

# Raccolta firme sulla formazione

---

Le RSU in relazione al comunicato “Negli ultimi cinque anni” e con l'importante contributo di alcuni lavoratori, intendono proporre alla Direzione Aziendale un documento programmatico sulla formazione in SIAE.

Ritenendo fondamentale il consenso delle lavoratrici e dei lavoratori, promuoviamo una raccolta di firme, che auspichiamo la più ampia possibile, a sostegno dell'iniziativa.

### Situazione attuale

La formazione in SIAE è stata in passato attuata principalmente assumendo personale già formato, proveniente da industrie del settore o comunque con una significativa esperienza lavorativa.

In qualche caso l'assunzione di “esperti”, spesso più giovani dei dipendenti dello stesso laboratorio, ha portato a chiusure (almeno iniziali) verso i nuovi arrivati e talvolta discriminazioni dei “veterani”; a questo si è sommata la mancanza di pressione e incentivi, da parte della Direzione Aziendale, alla diffusione del Know-how interno mediante relazioni scritte, corsi e riunioni pianificate.

Negli ultimi anni si è verificato un sensibile calo delle nuove assunzioni, a causa del sufficiente dimensionamento delle varie strutture aziendali; è quindi venuto a mancare anche il know-how da “importazione”.

Questa importazione di “sapere” è diventata sempre più difficoltosa anche per il decadimento del settore delle telecomunicazioni in Italia che, riducendo il numero di possibilità di lavoro, riduce la quantità di risorse da cui attingere.

Per quanto riguarda le forme più classiche di formazione (corsi e conferenze esterne), sono state talvolta gestite come premi, e sono comunque insufficienti e raramente concesse senza una diretta richiesta dell'interessato; spesso coinvolgono ripetutamente le stesse persone, con scarse ricadute sul resto del reparto.

Perfino le collaborazioni con le università non hanno generato diffusione di conoscenza.

In passato, in collaudo, si sono tenuti corsi sicuramente positivi in occasione dell'introduzione di nuovi prodotti (CFAM – SPU3 – SDH ecc.) ma non sappiamo per quale motivo l'azienda abbia abbandonato questa strada ritornando ad un passaparola realizzato tramite l'affiancamento.

Ciò comporta un abbassamento medio delle conoscenze ed una insufficiente distribuzione delle opportunità di crescita professionale.

Inoltre s'è verificata una carenza formativa rispetto all'informatizzazione del processo produttivo e gestionale.

L'aggiornamento in tal senso è stato lasciato al “fai da te” mentre per la conoscenza dei software utilizzati s'è usato ancora una volta il passaparola.

L'unico corso di “massa” nell'area produttiva è stato quello di saldatura sicuramente positivo ma probabilmente non dovuto ad un preciso programma formativo da sviluppare nel tempo ma ad una richiesta contingente della qualità.

Così come sono apparsi legati ad una contingenza (aumento fatturato estero rispetto a quello italiano) i corsi d'inglese tenuti, per altro, in parte fuori dall'orario di lavoro.

## **Le conseguenze**

La carenza di formazione, sommata all'invecchiamento dei dipendenti legato al calo drastico del turn-over, rischia di portare a un impoverimento dell'attività di ricerca e sviluppo interna, proprio in un momento in cui molti affermano che si potrà fronteggiare la concorrenza internazionale (Cina e non solo...) esclusivamente con prodotti tecnologicamente all'avanguardia; questo spingerà probabilmente ad acquistare anche la progettazione all'esterno, con un sottoutilizzo delle risorse interne e un aumento dei costi.

Inoltre senza una formazione adeguata si realizza un impiego minore delle capacità professionali e del patrimonio strumentale, un allungamento dei tempi nel trovare soluzioni dei diversi problemi che si verificano nel processo produttivo, una più generale inefficienza gestionale dovuta ad una carente circolazione delle informazioni.

In sostanza si realizza un progressivo decadimento del livello generale delle conoscenze aziendali rispetto ad altre aziende più attente alla formazione dei propri dipendenti.

## **Le proposte**

Vista la delicatezza dell'attuale situazione e l'aria di "crisi" che talvolta si respira in azienda è facile prevedere che l'argomento Formazione possa restare ancora a lungo nel dimenticatoio; peraltro non è nemmeno auspicabile che si arrivi agli eccessi opposti visti in altre aziende nel passato, quando la situazione lo permetteva.

Ecco, di seguito, alcune proposte che potrebbero avere, se ben gestite, buone ricadute a costi molto ridotti.

## **Corsi e conferenze esterni**

A parte l'auspicabile ripresa di corsi di interesse generale e aziendale (es. corsi di Inglese), la partecipazione ad eventi esterni, spesso costosi, andrebbe gestita più razionalmente: non sempre e solo le solite persone, ma a rotazione tutti i dipendenti in grado di acquisire conoscenze dal contatto col mondo esterno; ne guadagnerebbe anche l'immagine SIAE, attualmente quasi assente nelle relazioni tra addetti alle telecomunicazioni.

Una formazione più diffusa e meno concentrata su poche persone toglierebbe anche l'azienda dalla situazione scomoda di dover dipendere da una cerchia ristretta di persone con tutte le conseguenze che ne derivano.

## **Pubblicazioni e brevetti**

E' una attività incentivata in tante ditte equivalenti alla nostra; a parte la gratificazione per l'eventuale autore, se gestita senza eccessi rappresenta una forma di pubblicità qualificata e mirata, e probabilmente alla fine si ripagherebbe da sola.

Siae è attualmente una delle poche ditte del settore quasi assente sulle riviste specializzate.

## Relazioni e corsi interni

Andrebbe stimolata da parte della Direzione Aziendale, anche perché è spesso comprensibile una certa ritrosia da parte degli esperti alla diffusione delle proprie conoscenze, che sono viste come uno dei pochi strumenti a disposizione per ottenere gratifiche professionali ed economiche.

La stesura di dispense a vari livelli di difficoltà ed approfondimento, da allegare anche alle specifiche di collaudo e montaggio, porterebbe vantaggi a tutti:

- eviterebbe, specie nel caso di nuove tecnologie e/o metodologie progettuali, la ripetizione di errori e sperimentazioni già fatte;
- aumenterebbe la circolazione di idee riducendo anche l'esclusiva di alcuni nel proprio settore (vantaggio tutto aziendale...);
- porterebbe tutta la 'filiera' aziendale, dai progettisti fino agli installatori, ad operare con maggiore consapevolezza e quindi con più soddisfazione e partecipazione.

La formazione interna ha un'importanza particolare perché mira a diffondere il know-how a largo spettro, cosa obiettivamente più difficile con corsi esterni.

**Si può dare spazio a corsi mirati su argomenti e prodotti specifici tenuti da dipendenti Siae con una minima dote/spiegazione degli argomenti.**

**I corsi, da tenersi sistematicamente in occasione dell'introduzione di nuove tecnologie, nuovi prodotti, nuovi software, nuova strumentazione, dovrebbero essere frequenti ma di durata non eccessiva (salvo casi particolari) per minimizzare l'impatto nell'organizzazione aziendale e nello stesso tempo mantenere alta la concentrazione dei partecipanti (corsi che durano più 4h consecutive perdono, nella maggior parte dei casi, l'attenzione delle persone)**

## Istituzione di un apposito ente

Andrebbe istituito un apposito Ente che si occupi della programmazione, realizzazione e controllo dell'attività formativa aziendale.

L'incarico di svolgere questa funzione, dato ad una persona qualificata, potrebbe essere forse anche a tempo parziale e ottimizzerebbe l'uso delle risorse economiche ed umane evitando gli svantaggi legati ai favoritismi o magari alla scarsa disponibilità di alcuni responsabili, troppo impegnati o poco sensibili all'argomento.

Questo incarico dovrebbe avere alcune "caratteristiche":

- che sia affidato ad un team o ad una persona intraprendente e qualificati a livello tecnico e gestionale.
- che serva a raccogliere tutte le richieste da parte dei vari reparti, le concentri e organizza corsi mirati con tempi ottimizzati.

Si potrebbe anche individuare 1 o 2 persone per rep., a seconda delle attività e delle conoscenze, disponibili a condurre piccoli training formativi a terzi.

Questo favorirebbe l'organizzazione dei corsi interni da parte dell'ente preposto, trovando già un gruppo di persone alle spalle sensibilizzate a riguardo.

E' per questo che la persona o il team preposti a coordinare l'organizzazione dei corsi devono essere veramente preparati sia a livello tecnico che di capacità organizzativa; dovranno altresì fare da interlocutori con l'azienda in modo propositivo e convincente.

## I costi

Forse è difficile prevedere quanto verrebbe a costare una attività di formazione pianificata e generalizzata, ma sono inconfutabili due osservazioni:

- Sono disponibili sul mercato corsi e conferenze a basso costo o addirittura gratuiti, quando rappresentano una forma di pubblicità (utilizzo di strumenti, software di progettazione ecc.);
- Con una decisa opera di sensibilizzazione, e magari l'apertura di commesse specifiche per la formazione, le ore impiegate potrebbero essere monitorate e gestite in maniera ottimale; molte di esse verrebbero sottratte agli attuali "tempi morti" che vanno a pesare su commesse di reparto, di inattività o peggio su commesse di sviluppo che poi non bastano mai.

Il costo della formazione ridurrebbe quindi costi già presenti benché improduttivi!

I costi dovuti alla formazione sarebbero ammortizzati, se non tutti, almeno in parte, dall'abbattimento di:

- costi dovuti a ricerche già sviluppate da altri laboratori
- costi di progetto di prodotti con scarso impatto sul mercato.
- costi di sviluppo di prodotti con tecnologie in via di obsolescenza.
- tempi di ricerca guasto da parte dei reparti di collaudo ed affini
- tempi di integrazione dei sistemi
- tempi di collaudo di banchi manuali ed automatici
- tempi d'installazione ed attivazione
- tempi di ricerca guasti in impianto c/o il cliente.

N.B.:

Questo documento programmatico è stato sottoscritto da **285** lavoratori della SIAE Microelettronica a conferma di quanto la questione "formazione" sia sentita tra i lavoratori di tutti i livelli e mansioni.

### ***Firme per il documento programmatico "la formazione in SIAE":***

Le RSU in relazione al comunicato "Negli ultimi cinque anni" e con l'importante contributo di alcuni lavoratori, intendono proporre alla Direzione Aziendale un documento programmatico sulla formazione in SIAE.

Ritenendo fondamentale il consenso delle lavoratrici e dei lavoratori, promuoviamo una raccolta di firme, che auspichiamo la più ampia possibile, a sostegno dell'iniziativa.

Firme:

.....

.....

.....