

Incontro sulla formazione continua strategica per il settore chimico-farmaceutico (Milano, Assolombarda – 14 novembre 2007)

PRESENTAZIONE

di Alberto Morselli, segretario generale Filcem-Cgil

Buongiorno,

questa mattina vogliamo presentare l'accordo-quadro per la realizzazione di piani di formazione continua destinato agli addetti dell'industria chimico-farmaceutica che arricchisce il dettato contrattuale del 2006 e offre – lo auspichiamo – un utile contributo alle strutture sindacali e alle loro rappresentanze sui luoghi di lavoro.

L'intesa, come sapete, è frutto di un approccio comune tra le associazioni imprenditoriali di Federchimica, Farindustria e i sindacati del settore Filcem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil, assolutamente consapevoli che, in una situazione nazionale e internazionale di competitività spinta, il fattore umano è determinante non solo dal punto di vista dei contenuti professionali ma anche delle relazioni umane.

Si fa strada ormai – anche se non senza qualche difficoltà – la consapevolezza che i pesanti processi di ristrutturazione, ma più in generale la rappresentanza e la tutela dei lavoratori, debbano essere gestiti in maniera nuova, orientandosi sempre più verso un sistema di relazioni industriali di tipo partecipativo, ove sussistano le condizioni per raggiungere obiettivi comuni, naturalmente nella salvaguardia dei ruoli distinti.

Dicevo distinti, ma non distanti se è vero, come è vero, che il sapere, la formazione permanente sui quali vogliamo soffermarci stamane nelle comunicazioni e negli interventi che seguiranno, rappresentano sempre

più le condizioni fondamentali, una scelta strategica – a mio avviso, un vero e proprio diritto dei lavoratori e una offerta ai giovani con discontinuità lavorativa – per la crescita professionale delle persone, la produttività e la competitività delle imprese, almeno di quelle più evolute che puntano su valori di merito e competenza di cui si può (e si deve) senz'altro accelerare l'apprendimento attraverso la formazione.

Ma entriamo nel merito. Il contratto nazionale del settore chimico-farmaceutico firmato il 10 maggio dello scorso anno considera strategico – e non certo da oggi – l'impegno delle imprese e dei lavoratori in materia di "formazione continua", finalizzato a valorizzare le risorse umane, a migliorare il loro bagaglio culturale e il loro arricchimento professionale anche in relazione alle innovazioni tecnologiche e organizzative, alle esigenze di qualità e sviluppo di quella cultura d'impresa nella quale la crescita, la partecipazione e il coinvolgimento dei lavoratori devono sempre più fare la differenza.

Ma abbiamo fatto di più: i sindacati e le associazioni degli imprenditori hanno investito – insieme - in un "progetto di formazione continua delle risorse umane", e scommesso sul rilancio della competitività. Come?

Ci siamo comunemente resi disponibili a pattuire la definizione di tre giornate annue (1,5 aggiuntive messe a disposizione dalle aziende e 1,5 dai lavoratori all'atto della definizione dei calendari annui): in totale 24 ore , pari a tre giorni lavorativi.

Per la predisposizione di un progetto così impegnativo, l'accordo contrattuale ne prevede l'affidamento all'OBC (l'organismo bilaterale congiunto per la formazione) già previsto dai precedenti contratti.

Il contratto chimico dunque ha voluto affrontare il tema dell'esigibilità della formazione continua, prevedendo proprio che nelle aziende, e con le RSU, si condivida il progetto formativo e lo si colleghi all'organizzazione del lavoro, e in particolare all'organizzazione degli

orari di lavoro, alla sicurezza e alla tutela dell'ambiente, alla contrattazione di secondo livello a partire dai premi di partecipazione.

E' un modo concreto per far si' che il maggior numero dei lavoratori venga coinvolto nella formazione: si badi bene, la messa a disposizione di una giornata e mezza del lavoratore, ed altrettanto dell'imprenditore, riduce di fatto la prestazione e l'orario, a tutto vantaggio della formazione.

Insomma un investimento e una sfida - unica nel panorama sindacale italiano e, credo, europeo - che costruisce le condizioni affinché cresca il livello di istruzione per tutti e per tutta la vita, affinché aumenti la "spendibilità" del lavoratore nel mercato delle professionalità.

Del valore del modello come "via alta" alla competizione globale ne abbiamo avuto anche recente conferma dalla dottoressa Anna Kwiatkiewicz, consulente del prestigioso istituto di ricerca polacco "Bernard Brunhes Polska", in Italia per la presentazione del progetto europeo sui diritti di informazione e consultazione della chimica europea (Glo.r.i.), quando relazionava sulla "cultura - cito testualmente - della formazione permanente come modello di dialogo continuo".

Tanto più vero che nel nostro progetto congiunto associazioni di imprese - sindacati è prevista la certificazione della formazione, proprio come prevede l'Unione Europea nel "Programma d'azione nel campo dell'apprendimento permanente 2007-2013" al capitolo "Istruzione e formazione 2010" e la stessa decisione del Governo italiano di presentare - finalmente! - un disegno di legge sull'apprendimento permanente la cui approvazione consideriamo urgente proprio per recuperare il ritardo del nostro paese rispetto agli obiettivi di Lisbona.

A questo proposito - e termino - permettetemi quattro considerazioni finali, quattro proposte se volete.

La prima: il sindacato valuta positivamente la decisione del Governo di

presentare un disegno di legge sull'apprendimento permanente, la cui approvazione consideriamo urgente per recuperare – come accennavo – il ritardo del nostro paese rispetto agli obiettivi di Lisbona. La legge, a nostro parere, deve contenere l'affermazione del diritto all'apprendimento per tutti i cittadini e per tutta la vita e promuovere un sistema di formazione permanente: nazionale, integrato e decentrato sul modello da noi proposto. Ma, al contempo, ci vuole un piano triennale – non limitandosi a sole norme di promozione – per rimuovere gli ostacoli economici e di tempo che impediscono l'accesso degli adulti alla formazione e introdurre interventi a sostegno (permessi, congedi, incentivazioni, defiscalizzazioni);

La seconda: sempre al Governo chiediamo di approvare rapidamente il disegno di legge di attuazione dell'accordo sul "welfare" tra le parti sociali del 23 luglio scorso, che contiene significative novità in materia di profili professionali e percorsi formativi, certificazioni delle competenze, validazione dei processi formativi proprio come noi indichiamo, riconoscimenti delle capacità formative delle imprese sia nei capitoli del mercato del lavoro che nelle norme per l'occupazione femminile;

La terza: farsi promotori affinché tutte le aziende "virtuose" del settore possano chiedere all'Inps di trasferire il proprio contributo dello 0,30% a Fondimpresa per ottenere il finanziamento di piani di aggiornamento e formazione – aziendali, settoriali, territoriali – rivolti ai propri quadri, impiegati e operai;

La quarta: premere per aggiornare i finanziamenti della legge 297/1999 relativa alla ricerca e allo sviluppo, per attività finalizzate all'innovazione e, in particolare, per la formazione degli addetti alla ricerca naturalmente nell'ambito di progetti condivisi.

Infine – e termino sul serio – ci tenevo a rammentare che non siamo nuovi ad accordi e intese di questa natura perchè l'iniziativa delle parti

sociali si è venuta via via sviluppando lungo l'arco di cinque rinnovi contrattuali, passando dalla progettazione e gestione delle tematiche sulla sicurezza e ambiente per noi rilevanti, alla sperimentazione diretta di azioni formative più generali, sempre più indispensabili nell'organizzazione dell'impresa e del lavoro. Grazie.