



Intervento Presidente F.N.I. Salerno - FederTerziario

in seno al convegno " Carrer Days" 18.12.2012 Sala Bottiglieri Provincia di Salerno

L'importanza della Formazione nel contesto aziendale in un'ottica europea

Buongiorno a tutti,

Ringrazio innanzitutto gli organizzatori per l'invito e in particolar modo la dott.ssa Carillo, referente Eures per la Provincia di Salerno.

Prima di soffermarmi sul tema oggetto del mio intervento, permettetemi una breve presentazione dell'associazione datoriale FNI Salerno cui mi onoro di presiedere.

La Federazione Nazionale Imprese, in sigla F.N.I. di Salerno, è un'Associazione di datori di lavoro, nata nel 2006 che rappresenta e tutela gli interessi delle imprese associate in tutti i tavoli istituzionali nonché fornendo loro fornendo loro consulenza ed assistenza per le problematiche sindacali, tecniche, giuridiche, fiscali e finanziarie.

La F.NI Salerno aderisce all'Associazione Federterziario (Federazione Italiana del Terziario, dei Servizi, del Lavoro Autonomo, della Piccola Impresa Industriale, Commerciale e Artigiana), e ha stipulato in data 03/11/2006 il C.C.P.L. per i lavoratori dipendenti delle imprese edili, artigiane e delle piccole e medie imprese industriali edili ed affini della Provincia di Salerno avente come altra parte contraente la

Federazione UGL di Salerno e dal 2007 è sede periferica della Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria (in sigla C.E.N.A.I.).

Fatta questa breve presentazione, è da dire che La ns associazione, come da statuto, è stata parte attiva sin dalla sua costituzione nell'ambito delle politiche attive del lavoro, ricordo brevemente in tal senso la convenzione quadro in atto con la Provincia di Salerno sett. UPSI nonché da ultima con l'Agenda Regionale per il Lavoro ARLAS relativamente la promozione presso le proprie associate dei tirocini formativi e di orientamento o stage che dir si voglia, nonché anche la divulgazione di iniziative poste in essere dai consulenti Eures di Salerno.

Inoltre la FNI è stata ed è soggetto divulgatore delle azioni messi in atto nell'ambito delle politiche attive del lavoro di Italia Lavoro – Braccio operativo del Ministero del Lavoro quale ad esempio nel Progetto INLA2 (Inserimento al Lavoro) e da ultimo nel progetto AMVA (Apprendistato e Mestieri a Vocazione Artigianale) ove in entrambi i progetti vi è stata e vi è una buona partecipazione delle aziende associate sia nell'ospitare tirocinanti sia ad assumere soggetti beneficiari delle azioni di tali azioni di intervento (per la maggior parte giovani al di sotto dei 32 anni), da ultimo recentemente nel mese di dicembre si è siglato un Piano di consolidamento e sviluppo con la stessa Italia Lavoro atto a sviluppare tutte le convergenze possibili in campo delle politiche attive del lavoro e a fare "Rete" con tutti gli attori coinvolti sia essi pubblici che privati.

Dando un primo spunto al tema oggetto della mia relazione, ricordo che da tempo la FNI organizza corsi di formazione in tema della sicurezza sui luoghi di lavoro ma anche e da ultimo come soggetto attuatore di iniziative poste in essere del Fondo Inteprofessionale FONDITALIA (Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua – è un organismo di natura associativa promosso dalla Confederazione datoriale FederTerziario – Federazione Italiana del Terziario, dei Servizi, del Lavoro Autonomo e della

Piccola Impresa Industriale, Commerciale ed Artigiana – e dalla Confederazione Sindacale UGL– Unione generale del Lavoro – attraverso uno specifico Accordo Interconfederale che riguarda tutti i settori economici, compreso quello dell’agricoltura), in merito alla formazione per i lavoratori in cassa integrazione in deroga.

Detto ciò arrivo al tema oggetto del mio intervento, suggerendo ai presenti alcuni spunti di riflessione e considerazioni introduttive.

La formazione in azienda rappresenta, oggi, a ns parere il più importante evento educativo dopo quello scolastico.

In linea generale costituisce, infatti, uno strumento fondamentale per lo sviluppo delle risorse umane, identificate come il vero valore distintivo per un’organizzazione.

Si presenta come parte di un processo più ampio che guida il soggetto lungo il suo percorso professionale, attraverso l’apprendimento continuo e l’acquisizione di abilità cognitive, emotive, creative e intellettuali.

Un’attività formativa, pertanto, non “data”, ma “costruita”, ovvero personalizzata per ogni organizzazione, incoraggerà inoltre la partecipazione sociale dei membri.

Tale apprendimento, finalizzato alla trasmissione di specifici repertori, sarà ovviamente diverso da contesto a contesto, poiché sarà determinato da significati e simbolizzazioni condivisi nella specifica organizzazione. Attraverso una formazione “ad personam” è possibile, infatti, quel coinvolgimento individuale in grado di stimolare attitudini e potenzialità di ognuno.

L'azienda, attraverso la formazione, dunque mira a ottenere sviluppo personale e professionale dei singoli, miglioramento delle prestazioni, creazione di un clima sereno e di relazioni interpersonali armoniose. Una formazione, dunque, focalizzata su cultura, processi e pratiche organizzative che permette di promuovere la qualità della vita e il grado di benessere fisico e psicosociale dei lavoratori.

Sono necessarie, pertanto, attività formative che stimolino la creatività e lo spirito d'iniziativa nei discenti, consentendo loro di partecipare attivamente alla definizione dei contenuti e delle metodologie, esprimendo preoccupazioni, ambizioni, desideri, criticità.

Il contesto dell'apprendimento deve configurarsi come uno spazio di condivisione di significati, di scambio di esperienze e di valori.

Nelle iniziative formative cui partecipa, il lavoratore quindi deve percepirsi come una parte di un sistema, un anello essenziale all'interno della catena aziendale.

In definitiva fornendo gli opportuni strumenti per indirizzare le conoscenze verso soluzioni operative, che migliorino la qualità del lavoro, si faciliterà, infatti nel lavoratore, il recupero del significato di ciò che si sta facendo e l'acquisizione di maggiore consapevolezza del proprio ruolo.

Il successo di un'organizzazione risulta sempre più legato alla presenza di persone adeguatamente formate, ed è proprio in momenti di crisi che occorre investire sul costante aggiornamento delle risorse umane.

Un'accurata valutazione dei risultati della formazione, infine, arricchirà il profilo dei dipendenti e contribuirà a ottimizzare

l'impiego delle risorse umane, con evidente vantaggio sia per l'organizzazione che per l'autorealizzazione dei dipendenti stessi.

Specificatamente il tema della sicurezza sui luoghi di lavoro, nonostante l'entrata in vigore prima della Legge 626 del 1994 e successivamente dell'attuale Testo unico sulla sicurezza sul lavoro abbiano sensibilizzato sul problema, i dati relativi a infortuni e vittime sul lavoro in Italia mostrano ancora uno scenario preoccupante e non si riscontra ancora una riduzione abbastanza significativa, purtroppo, del numero di decessi e incidenti.

Citando la normativa corrente il Dlgs 81/08, tutti i membri dell'organizzazione devono partecipare attivamente per la prevenzione e la promozione della sicurezza.

È obbligatorio fornire, infatti, informazioni sui rischi e sulle eventuali misure per rimuoverli e ne consegue la necessità di un'adeguata formazione per i dipendenti e per le altre figure chiamate in causa.

Questa attività non deve fungere da mero assolvimento degli obblighi di legge, bensì deve condurre a un complesso intervento volto al benessere e alla sicurezza collettivi.

Ciò che si auspica è il raggiungimento della qualità nella relazione tra persone e ambiente lavorativo, perseguibile mediante la diffusione dei principi ergonomici e una maggiore consapevolezza. Infine, affiancando una siffatta formazione mirata a un sistema d'incentivi che premi coloro che mettono in pratica comportamenti sicuri a mio parere, sarà finalmente possibile incidere significativamente su tale problematica.

Una tematica ben nota questa e promossa dal Fondo Interprofessionale Fonditalia cui la FNi Salerno è soggetto attuatore , prima richiamato.

Relativamente al contesto europeo, tale tema è sicuramente oggetto di interesse da parte delle istituzioni europee e non solo ricordo il Fondo sociale europeo.

In merito tra gli altri invito a visitare oltre al sito dell'eures per l'approfondimento su tali tematiche anche <http://ec.europa.eu/progress>, e in merito richiamo alcuni tratti della guida alla formazione per le PMI edito dalla Direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e l'inclusione Unità C.2 dell'anno 2009.

In esso infatti si ricorda che, nel mondo, circa 100 milioni di lavoratori sono a rischio a causa del loro livello di qualificazione, e 20 milioni sono disoccupati.

Allo stesso tempo, 80 milioni di persone sono considerati come poco qualificati.

Per essere all'altezza dei futuri posti di lavoro, i lavoratori hanno bisogno di livelli superiori di abilità e di competenze aggiornate.

In un contesto caratterizzato, infatti, da un'accresciuta competizione da parte di paesi stranieri, dall'allargamento dell'UE e dalla globalizzazione, le PMI in tutta Europa avvertono al momento il bisogno di migliorare la propria capacità di innovazione e l'aggiornamento di qualifiche e competenze come una sfida fondamentale.

Nondimeno, è importante constatare che tale sfida non coinvolge solo le PMI più grandi ma anche le microimprese e il settore artigiano. In

particolare, la capacità di innovazione per le PMI richiede una complessa serie di abilità, reti e processi.

Ma dal punto di vista aziendale come può riuscire una PMI a gestire gli obblighi lavorativi e al tempo stesso organizzare la formazione per i propri lavoratori?

A tale domanda mi si permetta di ricordare l'esempio del nord-est della Francia, la regione della Lorena, un tempo importante area industriale.

Si tratta anche di una regione verde ricca di foreste centenarie e segherie.

Tali aziende sono storicamente di piccole o medie dimensioni.

Non esiste un centro di formazione specializzato nel settore nelle vicinanze e i mezzi di trasporto non sono facilmente accessibili per i lavoratori.

Inoltre, tali aziende hanno difficoltà ad assumere personale qualificato.

Assumono, di conseguenza, persone che non dispongono né di competenze specifiche né di esperienza nel settore, rendendone obbligatoria la formazione, ma In che modo?

il programma di formazione si è concentrato su contenuti specifici e i singoli dipendenti, il datore di lavoro e un centro di formazione hanno firmato un «accordo individuale di formazione».

È stato scelto il metodo dell'apprendimento aperto e a distanza. I corsi di formazione si sono svolti sul posto di lavoro. Si è trattato di una prima risposta concreta alle problematiche organizzative dell'azienda. I lavoratori hanno frequentato regolarmente i corsi dopo il lavoro (232 ore).

In pratica, con l'apprendimento a distanza, i lavoratori si riunivano in una stanza messa a loro disposizione all'interno dello stabilimento dell'azienda e frequentavano corsi in diretta, tramite Internet, con formatori che si trovavano in un'altra città.

La comunicazione avveniva per videoconferenza. Questo caso rappresenta un'efficiente e innovativa soluzione ad hoc, attenta alle esigenze delle aziende e alle soluzioni disponibili a livello locale. Queste segherie hanno anticipato il cambiamento e hanno reagito prontamente scegliendo di investire nella formazione.

Avviandomi alla conclusione ed invitando i ragazzi presenti in sala a tener conto di un periodo formativo sia di studio o lavoro all'estero atto a migliorare le competenze ed abilità personali tale e spendibili anche sul mercato del lavoro in Italia.

Lo stage, infatti, rappresenta il miglior modo per mettere in pratica la propria formazione scolastica o universitaria; per tradurre in esperienza le proprie conoscenze.

Inoltre consente di anticipare il momento di inserimento nel mondo del lavoro.

**Si tratta poi di un'occasione per :
Mettere in pratica le conoscenze teoriche apprese, approfondire argomenti già conosciuti, acquisire gli elementi applicativi di una specifica attività, sviluppare nuove conoscenze e competenze legate alla professionalità, alle tecnologie e all'organizzazione del lavoro.**

In tal senso e chiudo, Vi invito a far riferimento al sito dell'Eures, per tutte le opportunità in tal senso.

Grazie per l'attenzione.

Dott. Gerardo Di Trolio

Presidente FEDERAZIONE NAZIONALE IMPRESE SALERNO ADERENTE FEDERTERZIARIO.