



**Pianificare e gestire
la formazione per rispondere
alle nuove esigenze
di lavoratori e aziende**

di **Paolo Proietti**

**“Anno europeo
delle competenze”**

intervista a **Gianni Di Cesare**

**Fon.Ter al
21° Automotive Dealer Day
di Verona**

SOMMARIO

Magazine / Newsletter

APRILE-GIUGNO 2023 / N.2

EDITORIALE

PIANIFICARE E GESTIRE LA FORMAZIONE PER RISPONDERE,
DI PIÙ E MEGLIO, ALLE NUOVE ESIGENZE DI LAVORATORI E AZIENDE.

di **Paolo Proietti**, *Vicepresidente Fon.Ter*

3

2023 "ANNO EUROPEO DELLE COMPETENZE"

Intervista a **Gianni Di Cesare**, *Consigliere di Amministrazione di Fon.Ter*

4

FON.TER AL 21° AUTOMOTIVE DEALER DAY DI VERONA

7

IL RENTAL CAR AL CENTRO DELL'INNOVAZIONE

Intervista a **Marco Berti**, *Presidente di Edilfar Rent*

9

"SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO": PUNTARE SU PREVENZIONE E FORMAZIONE

Intervista a **Micaela Nozzi**,

Consigliere Segretario Ordine degli Ingegneri della Provincia di Roma

12



Pianificare e gestire la formazione per rispondere, di più e meglio, alle nuove esigenze di lavoratori e aziende

di **Paolo Proietti** | Vicepresidente di FonTer

La nascita dei fondi interprofessionali per la formazione continua ha rappresentato probabilmente la novità più rilevante nella storia e nell'evoluzione del quadro normativo italiano.

L'opportunità determinata dalla possibilità di operare per il versamento del contributo dello 0,30% per la formazione ad un fondo interprofessionale in luogo del tradizionale versamento all'Inps ha visto delinearsi possibilità nuove nelle politiche formative rivolte ai lavoratori dipendenti.

In questo contesto, le organizzazioni sindacali confederali hanno previsto nei rinnovi contrattuali, per il tramite delle proprie federazioni di categoria, la costituzione di diversi fondi interprofessionali: è in questo quadro che nasce anche FonTer.

Il grande successo di questa azione evidenziata dal rilevante numero di adesioni di aziende ha dimostrato quanto fosse necessario nel panorama della formazione continua prevedere un nuovo modo di pianificare e gestire la formazione, che rispondesse di più e meglio alle esigenze dei lavoratori e delle aziende in un mutato mercato del lavoro.

FonTer ha saputo, forse anche meglio di altri fondi, comprendere questa potenzialità e trasferirla

nella sua offerta formativa declinandola attraverso una serie di canali: dal tradizionale conto formazione al voucher formativo, passando per gli avvisi specifici come Automotive e quello per i nuovi aderenti.

Questa ampia e diversificata offerta e il riscontro positivo registrato nelle richieste di finanziamento dimostra la validità delle proposte e la capacità di incontrare i bisogni aziendali e i fabbisogni formativi delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti.

Oggi avanti a noi si manifesta l'esigenza di migliorare ancora la nostra offerta, se possibile, ma soprattutto rendere efficienti sistemi e procedure di presentazione, anche sulla scorta di quanto già sperimentato in altre realtà, di valutazione, gestione e rendicontazione dei piani formativi, puntando a snellire i processi, pur in un quadro di regole definite, e ad abbreviare i tempi delle diverse fasi.

Con questo impegno il fondo saprà rispondere al contesto economico congiunturale e di lungo periodo che ha bisogno di risposte e tempi certi per affrontare le sfide che il mondo del lavoro si trova ad affrontare anche in questo periodo di crisi.



Gianni Di Cesare | Consigliere di Amministrazione di FonTer

2023 "ANNO EUROPEO DELLE COMPETENZE"

Il 2023 è stato proclamato "Anno europeo delle competenze", secondo quanto annunciato dalla Presidente della Commissione europea, Ursula Von Der Leyen, nel suo discorso sullo stato dell'Unione e in base alla proposta adottata dalla Commissione UE. Gli Anni europei sono dedicati, ciclicamente, ad un determinato tema con l'obiettivo di sensibilizzare i cittadini, incoraggiare il dibattito e il dialogo a livello europeo e nazionale. A questo proposito il nostro Magazine ha intervistato e raccolto le considerazioni di Gianni Di Cesare, Consigliere di Amministrazione di FonTer.

Dott. Di Cesare, come e quanto questa iniziativa della Commissione europea, promuoverà le aziende e in particolare le piccole e medie imprese che devono fare fronte al loro fabbisogno di competenze, indispensabile per cogliere le opportunità offerte dalla transizione verde e digitale?

"L'Anno europeo delle competenze 2023 aiuterà le aziende e i lavoratori, in particolare delle piccole e medie imprese, promuovendo la tendenza alla riqualificazione e all'aggiornamento. Porterà nuovo slancio all'apprendimento permanente, dando alle aziende e agli stessi lavoratori la possibilità di contribuire alla transizione verde e digitale attraverso il sostegno all'innovazione e alla competitività. Le transizioni stanno creando nuove opportunità per i cittadini e per l'economia dell'UE. I lavoratori qualificati potranno, in questo modo, ottenere migliori opportunità di lavoro e partecipare attivamente alla società. Questo è fondamentale affinché la ripresa economica e la transizione verde e quella digitale siano socialmente eque e giuste".

L'iniziativa contribuirà a dare impulso per conseguire gli obiettivi sociali della bussola digitale della UE per il 2030; quali sono le previsioni di coinvolgimento nelle attività di formazione e le ricadute sull'occupazione, anche in relazione alle tipologie lavorative dove c'è più carenza di competenze?

"L'Anno europeo delle competenze darà nuovo slancio al raggiungimento degli obiettivi sociali della Unione Europea per il 2030, che auspicano il coinvolgimento di almeno il 60% degli adulti in attività di formazione e un'occupazione pari ad almeno il 78% della popolazione adulta. L'iniziativa contribuirà inoltre a conseguire gli obiettivi della bussola per il digitale, dotando almeno l'80% degli adulti di competenze digitali di base e dando lavoro a 20 milioni di esperti informatici. Attualmente più di

tre quarti delle imprese dell'UE dichiarano di avere difficoltà a trovare lavoratori con le competenze necessarie, mentre solo il 37% degli adulti intraprende regolarmente attività di formazione. L'indice di digitalizzazione dell'economia e della società mostra che, in Europa, 4 adulti su 10 e 1 persona attiva su 3, non dispongono delle competenze digitali di base, inoltre, già nel 2021 c'era carenza di competenze per 28 tipologie lavorative, che spaziavano dall'edilizia all'assistenza sanitaria, all'ingegneria e all'informatica, con una domanda crescente di lavoratori. Per incoraggiare l'apprendimento, gli Stati membri, hanno fissato, tra gli obiettivi sociali, che per il 2030, almeno il 60% degli adulti dovrebbe partecipare ogni anno ad attività di formazione, mentre un numero maggiore di donne dovrebbe essere più stimolato a svolgere attività professionali. Le donne infatti sono sottorappresentate nelle professioni e negli studi in campo tecnologico; solo 1 esperto informatico su 5 e 1 laureato in scienze, tecnologia, ingegneria e matematica (STEM) su 3 sono donne".

Tramite quali mezzi, collaborazioni e finanziamenti europei, esistenti in materia, la Commissione realizzerà questi obiettivi per sostenerne l'attuazione e la realizzazione?

"Per raggiungere gli obiettivi stabiliti, l'UE potrà contare sulle numerose iniziative già in atto per sostenere lo sviluppo delle skills. Tra queste, ad esempio, l'agenda delle competenze per l'Europa, la Nuova agenda europea per l'innovazione e la Strategia europea per le università. Saranno, inoltre, disponibili ingenti finanziamenti per sostenere i progetti, intensificando e migliorando lo sviluppo delle competenze sul campo grazie alla collaborazione con il Parlamento europeo, gli Stati membri, i servizi per l'impiego, le camere di commercio e industria, gli erogatori di istruzione e formazione, i lavoratori e le imprese. Saranno promossi investimenti nella formazione e nella riqualificazione più inclusivi, efficaci ed elevati, garantendo che le competenze siano in linea con le esigenze del mercato del lavoro, anche tramite la collaborazione con le parti sociali e le imprese. Sarà indispensabile abbinare le aspirazioni e le competenze delle persone alle opportunità offerte dal mercato del lavoro, in particolare per la transizione verde e digitale e la ripresa economica anche attraendo competenze e talenti da paesi terzi e rafforzando le opportunità di apprendimento, la mobilità e agevolando il riconoscimento delle qualifiche. La Commissione inoltre metterà in evidenza le iniziative e i finanziamenti europei esistenti in materia per sostenerne l'utilizzo, l'attuazione e la realizzazione sul campo. Saranno organizzati eventi e campagne di sensibilizzazione per sostenere l'apprendimento reciproco nel campo dell'aggiornamento e della riqualificazione professionale. Un'attenzione particolare sarà rivolta a favorire l'ingresso di un maggior numero di persone nel mercato del lavoro, in particolare donne e giovani, specie quelli che non hanno un lavoro né seguono un percorso scolastico o formativo".

Che cosa chiede l'Europa, in merito, agli Stati membri?

"Chiede di promuovere investimenti nella formazione sempre più consistenti, più efficaci e inclusivi, di garantire competenze adeguate alle esigenze del mercato del lavoro, attraverso una stretta collaborazione con le parti sociali e le imprese; di conciliare le aspirazioni e le competenze delle persone con le opportunità offerte dal mercato del lavoro; di coinvolgere più donne e giovani che non lavorano e non frequentano un percorso scolastico o formativo e inoltre di agevolare la mobilità e il riconoscimento delle qualifiche per attrarre, da Paesi terzi, persone con le competenze necessarie all'Unione europea".

È ovvio che questa iniziativa chiamerà direttamente in causa le capacità progettuali e operative dei fondi interprofessionali e nella strategia europea, quale ruolo potrà giocare la formazione?

La formazione sarà sempre più coinvolta e dovrà essere pronta, in questo contesto, a fare la sua parte. La strategia europea in materia di formazione premia l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita cercando di favorire la crescita dell'economia e l'occupazione delle persone attraverso un potenziamento delle competenze che riguarda gli adulti, le donne, i giovani, i lavoratori di lungo corso. Il 2023 sarà un anno decisivo nel quale recuperare il terreno perduto in termini di Pil e occupazione. La formazione giocherà un ruolo strategico anche alla luce di un quadro che ha visto il rilancio di strumenti efficaci quali il Fondo Nuove Competenze al quale si potrà ricorrere tramite vari canali di finanziamento supportando Pmi, grandi aziende e reti d'impresa.

Come FonTer può favorire, attraverso un potenziamento delle competenze di formazione, la crescita dell'economia e l'occupazione delle persone?

FonTer deve saper cogliere le novità politiche spinte dall'Europa, che sono in campo. Anche il decreto n.48/2023 conferma per un lungo periodo (2021-2027) l'importanza di finanziare la formazione continua e si conferma che la legge si fonda sugli accordi tra le OOSS d'impresa. Qualificare gli accordi, conoscerli, analizzarli e rendere la qualità della formazione adeguata, sarà il compito di tutti. FonTer deve essere dentro questo processo con convinzione se si vuole creare una società dell'apprendimento.

(a cura di Stefano Piermaria)

FONTER AL 21° AUTOMOTIVE DEALER DAY DI VERONA

Dal 16 al 18 maggio FonTer, anche quest'anno, è stato presente con uno stand, come unico Fondo invitato, al **21° Automotive Dealer Day** di Verona, considerato in Italia l'evento di riferimento per l'Ecosistema Automotive. In un contesto in continua evoluzione, la domanda di mobilità richiede risposte sempre più innovative anche in relazione alla crescita della dimensione di servizio e alla diffusione dell'elettrificazione. Per i player del settore, è fondamentale cogliere i cambiamenti, interrogarsi sulle implicazioni, confrontare esperienze e adeguare le proprie strategie e soprattutto l'offerta formativa, anche in relazione alle nuove figure professionali del settore. La transizione nella mobilità si sta sviluppando in diverse direzioni e tra queste c'è il noleggio a breve lungo termine che sempre più sentono l'esigenza di flotte green.

Sono numeri importanti quelli che raccontano la ventunesima edizione dell'Automotive Dealer Day, gli eventi organizzati in Fiera hanno richiamato l'attenzione di 5.500 persone, tra operatori del settore e stampa nazionale e internazionale. Novanta sono stati gli espositori, tra i quali diversi nuovi brand Automotive, che hanno scelto l'evento veronese per affacciarsi al mercato del Vecchio Continente.



Il percorso di internazionalizzazione della manifestazione ha fatto segnare un dato positivo rispetto allo scorso anno, con un aumento della presenza di aziende straniere del 10%. Venti le sessioni tenute nel corso della manifestazione che, quest'anno più che mai, ha centrato l'obiettivo di definire in maniera più concreta la strada, gli strumenti e i servizi necessari a tutti i protagonisti, diretti e indiretti del settore, per affrontare la transizione non solo energetica ed ecologica, ma relativa anche ai modelli distributivi, al quadro normativo, alla formazione del personale, alla fiscalità e a tutti gli aspetti che riguardano un cambiamento rivoluzionario.

FonTer che da tempo opera con notevole successo, nel settore Automotive, offre alle aziende la possibilità di usufruire di finanziamenti per la realizzazione di interventi formativi necessari alla qualificazione, riqualificazione e aggiornamento del personale in conformità con gli obblighi di legge in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Il Fondo ha destinato, in questi anni al settore Automotive, risorse per oltre 9 milioni di euro, con 2700 dealers coinvolti e circa 40.000 lavoratori formati. Tra i brands che collaborano stabilmente con il Fondo, ci sono marchi come Mercedes, Bmw, Porsche, Audi, Renault, Jaguar, Toyota ed altri, non meno prestigiosi, del panorama automobilistico mondiale. Con la formazione finanziata, nel solo 2022, FonTer ha coinvolto oltre 420 aziende del settore e circa 5000 dipendenti e nel 2023, rispetto allo scorso anno, le previsioni sono di ulteriore crescita.

Dalle sessioni dei lavori e dalla qualificatissima presenza nel corso della tre giorni di Verona è emerso quanto preponderante sarà ancora il fattore umano per fare la differenza, in un settore dove investire nella formazione del personale e nella crescita di tutti i collaboratori, diventerà sempre più indispensabile.

Oggi nelle imprese è necessaria una analisi periodica del clima aziendale, campagne di comunicazione interna e organizzazione di eventi.

**FonTer offre alle aziende
la possibilità di usufruire di finanziamenti
per la realizzazione di interventi formativi
necessari alla qualificazione, riqualificazione
e aggiornamento del personale**





Marco Berti | Presidente di Edilfar Rent

IL RENTAL CAR AL CENTRO DELL'INNOVAZIONE

Un settore dove è fondamentale l'importanza di investire in formazione per poter contare su personale altamente qualificato e mantenere un elevato standard professionale

Il mondo dell'Automotive sta uscendo da un periodo difficile caratterizzato, oltre che dalla pandemia, dalla crisi dei chip e dall'aumento dei costi delle materie prime. Gli esperti asseriscono che nei prossimi 5 anni il settore avrà più cambiamenti che negli ultimi 50, molti di più di quanto stia accadendo in altri settori industriali. La domanda di mobilità infatti richiede risposte sempre più evolute, sia per la crescita delle dimensioni di servizio, sia per la diffusione dell'elettrificazione, il tutto rivisto anche in una ottica di collaborazioni miste pubblico-privato. Per questo è fondamentale, per tutti gli attori dell'Automotive, rimanere al passo di questi processi innovativi, cogliere i cambiamenti, interrogarsi sulle implicazioni, confrontare esperienze e adeguare le proprie strategie. In questo contesto anche il fattore umano potrà fare ancora la differenza e investire nella formazione del personale e nella crescita di tutti i collaboratori, diventerà sempre più determinante.

La transizione si riflette ormai a tutto campo anche sulla domanda di mobilità e si sta sviluppando in diverse direzioni, una di queste è quella del noleggio a breve e a lungo termine. Il Rental Car infatti è un comparto, che oggi sta vivendo un netto recupero rispetto al passato e sta conquistando sempre più consensi, soprattutto nelle grandi città, dove la richiesta di questa formula è in forte crescita, grazie anche alla presenza di una clientela estesa che va dal turismo, agli eventi, al mondo degli affari e ai servizi personalizzati.

Un settore, quello del noleggio, oggi più che mai al centro dell'innovazione, caratterizzato da flotte circolanti sempre più green, con positive e immediate ricadute in termini di sostenibilità, ambientale e sicurezza. Una tema che nell'Automotive, negli ultimi tempi, sembra sempre più sensibilizzare tutti, dalle istituzioni all'industria, dai concessionari a tutti gli operatori di ogni settore, direttamente o indirettamente connesso al mondo della mobilità. In questo scenario c'è chi ha percorso i tempi e affermato quella che, anni fa, sembrava una scommessa, non esente da rischi. Ce ne parla in questa intervista, Marco Berti, Presidente di Edilfar Rent, azienda di mobilità operante in Italia e Spagna che, dalla sua nascita nel 1997, si è ritagliata un'importante fetta di mercato nel noleggio a breve termine, in particolare nel segmento delle vetture premium e a zero emissioni.

Presidente, sicuramente nel 2014 quando avete iniziato con la mobilità elettrica avete fatto una scelta che aveva più di una incognita e guardava a un futuro che tutti ci auguravamo, ma non aveva certezze, quale era la sua visione in quel momento?

Come partner di Mercedes-Benz fin dal 1997, abbiamo avuto costantemente, nel corso dei primi due decenni del 2000, un osservatorio privilegiato circa le previsioni su una tendenza progressivamente sempre più definita e robusta verso la mobilità elettrica. Essendomi occupato dell'evoluzione del mercato dell'elettrico anche nell'ambito della consulenza, per Deloitte, una conferma mi derivava anche dalla solidità del modello di business sottostante alla svolta dell'elettrico. Da qui la decisione di fondare, nel 2006, lo Scooter, per la diffusione della mobilità elettrica su due ruote.



Ricordo con emozione le prime prove su strada: la qualità di guida dimostrava che la sensibilità per una mobilità amica dell'ambiente



Personalmente e come Edilfar Rent c'è sempre stata una particolare sensibilità verso la necessità di promuovere una mobilità all'insegna del "green" – anche grazie all'ibrido – per aumentare vivibilità, specie nei grandi centri urbani, e sostenibilità. Accogliemmo dunque immediatamente e con entusiasmo la richiesta di Mercedes-Benz di introdurre l'esperienza della guida dell'elettrico nel car rental in Italia, con le prime smart full electric. Ricordo con emozione le prime prove su strada: la qualità di guida dimostrava che la sensibilità per una mobilità amica dell'ambiente e capace di migliorare la vivibilità nelle nostre città poteva coniugarsi ottimamente con l'efficienza e l'affidabilità dei veicoli. Un connubio funzionante, vincente. Una svolta. Fin da subito apparve però chiaro che l'affermazione di una mobilità "green" grazie all'elettrico sarebbe stata fortemente condizionata dal tipo e dalla velocità di sviluppo delle infrastrutture per la ricarica, e questo continua ad essere tutt'ora un tema decisivo.

Voi avete vissuto, forse più di altri player del settore, la trasformazione del Rental Car in Italia, come e quando avete percepito il cambiamento del mondo della mobilità e l'esigenza, anche da parte degli utilizzatori, di disporre di una flotta sempre più innovativa e sostenibile?

La percezione è stata avvertita prima a livello B2B: premesso che in qualità di erogatori di servizi per Mercedes-Benz Roma è naturale puntare ad essere costantemente in sintonia con la strategia della Casa della Stella, a partire dal 2010 abbiamo colto la forte accelerazione verso l'elettrico decisa da questo automaker primario a livello globale. Tale impulso è stato percepito ancora più intensamente entrando in contatto con il loro post-vendita.

Più recente, invece, ma nitido e crescente è il segnale proveniente dalla clientela di una aumentata attenzione e predilezione per veicoli frutto di innovazione per la sostenibilità. Questo è un dato che non registriamo passivamente, perché fin dal primo momento abbiamo cercato di fare la nostra parte giocando un ruolo di abilitatori, per avvicinare i clienti all'elettrico e ad una mobilità più amica dell'ambiente e sostenibile in generale. Possiamo dire di aver fatto insieme ai nostri clienti un percorso verso la mobilità "green" e nel segno dell'innovazione della sostenibilità. L'esito è una flotta Edilfar Rent che, tra full electric e hybrid, oggi è prevalentemente "green".

Ci può illustrare in che consiste la vostra offerta, dove operate e quali sono i vostri brand e i partner di riferimento?

Eroghiamo servizi di mobilità, in primis noleggio di veicoli – auto e van – nel range da 1 giorno a 48 mesi. Gestiamo inoltre il servizio di courtesy car per i clienti Mercedes-Benz. Tra le marche a cui siamo storicamente legati c'è poi Smart, di cui a breve proporremo il nuovo modello #1 da noleggiare. Infine da qualche anno si è sviluppato una proficua collaborazione con Toyota e Lexus.

Anche nel campo delle vetture di cortesia, è indispensabile disporre di un personale adeguato e in grado di rispondere alle nuove esigenze dei clienti; in strutture come la vostra, è primaria la formazione, come vi regolate in proposito?

Siamo convinti che la centralità del cliente sia fondamentale. Riteniamo anche che la qualità della mobilità inciderà in modo sempre più determinante sulla qualità della vita, e che sempre più, nel settore dei servizi di mobilità, a fare la differenza sarà la capacità di offrire servizi altamente personalizzati e valore aggiunto per gli utenti, interpretandone costantemente esigenze e preferenze. Da qui l'importanza di poter contare su personale altamente qualificato, per fornire ogni volta, in base alle esigenze del cliente, un servizio su misura. Per ottenere e mantenere un elevato standard professionale è imprescindibile investire in formazione, che nel nostro settore significa, solo per fare qualche esempio: dimestichezza con le lingue, conoscenza approfondita del prodotto e dei gusti della clientela, aggiornamento sull'innovazione tecnologica sviluppata e implementata dagli automaker, l'imprescindibile attenzione alla sicurezza. I tempi dell'innovazione sono sempre più rapidi e questo accresce la necessità di erogare formazione in tempi e modi adeguati a tale accelerazione: ecco perché, per un'impresa, poter contare su un supporto come quello fornito da FonTer, con il quale collaboriamo da tempo e con soddisfazione, è decisamente importante.

In quali altri settori operate?

Edilfar Rent ha una partecipazione industriale in Fincare, la prima centrale acquisti in Italia dedicata alla mobilità del Terzo settore. L'iniziativa imprenditoriale, che vede coinvolti come soci importanti realtà del volontariato di pubblica assistenza e primo soccorso come Misericordie e ANPAS, ha come scopo l'ottimizzazione economica e operativa del parco veicoli del Terzo settore, acquisendo e allestendo direttamente i mezzi e centralizzandone la gestione.

Per concludere Presidente Berti, quale è la formula della vostra affermazione, quali sono gli elementi che più vi caratterizzano e creano la giusta empatia con i clienti?

In base ai feedback dei clienti – la cui opinione cerchiamo assiduamente di conoscere – ciò che viene maggiormente apprezzato è l'impegno dell'azienda per avere sempre un prodotto di alta qualità e una elevata velocità di rotazione dei veicoli, soprattutto in base agli ultimi modelli immessi sul mercato; particolarmente apprezzata è anche la garanzia di vedersi consegnato sempre il modello prescelto. Last but not least, ciò che crea e consolida il rapporto con i clienti è la competenza, l'attenzione e la sollecitudine di chi opera in Edilfar Rent verso la persona e le esigenze del cliente.

(a cura di Stefano Piermaria)



Si tratta di qualità che chiamano in causa il **fattore umano**, quello che, in ultima analisi, fa la differenza. Il cliente percepisce il tipo di cultura aziendale che c'è dietro un servizio ricevuto.



Il dott. Stefano Piermaria intervista la dr.ssa **Micaela Nozzi**
Consigliere Segretario dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Roma

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO: PUNTARE SU PREVENZIONE E FORMAZIONE

Nei luoghi di lavoro, oltre a una prevenzione più efficace, per i rischi da tempo conosciuti, stiamo assistendo a profondi cambiamenti nelle metodiche di lavoro. È sempre più indispensabile dunque, poter disporre di soluzioni per la salute e la sicurezza, che riflettano i bisogni espressi da lavoratrici e lavoratori, insieme a un approccio culturale generale, responsabile e condiviso.

Il mondo del lavoro vive una fase tale di transizione, dove non è più consentito rallentare ed è necessario, per restare al passo dei continui cambiamenti, investire in ogni azienda di qualsiasi settore. Una delle leve da azionare, sicuramente la più efficace in questo momento storico, è l'investimento in formazione, un aspetto su cui nel passato si è investito e forse creduto poco, ponendo l'Italia, per partecipazione a percorsi formativi, in posizione svantaggiata rispetto agli altri paesi europei. In questo numero del nostro magazine, per approfondire meglio questa importante realtà, abbiamo rivolto alcune domande alla dr.ssa Micaela Nozzi, Consigliere Segretario dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Roma, una esperta professionista da sempre impegnata nella progettazione e docenza di piani formativi, relativamente alle tematiche della Sicurezza e Salute nei luoghi di lavoro, nel pubblico e nel privato.

Dal 2011, da quando l'Accordo Stato Regioni ha stabilito durata e contenuti minimi dei percorsi di formazione e aggiornamento in materia di salute e sicurezza per tutti i lavoratori, che cosa è cambiato e quale è oggi la situazione di questi interventi in Italia in termini di diffusione della cultura della sicurezza?

Le attività di formazione, come quelle di informazione, dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sono sancite come obblighi dal legislatore nel Testo Unico Salute e Sicurezza sul Lavoro (D. Lgs. 81/08) sia nei

Il lavoratore deve essere chiamato a partecipare a corsi ben organizzati e coinvolgenti, in cui sentirsi parte attiva delle attività di formazione

confronti del datore di lavoro che le deve garantire, organizzandole, per i propri lavoratori, sia per questi ultimi in virtù del fondamentale contributo che devono fornire alle attività di prevenzione del sistema prevenzionistico aziendale. Ritengo però che i momenti formativi e di aggiornamento dei lavoratori debbano essere considerati non tanto come obblighi quanto come opportunità di crescita aziendale in termini di diffusione della cultura della sicurezza. Sicuramente dal dicembre 2011, momento in cui sono stati definiti contenuti e durata dei percorsi formativi e di aggiornamento sono stati fatti enormi passi in avanti rispetto alle modalità di divulgazione della cultura della sicurezza, ma ancora c'è tanto da fare. Purtroppo, ancora troppo spesso i corsi vengono visti come un mero adempimento formale piuttosto che un efficace strumento di riduzione dei rischi professionali e di coinvolgimento di tutti i soggetti appartenenti all'organizzazione aziendale in termini di condivisione dello stesso valore da assegnare alla sicurezza.

Secondo lei quanto, in questi anni, la formazione di qualità ha influito sulla competitività delle imprese in materia di salute e sicurezza?

La formazione rappresenta sicuramente uno degli indicatori prestazionali dell'efficacia del sistema prevenzionistico aziendale, nonché del livello di competitività delle aziende, consentendo al tempo stesso di raggiungere ottimi risultati non soltanto in termini di riduzione degli incidenti e degli infortuni ai lavoratori ma anche di aumento di prestigio aziendale oltre che di importante criterio di qualificazione nel caso di partecipazione a gare di appalto. Ma si deve trattare di formazione di qualità e non di quantità. Il lavoratore deve essere chiamato a partecipare a corsi ben organizzati e strutturati, durante i quali il livello di interazione e di coinvolgimento deve essere tale da far sentire il partecipante parte attiva e proattiva alle attività di formazione.



Quando deve avvenire la formazione del lavoratore, anche in relazione alla mansione che dovrà svolgere?

L'articolo 37 del D. Lgs. 81/08, stabilisce che la formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione: della costituzione del rapporto di lavoro, del trasferimento o cambiamento di mansioni, della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e miscele pericolose. Il Legislatore assegna un'importanza fondamentale alla formazione del lavoratore, non solo in quanto misura di prevenzione dai rischi professionali, ma soprattutto, quale strumento necessario e imprescindibile senza il quale il lavoratore non può avviare le attività lavorative. La parola d'ordine in questo caso è "consapevolezza" che il lavoratore deve assumere per poter svolgere in maniera corretta i compiti a lui affidati, nel rispetto della tutela della propria e dell'altrui salute e sicurezza. Il momento formativo consente al lavoratore di prendere coscienza di quali pericoli e rischi siano correlati alle attività svolte, e di quanta importanza assumano in tal senso i corretti comportamenti e la conoscenza delle procedure e delle istruzioni operative.

Come si possono sviluppare percorsi formativi che vadano al di là dell'obbligatorietà imposta dalla legge?

I percorsi formativi in cui coinvolgere i lavoratori non si devono limitare a quelli "obbligatori" stabiliti dal D. Lgs. 81/08 e dagli Accordi emanati dalla Conferenza Stato Regioni. A valle del processo di valutazione dei rischi, indipendentemente dalla metodologia utilizzata, è necessario che il datore di lavoro organizzi dei corsi ad hoc per i lavoratori in funzione dei rischi correlati alle attività lavorative e ai quali sono esposti. Pensiamo ad esempio ai corsi di guida sicura per i lavoratori che utilizzano un mezzo per lo svolgimento delle proprie mansioni o ai corsi di formazione esperienziale utili per favorire lo sviluppo di quella consapevolezza di cui parlavamo prima e per migliorare i comportamenti lavorativi rendendoli "più sicuri". Ultimamente le aziende stanno puntando molto anche su corsi incentrati sui rischi psicosociali, quali lo stress da lavoro correlato, il burn out e il tecnostress e sulla efficace comunicazione quale strumento fondamentale per tutte le figure della sicurezza previste dal sistema prevenzionistico.

Quali corsi in materia di salute e sicurezza sul lavoro possono essere fruiti a distanza?

Attualmente le modalità di erogazione e fruizione dei percorsi formativi per i lavoratori sono stabilite dall'Accordo emanato dalla Conferenza Stato Regioni del 21 dicembre 2011. In attesa che venga emanato l'Accordo richiesto alla Conferenza dal recente aggiornamento apportato al D. Lgs. 81/08 dalla Legge 215/2021 di conversione del DL 146/2021. Allo stato attuale i lavoratori devono frequentare un corso di formazione generale, valido per tutti i macrosettori Ateco, della durata di 4 ore che costituisce credito formativo permanente e che può essere fruito sia in modalità tradizionale che in modalità e-learning. I lavoratori sono poi chiamati a frequentare un corso di formazione specifica di durata e contenuti variabili in funzione del livello di rischio associato al macrosettore Ateco di riferimento, della durata di 4 ore per il rischio basso, 8 ore per il rischio medio e 12 ore per il rischio alto. Di tali corsi solamente il primo può essere fruito, oltre che in modalità tradizionale, anche in modalità e-learning, così come stabilito dall'Accordo Stato Regioni del 07/07/2016. Gli altri devono essere interamente fruiti in modalità frontale.

I lavoratori individuati dal proprio datore di lavoro quali preposti per le attività di vigilanza delle risorse a loro assegnate gerarchicamente e funzionalmente, sono chiamati a svolgere corsi intera-

mente in presenza, alla luce del recente disposto introdotto dall'articolo 37, comma 7ter dalla Legge 215, sebbene fintanto che non verrà emanato il nuovo accordo, continuerà a valere il dettame del precedente del 2011 che prevede un corso della durata minima di 8 ore fruibili interamente in presenza, piuttosto che 5 ore in modalità e-learning e le restanti 3 in modalità tradizionale. Il corso di formazione per dirigenti, infine, della durata minima di 16 ore e sviluppato in moduli da 4 ore ciascuno, può essere interamente fruito in modalità e-learning, oltre che, ovviamente in modalità tradizionale. I corsi di aggiornamento, della durata di 6 ore sia per i lavoratori, che per i preposti che per i dirigenti, possono essere interamente fruiti tramite la modalità e-learning. Stante la richiesta del legislatore, di prevedere per i Preposti, all'interno del nuovo accordo, la fruizione in presenza anche per i corsi di aggiornamento.

Ricordiamo, inoltre, che la legge n. 52 del 19 maggio 2022 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, recante disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza), riconosce ufficialmente l'equiparazione tra formazione in videoconferenza sincrona e formazione in presenza. Nello specifico, è l'articolo 9 bis a stabilire che "la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro può essere erogata sia con la modalità in presenza sia con la modalità a distanza, attraverso la metodologia della videoconferenza in modalità sincrona, tranne che per le attività formative per le quali siano previsti dalla legge e da accordi adottati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano un addestramento o una prova pratica, che devono svolgersi obbligatoriamente in presenza". Il secondo caso si riferisce, ad esempio, ai corsi di formazione e addestramento per addetti al primo soccorso e addetti antincendio.

Indubbiamente la modalità in videoconferenza sincrona rappresenta una soluzione molto valida per consentire ai lavoratori, magari dislocati in diverse zone del nostro paese, di poter partecipare ai corsi anche se il livello di interazione con il formatore e con gli altri partecipanti non può mai essere eguagliato a quello che si avrebbe in un'aula tradizionale. Le piattaforme attualmente disponibili consentono comunque la possibilità di usufruire di diverse funzioni che permettono il coinvolgimento dei partecipanti anche tramite lo svolgimento di lavori di gruppo ed esercitazioni.



Come si colloca in questo contesto, il ruolo che hanno avuto e continuano ad avere i Fondi Paritetici Interprofessionali che costituiscono, dalla loro istituzione nel 2000, il perno su cui ruota la formazione continua nel nostro Paese?

Sicuramente i Fondi Interprofessionali rappresentano un'opportunità di crescita importante per tutte le aziende che intendono puntare sulla formazione e sull'aggiornamento delle competenze dei propri dipendenti, soprattutto se tale formazione riguarda i temi della salute e della sicurezza. Non dimentichiamo, infatti, che i Fondi, in quanto organismi di natura associativa e promossi dalle organizzazioni sindacali hanno, tra i loro obiettivi, anche quello di promuovere le attività di formazione continua per i lavoratori. I datori di lavoro, consapevoli del valore di tale formazione non soltanto in termini di diffusione e aumento di cultura all'interno dell'organizzazione quanto di condivisione degli obiettivi di salute e sicurezza possono, tramite i Fondi, coinvolgere i dipendenti in percorsi di formazione, sia obbligatori in termini di legge che progettati in base al fabbisogno formativo aziendale. Tra l'altro, l'adesione ai Fondi Interprofessionali non comporta alcun costo per le aziende, che potranno aderire o rinunciarvi in qualsiasi momento e, al contempo presenta molteplici vantaggi quali, ad esempio, l'accrescimento della competitività d'impresa, il recupero dello 0.30% del contributo INPS già versato per ogni dipendente, la riduzione dei costi aziendali sostenuti per la formazione e la soddisfazione delle proprie esigenze formative nuovi sbocchi nel mercato attraverso l'incremento del know-how aziendale.



I Fondi Interprofessionali rappresentano un'opportunità di crescita importante per tutte le aziende che intendono puntare sulla formazione e sull'aggiornamento delle competenze dei propri dipendenti.





Via Vittorio Emanuele Orlando, 83
00185 Roma RM
+39 06 4204691

fonter.it