



**Intervista a Sara Davide, Direttrice della sede di Milano di Cesvip Lombardia e Marco Spreafico Direttore di CS&L Consorzio sociale di Cavenago di Brianza (MB). Il Piano formativo “Sviluppo delle competenze per i dipendenti di CS&L Consorzio sociale (con Fondo Nuove Competenze)” progettato da Cesvip Lombardia è stato finanziato con il Conto Formativo di Fon.Coop e partecipa al Fondo Nuove Competenze di Anpal.**

• “Cogliere tutte le opportunità in campo e usarle sinergicamente con intelligenza”: sintetizzereste così il piano formativo del Consorzio CS&L?

*Sara Davide – Cesvip Lombardia*

Direi proprio di sì. Tra la fine del 2020 e l’inizio del 2021 per il Consorzio si sono aperte due opportunità di crescita: utilizzare le proprie risorse Fon.Coop in Conto Formativo e richiedere sul Fondo Nuove Competenze dell’Anpal un contributo per il costo dei dipendenti in formazione.

Il fabbisogno della struttura è molto vasto ed incentrato sulla digitalizzazione delle procedure, con la necessità di introdurre per tutto il personale il corretto utilizzo dello smart working. Le risorse del Conto Formativo non erano sufficienti e la direzione ha deciso di investire con risorse del Consorzio sulla formazione non finanziabile con Fon.Coop. Il principio di far crescere le competenze dei lavoratori invece che metterli in cassintegrazione è alla base dell’iniziativa Anpal e le risorse di Fon.Coop, sia pure solo in parte, hanno dato gambe ad un progetto che porterà innovazioni profonde.

È il caso di dire che l’avvento della pandemia ha accelerato processi di innovazione già avviati e l’abilità del Consorzio è stata quella di utilizzare, nonostante le mille difficoltà di questo anno difficile, le opportunità di far crescere il proprio capitale umano.

*Marco Spreafico – Consorzio CS&L*

Il nostro Consorzio è un punto di riferimento per il welfare nel territorio della Brianza ed opera come General Contractor per le 30 cooperative socie su servizi socio-assistenziali (richiedenti asili, minori, disabilità anche mentale ed anziani) ed inserimento lavorativo per persone svantaggiate.

La pandemia ha rivoluzionato il nostro modo di lavorare ma ha accelerato il processo di digitalizzazione già avviato. In questo anno sono cambiate tutte le nostre abitudini e molte delle nostre attività si stanno già svolgendo da remoto. L’esigenza di questa formazione è fortemente condivisa, il piano formativo progettato da Cesvip coinvolge la quasi totalità dei dipendenti ed ha tra gli obiettivi anche la riqualificazione delle competenze di due dipendenti che si occupano di attività amministrative che a seguito della riduzione del lavoro materiale e fisico e dell’aumento del lavoro in remoto potranno arricchire le proprie funzioni acquisendo nuove competenze digitali.

Lo smart working è un processo complesso, che parte dalla conoscenza dei diritti e dei doveri del lavoratore e dell’organizzazione passando per l’acquisizione delle nuove competenze digitali per l’utilizzo delle tecnologie necessarie per le attività da remoto. Si tratta di adottare con il tempo, sul piano organizzativo, comportamenti più consapevoli; i lavoratori imparando a lavorare per obiettivi definiscono il proprio ambito di intervento, quello degli altri ed i vari contesti di collaborazione. Lo smart working può inoltre contribuire al benessere dei lavoratori che si sentono autorizzati ad organizzare i tempi della propria attività conciliandoli con gli impegni familiari.

La concomitanza del bando Anpal e la disponibilità del Conto Formativo di Fon.Coop è stato per noi psicologicamente molto importante: per i lavoratori che in un periodo così difficile vedono il Consorzio presente e che punta su di loro e come Consorzio ci siamo sentiti parte di un sistema che ci ha concretamente sostenuto. Infatti, il rallentamento delle attività a causa dell’emergenza sanitaria che stiamo attraversando sarà “sfruttato” per fare formazione.

• Come sarà strutturato il piano e quali i temi prevalenti?

*Sara Davide – Cesvip Lombardia*

C’è una parte dedicata ai nuovi software collaborativi, come le piattaforme di videoconferenza ed i cloud, ma sono previsti anche i corsi per la privacy e di comunicazione per facilitare lo scambio efficace tra persone che non condividono lo stesso spazio. La formazione renderà più efficiente l’area di ricerca statistica a supporto delle gare.

Aggiungo che il piano formativo da presentare ad Anpal ha incluso i costi orari di ogni lavoratore e specifica le ore che nell’arco dei 3 mesi lo vedranno impegnato nei corsi. Se infatti la formazione con Fon.Coop può essere erogata in 12 mesi le regole dell’Anpal prevedono che le attività comincino e terminino in 90 giorni. È stato molto complesso dover decidere prima quanta e quale formazione per ciascun lavoratore erogare rispettando i tempi.

Nell’accordo sindacale unico da presentare a Fon.Coop e ad Anpal per la condivisione del piano e per la rimodulazione delle attività lavorative in attività formative i sindacati hanno potuto costatare che i corsi e gli impegni indicati sono essenziali per il Consorzio e qualificano il lavoro dei dipendenti.

• Cosa vi aspettate dalla formazione?

*Marco Spreafico – Consorzio CS&L*

Non si tratta solo di imparare tecniche o mansioni nuove, quanto di acquisire una nuova mentalità, e questo sta già accadendo. Con l’utilizzo della videoconferenza i nostri processi decisionali sono diventati più snelli e la collaborazione sul piano personale e di gruppo è facilitata grazie a gestioni e lavoro in cloud e alla modalità condivisa con risultati efficaci.

Le nostre consorziate che si occupano della manutenzione del verde hanno attivato in cloud uno spazio dove condividono informazioni, esperienze e competenze per la partecipazione a gare d’appalto e la realizzazione dei progetti per sfruttare al meglio il potenziale del gruppo.

Per le nostre attività di inserimento lavorativo, in seguito alle regole sulla sicurezza, si è passati dagli incontri in presenza a quelli on line ed abbiamo potuto costatare che se i colloqui dal vivo consentivano di cogliere elementi importanti per la valutazione del candidato, dall’altro, potendo realizzare i video-curricula, oggi offriamo alle nostre imprese clienti una presentazione sicuramente più efficace e completa.

Questo è solo l’inizio, il nostro processo di innovazione è solo cominciato.