chain.

Ad oggi, considerando l'intero comparto manifatturiero italiano, includendo quindi la vasta popolazione di micro e piccole imprese che insieme occupano il 55% circa dell'esercito manifatturiero italiano, i dipendenti con qualifica operaia costituiscono i due terzi circa del totale, ma con profonde differenze settoriali; 1 il rapporto tra blue collar e white collar in molte aziende è di parità o addirittura capovolto rispetto al passato. Raramente si pone attenzione alla accresciuta presenza, in tutte le organizzazioni, di figure professionali impegnate in pratiche superflue ai fini della produzione ma necessarie al fine di implementare e gestire certificazioni, sicurezza, relazioni istituzionali, adempimenti burocratici, comunicare i concetti di sostenibilità, responsabilità sociale e altro ancora.

Quanto questa immagine sia reale o idealizzata, quanto sia pacifico che nella fabbrica intelligente scompaia l'alienazione 2.0, sono gli interrogativi che hanno mosso la ricerca.

5

# REWIND: UN'AZIONE DI SISTEMA PER LA SALVAGUARDIA DEL CAPITALE UMANO. L'ESPERIENZA CONDIVISA FON.COOP E FIM CISL

La spendibilità del diritto alla formazione passa anche attraverso la preparazione dei rappresentanti sindacali nelle imprese



Il progetto Rewind è stato avviato e promosso dalla Fim - la Federazione Italiana dei Lavoratori Metalmeccanici della Cisl - per affrontare con un approccio sistemico il tema della formazione continua e dei Fondi Interprofessionali. Temi importanti in sede di contrattazione aziendale e nazionale, ma anche per dare sostegno concreto a quanto definito nella sezioni dedicate alla formazione professionale degli ultimi contratti nazionali. Rewind intende rispondere ad una serie di richieste diffuse – dal livello aziendale a quello territoriale per giungere al livello nazionale – di maggiore partecipazione del Sindacato con senso di responsabilità, di consapevolezza e di autorevolezza, in tutte le istanze in cui è chiamato a svolgere un ruolo di monitoraggio, di analisi del fabbisogno, di condivisione, di verifica, di indirizzo e di supervisione, nonché in momenti di monitoraggio qualitativo e di analisi di efficacia della formazione condivisa.

Per la Fim questo progetto ha costituito e costituisce una grande sfida in quanto solo arrivando nelle fabbriche e nella aziende con un “presidio sulla formazione continua”, si potranno, anche a livello nazionale, portare avanti le istanze concrete e reali dei lavoratori.

Il progetto è stato avviato nel 2009, è ancora in fase di svolgimento ed ha sinora coinvolto oltre 100 quadri dell'organizzazione (segretari regionali, segretari territoriali, operatori a tempo pieno, delegati esperti) e circa 1.000 delegati e componenti di direttivi provinciali.

FonCoop e gli altri Fondi Interprofessionali potrebbero ancora una volta svolgere un ruolo fondamentale nel supportare sia attività simili a Rewind per altre categorie, sia per l'estensione funzionale e operativa di Rewind, sia per l'integrazione delle esperienze sviluppate in tutte le categorie verso un modello unico, virtuoso ed efficace di esercizio di una sana bilateralità basata su una necessaria e fondamentale politica attiva del lavoro. Più e meglio sono preparati i protagonisti delle Parti Sociali coinvolti in tutte le istanze del ciclo di vita di Piani formativi finanziati dai Fondi, più cresce ed evolve il Sistema stesso della Formazione Continua. Oltre al già previsto utilizzo delle risorse propedeutiche dei Fondi, e quindi anche di FonCoop, i Fondi dovrebbero prevedere azioni continue di sistema, strutturate e pervasive a differenti livelli organizzativi, per accrescere le competenze e le conoscenze degli operatori della Parti Sociali. Questa sarebbe una vera sfida a chi continua ad attaccare e ad attingere alle risorse dei Fondi, distogliendo parte delle finanze accumulate per realizzare politiche attive del lavoro, per dedicarle al sostegno delle politiche passive del lavoro. Se migliora e si rafforza, funzionando su modelli trasparenti di buone prassi, il ruolo svolto dai protagonisti rappresentanti dei Soci dei Fondi, impegnati in tutti i differenti livelli, migliora e si rafforza (difendendosi anche da ulteriori attacchi contraddittori rispetto alla mission) il sistema dei Fondi Interprofessionali.

## IL BILANCIO SOCIALE DELL'AZIONE ORGANIZZATIVA FIM IN MATERIA DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

Nel corso dell'Esecutivo Nazionale Fim della Formazione Professionale (svoltosi a Roma il 5 ottobre 2015) sono stati presentati alcuni numeri riassuntivi – ma non esaustivi – del progetto Rewind, a 6 anni dal suo avvio.

Ricordati gli obiettivi del progetto:

1. aumento della consapevolezza
2. diffusione geografica
3. autorevolezza
4. ppl vs pal
5. creare una rete
6. agire come sistema
7. applicare norme e regole
8. incidere nel contesto
9. crescita organizzativa

sono stati elencati anche i numeri dell'azione.

- 35 corsi di formazione [dal 2010 al 2013]
- 10 seminari territoriali [dal 2012 al 2013]
- 700 riunioni di Comitati di Pilotaggio [2012-2015]
- 14 seminari su Bilateralità [2014-2015]
- 5 corsi di specializzazione ad Amelia
- 3 presenze al COD
- 10 laboratori territoriali
- 10 Focus Group settoriali
- 1 appuntamento annuale dell'esecutivo FP
- Oltre 1.150 delegati coinvolti
- Oltre 100 segretari e Operatori partecipanti
- Da 6 regioni coinvolte [al 2009] a 20 regioni [oggi]
- Da 24 Commissioni Territoriali a 40 Commissioni Terr.
- Da 12 Piani Settoriali annui seguiti a 60 Piani Sett. Monitorati
- Da 500 aziende coinvolte a 2.000 aziende
- Da 8.000 lavoratori potenzialmente coinvolti a 25.000 lavoratori
- Da contatti con 4 Enti Formativi a contatti con 25 Enti Formativi
- Da rapporti con 7 Unioni Industriali a contatti con 28 Unioni Industriali
- Da nessun archivio alla costituzione di un archivio complesso con dati, relazioni e attori per 120 Piani Settoriali Metalmeccanici
- Molteplici sperimentazioni di zioni di promozione del Dialogo Sociale
- .....e tanto altro ancora



# SEMPRE IN CORSA LE ATTIVITA' DELLA COMMISSIONE NAZIONALE SELEX ES PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

## INCONTRO COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE SelexES (2 ottobre 2015)

Si è svolto il 2 ottobre un nuovo incontro della Commissione Paritetica Nazionale per la formazione professionale di SelexES. L'incontro ha avuto come tema l'illustrazione del progetto formativo per la riqualificazione e ricollocazione professionale "per\_Formare", rivolto principalmente alle persone in CIGS che non matureranno i requisiti per la mobilità o per accedere all'uscita con art.4 legge Fornero. Il progetto era stato già illustrato ai componenti la commissione nazionale, nelle sue linee generali, durante lo scorso incontro (11 settembre 2015) e, così come preannunciato, è stato condiviso dall'Azienda con tutte le RSU nelle settimane precedenti quest'ultima riunione della commissione.

Gli obiettivi del corso sono stati nuovamente illustrati:

- Rafforzare le competenze di diretti e indiretti all'interno dei mestieri esercitati.
- Riconvertire su nuove attività le persone che oggi svolgono attività non adeguate alle esigenze del Business
- Mitigare il rischio di perdita di competenze causato dall'uscita dall'Azienda delle persone che essendo in possesso dei requisiti per l'uscita(mobilità/Fornero) lasceranno l'Azienda nei prossimi mesi.

Il corso è rivolto, come detto, alle persone in CIGS che non avranno i requisiti per lasciare l'Azienda a fine cassa ma saranno considerati anche casi di disponibilità su base volontaria.

L'Azienda, su specifica richiesta, anche in risposta a criticità emerse durante gli incontri di sito, ha chiarito che le persone in CIGS che rispondono ai requisiti dichiarati saranno coinvolte nel percorso di riconversione/riqualificazione dopo aver effettuato un colloquio di orientamento con le funzioni HR competenti. Non esiste un vincolo di età per l'accesso ai corsi di formazione, nè saranno operate forzature da parte aziendale. E' certo però che, specialmente per le persone collocate in Cassa, la formazione erogata dovrà essere colta come un'opportunità per poter essere reinseriti nell'attività lavorativa, con competenze più aggiornate e con nuove prospettive per il futuro.

Sarà possibile delineare il percorso di riconversione / riqualificazione anche tenendo in considerazione le aspettative di ogni persona coinvolta, compatibilmente con le esigenze aziendali.

I percorsi di formazione prevederanno formazione in aula ma anche affiancamento sul lavoro così da sperimentare e conoscere le caratteristiche delle nuove attività come momento formativo, senza i vincoli che l'attività più propriamente produttiva impone.

E' stato inoltre chiarito che finito il percorso formativo sarà possibile cessare la Cassa ed essere quindi allocati sulla nuova attività professionale; a priori non sono previsti spostamenti tra siti.

Le aree più critiche verso le quali opererà la formazione in esame saranno:

- Procurement: per rafforzare l'area e la qualità delle prestazioni.
- Qualità: è necessario per l'Azienda migliorare e diffondere una diversa "cultura della qualità".

Questa è una necessità trasversale in tutta l'Azienda oltre che specifica del settore. In quest'area ci sarà possibilità di allocazione per circa 20 persone.

- ✓ Commerciale / marketing / sales: il mercato di riferimento di SelexES è costituito al 70% da Export in continuo mutamento a causa anche dei cambiamenti di carattere geo-politico. In quest'area serve un rafforzamento per il quale ci sarà possibilità di allocazione per circa 23 persone.
- ✓ Manufacturing / supply chain: settore di elevata criticità a causa di carenze sia nel processo di produzione sia nell'integrazione di sistema, sia, complessivamente, nella gestione e integrazione della supply chain. In quest'area si prevede la possibilità di allocazione per 65 persone.
- ✓ Planning / program management: nella nuova realtà aziendale il PM dovrà sempre più ricoprire il ruolo di "amministratore delegato di commessa". Serve quindi una evoluzione verso una diversa figura di PM. In quest'area ci sarà possibilità di allocazione per circa 40 persone.
- ✓ Engineering: il rafforzamento in quest'area prevede la possibilità di allocazione per circa 30 persone.
- ✓ Altre 15 possibili collocazioni si potranno realizzare in funzioni diverse, in Azienda.

Come FIM condividiamo che questo progetto formativo ambizioso sia una vera opportunità per le persone della SelexES, essendo uno strumento utile per ricostruirsi una prospettiva di lavoro nuova in Azienda.

Abbiamo manifestato criticità su due versanti. Il primo relativo alla durata del progetto di formazione. L'inizio dei corsi è previsto per i primi di novembre, ma la fine è prevista per il 31 agosto 2016 quando ormai il processo di unificazione di Finmeccanica sarà già attuato. L'Azienda ha dichiarato che ad oggi si prevede continuità anche per le fasi che si attueranno dopo il 1 gennaio 2016.

Il secondo relativo all'intervento sulle aree di Engineering e di gestione della supply chain in un momento in cui Finmeccanica dichiara di voler intervenire proprio su queste due aree senza che, inoltre, sia chiaro il modello di organizzazione del lavoro che implementerà la divisionalizzazione ad oggi nota.

L'Azienda ha confermato che ancora non è noto il modello che si adotterà per manufacturing e engineering, se saranno o meno trasversali alle divisioni. Si attiveranno focus ad hoc per la gestione anche del processo formativo in relazione al nuovo modello organizzativo che Finmeccanica metterà in campo.

E' importante per noi sottolineare che questo corso, che potrà essere esteso anche ad altri lavoratori in una seconda fase, si delinea come un importante strumento a disposizione dei lavoratori di SelexES per poter iniziare nuovi percorsi di sviluppo professionale in azienda.

Sarà possibile per ogni lavoratore coinvolto indicare durante il colloquio di orientamento la destinazione per lui più congeniale e c'è l'impegno dell'Azienda a valutare queste indicazioni positivamente.

Finito il programma di riconversione / riqualificazione sarà possibile uscire dalla CIGS e essere impiegati nell'attività lavorativa (ma anche rimanere in CIGS per chi dovesse sceglierlo): è importante però sottolineare che i corsi di questo progetto sono finalizzati specificamente al rientro lavoro e quindi effettive opportunità per acquisire strumenti per una nuova prospettiva di lavoro.

Nel processo saranno coinvolte le RSU di sito: è nostro auspicio che i lavoratori vedano nei loro rappresentanti sindacali un ulteriore strumento per facilitare un virtuoso meccanismo di accesso alla formazione professionale, coinvolgendoli a partire dalla fase di avvio fino alla conclusione del percorso, informandoli dell'andamento del progetto sia nelle criticità che nelle azioni positive.

La commissione nazionale per la formazione ha sottoscritto il progetto formativo, il cui contenuto sarà diffuso non appena ricevuto.

# “ Un nuovo inizio

un **forte sindacato  
industriale** in un  
**futuro** già presente

ASSEMBLEA ORGANIZZATIVA FIM CISL NAZIONALE  
9/10 NOVEMBRE 2015 - ROMA TEATRO AMBRA JOVINELLI



www.fim-cisl.it



## ottobre OTTOBRE

### RIUNIONE

**Comitato di Pilotaggio** piano formativo settoriale AVS/055/14 - MEC - MEtalmeccanica e Competitività. *[Padova 26 ottobre 2015]*

### CONSIGLIO GENERALE

**Il consiglio generale di Padova-Rovigo** incontra il referente nazionale Fim per la Formazione Professionale e Fondi Interprofessionali per conoscenza e approfondimenti delle possibilità di partecipazione dei delegati alle opportunità rese disponibili dal CCNL e da Fondimpresa *[Padova 27 ottobre 2015]*

### RIUNIONE

**Gruppo di Lavoro Campania**, il referente nazionale Fim per la Formazione Professionale e Fondi Interprofessionali incontra il Segretario Generale Fim Napoli ed il referente Formazione Professionale di Napoli per pianificare le azioni da realizzare in previsione di un incremento organizzativo fondato dalle competenze ed esperienze acquisite in materia nel territorio

## novembre NOVEMBRE

### RIUNIONE

**Comitati di Pilotaggio** per 8 piani formativi settoriali rispondenti all'Avviso 4-2014 sulla Competitività *[Padova, Torino, Milano, Roma, Bologna, Napoli]*

### RIUNIONI

**Gruppo di Lavoro Abruzzo, Gruppo di Lavoro Basilicata**, il referente nazionale Fim per la Formazione Professionale e Fondi Interprofessionali incontra la Segreteria regionale Abruzzo-Molise (e successivamente quella di Basilicata) ed i rispettivi referenti Formazione Professionale per pianificare le azioni da realizzare in previsione di un incremento organizzativo fondato

### FOCUS GROUP

**Evento pubblico a Napoli sul Dialogo Sociale 2.0**, promosso dalla Commissione Territoriale Formazione e Apprendistato di Napoli, la Fim nazionale, 4 Enti di Formazione di Napoli e che vede la partecipazione di Fondimpresa e di altri stakeholder qualificati