Anno XV - numero 19 Mercoledì 5 maggio 2010

Confederazione Europea dei Sindacati Indipendenti

Tariffa R.O.C. *Poste Italiane S.p.a. Spedizione in Abbonamento Postale D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1 comma 1 - DCB Roma Euro 0,90 Abbonamento annuale Euro 26,00 La copia si può anche acquistare nelle nostre sedi Confsal in tutta Italia*

confsal

Società Cultura Lavoro

SETTIMANALE DI POLITICA E INFORMAZIONE SINDACALE — CONFEDERAZIONE GENERALE SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI

Sito Internet: www.confsal.it — E-mail: redazione@confsal.it

NUOVI SCENARI

La funzione della Formazione in Europa e nel "Collegato lavoro"

Il sistema di apprendimento per competenze e le nuove tecnologie nei processi produttivi

Prima di approfondire le questioni al tema proposto, è appropriato partire da una profonda riflessione di ordine attuale: *"l'Italia è pronta alla trasformazione nel passaggio dalla Strategia di Lisbona alla Strategia Europa 2020?"*

È chiamata *"Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva"* ed è caratterizzata da tre priorità che si rafforzano a vicenda:

1. crescita intelligente per sviluppare un'economia basata sulla conoscenza e sull'innovazione;

2. crescita sostenibile per promuovere un'economia più efficiente sotto il profilo delle risorse, più verde e più competitiva;

3. crescita inclusiva per promuovere un'economia con un alto tasso di occupazione che favorisca la coesione sociale e territoriale.

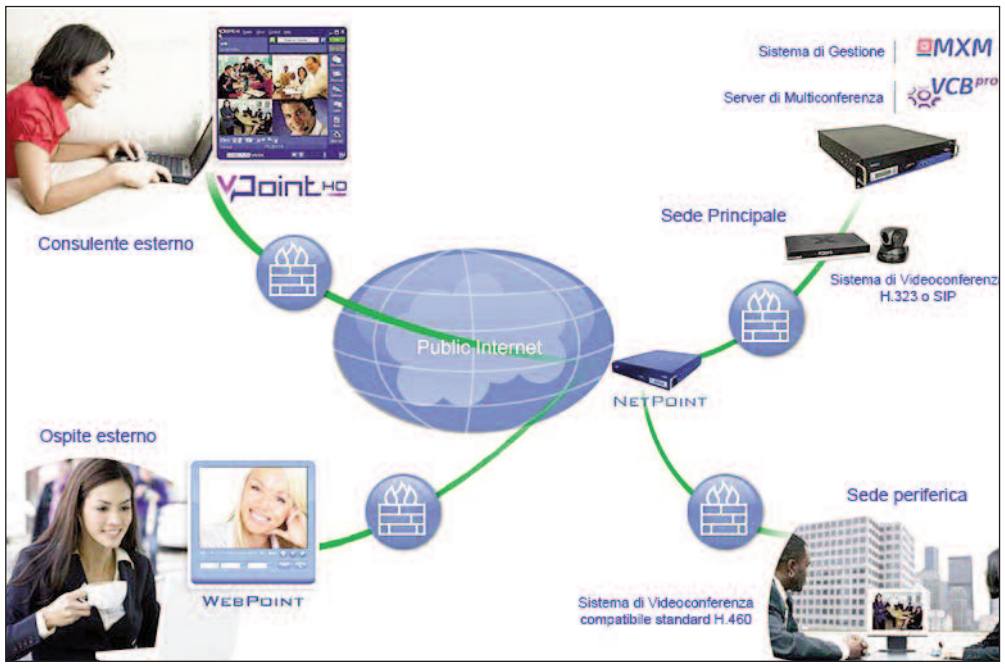
A codesto scenario così articolato la II Commissione europea - Barroso, nella comunicazione COM(2010) del 3.3.2010 ha posto, per il prossimo decennio, le questioni accompagnate da tre possibili scenari, uno alternativo agli altri: **1.** *Una ripresa sostenibile;* **2.** *Una ripresa fiacca;* **3.** *Un decennio andato in fumo.* Dalle proposte emerge evidente il senso e lo stato delle cose: **"la crisi non ha più margini di tollerabilità"**.

La risposta per l'Italia non può che originarsi da un allineamento delle Politiche interne agli obiettivi della nuova Strategia, tra cui: *"portare il tasso di occupazione delle persone di età compresa tra 20 e 64 anni ad almeno il 75%"*.

Quest'ultimo obiettivo, almeno per quanto ci riguarda, è il principio fondamentale su cui fondare i nuovi processi di formazione, per il prossimo decennio 2010/2020, se si vuole imporre un ruolo fondamentale alla formazione nel *miss match* tra domanda e offerta di lavoro e se si intende competere in Europa.

La Formazione e il sistema di appredimento per competenze sono le nuove leve nei processi produttivi

A nostro avviso, di fatto, **la formazione è una delle nuove leve produttive nel sistema economico,** non tanto per la ricaduta diretta che provoca, in termini di creazione di posti di lavoro qualificati e di ridistribuzione del reddito, quanto per il risultato indiretto e trasversale che la formazione procura e dovrà procurare in termini di crescita,



sviluppo, mantenimento e ringiovanimento del nuovo *"Sistema di apprendimento per competenze"*.

È un concetto quest'ultimo, visto ancora sottoforma di assioma, ma che ne vale la pena approfondire. Giusto per iniziare a riflettere. Giusto per cominciare a confrontarsi seriamente e per avviare le necessarie prime sperimentazioni. Giusto per tentare l'avvio di buone prassi dove l'acquisita e comprovata competenza del possessore diventa la base del negoziato tra lavoratori e datori di lavoro.

Verso questa direzione, le Organizzazioni Sindacali necessitano di un reale rinnovamento di pensiero e di un ripensamento della funzione del proprio management, che grazie alla sua rappresentatività e presenza costruttiva ai Tavoli di concertazione potrà sollecitare un orientamento e un efficientamento delle risorse finanziarie per sorreggere una formazione capace di creare e di consolidare *"competenze occupabili e redditizie"*.

È con questo spirito che la produzione dei format formativi proposti da Confsalform, Ente qualificato per la ricerca e la formazione in Confsal, intende agire per concorrere al benessere degli iscritti ai comparti sindacali che ne richiedono il servizio. Interessamento il nostro - giusto per riprendere la politica sindacale della Segreteria generale Confsal - non più circostanziato alla tutela del posto di lavoro, che pur è vivo nel circuito confederale, bensì esteso ad un'offerta, la più vasta possibile di servizi socio-innovativi. Oggi, il Sindacato è chiamato a svolgere una funzione di intermediazione di interessi ed un ruolo di negoziazione tra gli stessi portatori di interessi. È imprescindibile non considerare trasversale la funzione della formazione in questo scenario plurale, ma unito da un obiettivo comune: **fidelizzare l'iscritto.**

La prospettiva generale del rinnovamento, appena descritta, trova già un risvolto pragmatico nel Decreto-legge del 3 marzo scorso, N. 1167-B, meglio noto come *"Collegato lavoro"*. Gli argomenti in esso trattati sono moltissimi e sono di forte e certa attualità, oltre che pertinenti al quadro sinottico che ci accingiamo a sorreggere e entro cui il sindacato è chiamato a interagire. Citiamo alcune tra le questioni aperte su cui bisognerà intervenire in futuro: dalla maxi sanzione per il lavoro sommerso alle sanzioni in materia di lavoro, al verbale unico di notifica e diffida, al tentativo facoltativo di conciliazione, alla certificazione, all'arbitrato, alla impugnativa dei licenziamenti e dei recessi dai contratti a termine; si citano, inoltre, le collaborazioni, i permessi, i rapporti a tempo parziale ed all'aspettativa nel settore pubblico, l'apprendistato e le "mini co.co.co." nei servizi di assistenza alla persona ed all'apprendistato.

È proprio nel *"Collegato lavoro"* che la formazione trova anch'essa riscontro fattivo per trasformarsi da **sistema chiuso a "sportello aperto"**. Un sistema quest'ultimo capace di sostenere il cambiamento in un ambiente innovativo, in un luogo dove l'apprendimento permanente è lo strumento più idoneo per orientare la crescita di una persona e per accompagnare la comunità nel passaggio longitudinale nell'arco della vita di ciascun cittadino: *dall'istruzione di base alla formazione continua.*

È su quest'ultimo passaggio che Confsalform sta lavorando per inserirsi nel *"Sistema di apprendimento per competenze"* con un rinnovato modello formativo in grado di rendere attraente e spendibile il proprio catalogo-corsi nel mercato del lavoro.

I processi di apprendimento lasciano i sistemi chiusi verso una Formazione per competenze e a sistema aperto

Si prospetta così una nuova era per la formazione, dal cui nuovo sistema, Confsalform non può e non vuole mancare. Ed è per questo che nel processo di start-up, già intrapreso lo scorso anno, si insiste anche per il 2010 nel valorizzare il capitale formativo dell'individuo arricchendo e implementando il ciclo di vita del prodotto formativo, di due nuove fasi:

1. la fase di analisi e definizioni dei fabbisogni delle competenze, che vedrà protagonisti le Organizzazioni datoriali e sindacali alle quali verrà offerto un nuovo iter procedurale di raccolta degli item necessari alla catalogazione e declinazione di competenze or-

dinate per singolo profilo professionale, per singolo segmento/settore produttivo, per filiera di produzione, per associazione di interessi;

2. la fase di riconoscimento, certificazione e distribuzione delle competenze, mediante l'aggregazione degli stakeholder nel processo di verifica di un corso di formazione, in particolare, negli inseriti due nuovi momenti di valutazione *"in ingresso"* e *"post - corsuale"*.

L'integrazione di queste due fasi nei processi formativi è una misura necessaria per gli Enti di formazione, per gli Istituti Tecnici Superiori, per gli Istituti Professionali, così come è vincolante la loro apertura al cambiamento, oggi sempre più legato all'unificazione delle differenze verso **l'interazione strategica di nuovi fattori plurali**.

Conclusioni

La Formazione è, dunque, un processo articolato e non autoreferenziale, teso alla produzione, alla distribuzione e alla esternalizzazione di *"competenze occupabili e redditizie"*, all'interno del nuovo *"Sistema di apprendimento per competenze"*, la cui pluralità dei soggetti che lo sostengono è chiamata a riconoscerle - le competenze - a certificarle per immetterle e renderle negoziabili nel *miss match* tra domanda e offerta di lavoro.

In codesto scenario operativo, per il prossimo triennio, Confsalform è impegnato nella ricerca delle differenze procedurali e normative tra Formazione nel **Pubblico Impiego** e nel **Privato Impiego**, di quei fattori plurali condivisibili ed unificabili. Fattori su cui costruire un'offerta di formazione nuova perché c'è innovazione di processo e di prodotto, nuova perché è destinata ad ampliare i propri cataloghi corsi di competenze utili:

• per l'ingresso nel mondo del lavoro dei disoccupati, adottando le forme di alternanza scuola/lavoro, le tipologie previste nel nuovo nel contratto di apprendistato e di alto apprendistato;

• per la ricollocazione nel sistema produttivo degli inoccupati, dei lavoratori in mobilità o temporaneamente sospesi (Cassa integrati, percettori di indennità di disoccupazione), mediante il ricorso alle forme previste per gli ammortizzatori sociali;

• per il mantenimento in efficienza degli occupati facendo leva, reperendo e ottimizzando le risorse finanziarie destinate ai circuiti della Formazione continua, della Formazione permanente e della Formazione degli adulti.

Vengono, di seguito, inserite le proposte formative 2010, ciascuna nel contesto in cui trovano la giusta spendibilità. Nel Pubblico impiego si troveranno spunti maggiori e proposte formative per favorire la Formazione in servizio degli occupati, a differenza del Privato Impiego alla cui specifica formazione in servizio si integrano proposte sperimentali per favorire l'inserimento al lavoro di soggetti disoccupati e inoccupati. **R.P.**

La Formazione nel Pubblico Impiego

La Formazione in servizio nel Pubblico Impiego è farraginosa, più lineare quella in ingresso

La Formazione rivolta al Pubblico Impiego risulta essere farraginosa per il riconoscimento dei permessi per il diritto allo studio dei lavoratori in servizio nell'Amministrazione pubblica. Più lineare, invece, è la Formazione in ingresso, che essendo a carico di chi partecipa ad un concorso pubblico, risponde ai soli requisiti e criteri richiesti dal bando di origine. Bandi e avvisi pubblici dove "pur-

NUOVI SCENARI

La funzione della Formazione

confsalform — Consorzio per la formazione, la qualità e l'organizzazione aziendale delle risorse umane

troppo" vige e regna il punteggio del valore del titolo di studio e di altri parametri plurali ai profili professionali, piuttosto che ai fabbisogni di competenze dell'Amministrazione richiedente posti.

Giusto in tempo per il 2010, e anche per questo settore, Confsalform ha adottato e prodotto, per diplomati e per laureati, corsi di formazione congeniali alle esigenze formative dei corsisti e al contempo richiamanti i fabbisogni dettati dagli Enti titolari del bando o concorso pubblicati. Interessante è stato l'esito ottenuto dall'ultimo corso di preparazione al concorso di 145 posti per Dirigente Tecnico, dove il 14% dei partecipanti ha superato la prova preselettiva.

La Formazione in ingresso e in servizio

Per questa micro-tipologie di formazione, Confsalform ha stipulato convenzioni con Università statali e non statali, la cui scelta è ricaduta sulla valutazione della serietà e dell'affidabilità dell'Ente proponente e con esse la coerenza e l'aderenza dei piani di studi proposti nel confronto con l'effettiva spendibilità del titolo, ad esempio: il Master-online di primo livello in *"Legislazione Scolastica e Management della Negoziazione 1"* vale 3 punti per chi ha necessità di accedere alle graduatorie permanenti per l'ingresso nel sistema scolastico.

Al via il piano strategico per gli iscritti Confsal-Snals

In calendario, vi sono diverse iniziative di Formazione, per il personale della scuola, grazie alla collaborazione attiva della Confsal-Snals. Ne analizziamo alcune di utilità multipla, per il personale docente e non docente, nonché per il personale in servizio interessato alle progressioni di carriera.

1 CORSO IN *"SVILUPPO DELLE COMPETENZE PER LA PREPARAZIONE AL CONCORSO PER DIRIGENTI SCOLASTICI"*

Ente erogatore: *Confsalform*

Destinatari: Docenti laureati in servizio nelle scuole di ogni ordine e grado.

Obiettivo generale: acquisizione delle conoscenze e delle competenze afferenti al ruolo, alle funzioni, ai compiti e ai poteri del Dirigente Scolastico.

Modalità di fruizione: (rete + aula).

Durata in ore: 30.

Costo iscritti: € 400,00 (IVA inclusa).

Valutazione: nessun punteggio

Scadenza: l'iscrizione è a sportello aperto.

Nella tabella 1, viene proposta la scheda sintetica di un corso di formazione ideato e mirato a fornire rinnovate competenze e conoscenze utili alla funzione degli attuali e integrati Dirigenti scolastici, ovvero necessarie a quanti intendono affrontare con serenità la propria partecipazione ad un eventuale nuovo concorso al ruolo del Dirigente scolastico.

Il corso è caratterizzato da un'erogazione di tipo mista, ovvero è fruibile in rete per quattro moduli (stimati in complessive 20 ore di lezione) con sistema di autovalutazione a fine modulo. Le rimanenti 10 ore sono frequentabili in collegamento diretto, da postazione Pc dotata di linea Adsl veloce, mediante la partecipazione attiva a due eventi live tenuti da personaggi noti e di chiara fama nel sistema scolastico nazionale.

Alla fine del corso viene rilasciato un attestato di frequenza, riconoscibile per l'ottenimento di permessi retribuiti per il diritto allo studio del personale in servizio nella scuola.

I corsisti avranno in omaggio il manuale per il management scolastico dal titolo "Scuola, tra riforme e problematiche gestionali

Analizziamo, ora, alcuni titoli proposti in convezione con l'Università degli Studi di Perugia, Facoltà di Giurisprudenza, aventi una spendibilità multipla, ovvero riconosciuti come titoli valutabili per garantirsi un punteggio, ad es.: per accedere nel settore scolastico, per la mobilità interna tra e negli stessi Enti pubblici, per la progressione di carriera.

2 MASTER DI I ° LIVELLO IN *"LEGISLAZIONE SCOLASTICA E MANAGEMENT DELLA NEGOZIAZIONE "*

Ente erogatore: *Università degli Studi di Perugia* in convenzione con *Confsalform.*

Destinatari: personale della scuola, in possesso della laurea di I ° livello (non iscritti ad altri corsi universitari).

Obiettivo generale: soddisfazione delle esigenze professionali del personale in servizio nella Scuola pubblica e privata.

Modalità di fruizione: (rete + aula).

Durata in ore: 1500.

Costo iscritti: € 408,00 (IVA inclusa) + tasse universitarie

Valutazione per:
- concorso a Dirigente Scolastico: 1 punto (presuntivamente, sulla base del precedente bando);
- aggiornamento graduatorie ad esaurimento: 3 punti;
- mobilità: 1 punto.

3 MASTER DI II ° LIVELLO IN *"LEGISLAZIONE SCOLASTICA E MANAGEMENT DELLA NEGOZIAZIONE "*

Ente erogatore: *Università degli Studi di Perugia* in convenzione con *Confsalform.*

Destinatari: personale della scuola, in possesso della laurea magistrale o vecchio ordinamento (non iscritti ad altri corsi universitari).

Obiettivo generale: fornire una preparazione completa ed attuale per accedere al ruolo di Dirigente Scolastico e di Dirigente della Pubblica Amministrazione.

Modalità di fruizione: (rete + aula).

Durata in ore: 1500.

Costo iscritti: € 500,00 (IVA inclusa) + tasse universitarie

Valutazione per:
- concorso a Dirigente Scolastico: 3 punti (presuntivamente, sulla base del precedente bando);
- aggiornamento graduatorie ad esaurimento: 3 punti;
- mobilità: 1 punto.

Scadenza: la preiscrizione è a sportello aperto.

Il Master on-line di primo livello in *"Legislazione Scolastica e Management della Negoziazione 1"* è un corso di studi universitario che si configura come trasversale a tutte le classi di concorso nel sistema di ingresso e in servizio del personale della scuola pubblica e privata.

Il corso offre una preparazione di carattere organizzativo/gestionale strutturata sotto il profilo legislativo, ovvero visto con un occhio da giuslavorista del pubblico impiego.

La valutazione del punteggio ad esso assegnato è data dall'Ente che ne richiede il possesso, ad esempio il master in tabella 2, vale 1 punto sia per le domande di mobilità interna al Miur sia per il futuro concorso a Dirigente scolastico. Vale addirittura tre punti per coloro i quali sono inseriti già nelle graduatorie ad esaurimento e che aspirano ad entrare nel sistema scolastico al ruolo per cui sono abilitati.

Il master in questione è rivolto a coloro i quali posseggono una laurea triennale (nuovo ordinamento) o quadriennale (vecchio Ordinamento).

Il Master on-line di secondo livello in *"Legislazione Scolastica e Management della Negoziazione 2"* , in tabella 3, è un corso di studi universitario, anch'esso trasversale a tutte le classi di concorso nel sistema di ingresso e in servizio del personale della scuola pubblica e privata.

Il corso offre una preparazione specifica per coloro i quali sono impegnati nella loro preparazione personale al prossimo concorso al ruolo di Dirigente scolastico. In quanto specifico per tale funzione e, a differenza del primo, esso potrà valutabile in 3 punti, anziché 1.

La frequenza a questo corso è completamente on-line, mediante accesso su dedicata piattaforma e-learning. Alla fine del corso di studi, l'ammissione all'esame finale è vincolata alla valutazione da parte del *Learning Management System* del percorso effettuato dal corsista nel piano di studi. Egli infatti, dovrà dimostrare mediante tracciamento registrato automaticamente (misurabile in 423 ore), di aver studiato tutti i moduli e di aver superato in modo positivo i test di sbarramento che si succedono alla fi-

ne di ciascun modulo on-line.

L'esame finale si svolge in presenza, presso una sede della Facoltà di Giurisprudenza. Esso viene svolto mediante la compilazione di questionario a risposta multipla.

La certificazione finale è il titolo occorrente per il riconoscimento del punteggio.

L'insieme dei tre corsi appena analizzati o la somma di due rappresentano il vero valore delle iniziative Confsalform. Di fatto la somma per chi possiede i due master, ad esempio: sarà di 6 punti nelle graduatorie ad esaurimento e potrà essere di 4 (3+1) punti nella valutazione dei titoli per chi, invece, parteciperà al futuro concorso al ruolo di Dirigente scolastico. Allo stesso modo il capitale formativo è dato dalla sommatoria del corso di formazione, di cui alla tabella 1, al master 2, di cui alla tabella 3, dove alla preparazione specialistica e qualificata al concorso del primo, si aggiungono 3 punti utili per la valutazione dei titoli in ingresso del secondo. Non di poco conto l'economicità del risultato nelle tasche dell'iscritto ad una delle sigle sindacali Confsal, ovvero la somma del costo di entrambi i corsi (corso di formazione + master) è di €. 900,00. È il più basso nel mercato della Formazione.

Sempre in un'ottica di guardare alla Formazione oltre al valore della formazione stessa, il corso in tabella 4, già

4 CORSO DI *"PREPARAZIONE ALLE PROVE SELETTIVE PER IL CONCORSO A 145 POSTI DI DIRIGENTE TECNICO PROGRAMMA B"*

Ente erogatore: *Confsalform*

Destinatari: coloro che hanno superato la prova preselettiva al concorso per esami a 145 posti di dirigente tecnico.

Obiettivo generale: acquisizione delle conoscenze e delle competenze necessarie ad affrontare la prova scritta.

Modalità di fruizione: (rete + aula).

Durata in ore: 20.

Costo iscritti: €600,00 (IVA inclusa).

Valutazione: nessun punteggio.

Scadenza: l'iscrizione è a sportello aperto.

erogato mediante il programma A per la preparazione alla preselezione al concorso per Dirigente tecnico, si propone con il programma B il proseguimento dell'offerta di competenze necessarie per preparare i partecipanti alle prove scritte, già in calendario a partire dal 6 settembre prossimo.

Il corso è composto da 4 eventi in aula, frequentabili anche in diretta su postazione Pc ovunque collegata, via Adsl veloce.

Tra i temi di stringente attualità segnaliamo: il decentramento organizzativo e istituzionale; i processi di integrazione scolastica e rapporti con il territorio; le funzioni e ruoli chiave nell'organizzazione scolastica, oltre che l'offerta di indicazioni, suggerimenti ed esercitazioni per la preparazione alle tre prove scritte sulla base di sei possibili tracce rilevate dai relatori sulla base di opportune ricerche.

Un Botta & Risposta tra relatori e corsisti permetterà di consolidare le dinamiche di approccio dello svolgimento dei saggi.

Uno sguardo al personale dell'Amministrazione Pubblica

Per questa micro-tipologia di formazione Confsalform si sta orientando alla sperimentazione di un modello innovativo di corso di formazione, a

NUOVI SCENARI

La funzione della formazione

D.lgs. 150/09, L. 1167-b/10, Linee-guida sulla Formazione 2010, sono la base normativa per un cambiamento di tendenza della Formazione

sportello aperto. Si tratta di una sorta di corso di aggiornamento in continuità con i provvedimenti attuativi emessi da governo in materia di relazioni tra lavoratori e dirigenti nel pubblico impiego in un'ottica di efficientamento del servizio e della sua produzione.

Diverse sono le questioni aperte e di stringente attualità, tra queste la Legge N. 1167–B/2010, meglio nota come "Collegato lavoro", Il Protocollo d'Intesa tra Governo, Regioni, Parti Datoriali e Sindacali, in materia di "Linee guida per la Formazione 2010", e non di poco e indiscussa controversia il D.lgs. 150/09, il c.d. "Decreto Brunetta". Sono solo tre dei riferimenti normativi certi, almeno per ora, che in ragione delle politiche attive sull'occupazione e delle misure anticrisi predisposte dalla Comunità Europea e dal nostro Governo, a cui seguiranno, una sfilza di provvedimenti attuativi che condizioneranno comportamenti, abitudini e processi.

Da qui, nasce l'idea di garantire una formazione simultanea alla pubblicazione dei provvedimenti attuativi, il cui obiettivo è semplicemente quello di informare e formare in continuità il personale che, di volta in volta, è toccato dai provvedimenti stessi. Primo in lista il corso in tabella 5, dove in piattaforma e-learning sono già pronti i primi quattro moduli su cui aprire un confronto tra Dirigenti e personale impiegato nel Pubblico Impiego in materia di:

5 CORSO IN *"INNOVAZIONE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE: PERFORMANCE, INCENTIVI, CONTRATTAZIONE, RESPONSABILITÀ E SANZIONI DISCIPLINARI"*

Ente erogatore: *Confsalform*

Destinatari: Dirigenti scolastici e Dirigenti del pubblico impiego; Personale docente e non docente della scuola; personale dell'amministrazione pubblica.

Obiettivo generale: acquisizione delle conoscenze relative alle innovazioni introdotte dal d.lgs. 150/2009 (c.d. "decreto Brunetta").

Modalità di fruizione: (rete + aula).

Durata in ore: 60.

Costo iscritti: €630,00 (IVA inclusa).

Valutazione: nessun punteggio.

Scadenza: l'iscrizione è a sportello aperto.

- *"Performance organizzativa, individuale ed incentivi"* - La valutazione: principi generali, contenuti e obiettivi; Il ciclo di gestione della performance: performance organizzativa e performance individuale; Valutazione: merito e premialità;
- *"Nuovo modello contrattuale e livelli della contrattazione"* - Il sistema delle relazioni sindacali, il nuovo modello contrattuale, competenze e attribuzioni della legge e della contrattazione collettiva, procedimento di contrattazione, interpretazione e problematiche applicative dei contratti collettivi;
- *"Il sistema delle responsabilità"* - Tipologie, responsabilità civile, responsabilità amministrativo-contabile, responsabilità penale, responsabilità disciplinare, responsabilità dirigenziale o manageriale;
- *"I procedimenti e le sanzioni disciplinari"* - Inquadramento storico e nuovo quadro normativo, soggetti coinvolti, presupposti dell'azione, infrazioni e tipologia delle sanzioni, procedimento disciplinare.

La formazione in servizio nella Pubblica Amministrazione, non può prescindere dall'essere rivolta alla gratificazione del personale in servizio, oggi particolarmente demotivato, dal trattamento economico, che è limitante la capacità di spesa e di risparmio ed è ritenuto inadeguato all'impegno lavorativo. In tal senso, le progressioni di carriera rientrano tra le questioni che Confsalform propone con corsi di formazione certificabili e misurabili, necessari al partecipante per candidarsi ad un concorso, ad es.: per il passaggio di livello, per la mobilità verticale, per l'accesso ad una posizione contrattuale economica superiore.

Al via l'accordo con Confsal-Unsa per la Formazione di diplomati e laureati nel Pubblico Impiego

Sono state avviate, con la Facoltà di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Perugia, trattative interessanti e applicabili a breve termine, mediante la partecipazione attiva dell'Organizzazione Sindacale Confsal-Unsa, la quale, proprio in virtù di un'offerta integrata di servizi ai propri iscritti, sta costruendo una serie di percorsi formativi a tale scopo mirati.

Due sono i progetti, attuabili già a partire da settembre 2010, per lavoratori interessati al passaggio di posizione contrattuale interna agli Enti pubblici in cui operano. Il primo riguarda un corso di perfezionamento di 60 Crediti formativi universitari, per lo sviluppo di competenze di aspiranti Giuslavoristi nella Pubblica Amministrazione. Si tratta di un percorso utile a sostenere conoscenze e competenze in materia di Legislazione del Lavoro e del management nel Pubblico Impiego.

Il secondo progetto, invece, propone per i dipendenti non laureati, la possibilità di conseguire in tre anni una laurea di primo livello, in *"Funzionario Giudiziario Amministrativo"* frequentabile on-line, ad eccezione degli esami finali previsti, per norma nazionale, in presenza e davanti ad una commissione esaminatrice. Il corso di studi è stato realizzato per sostenere la crescita personale e professionale di quanti intendono, arricchire la propria preparazione personale e nel contempo conseguire un titolo di studio utile per la mobilità verticale o semplicemente per il passaggio di livello economico. Ulteriori progetti tra Confsal-Unsa e Università degli Studi di Perugia sono in cantiere, per tramite Confsalform, allo scopo di arricchire il catalogo corsi di piani di studio volti a favorire l'inclusione sociale di soggetti deboli, la riabilitazione ed integrazione di soggetti necessitati per cause forzate da eventi o trascorsi cancellabili o cancellati (detenuti, ex detenuti).

Nella tabella 6, si propone un secondo corso di formazione a sportello aperto, un progetto presentato dalla Confsal-Snals per fornire ai propri iscritti una formazione mirata a fornire elementi di conoscenza sugli aspetti contrattuali che determinano il salario e la posizione contrattuale, e abilità operative e di calcolo per un'autonoma ricostruzione della carriera.

6 CORSO IN *"RICOSTRUZIONE DELLA CARRIERA DEL PERSONALE DELLA SCUOLA"*

Ente erogatore: *Confsalform*

Destinatari: Personale ATA (DSGA e Assistenti amministrativi).

Obiettivo generale: acquisizione di una nuova procedura per la valutazione e la ricostruzione autonoma della propria carriera lavorativa.

Modalità di fruizione: (rete + aula).

Durata in ore: 10.

Costo iscritti: €100,00 (IVA inclusa).

Valutazione: nessun punteggio.

Scadenza: l'iscrizione è a sportello aperto.

Il pacchetto è composto da un corso di base, articolato in 1 modulo formativo fruibile su piattaforma *"Snals – E-learning per il personale della scuola"*, e da un corso di contesto ovvero un Evento live. Il corso di base inizia con un modulo formativo, e prosegue la sua azione formativa a sportello aperto. Un corso di supporto, completerà l'iniziativa tra il mese di settembre/novembre 2010 mediante un Evento live, fruibile per mezzo di postazione Pc in collegamento Adsl con l'aula regia di Confsalform.

PER INFORMAZIONI RIVOLGERSI A CONFSALFORM 06-55342170 O INVIARE MAIL A INFO@CONFSALFORM.IT O VISITARE IL SITO WWW.CONFSALFORM.IT

Conclusioni

Ci si è concentrati per la formazione nel pubblico impiego su soggetti diplomati e laureati per fornire ai primi un catalogo-corsi in grado di elevare il livello di formazione individuale portante con il capitale formativo acquisito verso una spendibilità di carattere universitario. Ai secondi, i laureati, ci si è orientati a privilegiare un catalogo ricco di corsi di perfezionamento e di master di primo e secondo livello, per favorire le singole esigenze di spendibilità dei titoli, là dove questi rappresentano un punteggio.

La Formazione nel Privato Impiego

Se la formazione nel Pubblico Impiego si presenta farraginosa e poco finanziata da parte del datore di lavoro, Ente

NUOVI SCENARI

La funzione della formazione

La parola d'ordine è per tutti "Formazione continua" il DM/10 è lo strumento per reperire risorse

pubblico, in quello Privato la formazione è ancora un optional per gran parte delle Pmi, e resta ad appannaggio di pochi datori di lavoro la cui maturata cultura d'impresa guarda alla formazione come un investimento a medio termine. È completamente assente, nella rimanente fascia di non cultori d'impresa, dove diventa persino intollerante la Formazione obbligatoria, ciò accade sovente nelle micro-imprese. Differente è la situazione nelle grandi e medie imprese, dove la formazione rappresenta una leva importante per rafforzare i processi produttivi e per competere nel mercato. **La parola d'ordine è per tutti "Formazione continua".**

Seppure lo scenario sembra inquietante, di fatto e a differenza del Pubblico Impiego, le risorse per la Formazione ci sono e sono anche molte, difficile è intercettarle, reperirle e spenderle, non per mancanza di idee e capacità, ma semplicemente per disinformazione.

Tra le tante fonti di finanziamento, il Fondo Sociale Europeo integrato dai Fondi Regionali e dagli Aiuti di Stato, da molti anni offrono opportunità serie di inserimento nel mercato del lavoro a corsisti usciti da corsi di formazione riconosciuti dal sistema regionale di certificazione dei profili professionali. Soltanto, oggi, con la sottoscrizione dell'accordo Governo, Regioni e Parti Sociali, sulle "Linee-guida per la Formazione 2010", introdotte nel sistema del Welfare, dal Ministro Sacconi, ci si accorge che queste risorse con il 2013 finiranno e che è giunta l'ora di metterle in sinergia con l'unica, almeno per il momento, fonte di autofinanziamento che le imprese hanno, che ancora resiste come rientro in formazione. La fonte di finanziamento è il contributo dello 0,30% trasferito, per tramite il DM/10, su un Fondo Inps e destinato ad alimentare il capitolo *"Disoccupazione involontaria"*.

Su questo contributo, il Ministero del Lavoro della Salute e delle Politiche Sociali, le Regioni, le Parti datoriali, le Parti sindacali e gli Enti bilaterali puntano per il futuro e stanno concentrando sforzi per dare maggiore risalto e consapevolezza alle imprese, affinché quel 50% di datori di lavoro disinformati sappiano dell'esistenza e ne acquisiscano valore e ritorno in termini di capitale formativo.

Confsalform, in qualità di Ente accreditato per la Formazione continua ai Fondi interprofessionali Fon.Ar.Com e Formazienda che gestiscono ciascuno la propria quota del contributo dello 0,30% di rientro dall'Inps, si è inserito nel circuito delle aggregazioni datoriali e sta svolgendo, un'opera di disseminazione. Ci si è specializzati nella progettazione ed esecuzione di azioni di sistema, nella ricerca e rilevazione di analisi dei fabbisogni aziendali e settoriali, in interventi di formazione per i dipendenti aderenti al Fondo.

L'impegno profuso da Confslaform in tali Fondi ha suscitato un certo interesse da parte delle Associazioni datoriali, le quali hanno preferito aggregare in formazione circa 10.000 dipendenti ai quali è stato offerto una serie di corsi a catalogo, che oggi si presentano abbastanza vasti e congrui per i temi trattati e ben concentrati per fabbisogno di filiera e di settore. Si è dato risalto alla Formazione sulle tematiche centrali alla *"Salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro"*, su spinta della compagine sociale di Confsalform (Confsal-Snals-Unsa), dove l'elenco delle figure professionali previste dal D.lgs. 81/09 e dai successivi provvedimenti è determinante per il concorso alla tutela dei lavoratori ed è necessario alle Aziende che aderiscono alle sigle comprese nei comparti Confsal.

Tabella 7 – Titoli di nuovi corsi in produzione	N° Partecipanti	Profilo partecipanti	Durata in ore
USCECP:(UTILIZZO DEI CARRELLI ELEVATORI E DEI CARRI A PONTE)	128	OPERAI	128
VEGF:(LE VERIFICHE IN EDILIZIA : GRU A TORRE E FUNI ENTRO IL PRIMO ANNO DI VITA	18	OPERAI	26
RSPP:(LA SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO)	110	QUADRI	48
SAL106/09:(LA SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO; DAL D.LGS 626/94 AL NUOVO TESTO UNICO D.LGS 81/08 E D.LGS 106/09)	172	OPERAI	48
SALTUS:(LA SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO: IL NUOVO TESTO UNICO SULLA SICUREZZA)	140	OPERAI	48
PSA 1:(PRIMO SOCCORSO IN AZIENDA)	180	OPERAI	140
USMMTA: (UTILIZZO IN SICUREZZA DELLE MACCHINE MOVIMENTO TERRA E DELLE AUTOPOMPE)	28	OPERAI	32
SALRI: (LA SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO: IL RISCHIO INCENDIO)	180	OPERAI	112
SALRLS: (LA SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO: RLS IN AZIENDA)	105	OPERAI	160
LSARPS: (LA SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DILAVORO: RICHIAMO DI PRIMO SOCCORSO)	105	OPERAI	18
SCRI:(SICUREZZA IN CONDOMINIO: RISCHIO INCENDIO	110	OPERAI	80

Si sono integrati al catalogo sicurezza singoli corsi di formazione specifici, per *Portieri e Pulitori di condominio* (per 128 unità), per *Addetti alla manutenzione nelle Pmi* (per 128 unità), per *Addetti alla sorveglianza antincendio* (1265 unità). Altri corsi di formazione sono in produzione, essi vengono resi noti alla tabella 7, suddivisi per titolo del corso, per partecipanti, per profilo, per durata oraria.

Tali corsi sono riservati ai dipendenti delle Aziende che hanno aderito al Fondo Fon.Ar.Com.

Tab. 8 - Scuola & Riforme 2009/10

Corso/Modulo	Ore Rete	Ore Aula	Ore Tot
Corso di formazione in **" Innovazione nella Pubblica Amministrazione: Performance, Incentivi Contrattazione, Responsabilità e Sanzioni Disciplinari "**	50	10	60
Corso di formazione in **"Sviluppo delle competenze per la preparazione al concorso di dirigente scolastico"**	20	10	30
Corso di formazione in **"Preparazione alle prove selettive per il concorso a 145 posti di Dirigente Tecnico - Programma B"**	/	20	20
Master online, di primo livello, in **"Legislazione scolastica e Management della Negoziazione 1"**	60	/	60
Master online, di secondo livello, in **"Legislazione scolastica e Management della Negoziazione 2"**	60	/	60
Corso di formazione "**Ricostruzione della carriera del personale della scuola**"	10	5	15

Uno sguardo all'Alta Formazione in Azienda

Non poteva mancare dal catalogo Confsalform per Fon.Ar.Com. l'Alta Formazione per dirigenti aziendali e per quadri intermedi. È per questo che sono state avviate le procedure per la realizzazione di corsi di perfezionamento per diplomati, e master di primo e secondo livello per laureati in grado di sostenere le nuove sfide che il mercato ci riserva.

Un corso di perfezionamento sta nascendo con l'obiettivo di fornire agli addetti alla gestione della contabilità delle Pmi le competenze necessarie per assolvere in modo compiuto le relazioni e le interazioni tra azienda e consulenti esterni, giuslavoristi, tributaristi, erario. Si tratta di un corso che tende a soddisfare le esigenze delle Pmi che intendono, in un medio periodo di 3/4 anni, riqualificare o riconvertire il profilo di uno o più dipendenti verso il ruolo di Giuslavorista.

In tal senso, il corso di perfezionamento, che sarà concluso nell'A.A 2009/10, consentirebbe a coloro che avranno superato l'esame finale di fare istanza di immatricolazione, per l'A.A 2010/11, al secondo anno di corso di laurea triennale in *"Scienze dei servizi giuridici – curriculum in Consulente del Lavoro"* presso la Facoltà di Giurisprudenza, dell'Università degli Studi di Perugia. Il fine ultimo è quello di far conseguire ai partecipanti, da un lato le competenze spendibili in itinere e dall'altro lato i titoli di studio occorrenti per proseguire l'iter universitario portante alla laurea triennale, nel corso del triennio 2010/2012.

Conclusioni

Il principio su cui tutte le iniziative di formazione proposte si sono orientate è quello di fornire un prodotto formativo flessibile e capace di garantire l'apprendimento delle competenze richieste direttamente dalle Aziende, o dalle loro aggregazioni per settore o per filiera produttiva, dove il luogo ideale per essere formati è stato condiviso e accettato da tutti soggetti coinvolti.

È per questo che si è dato risalto alla Formazione a distanza, dove il luogo formativo, seppure virtuale, ha permesso ai lavoratori di formarsi in Azienda e a quest'ultima di ottimizzare il tempo-lavoro, senza sprechi di risorse per nessuno.

Si è puntato, altresì, alla creazione di un modello formativo che fosse, innanzitutto, capace di accogliere il sistema di apprendimento per competenze e in secondo luogo di interagire in un ambiente virtuale, certificato, tracciabile e rendicontabile. Vengono presentati nel presente redazionale, due cataloghi Confsalform, il primo alla tabella 8 *"Scuola e Riforme 2009/10"*, elenca i titoli dei corsi per il personale in servizio e in ingresso nella scuola e nella Pubblica Amministrazione.

Il secondo, alla tabella 9, evidenzia tutti i titoli compresi nei profili professionali indicati dal D. lgs. 81/08, in materia di Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro. Esso risponde alle esigenze dei Dirigenti operanti nel Pubblico Impiego ed ai Datori di lavoro operanti nel Privato Impiego.

Tab. 9 - Salute e Sicurezza 2009/10

Corso/Modulo	Ore Rete	Ore Aula	Ore Tot
Corso RSPP - *"Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione"* - Modulo A + Modulo B (Settore ATECO 8) + Modulo C	52	24	76
Corso ASPP - "*Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione"* - Modulo A + Modulo B (Settore ATECO 8)	36	16	52
Corso RSPP - *"Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione"* - Modulo A	20	8	28
Corso RSPP - *"Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione"* - Modulo B (Settore ATECO 8)	16	8	24
Corso RSPP - *"Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione"* - Modulo C	16	8	24
Corso ASPP - "*Assistente del Servizio di Prevenzione e Protezione"* - Modulo A	20	8	28
Corso ASPP - *"Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione"* - Modulo B (Settore ATECO 8)	16	8	24
RSL - *"Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza"*	32	/	32
Corso Aggiornamento *ASPP ATECO 8*	28	/	28
Corso Aggiornamento *RSPP ATECO 8*	40	/	40
Corso AA - *" Addetto Antincendio in attività a rischio d'incendio Alto"*	12	4	16
Corso AA - " *Addetto Antincendio in attività a rischio d'incendio Medio"*	5	3	8
Corso APS - " Addetto al Pronto Soccorso - Fascia A	10	6	16
Corso APS - *" Addetto al Pronto Soccorso - Fascia B"*	8	4	12
Aggiornamento RSL - "*Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza"*	8	/	8

confsal
SOCIETÀ CULTURA LAVORO
Confederazione generale Sindacati Autonomi Lavoratori
Settimanale di politica e informazione sindacale

Direttore **MARCO PAOLO NIGI**
Direttore responsabile **FEDERICO DE LELLA**
Comitato di redazione:
Domenico Dimilta - Francesca Pizzoli

Direzione: Via di Vigna Jacobini, 5 - 00149 Roma
Centralino 06/553421- Fax 06/55342150
e-mail: redazione@confsal.it

Amministrazione:
Viale Trastevere, 60 - 00153 Roma
Sito internet www.confsal.it

Gestione editoriale: Società Cooperativa Editoriale Società Cultura Lavoro
Via di Vigna Jacobini, 5 - 00149 Roma
iscritta al R.O.C. al n. 9453

La testata fruisce dei contributi statali diretti di cui alla Legge 7 agosto 1990 n. 250

Registrato Tribunale di Roma al n. 495 del 7-10-1996 Sped. A.P. D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1 comma 1 DCB Roma
Stampa: Nuova A.G.E. S.r.l. - Via Montieri, 1/C - 00148 Roma

L'organo di stampa è aperto a tutte le collaborazioni che, per necessità redazionali, potrebbero tuttavia non essere integralmente accolte. Non si pubblicano articoli già comparsi su altri giornali.

Associato all'Unione Stampa Periodica Italiana