



## PERCORSI DI FORMAZIONE

### L'APPROCCIO BILATERALE PER EVITARE DISCRIMINAZIONI NELLA GESTIONE DEI FINANZIAMENTI PER LA FORMAZIONE

Nella gestione dei **finanziamenti per la formazione**, il **sindacato ha potere decisionale (approvazione o veto) rispetto all'attribuzione delle risorse**. Opera a tre livelli: nazionale, territoriale e aziendale. A livello nazionale, stabilisce le politiche di spesa delle risorse, in quanto i principali Fondi per la formazione (*Fondi Interprofessionali*) sono costituiti dalle rappresentanze delle parti sociali (*50% datoriali + 50% sindacali*). A livello territoriale, le Commissioni sono chiamate a decidere i criteri di concessione dei finanziamenti pubblici alle aziende prive di rappresentanze sindacali. A livello aziendale, le RSU o le RSA sono chiamate ad approvare o meno le domande di finanziamento effettuate ai fondi da parte del management delle imprese.

#### FINALITA'

**Supportare il sindacato a diventare parte attiva nella crescita del sistema della formazione continua**, rispondendo ai reali fabbisogni e incentivando la partecipazione dei lavoratori, per contribuire all'occupabilità e alla competitività, **contrastando le disuguaglianze e le discriminazioni** generate da un sistema in cui prevalgono le decisioni del management e degli enti di formazione che operano con logiche di mercato.

#### DESTINATARI

Segretari e funzionari sindacali, commissioni sindacali territoriali, RSU e RSA.

#### OBIETTIVI FORMATIVI

Al termine del percorso, le rappresentanze sindacali aziendali saranno in grado di conoscere e tenere in considerazione i vari **fenomeni disfunzionali** (*mobbing, straining, stress, molestie, discriminazioni, ecc.*) **che minano il benessere organizzativo, creando disagio nelle persone e nell'ambiente di lavoro, e barriere nell'accesso alle opportunità di formazione**. Saranno inoltre in grado di contrattare la formazione in azienda, nel rispetto del Gap di competenze rilevato presso i lavoratori, a favore del corretto utilizzo dei finanziamenti per la formazione, dell'**uguaglianza** e del **benessere organizzativo**. Saranno in grado di **favorire la partecipazione attiva dei lavoratori e delle lavoratrici**, massimizzando i risultati della formazione, condividendo indicatori concreti per monitorare il raggiungimento dei risultati posti.

#### PERCORSO MODULARE

Si propone un **percorso modulare e scalabile (5 MODULI BASE + 2 MODULI AVANZATI)**, con la possibilità di acquistare tutto il pacchetto o solo i moduli necessari rispetto alla funzione ricoperta e alle competenze da acquisire.

#### MODULI BASE

##### 1. DA DOVE PARTE E COME SI MONITORA UN PIANO FORMATIVO – 12 ORE

- **Come definire la formazione che serve: strumenti e procedure**

L'analisi della domanda: passare dallo stato problema allo stato opportunità

Come articolare il fabbisogno dei lavoratori e delle lavoratrici



- Individuare percorsi formativi adeguati a colmare i Gap di competenze articolati  
Competenze critiche e competenze emergenti: quali contenuti privilegiare sulla base degli obiettivi formativi
- **Come monitorare nel tempo il Piano Formativo Aziendale**  
Misurare l'impatto della formazione: monitoraggio e valutazione dei KPI ottenuti in relazione agli obiettivi aziendali posti  
Restituzione dei risultati ai clienti aziendali interni (amministrazione, direzione)  
Registrare la formazione dei lavoratori > registro aziendale della formazione
- 2. I FENOMENI DI DISCRIMINAZIONE – 8 ORE**
- **Come individuare i fenomeni disfunzionali: definizioni, strumenti di prevenzione e di tutela**  
I fenomeni disfunzionali: cosa sono e perché pregiudicano i diritti fondamentali della persona, danneggiando anche l'organizzazione e la collettività tutta  
Quali azioni mettere in campo per prevenire questi fenomeni: il ruolo del sindacato, dei lavoratori, delle figure della sicurezza e del datore di lavoro
- 3. I FONDI PER LA FORMAZIONE – 4 ORE**
- **Come funzionano i Fondi Interprofessionali**  
Cosa sono e come funzionano i Fondi Interprofessionali (Principali Avvisi e Modalità di erogazione) > Chi paga, Cosa paga, Quanto paga, Quando paga  
Le altre linee di finanziamento a fondo perduto per la formazione: come utilizzarle ed integrarle con i canali dei Fondi Interprofessionali  
Quali elementi deve contenere il protocollo di condivisione con le Parti Sociali
- 4. LE NUOVE TECNOLOGIE – 8 ORE**
- **Come impattano le nuove tecnologie nei percorsi formativi e nel lavoro: lo smart-working**  
Cosa è e come funziona  
Le luci e le ombre dello smartworking  
La formazione come fulcro per la crescita professionale del lavoratore, del manager e dell'organizzazione nel mondo del lavoro che cambia
- 5. COME AGIRE LA BILATERALITA' E FAVORIRE LA PARTECIPAZIONE ATTIVA – 12 ORE**
- **Come Contrattare la formazione**  
Essere propositivi ed evitare di condividere Piani formativi ex post  
L'approccio *BILATERALE* nell'assunzione delle decisioni: quale formazione, quali fornitori, quali destinatari prioritari  
Strumenti e tecniche per monitorare il Piano formativo  
Come gestire la restituzione delle informazioni all'azienda e ai lavoratori
  - **Come agevolare la partecipazione attiva dei lavoratori nelle attività di formazione**  
Come coinvolgere attivamente tutti i lavoratori nella rilevazione dei fabbisogni  
Iniziare a registrare la formazione di tutti i lavoratori > registro aziendale della formazione  
Condividere con i lavoratori i risultati di recupero dell'efficienza dei fattori produttivi aziendali in relazione agli indicatori di prestazione definiti
  - **La Commissione Aziendale per la formazione**  
Criteri di funzionamento  
Protocolli di condivisione

## MODULI AVANZATI



## **1. LA FIRMA DI CONDIVISIONE – COME ORIENTARE IL CORRETTO UTILIZZO DEI FINANZIAMENTI PER LA FORMAZIONE - 4 ORE**

- **Accordo di condivisione: firma ex post o bilateralità?**

Chi presenta la domanda di condivisione. Tipicamente le domande di finanziamento vengono presentate da parte di enti di formazione delegati dalle imprese. Come valutare se l'ente di formazione opera nell'interesse dei fabbisogni di competenze dei lavoratori.  
Come contrastare le richieste di firma senza condivisione (senza danneggiare i lavoratori)  
Come sono strutturati i protocolli di condivisione
- **Quante e quali aziende**

Quale criterio per la scelta delle aziende destinatarie del finanziamento
- **Quanti e quali lavoratori**

Quali criteri per la scelta dei lavoratori beneficiari della formazione  
Quali norme tutelano i lavoratori (anti discriminazione, benessere, ecc.)
- **Attività preparatorie e di accompagnamento**

Non sono facoltative. Sono finanziate. Come monitorare se l'analisi della domanda, la rilevazione dei fabbisogni, la definizione di metodologie e modelli formativi, la selezione e l'orientamento dei partecipanti sono stati fatti e come.
- **Contenuti formativi**

Sulla base di quale criterio sono stabiliti i contenuti formativi?
- **Metodologie formative**

Metodologie tradizionali e non tradizionali. Sulla base di quale criterio sono stabilite le metodologie formative?
- **Certificazione delle competenze**

Quale certificato è utile per evitare la discriminazione del lavoratore?

## **2. IL CONTROLLO - VERIFICARE L'IMPATTO DEL PIANO FORMATIVO RISPETTO AGLI OBIETTIVI POSTI - 8 ORE**

- **Monitoraggio e valutazione**

Capacità del Piano formativo di conseguire gli obiettivi posti rispetto all'occupabilità dei lavoratori e alla competitività dell'impresa  
Come monitorare che la formazione sia utile per l'occupabilità dei lavoratori e la competitività dell'impresa  
Quali indicatori per monitorare l'impatto della formazione
- **Pari opportunità**

Come monitorare la non discriminazione  
Fonti normative e strumenti di monitoraggio del rispetto delle pari opportunità  
Come contrastare il pericolo di una progressiva fuoriuscita delle donne e dei lavoratori statisticamente svantaggiati dal mercato del lavoro  
Giovani e lavoratori stranieri: come evitare la discriminazione
- **Il Comitato Paritetico di Pilotaggio**

Composto al 50% dal sindacato. Con funzioni di supervisione, approvazione, veto  
definizione linee strategiche, monitoraggio e individuazione di azioni correttive

### **METODOLOGIA UTILIZZATA**

Aula e coinvolgimento attivo tramite esercitazione pratica di applicazione delle tecniche condivise. Previsto un Project Work individuale.

Se le condizioni rispetto all'emergenza sanitaria da *Covid19* non consentiranno l'aula in presenza, si prevede FORMAZIONE A DISTANZA tramite piattaforme informatiche adeguate allo scopo.



**Dott.ssa Barbara Pigoli** - Da sempre impegnata nel sistema della formazione continua e delle politiche attive per la formazione (governance del sistema, progettazione ed erogazione). Relatrice a convegni istituzionali in qualità di esperta in processi formativi e corretto utilizzo dei finanziamenti per la formazione e lo sviluppo, scrivo articoli, pubblicazioni ed erogo consulenze e docenze specialistiche sui processi di governance che caratterizzano i Fondi interprofessionali, la formazione continua e la bilateralità.

**Avv. Annalisa Rosiello** - Avvocato dal 1996, giuslavorista, esperta di tematiche e soluzioni di conflitti relativi ai soggetti discriminati e vittime di mobbing o molestie nei luoghi di lavoro. Associata e attiva nell'associazione AGI, Avvocati Giuslavoristi Italiani. Formatrice, relatrice in numerosi convegni e autrice di pubblicazioni tematiche. Dal mese di ottobre 2016, ricopre il ruolo di Consigliera di Fiducia presso il Politecnico di Milano.

E' previsto il contributo di altri professionisti che verranno di volta in volta coinvolti in base anche alle specifiche richieste ed esigenze.

#### **INFORMAZIONI E ISCRIZIONI**

Studio Legale Rosiello e associati, [www.studiolegalerosiello.it](http://www.studiolegalerosiello.it), 02-36522576 – [info@studiolegalerosiello.it](mailto:info@studiolegalerosiello.it)  
Dott.ssa Barbara Pigoli, [www.barbarapigoli.com](http://www.barbarapigoli.com), <https://www.barbarapigoli.com/contatti/>