

In un libro i casi di riqualificazione avviati da Fondimpresa. Il 55% ha un nuovo impiego

La formazione vince la crisi

Rinnovare le competenze è la chiave per trovare lavoro

Alcuni casi

Siracusa	Di 175 lavoratori in mobilità provenienti da aziende dell'indotto del petrolchimico, 140, circa il 90%, vengono riqualificati e ricollocati in una nuova azienda. Un altro progetto, per 70 persone, riporta al lavoro il 100% dei formati
Bergamo	Due progetti per l'orientamento e la riqualificazione di lavoratori in mobilità, con percentuali di ricollocamento di oltre il 33% nel caso di corsi di media durata e di oltre il 50% nel caso di corsi lunghi
Oma Sud	Media impresa campana, del settore dell'aeronautica, da subfornitore decide di diventare produttore. La formazione durante la cig viene utilizzata per imparare a realizzare un nuovo aereo. Due progetti, uno nel 2010, uno nel 2012
Lecce	Percorso di riconversione di 116 lavoratori della British tobacco, che imparano a produrre carrelli portavivande per aerei. Riasunti dalla Iacobucci, a Lecce. Ricollocazione oltre il 90%
La Spezia	Riconversione di 30 lavoratori addetti alla produzione di elettrodomestici. Dopo un lungo periodo di formazione la riassunzione presso la Asg Superconductors per produrre bobine magnetiche per fonti energetiche alternative

di GABRIELE VENTURA

La formazione come via d'uscita dalla crisi. Dagli operai, agli impiegati, ai quadri, infatti, rinnovare le competenze può diventare la chiave per ricollocarsi sul mercato del lavoro. E un'opportunità anche per le imprese in difficoltà, che possono riconvertire ruoli e mansioni in funzione dei progetti di rilancio. Oltre la metà dei lavoratori in difficoltà che investono sulla formazione ha trovato infatti un nuovo lavoro: il 50% con contratto a tempo indeterminato, il 40% a tempo determinato e, nel 10% dei casi, avviando un'attività in proprio. Sono i numeri di Fondimpresa, Fondo interprofessionale per la formazione continua che a oggi può contare su 159 mila aziende associate e 4,4 milioni di lavoratori e ha finanziato, con 1,5 miliardi di euro, attività di formazione per 2,9 milioni di lavoratori. In particolare, in questi ultimi anni Fondimpresa ha stanziato 136 milioni di euro specificatamente per attività di formazione in reazione alla crisi. Così, con circa 85 milioni sono stati riqualificati oltre 80 mila cassintegriti,

che sono rientrati in azienda con competenze rinnovate. I casi più significativi sono stati raccolti in un libro *Dal Fondo in poi - Storie di rinascita in tempo di crisi*, di Massimo Mascini (Edizioni Il diario del lavoro), dove sono raccontate le «storie di rinascita» prendendo in considerazione «un piccolo campione rappresentativo degli oltre 1.100 progetti formativi di questo tipo finanziati da Fondimpresa». Vediamo i casi più rilevanti.

Siracusa. Si tratta del primo progetto sulla mobilità di Fondimpresa, partito nel settembre 2010. Centosettantacinque lavoratori, provenienti da aziende dell'indotto del petrolchimico, vengono riconvertiti con azioni formative di 400 ore. Le loro nuove competenze, molto specifiche, vengono costruite su misura sui fabbisogni dichiarati dalla Csi, azienda del territorio che punta a espandere l'attività nel fotovoltaico e ha bisogno di nuova forza lavoro qualificata. 140 lavoratori, circa il 90%, vengono formati e ricollocati nella nuova azienda. Alcuni vengono promossi e ora hanno posizioni di maggiore responsabilità. Durante

il corso, qualcuno ha preferito sfruttare le nuove competenze per mettersi in proprio e aprire una propria attività di installazione di pannelli fotovoltaici. Il progetto è stato gestito dal Consorzio Conformis, e ha costituito un modello di nuove relazioni industriali nel territorio. L'anno dopo un altro percorso formativo, con lo stesso gestore, per 70 persone ha riportato al lavoro il 100% dei partecipanti.

Bergamo. Il primo progetto per l'orientamento e la riqualificazione di lavoratori in mobilità di Fondimpresa parte a fine 2010, il secondo a fine 2011. Finora le percentuali di ricollocamento superano il 33%, nel caso dei corsi di media durata, e il 50% nel caso dei corsi lunghi. I due progetti sono seguiti da Sfc, Associazione sistemi formativi aziendali di Confindustria Bergamo, e si avvalgono di un consolidato sistema di relazioni industriali nel territorio. Oltre alle nuove competenze, i lavoratori vengono accompagnati nel processo di ricollocamento, in particolare con l'azione dell'Unione industriale, che comunica a tutte le aziende



associate i nomi e i curricula di chi ha seguito i corsi.

Oma Sud. Il caso «Oma Sud» testimonia la sfida di una media impresa campana, che fa ricerca e produce componenti di aereo per Finmeccanica. Con l'inizio della crisi decidono di diventare, da sub fornitori, produttori. Ma i clienti, causa crisi, rallentano i pagamenti e la produzione di un nuovo velivolo stenta a partire. Scatta la cassa integrazione, ma la sosta viene utilizzata per qualificare tutti i 140 dipendenti, a rotazione. Con due progetti (2010 e 2012), che utilizzano i contributi aggiuntivi al Conto formazione aziendale, vengono soddisfatte le costanti esigenze di aggiornamento ad alto livello che il settore comporta.

Lecce. A Lecce, una delle province più disoccupate d'Italia, 116 lavoratori della British Tobacco imparano a produrre carrelli portavivande per aerei. Il progetto dà loro competenze del tutto nuove e, previo esame finale, li porta alla riassunzione in Iacobucci, che con i suoi prodotti innovativi fornisce clienti del calibro di Lufthansa. Molti lavoratori non avevano mai visto una macchina a controllo numerico. Il tasso di ricollocazione va oltre il 90%.

La Spezia. Dalle lavatrici a bobine magnetiche di alta precisione per la produzione di energia pulita. È il percorso di riconversione professionale di 35 lavoratori in mobilità della San Giorgio, azienda storica del territorio, dove lavoravano intere famiglie. Ad acquistare gli spazi dismessi è la Asg Superconductors, Gruppo Malacalza, che partecipa a un progetto internazionale, al quale collaborano anche Stati Uniti, Russia, Cina e Corea del Sud: la costruzione di un megaimpianto per la fusione nucleare. Sono necessarie competenze tecniche elevate. L'accordo firmato da azienda, enti locali e parti sociali individua tra gli ex San Giorgio quelli più adatti a seguire un percorso formativo così complesso. In questo quadro l'avviso di Fondimpresa e il lungo periodo di formazione si rivela determinante.

—© Riproduzione riservata— ■