

REWIND 2020

Promuovere, Contrattare,
Diffondere la Cultura della
Formazione

Formazione Professionale

SMART GUIDE PER DELEGATI [ver 1.0]

Scopo della GUIDA

OBIETTIVO

Fornire ai DELEGATI della FIM linee guida di approccio alla CONTRATTAZIONE della Formazione in Azienda

A tale scopo la GUIDA fornirà gli elementi contenuti nel testo del CCNL, i riferimenti a Circolari, Verbali d'Intesa e Protocolli, affinché il Delegato possa favorire in azienda lo Sviluppo della Cultura per la Formazione Continua diventando agente primario delle Politiche Attive a livello aziendale

IMPORTANTE

A supporto della GUIDA il Delegato deve sempre avere i seguenti documenti

1. Articoli del CCNL su Formazione Professionale e Diritto Soggettivo
2. Verbale d'Intesa 12 luglio 2018
3. Decalogo Fim FP del Delegato
4. Integrativo Aziendale su Formazione
5. Protocollo di condivisione Piani Fondimpresa
6. Buone Prassi di Accordi Aziendali

3 Motivi per occuparsi di formazione in azienda

3 MOTIVI

1. Da almeno 25 anni il CCNL declina un'attenzione funzionale alla Formazione basata sul RUOLO del Delegato
2. Tra i fabbisogni dei lavoratori da soddisfare, in maniera esplicita e spesso in maniera implicita, emerge quello di richiesta di maggiori conoscenze e di possesso di competenze certificate
3. Sempre più frequentemente, l'azienda necessita di un apporto consapevole e responsabile della RSU/RSA per la condivisione di piani formativi

IMPORTANTE

Il ruolo del Delegato si esplica pertanto su 3 livelli:

- a. In Azienda (verso i lavoratori; verso il responsabile aziendale; verso le altre rappresentanze sindacali)
- b. Con la Fim territoriale (per scambio dati con Commissione Formazione Territoriale; per strategia di diffusione; per integrativo su formazione)
- c. Con Enti di formazione per condividere fabbisogni formativi, per monitorare la formazione erogata, per valutare soddisfazione lavoratori e azienda

Cosa fare in azienda

Il Delegato e i lavoratori

1. Coordinare attività periodiche di rilevazione del fabbisogno formativo (questionari, interviste, assemblee, focus group, altro)
2. Usare bacheca aziendale, gruppi whatsapp, social network per diffondere casi di buone prassi di accordi aziendali sulla formazione
3. Distribuire short video e guide smart in materia di formazione
4. Diffondere i contenuti contrattuali su FP
5. Promuovere cataloghi formativi aggiornati (green, digitalizzazione, soft skill, processi della formazione, industry 4.0, senso civico, altro)

QUESTIONARIO DI RILEVAZIONE ED ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO



INTERVISTA DI RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI

CARATTERISTICHE DELL'IMPRESA

Settore/comparto d'appartenenza	
Denominazione dell'impresa	
Referente della formazione	
Principali produzioni (beni/servizi)	* _____ * _____
Mercato di riferimento	* Locale * Nazionale * Internazionale
Personale	* Totale n.: * Dirigenti: * Quadri: * Impiegati: * Operai: * Collaboratori:
Caratteristiche connotative dell'azienda <small>(Ulteriori informazioni ritenute utili)</small>	

Cambiamenti in atto e/o previsti

PERCORSI FORMATIVI CONSIGLIATI

	Ambiente Energia e Qualità	tot. destinatari	tipologia destinatari	durata consigliata	durata preferita
1	Formazione inerente le procedure di gestione integrata			24	
2	Il ruolo dei lavoratori nella gestione ambientale ed energetica			16	
3	Il ruolo dei lavoratori nella gestione ambientale ed energetica			16	
4	Il sistema di gestione della Qualità - ISO 9001:2008			24	
5	La cultura aziendale della qualità			18	
6	La Valutazione di Impatto Ambientale			20	
7	Sistemi di gestione ambientale - ISO 14001			24	
8	Sistemi di gestione energetica - ISO 50001			24	
9	Sistemi di gestione integrata qualità, ambiente, sicurezza			40	
10	Tecniche di efficientamento energetico degli edifici			22	
11					
12					
13					

Cosa fare in azienda

Il Delegato e il responsabile aziendale

1. Incontrarlo almeno 2-3 volte l'anno per: pianificare (ex-ante), monitorare (in itinere), valutarne l'impatto (ex-post)
2. Programmare l'attuazione di istituti contrattuali quali il Diritto Soggettivo
3. Monitorare il livello di partecipazione e la distribuzione di certificati di competenza
4. Aggiornare il registro aziendale per la formazione
5. Gestire la tracciabilità degli apprendimenti verificati
6. Valutare l'efficacia della formazione condivisa e migliorare e potenziare la fornitura di formazione
7. Promuovere modalità di apprendimento on-line

FIM-CISL

REWIND

ECCO COSA PUÒ FARE IL DELEGATO

- #### 1 FIRMARE E CONDIVIDERE UN PIANO FORMATIVO

IL DELEGATO È PROTAGONISTA DELLA FORMAZIONE PROMUOVENDO ATTIVAMENTE AZIONI FORMATIVE IN AZIENDA CONDIVIDENDO E FIRMANDO PIANI FORMATIVI PROMUOVENDO GLI OBIETTIVI DI CASCINA. AZIONE, MONITORANDO LA PIATTAFORMA DEI LAVORATORI CHE PARTECIPANO AI MODULI.

■ Il Contratto Nazionale del Metalmeccanico [CCNL 26 novembre 2016] conferisce al DELEGATO potere di firma per Piani Formativi condivisi
 ■ La RSU, a maggioranza dei suoi componenti, condivide un piano formativo secondo il protocollo per Fondimpresa di Confindustria Cgil Cisl Uil del 22 novembre 2017]
- #### 2 RACCOLGERE IL FABBISOGNO FORMATIVO

IL DELEGATO PUÒ RACCOLGERE OSSERVAZIONI DA PARTE DEI LAVORATORI, PROPONENDO AGI STESSI UNA SERIE DI POSSIBILI AZIONI FORMATIVE ALLE QUALI CIASCUN LAVORATORE POTREBBE ESSERE INTERESSATO CREANDO COSÌ UN QUADRO GENERALE DEL FABBISOGNO FORMATIVO. IN QUESTO MODO SI RISPONDE AD UNA RICHIESTA DEI LAVORATORI

■ Il Contratto Nazionale del Metalmeccanico [CCNL 26 novembre 2016] assegna al DELEGATO il compito di esaminare 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.
- #### 3 PROPORRE ALL'AZIENDA AZIONI FORMATIVE

I PIANI FORMATIVI CHE L'AZIENDA REALIZZEREBBE SAREBBERO IL FRUTTO DI UN'AZIONE COMUNE AZIENDA-LAVORATORI TRAMITE IL SUPPORTO DELLA RSU. IMPARARE PER I LAVORATORI CHE PARTECIPANO E QUELLI CHE NON PARTECIPANO A CORSI DI FORMAZIONE RENDENDO PIÙ GOVERNABILE L'ACCESSO DI TUTTI I LAVORATORI A SESSORI FORMATIVI (INCLUSO IL DIRITTO SOGGETTIVO ALLA FORMAZIONE).

■ Il Contratto Nazionale del Metalmeccanico [CCNL 26 novembre 2016] assegna al DELEGATO il compito di segnalare all'azienda e condividere con essa i fabbisogni formativi rilevanti. All'occorrenza deve valutare la realizzabilità di progetti formativi per lavoratori non coinvolti in corsi già realizzati.
- #### 4 MONITORARE LE ATTIVITÀ FORMATIVE

IL MONITORAGGIO DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE DA PARTE DEL DELEGATO È FONDAMENTALE PER GARANTIRE CHE IL PIANO CONDIVISO, TUTTI I LAVORATORI INTERESSATI, CHE I PIANI SIANO ADEGUATI ALLE ASPETTATIVE MA SOPRATTUTTO ALLE PRATICHE PRECEDENTEMENTE CONDIVISE. IL DIALOGO SOCIALE SI SVEGLIERE E SI INNESCIEREBBE UN PERCORSO VIRTUOSO. IL MONITORAGGIO DEL LANCIAMENTO DELLA FORMAZIONE CONDIVISA PERMETTEREBBE UNA SELEZIONE DELLA STRUTTURA FORMAZIONE RISPETTANDO ALTRO TIPO DI FORMAZIONE.

■ Il Contratto Nazionale del Metalmeccanico [CCNL 26 novembre 2016] assegna al DELEGATO il compito di verificare e consentivo il numero dei corsi realizzati nell'anno solare precedente, la loro tipologia, il numero delle giornate di formazione e quello complessivo dei dipendenti coinvolti. Inoltre deve monitorare lo stato di avanzamento di ciascun progetto formativo condiviso.
- #### 5 ASSICURARE LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

È FONDAMENTALE CONDIVIDERE I LAVORATORI E, SOTTO UN CERTO ASPETTO, PROMUOVERE LA DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELL'USO DELLA FORMAZIONE CONTINUA. IMPORTANTE È CHE I LAVORATORI ACQUISISCANO CERTIFICATI DI COMPETENZA AL FINE DEL PROCESSO FORMATIVO. CERTIFICATI SPONSORATI NEL MERCATO DEL LAVORO

■ Il Contratto Nazionale del Metalmeccanico [CCNL 26 novembre 2016] assegna al DELEGATO il compito di verificare di volta in volta, in funzione delle specifiche esigenze aziendali, la partecipazione a percorsi formativi per i lavoratori che non hanno partecipato ad edizioni precedenti di piani formativi o ad iniziative di crescita professionale e di acquisizione di certificazione di competenze.

REWIND
L'azione organizzativa della FIM-CISL in tema di Formazione Professionale

Cosa fare in azienda

Il Delegato e le altre rappresentanze sindacali

1. Creare la Commissione Aziendale per la Formazione
2. Eventualmente individuare il Referente Aziendale per la Formazione
3. Convocare assemblee di diffusione della cultura della formazione
4. Affiggere in bacheca e diffondere attraverso canali social della RSU la pianificazione della formazione concordata con azienda, il suo periodico andamento e il suo impatto
5. Organizzare raccolte periodiche ed in continuum del fabbisogno formativo
6. Individuare tra i lavoratori figure esperte candidabili al ruolo di formatori (in modalità toj, coaching, ecc.)

FIM-CISL

REWIND

ECCO COSA PUÒ FARE IL DELEGATO

- 6 SUPERVISIONARE E VALUTARE LE ATTIVITÀ FORMATIVE**

IL DELEGATO DEVE SUPERVISIONARE L'EFFICACIA DELLE AZIONI FORMATIVE, VERIFICARE I RISULTATI, AGGIUNGERE EVENTUALI OSSERVAZIONI, ALIMENTANDO COSÌ IL PROCESSO VIRTUOSO DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE. IN QUESTA AZIONE IL DELEGATO DEVE ANCHE CONFERMARE I TEMI DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE, INDIVIDUANDO LE TEMATICHE E LE AREE INTERESSATE: COMPETENZE DIGITALI, SOFT SKILLS, EFFETTI SUL LAVORO DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI, DIGITALIZZAZIONE, INDUSTRY 4.0, SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE, INNOVAZIONE, ECC.

 - Il Contratto Nazionale dei Metalmeccanici [CCNL 26 novembre 2016] e di conseguenza Fondimpresa [secondo il protocollo per Fondimpresa di Confindustria Cgil Cisl Uil del 22 novembre 2017] affidano al DELEGATO funzioni di supervisione in itinere delle azioni formative ed, in particolare modo, assegnano al DELEGATO opportunità di valutazione dell'efficacia delle azioni formative condivise.
- 7 RELAZIONARSI CON IL REFERENTE TERRITORIALE E CON LA RETE REWIND**

LA SINERGIA CON IL REFERENTE TERRITORIALE E CON TUTTA LA RETE REWIND È FONDAMENTALE PER IL DELEGATO, IN QUANTO FONTE DI AIUTO IN CASO DI DUBBIO, SOSTEGNO DURANTE I PASSAGGI CRUCIALI, CONFRONTI E SCAMBI DI INFORMAZIONE. TRAMITE TUTTA LA RETE REWIND CRAMBA CONOSCE LA SÌ IN CASO SUI SEGUENTI LIVELLI: LOCALI, CONTRATTUALI, ALTRI ORGANIZZATIVI, REFERENTE NAZIONALE PER LA FP, REFERENTI REGIONALI PER LA FP, REFERENTI TERRITORIALI PER LA FP, REFERENTI AZIENDALI PER LA FP, COMPONENTI DI COMMISSIONE NAZIONALE, COMPONENTI DI COMMISSIONI TERRITORIALI, COMPONENTI DI COMMISSIONI AZIENDALI.

 - Il Contratto Nazionale dei Metalmeccanici [CCNL 26 novembre 2016] assegna al DELEGATO il compito di segnalare i fabbisogni formativi, il numero dei lavoratori potenzialmente interessati nonché ogni altra notizia ritenuta utile, alle Commissioni territoriali competenti.
 - Il progetto Rewind della Fim ha permesso di realizzare una rete di conoscenza e di competenza diffuse a livello nazionale, territoriale e aziendale. Tale rete è a completa disposizione di ciascun nodo della rete stessa, quindi da ciascun DELEGATO. Dal 2018, la rete REWIND ha dato forte impulso alla costituzione di nuove Commissioni territoriali.
- 8 LA GESTIONE DEL DIRITTO SOGGETTIVO**

STRUMENTI CHIAVI: IL REGISTRO DELLA FORMAZIONE, LA SCHEDA DI RILEVAZIONE DEL FABBISOGNO FORMATIVO, UN CATALOGO FORMATIVO SPECIALIZZATO PER LE ATTIVITÀ FORMATIVE CARATTERIZZANTI LA PRODUZIONE AZIENDALE E LE ATTIVITÀ DEL QUOTIDIANO, I CERTIFICATI DI COMPETENZA E DI TRACCIABILITÀ (OGGI APPROVATI), VERIFICHE, RENDICONTO DECISAMENTE PER SIMPLICITÀ (ATTUALIZZAZIONE DEL DIRITTO SOGGETTIVO).

 - Il progetto Rewind della Fim ha permesso di avviare, a rete, diverse iniziative progettuali che, anche attraverso la consulenza e l'assistenza, e responsabile del nuovo istituto contrattuale, ha creato il cosiddetto DIRITTO SOGGETTIVO. IL DELEGATO CHE RILEVA SISTEMATICAMENTE IL FABBISOGNO FORMATIVO, CHE GESTISCE IL REGISTRO DELLA FORMAZIONE e che conosce informazioni sulle CERTIFICAZIONI CONSEGUITE, agevolando, anche in termini di diffusione della cultura della formazione continua, la realizzazione dell'istituto contrattuale del DIRITTO SOGGETTIVO. Tutto a vantaggio del lavoratore singolo e dell'azienda.
- 9 AGGIORNARSI SU NORMATIVA, ESPERIENZE, PROGETTI EUROPEI, EVOLUZIONI DELLE PROFESSIONI**

PER IL DELEGATO È SEMPRE FONDAMENTALE MANTENERSI AGGIORNATO SUI REGOLAMENTI, SULLA NORMATIVA, SUI PROTOCOLLI E SULLE SUE PRASSI ESISTENTI.

 - Il progetto Rewind della Fim ha permesso di individuare alcune funzioni importanti a supporto del lavoro del DELEGATO, che ha il compito di monitorare e studiare l'evoluzione legislativa, comunitaria, nazionale e territoriale, riguardante il rapporto di lavoro con particolare riferimento ai temi del mercato del lavoro e delle tipologie contrattuali, delle professionalità richieste da Industry 4.0, dell'evoluzione del sistema delle professioni anche come conseguenza dei cambiamenti climatici.
- 10 MANTENERSI AGGIORNATI SULLE OPPORTUNITÀ MESSE A DISPOSIZIONE DAI FONDI INTERPROFESSIONALI E ALTRE FONTI**

LA RETE REWIND DELLA FIM METTE A DISPOSIZIONE DELLA COMUNITÀ CHE LA COMPREnde NEWSLETTERS E DOCUMENTI DI RICERCA. PER MANTENERSI SEMPRE AGGIORNATI, IL PROPRIO FACEBOOK, QUELLO TWITTER, QUELLO TELEGRAM E LE NEWS SULLA INTRANET SONO UNA MASSICCA E NOTTEVOLE FONTE DI AGGIORNAMENTO.

 - Il progetto Rewind della Fim ha realizzato una Rete di Competenze diffuse su tutto il territorio nazionale che consente ai componenti della rete di partecipare sia ad iniziative legate a piani formativi di Fondi Interprofessionali, sia ad iniziative di respiro europeo.

REWIND
L'azione organizzativa della FIM-CISL in tema di Formazione Professionale

Cosa fare con la Segreteria Fim

Il Delegato e la Segreteria Fim

1. Informare la Segreteria di tutte le iniziative in azienda in materia di formazione professionale (FP)
2. Definire con la Segreteria l'approccio di contrattazione in azienda rispetto a FP
3. Riferire, tramite Segreteria, alla Commissione Territoriale FP quanto si sta realizzando
4. Governare l'attuazione del Diritto Soggettivo, il monitoraggio delle Certificazioni di Competenze, l'organizzazione della rilevazione del Bilancio di Competenze
5. Costruire modelli win-win di contrattazione della formazione
6. Organizzare seminari, workshop, convegni per la promozione e per la diffusione della cultura della formazione
7. Organizzare corsi di formazione al ruolo per delegati in materia di FP
8. Promuovere Assemblee Iscritti, Direttivi e Consigli Generali tematici su FP



Analisi dei fabbisogni DSF | Formazione continua **2019**

RESTART

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, aggiornandone lo spirito entro il quadro delle innovazioni contrattuali: Diritto Soggettivo, Registro della Formazione, Commissioni, Certificazione, Analisi dei Fabbisogni

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 avviato, 8 conclude 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 presenti dati sono riferiti alle esperienze attualmente concluse di alcuni territori delle regioni di Campania, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Puglia, Toscana, Veneto.

**Staff di Progetto RESTART:
Progetto «RESTART»:**

An illustration at the bottom right of the page shows several stylized human figures sitting on large, colorful blocks that form the words 'FIM SKILLS DAYS'. The blocks are in shades of blue, yellow, and red, matching the overall color scheme of the document.

Cosa fare con gli Enti di Formazione

Il Delegato e gli enti di formazione

1. Individuare l'ente di formazione più idoneo con cui implementare un processo di miglioramento continuo della progettazione della formazione per l'azienda (per esempio iniziativa REWIND 2015 ad Amelia o RESTART FIM-IAL 2019)
2. Condividere i piani con finanziamento dei Fondi Interprofessionali. Monitorarne andamento, valutarne l'impatto, diffonderne i risultati
3. Con Ente Formativo e Azienda, avviare una rilevazione costante di fabbisogno formativo
4. Individuare i diversi canali di finanziamento della formazione necessaria e utile per azienda e lavoratori
5. Verificare se in azienda sono presenti professionalità ed esperienze utili ad alcuni corsi
6. Manutenere il Registro della Formazione
7. Sperimentare nuove modalità smart di fruizione dei contenuti formativi
8. Verificare la tracciabilità della partecipazione ai corsi
9. Organizzare gli eventi di diffusione dei risultati



FIM-CISL

IL MANIFESTO FIM PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

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.

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.

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 Metallomeccaniche (CCTM) in tutta Italia. Infine saranno sperimentati percorsi di collaborazione con altre commissioni sindacali ma non esclusivamente metallomeccaniche per non intralciare l'andamento delle attività formative ma non rinunciando al presidio della formazione nelle aziende con contratto metallomeccanico.

DIRITTO SOGGETTIVO
Nell'ambito dell'obbligo contrattuale, e nel contesto delle intese delle Parti stipulate, 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 TRACCIABILITÀ degli APPENDIMENTI verificati, la CERTIFICAZIONE delle COMPETENZE, la PORTABILITÀ e VISIBILITÀ delle nuove conoscenze acquisite devono essere strumenti base per il prossimo rinnovo contrattuale.

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 talmente previste e di REGISTRAZIONE delle attività formative.

REWIND ACADEMY
La Fim continuerà a realizzare corsi specializzati da svolgere al Centro Studi di Amelia e all'occorrenza in modalità territoriale, impegnando in sala e on the job DELEGATI, OPERATORI, SEGRETARI, componenti di Commissioni Territoriali, componenti di Comitati di Pilotaggio. I moduli ormai standardizzati saranno fruiti anche on-line e così aziendali e territoriali che lo necessitano saranno affrontati anche via call-conference.

LA FIM NEI PIANI FONDIMPRESA
Il ruolo finora svolto nelle Commissioni contrattuali, nei Comitati di Pilotaggio e in qualità di RSU/RSR 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, richiedono un investimento delle attività ed una copertura capillare del territorio e nelle aziende.

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.

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

I PROGETTI NAZIONALI E INTERNAZIONALI
Iniziative come PON-SMIO (Unione Europea e Anpal), Secador (ETUC e Cef), FlexSkills4.0, il Capitale-Umano, ecc. tutti progetti che servono 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.



Il Network REWIND a supporto dell'azione di contrattazione

Il Delegato nelle 4 Dorsali organizzate in FIM

- Da oltre 10 anni, la Fim-Cisl ha implementato e continua ad alimentare i 5 livelli (4 contrattuali ed 1 organizzativo) a sostegno dell'azione di contrattazione della formazione:
 - Livello nazionale (Commissione Nazionale Formazione e Apprendistato - da CCNL)
 - Livello Regionale (Referenti Regionali per la Formazione Professionale – Organizzativo)
 - Livello Territoriale/Provinciale (Commissione Territoriale Formazione Professionale – da CCNL)
 - Livello Aziendale (Commissione Aziendale Formazione Professionale – da CCNL)
 - Livello RSU/RSA (Referente Aziendale per la Formazione Professionale – da CCNL)
- Ciascun delegato, chiedendo alla propria Segreteria potrà avere i riferimenti di tutti i livelli appena esposti, avendo la Fim, da circa 9 anni, costituito il Coordinamento Nazionale per la Formazione Professionale (composta dagli appartenenti ai 5 livelli precedenti) che si riunisce oramai almeno 3 volte l'anno



REFERENTE AZIENDALE PER LA FORMAZIONE **SACADOS** **2015-2018**

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, son 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 manuali 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.

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.

PUNTI DI FORZA

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

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.

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.

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.

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.

Staff di Progetto SACADOS: Dipartimento Formazione Sindacale Cisl nazionale, Dipartimento Industria Cisl nazionale, Fim e Femca Progetto «SACADOS»



La versione della presente Guida è stata realizzata dal 7 al 9 marzo 2020

Contrattare, Diffondere la Cultura della Formazione

1

La presente Smart Guide verrà accompagnata da analoghe guide di utilizzo immediato per Operatori e Segretari Fim a tutti i livelli. Approfondimenti di queste guide saranno successivamente allegati al presente manualetto

Ringraziamenti

Questa Smart Guide è stata realizzata grazie alla collaborazione di tutti i componenti del Coordinamento Nazionale Fim Formazione Professionale