



# Fim-Cisl e Formazione Professionale

Si è svolto il 5 ottobre a Roma il primo esecutivo nazionale FIM per la Formazione Professionale. Hanno partecipato 44 tra Referenti regionali, Referenti territoriali, Segretari, Responsabili di coordinamenti nazionali (Giovani e Donne), componenti dell'apparato nazionale e relatori. La giornata, articolata in due sessioni seminariali ed una di confronto e analisi delle attività nazionali e territoriali svolte, ha consentito di presentare il BILANCIO SOCIALE dell'azione organizzativa REWIND e di condividere un PIANO D'AZIONE.

Giornata di lavoro intenso che, collocandosi al crocevia di diversi imminenti appuntamenti importanti (*Assemblea Organizzativa Fim, Conferenza Programmatica Cisl, rinnovo del CCNL di categoria, discussione della Riforma del Modello Contrattuale, Gestione e Sviluppo delle Competenze in Industry 4.0*) e appena dopo alcune novità (*Decreto Attuativo del Jobs Act sul riordino della normativa delle Politiche Attive del Lavoro, Avviso di Fondimpresa per la Formazione a sostegno dello Sviluppo Competitivo, azioni organizzative per lo Sviluppo delle Professionalità dei Quadri sindacali*) ha consentito di fotografare la situazione attuale e di ipotizzare gli sviluppi del breve e medio termine sempre in sintonia con l'azione, avviata in aprile scorso, di bilancio organizzativo del progetto REWIND.

La parte seminariale è stata svolta dalle relazioni di **Paolo Carraro** (Dipartimento Politiche del Mercato del Lavoro e della Formazione Professionale – Cisl nazionale) che ha presentato lo stato dell'arte dei decreti attuativi del Jobs Act con particolare riferimento a quello delle Politiche Attive del Lavoro; del **prof. Antonio Cocozza** (Professore Associato Università Roma 3 – Dipartimento Scienze della Formazione) e da **Bruno Vitali** (componente del Cda di Fondimpresa). All'introduzione di **Michele Zanocco** (Segretario nazionale Fim-Cisl con delega al Mercato del Lavoro e Politiche Attive) hanno fatto eco la presentazione del Bilancio Sociale dell'azione Rewind di **Antonello Gisotti** (Operatore nazionale Fim-Cisl con delega alla Formazione Professionale) e la completa, ricca di spunti e stimolante relazione di **Marco Bentivogli** (Segretario Generale Fim-Cisl). Nel mezzo, la "parte viva" del progetto Rewind; infatti gli 11 interventi da parte dei partecipanti hanno consentito di misurare gli avanzamenti fatti a livello nazionale e a livello territoriale...



## Sommario

### Articoli di particolare interesse

Esecutivo Fim FP	1
Foto dall'Esecutivo	6
Coordinamento Giovani	9
Ricerca Nuove Competenze	10
Avviso 5-2015 Fondimpresa	11
Più formazione per Innovare	12
Riformadel Modello Contrattuale	13
Bentivogli e Industry 4.0	14
FP nel rinnovo del CCNL	15

Hanno partecipato ai lavori del 5 ottobre 2015:

Giampaolo Biondi, *Vincenzo Ferrara*, Enea Pilloni, *Donato Pascazio*, Francesco Lorusso, *Romina Rossi*, Flavia Capilli, *Daniilo De Santis*, Giovanni Caruso, *Cesare Donnicola*, Luigi Villani, *Salvatore Troiano*, Giuseppe De Francesco, *Antonio Guglielmotti*, Domenico Cascone, *Rocco Gravina*, Vittorio Agnese, *Vittorio Verrascina*, Daniele Cerato, *Ciro Bacci*, Rhemy Glarey, *Riccardo Marcelli*, Emiliano Petralla, *Mirco Valentini*, Giuseppe Sedola, *Denis Dalla Libera*, Luca Giacobbe, *Andrea Vignali*, Emilio Vincenzi, *Francesco Barbaro*, Massimo Sensoli, *Bruno Carozzo*, Fausto Renna, *Antonio Sansone*, Giuseppe Ricci, Reno Ostili, *Fausto Renna*, Rosario Iaccarino. Oltre a *Marco Bentivogli*, Michele Zanocco, *Antonio Coccozza*, Bruno Vitali, *Paolo Carraro*, Antonello Gisotti.

### Zanocco

La FORMAZIONE deve diventare un CAMBIAMENTO CULTURALE per noi e per le aziende.

Dobbiamo FORMARE per CAMBIARE.

Per troppo tempo la formazione è rimasta una parte scritta su CCNL e Accordi Aziendali. Non basta scrivere, è importante amplificare e ampliare il titolo della formazione professionale, facendolo diventare un capitolo.

La formazione professionale deve assumere spazio all'interno dell'Assemblea Organizzativa Fim e anche all'interno dell'Assemblea Organizzativa Cisl.

Spesso ci chiediamo come valorizzare gli iscritti: credo che con questo tema la Fim ha un cavallo di battaglia. Dobbiamo distinguerci per essere l'organizzazione che investe sull'intelligenza e sulle persone e non sulla pancia; in modo da dare un futuro meno incerto ai lavoratori e alle aziende per cui lavorano.

### Gisotti

Il Piano d'azione per le prossime tappe:

- ✓ intensificare la rilevazione del fabbisogno formativo
- ✓ condividere i piani territoriali per indirizzarli e monitorarli
- ✓ far iscrivere aziende a Fondimpresa o altri Fondi
- ✓ promuovere azioni di accompagnamento di formazione congiunta
- ✓ consolidare e utilizzare l'attuale posizione di categoria di riferimento sul tema della FP
- ✓ intensificare lo scambio di informazioni e di dati all'interno della rete Rewind
- ✓ inserire negli integrativi aziendali porzioni significative e implementabili e misurabili su Formazione Professionale
- ✓ contattare nuove aziende su cui applicare le buone prassi sinora realizzate
- ✓ cercare di realizzare azioni possibili e di impatto organizzativo misurabile come quelli attualmente in corso di sperimentazione in Valle d'Aosta, a La Spezia, a Terni e a Salerno
- ✓ Abbiamo alle porte la scadenza dell'Avviso 5-2015 di Fondimpresa. Mettiamoci alla prova e quindi in discussione

### Coccozza

La frontiera di nuovi lavoratori: i cosiddetti LAVORATORI DELLA CONOSCENZA

I sindacati non devono svolgere solo più un ruolo di rappresentanza e di tutela (attraverso la contrattazione) ai lavoratori e agli iscritti, ma fornire un sistema di servizi e di politiche ai loro associati.

Il sindacato deve essere capace di fornire "empowerment" cioè capacità di stare sul mercato. Durante

tutta la vita lavorativa i lavoratori sono valutati dalla capacità di rimanere sui mercati del lavoro interni ed esterni. Questo aumenta la capacità soggettiva di rimanere competitivi.

Indebolimento del ruolo del sindacato nelle Commissioni Territoriali, nei Comitati di Pilotaggio, ecc., perché? Perché non c'è più una visione strategica. Perché non c'è un'analisi del fabbisogno e perché non c'è la capacità di vedere oltre il quotidiano. In termini tecnici di pre-vedere, cioè guardare gli scenari.

L'attività HR si diverticalizza, cioè un rapporto più diretto tra il responsabile ed il lavoratore. Ci sono sempre più competenze relazionali e c'è una diffusione di competenze relazionali. Si deve fare formazione congiunta per creare una cultura adeguata. Bisogna creare le condizioni. Si pone come necessità la formazione congiunta; bisogna avere un approccio integrato tra la dimensione collettiva delle relazioni industriali e al dimensione individuale della gestione risorse umane.

Nelle aziende innovative bisogna guardare con interesse e attenzione dove c'è una sfida tra la cultura aziendale e quella sindacale: Unionism without Unions (sindacalismo senza sindacato). Aziende che hanno creato Direzioni "People Caring", cioè prendersio cura delle persone, dalla lavanderia al mutuo. Il sindacato può competere con unna politica ferma agli anni '70?

La nuova cultura delle relazioni industriali si deve basare su nuovi pilastri:

- i. Eco-sostenibilità
- ii. Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro
- iii. Formazione
- iv. Sanità (welfarE)
- v. Assistenza sanitaria e previdenza intergrativa
- vi. Diversity management
- vii. Pari opportunità
- viii. Work life balance

Se il sindacato lascia questo terreno alle aziende, loro sono in grado di farlo. C'è quindi una doppia competizione.

Bisogna conferire maggior peso alla contrattazione aziendale. E' il luogo più vicino ai processi. Il CCNL intanto non può essere eliminato in Italia.

Bisogna rafforzare la contrattazione aziendale. Consiglio Generale di Ladispoli 1953, la CISL lancia la contrattazione aziendale.

Quali sono le nuove frontiere per la formazione continua?:

- A. Introdurre un obbligo alla formazione e all'aggiornamento (collocato in momenti tipici del rapporto di lavoro; in caso di ristrutturazioni aziendali e di nuovi incarichi è necessario fare formazione; all'ingresso in azienda, ecc...)
- B. Una quota formativa deve essere a disposizione del singolo lavoratore (voucher individuale)

## **Bentivogli**

Noi dobbiamo costruire effetti moltiplicativi partendo da iniziative come quelle di oggi. Ciascuno di voi costruisca nella propria regione uno standard minimo con cui ci si approccia ai Piani di Formazione Negoziata con cui ci si rapporta alla formazione negoziata.

Questo è molto importante perché in futuro su queste cose noi dovremo riscrivere anche quelle che sono per noi le priorità strategiche. Siccome siamo di fronte ad un contratto che nella storia dei metalmeccanici sarà il più difficile da rinnovare (si dice contratto a salario zero).

Ma il futuro che ci aspetta sarà un futuro molto selettivo e quindi dobbiamo dedicare l'attenzione che merita il concetto di competenza dei lavoratori.

Il gap di competenze rispetto al resto d'Europa, siamo in Italia i più penalizzati. La manodopera che noi abbiamo è la meno professionalizzata rispetto alle esigenze attuali del manifatturiero. Pensate un po' a quello che ci aspetta, noi dobbiamo entrare nell'ordine di idee di fare anche cose impopolari.

Noi nel rinnovo del CCNL, sul diritto soggettivo alla formazione e su un sistema nuovo di professionalità. Formazione Professionale e Nuovo Inquadramento Professionale sono e saranno centrali, non li molleremo al primo colpo come abbiamo fatto in passato. Ci piacerebbe avere un'organizzazione sensibile nello spiegare che il lavoro va verso quelle tendenze.

La nostra frontiera è migliorare la qualità del lavoro e la formazione in questo ha un ruolo fondamentale.

### **Sansone**

Opportuno questo appuntamento, anche perché con il rinnovo del CCNL, la Fim espliciti la volontà di presidiare tutta la filiera (mercato del lavoro, fabbisogno, competenze e valutazione delle competenze). Se riusciamo, il CCNL diventa un vero strumento di Politiche Attive del Lavoro.

Dobbiamo lavorare sul nuovo inquadramento secondo quanto predisposto nella piattaforma, ma provando ad avere un schema mentale di non considerare un inquadramento rigido. Il salario di produttività deve premiare il merito. Come cogliere la capacità di creare innovazione (premiandola). Ma trovare nei luoghi di lavoro questo elemento di valutazione di questo apporto. Capacità di creare coinvolgimento, capacità di comunicare l'innovazione, capacità di essere tutor e di addestrare nuovi mestieri e di coordinare dei team.

In questo modo, se utilizziamo questo approccio, riusciamo a tenere insieme la contrattazione nazionale e quanto si sviluppa nella contrattazione aziendale. Però per fare questo, serve una nuova politica dei quadri in Fim e in Cisl: intendo dire che di queste cose, occorre che di questi temi se ne devono occupare sindacalisti a tempo pieno dedicati a questo) non che fanno anche questo). Intendo dire che questa Assemblea Organizzativa a cui ci stiamo avvicinando, se è vero che deve sostenere uno spostamento di risorse dal centro alla periferia, deve anche considerare che parte di queste risorse – nell'ambito di una nuova politica dei quadri – deve essere dedicata a questa specializzazione.

### **Sensoli, Marcelli, Ferrara, Renna**

I loro interventi hanno spiegato nel dettaglio le attività in corso nei rispettivi territori. Chi all'inizio, chi in corso di realizzazione, chi con una pianificazione di eventi che avremo modo di valutare nei prossimi mesi e, sicuramente nel prossimo appuntamento dell'Esecutivo Fim Formazione Professionale che è previsto per la Primavera del 2016.

**De Francesco, Villani, Cerato**

Anche la loro testimonianza è servita per rappresentare i progressi che sono stati compiuti dopo anni di attività con approccio sistemico.

**Gravina, Cascone**

Hanno salutato il loro ingresso in Esecutivo rappresentando tutto l'interesse per l'iniziativa organizzativa che la Fim sta portando avanti sul tema della formazione professionale.

*Gli interventi di Paolo Carraro e di Bruno Vitali, essendo stati molto tecnici, perderebbero importanza di alcuni contenuti nella sintesi. Pertanto si rimanda alla loro intera presentazione (che sarà fornita a richiesta in formato power point)*











## SUGGERIMENTI E RIFLESSIONI SUI BISOGNI FORMATIVI

Come Coordinamento Giovani ci stiamo strutturando anche per poter dare un contributo più incisivo su una tematica importante come quella della formazione.

A oggi, abbiamo raccolto alcuni bisogni formativi e una riflessione più generale sulla formazione e su come poter dare una spinta significativa anche nella fase di ingresso nel mondo del lavoro.

Per quanto riguarda il settore ICT, segnaliamo alcuni percorsi formativi che si fondano sulle richieste che il mercato sta portando in questo momento:

- programmazione java
- programmazione php, Andoid, iOS, reti informatiche, sicurezza informatica, data warehouse (DWH), html5, jquery.

Per quanto riguarda invece la formazione più trasversale rispetto ai vari settori, segnaliamo esigenze formative in merito a

- organizzazione del lavoro (per esempio lean production)

Questa tipologia di formazione è ritenuta necessaria in quanto parecchie aziende, che sono in fase di reimpostazione dell'organizzazione del lavoro, delle metodologie e tipologie di produzione, stanno affrontando i cambiamenti senza un reale coinvolgimento dei lavoratori. Molti di loro, infatti, non ricevono la necessaria formazione e informazione e quindi il loro contributo e partecipazione risulta più limitato rispetto invece a tutto il potenziale di coinvolgimento che si libererebbe con una formazione più puntuale e consapevole. Pensiamo che visti gli scenari che si stanno aprendo con Industry 4.0 i giovani debbano essere coinvolti in maniera decisa in quanto vivranno il cambiamento più a lungo e dovranno esserne protagonisti.

Secondo noi il target di riferimento dovrebbe essere composto dai giovani con un più basso grado di scolarizzazione, target sul quale concentrare i maggiori sforzi. Sui giovani che hanno invece una scolarizzazione più elevata pensiamo possano essere più utili degli aggiornamenti.

A tal fine ci segnalano anche

- Corsi di lingua inglese

Vista l'internazionalizzazione del mercato e delle produzioni, sempre più giovani chiedono di poter beneficiare di corsi di lingua, in particolare inglese. Si segnala anche la tendenza, sulle lingue, alla disponibilità di accedere anche a corsi on-line da casa. Questa ci sembra un'evoluzione interessante, segnale di quanto la formazione sia una reale esigenza e abbia grande importanza per le persone.

Da ultimo segnaliamo anche alcune richieste in merito a una formazione più trasversale in tema di diritti e doveri dei lavoratori, incentrata su tematiche contrattuali e di relazioni sindacali. Questa, ovviamente, dovrebbe essere svolta da sindacalisti.

### **Un'ultima riflessione.**

Sarebbe opportuno iniziare a spostare alcuni finanziamenti sulla formazione in ingresso nel mondo del lavoro. La formazione on the job è sicuramente importante e da potenziare, rendendola un diritto soggettivo, come stiamo chiedendo come Fim, ma alcune riflessioni fatte ci spingono a dire che pensiamo sia anche necessario finanziare dei corsi a cavallo tra mondo della scuola e mondo del lavoro per favorire l'ingresso dei giovani al lavoro e per creare e affinare le competenze e le professionalità necessarie. Andando oltre questa riflessione, chiediamo anche di aprire un'analisi sia su questa opportunità che sulla possibilità di finanziare delle analisi di mercato a livello locale per poter avere una fotografia precisa e reale su quelle che sono le tendenze del momento, nel mercato del lavoro, quali le professionalità richieste, quali quelle che si stanno sviluppando e rafforzando e quali i bisogni. Su questa analisi, quindi, favorire l'incrocio tra domanda e offerta e impostare la formazione necessaria in questa direzione.

Per il Coordinamento Giovani FIM Cisl  
Andrea Donegà  
3407808432  
[andrea.donega@cisl.it](mailto:andrea.donega@cisl.it)  
@Andrea\_Done

*È opinione di molti osservatori che il mondo della produzione si trovi oggi alla soglia di un cambiamento profondo, che può assumere i caratteri di una nuova (la quarta) rivoluzione industriale che prevede l'integrazione profonda delle tecnologie digitali nei processi industriali manifatturieri, cambiando pelle a prodotti e processi. Alla base di questo nuovo mondo produttivo – indicato col paradigma “fabbrica innovativa”, “smart industry”, “advanced manufacturing”, “industria 4.0” – si rintraccia una rottura tecnologica caratterizzata dalla fusione tra mondo reale degli impianti industriali e mondo virtuale della cosiddetta “Internet of Things”.*

*La nuova fabbrica digitale e flessibile si caratterizzerà per alcune condizioni. Il flusso di comunicazione interno sarà continuo e in tempo reale fra le postazioni di lavoro, integrando produzione e magazzino; la facoltà di comunicare apporterà alla linea capacità autodiagnostica e permetterà il controllo a distanza della produzione, mentre la flessibilità dei sistemi permetterà di personalizzare i prodotti in funzione della domanda. La catena di produzione sarà ricostruita e simulata in un ambiente virtuale, per testarla, risolvere i problemi a monte, consentire l'addestramento del personale. Infine, la fabbrica sarà smart anche nel senso di approvvigionarsi di energia in modo sobrio, senza sprechi e al minor costo possibile.*

*In questa nuova fabbrica, all'uomo resterà il compito essenziale di controllo e correzione dei parametri di produzione, oltre che l'apporto creativo; mentre le tecnologie consentiranno di portare a termine una rivoluzione non tanto tecnologia quanto processuale, che riguarderà il modo stesso di lavorare. In Europa, le nuove politiche industriali finalizzate a contrastare il processo di declino dei territori di antica industrializzazione sono caratterizzate da una notevole attenzione verso questo tipo di innovazione tecnologica e organizzativa, basti pensare allo stanziamento dedicato dal programma Horizon 2020 nel capitolo Factory of the Future.*

## **OBIETTIVI E RISULTATI**

Il progetto di ricerca **Industria 4.0. Fabbisogni delle imprese e formazione delle competenze nell'industria digitale**, indaga l'impatto delle tecnologie digitali più avanzate sulla modificazione dei processi produttivi e dei prodotti, descrivendo la traiettoria di 20 di imprese leader. L'intento è leggere l'impatto dell'innovazione digitale sull'industria italiana, l'attenzione maturata dalle imprese, la preparazione al cambiamento. Interessa in particolare verificare quali trasformazioni gli operatori economici vedano all'orizzonte, quali potenzialità e rischi, quali necessità in termini di investimenti e risorse umane, quali relazioni istituzionali con altre imprese e sistemi locali da azionare. Sulla base dell'evidenza empirica, la ricerca studia pertanto il rapporto fra innovazione e sviluppo delle competenze, tecnologia e organizzazione.

Le interviste toccano cinque argomenti: i caratteri dell'impresa (storia, forma, dimensione, mercati e clienti, assetti proprietari e andamento), i cambiamenti intervenuti sul prodotto e le prospettive future, quelli intervenuti sulla concezione del prodotto (dall'ideazione alla produzione), le tecnologie per la produzione impiegate, l'organizzazione del lavoro. L'esito del lavoro di indagine darà origine a un rapporto di ricerca con due contenuti essenziali: un'indagine sui fabbisogni, le opportunità, i problemi aperti dalle nuove tecnologie digitali; alcune prime proposte per un catalogo formativo, delle competenze strategiche e dei dispositivi formativi più adatti a rafforzarle.

Le imprese incontrate: *Alstom Ferroviaria, Ansaldo Energia e Ansaldo Innovazione, Avio Aero e Avio Cameri, Brembo, Comau, Ducati, FCA Cameri e Maserati, Giletta, Kuenhe-Nagel presso Iveco e Ferrari oltre alla divisione Spedizioni Navali, Fincantieri Monfalcone e Gruppo Rina, Reply, Solvay, Trm.*

(1) Estratto di una recensione sul web del lavoro di ricerca realizzato dalla collaborazione della Fim Piemonte con Ial nazionale [ricerca citata nell'intervento di Antonio Sansone durante i lavori dell'Esecutivo Fim FP del 5-10-2015] e i cui contenuti saranno presentati a Roma il 21 ottobre p.v.

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:

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

1. 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.
2. 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.
3. 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.

34 ORE

Dir. Resp.: Roberto Napolitano

Tiratura: 256.289 Diffusione: 299.783 Lettori: 907.000

Edizione del: 06/10/15

Estratto da pag.: 19

Foglio: 1/1

Sezione: CONFINDUSTRIA

INTERVISTA | Giorgio Fossa | Presidente Fondimpresa

# Più formazione per innovare

«In circa nove anni abbiamo erogato alle imprese oltre 2,1 miliardi»

Nicoletta Picchio

ROMA

■ Più formazione per essere più competitivi. Per arrivare a quella manifattura 4.0 che è lo scenario del futuro, riqualificando processi e prodotti. «Se la sfida è innovare sempre di più, la formazione è un fattore fondamentale per vincerla», dice Giorgio Fossa, presidente di Fondimpresa, il fondo di formazione creato 11 anni fa da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil (aperto a tutte le imprese) proprio per agevolare lo sviluppo delle imprese con una formazione mirata e facilmente accessibile.

Per stare al passo con i tempi, Fondimpresa punta al raddoppio sul già rodato bando per la competitività: sono stati infatti stanziati ben 72 milioni di euro per formazione su tecniche di produzione, internazionalizzazione, contratti di rete, digitalizzazione dei processi aziendali, commercio elettronico. E Fossa ha anche un'altra proposta da mettere sul tavolo del governo: «ripetere per l'inserimento dei giovani lo stesso intervento in deroga che ci è stato chiesto nel 2010 per la mobilità. All'epoca sono stati stan-

ziati in tre anni 50 milioni e coinvolti 7 mila lavoratori di aziende associate».

**Ora per i giovani come funzionerebbe?**

Il Jobs act prevede l'alternanza scuola-lavoro per preparare i giovani, ma ci vorrà tempo perché diventi efficace. Se ci fosse un accordo con il governo, potremmo stanziare una cifra analoga per formare ragazzi non inseriti nel mondo del lavoro. Nel caso della mobilità il 55% dei formati ha trovato un impiego, per i ragazzi mi sento di dire che questa percentuale potrebbe salire all'80.

**Da parte del governo, però, continua il prelievo delle vostre risorse. Anzi, nella legge di stabilità 2014 è diventato strutturale. Quanto pesa sui conti?**

È una vera e propria tassa sulle imprese. Con i governi Monti e Letta, già 141 milioni sono stati dirottati dalle nostre risorse alla cassa integrazione in deroga, quindi a politiche passive. La legge di stabilità dell'anno scorso ha stabilito che dal 2016 i fondi dovranno fornire risorse per 120 milioni. Noi che siamo il più grande ne rappresentiamo circa la metà, quindi si

tratterà di sborsare circa 60 milioni all'anno. Finora i prelievi effettuati hanno pesato solo in parte sulle aziende e sull'attività, grazie ai nostri risparmi di gestione. Oggi è più complesso, sia per gli esborsi fatti in passato, sia perché le regole ministeriali ci obbligano a non accantonare economie di gestione. Una impostazione che non condivido: è importante avere invece autonomia di gestione e spendere in modo mirato nel modo più opportuno ed efficace.

**Complessivamente qual è stata l'azione di Fondimpresa?**

In quasi nove anni di attività abbiamo erogato alle nostre 189.400 imprese, con 4,7 milioni di lavoratori, oltre 2,1 miliardi di euro per la formazione: solo nel 2014 abbiamo liquidato piani formativi per 347 milioni ed il 90% delle aziende che partecipano sono pmi. Non nego che il sistema formativo abbia avuto esempi vistosi di inefficienza, ma i fondi interprofessionali sono nati proprio per rispondere alle esigenze delle aziende ed il successo registrato da Fondimpresa dimostra che ne siamo stati capaci. Le buone pra-

tiche vanno valorizzate.

**C'è ancora poca chiarezza sulla vostra configurazione giuridica: qual è il problema?**

È la vecchia diatriba se siamo pubblici o privati. Personalmente ritengo Fondimpresa un soggetto privato, che utilizza risorse di imprese per i loro lavoratori. Ma veniamo invece assimilati ad un soggetto pubblico. Abbiamo voluto introdurre fin dall'inizio tutte le procedure volte a garantire trasparenza e parità di accesso per i finanziamenti. Ma ci sono troppi altri vincoli di tipo procedurale derivanti dalla normativa pubblicistica che rischiano di imballare una macchina che invece funziona e lo dimostra giorno per giorno.

**«Per i giovani ripetere lo stesso intervento in deroga che ci è stato chiesto nel 2010»**



Fondimpresa, Giorgio Fossa

## Migliorare le performance di impresa, migliorare il salario

La contrattazione volano di sviluppo economico e sociale capace di rilanciare la competitività delle imprese attraverso la valorizzazione del lavoro: questo il messaggio centrale della **proposta della CISL per un nuovo modello contrattuale**.

Questi i filoni su cui attuare questo progetto:

1. Un contratto nazionale più votato alle tutele generali normative e salariali e alla governance del sistema di relazioni e meno alle normative di dettaglio. In questo quadro il contratto nazionale fissa i minimi salariali in alternativa al salario minimo di legge e promuove la previdenza complementare. L'obiettivo centrale è la tutela del potere di acquisto dei salari anche alla luce delle attese inflazionistiche nell'Eurozona.
2. Un rafforzamento della contrattazione di secondo livello aziendale e territoriale da attuarsi attraverso un trasferimento di competenze dal contratto nazionale sulle materie che si gestiscono in azienda e sul territorio.
3. La spinta alla pratica della contrattazione per innovare l'organizzazione del lavoro orientata alla produttività ed alla qualità.
4. L'istituzione di un significativo salario di garanzia da corrispondere ai lavoratori delle aziende in cui non si fa contrattazione di secondo livello, come La diffusione del welfare contrattuale a livello di azienda e di territorio come risposta ai bisogni sociali delle persone e come fattore di fattibilità per gestire i tempi di lavoro in modo più flessibile nella ricerca della conciliazione tra esigenze delle aziende e delle persone.
5. La partecipazione dei lavoratori, sia nella condivisione delle scelte d'impresa attraverso strumenti efficaci di informazione e consultazione, sia nella valorizzazione del loro "sapere organizzativo" orientato all'innovazione dell'organizzazione del lavoro.
6. **La promozione della professionalità responsabile che valorizza il lavoratore promuovendone e riconoscendone il ruolo oltre la rigidità delle mansioni in termini di polivalenza e polifunzionalità.**
  - **Il rafforzamento della formazione continua attraverso il miglioramento della normativa delle 150 ore ed il sostegno economico con la decontribuzione delle ore impiegate. La valenza strategica della formazione richiede la creazione della figura del delegato aziendale alla formazione.**
  - **Un progetto di formazione congiunta, attraverso iniziative che mettono insieme management e delegati sindacali, per promuovere congiuntamente un nuovo corso di relazioni industriali basato sulle conoscenze comuni e orientato alla trasparenza ed alla proposta.**
7. La gestione contrattuale delle misure del Jobs Act orientata al contrasto del falso lavoro autonomo, contro l'abuso delle partite IVA e la gestione mirata delle deroghe previste anche recuperando le tutele preesistenti per il lavoro a progetto.
  - La promozione delle politiche attive del lavoro a partire dall'integrazione tra sistema pubblico e privato dei servizi al lavoro, promuovendo i percorsi di ricollocazione e di passaggio da lavoro a lavoro e riducendo il ricorso agli ammortizzatori sociali.

Al Governo la CISL chiede di sostenere un progetto di riforma della contrattazione orientato alla competitività attraverso la valorizzazione del lavoro ripristinando gli incentivi finalizzati ad una contrattazione di qualità attraverso le agevolazioni fiscali e contributive.

Le competenze dei lavoratori al centro del cambiamento e del rinnovamento

A Milano al MediaCenter dell'Expo 2015, nel luglio scorso abbiamo lanciato il nostro progetto su Industry4.0. Siamo alla vigilia della quarta rivoluzione industriale. Germania, Cina e Stati Uniti stanno investendo e implementando il prossimo stadio del manifatturiero che sarà appunto Industry4.0". Lo ha detto il segretario generale Fim, Marco Bentivogli.

"Il nostro Paese, come sempre, nonostante il valore e l'importanza della manifattura industriale parte in ritardo. La fabbrica del futuro sarà "intelligente" e la Fim vuole da un lato che si investa nell'industria del futuro, che consentirà crescita di produttività ma in cui è tutta da giocare la partita della sua sostenibilità sociale", spiega ancora ribadendo come le tute blu della Cisl vogliano anticipare il cambiamento "per partecipare alla costruzione di un modello che dia centralità alla persona e modernizzi le relazioni industriali, per questo serve un sindacato che guardi al futuro e non arrivi sempre attardato a diritti acquisiti e a fordismo".

Un ruolo determinante l'avrà la competenza del lavoratore, per questo nel prossimo rinnovo contrattuale la Fim punta sul diritto soggettivo alla formazione e sul potenziamento dell'architettura di progettazione, di monitoraggio, di valutazione e di analisi del fabbisogno formativo che già da anni sono presenti nei testi del CCNL.

"Le persone saranno centrali se da subito la formazione diventerà un diritto soggettivo, se costruiremo norme e contratti nel segno della partecipazione. Per questo il sindacato deve cambiare radicalmente, solo #sindacatofuturo avrà ruolo dentro la nuova pagina che si aprirà nella industria"



### FORMAZIONE PROFESSIONALE

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