

Fondo Nuovo Competenze, com'è andata?

Apriamo un piccolo osservatorio di testimonianze sui piani presentati sul Fondo Nuove Competenze di Anpal e sull'Avviso 53 FNC di Fon.Coop nell'ambito della sinergia con i Fondi interprofessionali, avviata nel novembre 2022.

Obiettivo comune di Anpal e di Fon.Coop è accrescere l'occupabilità dei lavoratori e valorizzare e incrementare le competenze necessarie ad affrontare le transizioni "verdi" e "digitali".

Questa con Mcg Consulting e Metellia servizi srl è la prima intervista



FORMAZIONE
LAVORO
CONSULENZA



Dialogo sul piano formativo finanziato con l'Avviso 53 FNC *"Formazione a sostegno della green transition e della circular economy"*.

Il piano è stato ideato e progettato dall'ente formativo Mcg Consulting per Metellia Servizi srl, la multiservizi del Comune di Cava de' Tirreni in provincia di Salerno, Campania.

Le testimoni sono **Tiziana De Sio**, responsabile dell'Ufficio Affari Generali – Segreteria e Comunicazione di Metellia Servizi e **Lucia Agosti**, responsabile direzione dei servizi formativi e per il lavoro di Mcg Consulting.

Perché Metellia ha partecipato al Fondo Nuove Competenze di Anpal?
Tiziana De Sio

Che formazione avete fatto con l'Avviso 53 FNC di Fon.Coop?
Tiziana De Sio

Il ruolo di Mcg Consulting: dalle Ada alla Certificazione
Lucia Agosti

Quali difficoltà avete incontrato?
Tiziana De Sio e Lucia Agosti

Perché Metellia ha partecipato al Fondo Nuove Competenze di Anpal?

Tiziana De Sio di Metellia srl

Perché tutte le nostre attività si svolgono grazie, e attraverso, le competenze dei nostri lavoratori: l'iniziativa dell'Anpal è un'ottima opportunità per valorizzarle ed accrescerle. Avevamo già partecipato alla prima edizione del 2021 e nella seconda edizione, con Fon.Coop che è il nostro Fondo interprofessionale di riferimento, abbiamo fatto il bis.

Noi siamo la multiservizi di Cava de' Tirreni, abbiamo oltre 140 addetti e offriamo servizi determinanti per il benessere dei cittadini. Mi riferisco alla raccolta differenziata e all'igiene ambientale che sono il nostro core business, ma ci sono la gestione dei parcheggi e dei servizi cimiteriali fino alle affissioni e alla gestione di alcuni servizi al patrimonio comunale. Si può ben capire che si tratta di attività sulle quali si gioca la credibilità della società. Insomma, dobbiamo lavorare bene – e noi lavoriamo bene!

I nostri servizi sono giudicati idonei, e soprattutto il personale è ritenuto efficiente ed all'altezza perché il modello imprenditoriale che abbiamo adottato, basato sulla centralità del capitale umano, è valido nei risultati. Noi siamo certificati ISO 9001, abbiamo adottato il modello di gestione 231 per i reati contro la pubblica amministrazione e adempiamo a tutti gli obblighi di legge per la sicurezza e salvaguardia ambientale. Eppure siamo apprezzati perché i nostri lavoratori hanno un approccio al lavoro che va oltre il proprio ruolo. Non c'è solo un susseguirsi di compiti ma la capacità di cogliere il contesto, capire i problemi ed avere l'abito mentale a risolverli.

Noi facciamo una formazione a 360°, che consideriamo un investimento “a redditività differita” perché ampliando le conoscenze, nel tempo, rafforziamo la professionalità delle persone aumentando motivazione e capacità di problem solving, che per la vita della città è fondamentale.

Credo che, con Fondo Nuove Competenze, Metellia si sia avvicinata di più alle esigenze dei suoi concittadini.



Che formazione avete fatto con l'Avviso 53 Fondo Nuove Competenze?

Tiziana De Sio di Metellia srl

Il piano coinvolge 27 lavoratori, molti con inquadramento manageriale, ed è strutturato in otto moduli ciascuno dei quali include momenti che definirei di “completamento” in quanto orientati ad allargare le conoscenze su aspetti molto tipici di aziende multiservizi come la nostra.

Nei quattro dedicati all'igiene ambientale - e quindi sul riciclo, la gestione e il conferimento dei rifiuti - la formazione è stata fatta in aula, ma è stata prevista anche una visita al Centro di Raccolta aziendale (CdR); l'obiettivo era far conoscere ai nostri addetti il completamento del ciclo dei rifiuti. Noi facciamo infatti soltanto la raccolta e il trasporto, i rifiuti vengono successivamente trattati all'interno delle piattaforme dove facciamo il conferimento e quindi sono altri a completare il ciclo: aver fatto lezione sul campo presso il nostro CdR e averlo visto attraverso l'occhio terzo del docente ha suggerito come migliorare i processi esterni e l'intero servizio.

Ci sono altri esempi. Abbiamo un cantiere dove è presente un impianto di depurazione delle acque e nel piano abbiamo inserito una formazione sulla gestione delle acque che coinvolge tutto il personale manageriale, affinché le figure apicali acquisiscano dimestichezza anche su questo tipo di servizio. E aggiungo che, essendo come Metellia, incaricati di sensibilizzare la cittadinanza – ed in particolare le scuole - sulla sostenibilità, il modulo sugli sprechi alimentari ci consentirà di “legare” la nostra attività a dinamiche meno astratte. Come sapete il concetto di sostenibilità è spesso visto come qualcosa che riguarda le istituzioni e non le singole persone: ebbene, saperne di più in questo campo ci avvicina e ci rende più capaci di coinvolgere specialmente i giovani, che sono più sensibili.

Ritengo che la formazione inserita nell'ottavo modulo, dedicata alle capacità trasversali del pianificare, abilitare e gestire, troverà maggiore presa in quanto sono state fornite conoscenze di fatto dedicate alla cultura dei servizi al cittadino.



Quali difficoltà avete incontrato?

Tiziana De Sio di Metellia srl

Abbiamo partecipato a questa seconda edizione del bando Anpal perché la prima esperienza è stata positiva e poi perché le competenze che per noi era necessario ampliare erano proprio quelle indicate, e mi riferisco alle competenze digitali ed ambientali.

In tutta onestà però stiamo avendo difficoltà nei tempi di attuazione e speriamo di completare tutte le attività. Il regolamento del Fondo Nuove competenze dà un massimo di 150 giorni per il completamento del piano ma noi non abbiamo potuto avviare il piano come da calendario, ovvero dal mese di luglio e siamo arrivati direttamente a settembre, perdendo 60 giorni. Le ferie di un'impresa come la nostra si pianificano almeno 9 mesi prima e quindi in quei due mesi molto personale era in ferie e bisognava al contempo garantire il servizio - che è un servizio essenziale.

Tenendo conto che le ore di formazione previste per lavoratore sono parecchie - si va da un minimo di 46 ad un massimo di 92 - su obiettivi molto specifici e legati al conseguimento della messa in trasparenza delle conoscenze acquisite, stiamo facendo molti sforzi per poter rientrare nei tempi. E molti sforzi li stanno facendo le nostre persone, che si stanno dimostrando molto disponibili, sensibili e flessibili per partecipare ai corsi. Ci dispiacerebbe dover rinunciare anche ad una sola di queste attività perché per noi il piano aveva una sua validità nel suo insieme.

Aggiungo che non soltanto Metellia, ma altra qualsiasi impresa di medie dimensioni che come noi pianifica i processi e le linee produttive sul lungo periodo, avrebbe avuto le stesse nostre difficoltà.

Lucia Agosti di MCG Consulting

Indubbiamente il Fondo Nuove Competenze è un'opportunità, ed il coinvolgimento attivo del Fondi Interprofessionali, che hanno presidiato tutta la parte di gestione della formazione e monitoraggio delle attività, è stata un esempio eccellente di sinergia.

Detto questo, dal nostro punto di vista, ovvero dell'ente attuatore che è anche l'unico interlocutore dell'impresa, è mancata la chiarezza sia delle regole che delle informazioni di base su come gestire le procedure.

L'Anpal è di fatto partita su Fondo Competenze Due senza norme ben definite e sistematizzate, per poi precisarle in corso d'opera. Tipico è l'esempio degli attestati di messa in trasparenza: abbiamo dovuto contattare più volte le imprese - e più volte far rifare il lavoro con perdite di tempo non indifferenti - perché ci sono state richieste integrazioni su integrazione prima non previste. Ci siano trovati tra i nuovi obblighi Anpal e l'impresa, cui dovevamo spiegare che non avevamo agito scorrettamente, ma semplicemente una norma che prima era interpretabile diventava precisa e ci obbligava a nuove richieste.

È stata una gran fatica che speriamo serva in futuro affinché le prossime iniziative su FNC, che spero verranno, siano più lineari e circostanziate.



Il ruolo di MCG Consulting: dalle Ada per arrivare alla Certificazione

Lucia Agosti di MCG Consulting

Noi collaboriamo da anni con Metellia e gestiamo i loro piani formativi finanziati da Fon.Coop. Lo scorso anno, quando è uscito l'Avviso 53 FNC in partnership con l'Anpal, è stata Metellia a contattarci per chiederci di partecipare indicando da subito le tematiche, i destinatari ed i macro-obiettivi. Il nostro compito, molto tecnico e specifico, è stato quello di declinare e tradurre le indicazioni all'interno della griglia del piano.

Infatti, una delle caratteristiche più qualificanti del Fondo Nuove competenze, e specifica per i lavoratori, è la messa in trasparenza e la qualificazione delle competenze dei singoli partecipanti. C'è da dire che Fon.Coop da anni prevede questa azione ma con modalità differenti.

Noi parliamo di messa in trasparenza all'interno del processo di formale e riconosciuto della certificazione delle competenze, che ha principi di livello nazionale che vanno ad integrarsi con quelle delle singole Regioni. Per la Campania la validazione è quindi di tipo misto in quanto le norme sono sia all'interno del Repertorio Nazionale che nel Repertorio Regionale delle qualifiche. Noi avremmo voluto privilegiare le qualifiche regionali, ma molte non erano presenti e abbiamo dovuto far riferimento a quelle nazionali.

È possibile includere nel processo di certificazione e di messa in trasparenza le conoscenze acquisite non solo formalmente (ovvero attraverso corsi) ma anche non formalmente (sul luogo di lavoro) e informalmente (fuori del luogo di lavoro).

Siamo partiti dalla qualifica "di partenza" del singolo partecipante ed abbiamo individuato il gap rispetto alle le ulteriori conoscenze che Metellia ha stabilito debba acquisire attraverso la formazione indicata nel piano. Questo "gap" lo abbiamo strutturato e codificato all'interno della Aree di Attività, dette anche Ada, che compongono come dei mattoncini tutte le competenze certificate, andando quindi a individuare a quali qualifiche "di arrivo" corrispondessero tali Ada.

C'è da dire infatti che per conseguire formalmente le competenze e quindi ottenere una nuova qualifica, è necessario seguire più corsi di formazione riferiti alle Ada: è per questo che anche se si partecipa ad uno solo uno dei corsi necessari, ma tuttavia non sufficienti ad un attestato formale, è fondamentale che a questa partecipazione sia data evidenza – ovvero trasparenza.

Questo processo, in sé complesso, ha dei risvolti importanti per i lavoratori in quanto consente loro di veder riconosciuta sempre l'attività formativa svolta: a volte in modo intermedio, altre invece conseguendo la qualifica piena, con ricadute positive sull'inquadramento e, perché no, anche sullo stipendio.



