

Formazione: elemento strategico di crescita e riduzione del gap di genere



La **formazione** rappresenta un elemento centrale nella crescita e consapevolezza delle persone. Grazie alla contrattazione sta assumendo sempre più un ruolo centrale nei rinnovi dei contratti di secondo livello al pari del salario e del welfare.

La formazione rappresenta sicuramente lo strumento principale per ampliare la professionalità e lo sviluppo di carriera delle persone e soprattutto strumento fondamentale per assottigliare i gap di genere e permettere alle lavoratrici, spesso penalizzate rispetto agli uomini, di percorrere la strada dell'evoluzione professionale e salariale con una distribuzione quanto più equa possibile anche dei percorsi formativi a cui debbono poi corrispondere evoluzioni di carriera e salariali.

Il CCNL dei metalmeccanici (Sez. Quarta, Titolo VI art. 7) ha introdotto il **diritto soggettivo alla formazione**.

Si tratta di 24 ore di formazione obbligatorie per tutti le lavoratrici e lavoratori delle aziende metalmeccaniche. Certo, sono ancora poche ma introduce un principio importante e cioè: che in un mondo del lavoro in continua evoluzione, è necessario puntare ad una formazione soggettiva che capace di aggiornare le competenze e la professionalità di tutti i lavoratori.

Rafforzare gli interventi di formazione continua e riqualificare chi rientra dai congedi di maternità e/o congedi parentali, piuttosto che da lunghe assenze, diventa indispensabile per dare a tutti le stesse opportunità di carriera e contemporaneamente accrescere le potenzialità delle aziende. Portare avanti una formazione che sappia anche **tener conto delle transizioni lavorative** diventa indispensabile e strategico non solo per l'azienda che si trova a dover affrontare un cambio di paradigma ma soprattutto aiuta a ridurre il gap di genere. Infatti le donne, dati alla mano sono quelle maggiormente penalizzate nei percorsi di carriera e nel salario perché rispetto agli uomini sono

spesso limitate dai carichi familiari e di cura che ancora oggi nel nostro Paese sono per lo più sulle spalle delle donne.

Di seguito, abbiamo raccolto come esempio, una serie di accordi aziendali che hanno inserito negli accordi di secondo livello il tema della **Formazione professionale** quale elemento di riduzione, insieme a misure di welfare, del gap tra uomini e donne e crescita professionale, certamente è un elenco non esaustivo ma che vuole dare uno stimolo affinché nella contrattazione di secondo livello la formazione professionale assuma sempre un ruolo centrale al pari del salario e del welfare, non solo per la riduzione del gap di genere ma per una crescita e realizzazione della persona nel lavoro.

BTicino



BTicino, capofila del Gruppo Legrand in Italia, opera nel settore delle apparecchiature elettriche in bassa tensione destinate agli spazi abitativi, di lavoro e di produzione. È presente sul perimetro nazionale con una struttura organizzativa che comprende 10 insediamenti industriali, 9 centri R&D e circa 2.700 collaboratori

- ✓ **COMMISSIONE PARITETICA** per la formazione professionale, composta da tre rappresentanti sindacali (individuati dal coordinamento Nazionale di gruppo). Si confronta con le RSU di ogni sito per le necessità formative segnalate.
- ✓ Per l'espletamento dell'impegno contrattuale del **diritto soggettivo alla formazione** tra i corsi erogati i temi sono:
 - **violenza di genere**
 - **alfabetizzazione digitale**
 - **conoscenza dei prodotti, dei processi e dell'organizzazione Bticino**
 - **inclusività dei luoghi di lavoro in termini di contrasto alle discriminazioni razziali, religiose e di orientamento sessuale.**

La parità di genere si contratta! La FIM lo fa!

SISME S.p.a.



SISME S.p.a.: il Gruppo SISME conta 3 siti produttivi (Italia, Cina e Slovacchia) occupando in totale circa 700 persone, società leader nel settore progettazione e produzione di motori elettrici ad alta efficienza energetica.

✓ **COMMISSIONE PARITETICA PROFESSIONALITÀ:** gruppo di lavoro per analizzare le professionalità in azienda, definizione di eventuali progetti formativi necessari, definizione di un criterio oggettivo di misurazione della professionalità e definizione di un percorso oggettivo per permettere la definizione dell'applicazione dei livelli d'inquadramento in linea con quanto previsto dal CCNL.

Ducati Motor Holding S.p.A.



Ducati Motor Holding S.p.A. è una casa motociclistica italiana con sede a Bologna. Ha due divisioni Ducati Energia e Ducati Motor.

Fondata nel 1926 per volontà dell'ingegnere Antonio Cavalieri Ducati è stata acquistata nel 2012 del gruppo tedesco Audi. Oltre allo stabilimento di Bologna, Ducati ha stabilimenti in Thailandia e Brasile. I dipendenti sono circa 1900. Nel 2022 Ducati, per la prima volta nella sua storia, supera il miliardo di euro di fatturato (1 miliardo e 89 milioni di euro), segnando un aumento del 24% rispetto al 2021 (878 milioni di euro).

La Commissione paritetica aziendale porta avanti:

- l'analisi dei fabbisogni formativi dei lavoratori
- l'analisi del registro della formazione
- un'implementazione del diritto soggettivo alla formazione
- Nel libretto formativo vi è anche il riconoscimento di attività di autoformazione in linea con le attività tipiche aziendali, con particolare riferimento ai percorsi formativi inerenti i temi di digitalizzazione nell'ottica dell'industria 4.0, certificate con attestazione di frequenza e di conseguimento.

Inoltre, nell'ambito della Corporate Social Responsibility, le parti svilupperanno, a margine dell'attività lavorativa, momenti di formazione/informazione collettiva a disposizione dei dipendenti, nei quali saranno invitati professionisti e docenti, anche, istituzionali, per sviluppare e approfondire temi inerenti la **Costituzione Italiana e i diritti sociali**.

G.D S.p.a.



G.D S.p.a. è un'azienda multinazionale, leader nella produzione di macchine per la produzione e confezionamento di sigarette e altri prodotti del tabacco e prodotti speciali.

La sede principale è a Bologna, dove, insieme agli stabilimenti di Anzola, sempre sul territorio bolognese, lavorano circa 1700 dipendenti. GD è la capogruppo del gruppo Coesia, le cui aziende lavorano in stretta sinergia con l'azienda madre. In totale i dipendenti del gruppo sono circa 3000 dislocati nelle 15 filiali presenti in 14 Paesi nel mondo.

L'azienda si avvale degli strumenti formativi messi a disposizione da **Fondimpresa** ed anche da investimenti di formazione non finanziata, attraverso la piena condivisione delle fasi di pianificazione e monitoraggio con la Commissione tecnica bilaterale al fine di valutare, anche, eventuali proposte da parte della RSU.

Nell'ambito delle 24 ore di diritto soggettivo le parti si impegnano a monitorare annualmente le attività inerenti i piani formativi cercando di valorizzare le diverse modalità di apprendimento in funzione dell'area di appartenenza, al fine di **migliorare le competenze digitali, linguistiche, tecniche e gestionali di lavoratrici e lavoratori**.

Le parti sostengono anche modalità **di auto formazione in linea** con le attività tipiche aziendali, certificate con attestazione di frequenza e di conseguimento. L'azienda prevederà un'eventuale contribuzione, per i percorsi di autoformazione fruiti fuori dai percorsi aziendali e tale trattamento viene previsto come condizione aggiuntiva rispetto a quanto già previsto dalla contrattazione aziendale in materia di diritto allo studio.

La Commissione tecnica bilaterale può avanzare specifiche proposte ed iniziative formative e di sensibilizzazione verso temi di Pari Opportunità, **contrasto alle molestie e violenze sui luoghi di lavoro**, nonché di sviluppo di una più diffusa coscienza sociale. Questi percorsi saranno inseriti all'interno dei corsi formativi tradizionalmente attivati nell'ambito delle 24 ore di formazione continua.

L'offerta formativa svolta durante la vigenza del contratto aziendale, non dovrà essere inferiore all'1,2% delle ore lavorate dai lavoratori GD nell'anno precedente rispetto alla firma dell'accordo aziendale.

TIFAST Terni



TIFAST Terni, è un produttore europeo di titanio. È dotata di un laboratorio integrato ed è certificata dall'ente americano aeronautico NADCAP per il sistema qualità, è ISO13485 per i dispositivi medici ed è ISO14001 per il sistema ambientale. Ha 120 lavoratori

Nell' accordo, siglato il 23 giugno 2023 fra l'azienda e le organizzazioni sindacali Fim Cisl Umbria e Uilm Uil Umbria, vi è un **ruolo centrale della formazione nel guidare e gestire le transizioni in un'ottica di sostenibilità**. Un corto "circuito positivo" fra Sostenibilità, Formazione e Premio di risultato.

L'accordo prevede:

- ✓ La frequenza e la partecipazione dei lavoratori a percorsi formativi sullo sviluppo sostenibile e sulla digitalizzazione che verranno misurati e premiati a fine anno nel premio di risultato;
- ✓ La volontà di utilizzare le opportunità e le funzioni del portale **METAPPRENDO**, per la formazione continua, al fine di dare più importanza alla tracciabilità della formazione svolta e alle principali tematiche formative fruibili, attraverso le "pillole formative" messe a disposizione dal portale;
- ✓ Il Diritto soggettivo alla formazione che pone la centralità delle competenze come elemento imprescindibile per lo sviluppo futuro dell'azienda, che promuove e premia l'acquisizione di conoscenze e la certificazione di competenze.

Inserita tra i parametri PDR la formazione

Nell'accordo per il Premio di Risultato (PDR) sottoscritto quest'anno, è stata inserita una percentuale aggiuntiva del premio da parte dell'azienda nella trasformazione del **PDR in welfare**, con aggiunta di un ulteriore obiettivo **utilizzando come parametro la formazione** con lo scopo di coinvolgere maggiormente i lavoratori nella realizzazione degli obiettivi aziendali legati alla sostenibilità ambientale e controllo del processo produttivo.

Lombardini Gruppo KOHLER



Lombardini Gruppo KOHLER storica azienda metalmeccanica italiana, con sede a Reggio Emilia; produce motori Diesel per agricoltura, generazione di corrente, industria e trasporti. L'azienda ha circa 1000 dipendenti.

Nell'accordo aziendale appena rinnovato, **la formazione riveste un ruolo centrale** ed ha come obiettivi:

- ✓ Sviluppare e migliorare le relazioni industriali, la partecipazione e la capacità di ascolto e di relazione;
- ✓ Migliorare il clima aziendale e il bene stare in fabbrica;
- ✓ Dotare le persone delle conoscenze per interpretare la realtà e vivere in modo più equilibrato.

Le aree di intervento formativo individuate sono le seguenti:

- ✓ Una formazione rivolta a tutti i dipendenti per far crescere la consapevolezza rispetto alle innovazioni tecnologiche, organizzative introdotte in azienda;
- ✓ Formazione bilaterale per realizzare relazioni sindacali avanzate e partecipative;
- ✓ Formazione rivolta alle strutture intermedie (responsabili di reparto, di linea) per gestire in modo positivo e rispettoso l'organizzazione del lavoro e le nuove articolazioni di orario;
- ✓ Formazione per migliorare la professionalità e le competenze degli operatori con particolare riguardo verso coloro che dovranno operare con le nuove tecnologie.

L'azienda, con la Commissione bilaterale formazione:

- ✓ analizzerà i bisogni formativi e implementerà le proposte e i progetti di intervento
- ✓ programmerà gli interventi individuando le priorità temporali, le aree e le tempistiche
- ✓ valuterà i progetti Fondimpresa adottati dall'azienda

L'azienda aderirà anche al progetto **METAPPRENDO**, per agevolare il più possibile l'accesso alla formazione continua dei lavoratori.

La **Fim** e il **Daisy Network** sostengono le **politiche di genere** e la loro equità con la concretezza, facendo quello che meglio sappiamo fare contrattandole!