

FORMAZIONE, DIRITTO AL FUTURO

Intervento di **Marco Bentivogli**
Segretario Generale Fim Cisl

Dopo la salute e sicurezza, la formazione professionale è il diritto più importante perché è, per noi della Fim, il diritto del futuro!

E' la garanzia più forte di stabilità occupazionale, di qualità del lavoro, di promozione umana nel lavoro e di tenuta di fronte ai cambiamenti già in corso.

Industry 4.0, la quarta rivoluzione industriale, solo in Italia è banalizzata come una roba per futurologi, ovunque è già una realtà: occorre affrontarla con la giusta preparazione e con strumenti adeguati, perché i cambiamenti vanno vissuti da protagonisti, non da spettatori. I big data, la robotica, Internet delle cose, la produzione additiva con le stampanti 3D sono solo alcune delle nuove tecnologie che stanno trasformando il lavoro.

Siamo fortissimo sulle 9 tecnologie integrate nella manifattura del futuro, debolissimi nelle capacità di integrarle, di fare Sistema, elementi indispensabile per partire anche solo a pensarla l'Italia ai nastri di partenza. Guai se si reduce il dibattito relative a questa prospettiva ad una discussione sull'economia industriale, la tecnologia. Bisognerà ridefinire l'architettura sociale con capacità lungimiranti di anticipazione del cambiamento. Anche per il sindacato, la sfida è impegnativa, dobbiamo giocare d'anticipo, la smart factory necessita dello smart Union, del sindacato intelligente, che studia, che osserva, che propone.

La nuova manifattura 4.0 richiede un **fortissimo investimento nel capitale umano e nella riqualificazione professionale**. La produttività e la competitività delle imprese non è data solo dall'innovazione dei macchinari ma anche dalla presenza di figure specializzate, fondamentali per garantirne il corretto funzionamento e per la personalizzazione dei prodotti.

Nel rinnovo del contratto nazionale con Federmeccanica stiamo introducendo la formazione come "diritto soggettivo" del singolo lavoratore, un diritto che deve essere **realizzato in tutte le aziende fino in fondo**, non solo sulla carta, a vantaggio delle persone e delle imprese".

Roland Berger prevede 90 mld€/ anno fino al 2030 a livello europeo per questa sfida e non bisogna perdere il treno e con esso la nostra vocazione industriale continentale.

Detto questo, il gap di competenze del lavoro italiano è il più difficile da recuperare, perché

partiamo più indietro. Condividiamo il lavoro del Governo affidato a **Raffaele Cantone**, affinché la formazione sia una cosa seria e poi fruibile e usabile da imprese e lavoratori che hanno solo lo scopo di pensare al futuro. Non ci deve essere dubbio e neanche il minimo spazio per chi utilizza un capitolo, un diritto così importante per altri scopi che non siano la promozione umana del lavoro e dell'impresa. Bisogna investire tanto e bene.

Pensate che solo per la formazione dei delegati sindacali sulla gestione del cambiamento verso I4.0 il Governo Merkel ha già stanziato 5 mln€.

Puntare tutto sull'Apprendistato

Non solo, con la fine degli incentivi della legge di stabilità dello scorso anno, oggi **l'Apprendistato** è la forma di ingresso al lavoro più conveniente. Nel Contratto dei metalmeccanici stiamo discutendo di attaccare il fronte su 3 piani: l'apprendistato di primo, di terzo, e professionalizzante. Per noi, lavoro futuro significa formazione sempre, (lifelonglearning appunto) ma in maniera solida, come nelle migliori esperienze del Nord-Europa, in ingresso al lavoro.

E-Skills

Cambia la produzione, cambia il lavoro.

Emergono di continuo di nuovi profili professionali, competenze che meritano un architettura di reazione rapida, di risposta, di anticipazione del cambiamento.

Apprendistato, formazione continua, certificazione di competenze, dentro un vero sistema duale sono le piste su cui lavorare con forza.

Per questo nel Contratto, per la Fim hanno posizione centrale, non inferiore al salario, i capitoli sul diritto soggettivo alla formazione, l'inquadramento, l'apprendistato, il rafforzamento della struttura partecipativa per la costruzione e condivisione dei percorsi formativi.

OGGI E' UNA PRIMA VOLTA,

Una straordinaria prima volta, un nuovo inizio.

Per la PRIMA VOLTA oggi sono insieme un numero di partecipanti di IMPRESE e di LAVORATORI che messi insieme eguagliano il numero di rappresentanti presenti per conto degli Enti di

Formazione!!! Questo NON E' MAI SUCCESSO!!!!

- circa 70 referenti di Enti Formativi –
- 40 Referenti Aziendali (dalla piccola azienda di Battipaglia a Finmeccanica e Fincantieri) e quasi 35 LAVORATORI!!!!
- Mettendo insieme chi eroga le risorse per la formazione e chi e usufruisce.

Bisognerebbe veramente fare un applauso alla platea tutta, si è lavorato per un anno intero per far accettare che la “pari dignità”, la “pariteticità” non sono un optional.

I piani

In questi Piani, rispondenti ad un avviso di Fondimpresa sulla Competitività del 2014:

- su circa 950 aziende, circa 6000 lavoratori, solo 208 avevano la RSU/RSA. Le altre, per la loro dimensione prevalentemente, non avevano rappresentanza sindacale.
- ci sono tracce di azioni formative in sintonia con le professionalità, gli e-skills di Industry 4.0 e vien fuori che embrioni di azioni formative innovative (e non più le solite azioni di corso di inglese e di informatica per intenderci) sono già insite nei formulari (e questo vi posso garantire anche grazie alla nostra partecipazione, come organizzazioni sindacali, ai lavori di riunioni di Comitato di Pilotaggio).
- Sicuramente nel prossimo avviso il 5-2015 che dovrebbe coprire un altro anno (da maggio 2016 a maggio 2017) le azioni formative innovative ed in linea con le professionalità richieste da Industry 4.0 saranno più frequenti, ma tutto ciò non lo si deve dare per scontato, staremo con le nostre competenze, le nostre capacità a presidiare, supervisionare e indirizzare i piani formativi, anche nell'operatività dei Comitati di Pilotaggio.

L'evento che mette insieme un cospicuo numero di Piani Formativi riferiti ad uno stesso periodo di realizzazione (marzo 2015-marzo 2016) rappresentativi del settore metalmeccanico, condivisi ai 3 livelli contrattuali (nazionale, territoriale, aziendale) dalle Parti Sociali, monitorati e indirizzati dalle stesse Parti Sociali lungo tutto il suo svolgimento, NON HA PRECEDENTI (né per il settore metalmeccanico, né per altri settori)

I Piani coinvolti nel monitoraggio e di cui si apprezzano gli obiettivi raggiunti con la presentazione

del filmato, hanno una copertura nazionale apprezzabilissima, quindi l'esperimento rappresenta un campione significativo.

Tutti i piani oggetto del monitoraggio hanno utilizzato, nelle attività di svolgimento delle procedure di Indirizzo, Supervisione e Monitoraggio delle Parti Sociali, lo stesso regolamento attuativo; questa cosa NON HA PRECEDENTI.

A tutti i componenti il campione in esame per la somministrazione dei questionari (Lavoratori, Responsabili Aziendali, Soggetti Attuatori, Parti Sociali addetti al Monitoraggio) sono state rivolte domande tendenti a misurare il livello di esercizio del Dialogo Sociale. Quindi si è valutato in analisi dei dati, se esiste e come funziona il rapporto tra lavoratore e azienda, tra sindacalisti e rappresentanti delle Unioni Industriali a livello territoriale, tra Enti di formazione e Parti Sociali e tra i componenti dei Comitati di Pilotaggio nella loro accezione bilaterale e paritetica. Una misurazione così capillare e completa dello stato di salute del Dialogo Sociale implementato a supporto delle azioni di sviluppo e crescita del sistema della formazione professionale NON HA PRECEDENTI.

Riunire in una "stessa stanza" circa **200 stakeholder dei 13 piani formativi** (Enti di formazione, Parti Sociali, Lavoratori, Rappresentanti Aziendali, Fondi Interprofessionali) e discutere dei piani che insieme hanno sviluppato tutti, ciascuno nel proprio ruolo, evidenziando i punti di forza e verificando l'esistenza dei punti di debolezza ai fini di un loro superamento NON HA PRECEDENTI.

Visto l'intento comune di tutti i presenti di fare bene e sempre meglio, credo che sia opportuno tenere in considerazione che, ad oggi, non emerge uno stato di salute buono del livello di esercizio del Dialogo Sociale sulla Formazione.

Criticità su cui lavorare da subito:

a livello aziendale:

- **i lavoratori e i rappresentanti sindacali per la formazione** prendono atto della formazione a cui devono partecipare, prevalentemente venendolo a sapere dal loro responsabile aziendale in una riunione informativa (così come vuole che avvenga Fondimpresa, e anche il nostro CCNL); ma i lavoratori sono devono essere promotori di attuazione di formazione rilevata e ritenuta utile e necessaria.

Se poi si considera che, data la tipologia di aziende coinvolte, la presenza di RSU si attesta su un 25-30% delle imprese coinvolte, la precedente considerazione trova la sua giusta dimensione.

- **A livello territoriale**, le attività di programmazione congiunta tra le Parti Sociali si esaurisce prevalentemente in una “chiamata a sportello” ogni qualvolta ci sono le scadenze degli avvisi di Fondimpresa. Quindi, tranne i casi virtuosi, normalmente l’azione contrattuale delle Commissioni Territoriali è un po’ mortificata da altre attività per lo più afferenti alle Politiche Attive del Lavoro.

Nel rapporto tra Enti di formazione e Parti Sociali e Fondimpresa e Parti Sociali, **non c’è ancora un chiaro e intellegibile percorso di lavoro comune**, pare che tutto sia affidato o alla prassi consolidata (e aggiungerei spesso “mortificante”) della routine. Tranne alcuni casi virtuosi, non si legge ancora un funzionamento del tutto in ottica di sistema, piuttosto si intravede il perimetro di molti compartimenti stagni che invece, per il bene comune e per il miglioramento del sistema, farebbero meglio, appunto, a “DIALOGARE”.

FIM PIATTA-FORMA-AZIONE TXI4.0:

LA POSITION PAPER DELLA FIM SULLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Il nostro intendimento è che la **POSITION PAPER della FIM** sulla Formazione Professionale sarà al centro della strategia della Fim sulle politiche contrattuali. Per noi la formazione non rientra nel capitolo delle varie ed eventuali da mettere nelle piattaforme e da sacrificare alla prima mediazione. Siamo consapevoli che questa posizione non è “popolare”, per noi fare sindacato rappresenta la costruzione di una grande progetto educativo collettivo e per questo ci spenderemo tra i lavoratori.

La **POSITION PAPER** sarà pubblicata sicuramente entro l’estate ma i **PILASTRI** su cui poggia sono:

Il Lavoratore al centro della Formazione;

sia come **fruitore** della stessa sia come **sogetto responsabile e consapevole** per la sua attuazione e utilizzazione. Tale salto di qualità sarà necessario, perchè contiamo di portare a casa nel prossimo contratto il diritto soggettivo alla formazione.

A Maggio nella nostra scuola sindacale Fim ad ad Amelia nel maggio p.v. dedicato ai DELEGATI e specializzato per trasferire modelli e metodologie per la RILEVAZIONE DEL FABBISOGNO FORMATIVO in AZIENDA

Il ruolo delle Commissioni Contrattuali (da art. 4 del CCNL)

Non solo devono essere confermate ma, nello stesso tempo essere messe in condizioni di avere STRUMENTI, REGOLE e TEMPO (riconosciuto e distinto dal resto) da dedicare allo sviluppo, al monitoraggio e alla verifica di impatto di quanto condiviso e promosso in qualità di Parti Sociali.

- Per noi è stato importantissimo, individuare nel Contratto 2009 il rappresentante aziendale per la formazione continua, figura che stiamo curando a livello formative e politico. Non ci interessano, ruoli da passacarte e firme inconsapevoli sui piani formative.

in sede di trattativa per il rinnovo del CCNL abbiamo rimarcato con forza la necessità di promuovere azioni sistemiche (e non spot) di FORMAZIONE CONGIUNTA.

A fondimpresa

Con scopo costruttivo, ci teniamo affinché i Fondi Interprofessionali identifichino meglio dei **momenti di confronto costante con le categorie ed ascoltare le istanze che dai rappresentanti delle Parti Sociali vengono da tempo proposte e richieste**. Abbiamo un fondo grande, di settore, un'occasione che deve far meglio vivere il raccordo interno con le organizzazioni di categoria.

Il Fondo non può limitarsi ad avere rapporti di chiarimento, di verifica, di monitoraggio, ecc. con i Soggetti Attuatori, trascurando un rapporto, necessario al sistema, costante e biunivoco con i rappresentanti le categorie per evolvere da sistema erogatore di risorse finanziarie a sistema di governance della soddisfazione dei bisogni formativi, delle attività di monitoraggio e di valutazione.

Su tutto questo capitolo abbiamo messo in campo un investimento fortissimo, una rete di esperti della formazione diffusa su tutto il territorio nazionale e ramificata nelle aziende. Abbiamo costruito un grande progetto di formazione per questa rete, Rewind e abbiamo schierato Antonello Gisotti, la cui caparbia e lungimiranza é servita a far salire la formazione non solo nella nostra scala di priorità strategiche ma come elemento fondante della nostra cultura sindacale.

Questa è per la Fim la sfida più importante per il lavoro e per un lavoro di qualità.

**Lo ripeto ovunque, questo è il momento di fare poche cose, ma seriamente e tutti insieme.
La formazione è una di queste.**