

Intervento di CLAUDIO BETTONI

a nome delle Segreterie FILCEM-FEMCA UILCEM Milano

In un contesto economico e produttivo sempre più caratterizzato dal processo di globalizzazione e dallo sviluppo continuo di nuove tecnologie, la professionalizzazione assume una caratteristica così rilevante, tale da rendere la risorsa umana il fattore produttivo determinante.

Questa riflessione ha determinato l'attribuzione di un valore strategico alla formazione ed una crescente attenzione ai temi della valorizzazione delle risorse umane, una attenzione alla persona.

Un'idea di formazione intesa come processo che possa svilupparsi durante tutto il corso della vita, un'idea di rottura della rigida distribuzione delle fasi della vita (l'età dello studio – l'età del lavoro – l'età della pensione), un'idea legata alla necessità di migliorare l'occupabilità, di prevenire i rischi di esclusione sociale, legata alle aspirazioni delle persone di crescere e di poter progettare il proprio futuro.

In questo contesto acquisiscono ancora straordinario valore gli obiettivi di Lisbona e le grandi linee guida dell'educazione:

Imparare ad imparare Mi riferisco alla diffusione di iniziative finalizzate a sviluppare il gusto dell'apprendere, e del conoscere cose nuove in contesti di grandi ambienti e di innovazione. Come si spiega il fatto, che chi un tempo ha lasciato la scuola o ne è stato allontanato, abbia voluto più tardi riprendere e tornare a scuola o all'università? Come rispondere a queste sempre più crescenti esigenze?

Imparare a fare Un esempio: nelle nostre aziende esistono molti lavoratori specializzati, ma spesso si pone il problema di saper

utilizzare le nuove tecnologie dell'informazione. Di fronte ad una autonomia crescente, molti sono i lavoratori che devono non solo produrre, ma anche controllare la produzione. Occorre gestire i nuovi dati professionali, e soprattutto selezionare la conoscenza e le informazioni disponibili. Come far crescere queste conoscenze – come determinare un aggiornamento professionale anche per i lavoratori non più giovani?

Imparare ad essere Vuol dire non trascurare nessuna delle potenzialità, delle attitudini, delle predisposizioni di ciascuna persona. Dare effettivamente una uguaglianza di opportunità, significa tener conto delle potenzialità diffuse e determinare nella costruzione dell'offerta, percorsi differenziati: l'educazione deve infatti aiutare ciascuno a prendere coscienza delle proprie forze, delle proprie debolezze, in una conciliazione tra responsabilità collettiva e responsabilità individuale.

Imparare a vivere insieme in una società sempre più multietnica e multiculturale, in contesti produttivi, specie quelli della produzione dove crescente è la presenza di lavoratori stranieri, significa comprendere l'altro, significa comunicare e lavorare insieme, significa agire in sicurezza.

Significa diffondere una cultura di convivenza, alternativa al conflitto ed alla contrapposizione e favorire l'inserimento lavorativo.

In questo contesto si è sviluppata l'iniziativa progettuale sui temi della Formazione continua da parte di Assolombarda e Filcem – Femca – Filcem di Milano.

A seguito del primo progetto sperimentale nazionale, con un accordo del 12/7/2001 le Parti individuavano le caratteristiche di una iniziativa formativa che coinvolse oltre 300 lavoratori, su discipline di notevole interesse, con corsi di durata variabile fino a 80 ore procapite.

Verificato i soddisfacenti risultati (la partecipazione dei lavoratori superò i limiti dimensionali del progetto) ulteriori iniziative sono state concretizzate negli anni successivi con accordi territoriali che sono stati realizzati nel 2002-2004 fino alla sottoscrizione di impegni per il 2008.

Questa progettualità negli anni si è consolidata con una caratteristica di continuità dell'offerta formativa, riconfermando l'impostazione di accordi quadro territoriali che definiscono alcune aree di intervento professionale di comune interesse e costruiscono l'adesione e partecipazione al progetto di imprese e lavoratori mediante confronti a livello aziendale, così come previsto dalle normative del contratto nazionale, definendo le modalità di compartecipazione del lavoratore, cercando di cogliere le diverse opportunità di finanziamento a sostegno di queste iniziative..

Quali, a nostro parere, i riflessi positivi di questa diffusa esperienza, quali le nuove caratteristiche del progetto di formazione congiunta nel territorio di Milano:

1. l'iniziativa amplia complessivamente l'offerta formativa, cogliendo la specificità territoriale del nostro sistema produttivo milanese, caratterizzato da una presenza significativa chimico-farmaceutico.
2. rappresenta una risposta ad una domanda concreta di formazione sia delle imprese che dei lavoratori. In particolare l'analisi del fabbisogno ha determinato l'individuazione di aree di interesse professionale particolarmente innovativa: il progetto per il 2008, parte integrante dell'accordo nazionale in

cui viene riconfermata l'attenzione delle Parti ai temi di salute ed ambiente sicurezza, ha individuato le priorità nelle seguenti aree professionali:

- area gestionale: controllo di gestione; project management;
- risorse umane: relazione del tutorship (su due livelli, in base al target dei partecipanti); gestione dei collaboratori; lavorare in team (su due livelli, in base al target dei partecipanti), public speaking;
- area innovazione di processi e tecnologie: sistema qualità, certificazioni di mercato (Cisco, Microsoft, Sap), lavorare con Sap;
- area linguistica: inglese (intermedio, avanzato, per e-mail); italiano per stranieri;
- area informatica: principali pacchetti applicativi;

3. Rafforza il sistema di confronto su questi temi nelle aziende, determina un maggior coinvolgimento importante delle RSU anche ai fini della condivisione del progetto, della sua credibilità favorendo la partecipazione dei lavoratori.

4. Elemento di novità importante: realizzare un intervento formativo nei confronti dei referenti aziendali della formazione con l'obiettivo di creare le condizioni per una cultura condivisa in materia, con l'idea di strutturare il sistema di confronto aziendale e territoriale sulla formazione, costruendo esperienze, sperimentazioni, monitoraggio in stretto rapporto alle iniziative dell'OBC.

Un lavoro importante, che vorremmo gradualmente implementare al fine di incentivare il coinvolgimento sempre più ampio delle diverse componenti dei lavoratori, cercando di facilitare la partecipazione delle piccole imprese e delle loro risorse umane.

Un contributo finalizzato allo sviluppo qualitativo di un settore chimico-farmaceutico, dove il sistema di relazioni avanzate rappresenta un valore aggiunto.