

CATALOGO I



Le Prassi Fim per la Formazione Professionale

Raccolta di Buone Prassi aziendali, territoriali, regionali, nazionali, internazionali svolte negli ultimi anni dalla Fim rispetto ai temi contrattuali della Formazione Professionale



Ottobre 2021

Schede curate dal Coordinamento Nazionale Fim
Formazione Professionale



Le Prassi Fim per la Formazione Professionale



Schede curate dal Coordinamento Nazionale Fim
Formazione Professionale

I rinnovi contrattuali nazionali metalmeccanici danno sempre molto spazio alla realizzazione di esperienze territoriali e aziendali di contrattazione che meritano di essere raccontate come buone prassi.

Nel settore metalmeccanico, le sezioni del CCNL dedicate alla formazione nei rinnovi degli ultimi 20 anni hanno messo insieme diversi significativi “mattoncini” per agevolare una diffusione capillare della Formazione Continua presso le aziende e presso i lavoratori:

- l'individuazione delle Commissioni Contrattuali (aziendali, territoriali e nazionale);
- la piattaforma digitale per la formazione di base per gli apprendisti;
- la costituzione del Referente Aziendale per la Formazione;
- la grande scommessa del Diritto Soggettivo alla formazione;
- la recentissima diffusione delle Linee Guida per l'Alfabetizzazione Digitale (DigitalMec);
- l'innovativa piattaforma MetApprendo per la registrazione e per la tracciabilità della formazione con servizi aggiuntivi per le imprese e per i lavoratori.

Tutti questi elementi, che si sommano ad altri preziosi contenuti dei testi contrattuali nazionali, danno la possibilità di far realizzare delle pratiche di contrattazione che costituiscono quindi delle prassi da utilizzare come riferimento dal livello nazionale a quello aziendale.

La Fim raccoglie in questo primo “Catalogo delle Prassi Fim per la Formazione Professionale” le schede descrittive di esperienze aziendali, territoriali, regionali, nazionali ed internazionali che hanno visto delegati, operatori, segretari, impegnati nell'azione quotidiana di contrattazione e anche di diffusione della cultura per le competenze utili, “usabili” e spendibili nel mercato del lavoro.

E' stato possibile realizzare questo primo volume, grazie al contributo di tutte quelle persone che in Fim si sono fatte carico di “fotografare” una situazione, raccoglierne i dati salienti, descriverne i contenuti per poter poi rappresentare in sintesi, in una scheda standardizzata, i risultati conseguiti con i possibili margini di miglioramento.

Il Coordinamento Nazionale Fim per la Formazione Professionale auspica che il “Catalogo” possa fungere da effetto moltiplicatore in quelle realtà in cui stenta a decollare un'attività costante di presidio e di sviluppo della formazione e possa essere un punto di partenza e di riferimento per miglioramenti ed estensioni che consentano di rappresentare esaustivamente l'evoluzione pratica “sul posto” di quanto concordato e suggerito a livello di contratto nazionale.

Roma, ottobre 2021

Il Coordinamento Nazionale Fim per la Formazione Professionale

PERCHÉ UN MASTER

Nell'ambito delle ultime riunioni di Coordinamento Nazionale Fim per la Formazione Professionale (dal secondo semestre 2018 a tutto il 2019), era sorta l'esigenza di approfondire alcuni temi e di specializzare alcune competenze in materia per i Referenti Regionali Fim per la Formazione Professionale. Approfittando dell'inizio del lockdown, la Fim ha progettato e avviato un percorso per soddisfare le esigenze prima richiamate. Pertanto, a partire da aprile 2020 e con chiusura nel novembre dello stesso anno, si sono svolti 20 workshop (alcuni esperienziali) a cui hanno partecipato i 21 Referenti Regionali Fim per la FP.

COSA SONO I WORKSHOP

Si è trattato di riunioni realizzate in modalità a distanza in videoconferenza impostate come gruppi di lavoro interdisciplinari e che hanno visto la partecipazione di rappresentanti della Fim e rappresentanti esterni esperti nelle tematiche di interesse (con l'eventuale supporto di componenti dei Comitati di Pilotaggio, dei Coordinamenti Didattici, dei Comitati Scientifici, ecc. dei Piani di Fondimpresa monitorati negli ultimi 3 anni) per svolgere incontri seminariali e/o confronti di circa 90 minuti sui temi caratterizzanti gli aspetti contrattuali della Formazione Continua, della concomitante situazione pandemica che ha prima bloccato la formazione, per trasformarla poi in teleformazione, della contingente fase di rinnovo del Contratto Nazionale del Settore Metalmeccanico.

QUANDO SI SONO SVOLTI I WORKSHOP

I Workshop, hanno costituito un pacchetto di iniziative di crescita di conoscenza reciproca distribuita di tutti i partecipanti (sindacalisti, soggetti attuatori, rappresentanti aziendali, lavoratori, referenti di Fondi Interprofessionali, ecc.) e quindi dell'intero sistema della formazione. I primi 16 workshop si sono svolti tra aprile e giugno 2020, i 4 appuntamenti conclusivi, sono stati esauriti entro ottobre 2020. A fine percorso, i partecipanti sindacalisti hanno compilato un test di gradimento e anche una tesina contenente indicazioni proficue e misurabili, per avviare azioni utili di crescita organizzativa e di autorevolezza in materia di Formazione Professionale.

CARATTERISTICHE DEI WORKSHOP

La durata massima prevista (a meno di casi eccezionali) di ciascun workshop è stata di 90 minuti. I 20 workshop sono stati realizzati tutti in videoconferenza e, come facile immaginare, un percorso così corposo e talvolta tecnico-specialistico, non si sarebbe potuto realizzare in così poco tempo, essendoci, nello stesso periodo, temi importantissimi da gestire anche nel quotidiano (Protocolli Aziendali Anti-Covid; preparativi per la fase congressuale, attività per il rinnovo contrattuale del settore metalmeccanico, ordinaria attività sindacale). Tutti gli appuntamenti sono stati realizzati con strumenti TIC in videoconferenza (Skype, Zoom, Meet, Teams, Webex o altre piattaforme proprietarie). Inoltre, un valore aggiunto accessorio, è consistito nella raccolta di materiale utile che ha permesso di fare approfondimenti per le tesine finali.

I TEMI PRINCIPALI AFFRONTATI

I workshop si sono caratterizzati per aver coperto tutto il ciclo di vita di un piano formativo all'attenzione della componente sindacale: la rilevazione del fabbisogno formativo, la condivisione di piani formativi, il loro monitoraggio, la valutazione di impatto ed il feedback per la riprogettazione migliorativa. Altri temi importanti sono stati lo smartworking e le implicazioni per la attività connesse alla formazione, il lavoro agile, la teleformazione, i Fondi Interprofessionali, la certificazione delle competenze, il bilancio delle competenze, la contrattazione aziendale, il diritto soggettivo alla formazione, le competenze digitali di base e avanzate, la transizione ecologica e le competenze Green ,ecc.

I MANUALI PER SINDACALISTI

Nel primo semestre 2020, proprio nel pieno della pandemia da COVID-19, la Fim nazionale, nell'ambito delle attività del Coordinamento Fim per la Formazione Professionale inerenti la promozione e la diffusione della cultura della formazione all'interno dell'organizzazione a tutti i suoi livelli, ha realizzato 4 MANUALI di utilizzo RAPIDO. I 4 manuali, dedicati a contesto normativo, contesto operativo, indicazioni di strumenti e di buone prassi, sono stati realizzati raccogliendo quanto proveniente da esperienze territoriali, aziendali e nazionali e per far sì che il loro contenuto fosse disponibile per tutti i destinatari a cui era dedicato. Infatti i volumetti, intesi come SMART GUIDE, sono stati resi disponibili sulla intranet Fim-Cisl e, successivamente, hanno alimentato l'ENCICLOPEDIA FIM per la Formazione Professionale, raccolta onnicomprensiva che è stata pubblicata per essere accessibile proprio a tutti i territori nella intranet Fim.

A CHI SONO RIVOLTE LE SMART GUIDE

Il Coordinamento Nazionale Fim-Cisl per la Formazione Professionale ha individuato tutti i soggetti che, all'interno dell'organizzazione, si occupano, potenzialmente potrebbero occuparsi e, per quanto stabilito da CCNL se ne devono occupare, e ha descritto, per ciascun profilo individuato, le funzioni, i flussi documentali, l'interoperabilità con altri profili, le interazioni con gli stakeholder del sistema della formazione professionale, le esperienze già esistenti in materia, gli strumenti necessari per svolgere la funzione, la normativa di riferimento e il contesto contrattuale, i protocolli e i regolamenti. Pertanto le 4 SMART GUIDE realizzate sono state indirizzate a: DELEGATI FIM, OPERATORI e SEGRETATI (nelle funzioni squisitamente contrattuali e anche nel ruolo di componenti di Comitati di Pilotaggio), REFERENTI REGIONALI per la FORMAZIONE PROFESSIONALE, COORDINATORI DI GRANDI GRUPPI.

L'UTILITÀ DELLE SMART GUIDE

Si è pensato di redigere le 4 guide in modalità molto snella, rendendole subito fluide e fruibili, dando le informazioni necessarie per delimitare il perimetro d'azione di ciascun profilo a cui le guide sono dedicate, definendo le interazioni con i livelli contrattuali a contorno, facendo esplicito riferimento alla normativa, ai protocolli e alle regole che ne delineano il raggio d'azione. Le guide sono state concepite per diventare dei manuali incrementali di contenuti, così da poterle aumentare le pagine man mano che si individuano nuove attività e funzioni. Le guide sono state quindi create per condividere un linguaggio comune, per definire esaustivamente gli strumenti a disposizione e per indicare al loro interno tutta la documentazione che da oltre 10 anni accompagna l'azione di sviluppo organizzativo REWIND in seno alla Fim-Cisl.

ECCO LE COPERTINE



L'ETICA SUPPORTO DELL'AZIONE SINDACALE IN REGIME DI DISTANZIAMENTO

Il periodo del lockdown prima e del distanziamento sociale dopo, hanno consentito di avviare delle attività con un approfondimento precedentemente realizzabili con specifiche limitazioni. Per essere più chiari, meglio parlare con i numeri reali. Se nel 2019 era stato possibile realizzare dai 10 ai 15 incontri seminariali in giro per l'Italia, predisponendo una giornata di consiglio generale regionale o direttivo provinciale per incontrare dai 20 ai 50 partecipanti e diffondere gli elementi di base per far conoscere cosa fossero i fondi interprofessionali, cosa stabilisce il CCNL in materia di Formazione Professionale, cosa recita il contratto circa il Diritto Soggettivo alla Formazione, ecc., lungo il 2020 hanno preso corpo iniziative più mirate e più approfondite di incontri settimanali dedicati a gruppi di delegati e/o di operatori/segretari per affrontare gli stessi temi. Con il valore aggiunto però che non si è trattato di un incontro «one-shot» di 4-6 ore nell'arco dello stesso appuntamento, piuttosto di 5-6 incontri di una durata variabile dai 45 ai 90 minuti, con lo stesso gruppo di persone, attraverso un appuntamento settimanale, dando così modo ai partecipanti di sedimentare alcuni concetti, di approfondirli, di realizzare anche a fine percorso una proposta operativa da mettere in atto nella propria azienda o nel proprio territorio.

Se a questi elementi si aggiunge che negli appuntamenti era sempre presente il Referente Regionale per la Formazione Professionale e talvolta anche il Segretario Generale territoriali, si può comprendere il potenziale differenziale rispetto alle iniziative svolte secondo il modello ante-Covid in presenza e «one-shot».

I GRUPPI TERRITORIALI

E' stato possibile così realizzare incontri settimanali (dai 45 ai 90 minuti) con assegnazione di attività infra-modulo e con preparazione di un PIANO D'AZIONE SINDACALE (a livello aziendale o territoriale o regionale) per trasformare nel medio-lungo periodo, anche con ulteriori sessioni di aggiornamento, le nozioni acquisite durante gli incontri e gli approfondimenti sviluppati nelle attività infra-modulo, intersecandoli con la realtà vissuta nello stesso periodo (accordi aziendali per la teleformazione, accordi per nuovi strumenti di finanziamento resi disponibili da fondi interprofessionali e da circolari ministeriali, accordi «ponte» per esigere le 24 ore del Diritto Soggettivo relative al triennio 2017-2019, ecc.).

Sicuramente, le esperienze più consistenti sono state quelle della LIGURIA che ha realizzato 7 appuntamenti per lo stesso gruppo di 12 delegati, 3 appuntamenti con Referenti Territoriali e 1 appuntamento con la Segreteria regionale; quella dell'ALTO ADIGE che ha realizzato 5 appuntamenti per un gruppo di 10 delegati; quello della TOSCANA che ha implementato due gruppi di 15 delegati ciascuno che hanno realizzato 5 appuntamenti ciascuno con un appuntamento finale in cui sono confluiti i partecipanti dei 2 gruppi; quello della CAMPANIA che ha partecipato costantemente a tutte le iniziative del Coordinamento, mettendo sempre a disposizione un gruppo coeso di delegati che ha maturato esperienze anche in seno a progetti internazionali. Per finire c'è da annoverare anche un gruppo eterogeneo che ha raccolto delegati provenienti da diverse regioni e che ha partecipato con costanza alle iniziative (MASTER FP-19 in qualità di uditori; FUTURE TRAINING in qualità di testimoni di esperienze aziendali, SKILLDAYS in qualità di diretti interessati, ROOMS-45 in qualità di soggetti firmatari di accordi aziendali e di integrativi con sezione per la Formazione Professionale)

LA CONTINUITÀ

L'opportunità concessa dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (appunto TIC) ha permesso, non solo di dare continuità all'azione di comunicazione e di diffusione della cultura della formazione dal livello centrale al livello territoriale fino a quello aziendale, ma ha consentito di triplicare l'intensità dei contatti con i diversi livelli organizzativi e di specializzare sul tema, in un arco di tempo prima improponibile, gruppi di delegati interessati alla materia. L'interesse è documentabile dal fatto che gli incontri in videoconferenza si sono svolti prevalentemente dopo l'orario di lavoro (verso le 18,00), per cui, chi si collegava ai seminari dopo una giornata di lavoro, presentava sicuramente una leva motivazionale non trascurabile.

L'IMPORTANZA DI RACCOGLIERE E CONSERVARE IL MATERIALE DOCUMENTALE

Il periodo del lockdown e i successivi periodi di attività in regime di distanziamento ha sicuramente prodotto un grande risultato per la Fim-Cisl, per gli addetti ai lavori della Formazione Professionale in Fim-Cisl e per chi, da domani, se ne ha voglia o necessità, deve occuparsi di Formazione Professionale all'interno della nostra organizzazione. Si è approfittato del contesto e della situazione per raccogliere la gran mole di materiale prodotto in 11 anni di attività senza soluzione di continuità in materia di Formazione Professionale. Dopo aver raccolto tale materiale lo si è classificato e organizzato e quindi sono stati creati i primi 10 VOLUMI (in realtà 10 cartelle organizzate per temi all'interno della nostra intranet) contenute gran parte del materiale sviluppato così come citato. Ai 10 volumi iniziali se ne sono aggiunti subito altri 4, che comunque, non raccolgono proprio tutto, ma una parte significativa. Inoltre, appena dopo la sua pubblicazione, avvenuta sempre nel 2020, con ulteriore materiale è stato possibile realizzare già 3 APPENDICI, per cui l'ENCICLOPEDIA attualmente consta di 17 VOLUMI.

I CONTENUTI DEI 17 VOLUMI

In questi ultimi 11 anni, tantissimi DELEGATI e ISCRITTI, molti OPERATORI e SEGRETARI hanno partecipato alle iniziative promosse dalla Fim Nazionale per la diffusione della cultura della formazione continua. Oltre 200 corsi di formazione di base e specialistici, più di 60 giornate seminariali, circa 300 tra workshop e focus group, e molte altre iniziative tematiche, hanno accompagnato, senza soluzione di continuità, la costituzione della RETE DEI REFERENTI FIM per la FORMAZIONE PROFESSIONALE (rete che ha un fondamentale livello organizzativo - quello dei Referenti Regionali - e i tre livelli contrattuali - nazionale, territoriale e aziendale). Tutte le tappe, che si sia trattato di corsi di formazione, seminari, workshop o altro, hanno avuto un valido supporto didattico e manualistico, nella documentazione che abbiamo deciso di aggregare per la prima volta approfittando del recentissimo periodo del lockdown. Pertanto, per la prima volta dopo 10 anni, così come già definito nelle ultime riunioni di Coordinamento Nazionale Fim Formazione Professionale, pubblichiamo insieme 95 documenti che hanno contraddistinto appunto ciascuna delle tappe precedentemente esposte. I primi 95 documenti (infatti si intende procedere nei mesi a venire con ulteriori integrazioni con nuovi documenti) sono stati aggregati in 10 VOLUMI (BOOK) [ai primi 10 VOLUMI se ne sono aggiunti altri 7], distinti per comodità di utilizzo. Sono tutti documenti importanti, e averli messi insieme, può consentire a chiunque (a partire dai componenti della Rete dei Referenti) di orientarsi al meglio nel mondo della Formazione Professionale nel settore metalmeccanico.

Ci sono i primi documenti (ad esempio l'estratto del CCNL e il protocollo di condivisione dei piani formativi di Fondimpresa) e anche gli ultimi (le schede tecniche regionali delle attività per la FP) oltre ai volumetti redatti per eventi di diffusione dei risultati di piani settoriali metalmeccanici (Il Capitale Umano nel 2017 e Guida pratica per il Comitato di Pilotaggio 2016 e 2019), il noto DECALOGO del Delegato (2015 e 2019), i Toolkit del progetto SACADOS e i Cataloghi sul Diritto Soggettivo alla formazione realizzati nell'ambito del progetto FIM-IAL RESTART, solo per citarne alcuni. Crediamo di fare cosa utile per la FIM ma anche per altre categorie che vorranno confrontare il metodo adottato per la costituzione della Rete dei Referenti e per la Confederazione stessa che, comunque, è stata sempre presente in tutte le iniziative Fim.

Lo scopo di tale raccolta è multiplo:

- Fornire ai referenti Fim aziendali, territoriali e regionali, strumenti di immediato utilizzo, di personalizzazione e come base di aggiornamento e di miglioramento;
- Presentare documenti e strumenti che hanno accompagnato la costituzione e la crescita della Rete REWIND in seno alla Fim a partire dall'ottobre 2009;
- Rendere disponibile, in modo organizzato, sulla nostra intranet, gran parte del materiale prodotto in 10 anni di attività;
- Stimolare attività simili in altre categorie, in regioni e territori, al fine di promuovere la realizzazione di Buone Prassi.

L'Enciclopedia che è inizialmente composta da 95 documenti, è in continuo aumento, sia perché vengono recuperati nuovi documenti, sia perché l'attività REWIND in Fim continuerà (proprio in virtù dell'importanza che la Formazione dei Lavoratori e il rafforzamento delle loro Competenze sta assumendo in questi ultimi mesi).

Si ringrazia, per il lavoro svolto, tutto il Coordinamento Nazionale Fim (esistente e operante ormai da 5 anni) ed il Gruppo dei Referenti Regionali per la Formazione Professionale. La Segreteria Nazionale ha apprezzato tutto quanto fatto nell'ultimo lustro e, ancor di più, tutti gli sforzi profusi in termini di partecipazione attiva in tutte le azioni svolte durante il critico periodo del lockdown. Auspichiamo che i documenti presentati e la loro organizzazione in 10 BOOK, risulti per l'organizzazione un valore aggiunto. Parte dei 95 documenti risulteranno noti a chi, soprattutto negli ultimi 8 mesi ha organizzato attività di diffusione della cultura della formazione continua, ma, averli così raggruppati in VOLUMI omogenei per temi, probabilmente renderà più semplice il loro utilizzo.



1. GREEN BOOK



2. RED BOOK



3. ORANGE BOOK



4. YELLOW BOOK



5. CYAN BOOK



6. POSTER BOOK



7. COUNTRY BOOK



8. PAPER BOOK



9. FUND BOOK



10. OTHER BOOK



11. NEWSLETTER BOOK



12. VIDEO&PHOTO BOOK



13. HARDWARE



14. MASTER FP-19



Annex I



Annex II



Annex III

UN SET DI INDICATORI PER OGNI FIGURA SINDACALE

Gli 11 anni di attività continua in materia di Formazione Professionale, la creazione da 5 anni di un Coordinamento Nazionale di Referenti Regionali per la Formazione Professionale, la costituzione grazie all'impegno della Fim di altre commissioni territoriali contrattuali laddove non esistenti, la creazione, seppur ancora a macchia di leopardo, di una rete di Referenti per la Formazione Professionale sia a livello Territoriale, sia a livello Aziendale, ha permesso di individuare un insieme di INDICATORI SIGNIFICATIVI per MISURARE l'efficacia dell'attività sindacale su tale argomento. Pertanto, la FIM dispone da anni, con la possibilità di aggiornare e integrare i suoi contenuti, una serie di INDICATORI per:

- il REFERENTE AZIENDALE per la FORMAZIONE PROFESSIONALE
- il REFERENTE TERRITORIALE per la FORMAZIONE PROFESSIONALE
- il REFERENTE REGIONALE per la FORMAZIONE PROFESSIONALE
- il REFERENTE NAZIONALE per la FORMAZIONE PROFESSIONALE
- il componente di COMMISSIONE AZIENDALE per la FORMAZIONE PROFESSIONALE
- il componente di COMMISSIONE TERRITORIALE per la FORMAZIONE PROFESSIONALE
- il componente di COMMISSIONE NAZIONALE per la FORMAZIONE PROFESSIONALE
- il componente di COMITATI DI PILOTAGGIO per piani finanziati
- il COORDINATORE di GRANDI GRUPPI per la materia di FP
- il componente di COORDINAMENTI NAZIONALI (Daisy, Giovani, Green, Salute e Sicurezza, ecc.)
- il componente di ORGANISMI PARITETICI e BILATERALI per la FORMAZIONE PROFESSIONALE (es. OPAF, Commissioni Nazionali Aziendali su FP, ecc.)

ALCUNI ESEMPI

Le schede relative ai differenti SET di INDICATORI non sono ovviamente esaustive ma sono sicuramente di facile utilizzo e di efficace servizio, soprattutto nelle occasioni in cui si è chiamati a ricoprire un ruolo o una funzione che non è propriamente frequente. Pertanto, mentre è facile comprendere che il referente nazionale si occupi settimanalmente dei temi della formazione, è altrettanto facile che un referente regionale lo fa meno frequentemente, così come un referente territoriale lo fa più raramente per arrivare infine, al referente aziendale, che se ne occupa ancor più raramente. Questo appena detto è vero se si lascia l'iniziativa alla parte sociale datoriale, diversi sono i ritmi di impegno se finalmente il sindacato prende l'iniziativa ricoprendo a pieno titolo diritti di esercizio e prerogative concesse loro dal CCNL.

COMITATO PARITETICO DI PILOTAGGIO

CONSIGLI UTILI

1. Confezionare un RECLAMAZIONE usabile ed applicabile
2. Leggere i TOAG della convocazione e progettare adeguatamente per la riunione
3. Formare e sigillare ogni pagina del verbale ed eventuali allegati, e custodirli debitamente
4. Provvedere un'iscrittura con:
 1. PARTNER di progetto
 2. Promotore/area collaborazione attiva con il CES di progetto
 3. Esecutore in ogni incontro una sana e utile telematica
 4. Realizzare più del 50% delle riunioni in presenza
 5. Creare un ambiente web condiviso per raccogliere tutta la documentazione di progetto
 6. Frequentare in modo congruente eventi di promozione e diffusi
 7. Collezionare, negli eventi di diffusione, AZIENDE e LAVORATORI

COMITATO PARITETICO DI PILOTAGGIO

DOCUMENTI UTILI

1. Verbale di accordo con nessuna CFP
2. Formulario
3. Accenti territoriali
4. Linea Guida Formulazione
5. Avviso d'indirizzo
6. Dati e recapiti degli altri componenti il CFP
7. Segreti esterne
8. Obiettivi quantitativi del Piano Formativo
9. Impaginato CFP
10. Errore azienda
11. Nota sintetica del Piano
12. Capiretti del CFP
13. Indirizzo spacci web per il CFP
14. Processo di certificazione completata

EVENTI E PROCESSI UTILI

1. Analisi del Fabbrigo formativo
2. Focus Group
3. Seminars di promozione
4. Convegno di diffusione dei risultati
5. Workshop, stalli, tavoli sviluppati ed efficaci nelle aziende non formative

REWIND

ECCO COSA PUÒ FARE IL DELEGATO

1. ANALISI DEI BISOGNI FORMATIVI
2. PRODOTTORE AZIENDALE AD ATTIVAZIONE
3. INNOVATIVE AZIENDATIVE
4. PRESSIONE E INTERSEZIONE CON I DIVERSI
5. REWIND

FIM GREEN

DECALOGO (A) FIM-GREEN

1. ...
2. ...
3. ...
4. ...
5. ...
6. ...
7. ...
8. ...
9. ...
10. ...

REWIND

CONSIGLI UTILI PER IL COMITATO PARITETICO DI PILOTAGGIO

GLI OBIETTIVI ESSENZIALI

1. ...
2. ...
3. ...
4. ...
5. ...
6. ...
7. ...
8. ...
9. ...
10. ...
11. ...
12. ...
13. ...
14. ...
15. ...
16. ...
17. ...
18. ...
19. ...
20. ...
21. ...
22. ...
23. ...
24. ...
25. ...
26. ...
27. ...
28. ...
29. ...
30. ...
31. ...
32. ...
33. ...
34. ...
35. ...
36. ...
37. ...
38. ...
39. ...
40. ...

GRIGLIA con PUNTI di ATTENZIONE:

RAPPRESENTAZIONE GRAFICA DEL CICLO DI PARTECIPAZIONE AD UN PIANO FORMATIVO FINANZIATO DA FONDIMPRESA ATTRAVERSO IL CONTO DI SISTEMA PER IL SETTORE METALMECCANICO

1. ...
2. ...
3. ...
4. ...
5. ...
6. ...
7. ...
8. ...
9. ...
10. ...

IN IL CFP ESODIATO DA I RAPPRESENTANTI SINDACALI (FIM O CISL) E I RAPPRESENTANTI AZIENDALI (ASSOCIAZIONI INDUSTRIALI)

DOCUMENTI E INFORMAZIONI PER IL PULIZIORE NEL COMITATO DI PILOTAGGIO

ACQUISTO DOCUMENTI (ENDEANALITIC/BIW) E SERVIZI DI PILOTAGGIO

1. ...
2. ...
3. ...
4. ...
5. ...
6. ...
7. ...
8. ...
9. ...
10. ...
11. ...
12. ...
13. ...
14. ...
15. ...
16. ...
17. ...
18. ...
19. ...
20. ...
21. ...
22. ...
23. ...
24. ...
25. ...
26. ...
27. ...
28. ...
29. ...
30. ...
31. ...
32. ...
33. ...
34. ...
35. ...
36. ...
37. ...
38. ...
39. ...
40. ...
41. ...
42. ...
43. ...
44. ...
45. ...
46. ...
47. ...
48. ...
49. ...
50. ...

UNA BARRIERA CULTURALE, UN OBIETTIVO DA RAGGIUNGERE

In 11 anni di attività continua per la diffusione della cultura della formazione, diversi sono gli aspetti di resistenza incontrati, già a partire dall'interno dell'organizzazione sindacale. Si sono succeduti nel tempo alibi e prese di posizione alquanto bizzarre pur di non accettare che, occuparsi di FORMAZIONE PROFESSIONALE non è un hobby di pochi, piuttosto è un vincolo contrattuale. Abituare un sindacalista ad occuparsi di POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO quando, le vicissitudini, le emergenze, le crisi, lo hanno sempre più inghiottito nella routine quotidiana della POLITICHE PASSIVE DEL LAVORO, non è un obiettivo di poco conto.

Per questo motivo è sempre più necessario insistere su attività di diffusione della cultura della formazione proprio a partire dall'interno dell'organizzazione, dal livello nazionale fino all'ultimo iscritto della più sperduta azienda con contratto metalmeccanico ed un solo dipendente (magari corrispondente con il titolare dell'impresa artigiana).

Per quanto si diceva prima, talvolta è capitato di raccogliere considerazioni del tipo: «sì, ma quanti iscritti porta occuparsi di Formazione Professionale?»; o anche «chi si occupa di formazione professionale è un missionario nella nostra organizzazione»; o anche «continuando così si rischia di rimanere una cattedrale nel deserto». Tutte considerazioni fatte da persone di organizzazione che hanno manifestato il loro punto di vista sul tema della formazione professionale nei confronti di chi invece se ne occupava, senza soluzione di continuità.

Anche per dare soddisfazione ai dubbi e alle resistenze presentate, la Fim ha predisposto un VADEMECUM che traduce in ritorno organizzativo l'impegno che però bisogna assumere in materia di formazione professionale. Sono stati avviati, sempre nel periodo del 2020, azioni di approfondimento su un PROGETTO DI PROSELITISMO mutuato su attività strettamente collegate all'impegno per la Formazione Professionale. Esistono documenti, manuali e guide di supporto, contenute anch'esse nella citata in altra scheda ENCICLOPEDIA FIM per la FORMAZIONE PROFESSIONALE (14 volumi conservati nella intranet della Fim-Cisl)

GLI STEP DI UN PROGETTO DI PROSELITISMO



1° luglio 2020 PIANO D'AZIONE FIM LIGURIA

Progetto di PROSELITISMO
Realizzare in azienda e nei territori regionali, previsti di contrattazione della formazione continua

- Rafforzare la RETE REWIN in Liguria
- Costituire i Referenti Aziendali per la Formazione Professionale
- Costituire le Commissioni Territoriali Retelocalizzante per la FP e rendere operative
- Promuovere azioni di Formazione Continua
- Diffondere la cultura della formazione
- Implementare gli Istituti contrattuali

via: Alida.Garof@ambrosiad.it

PIANO D'AZIONE FIM
per la realizzazione di PRESIDI TERRITORIALI DI CONTRATTAZIONE, PROMOZIONE, MONITORAGGIO e INDIRIZZO della FORMAZIONE CONTINUA per i LAVORATORI e per le IMPRESE del settore METALMECCANICO in LIGURIA



- LE RETI REWIN saranno attivate in tutte le aziende del territorio in progetti di promozione della formazione continua, in collaborazione con le imprese, le associazioni di categoria e i sindacati.
- LE COMMISSIONI TERRITORIALI RETELocalizzante saranno costituite in tutte le aziende del territorio, in collaborazione con le imprese, le associazioni di categoria e i sindacati.
- LE COMMISSIONI TERRITORIALI RETELocalizzante saranno costituite in tutte le aziende del territorio, in collaborazione con le imprese, le associazioni di categoria e i sindacati.
- LE COMMISSIONI TERRITORIALI RETELocalizzante saranno costituite in tutte le aziende del territorio, in collaborazione con le imprese, le associazioni di categoria e i sindacati.
- LE COMMISSIONI TERRITORIALI RETELocalizzante saranno costituite in tutte le aziende del territorio, in collaborazione con le imprese, le associazioni di categoria e i sindacati.
- LE COMMISSIONI TERRITORIALI RETELocalizzante saranno costituite in tutte le aziende del territorio, in collaborazione con le imprese, le associazioni di categoria e i sindacati.
- LE COMMISSIONI TERRITORIALI RETELocalizzante saranno costituite in tutte le aziende del territorio, in collaborazione con le imprese, le associazioni di categoria e i sindacati.
- LE COMMISSIONI TERRITORIALI RETELocalizzante saranno costituite in tutte le aziende del territorio, in collaborazione con le imprese, le associazioni di categoria e i sindacati.
- LE COMMISSIONI TERRITORIALI RETELocalizzante saranno costituite in tutte le aziende del territorio, in collaborazione con le imprese, le associazioni di categoria e i sindacati.
- LE COMMISSIONI TERRITORIALI RETELocalizzante saranno costituite in tutte le aziende del territorio, in collaborazione con le imprese, le associazioni di categoria e i sindacati.

DESCRIZIONE

Dopo l'avvio di una massiccia azione formativa dei delegati e dei segretari del territorio, la FIM, proprio in attuazione di azioni propedeutiche ad una consapevole e responsabile fruizione del DIRITTO SOGGETTIVO, ha avviato una larga campagna di interviste guidate da questionario presso i lavoratori di differenti aziende prese a campione per poter estrapolare CATALOGHI FORMATIVI specifici per aziende differenti. In tal modo si è reso un servizio utile alle imprese e ai lavoratori che hanno condiviso e successivamente stipulato accordi per la completa realizzazione del DIRITTO SOGGETTIVO. Sono stati intervistati oltre 600 lavoratori in 78 diversi reparti di 22 aziende.



RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Segreteria Fim FVG, Consiglio Generale, Iscritti, Delegati, Ial, Aziende. Destinatari dall'azione sono stati operai e impiegati.



PUNTI DI FORZA

Utilizzo della domanda semplice ma molto efficace rivolta ai lavoratori intervistati: «Per il tuo futuro, per una migliore posizione in azienda di quale formazione avresti bisogno?».



OPPORTUNITÀ

Accreditarsi tra i lavoratori quali loro referenti per la formazione professionale.



PUNTI DI DEBOLEZZA

La fascia di età sopra i 45 anni ha manifestato poco interesse nella formazione. Viene ribadita la presenza di un «problema culturale» proprio nella fascia dove l'interesse alla formazione dovrebbe essere più alto. C'è un problema culturale anche dal lato aziendale, in quanto vedono la formazione come un costo.



RISULTATI

In alcune aziende è stato stipulato accordo di collegamento della formazione al Premio di Risultato. In altre aziende è stata contrattata la formazione rilevata. Il processo di RILEVAZIONE DEL FABBISOGNO è diventata una prassi in molte aziende.



OBIETTIVI

Programmare la formazione delle 24 ore del DIRITTO SOGGETTIVO per il maggior numero di lavoratori delle imprese metalmeccaniche in FVG.

Preparare i delegati FIM a svolgere il ruolo contrattuale del REFERENTE AZIENDALE per la FORMAZIONE PROFESSIONALE.



MINACCE

Data la scarsa cultura per la formazione, il rischio ricorrente da evitare è che qualcuno confonda l'azione squisitamente di politica attiva come un'azione di politica passiva. Serve una massiccia campagna informativa e formativa tra lavoratori e aziende.



PROSSIME TAPPE

- Estensione platea di applicazione DIRITTO SOGGETTIVO
- Pieno esercizio contrattuale della Commissione Territoriale
- Evento nazionale sulla Formazione


DESCRIZIONE

Da 5 anni, la FIM-CISL di Salerno ha assegnato alle **POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO** in generale e alla **FORMAZIONE PROFESSIONALE** in particolare un **RUOLO** nevralgico per l'azione sindacale nel territorio. Esperienze di **ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO**, protocolli di collaborazione FIM con **ISTITUTI TECNICO-PROFESSIONALI**, attivita' di **RILEVAZIONE DEL FABBISOGNO FORMATIVO** e conseguente **CONTRATTAZIONE** in Azienda, costruzione della **RETE REGIONALE FIM** per la Formazione Professionale, partecipazione attiva a **COMITATI DI PILOTAGGIO** di piani finanziati da Fondimpresa, promozione della cultura della formazione, partecipazione a **PROGETTI EUROPEI** per lo sviluppo dell'apprendimento sul posto di lavoro, **DIFFUSIONE** dei **RISULTATI**, **SEMINARI** tematici in materia di **WELFARE** aziendale basati sullo **SVILUPPO** E **CERTIFICAZIONE** delle **COMPETENZE**, sono solo alcune tappe e azioni di sistema che la FIM di Salerno conduce nella pratica quotidiana.


CAMPANIA
FIM EXPERIENCE

RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Segreteria fim Salerno, fim regionale Campania, consiglio generale, iscritti, delegati, enti di formazione, istituti tecnico-professionali, cisl territoriale, ial, aziende.


PUNTI DI FORZA

Costanza di azione. Innovazione dei temi proposti in seminari, progetti territoriali, protocolli con partner. Crescita organizzativa.


OPPORTUNITA'

I contatti con contesti del tessuto sociale, produttivo, accademico, educativo e le campagne di comunicazione adottate, rendono la Fim Salerno quale riferimento territoriale per iniziative promosse anche da altri soggetti


PUNTI DI DEBOLEZZA

La piccola dimensione delle imprese produttive del territorio, non valorizza al massimo tutte le iniziative organizzate


RISULTATI

Convegno annuale. Guide Smart per delegati. Costituzione Commissione Territoriale. Incontro Sindacato-Studenti. Rete Territoriale Formazione Professionale. Rete Regionale FP.


OBIETTIVI

Costituire un sistema territoriale di sviluppo e di promozione della cultura della formazione professionale. Proporre la fim territoriale quale interlocutore affidabile e autorevole per iniziative territoriali, nazionali ed internazionali, basate sulle tematiche delle politiche attive del lavoro


MINACCE

Il forte protagonismo della Fim Salerno talvolta blocca o inibisce iniziative corali e congiunte sia in ambito confederale sia in ambito settoriale. E' necessaria una riflessione di tutti per una proficua e utile partecipazione di tutti i soggetti


PROSSIME TAPPE

- Estensione platea di applicazione **DIRITTO SOGGETTIVO**
- Pieno esercizio contrattuale della Commissione Territoriale
- Evento nazionale sulla Formazione

Segretario Generale FIM Campania:
Giuseppe Terracciano
 Referente Fim Formazione Professionale:
Vincenzo Ferrara
 Progetto «SISTEMA»




DESCRIZIONE

Ad Aosta, sessione complessa di confronto e progettazione costituita da un seminario di diffusione della cultura della formazione continua, da riunioni di Coordinamento nazionale Fim FP, da una visita di studio presso la Cogne Acciai, dalla realizzazione e diffusione del manifesto fim sulla formazione professionale. Iniziativa di grande rilevanza anche per la spinta propositiva data alla piattaforma di rinnovo contrattuale in tema di Formazione Professionale.



RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Consiglio Generale Fim Valle d'Aosta, Pensionati Cisl VdA, Coordinamento nazionale Fim Formazione Professionale, Ial Piemonte, aziende del territorio, politici locali con delega allo sviluppo e alla formazione, Confindustria locale, Obr Fondimpresa.



PUNTI DI FORZA

Modello applicativo ricco e concentrato in due giornate di intenso lavoro. Forte coinvolgimento di quasi tutti gli stakeholder locali. Piena soddisfazione della Confederazione e del Coordinamento Nazionale Fim Form. Profess.



OPPORTUNITÀ

L'incontro con l'azienda acciai cogne, associata alla visita del sito produttivo, rendono piu' immediate considerazioni circa la complessita' di gestione, da parte delle commissioni contrattuali del diritto soggettivo.



PUNTI DI DEBOLEZZA

Il modello implementato ad Aosta non e' sempre facilmente replicabile in tutti i territori. La dimensione regionale di altri siti renderebbe piu' complicata un'efficacia operativa per il territorio.



RISULTATI

Pieno successo della sessione seminariale con interventi inerenti anche la certificazione delle competenze, forte progettualita' del coordinamento nazionale Fim FP. Interessante

confronto con azienda Cogne Acciai per approfondimento strategia di fruizione della formazione finanziata.



OBIETTIVI

Implementare un modello di sviluppo e diffusione della cultura della formazione per il settore metalmeccanico. Diffusione di buone prassi di attuazione del diritto soggettivo alla formazione. Confronto con aziende per offerta formativa innovativa.



MINACCE

La stessa complessita' organizzativa potrebbe demotivare chi intende realizzare appuntamenti simili a quelli di Aosta che, invece, hanno permesso, grazie al confronto e alle elaborazioni del coordinamento, di incidere sui contributi alla bozza di piattaforma del CCNL e alle attivita' in corso per FONDARTIGIANATO.



PROSSIME TAPPE

- Estensione platea di applicazione DIRITTO SOGGETTIVO
- Pieno esercizio contrattuale della Commissione Territoriale
- Evento nazionale sulla Formazione


DESCRIZIONE

Dare attuazione al più che ventennale istituto contrattuale delle Commissioni territoriali per la formazione e l'apprendistato (anche per ottemperare alle nuove esigenze di monitoraggio del diritto soggettivo alla formazione).


LIGURIA
FIM EXPERIENCE

RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Segreteria territoriale Fim, Referente regionale formazione professionale Liguria, Confindustria, altre Parti Sociali. Rappresentanti di Confindustria, Fim e altre Sigle Sindacali di settore per la costituzione delle commissioni contrattuali. Fim territoriali, Fim Liguria, Fim nazionale.


PUNTI DI FORZA

L'azione di sensibilizzazione svolta è stata molto efficace, anche in considerazione della situazione territoriale progressa.

La tenacia nell'azione di sensibilizzazione delle altre Parti Sociali coinvolte nel CCNL è stata anche un'arma vincente per il raggiungimento del risultato.


OPPORTUNITÀ

L'esistenza delle commissioni in ogni territorio è, senza tema di smentita, un punto di forza dell'intero sistema contrattuale che orbita intorno al tema della formazione professionale


PUNTI DI DEBOLEZZA

Aver costituito le commissioni, ma non metterle in esercizio continuo, rischia di vanificare non solo il bel risultato conseguito, ma di annullare l'efficacia del nuovo istituto contrattuale del diritto soggettivo e la funzionalità a regime della commissione metalmeccanica al servizio delle aziende e dei lavoratori del territorio.


RISULTATI

Nell'arco di un solo anno, è avvenuto quello che non si è potuto raggiungere nei 23 anni precedenti: tutti i territori della Liguria hanno costituito le Commissioni contrattuali.


OBIETTIVI

Implementare le Commissioni territoriali per la formazione professionale così come riporta il testo del CCNL dal 1995, non solo per svolgere le funzioni ben dichiarate nel paragrafo del CCNL e utili al territorio, ma anche per affidare ad esse le nuove funzioni, non assegnabili a nessun altro soggetto, di governo e di monitoraggio dell'attuazione del diritto soggettivo alla formazione.


MINACCE

La grande confusione che scaturisce dall'esistenza di differenti commissioni (confederali, settoriali, nazionali per Fondimpresa, OBR, provinciali per il conto formazione e per il conto di sistema ambito territoriale) comporta un serio problema di lavoro per ognuna delle commissioni.


PROSSIME TAPPE

Rendere operative ed efficaci tutte le Commissioni create. Giungere ad un modello unico regionale di funzionamento di tutte le Commissioni esistenti. Rispondere ai requisiti contrattuali di funzione a supporto delle esigenze del territorio ligure.

Segretario Generale FIM Liguria:
Alessandro Vella
Referente Fim Formazione Professionale:
Alida Giaroli
Progetto «START-UP COMMISSIONI»

DESCRIZIONE

La partecipazione ad un convegno di diffusione dei risultati di un piano formativo settoriale multiregionale metalmeccanico come occasione di diffusione della cultura della bilateralità basata sulla formazione professionale

RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Segreteria territoriale Fim, Referente regionale formazione professionale Liguria, Fim nazionale. Aziende, Confindustria, Fondimpresa, Segreteria regionale Fim. Fim territoriali, Fim Liguria, Fim nazionale.

PUNTI DI FORZA

Avere un insieme di informazioni reali e concrete raccolte dai territori e dalle aziende che nessun altro organismo può presentare. Veridicità dei dati presentati perché raccolti proprio dalle commissioni esistenti e aggregate dal referente regionale Fim per la formazione dopo intersezione con altre informazioni provenienti dal network Fim per la formazione professionale.

OPPORTUNITÀ

Preparare un intervento in pubblico permette di mettere a fuoco molti aspetti sul tema che altrimenti resterebbero vaghi e quindi inutili.

PUNTI DI DEBOLEZZA

La non completa composizione del tavolo delle Parti Sociali impegnate nelle attività di monitoraggio di uno o più piani formativi finanziati da Fondimpresa, rende il dialogo sociale meno efficace, colpendo una parte della platea e non tutta quella che dovrebbe essere interessata.

RISULTATI

La presentazione è stata l'occasione per evidenziare ad una platea più vasta ed eterogenea anche il conseguimento di un

importante obiettivo: essere la prima regione in Italia ad aver costituito tutte le commissioni territoriali previste dal CCNL.

OBIETTIVI

Intervenire ad un evento di diffusione dei risultati di un soggetto attuatore di un piano finanziato da Fondimpresa, per evidenziare le peculiarità di aspetti quali la condivisione (a tutti i livelli), la contrattazione della formazione, il monitoraggio e la diffusione dei risultati. Tutti elementi di un sano esercizio di dialogo sociale.

MINACCE

Le attività di diffusione dei risultati di uno o più piani formativi, soprattutto se realizzati senza un pieno coinvolgimento di tutte le Parti Sociali, responsabili non solo della condivisione degli stessi, ma anche del finanziamento e dell'attuazione, rischiano di essere confusi, soprattutto da chi non pratica tali attività nel corretto senso voluto dal Fondo, come semplici passerelle poco utili alla promozione della cultura della formazione continua.

PROSSIME TAPPE

Realizzare tali azioni alla conclusione di ogni piano seguito dalle Parti Sociali territoriali in attività di supervisione e indirizzo, magari arricchendo la diffusione dei risultati con ricerche ad hoc su come cambia la formazione (metodi di apprendimento e di fruizione), su come evolve il sistema di certificazione, sulle novità del CCNL, ecc.


DESCRIZIONE

CITTADINANZA DIGITALE Un progetto di alfabetizzazione digitale per i lavoratori.



VENETO

FIM EXPERIENCE


RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Segreteria regionale, segretari territoriali, rete regionale dei referenti FIM per la formazione professionale. Osservatorio delle professioni digitali dell'Università di Padova. IAL Veneto. Operatori e delegati che possono proporre a tutte le aziende questa proposta formativa.


PUNTI DI FORZA

- la proposta su alfabetizzazione digitale, collocandosi perfettamente in linea con quanto delineato nel CCNL (recupero gap di competenze digitali), è un'ottima proposta di formazione per le aziende che, non avendo pianificato formazione per specifiche esigenze produttive, possono cogliere l'occasione per elevare le competenze digitali degli addetti;
- la proposta è qualificata dalla supervisione dell'università di Padova e consente, proprio grazie alla partnership accademica, un ritorno di visibilità alle aziende che la adottano;
- è una proposta modulata su più livelli pertanto è interessante per un'ampia platea di lavoratori, da quelli che non hanno competenze a chi invece ha già un buon livello di competenze e può esplorare le potenzialità delle soluzioni più innovative.


OPPORTUNITÀ

Avere una mappatura della distribuzione delle competenze digitali contenute nel testo del CCNL. Stimolare le aziende, attraverso la contrattazione della formazione del DIRITTO SOGGETTIVO, a considerare come strategiche le competenze digitali dei lavoratori per l'attuazione di piani industriali orientati allo sviluppo e all'innovazione.


PUNTI DI DEBOLEZZA

Difficoltà da parte delle aziende ad interpretare la formazione come strumento strategico per l'innovazione. Difficoltà degli operatori e dei delegati ad essere efficaci nella proposta alle aziende. Resistenze dei lavoratori a realizzare la formazione.


RISULTATI

La sperimentazione ha consentito un dialogo rinnovato tra tutte le parti sociali e le agenzie formative, delineando delle linee di indirizzo e consentendo la realizzazione di esperienze virtuose di accesso alla formazione da parte di lavoratori che sono soggettivamente più lontani dalle opportunità già programmate dall'impresa


OBIETTIVI

Il percorso intende sollecitare l'utilizzo delle 24 ore del DS, previste dal CCNL, per promuovere l'avanzamento di competenze digitali nei lavoratori che presentano un livello molto basso di competenze digitali. La proposta inoltre ha l'obiettivo di sollecitare le aziende a considerare il livello di competenza digitale dei propri collaboratori e la possibilità di accedere a livelli più elevati di innovazione dei processi produttivi e organizzativi.


MINACCE

La difficoltà di far comprendere che la formazione del DIRITTO SOGGETTIVO va interpretata come una grande opportunità di sviluppo per i singoli lavoratori e di innovazione per le aziende. Per dare pieno significato a questa opportunità è decisivo impegnarsi per sostenere i lavoratori nella partecipazione attiva e motivata, e collaborare con le aziende nella pianificazione.


PROSSIME TAPPE

Dopo un catalogo di base per le COMPETENZE DIGITALI, realizzare altri cataloghi che prendano come riferimento le indicazioni date dalla Commissione Nazionale Formazione e Apprendistato e che comunque siano al passo con i temi emergenti ed urgenti come ad esempio il risparmio energetico e lo sviluppo sostenibile.

Segretario Generale FIM Veneto:
Massimiliano Nobis
Referente Fim Formazione Professionale:
Cristiana Pauletti
Progetto «CITTADINANZA DIGITALE PER
LE PROFESSIONI DEL SETTORE
METALMECCANICO»


DESCRIZIONE

ALFABETIZZAZIONE DIGITALE: formazione per tutti in OCSA Officine di Crocetta SPA. Nell'azienda OCSA Officine di Crocetta (TV), seguita dall'Operatore Mauro Zuglian della Fim di Belluno e Treviso, la formazione sulle competenze digitali, nell'ambito del Diritto Soggettivo, è stata proposta per tutti i lavoratori.


VENETO
FIM EXPERIENCE

RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Il primo partner ad essere coinvolto è stato lo IAL del Veneto che, a seguito dell'accettazione dell'offerta economica da parte dell'azienda, ha realizzato la formazione in aula fornendo il docente e l'allestimento dell'aula (computer portatili per i partecipanti). E' stata coinvolta la FIOM (operatore territoriale e delegato aziendale). Lavoratori, delegati, consulente e management aziendale.


PUNTI DI FORZA

- Atteggiamento pro-attivo dei delegati che hanno colto un'esigenza dell'azienda e l'hanno trasformata in opportunità per i lavoratori;
- Accordo tra Fim e Fiom;
- Proposta molto competitiva sul piano economico di Ial del Veneto che ha consentito il finanziamento da parte dell'azienda in tempi molto rapidi;
- Il valore sul piano scientifico della proposta, supervisionata dall'Università di Padova.


OPPORTUNITÀ

A seguito dell'esperienza realizzata a luglio su due gruppi di lavoratori, RSU e operatori hanno concordato con l'azienda la prosecuzione dell'attività formativa su tutti gli operai (140 circa) da realizzare entro dicembre 2019.


PUNTI DI DEBOLEZZA

- Difficoltà a collocare le complessive 24 ore su tutti i lavoratori poiché impattano in maniera significativa sulla produzione.
- esistenze dei lavoratori a realizzare la formazione; in questo caso l'intervento motivazionale dei delegati è stato fondamentale.


RISULTATI

A luglio 2019, a seguito di una proposta dell'azienda di una settimana di ferie straordinarie per esigenze legate a calo della produzione, i delegati Fim e Fiom - con il supporto

dei rispettivi operatori - hanno avanzato l'ipotesi di utilizzare questo stop della produzione per realizzare parte delle ore del diritto soggettivo. La proposta è stata messa a punto con il coinvolgimento del referente regionale e il coinvolgimento di Ial del Veneto. L'azienda ha accettato la proposta, finanziando 8 ore di formazione sulle competenze digitali secondo la proposta elaborata da Fim con università di Padova (Osservatorio sulle professioni digitali). La formazione ha avuto successo, i lavoratori sono stati addestrati ad interagire con la propria casella di posta elettronica e a interagire con il portale aziendale.


OBIETTIVI

La buona prassi ha l'obiettivo di proporre la formazione nell'ambito del diritto soggettivo sulle competenze digitali.

L'esperienza che si sta conducendo intende mettere a frutto le riflessioni condotte dalla Fim su diversi punti:

- 1) partnership con Ial Veneto (progetto Restart)
- 2) istituzione del registro aziendale della formazione
- 3) istituzione del dialogo sociale con l'istituzione della commissione aziendale per la formazione.


MINACCE

In presenza di un'azienda sensibile al tema della formazione, di un sistema di relazioni industriale efficace e proficuo che consente di interpretare la formazione come una reciproca opportunità il rischio è che singoli lavoratori non ne colgano i vantaggi. L'azione motivazionale dei delegati diventa pertanto determinante.


PROSSIME TAPPE

La formazione è stata riconosciuta come efficace anche dall'azienda che ha concordato con RSU l'estensione a tutti gli operai di una giornata di formazione sulle competenze digitali.

L'accordo sottoscritto prevede inoltre l'istituzione della commissione aziendale sulla formazione e il registro della formazione.



VENETO

FIM EXPERIENCE



DESCRIZIONE

ESTENSIONE DEL DIRITTO SOGGETTIVO in INFOCERT SPA. Nell'azienda Infocert SPA di Padova le OO.SS. e la direzione hanno collaborato in maniera proficua creando delle best practices in ambito formazione professionale e diritto soggettivo.



RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Delegati, operatori, consulenti e management aziendale



PUNTI DI FORZA

La creazione di un sistema di dialogo sociale permanente tra l'azienda e la rappresentanza dei lavoratori che attraverso il delegato alla formazione e la commissione aziendale per la formazione effettui un monitoraggio costante della formazione individuale e delle competenze professionali dei lavoratori.



OPPORTUNITÀ

L'interesse dell'azienda è quello di incidere sulle performance aziendali complessive mantenendo aggiornato il profilo professionale individuale.



PUNTI DI DEBOLEZZA

Anche in presenza di un sistema così innovativo e di un dialogo sociale così evoluto il punto di debolezza rischia di essere la difficoltà per i lavoratori di reperire percorsi formativi che rilascino certificazione delle competenze



RISULTATI

Nell'ambito del Contratto Integrativo 2019/2019, l'azienda e l'OOSS, nel desiderio comune di sviluppare percorsi di apprendimento sempre più legati alle esigenze di sostenibilità dell'azienda e delle singole professionalità, hanno convenuto sulla creazione di una commissione sulla formazione, che ha il compito di monitorare le attività relative alla formazione, al fine di

consentire ad ogni dipendente di migliorare le proprie prestazioni in funzione delle esigenze dell'Azienda. Il contratto integrativo di InfoCert contiene inoltre l'estensione delle 24 ore di formazione del Diritto Soggettivo a 48 ore individuali e l'estensione del diritto allo studio anche all' Auto-formazione.



OBIETTIVI

La buona prassi ha l'obiettivo di mettere a sistema un dialogo permanente tra l'azienda e la rappresentanza dei lavoratori attraverso:

- 1) individuazione del delegato alla formazione
- 2) istituzione della commissione aziendale per la formazione.
- 3) estensione del diritto soggettivo per incentivare l'utilizzo della formazione individuale per mantenere aggiornate le competenze e incidere sulla qualità della performance.
- 4) ampliare il diritto allo studio anche per l'auto-formazione



MINACCE

L'evoluzione del sistema della formazione professionale continua che non fornisce occasioni significative di formazione e Auto-formazione con rilascio di certificazione delle competenze



PROSSIME TAPPE

L'estensione del monte ore ha lo scopo di favorire l'individuazione di corsi individuali abilitanti alla mansione ricoperta.

Va in questa direzione anche l'ampliamento del diritto allo studio nel caso di Auto-formazione inerente la professionalità e le eventuali certificazioni..



VENETO

FIM EXPERIENCE

DESCRIZIONE

24 ore per tutti in BAXI SPA e dossier elettronico individuale della formazione. Nell'azienda BAXI SpA, la commissione aziendale per la formazione ha proposto un progetto pilota per la realizzazione delle 24 ore per tutti i lavoratori. Ogni lavoratore ha accesso al proprio dossier formativo.



RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Lavoratori, delegati, commissione aziendale, management aziendale e docenti esterni.



PUNTI DI FORZA

- Un sistema di relazioni industriali efficace e consolidato
- Il buon funzionamento della commissione aziendale per la formazione;
- Rilevazione dei fabbisogni formativi;
- La cultura del management aziendale che favorisce le iniziative di formazione
- La flessibilità nel collocare la formazione con attenzione alla «stagionalità» produttiva



OPPORTUNITÀ

L'azienda BAXI ha consolidato una prassi per la realizzazione dei piani formativi annuali. A seguito dell'entrata in vigore del CCNL che istituisce le 24 ore di formazione come Diritto Soggettivo, i delegati hanno, attraverso la commissione aziendale alla formazione, proposto un set di moduli formativi da proporre per tutti i lavoratori che non avevano realizzato il monte ore previsto da CCNL. I moduli formativi hanno proposto anche contenuti relativi alle competenze digitali.



PUNTI DI DEBOLEZZA

La prassi aziendale consolidata prevede che i singoli lavoratori possano candidarsi per partecipare a iniziative formative di loro interesse. Per cogliere appieno questa opportunità è necessaria una forte motivazione alla formazione da parte del singolo lavoratore. Il Diritto Soggettivo ha consentito di far partecipare ai moduli formativi anche quei lavoratori che avevano scarsa motivazione verso la formazione.



RISULTATI

Per completare il monte ore previsto dal CCNL, nel corso dell'anno 2019, l'azienda ha individuato, con

attenzione alla «stagionalità produttiva», un giorno alla settimana dedicato alla formazione.

La proposta formativa è articolata in 4 moduli:

- Prodotti e processi aziendali
- Tempi/metodi/ergonomia
- Digital Transformation
- Problem solving

Nel gestionale Zucchetti, l'azienda mette a disposizione, per ogni lavoratore, il dossier individuale della formazione che traccia tutta l'attività formativa. Su richiesta dei delegati, nei dossier individuali sono state inserite anche le attività formative realizzate prima dell'adozione dello strumento.



OBIETTIVI

L'obiettivo dell'iniziativa è quello di rendere fruibili da tutti i lavoratori le 24 ore previste dal CCNL. In un'azienda che favorisce la formazione e lo sviluppo delle competenze professionali la sfida è stata quella di estendere all'intera platea di lavoratori un'opportunità di formazione, articolata in contenuti di interesse, rilevati attraverso un'analisi dei fabbisogni.



MINACCE

In presenza di un'azienda sensibile al tema della formazione e di un sistema di relazioni industriale efficace la minaccia è la scarsa cultura della formazione di una parte dei lavoratori. Soprattutto i lavoratori over 50 manifestano scarsa motivazione verso la formazione come se tenere aggiornate e implementare le proprie competenze non fosse più interessante per loro.



PROSSIME TAPPE

L'impegno dei delegati sarà, per i prossimi mesi, quello di:

- Continuare a proporre iniziative e modalità innovative di formazione, affinando il sistema di rilevazione dei bisogni e degli interessi, puntando su un sempre maggior coinvolgimento dei lavoratori
- Proporre un'interlocuzione territoriale sui temi della formazione professionale per avvicinare le proposte di formazione messe a disposizione da Confindustria territoriale più vicine alle esigenze dei lavoratori di BAXI.



VENETO

FIM EXPERIENCE



DESCRIZIONE

DIRITTO SOGGETTIVO PER LAVORATORI STRANIERI. Nell'azienda NLMK, un'acciaieria che impiega molti lavoratori stranieri, la formazione del Diritto Soggettivo ha coinvolto tutti i lavoratori e, per i lavoratori stranieri in particolare, è stata utilizzata per un modulo di lingua italiana.



RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Lavoratori, delegati, management aziendale e ente formativo accreditato.



PUNTI DI FORZA

- Investimento di azienda e delegati sul tema della salute e sicurezza e attenzione ai lavoratori stranieri;
- Una efficace sinergia tra Fim e Fiom
- Proposta formativa di qualità che ha consentito di raggiungere buoni livelli di competenze
- Gradimento espresso dai lavoratori per l'iniziativa



OPPORTUNITÀ

L'azienda NLMK, un'acciaieria che impiega un numero consistente di lavoratori stranieri, ha ampliato il pacchetto di ore del Diritto Soggettivo, previste dal CCNL, per realizzare un modulo di LINGUA ITALIANA per stranieri.

L'azienda ha dichiarato un forte impegno nella promozione della salute e della sicurezza nei propri stabilimenti produttivi. Per rendere effettivo questo impegno e consentire a tutti i lavoratori di essere parte attiva nella prevenzione e promozione di una cultura della sicurezza e della tutela dell'ambiente i delegati hanno proposto di utilizzare, per i lavoratori stranieri, le ore del DS per affinare le competenze linguistiche.

I lavoratori sono stati suddivisi in gruppi omogeni per competenza - utilizzando un test di valutazione in ingresso. Lo sviluppo delle competenze è stato monitorato anche in itinere e alla conclusione dell'attività formativa.



PUNTI DI DEBOLEZZA

Le acciaierie sono realtà produttive in cui, tradizionalmente, c'è scarsa attenzione alla formazione e anche i lavoratori, in particolare delle professionalità più basse, sono poco motivati a partecipare ad iniziative di formazione.



RISULTATI

In NLMK le OO.SS., individuando nei lavoratori stranieri i soggetti più a rischio per quanto riguarda la sicurezza, hanno concordato con l'azienda il loro coinvolgimento in un modulo di LINGUA ITALIANA per STRANIERI.

L'implementazione delle competenze linguistiche è, per i lavoratori stranieri, la condizione minima necessaria per partecipare attivamente alle attività aziendali di prevenzione e promozione della salute e sicurezza.

Tra le OO.SS. e l'azienda è stato sottoscritto un accordo che prevede, oltre alla formazione di Lingua italiana per i lavoratori stranieri anche un modulo di Lettura Busta Paga per gli altri lavoratori.



OBIETTIVI

Migliorare le competenze linguistiche dei lavoratori stranieri per renderli più capaci i partecipare in modo attivo alla strategia di promozione e prevenzione messa in atto dall'azienda nell'ambito del dialogo sociale con le OO.SS.



MINACCE

L'esercizio del Diritto Soggettivo alla formazione presenta particolari complessità per i lavoratori stranieri. La motivazione all'esercizio di questo diritto nei lavoratori stranieri va sostenuta con particolare attenzione in quanto le difficoltà linguistiche costituiscono un elemento di demotivazione alla partecipazione alla formazione.

Segretario Generale FIM Veneto:
Massimiliano Nobis
Referente Fim Formazione Professionale:
Barbara Ballerini
Progetto «24 ORE PER LAVORATORI STRANIERI»



VENETO

FIM EXPERIENCE



DESCRIZIONE

24 ORE - CON RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI - IN BLUE BOX GRUOP SRL. Nell'azienda Blue Box Group Srl la contrattazione di secondo livello ha consentito la fruizione delle 24 ore, a partire dall'anno 2017, per tutti i lavoratori. La formazione è stata identificata attraverso una rilevazione degli interessi da parte dei lavoratori



RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Lavoratori, delegati, management aziendale.



PUNTI DI FORZA

- La Contrattazione di secondo livello che ha pianificato la fruizione delle ore previste dal CCNL per il Diritto Soggettivo alla formazione già a partire dall'anno 2017;
- Un ampio set di contenuti che ha consentito ai lavoratori di esprimere il proprio interesse per la formazione



OPPORTUNITÀ

Nell'azienda Blue Box Group Srl la contrattazione aziendale, fin da giugno 2017, ha tracciato un percorso, siglato attraverso accordo integrativo, per la fruizione da parte di tutti i lavoratori delle 24 ore di formazione del Diritto Soggettivo.

L'accordo ha stabilito che le 8 ore annue vengano fruite da tutti i lavoratori, attraverso la manifestazione di interesse verso un articolato set di contenuti formativi. Il sistema delineato dall'accordo integrativo prevede tre scadenze per la comunicazione da parte dei lavoratori del proprio interesse. Sulla base delle scelte dei lavoratori l'impresa si impegna ad organizzare i moduli formativi della durata di 8 ore ciascuno.



PUNTI DI DEBOLEZZA

L'individuazione, da parte dei lavoratori, dei contenuti di interesse per la formazione può presentare dei limiti. E' necessario infatti che il set di contenuti opzionabili sia collegato allo sviluppo di competenze strategiche, sia per il lavoratore che per l'azienda.



RISULTATI

La messa a punto di un sistema di rilevazione degli interessi con conseguente articolazione di iniziative formative fin da giugno 2017 ha consentito a Blue Box

Group SRL di realizzare il monte ore previsto per tutti i lavoratori (260 circa), distribuendo le giornate di formazione nell'arco dei tre anni, limitando in questo modo l'impatto sulla produzione.

I contenuti opzionabili sono stati raggruppati in aree tematiche:

- Competenze trasversali
- Competenze digitali
- Competenze tecniche

La scelta è stata fatta considerando che un efficace mix di competenze dalle tre aree consenta lo sviluppo di un profilo professionale rispondente alle esigenze dell'azienda e competitivo sul piano dell'innovazione.



OBIETTIVI

Consentire a tutti i lavoratori l'esercizio del Diritto soggettivo alla formazione attraverso la fruizione di moduli formativi messi a disposizione dell'azienda sulla base della manifestazione di bisogno e interesse da parte dei lavoratori.



MINACCE

Il coinvolgimento dei lavoratori nella rilevazione dei fabbisogni e nella scelta dei moduli formativi da frequentare necessita di un accompagnamento costante da parte dei delegati per sostenere la motivazione e per evitare che, nell'ambito delle tre aree di sviluppo della competenza, ci siano lavoratori che privilegiano un'area a scapito delle altre.



PROSSIME TAPPE

- Inserimento nell'offerta formativa, di due moduli sindacali relativi a previdenza complementare
- Integrazione delle opportunità di formazione con un'offerta formativa esterna all'impresa, che consenta ai profili con competenze specifiche di usufruire di percorsi formativi particolari e progettati su misura.

EMILIA
ROMAGNA

FIM EXPERIENCE



DESCRIZIONE

Nell'area metropolitana bolognese, che annovera diversi partecipanti e colonne fondanti del progetto FIM avviato nel 2009, denominato REWIND, si è inteso dare impulso ad un'azione sistemica in materia di Formazione Professionale. Mettendo al centro il LAVORATORE con le sue conoscenze sulle proprie mansioni e le sue aspettative di crescita professionale. Si è favorito l'incontro tra rappresentanti aziendali con delega alla formazione, enti di formazione che presidiano il territorio, dip.to formativo della Confederazione locale, la regione ER, al fine di condividere CATALOGHI FORMATIVI «APERTI» all'innovazione



RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Referente regionale per la formazione professionale, Dip.formazione cisl ER „Resp.le formazione Fim nazionale., regione ER, I.A.L. E.R e altri enti di formazione sul territorio



PUNTI DI FORZA

Il confronto tra i diversi attori del sistema della formazione continua. Il comune obiettivo di ripetere incontri interdisciplinari per rafforzare la cultura aziendale e dei lavoratori verso un sistema di reale lifelong learning



OPPORTUNITÀ

L'individuazione di strumenti di lavoro comuni a tutti i soggetti (registro della formazione, scheda di rilevazione del fabbisogno, verbale di intesa della commissione nazionale, ecc.).



PUNTI DI DEBOLEZZA

La constatazione dell'esistenza di differenti modelli organizzativi aziendali di approccio all'applicazione del diritto soggettivo alla formazione



RISULTATI

Da evidenziare l'interesse di molti partecipanti alla parte riguardante il sistema di formalizzazione e certificazione delle qualifiche professionali e il suo

collegamento con le nuove professionalità emergenti nei luoghi di lavoro. Il settore metalmeccanico, grazie al DIRITTO SOGGETTIVO fornisce altri ambiti di interesse per la certificazione stessa.



OBIETTIVI

Realizzare un convegno di confronto ma anche di censimento di attività congiunte tra aziende, sindacato, enti di formazione per poter pianificare l'applicazione del diritto soggettivo alla formazione..



MINACCE

Il continuo sforzo, scarsamente condiviso dalle altre Parti Sociali, parimenti responsabili dell'applicazione degli istituti contrattuali, fornisce spesso motivi di decelerazione nelle attività di diffusione della cultura della formazione



PROSSIME TAPPE

Replicare l'esperienza in altri territori della regione E.R., Favorire la creazione di Commissioni Territoriali di Settore, Condividere con altre regioni il sistema di certificazione consolidato in E.R. Promuovere le Buone Prassi FIM con altre iniziative interdisciplinari.



UMBRIA

FIM EXPERIENCE

DESCRIZIONE

Nelle Acciaierie di Terni, esiste da tempo la Commissione Aziendale che, periodicamente, programma la formazione (finanziata dai Fondi Interprofessionali e non) ne condivide i contenuti e ne monitora lo sviluppo. Da tempo, risultava forte una richiesta da parte dei lavoratori, quella di vedere riconosciuto in qualche modo il «curriculum formativo». Ebbene, dopo tentativi di istituire una sorta di «registro aziendale», finalmente, quest'anno, con accordo tra le Parti, è stato introdotto il «LIBRETTO FORMATIVO».



RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Referente regionale per la formazione professionale, referenti aziendali per la formazione professionale. Destinatari sono tutti i lavoratori delle Acciaierie di Terni.



PUNTI DI FORZA

Rendere la commissione formazione parte attiva nella definizione dei bisogni formativi dei lavoratori Individuare tematiche di interesse diffuso tali da definire i progetti formativi che possano essere condivisi tra le parti per consentire l'accesso anche a eventuali finanziamenti. Monitoraggio piani formativi anche alla luce del diritto soggettivo alla formazione



OPPORTUNITÀ

Le azioni congiunte tra rsu e azienda (commissione aziendale) rafforzano il ruolo e il senso degli istituti contrattuali presenti su carta già 25 anni.



PUNTI DI DEBOLEZZA

Tempi lunghi tra la fase di raccolta dati e le conseguenti attività di progettazione. Scarsa conoscenza dello strumento «libretto formativo» e, soprattutto, limitazione del suo utilizzo solo a livello aziendale.



RISULTATI

Realizzazione del libretto formativo dando visibilità delle conoscenze e delle competenze e abilità acquisite. Maggiore presa di coscienza dei

lavoratori di quanto la formazione programmata e condivisa dalla Commissione Aziendale sia attenta non solo alle mansioni attuali ma anche alle prospettive lavorative future.



OBIETTIVI

Analisi e definizione dei processi aziendali per l'identificazione dei bisogni formativi. L'introduzione del LIBRETTO FORMATIVO è pertanto il punto di arrivo di un processo più lungo ed è anche il punto di partenza per la verifica dei vincoli contrattuali.



MINACCE

Il mancato utilizzo, seppur interno, del libretto formativo, vanificherebbe la bontà di tutto il progetto.



PROSSIME TAPPE

Monitorare l'aggiornamento e l'utilizzo del LIBRETTO FORMATIVO. Diffonderne la conoscenza tra i lavoratori, sperimentare opportunità di proficuo utilizzo dei contenuti informativi presenti al suo interno ai fini di prospettive lavorative future.


DESCRIZIONE

Contrattare la formazione in azienda. Seminari formativi durante i consigli generali svolti per la Fim di Bergamo.


RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Segreteria fim bergamo, referente territoriale formazione professionale, referente regionale fp. Referenti aziendali fp, commissioni aziendali per la formazione professionale, componenti del consiglio generale. Destinatari: Delegati, componenti del consiglio generale, iscritti . Partner: IAL


MINACCE

La difficoltà di far comprendere che la formazione del DIRITTO SOGGETTIVO non è lasciata al libero arbitrio, ma meglio sarebbe se venisse programmata e condivisa per tempo, rischia di non essere compresa come una grande azione di sistema, piuttosto come un cattivo esercizio della libera indicazione e azione del singolo lavoratore


OPPORTUNITÀ

Cercando di limitare le “buone prassi in ordine sparso”, è opportuno avere dei momenti di “restituzione” a partire dal livello Fim Regionale dandogli anche ruolo di proposta e coordinamento


PROSSIME TAPPE

Monitorare l'aggiornamento e l'utilizzo del LIBRETTO FORMATIVO. Diffonderne la conoscenza tra i lavoratori, sperimentare opportunità di proficuo utilizzo dei contenuti informativi presenti al suo interno ai fini di prospettive lavorative future.


RISULTATI

- a) Presentazione di esperienze sul territorio.
b):
- 1) Inserire in ogni contrattazione di secondo livello il tema della formazione professionale (indicazione politica agli otp).
 - 2) dare linee guida chiare e perseguibili di obiettivi da inserire nelle contrattazione.
 - 3) definire nel maggior numero di aziende i referenti fim alla formazione allo scopo di superare alcuni vincoli che il ccnl introduce (seguendo l'impostazione degli rls).
 - 4) inserire l'argomento formazione nelle comunicazioni periodiche con le aziende.


OBIETTIVI

- A) migliorare competenze e consapevolezza.
B) contrattare formazione nei p.D.R. Colmando le criticità del ccnl.

DESCRIZIONE

Formazione continua & nuovi modelli organizzativi fim-ial. Attività di massima diffusione del diritto soggettivo (24 ore) attraverso:

Esecutivo, attivo dei delegati per la diffusione della cultura della formazione, Consiglio Generale in cui è stato distribuito il questionario sulla rilevazione del fabbisogno formativo e distribuzione del catalogo formativo IAL, accordi aziendali, convegno provincia di Varese, volantini informativi mail & Facebook



RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Segreteria fim, referente territoriale formazione professionale, referente regionale fp. Referenti aziendali fp, commissioni aziendali per la formazione professionale, componenti del consiglio generale. DESTINATARI: Struttura Fim Cisl dei Laghi (operatori e delegati) Aziende, Dipendenti. PARTNER: IAL LOMBARDIA nella diffusione e nel contatto aziende JOB FARM in azienda specifica in collaborazione con Ial

e working progress, incontro aziendale congiunto fim-ial, assemblee con i dipendenti e misurazione fabbisogno formativo anche tramite questionario, confronto dei fabbisogni emersi aziendali e dei lavoratori, sviluppo progetto formativo facendo sentire il dipendente parte attiva dello stesso



OBIETTIVI

Dare applicazione su tutto il territorio dei Laghi al diritto soggettivo alla formazione, strutturando un metodo operativo efficace ed efficiente per operatori e delegati.



PUNTI DI DEBOLEZZA

Aziende non predisposte al confronto e pregiudizi sulla formazione continua, importante spinta delle associazioni datoriali (prov. Varese) a progetti alternativi unilaterali senza coinvolgimento delle maestranze.

Poca informazione sul diritto soggettivo, Fiom e Uilm dove presenti non attivi sul tema

Scarsa cultura alla formazione dei dipendenti (formazione erogata spesso di scarsa qualità e imposta dall'alto)

Poca disponibilità al confronto sugli obiettivi strategici aziendali con le organizzazioni sindacali.

Poca consapevolezza degli operatori sindacali dell'importanza della cultura della formazione come possibile sviluppo organizzativo e di proselitismo del sindacato (risultati misurabili a lungo termine).



MINACCE

La difficoltà di far comprendere che la formazione del DIRITTO SOGGETTIVO non è lasciata al libero arbitrio, ma meglio sarebbe se venisse programmata e condivisa per tempo, rischia di non essere compresa come una grande azione di sistema, piuttosto come un cattivo esercizio della libera indicazione e azione del singolo lavoratore



RISULTATI

Definizione chiara degli obiettivi con partner formativo, definizione della comunicazione FIM-IAL verso le aziende, condivisione banche dati con IAL, coinvolgimento degli operatori sindacali e definizione di strategia di approccio con le aziende, comunicazione periodica delle aziende contattate

DESCRIZIONE

Evento commissione formazione Pavia e esposizione dati formazione territoriale. Seminario di diffusione della cultura della formazione in provincia di Pavia.



RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Destinatari: Aziende associate a federn meccanica e conseguentemente i lavoratori.
PARTNER: Fim - fom - uilm e confindustria Pavia



OBIETTIVI

FAVORIRE L'ADEMPIMENTO DELLA FORMAZIONE PREVISTA NEL VIGENTE CCNL (24 ORE DIRITTO SOGGETTIVO)



PUNTI DI FORZA

Grazie all'evento ci si rivolge a tutte le aziende. Inoltre positivo che ci sia la partecipazione di fom e uilm.



MINACCE

NON BASTA L'EVENTO MA SARA NECESSARIO MONITORAGGIO PERIODICO.



PUNTI DI DEBOLEZZA

SIAMO IN RITARDO NELL'APPLICAZIONE DELLA FORMAZIONE PREVISTA DA CCNL.



RISULTATI

Definizione chiara degli obiettivi con partner formativo, definizione della comunicazione FIM-IAL verso le aziende, condivisione anche dati con IAL, coinvolgimento degli operatori sindacali e definizione di strategia di approccio con le aziende, comunicazione periodica delle aziende contattate e working progress, incontro aziendale congiunto fim-ial, assemblee con i dipendenti e misurazione fabbisogno formativo anche tramite questionario, confronto dei fabbisogni emersi aziendali e dei lavoratori, sviluppo progetto formativo facendo sentire il dipendente parte attiva dello stesso


DESCRIZIONE

Percorso di riqualificazione/ricollocazione/alfabetizzazione (italiano/digitale). Accordo aziendale e catalogo formativo (IAL Brescia)

**RISORSE IMPEGNATE E PARTNER**

Destinatari: Tutti i lavoratori
PARTNER: IAL Brescia - Screen Service/Aida/New Olef

**OBIETTIVI**

Riqualificazione lavorativa/acquisizione nuove competenze/corsi di italiano

**OPPORTUNITÀ**

Approfondire ulteriormente le competenze rispetto ai temi trattati per coinvolgere maggiormente i lavoratori

**MINACCE**

NON BASTA L'EVENTO MA SARA NECESSARIO MONITORAGGIO PERIODICO.

**RISULTATI**

E' stata colta positivamente da tutti intuendone le potenzialità / durante il percorso le difficoltà a reperire i fondi necessari a finanziare il progetto ne hanno interrotto l'efficacia e l'entusiasmo da parte dei lavoratori

DESCRIZIONE

Catalogo formativo Fim-Cisl Milano Metropoli. Catalogo formativo; accordo aziendale; incontri aziendali conoscitivi.



RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Destinatari: RSU e lavoratori in generale.
PARTNER: Nei casi indicati IAL e Aquis srl.

- Primi incontri di conoscenza tra Fim, 2/3 aziende e Società specializzata in formazione e competenze (Aquis srl) per verificare possibili percorsi congiunti di piani formativi, mappatura e sviluppo competenze.



PUNTI DI FORZA

l'intuizione che questi progetti rappresentino la punta avanzata verso la quale si dovrà tendere anche con strumenti contrattuali nel prossimo futuro. Soprattutto l'occasione di aver svolto assemblee con tema specifico sulla formazione e l'ottica di integrazione tra formazione e competenze.



OBIETTIVI

Analisi e definizione dei processi aziendali per l'identificazione dei bisogni formativi. L'introduzione del LIBRETTO FORMATIVO è pertanto il punto di arrivo di un processo più lungo ed è anche il punto di partenza per la verifica dei vincoli contrattuali.



PUNTI DI DEBOLEZZA

Per il catalogo formativo non c'è una rete pronta a organizzare corsi esterni con efficacia in caso di mancato svolgimento all'interno dell'azienda delle 24 ore; per il progetto formazione-competenze non vi è ancora sufficiente volontà delle aziende nell'investire importanti somme di denaro per predisporre percorsi formativi e mappatura competenze.



MINACCE

Il mancato utilizzo, seppur interno, del libretto formativo, vanificherebbe la bontà di tutto il progetto.



RISULTATI

Catalogo formativo Fim-Cisl Milano Metropoli - IAL presentato anche in appositi Consigli di zona tematici.

- Assemblee tematiche e/o incontri aziendali congiuntamente con lo IAL per spiegazione diritto soggettivo alla formazione professionale
- Accordi di secondo livello migliorativi rispetto alle 24H previste da CCNL oppure testi di intesa per maggior condivisione delle proposte formative per evitare firme sotto scadenza bandi Fondimpresa;



PROSSIME TAPPE

Monitorare l'aggiornamento e l'utilizzo del LIBRETTO FORMATIVO. Diffonderne la conoscenza tra i lavoratori, sperimentare opportunità di proficuo utilizzo dei contenuti informativi presenti al suo interno ai fini di prospettive lavorative future.


DESCRIZIONE

VOLANTINO SU DIRITTO SOGGETTIVO PER BACHECHE AZIENDE. DELEGATI DELLE AZIENDE DEL TERRITORIO MONZA-BRIANZA-LECCO
AZIONE COMUNICATIVA A VALLE PERCORSO FORMATIVO-OPERATIVO

**RISORSE IMPEGNATE E PARTNER**

SEGRETERIA TERRITORIALE FIM MBL, REFERENTE REGIONALE FP LOMBARDIA, GRUPPO DI DELEGATI PARTECIPANTI AL CORSO SU DIRITTO SOGGETTIVO
Destinatari: RSU e lavoratori in generale.
PARTNER: FIM TERRITORIALE MBL, FIM LOMBARDIA, FIM NAZIONALE

**PUNTI DI FORZA**

CREARE UN VOLANTINO CON VIGNETTE CHE SIMULINO IL RAPPORTO TRA LAVORATORI E RSU/RSA HA RESO UN GRANDE SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE DI RESPONSABILITA' CHE IL SINDACATO HA NEL TRATTARE LA MATERIA DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE IN AZIENDA ED IN PARTICOLARE NEL TRIENNIO 2017-2019 RELATIVAMENTE AL DIRITTO SOGGETTIVO ALLA FORMAZIONE

**OPPORTUNITÀ**

LA POSSIBILITA' DI UTILIZZARE LO STRUMENTO IMMEDIATO ANCHE ATTRAVERSO I SOCIAL NETWORK A LIVELLO REGIONALE E NAZIONALE, HA PERMESSO UN GRANDE RISULTATO DI INFORMAZIONE CAPILLARE ESTENDIBILE A TUTTI I LAVORATORI

**PUNTI DI DEBOLEZZA**

AVER REALIZZATO LA LOCANDINA SOLO NELL'ULTIMO ANNO DEL TRIENNIO DI VIGENZA CONTRATTUALE HA SCONTATO I TEMPI DI REAZIONE E SOPRATTUTTO I TEMPI RESIDUI DI APPLICAZIONE DEL DIRITTO STESSO

**RISULTATI**

CAMPAGNA DI SENSIBILIZZAZIONE DI MASSICCIO IMPATTO IN TUTTE LE AZIENDE, CHE HA PORTATO I LAVORATORI A PRENDERE COSCIENZA DELL'ISTITUTO CONTRATTUALE DEL DIRITTO SOGGETTIVO. DI INTERESSE ANCHE LA SCELTA DI CREARE UNO STRUMENTO DI INFORMAZIONE IMMEDIATO A VALLE DI UN CORSO DI FORMAZIONE

**OBIETTIVI**

REALIZZARE UNO STRUMENTO EFFICACE E DI SEMPLICE COMPrensIONE, NONCHE' DI IMMEDIATA DIFFUSIONE CON I CANALI TRADIZIONALI MA ANCHE ATTRAVERSO TUTTI I SOCIAL NETWORK

**MINACCE**

AVER ETICHETTATO LA LOCANDINA CON UNA SIGLA SINDACALE COMPORTA SEMPRE DIFFERENTI REAZIONI DA PARTE DELLE ALTRE PARTI SOCIALI, SAREBBE SEMPRE AUSPICABILE UN DOCUMENTO COMUNE DI UN ISTITUTO CONTRATTUALE, MA NELLE MORE DELLA PRESA DI DECISIONE DELLE ALTRE PARTI, E' SEMPRE MEGLIO REALIZZARE PRODOTTI UTILI ED EFFICACI E CHE NON COMPORTINO DANNO PER NESSUNO



DESCRIZIONE

Essendo la Lombardia una regione grande e complessa, si è provveduto, non senza problematiche, ad impiantare una rete territoriale di Referenti per la Formazione Professionale che, coordinati e supportati dal Referente Regionale per la FP, hanno permesso di realizzare tutte le attività che sono state di volta in volta condivise in seno al Coordinamento nazionale Fim FP. Negli ultimi 3 anni tanti bei risultati: il funzionamento a regime delle Commissioni Territoriali esistenti, la costituzione di nuove commissioni, la partecipazione massiccia a progetti nazionali come ad esempio RESTART tra Fim e Ial. Progetto che ha portato alla realizzazione di CATALOGHI consigliati da Fim e Ial di alcuni territori per la fruizione delle 24 ore del DIRITTO SOGGETTIVO.



RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Fim regionale, Fim territoriali, Ial, Cisl, direttivi, consiglio generale, Segretari, Referenti per la Formazione, Fim nazionale.



PUNTI DI FORZA

Di grande rilievo la forza d'urto delle risorse Fim messe a disposizione dalla Lombardia che caratterizza, con le informazioni e con i dati raccolti, un grande punto di riferimento per le ricerche e statistiche nazionali, svolte in seno al coordinamento.



OPPORTUNITÀ

Verificare in diverse tipologie di aziende (per dimensione aziendale, per settore di appartenenza, per presenza del sindacato, ecc.) come vengono realizzati e applicati gli istituti contrattuali inerenti la Formazione Professionale.



PUNTI DI DEBOLEZZA

Il gran numero di aziende e di lavoratori nel territorio lombardo, rende in alcuni casi residuale il tempo da dedicare al tema della formazione continua, Vanificando molti punti di forza delle iniziative intraprese



RISULTATI

Cataloghi formativi specifici per territori per il DIRITTO SOGGETTIVO. Rilevazione del Fabbisogno formativo e conseguente contrattazione dello stesso fabbisogno. Realizzazione di Azioni Formative rilevate tramite interviste dei delegati ai lavoratori. Organizzazione sistematica di seminari, workshop e convegni in materia



OBIETTIVI

Implementare nella regione maggiormente coinvolta in Piani Formativi finanziati dai Fondi ma anche da altre fonti di finanziamento, un sistema di presidio e di partecipazione consapevole e responsabile al circolo virtuoso della formazione e all'intero ciclo di vita di piani formativi



MINACCE

La grande diffusione di aziende e le differenze funzionali in alcuni territori, rende talvolta difficile realizzare attività di rilevazione dati.



PROSSIME TAPPE

Consolidamento della Rete Lombardia dei Referenti. Completamento della Rete dei Referenti Aziendali. Promozione in diversi territori di azioni congiunte con tutte le Parti Sociali. Organizzazione di un evento regionale sulla formazione professionale.



PIEMONTE

FIM EXPERIENCE

DESCRIZIONE

Nella Schaeffler wpb italia s.r.l. è stato possibile conseguire il risultato di applicazione di un programma formativo che comprendesse il coinvolgimento di oltre 300 lavoratori. Aver partecipato a tutti i passaggi dell'accordo sul PIANO FORMATIVO AZIENDALE ha rafforzato quindi il senso di responsabilità della RSU aziendale.



RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Referente regionale per la formazione professionale, referenti aziendali per la formazione professionale. I destinatari diretti sono 317 dipendenti - indiretti. Formatori esterni. Fim territoriale, altre sigle territoriali di settore, Fondimpresa



PUNTI DI FORZA

Il punto di forza è la costituzione di una commissione di pilotaggio costituita da azienda/rsu che mensilmente effettuerà il monitoraggio e discuterà le problematiche in apposito esame congiunto



OPPORTUNITÀ

Un altro punto di forza è che nel caso in cui per problematiche non imputabili alla volontà delle parti non si riesca ad effettuare la formazione, è fatto salvo il diritto dei collaboratori di esercitare il diritto soggettivo così come previsto dal CCNL



PUNTI DI DEBOLEZZA

Purtroppo è ancora poco radicata in tante aziende (sia lato aziendale sia lato lavoratori e rappresentanti sindacali) la cultura e l'importanza della formazione continua. Pertanto, attività di politiche attive come il mantenimento e il potenziamento delle conoscenze e delle competenze, diventano talvolta pesantissime da sostenere.



RISULTATI

Accordo quadro in azienda e costituzione del comitato di pilotaggio per ciascun piano in attuazione



OBIETTIVI

Piano di formazione complessivo destinato ai collaboratori della società Schaeffler wpb focalizzato su macro-aree individuate sulle priorità strategiche della società e da proposte presentate dalla rsu



MINACCE

Se la parte sindacale non presta la dovuta attenzione alle riunioni di comitato di pilotaggio, il progetto resta simile a mille tanti altri progetti e perde la sua caratterizzazione partecipativa attiva delle Parti Sociali



PROSSIME TAPPE

Estendere l'accordo anche ad altre aziende e, possibilmente, realizzare con questa iniziativa un progetto pilota che diventi di riferimento per tutta la Regione

Segretario Generale FIM Piemonte:
Tino Camerano
Referente Fim Formazione Professionale:
Emanuela Di Vietro
Progetto «CONTRATTO IN AZIENDA»



PIEMONTE

FIM EXPERIENCE



DESCRIZIONE

Sperimentazione diritto soggettivo provincia di Torino, Amma, Fim, Fiom, Uilm. La Commissione Metalmeccanica provinciale di Torino ha avviato una sperimentazione con alcuni enti di formazione, accreditati da un lungo rapporto di collaborazione con la Commissione stessa, per individuare cataloghi formativi specifici per il settore metalmeccanico di riferimento territoriale.



RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Referente regionale per la formazione professionale, referenti aziendali per la formazione professionale. Lavoratori, imprese, rsu, responsabili aziendali, parti sociali. Commissione territoriale, enti di formazione.



PUNTI DI FORZA

Il punto di forza è la costituzione di una commissione di pilotaggio costituita da azienda/rsu che mensilmente effettuerà il monitoraggio e discuterà le problematiche in apposito esame congiunto. Definizione della procedura triangolare di accesso all'offerta formativa nel quadro di prassi in grado di presidiare efficacemente i processi di validazione, accesso e remunerazione, erogazione, rendicontazione e monitoraggio dei percorsi formativi. Miglioramento della qualità degli interventi formativi in termini di rilevanza ed efficacia dei temi e modalità formative, prassi di organizzazione e valutazione degli interventi, contenimento e trasparenza dei costi.



OPPORTUNITÀ

Modello adottato estendibile alle altre province piemontesi e ad altre regioni presidiate dai soggetti formativi coinvolti nella sperimentazione.



PUNTI DI DEBOLEZZA

Purtroppo è ancora poco radicata in tante aziende (sia lato aziendale sia lato lavoratori e rappresentanti sindacali) la cultura e l'importanza della formazione continua. Pertanto, attività di politiche attive come il mantenimento e il

potenziamento delle conoscenze e delle competenze, diventano talvolta pesantissime da sostenere



RISULTATI

La sperimentazione ha messo in relazione tutte le parti sociali e le agenzie formative delineando delle linee di indirizzo provinciali permettendo l'accesso alla formazione anche a quei lavoratori che sono soggettivamente più lontani dalle opportunità già programmate dall'impresa.



OBIETTIVI

Definizione congiunta di un essenziale catalogo di offerta formativa con percorsi fruibili sul territorio validati dalla commissione provinciale, facilitando da una parte le imprese all'assolvimento contrattuale e dall'altra riducendo al minimo eventuali contenziosi tra le parti in merito all'accesso ed utilizzo del diritto soggettivo alla formazione. Realizzazione di un semplice sistema informativo (sito internet) per la presentazione dell'offerta formativa ai soggetti interessati



MINACCE

Difficoltà di innesto dei risultati del modello in territori che hanno adottato precedentemente altri modelli. In effetti la vera minaccia è l'assenza di un'azione nazionale di indirizzo e di sistema.



PROSSIME TAPPE

Estendere l'accordo anche ad altre aziende e, possibilmente, realizzare con questa iniziativa un progetto pilota che diventi di riferimento per tutta la Regione.

Segretario Generale FIM Piemonte:

Tino Camerano

Referente Fim Formazione Professionale:

Emanuela Di Vietro

Progetto «CATALOGHI DSF TRA COMMISSIONI ED ENTI FORMATIVI»



DESCRIZIONE

Utilizzando rappresentanti Fim e Cisl presenti in organismi bilaterali del territorio per la Formazione Professionale e la Rete Nazionale del Coordinamento Fim per la Formazione Professionale, in Trentino ed in Alto Adige sono stati organizzati momenti di confronto e di promozione dei contenuti del CCNL relativamente alla Formazione Continua. Lo scambio tra esperienze e punti di vista confederali con quelli presenti nei rappresentanti Fim del Coordinamento Nazionale per la FP, ha permesso di caratterizzare positivamente l'esperienza decennale REWIND e di valorizzare la novità dell'ultimo CCNL (quella del Diritto Soggettivo alla Formazione).



RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Segreterie territoriali, delegati rappresentanti di aziende significative e di PMI, HR, Confederazione, Enti di Formazione, componenti Fim del Coordinamento FP.



OBIETTIVI

Diffondere la cultura della formazione continua. Condividere, con tutti gli attori delle Parti Sociali, la grande portata del nuovo istituto contrattuale del Diritto Soggettivo alla formazione.



PUNTI DI FORZA

Essersi resi promotori di iniziative congiunte di impegno alla diffusione della cultura della formazione continua.



MINACCE

La diversa sensibilità sul tema, delle Parti Sociali, rischia di rendere inapplicabile il nuovo istituto secondo i principi fondanti dell'elemento contrattuale.



OPPORTUNITÀ

Arrivare ad un allineamento informativo, per aziende e per lavoratori, sull'articolato contrattuale per la formazione professionale, includendo l'innovativo aspetto del Diritto Soggettivo alla Formazione.



PROSSIME TAPPE

Partendo dai risultati della prima fase, sarà possibile implementare nuove e più efficaci azioni di applicazione del CCNL 2020-2022 in materia di Formazione Professionale.



PUNTI DI DEBOLEZZA

Il non preciso allineamento culturale e, di conseguenza, operativo, tra i differenti soggetti delle Parti Sociali.



RISULTATI

Sensibilizzare, informare, confrontarsi su uno dei temi innovativi dell'ultimo CCNL, ha reso più vivo il livello di esercizio del Dialogo Sociale.


DESCRIZIONE

Nel processo applicativo del nuovo istituto contrattuale del Diritto Soggettivo alla Formazione, non tutte le aziende e non tutto il sindacato sono stati pronti alla programmazione per tempo delle 24 ore per ciascun lavoratore. Pertanto, in casi aziendali in cui non è stato possibile applicare il DSF nel triennio 2017-2019 per tutti i lavoratori in forza, si è pensato di raggiungere un accordo per lo slittamento della conclusione del periodo temporale concesso dal CCNL, al quadrimestre appena successivo alla scadenza. Ciò per permettere la naturale copertura per tutti i lavoratori, per almeno 24 ore pro-capite nel periodo di riferimento.


RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Segreterie territoriali, delegati di PMI, HR, altre Parti Sociali.


PUNTI DI FORZA

Il Dialogo Sociale per il tema della Formazione Continua risulta, con accordi sul superamento del periodo contrattuale, essere la vera e sana essenza della partecipazione consapevole e responsabile a processi di utilità comune per l'azienda e per i lavoratori: i processi di adeguamento e di aggiornamento professionale.


OPPORTUNITÀ

La verifica congiunta tra RSU e Azienda di un modello di superamento della vigenza contrattuale per dare attuazione ad un istituto contrattuale di fondamentale importanza per lo sviluppo e per la competitività aziendale.


PUNTI DI DEBOLEZZA

Essere giunti al punto di non saper programmare la formazione per tempo, rende sempre più debole l'approccio e l'attenzione di azienda e di sindacato al tema della formazione utile per lavoratori e per impresa.


RISULTATI

L'accordo sottoscritto è di fondamentale importanza non solo per l'azienda e per i lavoratori coinvolti, ma per l'intero territorio e per confini

ancora più estesi se la logica che sottende l'accordo è appunto quella di sanare un gap temporale.


OBIETTIVI

Colmare il potenziale vuoto che avrebbe creato una corretta, equilibrata e tempestiva informativa di utilizzo del DSF, rispetto ai tempi di programmazione e di accordo tra le Parti per la fruizione delle 24 ore per ciascun lavoratore.


MINACCE

Valorizzare un accordo aziendale sulla «banca delle ore» per la formazione non deve solo enfatizzare il tema della competitività aziendale, ma deve anche rendere noto come si può rafforzare l'occupabilità dei lavoratori.


PROSSIME TAPPE

Passare da accordi «ponte» sulla fruizione in periodi che eccedono la vigenza contrattuale, ad accordi sulla programmazione e sul monitoraggio fatti nei tempi più adeguati. Il tutto all'interno di un circolo virtuoso della formazione in azienda.

TOSCANA

FIM EXPERIENCE

DESCRIZIONE

Nel triennio 2017-2019 si è cercato di costruire con gli Enti di Formazione operanti nel territorio sardo, compatibilmente con le indicazioni del CCNL e nell'ambito di attività formative finanziate da Fondimpresa (ma anche da altri Fondi e da altre fonti di finanziamento) un rapporto che fungesse da «linea guida operativa» per la migliore realizzazione del DSF. Lo stato di crisi di molte aziende del territorio, avrebbe comportato una tipologia di azioni formative, difficilmente associabili a temi relative alle competenze digitali o ad altre indicazioni che venivano suggerite dai livelli nazionali firmatari del CCNL. Pertanto lo sforzo compiuto si è estrinsecato nell'analizzare con tali enti di formazione, come le 24 ore avrebbero potuto orientare azioni formative conseguenti più efficaci e più corpose. In pratica, le 24 ore, si sono trasformate talvolta in un pre-corso formativo, propedeutico a percorsi formativi più massicci e più collegati ad innovazione in azienda-.



SARDEGNA

FIM EXPERIENCE



RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Segreterie territoriali e regionali, delegati rappresentanti di aziende significative e di PMI, Enti di Formazione, Coordinamento FP Fim nazionale.



PUNTI DI FORZA

Adeguare l'applicazione del DSF alla critica situazione del territorio sardo per il settore metalmeccanico.



OPPORTUNITÀ

Nonostante la situazione di crisi, si è colta l'opportunità di far esercitare il DSF.



PUNTI DI DEBOLEZZA

La varietà di cataloghi formativi a supporto dell'azione, non ha permesso di spaziare in tutte le opportunità che sono state anche presentate nel verbale d'intesa del luglio 2018 della Commissione Nazionale Formazione e Apprendistato.



RISULTATI

Sensibilizzare aziende, Parti Sociali, lavoratori ed altri stakeholder, attraverso l'intenso lavoro degli enti di formazione di costruzione di cataloghi ad hoc.



OBIETTIVI

Non banalizzare l'uso delle 24 ore, in una situazione economico-produttiva che avrebbe corso il rischio di completare pacchetti formativi inutili e fine a sé stessi.



MINACCE

Qualunque progetto rischia di fallire in un contesto produttivo così critico come quello di riferimento.



PROSSIME TAPPE

Attuare, nella maniera più compatta e coordinata possibile, il DSF secondo cataloghi di azioni formative non calate dall'esterno ma nate in seno ad ogni azienda dal confronto continuo della RSU, tra i lavoratori e l'azienda.

Segretario Generale FIM Sardegna:
Marco Angioni
Referente Fim Formazione Professionale:
Marco Angioni
Progetto «FIM & ENTI FORMATIVI»




DESCRIZIONE

Nel triennio 2017-2019 si è realizzata un'azione parallela di sensibilizzazione rispetto al tema della Formazione Professionale in generale, ma per sviluppare una completa partecipazione responsabile al processo di applicazione del Diritto Soggettivo alla Formazione in particolare. Seminari e corsi specifici per Delegati, Focus Group per Operatori e Segretari Sindacali, Tavoli di Lavoro congiunto tra sindacalisti e rappresentanti di Aziende e di Unioni Industriali, per poter implementare insieme dei percorsi condivisi di interpretazione e di applicazione del nuovo istituto contrattuale del 26 novembre 2016, cosiddetto DIRITTO SOGGETTIVO ALLA FORMAZIONE.



RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Segreterie territoriali e regionali, delegati rappresentanti di aziende significative e di PMI, HR, altre Parti Sociali, Enti di Formazione, Coordinamento Nazionale Fim FP.



PUNTI DI FORZA

Aver utilizzato iniziative afferenti alle attività «non formative» di piani formativi, per diffondere la cultura della formazione a tutti i livelli partecipanti delle PARTI SOCIALI.



OPPORTUNITÀ

Progettare insieme, realizzare insieme, monitorare insieme, migliorare insieme, in un solo concetto, FAR CRESCERE IL SISTEMA della FORMAZIONE CONTINUA INSIEME.



PUNTI DI DEBOLEZZA

La non fitta presenza di buone prassi rende il progetto (tuttora in corso) difficile nella ricerca e selezione di modelli largamente applicabili su altri territori.



RISULTATI

Forte azione di sensibilizzazione di tutte le PARTI SOCIALI coinvolte a tutti i livelli (aziendale, territoriale, regionale, interregionale) che ha permesso quanto meno il concetto di conoscenza del tema.



OBIETTIVI

Individuare i modelli esistenti di applicazione dell'Art.7 della sezione IV sul Diritto Soggettivo alla Formazione per poter definire e proporre nei territori, in vista del rinnovo contrattuale 2020-2022, SCHEDE APPLICATIVE da usare come riferimento per le diverse tipologie dimensionali delle aziende.



MINACCE

Lavorare insieme, non sempre è una buona prassi consolidata. Le Parti Sociali sono notoriamente allenate a gestire insieme POLITICHE PASSIVE DEL LAVORO, meno avvezze a produrre risultati utili nell'ambito delle POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO.



PROSSIME TAPPE

Aver impegnato un triennio nella sperimentazione dell'intero processo a contorno dell'applicazione del DSF, fa auspicare ad una migliore attuazione dello stesso diritto nel successivo rinnovo contrattuale.




DESCRIZIONE

Il monitoraggio, la supervisione, l'indirizzo di piani settoriali finanziati con risorse di Fondimpresa, hanno permesso di esercitare attività funzionali alla verifica delle applicazioni parziali o totali degli istituti contrattuali per il settore metalmeccanico. Grazie alle decisioni prese in seno alle riunioni dei Comitati di Pilotaggio per piani multi-regionali metalmeccanici realizzati in sequenza per Avvisi sulla Competitività di Fondimpresa, è stato possibile realizzare censimenti sullo stato di conoscenza e di attuazione del DSF. Quindi, semplici ma importanti azioni tipiche dei Comitati di Pilotaggio sono evoluti in attività di promozione della cultura della formazione e di diffusione dei nuovi istituti contrattuali, inerenti proprio la formazione professionale.



RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Segreterie territoriali, delegati e componenti di commissioni (costituite e non) che avevano condiviso il piano formativo, rappresentanti di aziende, HR, altre Parti Sociali, Enti di Formazione.



PUNTI DI FORZA

Seguire un piano formativo in attività di monitoraggio, indirizzo e supervisione, consente di verificare anche il livello di incidenza delle attività di promozione delle Parti Sociali del tema della Formazione così come espresso nel CCNL.



OPPORTUNITÀ

Intervenire positivamente, tramite gli enti di formazione o tramite i delegati e segretari territoriali, in quelle aziende dove bisogna superare ostacoli dovuti alla dimensione aziendale per applicare al meglio gli istituti contrattuali e per concorrere a conseguire i migliori propositi dichiarati da tutte le Parti Sociali che hanno firmato il CCNL.



PUNTI DI DEBOLEZZA

Il linguaggio, le parti tecniche, i processi, i protocolli esistenti nelle attività di Pilotaggio, non sono ancora un patrimonio condiviso e noto a tutti i componenti del Comitato, pertanto l'azione fondamentale del Comitato di Pilotaggio, talvolta si traduce in una pura formalità inconsapevole e notarile.



RISULTATI

Utilizzo di protocolli già introdotti da tempo dalla Fim nelle attività di Monitoraggio. Il Quaderno del Comitato di Pilotaggio, nelle sue successive evoluzioni dalla sua prima uscita di 5 anni fa, consente di lavorare con interesse alle fasi di supervisione e di indirizzo.



OBIETTIVI

Creare un sistema continuo e comunicante tra le attività tipiche delle Parti Sociali impegnate in promozione della cultura della formazione e attività di monitoraggio e di supervisione di piani finanziati da Fondimpresa e insistenti sempre sulle aziende metalmeccaniche a cui è applicato il CCNL fondato anche sul pilastro della Formazione Professionale.



MINACCE

La scarsa attenzione e partecipazione delle Parti Sociali alle riunioni e alle attività non formative dei Comitati di Pilotaggio, indebolisce l'efficacia di tutte le azioni che possono nascere da un impegno congiunto di tutte le Parti stesse.



PROSSIME TAPPE

Riuscire a condividere procedure, regolamento, strumenti a supporto e documentazione in maniera univoca in tutti i piani multi-regionali al variare del piano, dell'avviso e del soggetto attuatore. Uniformare le procedure per valorizzare il supporto intellettuale che possono fornire 6 persone delle distinte Parti Sociali che dedicano in media 5 giornate di lavoro ognuno per ciascun piano.

DESCRIZIONE

La Calabria e la Sicilia stanno percorrendo un sentiero di crescita della sensibilità verso la Formazione Continua, partendo proprio dalla prima linea: il DELEGATO. Entrambe le regioni hanno sviluppato attività di formazione, di incontro seminariale, di approfondimento operativo con gli altri attori del Sistema della Formazione Professionale. Formazione, Seminari, Focus Group e Workshop hanno caratterizzato i momenti di crescita dei delegati che poi adottano in azienda i risultati dei confronti avvenuti con i relatori delle sessioni formative e seminariali.

CALABRIA
E
SICILIA



RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Segreterie territoriali e regionali, delegati rappresentanti di aziende significative e di PMI, HR, altre Parti Sociali, Enti di Formazione.



PUNTI DI FORZA

I delegati di Sicilia e di Calabria possono contare sempre sulle esperienze di loro simili, distribuiti in ogni parte di Italia e raggiungibili sempre grazie al Network Rewind costruito in Fim già da diversi anni.



OPPORTUNITÀ

Mutuare in aziende calabresi e siciliane i modelli di applicazione del Diritto Soggettivo alla Formazione e tipologie di accordi aziendali sulla Formazione Continua realizzati e utilizzati in altre realtà metalmeccaniche italiane.



PUNTI DI DEBOLEZZA

Poche realtà produttive, pochi enti di formazione, rendono scarsamente e più lentamente realizzabile ciò che invece in altre regioni procede con molta più snellezza.



RISULTATI

Alcuni DELEGATI hanno sviluppato un loro decalogo di riferimento rispetto alle funzioni previste dal CCNL e lo assimilano e lo diffondono con impegno e con l'aspettativa di trovare una controparte che condivida i contenuti contrattuali della materia di formazione.



OBIETTIVI

Consolidare nei delegati un patrimonio di conoscenze e di competenze rispetto ai temi di Formazione Professionale, in ottemperanza degli istituti contrattuali.



MINACCE

La forte resistenza degli imprenditori territoriali e la bassa conoscenza di rappresentanti delle Parti Sociali in riferimento ai temi contrattuali della formazione, rischia di vanificare l'impegno che approfondono i delegati in formazione.



PROSSIME TAPPE

Costruire Commissioni Aziendali, costruire Commissioni Territoriali e dare un impulso significativo al DSF e alla Formazione Continua condivisa.

FIM EXPERIENCE

Segretari Generali FIM Calabria e Sicilia:
Ciro Bacci, Pietro Nicastro
Referente Fim Formazione Professionale:
Ciro Bacci, Pietro Nicastro
Progetto «FORMARE E INFORMARE I DELEGATI»



DESCRIZIONE

Si vuole cercare di realizzare una serie di accordi e di protocolli che permettano alle diverse Commissioni esistenti di poter lavorare in sintonia ed in sinergia al fine di migliorare il sistema di monitoraggio e di pianificazione, nonché di condivisione e di analisi del fabbisogno, dei piani formativi svolti per le aziende e per i lavoratori metalmeccanici del Lazio. La commissione che si esprime per i piani del Conto Formazione di Fondimpresa è diversa dalla Commissione Territoriale Metalmeccanica che viene citata nel CCNL, inoltre, in assenza di commissione costituita formalmente, sono i segretari territoriali di Fim, Fiom e Uilm che svolgono e partecipano alle operazioni di analisi, di condivisione e, a seguire, tutte le altre successive al finanziamento da parte del Fondo.



RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Segreterie territoriali e regionali, delegati rappresentanti di aziende significative e di PMI, HR, altre Parti Sociali, Enti di Formazione, Fondi Interprofessionali, Confederazione.



PUNTI DI FORZA

Conoscere tutto il flusso del sistema dal fabbisogno alla valutazione d'impatto, rende difficilmente attaccabile ogni proposta di miglioramento.



OPPORTUNITÀ

Verificare l'utilità di Commissioni e potenziare l'efficacia di ciascuna di quelle esistenti, procedendo anche ad una loro semplificazione.



PUNTI DI DEBOLEZZA

Anni ed anni di non dialogo e non confronto, rischiano di non rendere credibile azioni alla ricerca della sinergia.



RISULTATI

Ipotesi di protocolli di comunicazione tra le differenti commissioni.



OBIETTIVI

Individuare protocolli di comunicazione tra le DIFFERENTI COMMISSIONI esistenti. L'esperienza è lunga e presenta diversi momenti di STOP & GO. Ma al fine, saranno individuate soluzioni efficaci e incontrovertibili.



MINACCE

Ogni Commissione vuole preservare il suo Status, pertanto la ricerca di protocolli di scambio informativi, viene vista come un tentativo di azzerare l'esistente.



PROSSIME TAPPE

Qualora venga raggiunto l'accordo, i protocolli devono essere pubblicizzati e distribuiti.

LAZIO

FIM EXPERIENCE


DESCRIZIONE

Già dagli anni precedenti il 2016 (anno di rinnovo del CCNL) la Fim ha mosso ogni passo per poter dare impulso alla costituzione delle Commissioni Territoriali. L'ultimo rinnovo contrattuale poi, con l'introduzione del DSF (che assegna responsabilità di rilievo alle Commissioni Territoriali) sancisce l'imprescindibile priorità che le Parti Sociali territoriali devono assegnare alla costituzione della Commissione metalmeccanica provinciale. Finalmente a Pesaro, dopo tanti percorsi intrapresi e poi abbandonati, è stata creata la Commissione Territoriale contrattuale metalmeccanica. Questa opportunità rende attuabili diverse altre attività.

**MARCHE**

FIM EXPERIENCE

**RISORSE IMPEGNATE E PARTNER**

Segreterie territoriali e regionali, delegati rappresentanti di aziende significative e di PMI, HR, altre Parti Sociali, Enti di Formazione.

**PUNTI DI FORZA**

Condividere, monitorare, valutare, indirizzare e supervisionare piani metalmeccanici, permette la verifica di conoscenza degli istituti contrattuali in materia di formazione continua, delle aziende aderenti al piano.

**OPPORTUNITÀ**

Poter realizzare sperimentazioni di interesse e proposte dalla Fim a vantaggio di tutte le Parti Sociali partecipanti a Commissione e Comitati.

**PUNTI DI DEBOLEZZA**

Avendo iniziato a lavorare da poco, la Commissione di Pesaro paga lo scotto dell'inesperienza operativa e dei tempi lunghi di realizzazione di attività che altrove sono ahimè di routine.

**RISULTATI**

Realizzazione di Atto Costitutivo della commissione. Regolamento di funzionamento della commissione. Funzionamento a regime della commissione in sintonia con quella nazionale, le altre territoriali e quelle aziendali.

**OBIETTIVI**

Utilizzare la Commissione Territoriale per svolgere anche nei territori delle Marche le stesse attività che vengono svolte in territori come Brescia, Milano, Napoli, Bergamo, Verona e Torino oramai da diversi anni. Il tutto a vantaggio delle imprese e dei lavoratori del settore metalmeccanico.

**MINACCE**

La differente applicazione del DSF in contesti che appaiono inizialmente simili, anche in controtendenza con le indicazioni date nel luglio 2018 con Verbale d'Intesa su applicazione DSF, rendono più complessa di quanto lo sia veramente, l'implementazione del DSF.

**PROSSIME TAPPE**

Realizzare le Commissioni contrattuali nelle altre province delle Marche utilizzando i protocolli e le esperienze di quella di Pesaro.

Segretario Generale FIM Marche:
Leonardo Bartolucci
Referente Regionale Fim Formazione Professionale:
Leonardo Bartolucci
Progetto «COMMISSIONE CONTRATTUALE»

DESCRIZIONE

Il progetto europeo «SACADOS» (2017-2018) è stata la naturale prosecuzione del precedente «SVILUPPO DELL'APPRENDIMENTO SUL POSTO DI LAVORO» (2015-2016) ed ha prodotto anch'esso un'utile GUIDA SMART per operatori e per delegati che potessero approcciare con metodo il tema della formazione professionale in azienda. Entrambi i progetti hanno avuto nella CISL, con il suo Dipartimento Industria e con il Dipartimento Formazione Sindacale, il soggetto capofila per quanto riguarda l'Italia, mentre le Federazioni impegnate sono state la Fim e la Femca. Entrambi i progetti si sono caratterizzati per scambio con partner europei per confronto sui metodi, sulle norme e sulle buone prassi esistenti in materia, per visite di studio presso aziende virtuose e per la redazione di due manualetti utili e «general purpose» che potessero agevolare il compito di promotori della formazione in azienda e di contrattualisti in materia di formazione continua.



PERCORSI E ATTORI

La Fim ha partecipato massicciamente con differenti rappresentanti del Coordinamento nazionale Formazione Professionale, Cisl Dipartimento Industria e Dipartimento Formazione Sindacale, Femca, Aziende, Società di consulenza, Sindacati europei.



PUNTI DI FORZA

I due progetti europei hanno presentato, tra gli altri, un grande punto di forza: verificare all'interno della Cofederazione come differenti categorie con CCNL assimilabili, pur nelle loro peculiarità, possano svolgere attività simili nella promozione e diffusione della cultura della formazione in azienda.



PUNTI DI DEBOLEZZA

Non poter proseguire, dopo le due precedenti istanze consecutive, un progetto di largo respiro che monitori come stanno evolvendo, nei singoli Paesi europei partecipanti al progetto, le prassi in materia di contrattazione della formazione in azienda e che provi a tracciare modelli di comportamento simili e riferibili come standard.



RISULTATI

Visite di Studio con scambio di prassi di lavoro; le due Guide Smart per Delegati e per Operatori e Segretari territoriali; gli eventi di diffusione di risultati; la realizzazione di video promozionali dei due progetti; gli utilizzi dei Social a supporto degli appuntamenti di volta in volta realizzati.



OBIETTIVI

Individuare buone prassi di contrattazione della formazione in azienda. Realizzare delle GUIDE SMART di utilizzo per Delegati e per Operatori Sindacali. Tendere ad un quadro sinottico che differenzi per Stati, strumenti, normativa, numeri, risultati conseguiti.



MINACCE

Non diffondere adeguatamente i risultati dei due progetti, non utilizzare le due guide smart realizzate nei differenti ma collegati progetti, rischia di far ricordare i due progetti più come episodici e non come un'azione di sistema utile ed efficace per lo sviluppo dell'apprendimento dei luoghi di lavoro.



PROSSIME TAPPE

In attesa di implementare una terza istanza dei due progetti europei descritti, la Fim sta aumentando i contenuti delle due guide smart e sta realizzando una terza guida particolarmente dedicata alle novità dell'ultimo CCNL e alle proposte del prossimo rinnovo contrattuale di settore.

NAZIONALE

FIM EXPERIENCE


DESCRIZIONE

Quella tra FIM e IAL non è solo una buona pratica di collaborazione intra-organizzativa. È una risposta efficiente all'esigenza di promuovere e diffondere modelli attivi di partecipazione responsabile dei lavoratori e delle lavoratrici al futuro aziendale mediante la leva delle competenze e nell'ambito delle opportunità e degli strumenti offerti dalla contrattazione. Una collaborazione che viene da lontano e che ha generato, dal 2010 al 2013, la prima massiccia fase di start-up del progetto REWIND. A partire dal 2018, con rinnovato impegno reciproco, FIM e IAL hanno voluto rivitalizzare quell'azione, attualizzandone lo spirito entro il quadro delle innovazioni contrattuali: Diritto Soggettivo, Registro della Formazione, Commissioni, Certificazione, Analisi del Fabbisogno

**PERCORSI E ATTORI**

4 incontri seminariali di lancio (Genova, Mestre, Napoli e Matera) da febbraio a marzo 2019, con la partecipazione di circa 180 persone, tra Segretari, Delegati, Operatori FIM e Analisti, Progettisti e Direttori IAL, per la condivisione di: strumenti di azione sindacale e di supporto alla progettazione tecnica dei piani formativi; Accordi aziendali; Cataloghi su 24h del DSF

**PUNTI DI FORZA**

Condivisione della cultura partecipativa della Formazione Continua negoziata.
Esistenza di pratiche di scambio e collaborazione dai risultati misurabili.
Approccio sperimentale e processuale.

**PUNTI DI DEBOLEZZA**

Disomogeneità territoriali in termini di radicamento organizzativo, di livelli di conoscenza, competenza, operatività sugli strumenti contrattuali, sul funzionamento dei Fondi, sugli assetti della bilateralità, sulle dinamiche aziendali.

**OPPORTUNITÀ**

La processualità consente di attivare un'azione di monitoraggio e di verifica in itinere, utile all'intervento correttivo e/o di sostegno dei livelli nazionali di coordinamento, innescando un circuito di apprendimento organizzativo i cui risultati possono essere estesi alle altre categorie CISL.

**RISCHI**

Concentrazione territoriale e per classe dimensionale di impresa delle esperienze e delle pratiche.
Standardizzazione dell'offerta, in ragione dei vincoli

contrattuali nelle tempistiche di fruizione.
Impatto sulle dinamiche del confronto con le altre OO.SS.

**SVILUPPI ATTESI**

Fare di Restart un'azione di sistema da condividere con le altre categorie della CISL (ognuna con le proprie peculiarità contrattuali in materia), e coinvolgendo tutte le Parti Sociali, incluse le rappresentanze datoriali, per la promozione del dialogo concertativo in materia di Formazione.

**OBIETTIVI**

Sperimentare modelli di collaborazione attiva tra Delegati FIM alla Formazione, Segretari Territoriali che contrattano la formazione nel territorio, analisti, progettisti e commerciali IAL per la finalizzazione congiunta delle azioni formative derivanti dalla rilevazione fatta in azienda dai Delegati

**RISULTATI***

25 incontri operativi tra delegati aziendali, operatori territoriali FIM e progettisti IAL;
16 riunioni congiunte tra organismi territoriali delle strutture;
10 assemblee con i lavoratori, con la partecipazione di progettisti IAL;
4 Cataloghi prodotti congiuntamente;
83 aziende coinvolte complessivamente su:
Analisi dei fabbisogni: 15 avviate, 8 concluse con restituzione;
Piani di Formazione: 20 progettati; 16 presentati; 13 approvati, per un totale di 150 corsi per circa 1.300 lavoratori (circa 2000 ore di formazione erogate, inclusi i corsi a Catalogo).

* La rilevazione dei risultati è ancora in corso. I presentati dati sono riferiti alle esperienze attualmente censite di alcuni territori delle regioni di: Campania, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Puglia, Toscana, Veneto.

Staff di Progetto RESTART: Tiziana Cercone (Ial),
Sandra Indennitate (Ial),
Fulvio Londei (Ial), Michele Zanocco (Fim),
Coordinamento Nazionale Fim FP
Progetto «RESTART»

ALCUNI DOCUMENTI FONDAMENTALI PER RIUNIONI DI COMITATI DI PILOTAGGIO

1. Formulario (progetto) [dal capofila]
2. Linee Guida alla Rendicontazione (facoltativo) [dal sito Fondimpresa]
3. Avviso [dal sito Fondimpresa]
4. Scheda sintetica piano [dal capofila]
5. Elenco aziende con dettagli [dal capofila]
6. Regolamento funzionamento Comitato [definito in prima riunione]
7. Accordi territoriali di condivisione
8. Accordo nazionale di condivisione
9. Piano finanziario del progetto
10. Processo di certificazione delle competenze
11. Azioni non formative con coinvolgimento Parti Sociali
12. Elenco azioni formative associato da ogni azienda nel piano
13. Attività distinta di ogni componente l'ATS nel piano
14. Criteri e modalità per la condivisione, tra le parti sociali, dei piani formativi del 22-11-2017 [dal sito Fondimpresa]
15. Criteri per la condivisione dei piani di settore Federmeccanica, Assisital, Fim, Fiom e Uilm del 2 marzo 2010
16. Estratto del CCNL in vigore riguardo la Formazione Professionale
17. Varie notizie ritenute utili

INFORMAZIONI DA RACCOGLIERE A METÀ PIANO E A FINE PIANO DA SCAMBIARE CON I REFERENTI FORMAZIONE PROFESSIONALE DELLE ALTRE REGIONI COINVOLTE

1. Aziende che hanno completato la formazione
2. Numero lavoratori che hanno completato la formazione
3. Azioni formative già realizzate
4. Azioni formative con certificazione di competenze concluse
5. Variazioni (rinunce, subentri, accordi, ecc.)
6. Azioni non formative in corso di realizzazione o pianificate
7. Svolgimento di Focus Group o workshop
8. Evento di diffusione dei risultati
9. Eventuali ispezioni di Fondimpresa ed esito di ispezioni
10. Attuazione di azioni per DIRITTO SOGGETTIVO FORMAZIONE

INFO SU COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO DI UN COMITATO DI PILOTAGGIO (CPP)

1. Il Comitato di Pilotaggio di un piano settoriale (multiregionale) viene definito dai firmatari dell'accordo di livello nazionale del settore di riferimento
2. Se l'accordo nazionale è firmato da Federmeccanica, Assisital, Fim, Fiom e Uilm allora il CPP deve essere formato da 6 persone. Se manca la firma di una sigla sindacale allora per parità di peso nelle decisioni, il CPP deve essere composto da 4, e via discorrendo.
3. Nella prima riunione di CPP (la cui data deve essere concordata tra i componenti del CPP stesso) il CPP si dota di un regolamento di funzionamento, verifica la corrispondenza della progettazione di periodo con il formulario iniziale, analizza il processo di certificazione di competenze secondo quanto richiesto da ANPAL e FONDIMPRESA, calendarizza le prossime riunioni, pone evidenza le attività non formative in seno al piano
4. Nelle successive riunioni, compito del CPP (che svolge funzioni di monitoraggio, di validazione ma anche di supervisione e di indirizzo) è verificare il buon andamento del piano e superare eventuali colli di bottiglia,
5. Il CPP può in itinere approfondire temi di interesse per la categoria, svolgendo FOCUS GROUP e/o WORKSHOP, non trascurando anche la possibilità di avviare studi e ricerche di interesse per settore e territori coinvolti, indicando di presentare i risultati in un seminario di DIFFUSIONE DEI RISULTATI finale
6. Le riunioni di CPP possono essere in media 5 ed è facoltà del CPP svolgerle in presenza, a distanza o in differita, purché ci sia sempre piena consapevolezza e senso di responsabilità di quello che si condivide.
7. E' compito del soggetto attuatore inviare per tempo (prima di ciascuna riunione) il materiale utile a poter deliberare e prendere decisioni in occasione della riunione stessa
8. E' facoltà del CPP, all'uopo, chiedere al soggetto attuatore di incontrare il Comitato Tecnico Scientifico o altri soggetti coinvolti nel piano per poter approfondire temi di interesse e funzionali al buon andamento delle attività di supervisione e di indirizzo del CPP

COSA HA PRODOTTO IL DIRITTO SOGGETTIVO ALLA FORMAZIONE PER LA FIM?

- Dal 27 novembre 2016 l'azione REWIND si è intensificata in efficaci momenti formativi e operativi
- 60 appuntamenti formativo-seminariali e riunioni di coordinamento nazionale
- Rafforzamento dell'architettura organizzativa basata sui 3 livelli contrattuali e sul fondamentale livello organizzativo regionale
- Adozione di strumenti standard come SCHEDA DI RILEVAZIONE FABBISOGNO FORMATIVO, REGISTRO DELLA FORMAZIONE, DOCUMENTO DI VERIFICA DEGLI APPRENDIMENTI, CERTIFICATI DI COMPETENZE, ATLANTE INAPP, CATALOGO AZIENDALE E/O TERRITORIALE PER IL DIRITTO SOGGETTIVO
- Impegno massiccio per far incrementare il numero di COMMISSIONI TERRITORIALI contrattuali, moltiplicando per 4 il valore di partenza
- Coinvolgimento culturale di migliaia di aziende, decine di migliaia di lavoratori, decine di enti di formazione, centinaia di Parti Sociali e centinaia di altri stakeholder, al tema del Diritto Soggettivo alla Formazione, coinvolti nel monitoraggio di piani finanziati da Fondimpresa
- Verbale d'Intesa a luglio 2018 su Linee Guida per il DSF
- Evento pubblico al CNEL a novembre 2018 con circa 150 tra rappresentanti di Unioni Industriali e Sindacati territoriali
- Decine di accordi aziendali sull'applicazione del DSF
- I Referenti Regionali ed alcuni Referenti Territoriali Fim per la formazione professionale hanno promosso iniziative territoriali coinvolgendo sul tema gli stakeholder locali
- Nel periodo febbraio-giugno 2019, Fim e Ial hanno realizzato una sperimentazione denominata RESTART che ha rappresentato la sintesi dell'attività di promozione della cultura della formazione che REWIND porta avanti da 10 anni

COSA NON BANALE NÉ SCONTATA, OLTRE AI NUMERI PRESENTATI, PER LA FIM, L'ISTITUTO CONTRATTUALE DEL DIRITTO SOGGETTIVO ALLA FORMAZIONE, HA FATTO FARE UN ENORME SALTO CULTURALE IN AVANTI DI SENSIBILIZZAZIONE SUL TEMA MADRE DELL'IMPORTANZA DELLA FORMAZIONE CONTINUA

INDUSTRY 4.0

Nelle attività di Osservatorio, di Monitoraggio, di Indirizzo e di Supervisione, di Programmazione, di Analisi, la Fim privilegerà – adeguando l'offerta a ciascuna realtà aziendale – azioni formative tendenti ad accompagnare l'evoluzione delle professionalità nell'ambito della rivoluzione industriale in corso e anche delle prossime.

LE COMMISSIONI

Anche in questo scorcio di 2018 e nel 2019, la Fim profonderà un grande impegno per la costituzione del maggior numero possibile di Commissioni Territoriali Metalmeccaniche (da CCNL) in tutta Italia. Inoltre saranno sperimentati protocolli di collaborazione con altre commissioni esistenti ma non squisitamente metalmeccaniche per non intralciare l'andamento delle attività formative ma non rinunciando al presidio della formazione nelle aziende con contratto

TRACCIABILITÀ E CERTIFICAZIONE

In tutte le attività formative che vedono un coinvolgimento della FIM (per CONDIVISIONE, INDIRIZZO, MONITORAGGIO, SUPERVISIONE, VALIDAZIONE, RILEVAZIONE FABBISOGNO, VALUTAZIONE IMPATTO) sarà condizione necessaria disporre di un sistema di TRACCIABILITÀ delle competenze verificate, di CERTIFICAZIONE delle competenze laddove previste e di REGISTRAZIONE delle attività formative.

LA FIM NEI PIANI FONDIMPRESA

Il ruolo finora svolto nelle Commissioni contrattuali, nei Comitati di Pilotaggio e in qualità di RSU/RSA deve essere confermato e amplificato. Il Diritto Soggettivo alla Formazione, il nuovo Regolamento di Fondimpresa, la responsabilità che ANPAL assegna alle Parti Sociali e l'importanza intrinseca della Formazione Continua, richiede un irrobustimento delle attività ed una copertura capillare del territorio e nelle aziende.

LE COLLABORAZIONI

Le attività di comune interesse con IAL e CISL continueranno al fine di rafforzare le competenze della Fim ai 3 livelli contrattuali costituenti le 3 dorsali organizzative in Fim. Nell'ambito dei piani finanziati da Fondimpresa saranno sempre più indirizzate e approfondite le attività non formative con altri Soggetti Attuatori.

CATALOGO FIM

La Fim ha da tempo individuato un catalogo base di riferimento di azioni formative da suggerire ai lavoratori per il DIRITTO SOGGETTIVO ALLA FORMAZIONE e da condividere con l'azienda per la PROGRAMMAZIONE ANNUALE DELLA FORMAZIONE.

DIRITTO SOGGETTIVO

Nell'ambito dell'istituto contrattuale, e nel contesto delle intese delle Parti stipulanti, la Fim perseguirà la migliore realizzazione possibile (in termini di qualità, di copertura, di efficacia) del DSF. La verifica di esistenza di un REGISTRO della FORMAZIONE, la condivisione in ciascuna azienda di un CATALOGO DEDICATO, la TRACCIABILITA' degli APPRENDIMENTI verificati, la CERTIFICAZIONE delle COMPETENZE, la PORTABILITA' e VISIBILITA' delle nuove conoscenze acquisite devono essere strumenti base per il prossimo rinnovo contrattuale.

REWIND ACADEMY

La Fim continuerà a realizzare corsi specialistici da svolgere al Centro Studi di Amelia e all'occorrenza in modalità territoriale, impegnando in aula e on the job: DELEGATI, OPERATORI, SEGRETARI, componenti di Commissioni Territoriali, componenti di Comitati di Pilotaggio. I moduli oramai standardizzati saranno fruibili anche on-line e i casi aziendali e territoriali che lo necessitano saranno affrontati anche via call-conference.

LE AZIONI TERRITORIALI

La rete in FIM dei 21 REFERENTI REGIONALI, degli oltre 100 REFERENTI TERRITORIALI e dei circa 1.000 REFERENTI AZIENDALI continuerà a permettere di implementare azioni e progetti di DIFFUSIONE della CULTURA della FORMAZIONE CONTINUA, anche promuovendo attività di Formazione Congiunta.

I PROGETTI NAZIONALI E INTERNAZIONALI

Iniziative come PON-SPAO (Unione Europea e Anpal), Sacados (ETUC e Cisl), FimXSkills4.0, Il Capitale Umano, ecc. tutti progetti che mettono al centro il ruolo del Sindacato quale attore co-protagonista del rilancio della Formazione Continua in azienda, costituiranno un asse di fondamentale esercizio nell'attuazione dei dettami contrattuali.

Da settembre parte la rilevazione in tutti i territori per la fotografia puntuale dell'attuazione del Diritto Soggettivo alla Formazione nelle Aziende e per la misurazione del livello di diffusione della cultura della Formazione Continua. Tra Dicembre 2018 e Aprile 2019 sarà pubblicato il nuovo Report Fim sulla FP sia a livello territoriale-regionale sia a livello nazionale.

AZIONE DI SISTEMA E DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO PER LA FIM-CISL IN MATERIA DI FORMAZIONE CONTINUA E A SOSTEGNO DELL'ATTUAZIONE DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI

COSTRUZIONE DELLE 4 DORSALI

[TRE LIVELLI CONTRATTUALI ED UNO ORGANIZZATIVO]
OLTRE 4.500 TRA ISCRITTI, DELEGATI, OPERATORI E SEGRETARI FIM IN TUTTE LE REGIONI

FORMAZIONE CONTINUA PER I COMPONENTI DELLE 4 DORSALI

CIRCA 300 TRA CORSI BASE, CORSI SPECIALISTICI, SEMINARI, FOCUS GROUP, WORKSHOP

ESERCIZIO CONTINUO IN AZIENDA, NELLE COMMISSIONI CONTRATTUALI

INTEGRATIVI AZIENDALI, COMMISSIONI CONTRATTUALI E ATTIVITÀ CON I FONDI INTERPROFESSIONALI

SUPERVIZIONE, INDIRIZZO, PROGETTAZIONE, MONITORAGGIO, VALUTAZIONE

MODELLO FIM PER LE CONDIVISIONI, PER LE ATTIVITÀ NEI COMITATI DI PILOTAGGIO, PER LE ATTIVITÀ PROPEDAUTICHE E NON FORMATIVE

INNOVAZIONI CONTRATTUALI, INIZIATIVE INNOVATIVE

DIRITTO SOGGETTIVO ALLA FORMAZIONE, CATALOGHI FIM PER LE 24 ORE, COORDINAMENTO NAZIONALE

STRUMENTI, GUIDE OPERATIVE, COORDINAMENTO

DECALOGO DEL DELEGATO, DECALOGO PER COMMISSIONI TERRITORIALI, DECALOGO PER COMITATI DI PILOTAGGIO, QUADERNO DEL COMITATO DI PILOTAGGIO, SCHEDA RILEVAZIONE FABBISOGNO, SCHEDA VALUTAZIONE APPRENDIMENTO, CERTIFICATI DI COMPETENZA SEMPLIFICATI, REGISTRO DELLA FORMAZIONE, ECC.

**BUONE PRASSI,
AZIONI DI
SISTEMA**

**COORDINAMENTO FIM FORMAZIONE
PROFESSIONALE**

**4 DORSALI IN FIM DEDICATE,
FORMATE E AGGIORNATE**

**COORDINAMENTO NAZIONALE
DEI REFERENTI REGIONALI FIM
PER LA FORMAZIONE
PROFESSIONALE**

RETE DEI REFERENTI DELLE 4 DORSALI PER LA RILEVAZIONE DEL FABBISOGNO FORMATIVO, PER IL CENSIMENTO DELLO STATO DI ATTUAZIONE DEL DIRITTO SOGGETTIVO, PER L'ARMONIZZAZIONE DEGLI INTEGRATIVI AZIENDALI

**QUADRIENNIO REWIND
2010-2013
[FIM-CISL-IAL-FAPI]**

**PROGETTO
SACADOS
[CISL-FIM-FEMCA]**

IL PERIODO 2010-2013 DEL PROGETTO REWIND QUALE ESEMPIO DI COORDINAMENTO TRA FIM, CISL, IAL E GRAZIE AL NOTEVOLE CONTRIBUTO ECONOMICO DEL FAPI

IL PROGETTO RESTART FIM-IAL PER LA REALIZZAZIONE DEL CICLO VIRTUOSO DI CONTRATTAZIONE DELLA FORMAZIONE

**PROGETTO RESTART 2019
[FIM-IAL]**

**WORK
IN PROGRESS**

IL PROGETTO EUROPEO SACADOS UTILE PER CONFRONTARE MODELLI E TESTARE REWIND

WORK IN PROGRESS RAPPRESENTA IL COSTANTE IMPEGNO DI PRESIDIO E DI INDIRIZZO CONSAPEVOLE E RESPONSABILE DI REWIND

IL MANIFESTO PER UNA FORMAZIONE PARTECIPATA ED EFFICACE

Da oltre 10 anni la Fim, con la Cisl nazionale, lo Ial nazionale e con alcuni Fondi Interprofessionali ha avviato un processo di Sviluppo Organizzativo che, oramai, permea tutta l'organizzazione ai suoi livelli contrattuali, avendo anche aggiunto a supporto dell'efficacia e dell'efficienza dello stesso processo, ulteriori livelli operativi e di coordinamento.

Oltre 200 appuntamenti formativi dei quadri sindacali, circa 90 seminari di diffusione della cultura della formazione, almeno 2.500 azioni di monitoraggio in itinere e più di 1.000 piani formativi condivisi. 3.000 delegati e 2.000 iscritti coinvolti in attività di sensibilizzazione e, nell'ultimo lustro, almeno 250 delegati attivi in azioni di rilevazione del fabbisogno e di contrattazione della formazione. Circa 300 tra Operatori e Segretari impegnati in attività contrattuali (commissioni) e/o in funzioni definite da i Fondi (comitati). Almeno 1.000.000 di euro investiti nella realizzazione di un'architettura funzionale e operante in ottica di sistema, consentono alla Fim-Cisl di richiamare l'attenzione su alcuni punti che qui di seguito esprimiamo (e non in maniera esaustiva) in forma di «manifesto» snello da leggere e da comprendere .

TEMPO

Tutti, Aziende, Parti Sociali, Fondi Interprofessionali, Lavoratori, Soggetti Attuatori, Organi di Controllo, devono concorrere senza ulteriori ritardi, alla diminuzione del tempo che intercorre tra la Rilevazione del Fabbisogno Formativo e la corrispondente Erogazione della formazione richiesta. Deve essere utilizzato più proficuamente il tempo che le Parti Sociali e i Soggetti Attuatori dedicano al Monitoraggio e alle altre Attività Non Formative.

COMPETENZE E CERTIFICAZIONE

Favorire in tutti i modi un sistema unico di certificazione delle competenze che renda spendibile nel Mercato del Lavoro la competenza acquisita. Pertanto promuovere velocemente un applicabile collegamento tra certificazioni competenze e standard delle qualificazioni regionali/nazionali, adeguando ed aggiornando i profili professionali.

DURATA E VALUTAZIONE DI UN CORSO

L'efficacia di un corso non è strettamente legata alla modalità di erogazione standard. Individuare criteri solidi per associare alle Valutazioni Quantitative di un Piano anche Valutazioni Qualitative. Attraverso i Fondi Interprofessionali o con altri strumenti finanziari, è necessario costruire (e coprire economicamente) un sistema di valutazione ex-post della formazione finanziata.

VALORIZZARE LE BUONE PRASSI

Strumenti già realizzati (Quaderno del Comitato di Pilotaggio, Decalogo del Delegato, Scheda di Rilevazione del Fabbisogno, Catalogo Smart per il Diritto Soggettivo, ecc.) grazie alla condivisione e al lavoro comune tra Parti Sociali e Soggetti Attuatori nello svolgimento di Piani finanziati dai Fondi devono divenire metodi e oggetti utilizzati in contesti simili

RESPONSABILITÀ E QUESTIONE MORALE

La partecipazione di tutti ai processi formativi, richiede un gran senso di responsabilità, dei lavoratori e delle aziende in primis, in quanto erogatori delle risorse finanziarie e beneficiari della formazione; i soggetti attuatori devono quindi approfondire il massimo impegno per realizzare progetti formativi esaustivi e corrispondenti a canoni di serietà e di responsabilità che merita tale sistema; le Parti Sociali devono indirizzare, supervisionare, monitorare e verificarne l'impatto in maniera integerrima e coerente con gli obiettivi statutari del loro ruolo

OMOGENEITÀ E SEMPLIFICAZIONE

Oltre ai regolamenti, Criteri, Verbali d'Intesa, Protocolli, Linee Guida disponibili, raccogliendo tutte le Buone Prassi già esistenti, realizzare una Guida Smart Unica da associare alla gestione dei piani finanziati, che consideri ed espliciti in maniera più distintiva e più intellegibile il ruolo e le funzioni di ciascuno degli attori coinvolti (dal soggetto attuatore, alle Parti Sociali, alle loro interrelazioni ad ogni livello)

IL DIRITTO SOGGETTIVO

Il Diritto Soggettivo alla Formazione, dopo il precedente istituto contrattuale del Delegato Aziendale per la Formazione, è sicuramente un istituto potente e innovativo, ma va rinforzato il suo articolato contrattuale. Bisogna ad ogni modo allargare la platea dei fruitori, coinvolgendo molti stakeholder nell'attività della diffusione della cultura della formazione. Possibilmente, con i risultati della prima attuazione (2017-2019) bisogna definire meglio una rinnovata applicazione, estendendone quantità di ore e qualificandolo con l'associazione di formazione per competenze

BOLLINO DI QUALITÀ

Così come avviene per diversi sistemi di qualificazione e certificazione esistenti in questo contesto, è necessario definire un Decalogo Operativo che assegni sia alle Parti Sociali sia ai Soggetti Attuatori un «bollino di qualità» per chi adotti strumenti e metodi di lavoro comune e rispondenti agli standard condivisi

STRUMENTI E METODI

Individuare un comune linguaggio di lavoro tra Parti Sociali e Soggetti Attuatori che accompagnano tutte le fasi del ciclo di vita di un Piano Formativo, affinché lo svolgimento di un piano non viva due processi paralleli e disallineati, nell'esecuzione stessa. Entrambi i processi (quelli guidati dalle indicazioni puntuali del Fondo e quelli indicati più genericamente e soggetti a differenti interpretazioni) devono avere strumenti e metodi di applicazione identificabili e percorribili

LA CULTURA DELLA FORMAZIONE

È obiettivo comune di tutti gli stakeholder, concorrere per la maggiore e più capillare diffusione della cultura della formazione continua. Iniziative come «PISTE» devono esistere sempre e senza soluzione di continuità poiché è troppo ampio il gap di conoscenza del tema e dell'importanza della formazione tra i lavoratori e le aziende italiane e quelli di altri paesi europei

LA BANCA DATI DELLA FORMAZIONE

Tutti gli attori: Soggetti Attuatori, Fondi Interprofessionali, Commissioni Contrattuali, Parti Sociali coinvolte, Aziende, Lavoratori, devono concorrere ad alimentare una banca dati della formazione per il settore metalmeccanico. Alimentarla insieme per utilizzarla e per condurre le analisi più opportune ed utili al settore metalmeccanico

LE CONSULTE

Dopo 15 anni di attività di formazione finanziata attraverso lo strumento potente dei Fondi, è tempo di fare sistema e sinergia. Creare quindi una Consulta dei Soggetti Attuatori ed una Consulta della Categoria che periodicamente si confrontino in un contesto in cui, rappresentanti delle Parti Sociali nei Fondi, Enti di Formazione, Rappresentanti Aziendali e dei Lavoratori, referenti delle Categorie, condividano strategie, obiettivi, strumenti e metodi

CREDIAMO

**nel forte valore di una formazione continua
fruita da tutti i lavoratori metalmeccanici**

PUNTIAMO

**sulla promozione di azioni certificate, tracciabili e spendibili sul
mercato internazionale del lavoro**

VOGLIAMO

**un serio, consapevole e responsabile coinvolgimento e impegno di
tutte le Parti Sociali alle varie fasi del processo formativo**

CONCORRIAMO

**alla qualificazione della formazione, degli enti gestori ed erogatori
della formazione, dei soggetti finanziatori della formazione**

DOBBIAMO

**continuare a migliorare l'intero sistema della formazione continua a
livello contrattuale rendendolo applicabile, monitorabile e funzionale
al mercato del lavoro in rapida evoluzione**

2019

- Con Piani Formativi finanziati da Fondimpresa o con altre fonti di finanziamento, aumenta la possibilità di coinvolgere in azioni formative i **GIOVANI LAVORATORI** (tra i 18 e i 29 anni), le **ALTE PROFESSIONALITÀ**, le **DONNE**, lavoratori **STRANIERI**, gli **OVER '50**, lavoratori in **CASSA INTEGRAZIONE** o in **CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ**, lavoratori di **PICCOLE E MEDIE IMPRESE**. Praticamente, con la FORMAZIONE PROFESSIONALE si possono avvicinare tutte le categorie che sono state citate nella prima giornata dell'ASSEMBLEA ORGANIZZATIVA FIM-CISL 2019 di ROMA dai professori DANIELE MARINI e UGO MORELLI, ma anche citati nella relazione introduttiva del Segretario Generale, e che diventano quindi obiettivo della nostra ragione di crescita organizzativa legata alla rappresentanza utile.
- I cataloghi formativi che si stanno creando con il progetto FIM-IAL denominato RESTART, stanno avvicinando sempre più alle reali necessità dei lavoratori e delle aziende, le offerte formative per rispondere alle 24 ore del **DIRITTO SOGGETTIVO ALLA FORMAZIONE**. A tali cataloghi, si aggiungono alcuni titoli che caratterizzano l'impegno FIM sia in termini di acquisizione di **COMPETENZE DIGITALI**, sia in termini di preparazione alla **"GIUSTA TRANSIZIONE"** quale conseguenza dei cambiamenti climatici e delle ripercussioni che tali cambiamenti avranno su lavoro e sui nuovi lavori.


DESCRIZIONE

In Valle D'Aosta il monitoraggio della formazione metalmeccanica è ormai avviata da tempo. La realizzazione di eventi seminari e di momenti formativi dedicati agli istituti contrattuali della Formazione Professionale, l'attenzione a piani formativi finanziati da Fondimpresa, la partecipazione attiva della Segreteria Generale in seno alla Commissione Provinciale del principale Fondo, l'organizzazione di presidi e di riunioni di Coordinamento Nazionale dei Referenti della Formazione Professionale, attestano in costante e crescente impegno in materia di Formazione Continua. Già dal 2019, la Segreteria Generale ha avviato un censimento della formazione svolta nelle aziende del territorio, dopo diversi report parziali raccolti, la Fim VdA ha deciso nel 2021 di avviare un progetto tendente alla verifica dell'attuazione del Diritto Soggettivo e all'introduzione di uno strumento di facile consultazione e utilizzo per le Parti Sociali. Nel secondo semestre 2021 sarà diffuso in maniera più o meno capillare, un format di REGISTRAZIONE della FORMAZIONE. A fine 2022, sarà possibile analizzare le informazioni derivanti dai format che saranno compilati per ciascuna azienda aderente. Lo strumento di REGISTRAZIONE della Formazione risulterà di utilità per molti stakeholder

**VALLE
D'AOSTA**

RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Segreteria regionale, Referente Regionale per la Formazione Professionale, Delegati rappresentanti di aziende significative e di PMI, HR, altre Parti Sociali, Enti di Formazione


PUNTI DI FORZA

- Dovendo interagire il livello regionale e quello aziendale, viene a rafforzarsi il sistema di monitoraggio sindacale regionale della formazione per il settore metalmeccanico.
- L'utilizzo di un REGISTRO standard (utilizzato anche in altre realtà territoriali in Italia) favorisce l'aggregazione in un unico registro nazionale Fim per la metalmeccanica, propedeutico alla realizzazione di studi e ricerche funzionali alla promozione di una più efficace cultura della formazione continua


OPPORTUNITÀ

- Il funzionamento costante delle figure contrattuali (Referente Aziendale della Formazione Professionale, Referente Territoriale per la F.P.) che utilizzano STRUMENTI STANDARD (Scheda di Rilevazione del Fabbisogno Formativo, Registro della Formazione, Attestato di Tracciabilità degli Apprendimenti Verificati, ecc.) renderebbe finalmente trasparente e intellegibile la formazione richiesta dalle Aziende e realizzata da Soggetti Attuatori per il settore metalmeccanico
- Così come si intende sperimentare in alcuni altre realtà, il passaggio dall'utilizzo di uno strumento consolidato (come il Registro della formazione) ad un ambiente digitale che aggregi CATALOGHI FORMATIVI, ANALISI DEL FABBISOGNO, LIBRETTO DEL CITTADINO,

PASSAPORTO DELLA CERTIFICAZIONE, agevolerebbe molto la diffusione della fruizione delle 24 ore del Diritto Soggettivo alla formazione, delle risorse messe a disposizione da canali come il Fondo Nuove Competenze, della realizzazione di Piani Formativi Individuali propedeutici a progressioni verticali in azienda e nel Mercato del Lavoro.


PUNTI DI DEBOLEZZA

- Non è semplice utilizzare e diffondere strumenti standard in tutte le realtà aziendali del territorio
 - Non è garantita la raccolta di feedback nello stesso momento
- Non c'è certezza che la reportistica scaturita dalle informazioni aggregate rivenienti dai Registri, sia un documento di riferimento per il territorio qualora non ci siano stati passaggi di condivisione tra le Parti Sociali di interesse
- Talvolta, il cambio di responsabilità organizzativa a qualunque livello, produce degli STOP operativi che rischiano di azzerare risultati intermedi raggiunti con tanto impegno


OBIETTIVI

- Censire in maniera organizzata, la formazione chiesta e realizzata nelle aziende del territorio.
 - Classificare per aree tematiche prevalenti, le azioni formative censite
 - Realizzare una distribuzione decrescente di ore annue/lavoratore in dipendenza di Azienda e Area Tematica
 - Fotografare la situazione dei Certificati di competenza acquisiti
- Disporre di una banca dati iniziali per poter sviluppare indagini e ricerche di settore di più ampio respiro

FIM EXPERIENCE

Segretario Generale FIM VALLE D'AOSTA:
Fausto Renna
Referente Regionali Fim Formazione Professionale:
Fausto Renna


DESCRIZIONE

Nel dicembre 2020, a cavallo dell'ultimo biennio caratterizzato dalla pandemia da COVID-19, la Fim di Salerno ha mantenuto l'appuntamento di fine anno, per raccogliere i componenti del suo consiglio Generale ripercorrendo le principali attività svolte nel periodo 2014-2020 per la diffusione della cultura della formazione continua. In modalità webinar (modalità lavorativa che ha caratterizzato il biennio citato) è stato ancor più semplice raccogliere in consesso lavoratori, rappresentanti aziendali, Parti Sociali, enti di formazione, referenti di ITS, partner di progetti sulle competenze digitali e sulle competenze «green», colleghi del network dei referenti regionali per la formazione professionale. L'incontro è stata occasione per fare un bilancio, decisamente positivo, dell'impegno profuso in 7 anni rispetto al tema contrattuale della Formazione Professionale.


RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Segreteria Nazionale, Segreteria Regionale, Segreteria Territoriale, Referenti Regionali per la Formazione Professionale, Consiglio Generale provinciale, Delegati, Rappresentanti di aziende significative e di PMI, HR, altre Parti Sociali, Enti di Formazione, Dirigenti scolastici


PUNTI DI FORZA

L'azione costante della Fim territoriale di Salerno che, oltre a realizzare un Consiglio Generale di fine anno dedicato ai temi delle Competenze, della Formazione continua, dell'Alternanza Scuola Lavoro, della Certificazione delle competenze, delle Professioni emergenti e di quelle richieste dal mercato, del Diritto Soggettivo alla Formazione, promuove progetti sperimentali con stakeholder lungo tutto l'arco di ciascun anno, alimentando un sistema virtuoso territoriale di animazione su questi delicati e importanti temi contrattuali.


OPPORTUNITÀ

Dedicare un intero appuntamento per tracciare il percorso dei 7 anni trascorsi nell'impegno per la diffusione della cultura della formazione nel settore metalmeccanico, oltre a comportare un impegno organizzativo, consente di rafforzare le relazioni tra i protagonisti delle diverse attività svolte e permette, tramite l'analisi e il confronto, di sviluppare nuove opportunità di crescita collettiva del sistema territoriale


PUNTI DI DEBOLEZZA

- Quando si organizza un evento bisogna porre molta attenzione ai tempi di durata degli interventi di ciascun relatore, all'efficacia dei contenuti esposti, all'utilizzo di supporti multimediali per far meglio apprezzare i contenuti di ciascun intervento.
- Importante è anche la capacità di mantenere alta l'attenzione dei partecipanti dal primo all'ultimo intervento.
- Soprattutto nel nostro ambito, è talvolta sacrificata la dote della capacità di sintesi, pertanto è di fondamentale importanza la scelta del moderatore che deve bilanciare tempi ed efficacia dei contenuti di tutti gli interventi


OGGETTIVI

- Verificare l'utilità sul campo delle attività svolte, ascoltando i diretti testimoni delle diverse esperienze realizzate
- Confrontarsi per analizzare come allineare le azioni svolte agli indirizzi degli istituti contrattuali
- Rafforzare la visibilità dell'azione Fim per la Formazione Professionale per essere utilizzata proattivamente come strumento di proselitismo


MINACCE

La difficoltà di far comprendere che la formazione del DIRITTO SOGGETTIVO non è lasciata al libero arbitrio, ma meglio sarebbe se venisse programmata e condivisa per tempo, rischia di non essere compresa come una grande azione di sistema, piuttosto come un cattivo esercizio della libera indicazione e azione del singolo lavoratore



DESCRIZIONE

Partendo dalle esperienze degli ultimi 6 anni (Rilevazione Fabbisogno Formativo con Schede cartacee, Redazione del Registro della Formazione, Predisposizione Catalogo cartaceo per le 24 ore del Diritto Soggettivo, Raccolta e Archiviazione di Certificati di Competenze, iniziative dei progetti REWIND, RESTART, SACADOS) si è inteso aggiungere un altro tassello alla preparazione sia dei delegati sia dei Referenti Regionali FP della FIM, facendoli partecipare in prima persona ad un processo congiunto (realizzato da un soggetto esterno qualificato) di a) messa in trasparenza degli apprendimenti pregressi per poter quindi b) rimodulazione della proposta formativa per il singolo lavoratore-delegato. L'attività che è cominciata nell'autunno-inverno 2020 - realizzata tutta in videoconferenza - si è sviluppata in più incontri-intervista per ciascuno dei 3 delegati coinvolti delle 3 regioni. Ai lavori hanno partecipato anche i Referenti Regionali delle 3 regioni coinvolte e il Referente Nazionale Fim FP. La soddisfazione di quanto svolto è risultata subito evidente alla presentazione del documento finale nel febbraio 2021.

RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Segreterie Regionali, Referenti Regionali Formazione Professionale, Referente nazionale Formazione Professionale, Ente di Formazione, Delegati

PUNTI DI FORZA

- La selezione dei candidati, fatta dai 3 Referenti Regionali FP è risultata vincente vista la passione con cui hanno messo in luce il loro curriculum studi e di apprendimenti pregressi
- La condivisione dell'importanza di temi contrattuali quali il Diritto Soggettivo alla formazione, il monitor skills, il bilancio delle competenze, hanno costituito l'asse portante di tutta la sperimentazione
- Il documento finale scaturito, realizzato solo per 3 delegati, è stato consegnato ai Referenti Regionali FP delle 3 regioni coinvolte, affinché ne facessero attività di diffusione presso le aziende in cui si stava trattando il tema del recupero delle 24 ore non fruite per il periodo 2017-2019 e della programmazione delle ulteriori 24 ore derivanti dal rinnovato CCNL 2020-2022.
- La maggior parte delle attività è stata svolta in remote meeting (al netto delle attività di back office). Questa modalità di webinar sincrono ha ancora una volta, qualora ce ne fosse bisogno, sancito che la modalità di smartworking-remote meeting in alcuni processi è decisamente vantaggiosa. Quello che si è sperimentato nel periodo Ottobre 2020 - Febbraio 2021 sarà sicuramente utile per i nostri delegati e Referenti per saper agire adeguatamente in occasioni di condivisione di piani formativi.

ASPETTO INNOVATIVO DEL PROGETTO PAPI

Dedicare un intero appuntamento per tracciare il percorso dei 7 anni trascorsi nell'impegno per la diffusione della cultura della formazione nel settore metalmeccanico, oltre a comportare un impegno organizzativo, consente di rafforzare le relazioni tra i protagonisti delle diverse attività svolte e permette,

tramite l'analisi e il confronto, di sviluppare nuove opportunità di crescita collettiva del sistema territoriale

RISULTATI

Messa in trasparenza degli apprendimenti pregressi

- L'attività è stata condotta attraverso un incontro tra membri del team di progettazione e ciascun lavoratore, finalizzato a portare in trasparenza gli apprendimenti pregressi, al fine di espungere dall'offerta formativa di massima competenza o elementi di competenza già in possesso del lavoratore, di valutare l'adeguatezza della proposta formativa precedentemente formulata e di pianificare contenuti integrativi, da affiancare allo standard.

Rimodulazione della proposta formativa - personalizzazione in base agli apprendimenti messi in trasparenza

- Il team di progettazione, sulla base del gap emerso, ha proceduto a rimodulare la proposta formativa di massima precedentemente definita e a personalizzarla sulla scorta degli esiti dell'attività di messa in trasparenza degli apprendimenti pregressi. Due delle tre offerte formative realizzate con PAPI, seppur progettate per conoscenze e competenze, non hanno offerto evidenza dello standard di riferimento. La scelta è stata compiuta al fine di non vincolare le reali esigenze del lavoratore a schemi statici. La terza offerta, è presentata con la chiara evidenza del rapporto sussistente tra corsi proposti e Competenze standard. La differenza procedurale è data dal fatto che in occasione dell'incontro funzionale alla Messa in Trasparenza degli apprendimenti con la risorsa, è emersa una non conformità tra profilo professionale proposto e formazione richiesta. Ciò ha reso necessario rintracciare, nell'ambito dell'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni, uno standard di riferimento adeguato alle esigenze emerse.

I 3 delegati candidati alla sperimentazione della messa in trasparenza degli apprendimenti e successivamente alla proposta formativa, hanno ritenuto importante l'esperienza. Hanno mostrato interesse per il lavoro svolto dall'ente di formazione e ne hanno apprezzato il peso che può avere in un'azienda un'attività a monte simile e fatta per tutti i lavoratori

Referente Regionali Fim Formazione Professionale:
Alida Giaroli (Liguria),
Giampaolo Biondi (Abruzzo-Molise)
Vincenzo Ferrara (Campania)



UMBRIA

FIM EXPERIENCE

DESCRIZIONE

Il 2020 è stato per tutta la Fim un anno in cui è stata posta maggiore attenzione alle tematiche della GIUSTA TRANSIZIONE. Grazie al costante contributo e alle Linee Guida ricevute dal Dipartimento Cisl nazionale Energia Sicurezza Ambiente e Territorio, la Fim ha potuto realizzare diversi momenti formativi (in videoconferenza), costituendo la Rete dei Referenti Regionali Green. La Fim Umbria intende realizzare, attraverso la figura del Referente Regionale della Formazione Professionale, un'iniziativa che abbia sviluppi su due binari: da una parte preparare i delegati e gli operatori a governare la cosiddetta «Giusta Transizione», dall'altra monitorare, laddove possibile e con gli istituti contrattuali a disposizione, l'utilizzo di risorse finanziarie per azioni formative strettamente legate alle tematiche connesse alla transizione ecologica, alla transizione energetica e a quella tecnologica.

N.B. Questa stessa iniziativa, compatibilmente con gli imminenti impegni congressuali, sarà replicata anche in altre regioni.



RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Segreteria regionale, Referente Regionale per la Formazione Professionale, Referente Regionale Green, Delegati rappresentanti di aziende significative e di PMI, HR, altre Parti Sociali, Enti di Formazione



PUNTI DI FORZA

- L'utilizzo, in tutte le attività connesse all'esperienza umbra, della Banca Dati Fim e Cisl creata nel 2020 e continuamente alimentata con documenti confederali, rassegna stampa, cataloghi formativi ad hoc, accordi aziendali e territoriali, manuali e strumenti operativi.
- La coincidenza nella stessa figura sindacale del Referente Regionale della Formazione Professionale e del Referente Regionale Green, accelera la realizzazione di molte azioni.

CARATTERISTICHE DEL PROGETTO

Promuovere, monitorare e indirizzare la Formazione per le tematiche Green risulta più che mai un'idea vincente e attuale. Proprio quest'anno, il principale Fondo Interprofessionale ha bandito un Avviso di 20.000.000 di euro per finanziare formazione dei lavoratori delle imprese aderenti, su tematiche dello sviluppo sostenibile, dell'economia circolare e, appunto, per la Giusta Transizione. Rafforzare nel Sindacato le competenze e le conoscenze su come si orientano le aziende è decisamente la principale caratteristica di visione dell'iniziativa della Fim Umbria.



OBIETTIVI

Poiché la formazione è decisamente uno dei punti cardine attorno al quale ruota l'azione sindacale per affrontare al meglio il tema della Giusta Transizione, si intende, a valle di questa esperienza, tracciare un repertorio di variazione della domanda di formazione da parte delle imprese del territorio e, parallelamente, descrivere le modalità di gestione sindacale dei casi di accompagnamento nella transizione.



OPPORTUNITÀ

- La sperimentazione della Fim Umbria permetterà di dare enfasi a buone prassi del territorio già censite e rese note (ad esempio quella della Acciai Speciali Terni) nelle iniziative Green Fim dell'ultimo biennio.
- Grazie al censimento e alla raccolta della domanda di formazione delle aziende umbre sulle tematiche GREEN, si potrà ampliare la disponibilità di CATALOGHI FORMATIVI GREEN per il settore metalmeccanico, consentendo di mantenere aggiornate le competenze e le conoscenze di tutta la Rete dei Referenti Regionali per la Formazione Professionale su azioni formative consolidate ed emergenti.
- La raccolta e organizzazione di accordi aziendali sulla formazione (Fondi Interprofessionali, Fondo Nuovo Competenze, risorse aziendali, Diritto Soggettivo alla Formazione, integrativo aziendale, ecc.) costituirà poi un'importante banca dati a disposizione di tutta la comunità Fim attraverso i canali di comunicazione già in utilizzo (intranet First Class, Telegram, Facebook, Sito Web, ecc.)

Segretario Generale FIM UMBRIA:
Simone Liti
Referente Regionale Fim Formazione Professionale:
Simone Liti



DESCRIZIONE

La ricerca oggetto del progetto "IL CAPITALE UMANO II" nasce in seno all'organismo "principe" dell'azione di supervisione di un Piano formativo Settoriale multi-regionale, condotto dalle Parti Sociali direttamente impegnate con i lavoratori e le aziende protagoniste delle attività formative finanziate da Fondimpresa: il COMITATO PARITETICO DI PILOTAGGIO (CPP).

L'azione di conduzione responsabile, costante e in ottica di sistema delle attività assegnate dal Fondo al Comitato Paritetico di Pilotaggio e meglio specializzate nel documento di regolamentazione di funzionamento del CPP, parte già dal 2010 ma vede i suoi primi concreti risultati nelle ricerche realizzate e finanziate sempre con risorse rese disponibili - nell'ambito del finanziamento concesso dal Fondo - dai Soggetti Attuatori che via via hanno sempre più sviluppato una sensibilità e un'attenzione alle istanze delle Parti Sociali impegnate nelle periodiche riunioni di CPP (riunione di progettazione, focus group, kick-off meeting, attività di accompagnamento, seminari di diffusione dei risultati).

Pertanto, il progetto descritto, segue, inglobandoli, e ne è la naturale evoluzione, i risultati di lavori precedenti e consecutivi ottenuti con prodotti, approfondimenti e studi già dagli avvisi del 2012 e da ricerche effettuate durante Focus Group e attività "non formative" svolte nell'ambito di Piani finanziati da Fondimpresa a partire dal 2011: "UN EFFICACE ESERCIZIO DELLA BILATERALITÀ"; "IL QUADERNO DI LAVORO PER IL COMITATO DI PILOTAGGIO"; "IL DECALOGO PER IL DELEGATO E PER IL REFERENTE AZIENDALE PER LA FORMAZIONE"; "IL DECALOGO PER I COMPONENTI DELLE COMMISSIONI TERRITORIALI METALMECCANICHE"; "IL DECALOGO OPERATIVO PER IL COMITATO DI PILOTAGGIO"; "ANALISI SULL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE E SULL'ESERCIZIO DEL DIALOGO SOCIALE"; "COMPETENZE PROFESSIONALI PER COMPETERE"; «IL CAPITALE UMANO I»



RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Segreteria Nazionale, Segreterie Regionali, Segreterie Territoriali, Referenti Regionali per la Formazione Professionale, Delegati, Rappresentanti di aziende significative e di PMI, HR, altre Parti Sociali, Enti di Formazione, Rappresentanti di Fondimpresa, Mondo accademico e scientifico



PUNTI DI FORZA

- Il volume realizzato è stato realizzato da un Comitato di Redazione che ha seguito da fine 2019 al luglio 2021 tutte le attività connesse alla migliore realizzazione del volume stesso.
- Il rapporto di monitoraggio che costituisce il volume stesso è sicuramente un compendio che fornirà indicazioni utili per successivi avvisi e per le modalità di monitoraggio dei piani per nuovi avvisi di Fondimpresa.



OPPORTUNITÀ

Questa seconda edizione del «Il Capitale Umano» ha ricalcato lo spirito di quanto svolto nel 2017 riferito a 47 Piani per l'Avviso 5-2015 di Fondimpresa. Ripetere l'esperienza sta facendo emergere il profilo di un'azione che può essere replicata in futuro affinché le Parti Sociali, le Aziende, i Lavoratori, oltre che il Fondo, prendano piena consapevolezza di come vengono utilizzate le risorse per la formazione



OBIETTIVI

- Raccogliere in un volume i dati quantitativi, le Buone Prassi censite, le attività non formative di particolare importanza, riferite a 30 Piani Settoriali metalmeccanici dell'Avviso 3-2018.
- Distribuire il volume realizzato, comprensivo di analisi dei dati raccolti in tutti i territori in cui la Fim ha almeno il Referente Regionale per la FP.



PUNTI DI DEBOLEZZA

- Dati parziali e non globali, rischiano di presentare il Report finale come uno spaccato non rappresentativo dei dati effettivi
- La vicenda Covid-19 ha rallentato la realizzazione della formazione e ha fatto sì che i soggetti attuatori utilizzassero le proroghe concesse dal Fondo: in tal modo la conclusione dei Piani ha dovuto subire diversi slittamenti in avanti, facendo sì che alcuni piani sono stati conclusi in febbraio 2021 e molti altri sono tuttora in via di conclusione
- L'assenza della voce plurale delle Parti Sociali rischia di rendere il grande lavoro di assemblaggio dei partner, come un risultato di parte e non di sistema: su questo aspetto bisogna meglio lavorare sin dall'inizio



MINACCE

Talvolta non avere il tempo di coinvolgere tutti i protagonisti, indebolisce il valore del risultato ultimo: pertanto maggiore impegno deve essere profuso nel superare le resistenze di alcuni Soggetti Attuatori e di alcuni rappresentanti delle Parti Sociali che, apparentemente senza validi motivi, non collaborano alla raccolta di tutti i dati quantitativi e delle Buone Prassi



DESCRIZIONE

Il 29 aprile 2020 era stato programmata insieme una giornata (appuntamento annuale oramai consolidato) di confronto e di condivisione di BUONE PRASSI della formazione nel settore metalmeccanico tra Fim e Soggetti Attuatori dei Piani Settoriali Metalmeccanici finanziati da Fondimpresa. Il COVID-19 ha completamente stravolto, non solo l'agenda dei primi cinque mesi di attività del 2020, ma anche le modalità del lavoro di ciascuno di noi. Pertanto l'incontro è stato confermato per il 28 maggio, in videoconferenza. Occasione poi ripetuta nel giugno e nel luglio successivi, per scambiarsi idee ma, soprattutto, per proporre modelli di lavoro nuovi, più efficaci, più partecipativi, più rispondenti alle esigenze delle imprese e dei lavoratori. Ai 3 appuntamenti hanno partecipato Soggetti Attuatori, Aziende e Lavoratori differenti.

Si è voluto utilizzare il periodo del lockdown per sperimentare proposte innovative di condivisione, di monitoraggio, di promozione della cultura della formazione, di diffusione dei risultati per i piani di Fondimpresa.

I tre incontri hanno costituito l'embrione di un tavolo permanente per il settore metalmeccanico che ha sicuramente contribuito a molte intuizioni riportate nel rinnovo del CCNL del 5 febbraio 2021. Nei 3 incontri, aziende in primis, lavoratori, Parti Sociali, Enti Bilaterali, Soggetti Attuatori, Componenti Scientifiche ed Accademiche, ecc... hanno apportato proposte concrete da implementare nella realtà quotidiana al fine di contrastare e scongiurare due rischi-fenomeni: A) che la fase del lockdown in cui prevale la teleformazione mortifichi l'importanza della formazione continua; b) che la «fiammella» della cultura (di aziende e di lavoratori) della formazione venga spenta dal rischio contagio.

Gli incontri sono stati molto partecipati (grazie anche alla modalità di collegamento usata), i contenuti molto importanti, tanto da essere condivisi da tutti gli stakeholder partecipanti e da essere pubblicati sul volume «IL CAPITALE UMANO II» diffuso il 7 luglio 2021.



RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Segreteria Nazionale, Segreterie Territoriali, Referenti Regionali per la Formazione Professionale, Delegati, HR, altre Parti Sociali, Enti di Formazione, Mondo Accademico, Fondi Interprofessionali



PUNTI DI FORZA

Aver realizzato 3 appuntamenti molto partecipati dagli stakeholder, ha confermato la solidità operativa della Fim grazie all'impegno profuso dall'ottobre 2009 in attività di monitoraggio e dell'intero Ciclo di Vita di un Piano Formativo. Il contributo dato da tutti e riportato nella pubblicazione citata, attesta, qualora ce ne fosse bisogno, che l'impegno sindacale, consapevole e responsabile, per la Formazione Professionale, è un atto dovuto.



OPPORTUNITÀ

Le indicazioni derivanti dai 3 incontri, tracciate e descritte in un Report Specifico «Future Training 2020» e parzialmente riportate nel volume «Il Capitale Umano II», costituiscono sicuramente un canovaccio che può contribuire alla stesura di un documento di Linee Guida per le attività di Accompagnamento, di Monitoraggio, di Diffusione dei Risultati, ecc.



OBIETTIVI

- Agire affinché i formulari prevedano attività formative per i delegati (in materia di conoscenza dei criteri fondamentali della contrattazione della formazione)
- Agire affinché nei formulari siano presenti

attività di accompagnamento per la formazione al ruolo dei componenti dei Comitati Paritetici di Pilotaggio

- Agire affinché le proposte di Regolamento di funzionamento del CPP alleggeriscano le funzioni di validazione ed esaltino le funzioni di proposta attiva e di partecipazione «a valore aggiunto» delle Parti Sociali
- Agire affinché nei territori vengano costituite le Commissioni con funzionamento secondo i requisiti espressi nel CCNL



PUNTI DI DEBOLEZZA

- Non ripetere queste iniziative o peggio, non mantenere traccia di quanto discusso e condiviso insieme tra i diversi attori, rende l'iniziativa come una meteora o come un granello di sabbia a rischio estinzione nella massa delle attività di routine.
- E' proprio la routine che rende debole il sistema rispetto alle esigenze delle Parti Sociali. Il «progettificio» della formazione deve considerare le sensibilità dei lavoratori alla stessa stregua di quella delle aziende



MINACCE

Se diversi attori concorrono al funzionamento di un sistema e questo sistema presenta spazi di interpretazione, il rischio di non creare Linee Guida condivise e intelleggibili, aumenta man mano che si diradano tali incontri costruttivi. Ben vengano quindi iniziative tendenti a creare degli standard di impegno comune per il miglior funzionamento di attività distribuite tra differenti stakeholder

DESCRIZIONE

Nel periodo 2014-2018 la Fim nazionale ha aggiunto, ai seminari formativi e informativi itineranti (e avviati già nel 2010) per le figure sindacali impegnate nel presidio delle attività definite nell'intero Ciclo di Vita di un Piano Formativo, corsi specialistici svolti ad Amelia, presso il nostro Centro Studi di Formazione Sindacale. Tali corsi hanno formato decine e decine tra Delegati (per il ruolo contrattuale di Referente Aziendale per la Formazione Professionale e di componente di Commissione Aziendale per la FP), Operatori e Segretari (per il ruolo contrattuale di componenti di Commissioni Territoriale per la FP e di componenti di Comitati di Pilotaggio per piani settoriali finanziati da Fondimpresa). Nel 2020, tali attività formative e informative sono continuate in modalità di remote meeting grazie alle iniziative territoriali (ROOMS45 e NON E' MAI TROPPO TARDI utilizzate in Liguria e in Toscana ad esempio) e all'iniziativa nazionale del MASTER FP-19. A partire da ottobre 2020 e fino ad aprile 2021, tutto il GRUPPO di REFERENTI REGIONALI per la FORMAZIONE PROFESSIONALE hanno provveduto ad aggiungere un altro tassello alla progettazione di azioni di formazione sindacale. Sono state realizzate le macro e le micro progettazioni per corsi specialistici orientati a Delegati, Operatori e Segretari che vogliono accrescere le loro conoscenze e rafforzare le loro competenze proprio in riferimento alle figure contrattuali citate e al ruolo di componenti di CPP per piani di Fondimpresa.

RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

La Segreteria Nazionale Fim, la Rete dei Referenti Regionali Fim per la Formazione Professionale, l'ufficio nazionale Fim per la Formazione Continua e i Fondi Interprofessionale

PUNTI DI FORZA

- Lavorare in Gruppo tra addetti ai lavori condividendo metodo, terminologia, processi, dati e informazioni
- Aver realizzato una progettazione formative unica e condivisa per le stesse figure contrattuali qualunque sia il territorio di provenienza
- Essere stata la prima organizzazione sindacale a svolgere un lavoro simile quale evoluzione dei corsi già svolti anni addietro ad Amelia

OPPORTUNITÀ

Mettere in attività diversi colleghi e delegati, basando l'operatività di ciascuno su un portafoglio condiviso di conoscenze e di competenze, consentirebbe di ottimizzare, di semplificare e di omogeneizzare i processi e le procedure di Commissioni contrattuali e di CPP.

OBIETTIVI

- Creare un catalogo formativo sindacale per figure contrattuali
- Avviare su tutto il territorio nazionale attività di formazione e di informazione sugli istituti contrattuali legati alla FP

- Incidere nel monitoraggio di piani formativi secondo una metodologia condivisa a monte
- Svolgere in maniera sistemica il ruolo che viene assegnata alla Parte Sindacale

PUNTI DI DEBOLEZZA

- Bisogna formare persone che poi possano subito testare «sul campo» quanto assimilato in aula, altrimenti si rischia di annullare l'investimento
- Se non si implementa un sistema che includa periodici feedback «dal campo», si perde molto dell'efficacia e dell'impegno aspettati
- Se non sono subito chiare le Linee Guida metodologiche di operatività per ciascun ruolo, si rischia di annullare lo sforzo di progettazione

MINACCE

La più grande minaccia è rappresentata dal fatto che altre organizzazioni di Parti Sociali potrebbero non condividere l'impegno ed il senso di responsabilità introdotto con i percorsi formativi Fim sui ruoli contrattuali dedicati alla FP, e quindi potrebbero continuare a svolgere riunioni di CPP, riunioni di commissioni contrattuali, con lo stesso approccio avuto fino a prima del tentativo di introdurre un metodo di lavoro utile e funzionale


DESCRIZIONE

Già dal novembre 2018 la Fim nazionale e lo Ial nazionale hanno lanciato un progetto comune (denominato RESTART) al fine di creare collaborazioni tra le rispettive articolazioni territoriali propedeutiche al miglior utilizzo delle 24 ore del Diritto Soggettivo stabilito dal contratto nazionale metalmeccanico e a facilitare – soprattutto nelle PMI – la scelta e l'erogazione di pacchetti formativi in linea con le indicazioni del CCNL. Se il 2019 è stato l'anno in cui si sono implementati i primi CATALOGHI formativi dedicati agli obiettivi prima esposti, cataloghi poi sviluppati anche nel 2020 (Fim Milano Metropoli, Fim Lombardia, Fim Veneto, Fim Emilia Romagna), nel 2021 i CATALOGHI sono cresciuti in numero e si sono evoluti nei contenuti, facendo riferimento soprattutto alle azioni formative orientate all'acquisizione di Competenze Green e Competenze Digitali (Fim Lombardia e Piemonte, FSM Fim Sardegna). I cataloghi sono uno strumento di riferimento valido e, la collaborazione con lo Ial ha permesso di rendere pratiche informazioni e linee guida contrattuali in materia di Diritto Soggettivo alla Formazione.


NAZIONALE
FIM EXPERIENCE

RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Segreteria Nazionale, Segreterie Regionali, Segreterie Territoriali, Referenti Regionali per la Formazione Professionale, Delegati, Ial nazionale, Ial Territoriali


PUNTI DI FORZA

- Aver istituito un contatto diretto tra i Segretari Territoriali e i rappresentanti degli Ial territoriali che, secondo linee guida nazionali, realizzano insieme offerte formative dedicate ad un campione di aziende rappresentative di ciascun territorio.
- Mantenere i cataloghi realizzati in costante aggiornamento e adeguamento rispetto a quanto riferito dalle esperienze svolte sia da Ial sia da Fim che stipula accordi aziendali
- Avere un sistema di collaborazione che consente di gestire l'istituto contrattuale del DSF ormai consolidato come una pratica quotidiana


OPPORTUNITÀ

Grazie all'impegno di Referenti Regionali per la Formazione, Segretari territoriali e/o regionali e rappresentanti territoriali dello IAL di alcuni territori, i CATALOGHI da loro sviluppati possono essere usati come riferimento per tutti gli altri territori. Non esisterà mai un catalogo universale delle azioni formative utili e usabili, ma già avere una base di riferimento per il settore metalmeccanico, agevola tantissimi l'azione sindacale di condivisione di accordi sulla formazione


OBIETTIVI

- Creare CATALOGHI semplici e usabili
- Disporre di strumenti che presentano azioni formative sulle Soft Skill, sulle Competenze Trasversali, sulle Digital Skill, sulle Green Skill da usare come base di lavoro quotidiano
- Utilizzare le Reti dei Referenti Regionali FP e dei Rappresentanti Ial per mantenere viva e attuale l'offerta formativa per il DSF
- Possibilità di arricchire i CATALOGHI con Buone Prassi aziendali


PUNTI DI DEBOLEZZA

- Incorrere nell'errore di considerare esaustivi e completi i singoli cataloghi
- Incorrere nella diffidenza delle aziende nel cogliere le opportunità derivanti dall'offerta Fim-Ial
- Delegare ai soggetti attuatori l'offerta formativa invece appannaggio dei lavoratori così come da CCNL, rischia di non far impegnare il singolo delegato ad una contrattazione utile
- La terminologia dei progettisti della formazione spesso allontana i delegati dall'impegno nella rilevazione di un fabbisogno formativo direttamente manifestato dai lavoratori


MINACCE

Uno o più cataloghi dedicati ad aree tematiche specifiche, rischiano di offrire una visione molto stretta delle opportunità di formazione per i lavoratori. I cataloghi devono sempre contenere pertanto sezioni di azioni formative di base, sezioni di azioni formative specialistiche, ecc.


DESCRIZIONE

Così come avviene già da anni per gli Avvisi principali di Fondimpresa, per la programmazione nazionale di Fondartigianato, e per iniziative di finanziamento della Formazione Professionale, la Fim ha seguito sin dal suo aspetto embrionale la nascita del Fondo Nuove Competenze. Nell'aprile-maggio 2020, in pieno lockdown, mentre al governo si pensava a questo nuovo strumento di finanziamento del costo del lavoro per favorire la formazione stante un accordo sindacale di rimodulazione dell'orario di lavoro a causa della pandemia da Covid-19, la Fim ha cominciato la sua azione di comunicazione e di preparazione dei suoi quadri e dei delegati, affinché favorissero la firma di accordi che contemplassero i requisiti stabiliti successivamente nell'Avviso FNC dell'ANPAL. Locandine, comunicazioni descrittive, presentazioni in Power Point con tutti i passaggi necessari ben definiti, hanno permesso a molti dei nostri segretari territoriali di sottoscrivere con consapevolezza accordi aziendali per utilizzare le risorse messe a disposizione dal Fondo Nuove Competenze


RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Segreteria Nazionale, Dipartimento Cisl nazionale, Ial nazionale, Ufficio Fim nazionale Formazione Continua e Fondi Interprofessionali, Enti di formazione, Rete dei Referenti Regionali Fim per la Formazione Professionale


PUNTI DI FORZA

- La collaborazione stretta tra la Segreteria Nazionale, l'ufficio Fim nazionale Formazione Continua e Fondi Interprofessionali e la Rete dei Referenti Regionali Fim per la FP, ha permesso di realizzare prototipi di testi di accordi da utilizzare per la condivisione aziendale
- L'archivio di accordi, implementato man mano che pervenivano gli accordi sottoscritti, ha agevolato la stesura di altri e nuovi accordi


OPPORTUNITÀ

Il Sistema di comunicazione adottato da tempo dall'ufficio Fim nazionale per la Formazione Continua e Fondi Interprofessionali (intranet, sito web, Telegram, Gruppi Whatsapp mirati) rende sempre più immediata e veloce la comunicazione utile per sfruttare nuove opportunità di finanziamento della formazione.


OBIETTIVI

- Informare i Segretari, gli Operatori e i Delegati di questa nuova opportunità di finanziamento della formazione
- Identificare chiaramente i vincoli dell'avviso ANPAL e trasferire ai colleghi interessati tutte

le opzioni di legittimità di condivisione di un piano

- Creare una banca dati di accordi sottoscritti in tutti i territori
- Monitorare le attività formative realizzate con le risorse del FNC


PUNTI DI DEBOLEZZA

- Il differente livello di conoscenza della bilateralità da parte dei Soggetti Attuatori e le differenti sensibilità dei rappresentanti delle Parti Sociali rispetto al tema della formazione «concertata», rischiano di far perdere l'opportunità di utilizzare nuovi canali di finanziamento alle piccole e medie imprese.
- L'assenza di un'Academy dedicata alla formazione congiunta al ruolo di tutte le Parti Sociali, con previsione di un modulo misto anche con i Soggetti Attuatori, rende tutto più lungo e inutilmente complicato.


MINACCE

- La grande novità del Fondo Nuovo Competenze ha distratto talvolta gli operatori e segretari territoriali dalle attività routinarie di monitoraggio di Fondimpresa ancora in corso, e dalle attività di condivisione per nuove scadenze (Avviso Innovazione per esempio).
- C'è bisogno che il Sindacato impari a gestire le nuove fonti di finanziamento della formazione come, appunto, un semplice nuovo canale che si aggiunge a quelli esistenti, e non come un canale che deve sopire l'attenzione su canali già esistenti e che continuano a funzionare e a richiedere la supervisione e l'indirizzo sindacale

NAZIONALE
FIM EXPERIENCE



DESCRIZIONE

Dopo la grande conquista delle 150 ore di Diritto allo Studio per i lavoratori, negli anni '90 è iniziato un lungo ma ininterrotto percorso di conquiste per la Formazione nei rinnovi contrattuali. L'istituzione delle Commissioni (nazionale, territoriale, aziendale) all'inizio, a seguire l'ampliamento delle loro funzioni, quindi l'introduzione del Referente Aziendale per la Formazione, i Piani Formativi Individuali, il graduale abbassamento delle soglie del numero di lavoratori per l'istituzione delle Commissioni Aziendali, le 24 ore del Diritto Soggettivo alla Formazione, l'accelerazione per l'Alfabetizzazione Digitale, le funzionalità delle Commissioni contrattuali estese allo strategico ruolo di Monitor Skills, l'attenzione per la Certificazione delle Competenze e per l'analisi di un loro Bilancio coniugabile con la Riforma dell'Inquadramento Professionale, una piattaforma con tecnologia blockchain per la registrazione della formazione, l'attenzione per tematiche su Sviluppo Sostenibile ed Economia Circolare.

Tutti questi passaggi sono avvenuti gradualmente e il tempo darà più valore al loro assestamento e, conseguentemente alla loro efficacia per i lavoratori e per la aziende. Il tema della formazione, oltre a riempire i titoli dei giornali e a caratterizzare molti finanziamenti e programmi nazionali ed europei legati alla Transizione Ecologica, alla Transizione Digitale, al Piano Nazionale di Ripresa e di Resilienza (oltre ai programmi come Next Generation UE, GOL, Fondo Nuove Competenze, ecc.) deve contare su gambe solide. Come sempre, i veri mattatori di tutte le opportunità rese disponibili da azioni di sistema come quelle prima citate, sono gli Enti di Formazione; essi con grande capacità di cernita dei canali di finanziamento e con la rete di consulenti presso le aziende, riescono facilmente (e per fortuna) a coniugare CANALI DI FINANZIAMENTO con AZIENDE e quindi con i LAVORATORI che rappresentiamo.

Il Sindacato e la sua fitta Rete di persone dal livello Confederale a quello di Federazione Metalmeccanica, deve irrobustire i contatti con i soggetti Attuatori (a partire dallo IAL), e con le Agenzie Interinali, deve trovare un protocollo più semplice e di immediata operatività con i Fondi Interprofessionali e con gli altri soggetti titolari e/o gestori di canali di finanziamento (ANPAL, Ministero del Lavoro, ecc.), deve promuovere tanta Formazione Congiunta tra le Parti Sociali ad ogni livello e deve collaborare a snellire e rendere più fruibile la formazione per i lavoratori, intervenendo adeguatamente, responsabilmente e consapevolmente in ogni fase del Ciclo di Vita di un progetto di formazione.

Il Sindacato, artefice e protagonista dei successi contrattuali (definiti nel testo del CCNL a volte dopo trattative lunghe ed estenuanti) deve periodicamente monitorarne lo stato di attuazione, individuando i colli di bottiglia e operando con efficienza affinché si recuperi fluidità e coincidenza tra i dettati contrattuali e realtà operativa.

E' questa la futura sfida che deve porsi come obiettivo il Sindacato. Non bisogna più accontentarsi della raccolta delle Buone Prassi che, ovviamente, si riferiscono a numeri infinitesimali rispetto alla platea di rappresentati. Il vero traguardo, utile per tutto il Sistema delle Parti Sociali e degli Stakeholder della Formazione Professionale, e quindi per il Sistema Paese, è quello di raccogliere dalle imprese metalmeccaniche, un ordinario e semplice approccio al tema della formazione. Bisogna invertire le attuali percentuali tra le aziende virtuose censite e quelle non avvezze a svolgere formazione per i propri lavoratori (a meno di quella obbligatoria o, peggio, quella promossa da «occasional» consulenti dell'innovazione).

Grandi intuizioni quali le Commissioni contrattuali, le 24 ore del Diritto Soggettivo, la spinta verso la Digitalizzazione, l'impegno per una Certificazione e Registrazione della Formazione magari connessa al conseguimento di profili professionali rispondenti al Nuovo Inquadramento, l'attenzione per la Sostenibilità e l'Economia Circolare, lo sforzo per una piattaforma di Pillole Formative disponibili in modalità e-learning, necessitano di una platea di fruizione che sia dignitosamente rappresentativa del 1.600.000 lavoratori metalmeccanici.

DESCRIZIONE

Nel secondo semestre 2021, in occasione dell'avvio delle attività di monitoraggio (con le prime riunioni di Comitati di Pilotaggio per Piani Settoriali metalmeccanici finanziati con risorse di Fondimpresa – Avviso 1-2020), la Fim ha attivato un sistema di monitoraggio incrociato dei piani medesimi. Prima della partenza delle attività formative dei primi 40 piani metalmeccanici finanziati, i componenti Fim designati dalla Segreteria nazionale a svolgere funzioni di Indirizzo, di Supervisione, di Validazione e di Monitoraggio durante tutto lo svolgimento dei singoli piani (13 mesi circa), si sono incontrati per condividere documenti di riferimento, metodologia di lavoro, standard della reportistica periodica, linee guida per le attività da svolgere, punti di contatto tra svolgimento del piano e contenuti del CCNL di riferimento, elementi di interesse organizzativo. Inoltre, l'azione, che si svilupperà lungo tutto il periodo di validità dell'Avviso (e che si intreccerà nel tempo con l'avvio di altri piani riferiti a successivi Avvisi) si avvarrà di incontri periodici (pianificati quadrimestrali e con più intensa frequenza all'occorrenza) per la verifica globale dell'avanzamento dei piani riferiti allo stesso Avviso



RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Segreteria Nazionale, Ufficio Fim nazionale Formazione Continua e Fondi Interprofessionali, Enti di formazione, Rete dei Referenti Regionali Fim per la Formazione Professionale, Componenti di commissioni Territoriali, Componenti di Comitati di Pilotaggio, Delegati delle aziende coinvolte dai piani finanziati, Fondimpresa

- Conoscere il fabbisogno formativo (in progettazione) espresso dalle aziende e l'offerta formativa (in itinere) per uno spaccato di imprese metalmeccaniche
- Favorire una diffusione della cultura della formazione con il presidio delle attività non formative
- Utilizzare le aziende coinvolte per analisi e ricerche di settore



PUNTI DI FORZA

- Metodologia Fim di monitoraggio dei Piani finanziati per un unico Avviso
- Reportistica periodica sullo svolgimento dei piani in monitoraggio
- Analisi di dati quantitativi e di buone prassi di dialogo sociale
- Banca dati della formazione professionale finanziata da Fondimpresa



PUNTI DI DEBOLEZZA

- Fondimpresa stabilisce regole chiare per i Soggetti Attuatori, mentre lascia abbastanza vaghe alcune attività dei Comitati di Pilotaggio
- Molti Soggetti Attuatori, soprattutto i nuovi affacciatisi al mondo metalmeccanico, non hanno esperienza di rapporti con le Parti Sociali nelle attività di monitoraggio; spesso mutano le relazioni con il Fondo anche con le Parti Sociali, innescando incomprensioni e perdite di tempo
- Non è mai stata avviata un'azione di sistema di «formazione congiunta» per le Parti Sociali componenti il Comitato di Pilotaggio; il ruolo di ciascuno spesso è impostato all'impronta o, peggio, è condizionato dalla direzione del Soggetto Attuatore



OPPORTUNITÀ

Con la sperimentazione del «Network Monitoring» si può pensare a regime di creare finalmente un documento di Linee Guida per il Monitoraggio dei Piani Formativi (così come esistono le Linee Guida della Rendicontazione dei Piani)



MINACCE

- Essendo un'iniziativa Fim, lo sforzo profuso può destare resistenze e/o disinteresse da parte delle altre Parti Sociali che possono preferire un monitoraggio più «notarile» che di «indirizzo» e di «supervisione». La sensazione di sentire sulle proprie spalle l'onere di un monitoraggio realizzato con metodo, può caratterizzare il futuro svolgimento delle attività, rischiando di abbandonare lentamente il metodo per ritornare alla pratica «spicciola» di validazione inconsapevole.



OBIETTIVI

- Svolgere un'azione di monitoraggio secondo linee guida condivise
- Caratterizzare la presenza Fim nei Comitati di Pilotaggio con approccio responsabile e consapevole


DESCRIZIONE

Per la Puglia il 2021 è stato l'anno di ripresa delle attività territoriali per la Formazione Professionale. L'individuazione del nuovo Referente Regionale per la Formazione Professionale nel primo trimestre dell'anno ha permesso, di avviare la costituzione della Rete dei Referenti Territoriali nel secondo trimestre, per poter quindi allargare entro la fine dell'anno il network ad un campione significativo di Referenti Aziendali per la Formazione Professionale. Altra importante attività avviata è quella del monitoraggio di piani formativi finanziati da Fondimpresa, con la partecipazione inizialmente del Referente Regionale alle riunioni dei Comitati di Pilotaggio dei piani finanziati per imprese della regione. Con il network fino al livello aziendale dei Referenti sarà possibile adottare un sistema omogeneo di registrazione della formazione (ormai standardizzato da diverse esperienze già maturate in alcuni territori) e con la partecipazione alle riunioni di Comitato di Pilotaggio sarà possibile utilizzare situazioni di prossimità verso lavoratori di aziende che utilizzano la formazione per processi di riqualificazione, di certificazione, di riconversione, di rafforzamento dell'occupabilità dei lavoratori.


RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Segreteria regionale, Referente Regionale per la Formazione Professionale, Delegati rappresentanti di aziende significative e di PMI, HR, altre Parti Sociali, Enti di Formazione


PUNTI DI FORZA

- Dovendo interagire il livello regionale e quello aziendale, viene a rafforzarsi il sistema di monitoraggio sindacale regionale della formazione per il settore metalmeccanico.
- L'utilizzo di un REGISTRO standard (utilizzato anche in altre realtà territoriali in Italia) favorisce l'aggregazione in un unico registro nazionale Fim per la metalmeccanica, propedeutico alla realizzazione di studi e ricerche funzionali alla promozione di una più efficace cultura della formazione continua


OPPORTUNITÀ

- Il funzionamento costante delle figure contrattuali (Referente Aziendale della Formazione Professionale, Referente Territoriale per la F.P.) che utilizzano STRUMENTI STANDARD (Scheda di Rilevazione del Fabbisogno Formativo, Registro della Formazione, Attestato di Tracciabilità degli Apprendimenti Verificati, ecc.) renderebbe finalmente trasparente e intellegibile la formazione richiesta dalle Aziende e realizzata da Soggetti Attuatori per il settore metalmeccanico
- Così come si intende sperimentare in alcuni altre realtà, il passaggio dall'utilizzo di uno strumento consolidato (come il Registro della formazione) ad un ambiente digitale che aggrega CATALOGHI FORMATIVI, ANALISI DEL FABBISOGNO, LIBRETTO DEL CITTADINO, PASSAPORTO DELLA CERTIFICAZIONE, agevole-

rebbe molto la diffusione della fruizione delle 24 ore del Diritto Soggettivo alla formazione, delle risorse messe a disposizione da canali come il Fondo Nuove Competenze, della realizzazione di Piani Formativi Individuali propedeutici a progressioni verticali in azienda e nel Mercato del Lavoro.


OBIETTIVI

- Censire in maniera organizzata, la formazione chiesta e realizzata nelle aziende del territorio. Classificare per aree tematiche prevalenti, le azioni formative censite
- Realizzare una distribuzione decrescente di ore annue/lavoratore in dipendenza di Azienda e Area Tematica
- Fotografare la situazione dei Certificati di competenza acquisiti
- Disporre di una banca dati iniziali per poter sviluppare indagini e ricerche di settore di più ampio respiro


PUNTI DI DEBOLEZZA

- Non è semplice utilizzare e diffondere strumenti standard in tutte le realtà aziendali del territorio
- Non è garantita la raccolta di feedback nello stesso momento
- Non c'è certezza che la reportistica scaturita dalle informazioni aggregate rivenienti dai Registri, sia un documento di riferimento per il territorio qualora non ci siano stati passaggi di condivisione tra le Parti Sociali di interesse
- Talvolta, il cambio di responsabilità organizzativa a qualunque livello, produce degli STOP operativi che rischiano di azzerare risultati intermedi raggiunti con tanto impegno

DESCRIZIONE

Il 2020 è stato per tutta la Fim un anno in cui è stata posta maggiore attenzione alle tematiche della GIUSTA TRANSIZIONE. Grazie al costante contributo e alle Linee Guida ricevute dal Dipartimento Cisl nazionale Energia Sicurezza Ambiente e Territorio, la Fim ha potuto realizzare diversi momenti formativi (in videoconferenza), costituendo la Rete dei Referenti Regionali Green. La Fim FVG intende realizzare, attraverso la figura del Referente Regionale della Formazione Professionale, un'iniziativa che abbia sviluppi su due binari: da una parte preparare i delegati e gli operatori a governare la cosiddetta «Giusta Transizione», dall'altra monitorare, laddove possibile e con gli istituti contrattuali a disposizione, l'utilizzo di risorse finanziarie per azioni formative strettamente legate alle tematiche connesse alla transizione ecologica, alla transizione energetica e a quella tecnologica.

N.B. Questa stessa iniziativa, compatibilmente con gli imminenti impegni congressuali, sarà replicata anche in altre regioni.



RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Segreteria regionale, Referente Regionale per la Formazione Professionale, Referente Regionale Green, Delegati rappresentanti di aziende significative e di PMI, HR, altre Parti Sociali, Enti di Formazione



PUNTI DI FORZA

- L'utilizzo, in tutte le attività connesse all'esperienza umbra, della Banca Dati Fim e Cisl creata nel 2020 e continuamente alimentata con documenti confederali, rassegne stampa, cataloghi formativi ad hoc, accordi aziendali e territoriali, manuali e strumenti operativi.
- La coincidenza nella stessa figura sindacale del Referente Regionale della Formazione Professionale e del Referente Regionale Green, accelera la realizzazione di molte azioni.



OPPORTUNITÀ

- Il la sperimentazione della Fim FVG permetterà di dare enfasi a buone prassi del territorio già censite e rese note (ad esempio quella della Electrolux) nelle iniziative Green Fim dell'ultimo biennio. **IMPORTANTE** sarà la sinergia con il Referente Regionale Fim Green FVG
- Grazie al censimento e alla raccolta della domanda di formazione delle aziende umbre sulle tematiche GREEN, si potrà ampliare la disponibilità di CATALOGHI FORMATIVI GREEN per il settore metalmeccanico, consentendo di mantenere aggiornate le competenze e le conoscenze di tutta la Rete dei Referenti Regionali per la Formazione Professionale su azioni formative consolidate ed emergenti.
- La raccolta e organizzazione di accordi aziendali sulla formazione (Fondi Interprofessionali,

Fondo Nuovo Competenze, risorse aziendali, Diritto Soggettivo alla Formazione, integrativo aziendale, ecc.) costituirà poi un'importante banca dati a disposizione di tutta la comunità Fim attraverso i canali di comunicazione già in utilizzo (intranet First Class, Telegram, Facebook, Sito Web, ecc.)



OBIETTIVI

Poiché la formazione è decisamente uno dei punti cardine attorno al quale ruota l'azione sindacale per affrontare al meglio il tema della Giusta Transizione, si intende, a valle di questa esperienza, tracciare un repertorio di variazione della domanda di formazione da parte delle imprese del territorio e, parallelamente, descrivere le modalità di gestione sindacale dei casi di accompagnamento nella transizione.

CARATTERISTICHE DEL PROGETTO

Promuovere, monitorare e indirizzare la Formazione per le tematiche Green risulta più che mai un'idea vincente e attuale. Proprio quest'anno, il principale Fondo Interprofessionale ha bandito un Avviso di 20.000.000 di euro per finanziare formazione dei lavoratori delle imprese aderenti, su tematiche dello sviluppo sostenibile, dell'economia circolare e, appunto, per la Giusta Transizione. Rafforzare nel Sindacato le competenze e le conoscenze su come si orientano le aziende è decisamente la principale caratteristica di visione dell'iniziativa della Fim Umbra.

Segretario Generale FIM FRIULI VENEZIA GIULIA:
Gianpiero Turus
Referente Regionale Fim Formazione Professionale:
Gianni Piccinin

 **DESCRIZIONE**

Con l'ultimo Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori metalmeccanici, firmato il 5 Febbraio 2021, è stato confermato il diritto soggettivo alla formazione dei lavoratori, che prevede un minimo di 24 ore di formazione pro-capite in tre anni per tutti i lavoratori e le lavoratrici assunti con contratto a tempo indeterminato, a carico delle aziende e finalizzata al rafforzamento delle competenze professionali trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali (come previsto anche dall'Accordo del 12 Luglio 2018).

È un investimento strategico, necessario ad aggiornare le competenze e strettamente correlato con le rilevanti innovazioni contrattuali in tema di inquadramento e con l'innovazione tecnologica e organizzativa del lavoro e della produzione; in un contesto di importanti trasformazioni aziendali, il diritto soggettivo alla formazione mette a disposizione dei lavoratori strumenti efficaci per affrontare i cambiamenti.

Questo sintetico catalogo dell'offerta formativa, rivolto a tutti i lavoratori e a tutte le aziende, include una selezione dei percorsi immediatamente attivabili ed è, inoltre, un punto di partenza per approfondire eventuali fabbisogni differenti e progettare percorsi formativi completamente personalizzati.

Tutti i corsi di questo catalogo possono essere realizzati senza costi diretti per i partecipanti e per l'azienda, grazie al contributo del Fondo Interprofessionale cui l'azienda aderisce. I corsi di formazione potranno essere realizzati, sia in presenza che a distanza, dagli oltre 300 formatori e docenti altamente qualificati che collaborano con IAL Lombardia e con IAL Piemonte o, in alternativa, da specialisti ed esperti segnalati direttamente dall'azienda.

Il catalogo è stato elaborato dalla FIM Cisl della Lombardia e del Piemonte con il supporto delle imprese sociali IAL Lombardia srl Impresa Sociale e IAL Piemonte Innovazione Apprendimento Lavoro Piemonte s.r.l. Impresa Sociale.

Le imprese sociali IAL, in quanto enti accreditati ai sistemi formativi regionali, permettono inoltre di certificare competenze (o parte di competenze) identificando gli EQF di riferimento, anche attraverso percorsi modulari da sviluppare nel tempo per il conseguimento di percorsi di crescita professionale concordati con l'azienda.

Segretario Generale FIM Piemonte:
Tino Camerano
Referente Fim Formazione Professionale:
Angelo Fiora
Progetto: **FORMARE PER PERFORMARE**

**PIEMONTE**

 **DESCRIZIONE**

Cos'è Google Classroom di FIM PIEMONTE ? È un servizio web gratuito per Dirigenti Fim, uno strumento di Google da usare con i Referenti della formazione continua del progetto REWIND suddiviso su tre classi:

- Referenti Comitati di pilotaggio
- Referenti Territoriali
- Referenti/Delegati aziendali

La sua funzione?

Semplificare la creazione e la distribuzione di materiale specifico le funzioni sopra descritte, l'assegnazione e la valutazione di compiti e incarichi in modalità on line e in condivisione con i partecipanti.

Si parte da una fase preparatoria nella quale i partecipanti possono fruire di materiale fornito da uno dei docenti o semplicemente già esistente nella rete dei referenti Regionali/Nazionali di FIM; questo può essere ovviamente un video, collegamenti ai siti dei Fondi Interprofessionali di categoria accreditati, documenti per familiarizzare con l'argomento delle lezioni.

In questa maniera anche i partecipanti più insicuri possono armarsi per ricche argomentazioni durante l'utilizzo dello strumento.

Le Lezioni o le call di Classroom possono essere benissimo registrate e lasciate a disposizione on line) per diventare un seminario interattivo in presenza, in pieno spirito costruttivo, dove il docente dopo aver fornito delle informazioni elementari – come l'argomento che verrà trattato – condurrà la discussione sulla base del materiale raccolto dai partecipanti, in modo da generare nuovo “sapere assieme” a loro.

Chiunque abbia un account Google (riconducibile ad una mail con dominio Google) ha accesso al Drive di Classroom interessante perché è tra i servizi gratuiti offerti da Google. Google Classroom può essere utilizzata da qualsiasi utente personale di Google, quindi senza l'obbligo di avere un account G Suite for Education.

Segretario Generale FIM Piemonte:
Tino Camerano
Referente Fim Formazione Professionale:
Angelo Fiora
Progetto: **FORMARE PER PERFORMARE**

**PIEMONTE**



DESCRIZIONE

Nell'anno 2020 la Fim del Veneto è stata contattata da Confimi per partecipare come co-applicant ad un bando europeo per un progetto di miglioramento e implementazione del dialogo sociale sullo sviluppo delle competenze digitali e dello smart working. Il progetto ha ottenuto il finanziamento dall'Unione Europea ed è partito a marzo del 2021 per concludersi, dopo 24 mesi di attività, a febbraio del 2023.

Attraverso l'esperienza realizzata nella formazione sulle competenze digitali, nell'ambito delle 24 ore del Diritto soggettivo, Fim Cisl del Veneto mette a disposizione, nel team del progetto, le proprie conoscenze e il punto di vista dell'organizzazione sindacale sui processi di sviluppo delle competenze digitali dei lavoratori

Per la Fim Cisl del Veneto si tratta di un'opportunità rilevante per valorizzare l'esperienza condotta dai propri operatori e delegati sulla contrattazione della formazione alle competenze digitali e dello smart working.

Si tratta inoltre un'importante occasione di dialogo e confronto con altri sindacati a livello europeo sui temi della digitalizzazione e del lavoro agile.



VENETO

FIM EXPERIENCE



RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

CONFIMI - ADAPT - European DIGITALSME Alliance
+ IndustriAll e Fim Nazionale a supporto



OBIETTIVI

Il progetto ha l'obiettivo di migliorare il dialogo sociale e la qualità dell'occupazione attraverso una migliore comprensione delle implicazioni della trasformazione digitale.

In particolare intende

- analizzare l'impatto e le opportunità della digitalizzazione sulle aziende e sui lavoratori;
- esaminare in che modo le tendenze indotte dalla digitalizzazione (lavoro agile e necessità di una qualificazione digitale dei lavoratori) si riflettono nei contratti collettivi di lavoro in tutta Europa e come influenzano la contrattazione;
- promuovere il dialogo e la cooperazione tra i sindacati e i rappresentanti dei datori di lavoro in tutta l'UE identificando le migliori pratiche nazionali in materia di smart working e sviluppo delle competenze digitali;
- sviluppare raccomandazioni per migliorare il lavoro agile e lo sviluppo delle competenze digitali attraverso la collaborazione delle parti sociali.

RACCOMANDAZIONI

A conclusione del progetto, diffondere il più possibile all'interno dell'organizzazione le linee guida prodotte per implementare la contrattazione sulle competenze digitali e lo smart working.

DESTINATARI

DIRETTI:

Delegati e Opertaoiri della Fim del Veneto coinvolti nelle varie fasi del progetto.

INDIRETTI:

Aziende e lavoratori

AMBITO DI INTERVENTO

PROGETTO EUROPEO in cui la FIM del VENETO è coinvolta insieme a CONFIMI - ADAPT - European DIGITALSME Alliance

Segretario Generale Regione Veneto:
Nicola Panarella
Referente Regionale Formazione Professionale:
Cristiana Pauletti



VENETO

FIM EXPERIENCE

DESCRIZIONE

Nell'azienda OMIS Spa di Sandrigo (VI), l'operatore FIM Davide Passuello ha condotto una trattativa, sia con l'azienda che con l'ente formativo incaricato della redazione del progetto, per giungere alla firma di un accordo di rimodulazione dell'orario che consente a 26 lavoratori di partecipare a percorsi formativi tecnici e personalizzati che consentano di sviluppare abilità tecniche per progettare e realizzare particolari prodotti, sviluppare abilità relazionali e gestionali, con l'acquisizione di una certificazione finale delle competenze.

Il progetto è articolato in maniera molto personalizzata e composto di 12 percorsi formativi per ognuno dei quali è previsto un processo di certificazione delle competenze. Il processo di certificazione delle competenze si articola in due macro fasi:

Identificazione e messa in trasparenza della competenza e

Certificazione della competenza

L'intero processo di certificazione utilizza la piattaforma www.competio.it



RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

EQUASOFT Srl e piattaforma COMPETIO per la messa in trasparenza delle competenze



OBIETTIVI

L'accordo e il progetto formativo hanno l'obiettivo di rispondere ai fabbisogni aziendali in particolare nelle aree di progettazione tecnica, back office commerciale, ICT e produzione.



RACCOMANDAZIONI

Dopo aver partecipato alle fasi di stesura dell'accordo e del progetto formativo è necessario ora monitorare con costanza l'andamento dell'attività formativa e soprattutto il processo di certificazione delle competenze. Il processo di certificazione delle

competenze con l'utilizzo della piattaforma www.competio.it potrebbe costituire una prassi interessante da proporre anche ad altre aziende.

DESTINATARI

26 lavoratori

AMBITO DI INTERVENTO

ACCORDO AZIENDALE su Formazione dei lavoratori con ricorso al Fondo Nuove Competenze

Nell'azienda OMIS Spa di Sandrigo (VI), l'operatore FIM Davide Passuello ha sottoscritto un accordo di rimodulazione dell'orario per 26 lavoratori per l'accesso al Fondo Nuove Competenze.

Segretario Generale Regione Veneto:
Nicola Panarella
Referente Regionale Formazione Professionale:
Cristiana Pauletti



VENETO

DESCRIZIONE

A novembre 2020 Azienda e RSU, congiuntamente per i due stabilimenti di Padova e Arco, hanno firmato un' "Intesa tra le parti" per il piano formativo aziendale 2021 che coinvolgeva sia impiegati che operai.

Il piano citava genericamente un'area di competenze tecnico- professionale da sviluppare con il ricorso alle risorse di Fondimpresa.

L'azione della delegata FIM Cristina Riva è stata quella di orientare al progetto di sviluppo delle competenze digitali la formazione degli operai.

L'azienda ha accolto la proposta e con il contributo di IAL Veneto è stato realizzato un questionario di rilevazione delle competenze in ingresso e degli interessi dei lavoratori. Sulla base dei risultati del questionario sono stati organizzati i percorsi di sviluppo delle competenze digitali su più livelli, dal livello base al livello avanzato.

Il punto di forza di questa buona prassi è il fatto che la proposta fatta dalla delegata delle stabilimento di Padova è stata estesa anche allo stabilimento di Arco (TN).



RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

IAL VENETO



OBIETTIVI

L'iniziativa ha l'obiettivo di innalzare le competenze digitali di tutti i lavoratori, in particolare il personale operativo, attraverso percorsi differenziati per livelli di competenza sulla base di un questionario di rilevazione dei fabbisogni formativi.

RACCOMANDAZIONI

Per il successo dell'iniziativa è necessario un lavoro di sensibilizzazione da parte dei delegati per quei lavoratori "insensibili" alla formazione e refrattari nel rispondere al questionario inviato.

DESTINATARI

Tutti i lavoratori dell'azienda ZF, dello stabilimento di Padova e dello stabilimento di Arco (TN).

AMBITO DI INTERVENTO

INTESA TRA LE PARTI su Formazione dei lavoratori

Nell'azienda ZF Padova srl di Padova (PD), la delegata Fim ha condotto una negoziazione con l'azienda e con la FIOM per raggiungere un'intesa per la formazione dei lavoratori sulle competenze digitali.

FIM EXPERIENCE

Segretario Generale Regione Veneto:
Nicola Panarella
Referente Regionale Formazione Professionale:
Cristiana Pauletti

DESCRIZIONE

Il progetto dal titolo evocativo ha inteso riunire in aule virtuali i componenti politici Fim del territorio ligure per un aggiornamento delle competenze in tema di formazione professionale e per verificare cosa ha funzionato e cosa no nell'applicazione e nell'esercizio degli istituti contrattuali (in materia di formazione professionale) dell'ultimo CCNL (2017-2019) e di quelli precedenti.



RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Dodici tra segretari, operatori, referenti territoriali e regionali per la formazione professionale Fim Liguria più il referente nazionale Fim per la formazione professionale si sono riuniti in due incontri pleneri e in altre due riunioni tematiche ristrette.



PUNTI DI FORZA

Un importante momento di confronto congiunto, anche per la condivisione di buone prassi, e un utile ripasso degli istituti contrattuali e delle attività dei fondi interprofessionali per la formazione, soprattutto in funzione delle novità introdotte dal periodo pandemico Covid-19.



OPPORTUNITÀ

Aggiornarsi sulle nuove modalità di erogazione della formazione in accordo con i protocolli Covid. Acquisire nozioni sul Fondo Nuove Competenze in modo da promuovere accordi nelle aziende sul territorio. Individuare indicatori utili e verificabili per superare eventuali colli di bottiglia incontrati durante l'esercizio della bilateralità e del dialogo sociale nelle istanze contrattuali e di condivisione (Commissioni per la Formazione, Comitati di Pilotaggio, Accordi di Condivisione per Fondo Nuovo Competenze e Piani finanziabili da Fondimpresa).



PUNTI DI DEBOLEZZA

Complessità nel comporre un quadro di analisi del territorio a causa delle difficoltà incontrate nelle azioni di monitoraggio e supervisione, anche da parte delle Commissioni Territoriali alla Formazione professionale, e nel raccogliere i dati del diritto soggettivo alla formazione previsto dal CCNL.



RISULTATI

Catalizzare l'attenzione dell'intero organismo politico sindacale Fim Liguria sul tema formazione professionale per attuare un piano d'azione sul territorio incentrato su un protocollo di ripartenza post-pandemica che attinga alle conferme e alle novità introdotte dal CCNL siglato a febbraio 2021.



OBIETTIVI

Supportare i delegati in azienda e agire sui tavoli opportuni per governare la partecipazione nell'ambito della formazione professionale, accompagnando il processo di transizione digitale e della formazione necessaria alle altre transizioni in corso nel mondo di lavoro. Rafforzare l'azione di Sviluppo Organizzativo, inserendo nella strategia sindacale i "cavalli di battaglia" della Fim rispetto a Formazione Professionale, Sviluppo di Competenze, Analisi del Fabbisogno Formativo, Tracciabilità degli Apprendimenti Verificati, Spendibilità di Certificati di Competenza nel Mercato del Lavoro.



MINACCE

Le molte emergenze legate alla pandemia e alle crisi aziendali in atto affievoliscono le energie delle parti sociali e datoriali da dedicare al tema della formazione professionale. La concreta difficoltà di costruire un equilibrato dialogo sociale che metta in condizione aziende e lavoratori di usufruire al meglio di tutte le opportunità di formazione continua disponibili nel panorama nazionale (dai Fondi alle risorse regionali, nazionali, europee) annichilisce con molta facilità i progressi talvolta rilevati "a macchia di leopardo".



PROSSIME TAPPE

Misurazione delle azioni svolte e dei risultati ottenuti, anche in termini di proselitismo, e programmazione di incontri successivi.


DESCRIZIONE

Il progetto ha previsto la costituzione di "stanze" virtuali dedicate alla preparazione dei delegati FIM per affrontare il tema della Formazione Professionale durante il lockdown dovuto alla pandemia di Covid-19.


RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Dodici delegati in rappresentanza di tutti i territori liguri, segretario generale Fim Liguria, referente regionale per la formazione professionale Liguria, referente nazionale Fim per la formazione professionale, due rappresentanti di un ente di formazione e un operatore di Fondimpresa.


PUNTI DI FORZA

Grande interesse e sensibilità sul tema che ha portato la Liguria ad essere la prima regione ad aderire a questo progetto della Fim Nazionale. Gli incontri sono diventati cinque, anziché i tre inizialmente previsti, e ciascuna "pillola" è durata ben oltre i 45 minuti previsti grazie alle numerose domande nello spazio dedicato. Interessante la partecipazione di tecnici esterni a supporto dei cantieri della contrattazione. Il rapporto domanda-risposta immediato grazie alla tecnologia della videoconferenza ha permesso di verificare con esperti della materia come le esperienze in materia di contrattazione aziendale della formazione poteva essere rafforzata e migliorata conoscendo e comprendendo meglio i protocolli esistenti, gli istituti contrattuali, l'esercizio del proprio ruolo.


OPPORTUNITÀ

Preparare i delegati a predisporre linee guida aziendali per la formazione professionale in modalità congruenti alle disposizioni anti-contagio e tenere alta l'attenzione sul tema formazione per sfruttare anche questo periodo di forzata inattività. Costituire un catalogo "smart" di pillole formative già sperimentate in altri contesti territoriali da applicare in azienda in applicazione sia del Diritto Soggettivo sia di altre opportunità rivenienti dalla formazione contrattata.


PUNTI DI DEBOLEZZA

Passare dalla teoria alla pratica che spesso vede uno scarso coinvolgimento dei delegati nella condivisione dei piani formativi aziendali e ancor meno nelle fasi antecedenti quali l'analisi del fabbisogno e il bilancio delle competenze, e quindi nella progettazione. Risulta infatti non ancora ben chiaro a tutti i delegati il perimetro di azione assegnatogli dal CCNL, con funzioni di responsabilità, di monitoraggio, di registrazione, di verifica e, soprattutto di proposta di formazione utile.


RISULTATI

Azione di sensibilizzazione e aumento delle competenze; i delegati hanno potuto aggiungere qualche strumento alla propria "cassetta degli attrezzi" anche grazie alle testimonianze degli esperti che hanno fornito esempi concreti e risposte esaurienti. I partecipanti hanno anche intersecato le loro esperienze; importante la differenza di approccio e di sensibilità per la materia da parte di delegati di PMI rispetto a delegati di GI.


OBIETTIVI

Guardare al futuro della formazione professionale, adeguandosi ai cambiamenti in atto presso aziende ed enti di formazione e preparandosi alla transizione digitale, a una formazione adeguata alle forme di riconfigurazione del lavoro dei mesi e degli anni a venire. Fornire ai delegati strumenti utili e aggiornabili (catalogo formativo di base per il Diritto Soggettivo alla Formazione; prototipo di Certificato di Competenza, esempio di Registro della Formazione Aziendale, ecc.)


MINACCE

Le azioni dei delegati, hanno un gran bisogno del sostegno dalle segreterie territoriali nella contrattazione aziendale soprattutto in fase di rinnovo dell'integrativo. In piattaforma di rinnovo sarebbe in futuro opportuno e utile descrivere adeguatamente la sezione dedicata alla Formazione Professionale arricchendo l'attuale formula con indicazioni di azioni, tempi e indicatori da monitorare. Realizzando un accordo integrativo aziendale ben descritto e articolato, la sezione sulla formazione professionale può diventare un valido supporto e una linea guida per i delegati negli anni di vigenza dell'Integrativo Aziendale, evitando così di vanificare gli sforzi fatti e di non avere sufficiente peso politico per un'adeguata contrattazione. E' necessario creare maggiore sinergia tra le parti.


PROSSIME TAPPE

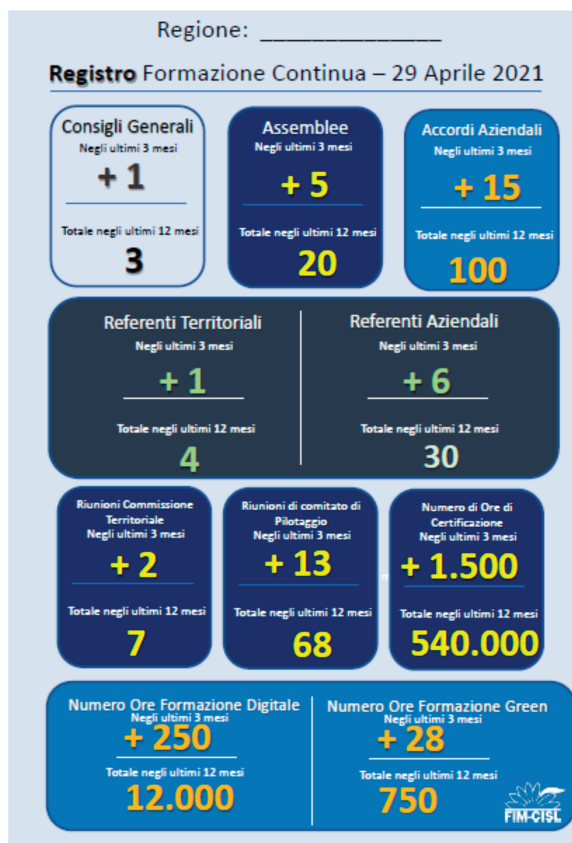
Misurazione delle azioni svolte e dei risultati ottenuti, in base a degli indicatori prefissati e secondo intervalli di tempo definiti. Individuazione degli ostacoli e individuazione di strategie congiunte per il loro superamento al fine di una maggiore partecipazione e incisività del ruolo del delegato. Continuare a fare formazione dei delegati facendo conoscere loro strumenti e protocolli, facendoglieli applicare e utilizzare così da accumulare esperienza e pratica.


DESCRIZIONE

Già a partire dal gennaio 2017, la Fim ho organizzato i lavori del suo Coordinamento Nazionale per la Formazione Professionale, creando uno strumento utile al censimento e alla registrazione della formazione che di volta in volta veniva condivisa e monitorata sia a livello territoriale (e aziendale) sia a livello nazionale. Tutto ciò si andava ad aggiungere ad altri indicatori funzionali a seguire l'evoluzione dell'impegno per la diffusione della cultura della formazione continua, nonché per tarare meglio il tiro per esercitare efficacemente il Diritto Soggettivo alla Formazione. A fine 2020 in seno al Coordinamento Nazionale Fim per la Formazione Professionale si è pensato di affiancare ai lavori di progettazione della formazione per corsi specialistici per componenti di Commissioni Contrattuali e di Comitati di Pilotaggio, un CRUSCOTTO DI INDICATORI per i Referenti Regionali per la Formazione Professionale di facile compilazione e di ancor più semplice lettura. Il CRUSCOTTO, presentato in riunione nella Primavera 2021, deve essere adottato appunto dai Referenti Regionali affinché possano poi mutuarlo, a cascata, ai Referenti Territoriali e quindi ai Referenti Aziendali.

NAZIONALE

FIM EXPERIENCE





DESCRIZIONE

Il 2020 e, a seguire, il 2021, rappresentano un biennio di assestamento e di rilancio dell'operatività costruita in 12 anni di progressi continui con il progetto REWIND.

La costruzione di una BANCA DATI con materiale pari ad oltre 500 titoli (foto, video, slide, manifesti, locandine, accordi, programmi formativi, cataloghi formativi, seminari, convegni, workshop, manuali, articoli di giornale, ecc.), la realizzazione di MANUALI OPERATIVI per Delegati, per Operatori di Grandi Gruppi, per Segretari, per Referenti Regionali FP, il completamento della RETE dei REFERENTI REGIONALI per tutte le Regioni, il miglioramento del testo del CCNL SUL DIRITTO SOGGETTIVO ALLA FORMAZIONE, le iniziative quali FUTURE TRAINING, ROOMS45, PAPI sul BILANCIO DI COMPETENZE, NON E' MAI TROPPO TARDI, IL CAPITALE UMANO II, SKILLDAY 2020 e SKILLDAY 2021, il MASTER FP-19, il GRUPPO DI LAVORO sulle COMMISSIONI CONTRATTUALI, il GRUPPO DI LAVORO sui COMITATI DI PILOTAGGIO, il focus sul FONDO NUOVO COMPETENZE, la promozione di NUOVI CATALOGHI FORMATIVI per il DIRITTO SOGGETTIVO tra FIM e IAL, il progetto NETWORK MONITORING che punta a valorizzare l'esperienza di oltre 3.000 riunioni di Comitato di Pilotaggio svolte dai rappresentanti Fim negli ultimi 8 anni per mettere a valore e in rete le attività di monitoraggio dei Piani Formativi finanziati da Fondimpresa.

Si ritiene che l'utilizzo di strumenti di videoconferenza, non solo abbia permesso di realizzare in 18 mesi attività che altrimenti si sarebbero svolte in circa 54 mesi, ma, soprattutto, abbia messo le figure sindacali coinvolte e impegnate in materia di Formazione Professionale, in condizione di apprezzare la «rivoluzione» che può scaturire da un ordinato processo di digitalizzazione dell'apprendimento e di provare sulla propria pelle le modalità di fruizione della formazione in FAD, e-learning (asincrono e sincrono), con utilizzo di tutor o senza, con verifica dell'apprendimento on-line.



RISORSE IMPEGNATE E PARTNER

Segreteria Nazionale, Segreterie Regionali, Segreterie Territoriali, Referenti Regionali per la Formazione Professionale, Delegati, Rappresentanti di aziende significative e di PMI, HR, altre Parti Sociali, Enti di Formazione, Rappresentanti di Fondimpresa, Mondo accademico e scientifico, lavoratori



PUNTI DI FORZA

Aver creato un funzionante network di Referenti Regionali per la FP che continuano a cercare di implementare nel territorio e, di conseguenza nelle aziende, gli istituti contrattuali preposti al monitoraggio, alla conduzione e insomma a tutte le fasi del ciclo di vita dei Piani Formativi



OPPORTUNITÀ

12 anni di esperienze, centinaia di operatori e segretari coinvolti, migliaia tra delegati e iscritti informati e supportati nelle attività di contrattazione della formazione, una banca dati di documenti che tracciano il percorso evolutivo del progetto REWIND, costituiscono il vero patrimonio dell'organizzazione in materia di contrattazione della formazione a livello aziendale, territoriale e nazionale



OBIETTIVI

Poiché la FIM ha intrapreso un'azione di Sviluppo Organizzativo in materia di Formazione Professionale dal 2009 e senza

soluzione di continuità, il principale obiettivo di questa azione è proprio quello di non interrompere il ciclo di sviluppo in un'organizzazione che ha l'obbligo di rimanere aggiornata in materia e di diffondere la cultura della formazione, talvolta ripartendo dall'inizio, per i nuovi ingressi di persone nell'organizzazione



PUNTI DI DEBOLEZZA

- Fil turn-over delle persone coinvolte nell'azione di Sviluppo Organizzativo REWIND, dipendente dalla tipologia di organizzazione e dalla «debole» cultura del trasferimento delle conoscenze e delle competenze, rende il sistema poco efficace in alcune realtà territoriali
- La difficoltà nell'individuare le persone dedicate da inserire in Commissioni, Comitati di Pilotaggio, Organismi Bilaterali, rende «vulnerabile» il più ampio sistema confederale del presidio della Formazione Professionale



MINACCE

Più che minacce si tratta di esperienze negative maturate nel corso di questi ultimi 12 anni. L'assenza sistematica di una formazione congiunta per le Parti Sociali a tutti i livelli, rende instabile non soltanto il sistema REWIND della Fim-Cisl ma tutto il sistema della Formazione Professionale



CCNL
2021-2024

LA COMMISSIONE AZIENDALE

VERIFICA

a consuntivo il numero di iniziative di formazione continua realizzate nell'anno solare precedente, la loro tipologia, il numero delle giornate di formazione e quello complessivo dei dipendenti coinvolti

VALUTA

la realizzabilità, in funzione delle specifiche esigenze aziendali, di progetti formativi per i lavoratori non coinvolti nelle iniziative formative realizzate precedentemente

CONTRIBUISCE

a diffondere, in accordo con l'Azienda, la conoscenza tra i lavoratori delle iniziative di formazione continua offerte dal territorio

ESAMINA

le specifiche esigenze formative dei lavoratori con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate in Azienda ed al fine di rispondere in modo più adeguato ed efficace alle necessità di mercato e di qualità del prodotto

SEGNALA

i fabbisogni formativi, il numero dei lavoratori potenzialmente interessati nonché ogni altra notizia ritenuta utile, alle Commissioni territoriali competenti

MONITORA

l'attuazione del DIRITTO SOGGETTIVO alla FORMAZIONE



CCNL
2021-2024

LA COMMISSIONE TERRITORIALE

MONITORA

la normativa vigente in materia, con particolare riguardo a quella emanata a livello territoriale, al fine, tra l'altro, di cogliere tempestivamente tutte le opportunità di volta in volta consentite dal sistema formativo e scolastico

INDIVIDUA

congiuntamente le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e della installazione di impianti, con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate, per un maggiore allineamento delle competenze dei lavoratori con quelle richieste dal mercato

CONDIVIDE e PROPONE

aree tematiche (anche declinate in corsi) da trasferire a imprese e lavoratori per orientarli alla definizione di piani formativi

VALUTA

ai fini di una semplificazione, i processi di condivisione dei piani da presentare a Fondimpresa per le aziende che non hanno rappresentanza interna

MONITORA

i piani condivisi in commissione e diffondere le buone pratiche

PROMUOVE

la sperimentazione di specifiche iniziative formative in materia ambientale e di sicurezza

PRESTA

particolare attenzione alla promozione di iniziative formative a favore delle fasce deboli, delle donne in un'ottica di una piena attuazione degli obiettivi di parità di genere nonché a favore delle lavoratrici al rientro dalla maternità

MONITORA

l'attuazione del DIRITTO SOGGETTIVO alla FORMAZIONE, ne viene INFORMATA circa l'attuazione; DECIDE in caso di permanenza di controversia tra richiesta di formazione da parte del lavoratore e azienda



CCNL
2021-2024

LA COMMISSIONE NAZIONALE

PROMUOVE

presso Fondimpresa, o attivando altri canali di finanziamento, azioni di sistema finalizzate alla formazione delle parti sociali anche relativamente all'analisi del fabbisogno, promozione e monitoraggio della formazione continua dei lavoratori

VALUTA

anche al fine di un loro aggiornamento, i criteri e le procedure di condivisione dei piani settoriali a valere sugli avvisi di Fondimpresa

INDIVIDUA

le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e della installazione di impianti, analizzando in particolare i dati dei piani settoriali presentati a Fondimpresa e utilizzando le indicazioni fornite dalle Commissioni territoriali

PROMUOVE

congiuntamente, come nel caso dei progetti "Formazione per l'apprendistato" e "@pprendo", iniziative formative capaci di rispondere ai fabbisogni sopra rilevati con particolare riguardo a progetti finalizzati all'inserimento, all'aggiornamento e alla riqualificazione dei lavoratori in relazione a quanto imposto dall'innovazione tecnologica e organizzativa

PROMUOVE

iniziative formative, anche per il tramite di Fondimpresa, destinate ai componenti dei Comitati di Pilotaggio indicati negli accordi di condivisione dei Piani formativi settoriali

PROMUOVE

d'intesa con le Commissioni territoriali, presso Fondimpresa iniziative formative congiunte per i componenti del Comitato consultivo di partecipazione

UTILIZZA

una Piattaforma nazionale per l'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti con particolare attenzione alle peculiarità delle pmi; con pianificazione e registrazione della formazione, utilizzo di «pillole» formative, ecc.

MONITORA

l'attuazione del DIRITTO SOGGETTIVO alla FORMAZIONE,



CCNL
2021-2024

DIRITTO SOGGETTIVO

Aggiornare, perfezionare o sviluppare conoscenze e competenze professionali a partire da una campagna diffusa di recupero del gap sulle competenze digitali, in stretta connessione con l'innovazione tecnologica e organizzativa del processo produttivo e del lavoro e di sensibilizzazione sui temi ambientali e della economia circolare

Si confermano le 24 ore triennali di diritto soggettivo della formazione, che ora saranno totalmente a carico delle aziende (si supera il precedente sistema che ne prevedeva 1/3 a carico del lavoratore), utilizzabili mediante l'elaborazione di progetti aziendali con il coinvolgimento della RSU

Dopo i primi 24 mesi il diritto sarà esigibile mediante iniziative formative concordate con la RSU. Sarà possibile utilizzare le 24 ore oltre il limite temporale del triennio ma entro i 6 mesi successivi alla scadenza del CCNL

Sarà garantito l'utilizzo delle ore di diritto soggettivo alla formazione per lavoratori al rientro da assenze dal lavoro di durata superiore 6 mesi o dalla maternità di almeno 5 mesi

Viene esteso il diritto soggettivo alla formazione anche ai lavoratori a tempo determinato con un contratto di durata superiore ai 9 mesi

Saranno individuate le aree tematiche interessate alla formazione considerate prioritarie e si produrranno esemplificazioni di percorsi formativi. Sono previste le diverse modalità con cui si potrà svolgere l'attività formativa (aula, corsi interni o esterni all'azienda, autoapprendimento con FAD, e-learning, partecipazione a convegni-seminari, workshop interni o esterni, coaching, action learning, affiancamento, training on the job)

NOTE

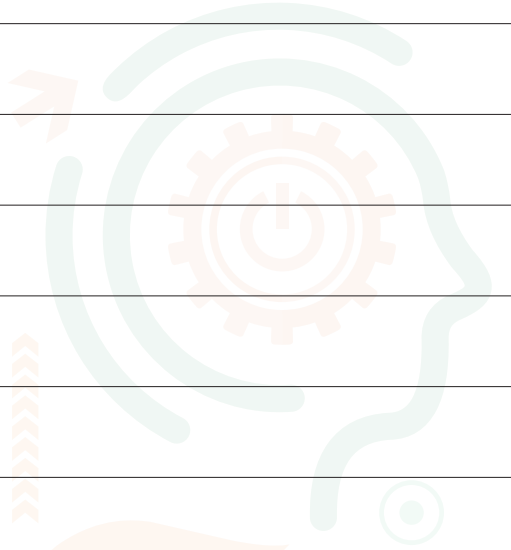


2021 **FIM** 
SKILLS4.0

NOTE

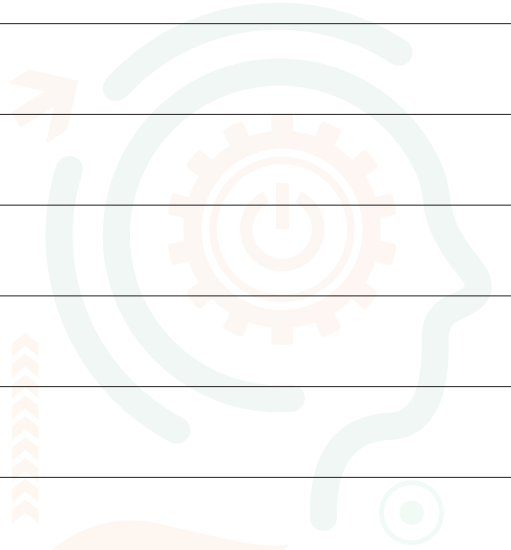


NOTE



2021 FIM X
SKILLS 4.0

NOTE



2021 FIM X
SKILLS 4.0

