

Nasce MetApprendo la nuova struttura bilaterale delle tute blu per garantire un aggiornamento costante e tracciabile dei dipendenti

# METALMECCANICI LA FORMAZIONE CORRE SULLA BLOCKCHAIN

di Rita Querzè

**N**on solo fascicolo sanitario elettronico. L'obiettivo è avere anche un fascicolo elettronico della formazione. Il traguardo è lontano. Ma qualcosa si muove. E a indicare la strada è la categoria dei metalmeccanici.

Il contratto delle tute blu è l'unico a prevedere 24 ore di formazione «diritto soggettivo» totalmente a carico dell'azienda. Quindi da «spendere» nel periodo di vigenza del contratto stesso. Questo vale dal 2016. Le innovazioni hanno bisogno di un tempo per affermarsi, strutturarsi e diventare normalità. Infatti nella prima tornata contrattuale il reale sfruttamento delle 24 ore è stato limitato: in generale le grandi aziende hanno applicato l'istituto (per loro era più facile, molte addirittura sono attrezzate con Academy interne) mentre le piccole lo hanno fatto solo molto parzialmente.

Con il rinnovo del contratto avvenuto nel 2021 Federmeccanica, Assistal, Fim Cisl, Fiom Cgil e Uilm Uil hanno analizzato la situazione, senza nascondersi le criticità, per trovare soluzioni. Il primo risultato è la creazione di una nuova struttura gestionale bilaterale — MetApprendo — da cui prende il nome anche un portale della categoria per lo sviluppo della formazione continua di imprese e dipendenti. Online saranno messe a disposizione «pillole formative», cioè corsi di alcune ore che potranno aiutare in particolare le piccole imprese. Ma il passaggio più ambizioso è un altro: la creazione di un «dossier formativo digitale» per ciascun lavoratore della categoria, dossier reperibile sulla stessa piattaforma MetApprendo e tracciabile grazie alla blockchain.

Al momento su 1,5 milioni di lavoratori del settore hanno aderito poco meno di un milione distribuiti in 16 mila aziende. «Ma ci poniamo l'obiettivo nel 2023 di estendere le adesioni a tutta la categoria», sottolinea il segretario generale della Fiom Michele De Palma. Il progetto del dossier formativo è stato elaborato da Federmeccanica, Assistal, Fiom, Fim e Uilm — le parti firmatarie del contratto della categoria — assieme all'università degli Studi Roma Tre e a LABChain, il centro interuniversitario di studi avanzati su blockchain, innovazione tecnologica e politiche del lavoro. «Si tratta della prima sperimentazione su larga scala della blockchain al di fuori della finanza», spiega Silvia Ciucciuvino, giuslavorista dell'università Roma Tre, coordinatrice scientifica del progetto.

Per realizzare la piattaforma MetApprendo ogni azienda ha versato 1,5 euro a dipendente. «Da parte nostra abbiamo creato dossier formativi dei lavoratori che restano nel tempo e possono essere aggiornati», chiarisce Ciucciuvino. Ma quando si cambia azienda? «Il dipendente può portare il dossier nell'impresa di approdo che a sua volta continuerà ad aggiornarlo. E attenzione: all'interno non saranno registrate solo le 24 ore previste dal contratto ma anche, per esempio, la formazione obbligatoria per la sicurezza e la formazione cosiddetta «on the job», quella proposta direttamente dall'azienda».

Certo, le cose si complicano se l'azienda di approdo non è un'azienda metalmeccanica. «Siamo convinti della portata strategica di MetApprendo, mettiamo la nostra esperienza a disposizione di altri settori e del pubblico — interviene Federico

Visentin, presidente di Federmeccanica —. Immaginiamo, per esempio, i percettori di reddito di cittadinanza: se avessero un dossier digitale della formazione tutto sarebbe più semplice e trasparente. Certo, il fatto di essere un grande settore ci ha agevolato. Le imprese più strutturate hanno messo a disposizione il loro sapere e le loro esperienze».

Come sottolinea lo stesso Visentin, importate è stato il fatto di attivare il progetto insieme con il sindacato. «Stiamo dimostrando che relazioni industriali forti non si fermano alle dichiarazioni d'intenti ma costruiscono nuove e concrete esperienze — dice il segretario generale della Fim Cisl, Roberto Benaglia —. L'obiettivo di fondo è estendere la formazione tenendo conto che non può più essere misurata in ore come facciamo oggi ma deve prevedere anche l'accesso ai corsi «giusti» per ogni lavoratore». «Nel nostro settore la formazione è un investimento cruciale perché siamo esposti alla concorrenza globale e alla transizione energetica e digitale: questo richiede un continuo aggiornamento delle competenze», sottolinea ancora Michele De Palma della Fiom. «Non è un caso se fin dal 2016 abbiamo voluto inserire la formazione come parte importante e innovativa del contratto — conclude Rocco Palombella, leader della Uilm —. I metalmeccanici hanno rinunciato a un pezzo di salario per questo. La tutela del lavoro passa anche da qui».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Federmeccanica**

Federico Visentin, alla guida della federazione dei metalmeccanici

Tutto è partito con il contratto nazionale del 2016 che ha garantito 24 ore di formazione «diritto soggettivo» a ciascun lavoratore

La piattaforma è la più vasta applicazione della «catena» al di fuori della finanza, ogni azienda ha versato 1,5 euro a lavoratore

