

Grazie a una legge del 2000 – che seguiva a un Accordo di concertazione fra sindacati, imprenditori, governo – le parti sociali gestiscono Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua dei lavoratori, destinati a diventare il primo pilastro del sistema nazionale.

Le imprese vi aderiscono liberamente versando un contributo, normato per legge, pari al 0,30% del monte salariale. Negli anni si è avuta una crescita costante di adesioni; oggi le imprese iscritte sono quasi 500mila (circa il 40% della platea potenziale) e raccolgono oltre sei milioni di lavoratori (59% del totale). Tutti i settori sono ben rappresentati, anche quello del commercio, turismo e servizi che pure ha margini notevoli di miglioramento.

Nella distribuzione territoriale vi è una supremazia delle regioni del Nord, più ricche e produttive, che hanno un tasso di adesioni delle imprese superiore al 50%, corrispondente a quasi il 70% di lavoratori.

A ottobre dello scorso anno, i Fondi avevano ricevuto più di 1500 milioni di euro. Ne sono stati erogati 764. I lavoratori interessati ad attività formative sono stati il 12,3%, al 56,2% uomini.

Fra CGIL CISL UIL e le principali associazioni imprenditoriali sono stati costituiti dieci Fondi nazionali, alcuni con articolazioni territoriali. Quelli che riguardano più da vicino il turismo, commercio e servizi sono due, For.Te e Fon.Ter, e rappresentano il 25% del totale. Tutti i Fondi stanno affrontando la sfida della qualità, della rapidità, dell'economicità delle prestazioni, dell'utilizzo ottimale dei finanziamenti e della certezza del valore degli esiti formativi.

L'incidenza del fattore umano è sempre più decisiva. A maggiore ragione nel settore turistico, dove è necessario un recupero di competitività che faccia leva anche su più alti livelli di professionalità del management e dei

dipendenti. Il Mediterraneo, dove ogni anno si registrano centinaia di milioni di visitatori, subisce la concorrenza in aumento dei flussi turistici mondiali decisi dalle multinazionali del settore e i riflessi negativi di una recessione che in Italia ha portato a una perdita di fatturato di circa il 10%. Alla base della riduzione delle quote di mercato vi sono problemi antichi, come la mancanza di adeguate infrastrutture ferroviarie e portuali e specifiche politiche governative, ma anche carenze di formazione e di aggiornamento del personale, che deve essere orientato sempre di più a comprendere gli aspetti culturali, ambientali, sociali e gestionali di un turismo basato su nuovi valori aggiunti: la storia, il paesaggio, l'accoglienza, la varietà e l'elevato standard delle prestazioni.

In una crisi come l'attuale, destinata a sconvolgere il panorama economico del pianeta, occorre che la formazione marci di pari passo con l'innovazione produttiva e ricerca tecnologica; bisogna fare della formazione il filo rosso che tiene unita difesa del reddito, mantenimento dell'occupazione, sostegno alla mobilità negoziata, reimpiego, crescita e riconversione professionali.

Le imprese italiane che svolgono formazione con continuità sono ancora poche: 32% contro il 60% della media europea. Dinamiche sono le grandi e le medie; piuttosto ferme le piccole, quelle rivolte al mercato interno e del Mezzogiorno. Le parti sociali si sono assegnate il compito di diffondere la cultura della formazione continua e innovarla, aumentando e migliorando le attività, allargando la loro distribuzione. Si tratta di guardare alle imprese minori e alle fasce di lavoratori deboli (al di là dei 55 anni, con bassa qualifica, donne), alle aree geografiche meno favorite. Un posto speciale è dato alla formazione a base individuale (tramite i voucher), oggi ristretta a pochi privilegiati.

Perché sia efficace e qualitativa, la formazione deve essere certificabile. I suoi risultati vanno convalidati dalle parti sociali e riconosciuti da autorità esterne. Questo ci chiede l'Europa, secondo gli obiettivi di Lisbona del marzo

2000, che si basano sullo sviluppo per tutti della *life long learning*, visto come fattore propulsivo della "società della conoscenza", nella quale raggiungere il traguardo del più alto tasso di partecipazione al lavoro, di benessere, di inclusione sociale.

In particolare, l'Europa raccomanda di: stabilire legami stretti tra vita lavorativa e formazione e di accrescere le opportunità di apprendimento sul posto di lavoro; rispondere ai fabbisogni di competenza degli individui e del mercato e di anticiparli; promuovere l'apprendimento non formale e informale per sostenere lo sviluppo di carriera; sostenere i sistemi nazionali di qualificazione e di certificazione e metterli in collegamento con l'EQF (il quadro delle qualifiche europeo).

Su questi punti il nostro paese registra ritardi.

Non sono stati fissati criteri e procedure per la equipollenza effettiva dei nostri titoli di studio e delle nostre qualifiche con quelli degli altri paesi europei. Non è ancora entrato in vigore il "libretto personale del lavoratore", che dovrà riportare le competenze acquisite nella formazione in apprendistato, in contratto d'inserimento, nella formazione specialistica e nella formazione continua - svolta durante l'arco della vita lavorativa ed effettuata da soggetti accreditati dalle Regioni - e quelle acquisite in modo formale e informale, purché riconosciute e certificate. Va detto che qualifiche e certificazioni professionali in Italia dipendono dalle Regioni che non hanno trovato un'intesa soddisfacente, valida per tutto il paese. Le parti sociali insistono da tempo perché il Governo nazionale svolga un ruolo di guida e di coordinamento che spinga le Regioni a definire un quadro di riferimento comune, comparabile a livello europeo.

Nel frattempo, i Fondi paritetici interprofessionali si sono dotati di regolamenti e di metodi di controllo che garantiscano sui requisiti delle proprie attività di formazione. Tutte le agenzie di formazione sono soggette

ad accreditamento; i docenti debbono possedere titoli ed esperienza idonei; i piani formativi presentati dalle imprese sono valutati da commissioni secondo criteri di coerenza e congruità, sia didattica che economica, e sono sottoposti a verifica durante lo svolgimento e dopo.

Esistono anche criteri di premialità a favore delle donne in formazione, di particolari figure professionali, di piani che rispondano a particolari esigenze settoriali o locali. Specifica attenzione è dedicata al problema della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Non sono stati ancora definiti indicatori precisi per attestare e valutare le competenze conseguite in esito ai percorsi formativi. E' auspicabile un'intesa tra i Fondi che fissi regole sui contenuti e i metodi, per una validazione e un riconoscimento reciproci dei percorsi formativi. Ai lavoratori verrebbero assegnati crediti di formazione accettati dalle parti sociali costitutive dei Fondi che avrebbero valore in azienda e, in futuro, anche in sede contrattuale. Ci vorrà del tempo ma occorre cominciare con un primo passo. Non vi è dubbio infatti che la formazione dovrà essere una delle principali materie di confronto e di negoziato nelle trattative sindacali e dovrà entrare a viva forza nelle relazioni aziendali, come la più importante leva di mobilità professionale dentro il posto di lavoro.

La pariteticità nella gestione e la bilateralità – nel nostro settore la rete degli enti bilaterali riguarda 250mila aziende e oltre 4 milioni di lavoratori - sono il carattere distintivo dei Fondi, che li rende unici e complementari rispetto alla formazione continua pubblica e li abilita a una missione di interesse collettivo. Sono anche la carta vincente, che consente di produrre una formazione rivolta alle esigenze reali della domanda e basata sul coinvolgimento e protagonismo dei produttori.

La presenza e il contributo diretto delle parti sociali si esprime con la promozione dei piani formativi, l'assistenza alla loro progettazione e le

“attività propedeutiche”: ossia azioni di preparazione e sostegno alla formazione – come studi, ricerche, seminari, workshop, campagne di informazione e proselitismo – che riguardano in particolare operatori, quadri, dirigenti delle associazioni sindacali e imprenditoriali.

I Fondi hanno superato bene la prova iniziale. Sono stati di stimolo alle Regioni e un termine di paragone importante per gli altri attori in gioco. Grazie ai Fondi, i tempi utili per l’impiego delle risorse si sono ridotti; si sono abbassati i costi; vi è stato un impulso rilevante al dialogo sociale. Questo ha avuto riscontri benefici nei CCNL, dove sono stati inseriti articoli e protocolli sulla formazione continua dei lavoratori.

Permangono tuttavia dei limiti. Servono, a livello territoriale e aziendale, iniziative – animazione, supporto tecnico alle imprese, azioni per l’individuazione e l’espressione dei fabbisogni – che aiutino le imprese, specie le piccole e medie, a fare emergere una domanda di adeguamento al mercato e a seguire una strategia di incentivo delle risorse umane. Le imprese inferiori a dieci addetti sono il 95% del totale, circa 4,1 milioni e concentrano il 48% degli occupati, hanno una produttività di quasi la metà più bassa della media e danno un salario inferiore del 39,3%. Nel commercio e nel turismo la dispersione delle unità produttive è più grande e convive con le società internazionali di grosse dimensioni, molto agguerrite nell’utilizzo dei finanziamenti. Le imprese italiane con almeno 10 addetti che fanno formazione continua sono meno di una su tre; quelle formatrici con almeno 1000 addetti sono il 92%, quelle fra 10 e 19 una su quattro.

Nella stipula degli accordi sui piani formativi e nella loro elaborazione, è ancora secondario il ruolo del sindacato. Scarseggiano figure di facilitatori e di specialisti della formazione che abbiano delega a trattare in azienda, come avviene ad esempio nell’ambito della tutela della salute e sicurezza. Queste figure darebbero un impulso determinante alla diffusione della cultura della formazione continua. Qui si gioca una delle sfide cruciali che abbiamo

l'obbligo di vincere per uscire dalla crisi. In essa non ci possiamo permettere di lasciare nessuno indietro, innanzitutto quelli che pagano di più l'assenza di formazione: le imprese minori, gli addetti poco qualificati, il Mezzogiorno.

In questa fase più acuta della recessione, piani straordinari di aggiornamento, riqualificazione, riconversione vanno mirati per i lavoratori in esubero temporaneo e a rischio occupazionale, e per apprendisti, lavoratori a progetto, a termine, stagionali, sinora rimasti esclusi.

In generale, si tratta di adattare i Fondi a un mercato del lavoro sempre più dinamico e flessibile, perché realizzino interventi formativi da integrare con il sostegno al reddito, e da indirizzare verso la crescita professionale di lavoratori che operano su cicli brevi durante l'anno. Il superamento della stagionalità e della precarietà ciclica attraverso la formazione è un grande traguardo di coesione e di equità che siamo impegnati a sperimentare.

Gracias a una ley de 2000 - que siguió a un acuerdo negociado entre los sindicatos, los empleadores, el gobierno - los interlocutores sociales en el conjunto de los fondos operativos para la formación continua de los trabajadores, destinados a convertirse en el primer pilar del sistema nacional.

Las empresas se adhieren voluntariamente el pago de una contribución, normalizada por la ley, igual a 0,30% del salario. Lo largo de los años ha habido un crecimiento constante de los miembros y las empresas registradas hoy son casi 500 mil (aproximadamente el 40% de la audiencia potencial) y recoger más de seis millones de trabajadores (59% del total). Todos los sectores están bien representados, incluida la de comercio, turismo y servicios que también tiene un margen considerable de mejora.

En la distribución espacial, hay un predominio de las regiones del norte, la más rica y más productiva, con una tasa de adhesiones de las empresas más del 50%, equivalente a casi el 70% de los trabajadores.

En octubre del año pasado, el Fondo había recibido más de 1500 millones de euros. Se ha desembolsado 764. Los trabajadores que participan en actividades de capacitación fueron de 12,3%, 56,2% en los hombres.

Entre CGIL CISL y UIL principales asociaciones empresariales se han establecido diez fondos nacionales, con algunas localizaciones geográficas. Aquellos que se relacionan más estrechamente en el turismo, el comercio y los servicios se deben, For.Te y Fon.Ter, que representan el 25% del total. Todos los fondos que se enfrentan el reto de la calidad, velocidad, rendimiento económico, el "uso óptimo de la financiación y la certeza del valor de los resultados de la formación.

La incidencia del factor humano es cada vez más crítica. Una razón importante en el sector del turismo, que requiere una recuperación de la competitividad que se basa en el más alto nivel de profesionalismo de manejo y empleados. El Mediterráneo, donde cada año hay cientos de millones de visitantes, se enfrenta a la creciente competencia en el mundial de los flujos turísticos determinado por las multinacionales en el sector y algunos efectos negativos de una recesión en Italia ha dado lugar a una pérdida en el volumen de negocios de alrededor del 10% en base de la reducción de la cuota de mercado, hay viejos problemas, como la falta de una adecuada infraestructura portuaria y

ferroviaria y las políticas gubernamentales, sino también deficiencias en la formación y reciclaje del personal, que deben orientarse cada vez más para comprender los aspectos culturales, ambientales, sociales ee la gestión de un turismo basado en nuevos valores añadidos: la historia, el paisaje, la hospitalidad, la variedad y el alto nivel de rendimiento. En una crisis como la actual, con el objetivo de alterar el paisaje económico del planeta, es necesario que la formación podridas de la mano con la "innovación productiva y tecnológica de investigación, debe hacer la formación de hilo rojo que une la defensa de los ingresos, el mantenimiento de la de empleo, el apoyo a la movilidad negociado redistribución, readaptación profesional y el crecimiento.

El italiano, con continuidad de la formación son algunos: el 32% contra 60% la media de la UE. Dinámica son los de mediano y gran tamaño, relativamente pequeña empresa, las dirigidas al mercado interior y del Mezzogiorno. Los interlocutores sociales se han asignado la tarea de difundir la cultura de aprendizaje continuo y la innovación, el aumento y la mejora de las actividades, ampliando su distribución. Se trata de mirar más pequeños y débiles grupos de trabajadores (más allá de 55 años, con baja cualificación, las mujeres), a zonas menos favorecidas. Un lugar especial se da a la formación en una base individual (a través de bonos), ahora restringidos a unos pocos privilegiados.

Para que sea eficaz y de calidad, la formación debe ser certificable. Sus resultados deben ser validados por los agentes sociales y aprobado por las autoridades externas. Esto nos obliga a Europa, de acuerdo con los objetivos de Lisboa de marzo de 2000, sobre la base del desarrollo para todos de la formación permanente, considerada como un factor en la "sociedad del conocimiento" en el que el objetivo de lograr la más alta tasa de participación al empleo, el bienestar, la inclusión social.

En particular, en Europa se recomienda el establecimiento de estrechas relaciones entre el trabajo y la formación y aumentar las oportunidades de aprendizaje en el lugar de trabajo, satisfacer las necesidades de las personas y la experiencia del mercado y prever, para promover el aprendizaje no formal y de apoyo para el desarrollo de la carrera, el apoyo a los sistemas nacionales de cualificación y certificación y de la red con el MEC (Marco Europeo de Cualificaciones).

Sobre estos puntos, nuestro país se está quedando rezagado. No se fijan criterios y procedimientos para el reconocimiento efectivo de nuestros títulos y nuestras habilidades con las de

otros países europeos. Aún no ha entrado en vigor el personal trabajador por cuenta ajena ", que aportará la experiencia adquirida en el contrato de aprendizaje en la colocación, la formación especializada y la formación continua - llevado a cabo durante los tiempos de vida y de trabajo por acreditados por las regiones - y las adquiridas en contextos formales e informales, siempre reconocida y certificada. Hay que decir que las cualificaciones profesionales y la certificación en Canadá dependerá de las regiones que no han encontrado satisfactorio acuerdo, válido para todo el país. Los interlocutores sociales han insistido en que el largo gobierno nacional juega un papel en la orientación y coordinación que empujan a las regiones para establecer un marco común de referencia, comparables a nivel europeo.

Mientras tanto, la articulación entre los fondos han adoptado reglamentos y métodos de control que garanticen los requisitos de sus actividades de formación. Todos los organismos de formación están sujetos a la acreditación, los docentes deben tener las cualificaciones apropiadas y la experiencia, los planes de capacitación presentados por las empresas son evaluadas por los comités de acuerdo con los criterios de coherencia y equidad, tanto educativas y económicas, y se ponen a prueba durante y después de.

Existen también criterios para los incentivos para las mujeres en la formación, en particular los profesionales, los planes que respondan a las necesidades locales o sectoriales. Se dedica una atención específica al problema de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

Aún no se han definido indicadores para evaluar y certificar las competencias adquiridas como resultado de la formación. E 'la esperanza de un acuerdo entre los Fondos que establece normas sobre el contenido y los métodos para la validación y el reconocimiento mutuo de la formación. Trabajadores serían asignados a la formación de los créditos aceptados por las partes que constituyen los fondos sociales que tienen valor en la empresa y, eventualmente, incluso por contrato. Hará falta tiempo, pero tenemos que empezar con un primer paso. No cabe duda de que la formación debe ser uno de los principales temas de discusión y negociación sindical en las negociaciones y tendrá que entrar en una fuerza viva en la gestión empresarial, como el factor más importante de la movilidad laboral en el lugar de trabajo.

El paritetività en la gestión y bilaterales - en nuestra zona, la red de instituciones bilaterales se refiere a 250 mil empresas y más de 4 millones de trabajadores - es el carácter distintivo de los Fondos, lo que los hace singulares y

complementarias a la formación continua y el empoderamiento de los ciudadanos en una misión de interés colectivo. Son también los pobres, que permite la producción de la formación impartida a las necesidades reales de la aplicación y sobre la base de la participación y el papel de los productores. La presencia y la contribución directa de los interlocutores sociales se expresa con la promoción de planes de formación, la ayuda a su diseño y el "trabajo preliminar", a saber, la preparación y el apoyo a la formación -, tales como estudios, investigaciones, seminarios, talleres, campañas información y proselitismo - que se refieren en particular a los operadores, administradores, dirigentes de los sindicatos y los empleadores.

Los fondos han superado la prueba inicial así. Ha habido un estímulo para las regiones y la comparación de los otros jugadores en el juego. Gracias a los fondos, los tiempos correspondientes a la utilización de los recursos se han reducido, han reducido el coste, se ha producido un importante impulso al diálogo social. Esto ha sido beneficioso en CCNL, donde se colocaron los artículos en los protocolos y la formación de los trabajadores.

No obstante los límites. Necesitamos, entre las regiones y las iniciativas empresariales - animación, apoyo técnico a las empresas, medidas para la identificación y expresión de las necesidades - para ayudar a las empresas, especialmente pequeñas y medianas, para hacer una solicitud a la aprobación de mercado y seguir un incentivo de los recursos humanos. Empresas de menos de diez empleados son el 95% del total, alrededor de 4,1 millones y representan el 48% del total, tienen una productividad de casi la mitad del salario medio más bajo y hacer un fondo de 39,3%. En el comercio y el turismo en la dispersión de la producción es mayor y vive con la sociedad internacional de los grandes, muy agresivos en el uso de los fondos. Italiano empresas con 10 empleados que están aprendiendo son menos de uno de cada tres, mientras que la formación de al menos 1000 trabajadores son el 92%, entre los 10 y 19 uno de cada cuatro.

En la conclusión de acuerdos sobre planes de formación y en su desarrollo, sigue siendo secundaria a la función del sindicato. Muy poco las cifras de los facilitadores y especialistas de la formación que se delegan a tratar en la empresa, como por ejemplo en la protección de la salud y la seguridad. Estas cifras dan un impulso decisivo a la difusión de la cultura del aprendizaje. Aquí se juega uno de los principales retos que tenemos que ganar para superar la crisis. En ella no podemos permitirnos el lujo de dejar a

nadie afuera, en primer lugar aquellos que pagan la mayor parte de la falta de formación: los más pequeños, los trabajadores poco cualificados, el Mezzogiorno.

En la fase más aguda de la recesión, los planes para actualizar las horas extraordinarias, el reciclaje, la redistribución debe ser objeto de despidos y de empleo temporal del riesgo, y para los aprendices, los trabajadores en el proyecto a largo plazo, estacionales, se mantuvo hasta ahora excluidos.

En general, estos fondos se ajustan a un mercado laboral más flexible y dinámico, ya lograr la formación integral con el apoyo a los ingresos, y la guía para el crecimiento profesional de los empleados que trabajan en ciclos cortos durante el año . La superación de la estacionalidad y la inseguridad cíclica a través de la capacitación es un importante objetivo de la cohesión y la equidad que estamos experimentando.

Merci à une loi de 2000 - qui a fait suite à un accord négocié entre les syndicats, les employeurs, le gouvernement - les partenaires sociaux au sein de l'exploitation conjointe des fonds pour la formation continue des travailleurs, destiné à devenir le premier pilier du système national.

Les entreprises se joindront à verser une contribution volontaire, normalisés par la loi, égale à 0,30% du salaire. Au fil des années, il ya eu une croissance soutenue de l'adhésion et, aujourd'hui, les entreprises enregistrées sont près de 500 milles (environ 40% du public potentiel) et de recueillir plus de six millions de travailleurs (59% du total). Tous les secteurs sont bien représentés, y compris celle du commerce, du tourisme et des services qui a également une marge d'amélioration considérable.

Dans la répartition géographique, il ya une prédominance des régions du nord, la plus riche et la plus productive, avec un taux d'adhésion des entreprises de plus de 50%, soit l'équivalent de près de 70% des travailleurs.

En Octobre de l'année dernière, le Fonds a reçu plus de 1500 millions d'euros. Il a été décaissés 764. Les travailleurs participant à des activités de formation ont été de 12,3%, 56,2% chez les hommes.

Entre CGIL CISL et UIL principales associations professionnelles ont établi dix fonds national, dont certaines avec des emplacements géographiques. Ceux qui sont plus étroitement liés sur le tourisme, le commerce et les services sont dus, For.Te et Fon.Ter, représentant 25% du total. Tous les fonds sont confrontés au défi de la qualité, la vitesse, la performance économique, la «une utilisation optimale des fonds et la certitude de la valeur des résultats de la formation.

L'incidence du facteur humain est de plus en plus critique. Une des raisons majeures dans le secteur du tourisme, qui exige un redressement de la compétitivité qui s'appuie sur le plus haut niveau de professionnalisme et de management employés. La Méditerranée, où chaque année il ya des centaines de millions de visiteurs, fait face à une concurrence croissante dans les flux touristiques mondiaux fixés par les multinationales dans le secteur et certains effets négatifs de la récession en Italie a conduit à une perte de chiffre d'affaires de près de 10% à base de la réduction de la part de marché, il ya des problèmes anciens, tels que l'insuffisance des infrastructures ferroviaires et portuaires et les politiques gouvernementales, mais aussi des lacunes dans la

formation et de recyclage pour le personnel, qui doit être orientée de plus en plus à comprendre les aspects culturels, environnementales, sociales et la gestion d'un tourisme fondé sur de nouvelles valeurs ajoutées: l'histoire, le paysage, l'hospitalité, la variété et le niveau élevé de performance. Dans une situation de crise comme en l'espèce, visant à perturber le paysage économique de la planète, il est nécessaire que la formation pourri de pair avec la production d'innovation technologique et la recherche, devraient faire de la formation du fil rouge qui tient ensemble la défense de revenus, le maintien de la l'emploi, le soutien à la mobilité négociée de redéploiement, de reconversion et de croissance professionnelle.

L'Italien place dans la continuité de formation sont quelques-unes: 32% contre 60% la moyenne de l'UE. Dynamics sont les grandes et moyennes, relativement petites entreprises, celles qui s'adressent au marché intérieur et du Mezzogiorno. Les partenaires sociaux ont pour mission de diffuser la culture de l'apprentissage continu et l'innovation, accroître et améliorer les activités, en élargissant leur distribution. Ceci est à la recherche de groupes plus petits et plus faibles des travailleurs (au-delà de 55 ans, avec de faibles qualifications, les femmes), pour les zones les moins favorisées. Une place particulière est accordée à la formation à titre individuel (par le biais de coupons), aujourd'hui limité à quelques privilégiés.

Pour être efficace et de qualité, la formation doit être certifiée. Ses résultats devraient être validés par les partenaires sociaux et agréés par des autorités externes. Cela exige de nous en Europe, selon les objectifs de Lisbonne de Mars 2000, sur la base du développement pour tous de l'apprentissage, considéré comme un facteur de la «société du savoir" où l'objectif d'atteindre le plus haut taux de participation à l'emploi, la protection sociale, l'inclusion sociale.

En particulier, l'Europe est recommandé d'établir des liens étroits entre le travail et la formation et augmenter les possibilités d'apprentissage en milieu de travail, répondre aux besoins des individus et de l'expertise du marché et d'anticiper, de promouvoir l'apprentissage non formel et soutien informel pour le développement de carrière, soutenir les systèmes nationaux de qualification et de certification et de réseau avec le CECP (cadre européen des qualifications). Sur ces points, notre pays est à la traîne. Il n'y avait pas de fixer des critères et des procédures pour la reconnaissance effective de nos diplômes et nos compétences

avec celles des autres pays européens. N'est pas encore entré en vigueur le "personnel ouvrier», qui apportera l'expertise acquise dans la formation en apprentissage dans le contrat de placement, de formation et spécialiste de la formation continue - à la fois au cours de la vie et de travail par accrédités par les régions - et de celles acquises dans des cadres formels et informels, pour autant reconnue et certifiée. Il faut dire que les qualifications professionnelles et de certification au Canada dépendra de la régions qui n'ont pas trouvé un accord satisfaisant, valable pour l'ensemble du pays. Les partenaires sociaux ont longtemps insisté sur le fait que le gouvernement national joue un rôle dans l'orientation et de coordination qui poussent les régions à mettre en place un cadre de référence commun, comparable au niveau européen.

Pendant ce temps, le joint entre fonds ont adopté des règlements et des méthodes de contrôle de veiller à ce que les exigences de leurs activités de formation. Tous les organismes de formation sont soumis à l'accréditation, les enseignants doivent avoir les qualifications et l'expérience, les plans de formation soumis par les entreprises sont évaluées par un comité selon des critères de cohérence et d'équité, à la fois éducatives et économiques, et sont testés pendant et après. Il existe également des critères de mesures d'incitation pour les femmes dans la formation, notamment des professionnels, des plans qui répondent à des besoins locaux ou sectoriels. Une attention particulière est consacrée au problème de la santé et la sécurité au travail.

N'ont pas encore été défini des indicateurs pour évaluer et certifier les compétences acquises à la suite de la formation. E 'espère un accord entre les fonds qui fixe des règles sur le contenu et les méthodes de validation et de reconnaissance mutuelle de la formation. Les travailleurs seraient affectés à des crédits de formation accepté par les parties constituant le fonds sociaux qui ont de la valeur de l'entreprise et, finalement, même par contrat. Il faudra du temps mais nous devons commencer par une première étape. Il ne fait aucun doute que la formation devrait être l'un des principaux sujets de discussion et de négociation des syndicats dans les négociations et devra entrer une force vive de la gouvernance d'entreprise, comme le facteur le plus important de la mobilité de l'emploi dans le milieu de travail.

Le paritetività dans la gestion et bilatérales - dans notre région, le réseau des institutions de préoccupations bilatérales 250 milliers d'entreprises et plus de 4 millions de travailleurs - sont le caractère distinctif du Fonds, qui

les rend uniques et complémentaires à la formation continue et responsabiliser le public d'une mission d'intérêt collectif. Ils sont aussi à la carte gagnante, qui permet la production de la formation donnée aux besoins réels de la demande et fondée sur la participation et le rôle des producteurs. La présence et la contribution directe des partenaires sociaux est exprimé à la promotion de plans de formation, l'assistance à la conception et le "travail préliminaire", à savoir la préparation et le soutien de la formation - telles que des études, de recherche, des séminaires, des ateliers, des campagnes l'information et le prosélytisme - qui concernent en particulier les opérateurs, les gestionnaires, les dirigeants des syndicats et des employeurs. Les Fonds ont passé le test initial bien. Il a été un stimulant pour les régions et à une comparaison pour les autres joueurs dans le jeu. Merci pour le Fonds, les temps relatifs à l'utilisation des ressources ont été réduites, ont abaissé le coût, il ya eu un élan important au dialogue social. Cela a été jugé bénéfique dans CCNL, où les articles ont été placés sur les protocoles et la formation des travailleurs.

Toutefois limites. Nous avons besoin, dans les régions et les initiatives de l'entreprise - l'animation, l'appui technique aux entreprises, des mesures d'identification et d'expression des besoins - pour aider les entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises, de faire une demande d'approbation de mise sur le marché et de suivre une incitation des ressources humaines. Les entreprises de moins de dix salariés sont de 95% du total, environ 4,1 millions de dollars et représentent 48% du total, ont une productivité de près de la moitié de la moyenne des salaires plus bas et faire un bas de 39,3%. Dans le commerce et le tourisme dans la dispersion de la production est plus grande et la vie de la société internationale d'un grand, très agressif dans l'utilisation des fonds. Entreprises italiennes avec 10 employés qui sont l'apprentissage sont moins d'un sur trois, tout en formant au moins 1000 salariés sont 92%, celles entre 10 et 19 d'une sur quatre.

Dans la conclusion d'accords sur des plans de formation et dans leur développement, est toujours secondaire par rapport au rôle de l'union. Très peu de chiffres et de la formation des animateurs spécialistes qui sont déléguées à traiter dans l'entreprise, comme par exemple dans la protection de la santé et la sécurité. Ces chiffres donnent une impulsion décisive à la diffusion de la culture de l'apprentissage. Ici, vous jouez à l'un des principaux défis que nous devons gagner pour

surmonter la crise. Dans celle-ci nous ne pouvons pas nous permettre de laisser quiconque, en premier lieu ceux qui paient le plus du manque de formation: les petits, les travailleurs peu qualifiés, le Mezzogiorno.

Dans la phase la plus aiguë de la récession, les plans de mise à jour des heures supplémentaires, de reconversion, de redéploiement devraient être ciblés pour les licenciements et l'emploi temporaire des risques, et pour les apprentis, les travailleurs sur le projet à long terme, saisonnières, est resté jusque-là exclues.

En général, ces fonds de s'adapter à un marché du travail plus flexible et plus dynamique parce que la formation doit être intégrée de réaliser avec le soutien du revenu, et le guide à l'épanouissement professionnel des employés travaillant sur des courts cycles au cours de l'année . Surmonter saisonnier et cyclique d'insécurité à travers la formation est un objectif majeur de la cohésion et d'équité que nous expérimentons.

Fourth Trade Union Conference on Tourism in Southern Europe -
28-29-30 maggio 2009 – Torremolinos – Malaga -
Intervento Pierangelo Raineri

Thanks to a law of 2000 - which followed an agreement negotiated between unions, employers, government - the social partners within the joint operating funds for continuing training of workers, destined to become the first pillar of the national system.

The companies will join voluntarily paying a contribution, standardized by law, equal to 0.30% of the wage. Over the years there has been a steady growth of membership and today the companies registered are almost 500 thousand (approximately 40% of the potential audience) and collect more than six million workers (59% of the total). All sectors are well represented, including that of trade, tourism and services that also has considerable scope for improvement.

In spatial distribution, there is a dominance of the northern regions, the richest and most productive, with a rate of accessions of business more than 50%, equivalent to almost 70%. of workers.

In October of last year, the Fund had received more than 1500 million. It has been disbursed 764. The workers involved in training activities were 12.3%, 56.2% in men.

Between CGIL CISL and UIL major business associations were established ten National funds, some with geographic locations. Those that relate more closely on tourism, trade and services are due, For.Te and Fon.Ter, accounting for 25% of the total. All funds are facing the challenge of quality, speed, economical performance, the 'optimum use of funding and the certainty of the value of the results of training. The incidence of the human factor is increasingly critical. A major reason in the tourism sector, which requires a recovery of competitiveness that draws on the highest level of professionalism of management and employees. The Mediterranean, where every year there are hundreds of millions of visitors, faces increasing competition in the global tourist flows determined by multinationals in the sector and some negative effects of a recession in Italy has led to a loss in turnover of around 10% At basis of reduced market share, there are old problems, such as lack of adequate railway and port infrastructure and specific government policies, but also deficiencies in training and retraining for staff, which must be geared increasingly to understand the cultural aspects, environmental, social ee management of a tourism based on new values added: history, landscape, hospitality, variety and high standard of performance. In a crisis like the present, aimed at disrupting the economic

landscape of the planet, it is necessary that training rotten hand in hand with the 'productive innovation and technological research, should make the formation of red thread that holds together the defense of income, maintaining the 'employment, support to mobility negotiated redeployment, retraining and professional growth.

The Italian place with continuity training are a few: 32% against 60% EU average. Dynamics are the large and medium-sized, relatively small firm, those addressed to the internal market and of the Mezzogiorno. The social partners have been assigned the task of spreading the culture of continuous learning and innovation, increasing and improving activities, widening their distribution. This is looking at smaller and weaker groups of workers (beyond 55 years, with low qualifications, women), to less-favored areas. A special place is given to training at an individual basis (through vouchers), now restricted to a privileged few.

To be effective and quality, training must be certifiable. Its results should be validated by the social partners and approved by external authorities. This requires us to Europe, according to the Lisbon objectives of March 2000, based on the development for all of life long learning, seen as a factor in the "knowledge society" in which the goal of achieving the highest participation rate to employment, welfare, social inclusion.

In particular, Europe is recommended to establish close links between work and training and increase opportunities for learning in the workplace, meet the needs of individuals and expertise of the market and anticipate, to promote non-formal learning and informal support for career development, supporting national systems of qualification and certification and network them with the EQF (the European Qualifications Framework).

On these points, our country is lagging behind.

There were no set criteria and procedures for the effective recognition of our degrees and our skills with those of other European countries. Has not yet entered into force on the "personal worker", which will bring the expertise gained in the apprenticeship training in contract placement, training specialist and continuing training - conducted during times of life and work by accredited by the regions - and those acquired in formal and informal, as long recognized and certified. It must be said that professional qualifications and certification in Canada depend on the regions that have not found satisfactory agreement, valid for the whole country. The social partners have long insisted that the national

Fourth Trade Union Conference on Tourism in Southern Europe -
28-29-30 maggio 2009 - Torremolinos - Malaga -
Intervento Pierangelo Raineri

government plays a role in guiding and coordinating that push the regions to establish a common reference framework, comparable to the European level.

Meanwhile, the joint inter Funds have adopted regulations and control methods that ensure the requirements of their training activities. All training agencies are subject to accreditation, teachers must have appropriate qualifications and experience, the training plans submitted by the companies are evaluated by committees according to criteria of consistency and fairness, both educational and economic, and are tested during and after.

There are also criteria for incentives for women in training, in particular professionals, plans that respond to particular local or sectoral needs. Specific attention is devoted to the problem of health and safety in the workplace.

Have not yet been defined indicators to evaluate and certify the skills acquired as a result of the training. E 'hoped an agreement between the Funds that sets rules on the content and methods for validation and mutual recognition of training.

Workers would be assigned to training credits accepted by the parties constituting the social funds that would have value in the company and, eventually, even by contract. It will take time but we must start with a first step. There is no doubt that the training should be one of the main subjects of discussion and negotiation in trade union negotiations and will have to enter a living force in corporate governance, as the most important factor of job mobility within the workplace.

The pariteticità in managing and bilateral - in our area, the network of institutions for bilateral concerns 250 thousand companies and over 4 million workers - are the distinctive character of the Funds, which makes them unique and complementary to ongoing training and empowering the public in a mission of collective interest. They are also the winning card, which allows the production of training given to the real needs of the application and based on the involvement and role of the producers.

The presence and the direct contribution of the social partners is expressed with the promotion of training plans, l 'assistance to their design and the "preliminary work", namely the preparation and support of training - such as studies, research, seminars, workshops, campaigns Information and proselytizing - which relate in particular to operators, managers, leaders of trade unions and employers.

The Funds have passed the initial test well. There have been a stimulus to the regions and a comparison for the other players

in the game. Thanks to the Funds, the times relevant to the use of resources have been reduced, have lowered the cost, there has been an important impetus to social dialogue. This has been found beneficial in CCNL, where articles were placed on the protocols and training of workers. However limits. We need, across regions and business initiatives - animation, technical support to enterprises, measures for the identification and expression of needs - to help businesses, especially small and medium-sized, to make out an application for approval to market and to follow an incentive of human resources. Companies less than ten employees are 95% of the total, about 4.1 million and account for 48% of the total, have a productivity of nearly half of the lowest average wage and make a bottom of 39.3%. In trade and tourism in the dispersion of production is larger and lives with the international society of large, very aggressive in the use of funds. Italian companies with 10 employees who are learning are less than one in three, while forming at least 1000 employees are 92%, those between 10 and 19 one in four.

In the conclusion of agreements on training plans and in their development, is still secondary to the role of the union. Very little figures of facilitators and training specialists who are delegated to deal in the company, as for example in the protection of health and safety. These figures would give a decisive impetus to the spread of the culture of learning. Here you play one of the key challenges that we must win to overcome the crisis. In it we can not afford to leave anyone out, firstly those who pay most of the lack of training: the smaller, low-skilled workers, the Mezzogiorno. In the most acute phase of recession, plans to update overtime, retraining, redeployment should be targeted for redundancies and temporary employment risk, and for apprentices, workers on the project long term, seasonal, hitherto remained excluded.

In general, these funds adjust to a labor market more flexible and dynamic because achieve training be integrated with the income support, and guide to the professional growth of employees working on short cycles during the year . Overcoming seasonality and cyclical insecurity through training is a major goal of cohesion and fairness that we are experimenting.

