

TOOLKIT QUALE STRUMENTO PER IL DELEGATO ALLA FORMAZIONE

PRESENTAZIONE DI LUCIANO TRAMANNONI – FEMCA CISL NAZIONALE

Nel corso del rinnovo del CCNL del 19 luglio 2018 il Capitolo della Formazione art.63 è stato rivisitato apportando significative modifiche:

**RIDEFINIZIONE
ORGANISMO
BILATERALE
CONTRATTUALE
PER LA FORMAZIONE
(OBCF)**

**ORGANISMO PIU'
SNELLO
E OPERATIVO**

ATTIVITA' OBCF

Analisi fabbisogni formativi settoriali attraverso una ricognizione delle esigenze formative a livello aziendale

Realizzare iniziative formative rivolte alle RSU su temi legati a Relazioni Industriali – Contrattazione dei premi di Partecipazione e Osservatori Aziendali

ATTIVITA' OBCF

**Definire interventi
formativi per i
Rappresentanti dei
Lavoratori alla Formazione**

**Certificazione della
Formazione svolta**

FORMAZIONE CONTINUA A LIVELLO AZIENDALE

- ❖ Realizzazione con le Strutture Territoriali di appositi Piani formativi di interesse comune ai lavoratori e imprese in particolare per le PMI
- ❖ Attraverso rilevazioni dei fabbisogni formativi effettuate congiuntamente tra RSU e Direzione Aziendale realizzare Piani di formazione continua
- ❖ Individuazione delle risorse finanziarie pubbliche e quelle rese disponibili da FONDIMPRESA

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA FORMAZIONE

- Nelle aziende sopra i 50 addetti: identificazione del Delegato alla Formazione
- Compito di definire Piani di Formazione condivisi
- Individuazione moduli formativi destinati al Delegato alla Formazione
- Agibilità sindacali aggiuntive per il Delegato alla Formazione

INVESTIMENTO PER LA FORMAZIONE

- Per favorire la partecipazione a progetti formativi si è individuato da CCNL l'utilizzo paritetico di 3 giornate di cui 1,5 giorni di riposi dei lavoratori e 1,5 giornate messe a disposizione dalle aziende
- La partecipazione ai progetti formativi è concordata a livello aziendale



CERTIFICAZIONE ATTIVITA' FORMATIVE

Nel CCNL è definito un format di attestazione dell'attività formativa e sarà fornita periodicamente al lavoratore, per gli usi consentiti dalla Legge, in relazione ai nuovi rapporti di lavoro e/o cambi di mansione

Il Toolkit «Sostenere l'anticipazione del cambiamento e lo sviluppo delle competenze», può essere uno strumento utile per accompagnare il Delegato alla Formazione nel proprio ruolo

Parole chiave del lavoro



Informazione



Consultazione



Partecipazione



Condivisione

Toolkit come strumento di lavoro

Individuazione delle fasi su cui costruire progetti formativi

Il Toolkit ne individua 7

I Delegati alla Formazione possono individuare step in relazione alla propria realtà

RUOLO DELEGATI NELLA FORMAZIONE

- Evidenziare ed esaltare il ruolo dei Delegati e Delegati alla Formazione nella pianificazione dei progetti formativi
- Conoscenza degli strumenti contrattuali e legislativi che si hanno a disposizione
- Raccogliere e conoscere i fabbisogni formativi
- Contrattare e condividere i piani formativi
- Monitorare i progetti formativi
- Analisi dei percorsi formativi e degli obiettivi raggiunti

FORMAZIONE IN FEMCA

- La FEMCA CISL gestisce 21 Contratti Nazionali. Il tema della Formazione è affrontato in modo diverso da ogni CCNL con punte avanzate come il CCNL Chimico o Ceramica ad altri meno avanzati.
- Consapevolezza che il tema avrà sempre più rilevanza in futuro

