

Alimentare. Le attività programmate fino al 2010 coinvolgeranno 1.600 persone sparse in 120 tra piccole e grandi imprese

Come certificare la filiera di qualità

Dall'etichettatura ai controlli per la sicurezza finanziati i corsi di Cisita Parma

di **Luca Davi**

Quando gli hanno detto «c'è da fare un corso di formazione», Mario D., operaio 36enne della provincia di Parma, è stato assalito dallo sconforto. «Mi sono chiesto: ma chi ce lo fa fare? L'azienda funziona, tutti lavoriamo tanto. Ma a che serve? Siamo già formati, non c'è bisogno di tornare a scuola, peraltro l'ho sempre odiata». Quaderno e zainetto. Penna rossa e blu. «Mi sentivo male all'idea».

PROGETTI AD HOC

Zini: «Spesso gli imprenditori hanno in mente l'obiettivo finale, ma sanno trasformare le loro necessità in un piano formativo»

Bastano una trentina d'ore di lezione, cinque giornate di corso tenuto nei mesi scorsi. Materia: le nuove certificazioni in tema di sicurezza alimentare. Tanto ci vuole perché Mario – e altri dodici suoi colleghi di una piccola azienda parmense di conserve alimentari – cambino idea. «Mi sono rieduto. Non è stato faticoso, come temevo. Ma soprattutto sono più consapevole di quello che faccio. Certo, il lavoro è lo stesso di sempre, ma quando il caporeparto spiega che dobbiamo cambiare una procedura, magari su un'etichettatura, ne capisco il senso. Le cose bisogna provarle, solo così ne capisco l'importanza».

Quella di Mario D. è solo una

delle centinaia di storie che possono raccontare i lavoratori che hanno seguito i corsi di Cisita Parma, l'ente di formazione professionale voluto dall'Unione parmense degli industriali e dal Gruppo imprese artigiane. Supportata dai finanziamenti di Fondimpresa, la struttura coordina un corso di formazione rivolto nello specifico alle imprese dell'agroalimentare, il polo industriale per eccellenza nel territorio locale. «Il nostro compito è fare da interfaccia tra le aziende del territorio e Fondimpresa – spiega Elisabetta Zini, amministratore delegato di Cisit Parma –. Il fondo interprofessionale emette degli avvisi pubblici e fornisce risorse per la formazione in determinati settori; noi ci mettiamo i rapporti consolidati con le aziende, la conoscenza dei fabbisogni e i metodi per soddisfarli».

Per il 2009/2010 sono due i bandi finanziati a vantaggio dell'intero polo alimentare parmense: un totale di 1.600 persone sparse in 120 aziende. Il dieci per cento dei soggetti sono dipendenti dei grandi nomi dell'alimentare, da Barilla a Parmalat, il resto sono tecnici e impiegati delle piccole e medie imprese del territorio. Due tipologie produttive diverse, due esigenze differenti. «I grandi nomi non hanno bisogno delle strutture formative. Grazie a noi riescono a gestire la parte burocratica e a ottenere il finanziamento delle attività già progettate. Con le Pmi invece il lavoro parte più a monte: con loro identifichiamo le esigenze formative e poi le definiamo». Il vero problema, nelle piccole real-



L'istituto. Elisabetta Zini a.d. di Cisit Parma

tà imprenditoriali, è che si conosce il bisogno ma non si sa come soddisfarlo. «Spesso gli imprenditori hanno in mente l'obiettivo finale, le competenze che servono ma non sanno trasformare la necessità in un piano formativo. Noi li aiutiamo a decodificare le loro necessità, a tradurle approntando corsi ad hoc», spiega Zini. Il piano, tuttavia, deve essere benedetto da tutti i soggetti coinvolti, sindacati inclusi. «Per il progetto Alimenform abbiamo coinvolto la Federazione italiana dell'industria alimentare, oltre che le sigle sindacali di categoria Fai, Flai e Uila: tutti d'accordo in modo che il progetto sia condiviso», aggiunge Zini. Oggi sono tre in particolare i contenuti seguiti da Cisit: la sicurezza alimentare, la qualità dei prodotti e l'internazionalizzazione delle impre-

se. «Le tipologie di corsi offerti sono variegate: andiamo dal corso di information technology per le aziende che stanno implementando un nuovo sistema informatico alle lezioni di lingua straniera per aiutare i dipendenti in una fase di espansione all'estero». Se spesso l'impegno è volto ad accrescere le competenze tecnico-professionali per migliorare la qualità di prodotto come del processo, altre volte i corsi di maggiore successo sono quelli legati alla formazione in ambito psicosociale. «Tuttiglinsegnamenti legati all'area comportamentale ritornano prepotentemente tra le richieste formative», spiega Zini. Perché imparare a comunicare all'interno e all'esterno della società è un bisogno costante. «Una situazione tipica è quella in cui un tecnico competente non sa gestire i suoi uomini, perché magari non sa coinvolgerli; oppure il responsabile commerciale che non è in grado di responsabilizzare la propria rete estera».

L'importante è che i corsi siano brevi. «La durata dipende molto dalla preparazione iniziale, tuttavia l'azienda preferisce non fare periodi di formazione troppo lunghi per non distaccare troppo a lungo i dipendenti dall'azienda». E negli ultimi mesi, con la crisi, cosa è cambiato? «Nell'area parmense poco, fortunatamente – aggiunge Zini –. Sul fronte del fabbisogno formativo, al limite, c'è stata anzi maggiore attenzione: alcune aziende hanno sfruttato il calo della produzione minima per fare più formazione».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L. D.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Metalmeccanica. Gli ingranaggi di precisione della Cgm

Dalla cassa integrazione alla didattica

Trasformare un momento difficile in una opportunità, sfruttare la cassa integrazione per formare gli operai. È la strategia di Cgm, azienda metalmeccanica di Senago (Milano) che da quasi sessanta anni produce ingranaggi di precisione. «La crisi è entrata nel nostro stabilimento a ottobre del 2008 – raccon-

OLTRE L'EMERGENZA

L'azienda utilizzerà il sostegno previsto per i gruppi in difficoltà I giorni di Cigs alternati alle iniziative formative

ta Roberta Castellucci, che insieme al fratello porta avanti l'azienda fondata dal padre nel 1953 –, ci siamo trovati all'improvviso con una riduzione degli ordinativi del 50 per cento. Una cosa tremenda, e si che alle crisi eravamo abituati. Ne abbiamo affrontate altre due, una negli anni Ottanta e una all'inizio degli anni Novanta. Ma mai l'impatto era stato così pesante».

La Cgm ha stretto i denti e ha resistito – anche grazie a una serie di

commesse importanti – fino allo scorso mese di aprile, quando è partito il primo ciclo di cassa integrazione ordinaria a rotazione. «Adesso – spiega Castellucci – siamo nel secondo ciclo di 13 settimane, che intervalliamo con 5 settimane di lavoro per portare a termine alcune produzioni». Durante una delle settimane di cassa, nel prossimo mese di dicembre, gli operai parteciperanno al corso di formazione organizzato da Assiot (l'Associazione italiana costruttori di organi di trasmissione) e pagato attraverso il conto formazione di Fondimpresa. «Nel nostro conto formazione – spiega la responsabile qualità di Cgm – abbiamo 7.600 euro. Questo corso costa 6.500, ma essendo in cassa integrazione Fondimpresa scialerà dal conto solo 3.250 euro, ossia il 50 per cento. È un grandissimo vantaggio perché ci permette di formare i nostri operai, trasformando un momento difficile come la cassa in una occasione di professionalizzazione utile per tutti». Fondimpresa finanzia il restante 50% dei costi attingendo dal conto sistema, che è finanziato dal 26% di quello che versano tutte le imprese iscritte. Il corso avrà una durata complessiva di 24 ore più 12 di



Imprese familiari. Roberta Castellucci al vertice con il fratello

autoformazione, e si svolgerà in tre giornate. «Avevamo già dato tempo individuato questo corso sulla lavorazione degli ingranaggi cilindrici ma l'Assiot ci aveva detto che nessuno aveva mai usato il conto formazione di Fondimpresa per parteciparvi». L'occasione, però, era troppo ghiotta: «Con la consulenza di Assolombarda – dice Castellucci – abbiamo preparato tutta la documentazione necessaria per sfruttare questa opportunità».

Il corso servirà soprattutto ai giovani operai arrivati da poco. «I più giovani non hanno avuto la fortuna di entrare in contatto con la vecchia generazione di operai storici, quelli che per 40 anni hanno lavorato per noi. Sono sempre stati loro, con passione e pazienza, a insegnare il mestiere ai più giovani». Ma il turn over degli ultimi anni ha cambiato il volto dei dipendenti della Cgm. «Oggi sono tutti molto giovani. Molti di quelli che parteciperanno al corso di formazione hanno tra i 25 e i 30 anni. Per loro è un'occasione per professionalizzarsi, arricchire il proprio bagaglio personale». Il corso servirà sia a chi – come la maggior parte di essi – proviene da un istituto professionale e vuole approfondire conoscenze già acquisite, sia a chi è a digiuno delle tecniche più sofisticate. «Abbiamo ad esempio un giovane senegalese molto bravo. Ha iniziato come scaricatore, ma è molto volenteroso e adesso lavora in produzione – conclude Castellucci –. Questa è per lui l'occasione per specializzarsi. Serve al suo futuro, e anche a quello dell'azienda di mio padre».

L. D.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'altra parte del tavolo. Con i sindacati gestione condivisa dal 2000

Confermato il valore della bilateralità

di **Michela Finizio**

Isindacati sono pronti a scommettere su un positivo «effetto crisi» sulla formazione interprofessionale. Il particolare momento economico spinge molte imprese ad avviare un periodo di riflessione e uno strumento come Fondimpresa diventa centrale per sfidare la recessione. Queste sono le ragioni, secondo i sindacati confederali promotori, dei buoni risultati raggiunti dal fondo, il più grande tra quelli attivi con oltre 62 mila imprese aderenti e uno dei budget più elevati per il 2009 (208 milioni). «La ragione principale del successo è la diffusione della conoscenza di questo strumento e della sua utilità tra le imprese – afferma il segretario generale della Uil, Luigi Angeletti –. Un successo deter-

minato anche dalla possibilità di avviare dei corsi per i cassintegrati, preparandosi per quando torneranno le commesse».

Sistando sommando due effetti positivi anche secondo Raffaele Bonanni, segretario generale della Cisl: «Da un lato sembra quasi esaurita la fase, anchetropo lunga, di start up di Fondimpresa. Dall'altra la crisi costituisce un ulteriore stimolo per la formazione in imprese in difficoltà». Al corso si aggiunge il segretario generale della Cgil, Guglielmo Epifani, che ricorda la storia

IL FUTURO

Dai confederali promozione unanime: un motore sempre acceso per le aziende ma servono procedure più snelle ed efficienti

di Fondimpresa: «Per questo ci siamo opposti ai tentativi del governo di togliere soldi ai fondi interprofessionali per destinarli ad altri scopi. L'azione di promozione e sostegno finanziario che il fondo sta sostenendo è molto importante e i numeri parlano da soli. È uno strumento fondamentale per lo sviluppo del paese».

Oltre alla sicurezza, i sindacati sottolineano soprattutto l'importanza della formazione per riqualificare le aziende in difficoltà e rafforzare le competenze trasversali (come le lingue e l'informatica), in una logica di costante aggiornamento. «Sicuramente ci sono ancora molte cose da fare – aggiunge il segretario della Uil –. Dopo una prima penetrazione lenta ora lo strumento sta cominciando a decollare. Le piccole realtà vanno però aiutate a conoscerne le po-

tenzialità e assistite nelle procedure. Altrimenti il piccolo imprenditore continua a considerarlo solo come un aggravio ulteriore di lavoro».

Un'altra caratteristica vincente di Fondimpresa, secondo i sindacati, è il conto formazione, «un motore sempre acceso che invoglia le aziende a partecipare, per poi utilizzare queste risorse come uno sportello a cui accedere per sostenere le proprie politiche attive di formazione», afferma Bonanni. Restano evidenti ai sindacati, però, le disparità di utilizzo tra Nord e Sud del paese, così come le differenze legate al target dei beneficiari: i progetti finanziati tendono a concentrarsi nelle aree dove il sistema industriale è più radicato e sono indirizzati soprattutto ai lavoratori già inseriti e, di solito, anche già qualificati. Una tendenza

che va superata eliminando ogni sorta di barriera burocratica.

Tutti concordi, infatti, nell'imputare alla burocrazia la colpa del difficile decollo della formazione interprofessionale. «Essendo fondi di provenienza legislativa, quindi di natura pubblica, sono soggetti alle condizioni di trasparenza dettate dal ministero del Welfare e a procedure gestionali molto macchinose – spiega Bonanni –. Dai bandi alle rendicontazioni, tutti i passaggi sono molto complessi». Per questo i sindacati confederali, in coro, chiedono una revisione di questo aspetto, per lasciare ai soci una maggiore responsabilità nella gestione di queste risorse: «Chiediamo che prevalga il dato associativo – aggiunge il segretario Cisl –, senza cancellare ovviamente la funzione di controllo del ministero. La gestione de-

ve essere più elastica e flessibile, per poter intervenire in tempi rapidi e tempestivi, in caso contrario si rischia di arrivare troppo tardi in alcuni contesti». In questa direzione la Cisl propone che nella prossima finanziaria venga trasferita la titolarità dell'utilizzo delle risorse in capo alla responsabilità del fondo, «altrimenti il sistema del controllo preventivo ingessa l'intera procedura», conclude Bonanni. Anche la Cgil concorda sul fatto che si possa e si debba fare di più. «Mi pare fondamentale perseguire tre obiettivi: diffondere l'utilizzo da parte delle imprese del finanziamento formativo; legare i progetti formativi ai fattori della produzione e dello sviluppo; fare in modo che i progetti siano il risultato di un sistema di contrattazione e relazioni sindacali che va ulteriormente incoraggiato e sostenuto. Senza tralasciare il rigore nella selezione dei progetti, la trasparenza nelle procedure e la rapidità nell'erogazione delle risorse».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Chimica. La Vernici Egidio Milesi



All'estero metà della produzione. Giovanni Milesi, presidente della Vernici Egidio Milesi: 96 dipendenti e tre sedi in provincia di Milano

Lingue straniere per affrontare i mercati globali

«**C**hi, come noi, esporta il 50 per cento della produzione all'estero, non può permettersi di avere difficoltà con le lingue straniere». Giovanni Milesi, presidente della Vernici Egidio Milesi, ci tiene a non sfigurare con i suoi clienti. «L'inglese è fondamentale – spiega –, ma non tutti i nostri dipendenti lo parlano. Ecco perché, con il conto formazione di Fondimpresa, abbiamo pagato anche corsi di francese e di russo». L'esportazione delle vernici prodotte in Italia dalla società di Milesi è, in questo momento, indirizzata soprattutto verso i paesi dell'Asia centrale. «In quell'area la produzione di mobili e serramenti in legno è molto forte e di conseguenza c'è una grande richiesta di vernici per legno», spiega Milesi. Proprio quello che si produce nello stabilimento di Rho dal 1948, ossia da quando il padre di Giovanni, Egidio, ha fondato l'azienda che ancora oggi porta il suo nome. I corsi di lingua russa, necessari per permettere la comprensione tra produttore e acquirente, sono stati tenuti lo scorso anno da un insegnante madrelingua. A beneficiarne sono state sia la segretaria di direzione che l'addetta all'export. Il corso è pagato attraverso il conto formazione di Fondimpresa ed è già il terzo anno che la società ne usufruisce.

L'anno scorso abbiamo utilizzato il conto di Fondimpresa per pagare un corso di francese ai nostri tecnici che lavorano nella filiale in Francia. Sa com'è, i francesi snobbano l'inglese...». In totale, sono otto i dipendenti che in questi tre anni hanno partecipato alle lezioni di lingua in azienda. Le lezioni si tengono una volta alla settimana per tre o quattro mesi. «Alcuni imprenditori impongono ai propri dipendenti di frequentare un corso in orari extra lavorativi. Una

soluzione che a me non sembra corretta, visto che è la mia azienda a beneficiare in primis delle nozioni apprese dal dipendente».

Dopo la fusione con una controllata, la società di Milesi conta oggi 96 dipendenti divisi in tre sedi (a Rho, ad Albiate e a Meduna), mantenendo la produzione con due marchi separati perché «ogni marchio ha una sua storia e una sua clientela». «Siamo fortunati – sottolinea il presidente – perché la crisi ci ha solo sfiorato. Abbiamo avuto un calo delle commesse del 7%, ma è dav-

ASCUOLA

Inglese in primis ma anche francese e russo: la società ha organizzato per tutti i dipendenti appuntamenti settimanali per quattro mesi

vero poco rispetto a quello che si sente in giro». Nessun problema, insomma. Anche se «all'inizio dell'anno la situazione sembrava più difficile, tanto che abbiamo deciso di smaltire le ferie arretrate e di ridurre di un'ora l'orario di lavoro in uno degli stabilimenti. Ma niente di più».

A dicembre alla Vernici Egidio Milesi si torna a scuola: la segretaria, Michela Alessio, riprenderà il corso individuale d'inglese. «Ne ho già fatti uno di inglese e uno di russo – racconta – e adesso ricomincio, per migliorare il mio livello di comprensione e la mia capacità di comunicazione». Il corso di inglese *one to one* costerà 4.500 euro, tutti finanziati dal conto formazione di Fondimpresa. «A gennaio, invece – conclude Michela Alessio – la mia collega addetta all'export riprenderà il corso di russo. Giusto il tempo di preparare la pratica e poi anche lei ricomincerà a studiare».

L. D.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LA STORIA

Il patto di Natale del 1999

Fondimpresa nasce a seguito della legge 388 del 23/12/2000 (art. 118), che prevede la possibilità di istituire fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua, finanziandoli con le risorse derivanti dal gettito del contributo integrativo obbligatorio versato dai datori di lavoro all'Inps. Dei 17 fondi per la formazione continua nati in Italia dopo la legge del 2000, Fondimpresa è sicuramente il più grande ed è stato costituito da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil in qualità di soci. Come si legge nello statuto, Fondimpresa è istituito come associazione (ai sensi del capo II, titolo II - Libro Primo del Codice civile) non ha fini di lucro e opera a favore di tutte le aziende che decidano di aderirvi. La sua storia ha radici

precise: il patto di Natale del 1999 sottoscritto da Giorgio Fossa, allora presidente di Confindustria e attuale guida del fondo, con il governo e le parti sociali. Oggi Fondimpresa, per far fronte ai danni prodotti dalla crisi finanziaria sull'economia reale e in particolare al mercato del lavoro, ha modificato i propri regolamenti (con validità per quest'anno e per l'anno prossimo). In particolare, ha eliminato, nei casi in cui ci sono lavoratori in cassa integrazione, l'obbligo di cofinanziamento che le aziende hanno quando attingono al Conto formazione, e ha previsto, sempre nei casi di cig, un piccolo rimborso spese per i lavoratori che partecipano a corsi di formazione per incrementarne la presenza.

(M. F.)