

ACCORDO SULLA FORMAZIONE FINANZIATA
CON IL CONTO DI FORMAZIONE AZIENDALE FONSERVIZI

Il giorno 19 ottobre 2017, alle ore 09:30, presso la sede della LAZIOcrea S.p.A. sita in Via del Serafico n. 107 si è svolto l'incontro tra:

la delegazione aziendale rappresentata dalla Responsabile Relazioni Sindacali, Loreta Margherita Quaranta e dalla Responsabile Risorse Umane, Laura Mochi;

la delegazione sindacale, rappresentata dalle OO.SS. Territoriali Fp CGIL, CISL FP, UIL FPL, UIL PA, UGL TERZIARIO, FIOM CGIL, FIM CISL, UIL UILM, COBAS Lavoro Privato

e la RSU aziendale rappresentata da Raffaella Festa Fiom CGIL, Massimo Roscigno Fim Cisl, Mirco Ferrante Uil UILM, Valentina Zirretta e Massimo De Benedictis COBAS Lavoro Privato, Francesco Barbarossa Fp CGIL, Fabio Troiani, Nicola Mancini, Stefano Prestanicola e Massimiliano Montesanti CISL Fp, Paolo Cenciarelli e Dario Ceci UIL FPL, Maurizio Cappellina CSA.

PREMESSO

che a seguito dell'accordo interconfederale del 05.07.2010, tra l'Organizzazione datoriale "CONFSERVIZI - Confederazione dei Servizi Pubblici Locali - Asstra, Federambiente, Federutility", di seguito denominata "CONFSERVIZI" e le Organizzazioni Sindacali C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. - che assumono la qualifica di Soci - è costituito, secondo quanto previsto dall'art. 118, legge 23 dicembre 2000, n. 388 e ss.mm.ii., il Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la formazione continua nei servizi pubblici, denominato "FONSERVIZI - FONDO FORMAZIONE SERVIZI PUBBLICI INDUSTRIALI", riconosciuto dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale con Decreto n.307 bis/V/2010 del 27.09.2010 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 257 del 03.11.2010);

che il Fondo finanzia gli interventi di formazione professionale delle imprese associate a CONFSERVIZI, a qualunque settore esse appartengano, e di tutte le aziende che liberamente scelgano di versare al citato Fondo il contributo dello 0,30% istituito dall'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845 e ss.mm.ii.;

che LAZIOcrea S.p.A. aderisce a "FONSERVIZI" da maggio 2017 e che, con richiesta prot. n. 12933 del 31 luglio 2017, ha attivato un proprio Conto Formazione;

che le parti riconoscono alla formazione continua un ruolo strategico ai fini dell'innovazione e dell'accrescimento del *know how* aziendale;

CONSIDERATO

che le parti riconoscono alla formazione continua un ruolo strategico in quanto accresce la professionalizzazione e la motivazione dei lavoratori, considerati elemento fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi dell'impresa;

che le parti ritengono opportuno utilizzare il Fondo "FONSERVIZI" per le attività formative finanziate con i fondi interprofessionali;

che le parti hanno esaminato le azioni formative indicate nel presente Accordo denominato "Formare per creare", rivolto a n. 1.254 lavoratori, con le seguenti qualifiche: n. 6 Operai, n. 1.214 Impiegati e n. 34 Quadri;

TUTTO CIÒ PREMESSO E CONSIDERATO

le parti convengono:

che LAZIOcrea S.p.A. realizzerà interventi formativi rivolti ad un totale di 1.254 lavoratori, utilizzando le risorse accantonate sul conto formazione di "FONSERVIZI";

che i lavoratori interessati dagli interventi formativi sono così suddivisi: n. 6 Operai, n. 1.214 Impiegati e n. 34 Quadri;

che l'Accordo "Formare per creare", avrà una durata complessiva di n. 1.821 ore, di cui n. 6 ore (pari a circa il 0,33% del complessivo delle ore previste) erogate in modalità e-learning asincrono, da effettuare, indicativamente, nel periodo dicembre 2017/giugno 2019 e sarà articolato nei seguenti contenuti formativi:

1	Project Management - Avanzato/specialistico
2	Management dei Beni Culturali
3	Internal Auditor
4	Relazioni Sindacali
5	Information Security Management System ISO 27001
6	AUDITOR / LEAD AUDITOR di sistemi di gestione qualità ISO 9001:2015
7	Gestione operativa delle procedure di aggiudicazione dopo il correttivo, il bando tipo e le nuove Linee ANAC (aggiornamento correttivo 57/2017)
8	Contabilità Bilancio e Controllo di Gestione
9	Sistemi contabili dopo l'entrata in vigore del DL 118/2011
10	Cessione, pignoramento e compensazione dei crediti
11	Buste paga e contributi
12	La valutazione delle performance del personale
13	Mediazione Civile modifica al Dlg 28/2010
14	Processo Telematico
15	Data Protection Officer
16	Normativa Privacy (regolamento UE 216/679) - Corso base e-learning *
17	Privacy e trattamento dei dati personali intermedio e avanzato *
18	Dematerializzazione e conservazione digitale
19	Gestione Documentale, Archiviazione cartacea e digitale
20	Gestione Edifici e Impianti
21	Autocad avanzato/specialistico
22	Sistemi GIS, GeoUML, GeoDatabase
23	Rilievo GPS e applicazione alle procedure catastali
24	Comunicazione Web, Social Media, User Interface
25	Search Engine Optimization e Search Engine Marketing (SEO - SEM), User Experience
26	Information Security Management (con certificazione CISM)
27	Big Data, Big Data Cloud e Principi di Analisi
28	Check Point Certified Security Administration (con certificazione CCSA)
29	Replica e Alta Disponibilità con PostgreSQL - Avanzato
30	VMware vSphere: Install Configure Manage
31	Basic NetApp Configuration and Administration
32	Piattaforma di CMS Drupal (v.8 e ss.)
33	Sviluppo Android e PHP
34	Red Hat OpenStack Administration II (CL210)
35	Red Hat System Administration I (RH124)
36	Primo soccorso - Aggiornamento *
37	Addetti antincendio - Aggiornamento *
38	RSPP/ASPP Mod B *
39	Anticorruzione

*Corsi di formazione obbligatoria.

che l'attività formativa verrà svolta durante l'orario di lavoro e sarà considerata, a tutti gli effetti, giornata lavorativa;

che la programmazione formativa illustrata sarà declinata in singoli piani formativi, che riceveranno il presente Accordo e che saranno sottoposti per verifica e approvazione a "FONSERVIZI";

che l'importo di finanziamento richiesto a "FONSERVIZI" per la realizzazione degli interventi formativi indicati nella presente intesa è pari a € 164.000,00 al netto di IVA.

Le parti danno parere favorevole al presente Accordo e concordano di effettuare momenti di verifica di avanzamento dello stesso - almeno a cadenza trimestrale - e di integrare, ove necessario, le azioni formative previste, anche in considerazione di nuove esigenze organizzative che saranno preventivamente analizzate.

Roma, 19 ottobre 2017

Per LAZIOcrea S.p.A.

Anna Magghele Quarenzi

Responsabile Relazioni Sindacali

Laura Tsch

Responsabile Risorse Umane

Per le Organizzazioni Sindacali

FP CGIL Valeria Gho

FP CGIL Fausto Portinari

CISL FP Luciano Bas

CISL FP Alfredo

CISL FP Stefano

CISL FP Ali

UIL FPL Deiana

UIL FPL Roberto

→ UIL PA _____

→ UIL PA _____

UGL TERZIARIO Daniela

UGL TERZIARIO Stefano

FIGM CGIL Roberto

FIM CISL Antonio

UIL/UILM Antonio

COBAS LAVORO PRIVATO Mario

NOTA A VERBALE:

LA UIL P.A. NON FIRMA IL PRESENTE ACCORDO E ALLEGA LA NOTA A VERBALE.

COBAS LAVORO PRIVATO
Valentino Zambelli

La RSU

RAFFAELLA FESTA FIOM - CGIL Raffaella Festa

MIRCO FERRANTE UIL - UILM

Mirco Ferrante

MASSIMILIANO MONTESSANT Massimiliano Montessanti

NICOLA MANCINI CISL FP.

Nicola Mancini

STEFANO PRETANICOLA CISL FP

Stefano Pretanicola

MASSIMO DE BENEDETTIS COBAS LAVORO PRIVATO

Massimo De Benedittis

VALENTINA ZIRRETTA COBAS LAVORO PRIVATO

Valentina Zirretta

MAURIZIO CAPPELLINA, CSA

Maurizio Cappellina

FABIO TROIANI

Fabio Troiani

DARIO EICI UIL / IFL

Dario Eici

FRANCESCO BARBAROSSA FPCCIL

Francesco Barbarossa

MASSIMO ROSCIANO FIM CISL

Massimo Rosciano



Note al Piano Formativo LAZIOcrea

Lo schema così come è strutturato e presentato dice ben poco.

Ci spieghiamo meglio.

Nelle aziende, iniziative "improvvisate" di formazione rischiano di essere scarsamente efficaci al fine di un reale miglioramento delle condizioni lavorative e della conduzione dei processi produttivi nonché dello sviluppo professionale.

Un Piano di Formazione aziendale deve costituire l'insieme dei progetti formativi utili al raggiungimento degli obiettivi aziendali (operativi, strategici, di salute e sicurezza sul lavoro, ecc.) e solo attraverso un vero Piano Industriale si possono evincere i traguardi da raggiungere.

Dal nostro modestissimo punto di vista (e comunque da manuali conclamati), il processo che porta alla definizione di un corretto Piano di Formazione è costituito da almeno quattro fasi:

- 1) **analisi dei bisogni formativi:** è l'attività che precede sia la progettazione delle iniziative di formazione sia la loro programmazione/erogazione/valutazione.
- 2) **progettazione delle iniziative di formazione:** la progettazione delle iniziative di formazione, traduce i bisogni formativi in obiettivi di apprendimento, ossia ciò che deve essere capace di fare il lavoratore alla fine di un percorso formativo che non era capace di fare prima.
- 3) **programmazione/erogazione:** questa fase riguarda lo sviluppo del piano formativo aziendale, nel quale sono collocati i progetti formativi e l'articolazione temporale che illustra cosa sarà fatto, come, da chi e dove; tali progetti devono essere coerenti con gli obiettivi di apprendimento e i risultati attesi.
- 4) **valutazione:** la valutazione è un processo che deve essere centrato sugli obiettivi di apprendimento e deve essere coerente sia con le attività svolte sia con le metodologie utilizzate. Tale processo restituisce utili informazioni sulle eventuali modifiche da apportare tanto alla fase di rilevazione dei bisogni che di progettazione ed attuazione del corso.

Questi sono solo alcuni punti dai quali bisogna partire, secondo il nostro parere, per interpretare la bontà di un efficace/efficiente Piano Formativo.

Ora, le domande nascono spontanee:

- Esiste un Piano Industriale oppure in alternativa esistono delle Direttive ufficiali dell'Azienda dalle quali interpretare gli obiettivi da raggiungere?
- Quale metodo è stato utilizzato per determinare le aree aziendali da efficientare attraverso la valorizzazione del personale, tramite percorsi formativi?
- Quale è stato il criterio d'analisi dei fabbisogni formativi?
- Quali sono stati gli strumenti utilizzati per intercettare i fabbisogni?
- L'analisi è stata effettuata per singolo dipendente o come?
- Gli analisti erano/sono titolati professionalmente per svolgere tale funzione?
- Quale è stato il metodo seguito per la costruzione e/o individuazione dei moduli didattici?

- Quale è stata la regola utilizzata per allocare le risorse umane nei rispettivi corsi di formazione?
- Quanto è l'investimento economico "aziendale" rispetto alle risorse economiche prelevate dal Fondo Interprofessionale e quale criterio è stato utilizzato per allocare determinati corsi nei rispettivi capitoli di spesa? Per di più, la pianificazione ha tenuto conto di quanto stabilito dagli artt. 26 e 29 del CCNL di riferimento?
- A quando risale la programmazione del Piano e quale è lo spazio temporale di sviluppo dello stesso nel suo complesso?

Riteniamo inoltre che lo strumento formativo debba essere utilizzato anche e soprattutto per il superamento dell'inquadramento del personale allocato oggi nell'Area A e a tal proposito ci riserviamo di avanzare delle proposte.

Naturalmente questi sono solo alcuni aspetti per iniziare a capire se esistono o meno le condizioni per prendere in considerazione il Progetto presentato.

Ovviamente l'intento è di costruire un percorso condiviso, finalizzato alla realizzazione di uno strumento efficace ed efficiente per lo sviluppo aziendale, per la crescita professionale dei lavoratori e per la valorizzazione degli stessi.

Roma 19 ottobre 2017
