

# Formazione ?

---

## Buffon, Maldini, Nesta, Cannavaro.....

L'ultimo accordo integrativo aziendale è stato firmato nel luglio 2000.

Al punto 2 lettera M. si concordava: "A DECORRERE dalla firma del presente accordo per TUTTI i lavoratori sarà prevista l'istituzione di un libretto personale di formazione e aggiornamento professionale".

Dopo numerose nostre richieste per ottenere il libretto che si era concordato (sigh... purtroppo in SIAE le cose funzionano così!) la D.A. con un comunicato lo ha reso disponibile nel luglio 2002.

Sospiro di sollievo, meglio tardi che mai.

Se è stato istituito **per tutti** (vedi contratto), come non dubitiamo, chiediamo che **a tutti** venga distribuito.

Risposta D.A.: "No!, solo a chi ne fa richiesta".

Forse non vuole mettere in evidenza che in quest'azienda una politica formativa per tutti non c'è mai stata, o forse vuole misurare quanto interesse c'è tra i lavoratori, chissà?



### Risultato:

- ❑ **una valanga di richieste**
- ❑ libretto a dir poco deprimente, con corsi fantasma, oppure corsi fatti ma non registrati fino a corsi con date improbabili, bagaglio personale non registrato, ecc

Possiamo quindi affermare due cose: il vivo interesse che c'è tra i lavoratori e la mancanza, da parte di quest'azienda, d'una politica formativa seria.

Ci paiono ancor più valide le ragioni che ci hanno indotto a firmare un contratto con la formazione come un punto qualificante.

Avere coscienza del lavoro che si svolge, padronanza degli strumenti che si usano, essere aggiornati sull'evoluzione dei prodotti, dei processi produttivi e delle tecnologie impiegate, è un diritto/dovere d'ogni lavoratore.

Crediamo che sia utile a tutti, azienda compresa, prospettare ad ognuno un percorso professionale, che sia necessariamente anche formativo, invece di considerare i lavoratori come meri strumenti utili a produrre, in determinati periodi, per accantonarli successivamente.

In occasione dei rarissimi incontri che la D.A. ci ha concesso per discutere di formazione, abbiamo presentato, in maniera organica e dettagliata, alcune proposte organizzative e di merito che intendiamo di seguito rilanciare:

- **Istituzione di un ufficio per la formazione** che abbia i seguenti compiti:
  1. studiare le esigenze formative aziendali
  2. studiare le esigenze formative che il mercato del lavoro imporrà nel prossimo futuro all'azienda
  3. raccogliere le indicazioni dei capi reparto
  4. raccogliere le indicazioni dei lavoratori
  5. elaborare, quindi, il Piano Formativo Aziendale
  6. calendarizzare i corsi di formazione specificando: chi sarà coinvolto (lavoratori), chi la terrà (formatori), cosa - come - dove si farà
  7. organizzare l'addestramento interno tramite gli addestratori (che a loro volta dovranno essere formati, ufficializzati, divisi per centro di costo e per mansioni)
  8. tenere aggiornati i libretti personali scorporando i dati tra addestramento - contratto formazione lavoro - formazione
  
- **I corsi da noi indicati** (in sintesi):
  1. corsi sui prodotti SIAE (es. radio e banda base SDH per il reparto riparazioni)
  2. corsi d'aggiornamento per l'utilizzo della strumentazione nei collaudi e relative misure (misure con analizzatori di spettro, con power meter, scalari ecc. partendo dai livelli d'inquadramento più bassi)
  3. corsi d'aggiornamento per l'utilizzo dei software di uso comune in azienda (AS400 – RDM – Intranet – Word – Excel ecc.)
  4. acquisizione della Patente Europea del computer (Certificato ECDL European Computer Driving License) per aggiornare i lavoratori che utilizzano poco il PC
  5. corsi d'aggiornamento per l'utilizzo dei software di uso e non nei laboratori di progettazione (Open View Event Correlation – Movs Word – ADS  $\mu$ wave – Touchstone – ecc.)
  6. corsi d'aggiornamento per l'utilizzo e la lavorazione dei metalli e le nuove leghe (CAD mec. – Officina)
  7. corsi d'aggiornamento per designer (CAD mec. per i nuovi apparati)

Chiediamo a tutti di far presente il più possibile, ai delegati come ai responsabili di ogni grado, le necessità formative.

Chiediamo alla D.A. il rispetto dei lavoratori e dei contratti liberamente sottoscritti: un' ora di formazione ogni mille lavorate non ci pare possa mettere in discussione gli equilibri produttivi/ finanziari.