

Position Paper Fim su Formazione Professionale

23 giugno 2016

Contesto di riferimento: perché una Position Paper

Ecco i contenuti

- 1 Perché una Position Paper
- 2 Organizzazione della Fim
- 3 Il Coordinamento nazionale
- 4 La Comunità di Pratiche
- 5 Position Paper in pillole
- 6 Report e Banche Dati
- 7 I media e i Social Network
- 8 Prossimi appuntamenti

Da anni la Fim ha approcciato il tema della Formazione Professionale in ottica di sistema, affrontando con metodo, senso di responsabilità e piena consapevolezza, tutto ciò che, nella attività quotidiane di rappresentanza, di rivendicazione, di contrattazione e di proposizione, ha riguardato temi come condivisione di piani formativi, diffusione della cultura della formazione continua, monitoraggio di piani formativi, valutazione di formazione, pianificazione di azioni di formazione congiunta, promozione di progetti di Alternanza Scuola Lavoro, realizzazione di sperimentazione di Rilevazione del Fabbisogno formativo, governance del diritto soggettivo alla formazione, censimento di buone prassi di formazione rispondente alle professionalità richieste dal mercato (come ad esempio da Industry 4.0), ecc.

Ebbene, queste attività, che non hanno avuto alcuna soluzione di continuità dall'ottobre 2009 ad oggi, giungono al punto di delineare con puntualità una POSITION PAPER FIM su FP che caratterizzerà ruoli e comportamenti dell'organizzazione ai differenti livelli, che individuerà gli stakeholder di primo e di secondo livello e che definirà la tipologia di relazioni della Fim con essi, che tratterà un decalogo delle priorità e delle legittime rivendicazioni anche nei confronti dei principali interlocutori affinché possa essere trasparente per chiunque come la Fim intende attivare ogni tipo di azione e di collaborazione sul tema del lifelong learning.

*La Fim si doterà di un
COORDINAMENTO
NAZIONALE per la
Formazione
Professionale*

Organizzazione della Fim

Per poter realizzare la sua politica sindacale in materia di formazione, la Fim da tempo si è data un'architettura a tre livelli che ha costituito l'ossatura fondante di ogni risultato che finora è stato conseguito in materia. Per poter consolidare l'architettura e promuovere sempre più sfidanti azioni di Politiche Attive del Lavoro, la Fim si doterà di un **COORDINAMENTO NAZIONALE** per la Formazione Professionale (che sostituisce l'attuale Esecutivo, già in piedi dal 2014).

Il Coordinamento sarà costituito dal Segretario Nazionale con delega alla Formazione Professionale, dall'Operatore Nazionale con stessa delega, dai Segretari Regionali che stanno operando nel territorio per implementare e rendere operativa la Rete regionale per la Formazione Professionale, dai Referenti Regionali e dai Referenti Territoriali per la Formazione Professionale, dai componenti Fim delle Commissioni Territoriali, dai componenti Fim dei Comitati di Pilotaggio di Piani significativi, da componenti di Commissioni Aziendali, da Delegati che si sono distinti per aver siglato Integrativi Aziendali con contenuti innovativi rispetto al tema della Formazione Professionale e che, comunque, danno esercizio ai contenuti dell'integrativo.

Il Coordinamento nazionale

Il Coordinamento nazionale Fim su FP si incontrerà almeno due volte l'anno per condividere strategie, per analizzare le azioni in corso e per pianificare quelle in prospettiva, per confrontare le realtà territoriali e per implementare azioni virtuose di scambio di buone prassi, per verificare il livello di partecipazione alle istanze bilaterali, per misurare il livello di esercizio di dialogo sociale, per tracciare analisi sindacali in aggiunta alle analisi congiunturali del settore rispetto all'incidenza dell'azione sindacale Fim in particolare in materia di impegno sulla governance della Formazione Professionale.

Sarà obiettivo principale del Coordinamento FP, promuovere ogni volta il Piano d'Azione con definizione di Ruoli e di Attività nei confronti di Cisl, di Fondi Interprofessionali, di Federmeccanica e Assisital, di altre associazioni imprenditoriali, di Fiom e di Uilm, di altre categorie della Cisl, dello IAL, di altri Enti di Formazione, di Associazioni Industriali, di Aziende, di Università, di Istituti Tecnici Superiori, dei Lavoratori, delle RSU, ecc.

Resta fondamentale l'ininterrotta attività di formazione dei quadri Fim

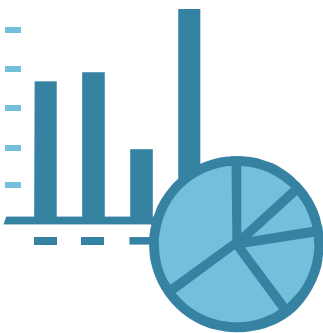
I report del Coordinamento

Sarà nominato, all'interno del Coordinamento uno Staff-Gruppo di Lavoro che predisporrà report periodici di posizioni in materia, di illustrazione delle politiche sindacali in atto rispetto al tema della FP, di raccolta di buone prassi, di spiegazione dei contenuti di nuove normative e disposizioni di riordino rispetto ad ANPAL, Fondi Interprofessionali, Sistema delle Certificazioni delle Competenze, Jobs Act e suoi aggiornamenti, di monitoraggio di piani condivisi e finanziati dai principali fondi, ecc,

A maggior supporto della diffusione della cultura dell'importanza della Formazione Professionale, saranno utilizzati tutti i media già in esercizio presso la Fim (cartacei, elettronici, multimedia, social networking) ed altri da attivare, perché la materia è così complessa da meritare un continuo aggiornamento della sempre più crescente comunità dedicata.

La formazione sindacale continua per la formazione professionale in Fim

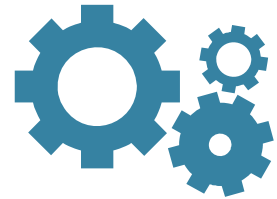
Resta fondamentale l'ininterrotta attività di formazione dei quadri Fim in materia di Formazione Professionale. Le 95 sessioni formative finora realizzate per Segretari, Operatori e, soprattutto, Delegati, costituiscono un importante pilastro che ha fatto la differenza tra la Fim ed ogni altra categoria sindacale o organizzazione datoriale. La formazione implementata ed erogata, intervenendo in un contesto di un Sistema a 3 livelli facilmente identificabili nell'organizzazione, ha reso più efficace la comprensione di modelli, di protocolli, di processi, di attori, di ruoli, ecc.



Resta fondamentale l'ininterrotta attività di formazione dei quadri Fim in materia di Formazione Professionale

Il metodo Fim e la visibilità interna ed esterna

La presentazione di un progetto con obiettivi chiari e definiti nell'ambito di una Commissione Organizzativa nel febbraio del 2010, ha permesso di rendere attuabile il Sistema attualmente esistente e ideato già nell'ottobre del 2009. La continua azione incrementale di popolamento delle 3 dorsali (nazionale, territoriale, aziendale) con dirigenti Fim più consapevoli, più responsabili e, di conseguenza, più credibili e autorevoli con le loro proposte e posizioni in materia, ha, già da tre anni a questa parte, fatto sì che all'interno dell'organizzazione il termine "Rewind" contraddistingue un gruppo nutrito di persone, una tematica di applicazione, una serie di buone prassi e di documentazione prodotta disponibili, delle regole di comportamento, dei protocolli e dei modelli di riferimento. La stessa cosa si può dire per tutto il contesto esterno a contatto con la Fim in materia di Formazione Professionale. Ancora il termine "Rewind" per soggetti attuatori, Fondi Interprofessionali, Unioni Industriali, Cisl, altre categorie, referenti di progetti internazionali anche all'esterno, indica un'organizzazione ben chiara e definita e riconoscibile - associata solo alla Fim - e sinonimo di approccio strutturato al tema contenente istanze e posizioni squisitamente sindacali e legittimate dal CCNL di riferimento, dalle regole definite dall'ANPAL e dai Fondi e nell'alveo delle disposizioni ministeriali in materia.



"Rewind" contraddistingue un gruppo nutrito di persone, una tematica di applicazione, una serie di buone prassi e di documentazione prodotta disponibili, delle regole di comportamento, dei protocolli e dei modelli di riferimento

Come si è creata una Comunità di Pratiche

In sette anni di attività ininterrotta, si è creata una comunità di interesse e di pratica attiva sul tema della formazione continua ed una particolare attenzione è stata focalizzata sull'utilizzo dei Fondi Interprofessionali. Pertanto ad oggi si può annoverare una serie di "gruppi di interesse" che orbita intorno all'iniziativa Rewind - sia all'interno della Fim, sia al suo esterno - gruppi di interesse che si scambiano prassi, esperienze, testimonianze, punti di vista, proposte, iniziative, spunti di approfondimento, organizzazione di seminari di approfondimento eventi di diffusione dei risultati, ecc.

La Comunità ad oggi, tra Delegati, Segretari, referenti Confederali, rappresentanti di Unioni Industriali, referenti aziendali, rappresentanti di altre sigle sindacali, Enti di Formazione, rappresentanti di Fondi Interprofessionali, Esperti e Ricercatori, ecc. annovera circa 2.500 persone.

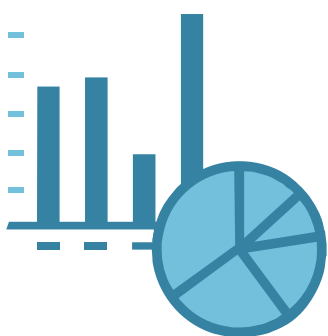
In sette anni di attività ininterrotta, si è creata una comunità di interesse e di pratica attiva sul tema della formazione continua

Come la Comunità mantiene i contatti

Già dai suoi primi passi, Rewind in Fim ha potuto contare su canali di comunicazione uno a molti e molti a molti quali Facebook, Twitter, Sito web, Intranet, messaggistica istantanea. Ultimamente si sono testati anche l'utilizzo di un blog tematico e del Social Network "Telegram". Pertanto, utilizzando media differenti per contenuti differenti e per destinatari segmentati, si può dire che, in attesa di una differente comunicazione, si procederà con l'utilizzo dei media finora utilizzati.

Ecco le posizioni e le proposte Fim in pillole

La Fim, redigerà ogni semestre un report contenente dati raccolti, buone prassi, richieste e istanze in materia e lo invierà alla Segreteria Politiche Mercato del Lavoro, Contrattuali e della Contrattazione Decentrata della Cisl nazionale



la FIM produrrà semestralmente un report con dati, buone prassi richieste e istanze precise per ciascun Fondo

COME SI E' ORGANIZZATA LA FIM

La Fim ha implementato un'organizzazione basata su 3 dorsali, nazionale, territoriale e aziendale, in perfetta sintonia con l'architettura definita nel CCNL e rispondente pienamente ai protocolli di condivisione e di monitoraggio dei principali Fondi Interprofessionali e alle strutture menzionate nelle funzioni descritte dall'ANPAL.

IL COORDINAMENTO FIM PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Il Coordinamento nazionale Fim su FP sarà la "mente" e il "braccio" di tutta la programmazione FIM in materia di FP. Le sue attività si svolgeranno in linea con le direttrici congressuali e organizzative e nel pieno rispetto dei vincoli contrattuali nazionali e del perimetro d'azione definito dalla normativa di riferimento (Ministero del Lavoro, ANPAL, Fondi Interprofessionali, Comunità Europea)

LA FIM E LA CISL PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

La Fim, redigerà ogni semestre un report contenente dati raccolti, buone prassi, richieste e istanze in materia e lo invierà alla Segreteria Politiche Mercato del Lavoro, Contrattuali e della Contrattazione Decentrata della Cisl nazionale.

In particolar modo, sarà opportunamente reiterata la richiesta di un maggior coinvolgimento e ascolto delle categorie nelle attività di governance degli Enti Bilaterali (OBR, Commissioni Territoriali, Fondi Interprofessionali, ecc.) e verranno evidenziati, con documentata ANALISI SWOT, i punti di forza e di debolezza del sistema [dal punto di vista della Fim] le opportunità e le minacce a corollario delle iniziative svolte e/o da svolgere.

LA FIM E I FONDI INTERPROFESSIONALI

Oltre a svolgere le azioni definite nel CCNL rispetto a ruoli richiesti dai Fondi, la FIM produrrà semestralmente un report con dati, buone prassi richieste e istanze precise per ciascun Fondo, in dipendenza di quanto accaduto nel semestre di riferimento.

LA FIM E LA COMMISSIONE NAZIONALE

I rapporti con Federmeccanica, Assisital, Fiom e Uilm devono, non solo ottemperare a quanto definito nel CCNL, ma devono convergere verso sempre più adeguate attività innovative rispondenti alla fotografia mercato del lavoro.

LA FIM NELLE AZIENDE

Facendo tesoro dell'esperienza accumulata, si continuerà a lavorare per inserire negli integrativi aziendali sezioni sempre più ricche e verosimilmente applicabili e misurabili di attività inerenti la formazione professionale (rilevazione del fabbisogno formativo, pianificazione della formazione, costituzione della commissione aziendale, banca dati della formazione, promozione della formazione congiunta, verifica della formazione erogata, ecc.)

LA FIM E LA STRATEGIA TERRITORIALE

Ciascun territorio, con il coordinamento del livello regionale e/o del livello nazionale, deve implementare nel suo comprensorio, attività e azioni di supporto funzionali ad una positiva e proattiva contrattazione delle formazione professionale.

LA FIM E IL CONTRATTO NAZIONALE

Poiché le parti a confronto per la definizione dei contenuti del CCNL sono concordi nell'assegnare la giusta importanza al tema della Formazione Continua, la FIM proporrà in tutte le istanze di applicazione i contenuti, sommati, delle proposte contenute nelle piattaforme di rinnovo. Temi come il diritto soggettivo alla formazione, la formazione congiunta, una valorizzazione delle Commissioni contrattuali, ecc. sono da sempre pilastri dell'azione REWIND.

LA FIM E GLI ENTI DI FORMAZIONE

Oltre ai soliti e consolidati rapporti con lo IAL, la Fim continuerà ad avere rapporti con altri Enti Formativi (dovuti anche alle scadenze degli avvisi dei Fondi) per azioni di condivisione, monitoraggio, valutazione e per pianificazione di azioni congiunte nei territori al fine di aumentare le competenze dei quadri Fim lungo tutta la Rete Rewind sul territorio nazionale. Sarà compito dell'Esecutivo Nazionale FP redigere, nei tempi più opportuni in prossimità delle scadenze degli Avvisi, un decalogo FIM su FP per Piani Aziendali e per Piani Settoriali Multi Regionali, affinché sia trasparente e chiaro il codice di comportamento degli Enti nei confronti delle rappresentanze Fim nei territori e nelle aziende.

Temi come il diritto soggettivo alla formazione, la formazione congiunta, una valorizzazione delle Commissioni contrattuali, ecc. sono da sempre pilastri dell'azione REWIND

Negli ultimi tre anni la FIM ha partecipato a riunioni in contesti europei su argomenti strettamente legati al tema del Lifelong Learning

LA FIM NEI PROGETTI EUROPEI

Negli ultimi tre anni la FIM ha partecipato a riunioni in contesti europei su argomenti strettamente legati al tema del Lifelong Learning. Dopo due tentativi nel 2013 e nel 2014 di partecipazione a bandi europei con la Fim come capofila, finalmente, nel 2015 la Fim, insieme alla Cisl hanno potuto partecipare al progetto "Strategia sindacale europea per lo sviluppo delle competenze dei lavoratori nell'industria" dando un concreto supporto alla realizzazione di un TOOLKIT Europeo per Delegati e per Operatori Sindacali per la gestione della Formazione Professionale in Azienda. Questo filone, insieme a quello del livello di esercizio del Dialogo Sociale, saranno ulteriormente percorsi dalla Fim (tanto che, sempre con la Cisl è stato da poco proposto un nuovo progetto all'Unione Europea.

LA FIM E LE INIZIATIVE A SUPPORTO DEL DIALOGO SOCIALE

L'azione costante e senza soluzione di continuità della Fim sul tema della Formazione Professionale dal 2009 ad oggi ha permesso di costruire un sistema complesso (Organizzativo, Metodologico, ricco di Esperienze e di Buone Prassi, con forte supporto dei media di Comunicazione, con una Spinta Proponente unica in tutto lo scenario, basato sulla dorsale irrinunciabile della Formazione Sindacale di Delegati e di Segretari, di Relazioni autorevoli con gli Stakeholder, ecc.) che consente alla nostra organizzazione di poter indagare e approfondire il tema del Dialogo Sociale basato sulla FP, utilizzando tutte le opportunità messe a disposizione dai Fondi, dai singoli Soggetti Attuatori, dalla Confederazione, dall'Unione Europea, dalle Associazioni Industriali. Pertanto, la Fim cercherà e utilizzerà tutte le fonti, a partire dalle risorse propedeutiche messe a disposizione dai Fondi Interprofessionali, dalle attività non formative e di accompagnamento inserite all'interno dei Piani Formativi, dalle risorse di bandi europei e nazionali, dalle iniziative della Confederazione e da quelle Interconfederali per poter attestare l'esercizio delle professionalità e delle competenze presenti nell'organizzazione al fine di proporre azioni efficaci ed efficienti rispondenti anche ai requisiti fondanti per le nuove professionalità di Industry 4.0.

La Fim crede moltissimo nell'importanza di un sano ed efficace esercizio di dialogo sociale in materia di formazione professionale

LA FIM E LA FORMAZIONE CONGIUNTA

La Fim crede moltissimo nell'importanza di un sano ed efficace esercizio di dialogo sociale in materia di formazione professionale, pertanto proporrà in ogni contesto azioni sperimentali o replicherà buone prassi già esistenti di attività in cui parte datoriale e parte sindacale si confrontano e crescono insieme sulla governance della formazione professionale.

LA FIM E LA CATENA DI VALORE DELLA CONDIVISIONE

Fondamentale per tutti gli stakeholder (Enti di formazione, Confederazione, Fondi Interprofessionali, Associazioni Datoriali, Differenti Livelli di Organismi Paritetici e Bilaterali, ecc.) deve essere la netta posizione della Fim sul VALORE IMPRESCINDIBILE che ha la CONDIVISIONE di azioni formative, a tutti i livelli. Si ribadisce che il livello più importante da coinvolgere nelle istanze di condivisione è il livello dei delegati (RSU o RSA), condivisione che, se avvenuta nella sana accezione del termine (nei tempi più appropriati, con protocolli bilateralmente accettati) dà la stura e valore alla condivisione del livello appena superiore, quello territoriale e provinciale (condivisione che per piani inerenti aziende metalmeccaniche deve avvenire, per forza di cose (stante il CCNL, il protocollo della Commissione Nazionale e il protocollo di Fondimpresa) a sua volta fondamentale per fornire ricchezza e valore alle decisioni da assumere nella fase di condivisione a livello nazionale di categoria.

La Fim tenderà ad annichilire ogni scorciatoia e scappatoia dalla rappresentazione della CATENA DEL VALORE DELLA CONDIVISIONE appena rappresentata.

LA FIM E LE COMMISSIONI DEFINITE NEL CCNL

Così come fatto finora, sarà ininterrotta l'azione di promozione per la costituzione di Commissioni paritetiche territoriali di settore che possano svolgere le funzioni definite già da almeno 3 rinnovi contrattuali nei testi del CCNL Metalmeccanico. E, se negli ultimi 3 anni, la Fim può annoverare tra i suoi meriti quello di aver fatto triplicare su tutto il territorio nazionale, il numero di Commissioni Settoriali Paritetiche, sarà sempre un mandato esecutivo quello di coprire un maggior numero di territori e di dare a ciascuna delle Commissioni un protocollo omogeneo di comportamento, contenente ruolo, mission, composizione e obiettivi numerici.

LA FIM E I NUMERI ORGANIZZATIVI

La Fim ha realizzato sinora 95 appuntamenti formativi (tra Seminari, covegni, corsi specialistici, corsi di base e corsi di aggiornamento); la Rete Rewind è costituita da circa 145 Segretari e Operatori territoriali e circa 1.800 Delegati distribuiti su tutto il territorio nazionale. La Fim ha contatti con oltre 75 Enti di Formazione; ha rapporti costanti con circa 25 Unioni Industriali; dialoga costantemente con almeno 3 Fondi Interprofessionali; interagisce con oltre 240 referenti Fiom e Uilm in attività di Comitato di Pilotaggio. Questi e tanti altri numeri danno evidenza della Comunità di Pratiche costituita finora.

Fondamentale per tutti gli stakeholder deve essere la netta posizione della Fim sul VALORE IMPRESCINDIBILE che ha la CONDIVISIONE di azioni formative, a tutti i livelli

La Fim ha realizzato sinora 95 appuntamenti formativi

In sintesi la Position Paper Fim su FP

1. La Formazione Professionale è un **pilastro** dell'azione sindacale della Fim, soprattutto nell'ottica di un sindacato 2.0
2. La Fim costituisce uno strumento politico e operativo denominato **Coordinamento** nazionale Fim per la Formazione Professionale
3. Le direttrici che regoleranno l'azione del coordinamento saranno pienamente compatibili con quanto presentato nella piattaforma di rinnovo del CCNL (in corso di trattativa)
4. La **Position Paper** Fim su FP (PPonVT) esalta l'importanza della catena di valore della condivisione
5. La PponVT definisce tempi, modi, qualità, quantità e intensità delle **Relazioni** con tutti gli Stakeholder del Sistema della Formazione Professionale
6. La Fim favorirà con ogni mezzo l'impianto, nei territori che vorranno implementarlo, di **Presidi** della contrattazione della formazione
7. La Fim considera ovviamente implicito il **ritorno organizzativo** di un impegno massiccio (pari all'impegno per temi come Salute e Sicurezza e Welfare Aziendale) nei territori e nelle aziende sul tema della Formazione Professionale
8. Le **Politiche Attive del Lavoro** costituiscono il nuovo bagaglio a valore aggiunto dell'agire sindacale, determinando nuovi orizzonti e definendo più forti confini dell'azione di rappresentanza e di sviluppo di una sana partecipazione e di un efficace esercizio di dialogo sociale
9. La Fim redigerà **report tematici** ad utilizzo interno per cultura e per crescita di consapevolezza e di responsabilità, e report ad uso esterno per orientare le politiche degli stakeholder e per partecipare alle decisioni in materia
10. La Fim rafforzerà ed incrementerà sempre più la platea dei suoi dirigenti impegnati sul tema della FP ed allargherà esponenzialmente la rete dei suoi **contatti e stakeholder**.
11. Costituisce un enorme patrimonio la **Banca Dati** costruita negli ultimi 7 anni contenente dati e informazioni sulle attività svolte, sui miglioramenti implementati, sui successi conseguiti, sui problemi incontrati, sulle relazioni intrecciate con tutti gli stakeholder.



Eventi imminenti

Nell'ottica di un Work In Progress, ecco qui di seguito gli appuntamenti già a calendario:

Rewind e Il Capitale Umano	28 giugno (Presidenza Consiglio dei Ministri – Roma)
Formazione su Rilevazione Fabbisogno	5-7 ottobre (Amelia)
Toolkit per Delegati	21-22 settembre (Londra)
Presidio Territoriale Emilia Romagna	Ottobre
Presidio Territoriale Campania	Ottobre
Presidio Territoriale Abruzzo	Novembre