



federsicurezza[®]
italia

FEDERAZIONE
NAZIONALE AZIENDE
DELLA SICUREZZA
NEI LUOGHI DI LAVORO
E DELLA FORMAZIONE



SICUREZZA

MAGAZINE

Autunno 2016

***Le Nuove Sfide di
FEDERSICUREZZA ITALIA***

***Nuovo Accordo
Stato - Regioni***

***Gli Accordi
di Prossimità Aziendali***



INDICE



4

LE NUOVE SFIDE DI FEDERSICUREZZA ITALIA

Ing. Marco Arturo Romano
Presidente Nazionale
Federsicurezza Italia
e Confinnova



8

VERSO LA CULTURA DELLA SICUREZZA

Giovanni Bort
Presidente
Camera di Commercio di Trento



10

SOFT SKILLS PER AFFRONTARE LE SFIDE

Cav. Dott. Carlo Barberis
Redazione



12

NUOVO ACCORDO STATO REGIONI

Ing. Mauro Del Maestro
Consulente per la Formazione
Federsicurezza Italia



14

IL PIANO DI COMUNICAZIONE

Dott. Carlo Vittorio Giovannelli
Preside
Facoltà di Scienze della Comunicazione
Laurea in Media e Giornalismo
presso IPUS



17

ACCORDI DI PROSSIMITÀ AZIENDALI

Dott. Rocco Maurelli
Redazione



MEDIAZIONE CIVILE L'ALTERNATIVA INTELLIGENTE ALLE CONTROVERSIE

PIÙ RISPARMIO ED EFFICIENZA

I tempi della giustizia in Italia causano di enormi perdite economiche e di tempo. Gli anni necessari per arrivare alla soluzione giudiziaria rendono vane di fatto le aspettative di chi attende di avere giustizia o di affermare i propri diritti.

Con la mediazione è possibile dirimere i contenziosi attraverso l'intervento di professionisti preparati, con un immediato ed effettivo risparmio in termini di tempo e di risorse economiche.



CHI SIAMO

Italia Mediazione è un Organismo di Mediazione, iscritto al n. 624 con PDG definitivo del 24 Settembre 2012.

La sede legale di Italia Mediazione è ubicata presso Federsicurezza Italia, a Roma in Via Aniene 14.

L'Organismo è presente sull'intero territorio nazionale per la gestione delle procedure di Mediazione e Conciliazione stragiudiziale delle controversie.

Si occupa inoltre della gestione di tentativi di Conciliazione previsti dall'art. 1 del D. Lgs. 5/2003, nonché delle procedure di Mediazione previste dal D. Lgs. 28/2010 in materia civile e commerciale.

CONTATTI

Dott. Giancarlo Bergamo

Tel. 06. 85355350 - 333.6491600

LE NUOVE SFIDE DI FEDERSICUREZZA ITALIA



Sono passati poco più di tre anni dalla costituzione di Federsicurezza Italia, ma sono già tanti i traguardi raggiunti dalla Federazione. Basti pensare all'ultimo in ordine di tempo. Il Ministero del Lavoro, nel luglio scorso, ha finalmente censito nei suoi archivi Federsicurezza tra le organizzazioni sindacali quali soggetti formatori ope legis ai fini della misurazione della maggiore rappresentatività. Si tratta sicuramente di un riconoscimento importante per la Federazione che si appresta, nei prossimi mesi, a lanciare nuovi progetti per rispondere al meglio alle

Il Ministero del Lavoro, nel luglio scorso, ha finalmente censito nei suoi archivi Federsicurezza Italia tra le organizzazioni sindacali quali soggetti formatori ope legis ai fini della misurazione della maggiore rappresentatività



nuove sfide che l'attendono. Sfide ambiziose e frutto del duro lavoro fatto in questi anni.

Grazie all'aumento costante degli associati, Federsicurezza rilascia una quantità sempre crescente di attestati per i corsi sulla sicurezza ed annovera tra i suoi clienti società multinazionali e di prestigio.

Siamo alle fasi finali della definizione dell'iter per la sottoscrizione della convenzione con il Consiglio Nazionale degli Ingegneri, in virtù della quale Federsicurezza diventerà ente accreditato per il rilascio dei crediti formativi per gli ingegneri.

L'accordo stipulato a suo tempo con Federterziario ha già permesso alla Federazione di poter rilasciare gli attestati in quasi tutti i settori ATECO e soprattutto di poter certificare la formazione in Regioni come il Piemonte, la Sicilia ed il Veneto dove la normativa sulla formazione sulla sicurezza è ancora più stringente che nelle altre Regioni.

Ora però, dopo numerosi e lusinghieri traguardi, la Federazione si appresta a voler fare il cosiddetto salto di qualità.

Il recente Accordo Stato-Regioni del 7 luglio scorso in materia di sicurezza ha introdotto novità sulla formazione, ma ha anche meglio specificato i requisiti che devono soddisfare i cosiddetti soggetti "formatori ope legis" per poter continuare a svolgere la propria attività.

Ing. Marco Arturo Romano
Presidente Nazionale
 Federsicurezza Italia
 e Confinnova

***Federsicurezza Italia rilascia
 una quantità sempre più crescente
 di attestati per i corsi sulla sicurezza
 ed annovera tra i suoi clienti società
 multinazionali e di prestigio***



Sono state proprio queste novità ad indurre Federsicurezza a darsi un nuovo assetto organizzativo con l'apertura delle sedi territoriali e ad avviare l'attivazione dei servizi sindacali richiesti.

In questa ottica, nel giugno scorso, Federsicurezza ha provveduto a promuovere la costituzione - insieme ad altre due Federazioni - di CONFINNOVA, Confederazione sindacale datoriale delle imprese innovative, con l'intento e l'ambizione di costruire un nuovo polo di aggregazione e di rappresentanza delle imprese.

Inoltre, CONFINNOVA e Federsicurezza Italia hanno sottoscritto, ai primi di settembre, con la FIADEL-CISAL, organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa, il primo CCNL degli operatori della sicurezza sul lavoro. Tale CCNL, che è il primo di una serie che CONFINNOVA e Federsicurezza si apprestano a firmare, permetterà inoltre di poter costituire l'Organismo Paritetico O.P.I.CERT., che garantirà la copertura per tutti i settori ATECO oggetto di formazione sulla sicurezza ed il rilascio diretto degli attestati senza

la copertura, attraverso appositi accordi, di altre Confederazioni sindacali datoriali.

Con gradualità si procederà ad attivare nelle sedi territoriali già operative alcuni servizi di natura sindacale, come la gestione delle controversie di lavoro, i servizi di CAF e patronato oltre alle contrattazioni territoriali che potranno dare molte opportunità di crescita organizzativa per Federsicurezza Italia e i suoi associati.



Con l'avvio delle attività dell'Ente Paritetico sarà poi possibile non solo soddisfare tutte le esigenze sulla formazione della sicurezza, ma anche attivare ulteriori servizi di welfare aziendale come l'intermediazione tra richiesta ed offerta di lavoro e la mediazione civile, che andranno ulteriormente ad arricchire i servizi offerti dalla Federazione ai propri associati e ai clienti degli associati stessi.

Tante, quindi, le iniziative ed i progetti avviati, così come il lavoro che attende la Federazione ed i suoi associati affinché tutto proceda al meglio.

Siamo convinti, però, che con la partecipazione e l'entusiasmo di tutti, nessuno escluso, raggiungeremo gli obiettivi prefissati e vinceremo le sfide lanciate, presenti e future.

Federsicurezza Italia ha promosso la costituzione di CONFINNOVA

Federsicurezza Italia ha sottoscritto, con la FIADEL-CISAL, il primo CCNL degli operatori della Sicurezza Sul Lavoro





BEST TECHNOLOGIES
FOR BETTER SAFETY



SCARPE
ANTINFORTUNISTICA

CASSETTE
PRIMO SOCCORSO

ANTINCENDIO
ESTINTORI
ATTREZZATURE

ABITI
DA LAVORO

CHIEDI il nostro catalogo!
www.tssafety.it

TS SAFETY
GUARDIAN
HIGH PERFORMANCE
SAFETY FOOTWEARS



PER LA TUA FORMAZIONE E-LEARNING
SCEGLI IL MEGLIO DELLA TECNOLOGIA



training everywhere
www.tslearning.it

- SICUREZZA SUL LAVORO
- FORMAZIONE MANAGERIALE
- LINGUE
- INFORMATICA
- CORSI AD HOC



VERSO LA CULTURA DELLA SICUREZZA

Le “ferite dell’Italia”, come ricordava il Presidente Mattarella, non sono più tollerabili e rappresentano il grado più basso della nostra cultura del lavoro

La strada verso una cultura della sicurezza, nel mondo del lavoro, è ormai già ampiamente tracciata, grazie anche al lavoro di organizzazioni di categoria, sindacati, federazioni ed enti che vigilano sulla prevenzione e sulla corretta informazione riguardo a comportamenti rischiosi e pericolosi.

Eppure le cronache ci restituiscono con una frequenza allarmante casi gravi, anche mortali, di incidenti sul lavoro, quelle che il Presidente della Repubblica Mattarella ha definito “ferite per l’Italia”.

Le morti sul lavoro sono un dramma collettivo, oltre che personale; tuttavia oltre agli incidenti mortali, inconcepibili e assurdi, sono ferite anche i tanti infortuni che non hanno esito fatale ma che costringono le vittime ad una vita di invalidità parziale o totale.

Lo sviluppo della tecnologia consente il raggiungimento di obiettivi che un tempo erano inimmaginabili. Dobbiamo sfruttare questi nuovi strumenti che abbiamo a disposizione anche per rendere la sicurezza sul lavoro un fattore prioritario; ma, ancora una volta, al posto di atteggiamenti repressivi e persecutori *ex post* abbiamo bisogno di una cultura della sicurezza sul lavoro “attiva”, che generi la consapevolezza che la sicurezza non è un *optional* ma è parte integrante del lavoro stesso.



Lo sviluppo della tecnologia consente il raggiungimento di obiettivi che un tempo erano inimmaginabili

Abbiamo bisogno di una cultura della sicurezza sul lavoro "attiva", che generi la consapevolezza



I dati dell'Inail su infortuni e malattie stanno registrando da alcuni anni un calo generalizzato per tutte le voci considerate dall'istituto: dagli infortuni mortali alle malattie professionali invalidanti.

A luglio di quest'anno, tuttavia, i numeri sono tornati a crescere, seppur di poco, senza seguire l'andamento dell'occupazione: nel primo semestre del 2016 gli infortuni sono cresciuti dello 0,3% rispetto allo stesso periodo del 2015. Le malattie professionali, confrontate nei primi semestri dei due anni, hanno segnato un +1,9%. Non è la sede per condurre analisi specifiche, per le quali occorre una metodologia accurata, ma ci preme comunque riportare questi due dati per segnalare che la partita sulla sicurezza del lavoro è tutt'altro che chiusa. C'è ancora molto da fare, molto da investire e da pianificare per raggiungere un livello consono ad una civiltà in grado di raggiungere risultati straordinari.

Associazioni e organizzazioni devono favorire questa crescita culturale, con forza, affermando che senza sicurezza non può esserci lavoro. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, infatti, sono condizioni imprescindibili. Non smetteremo mai di sottolineare, tuttavia, che è necessario procedere, di pari passo ad una semplificazione della fitta giungla di adempimenti e procedure lunghe ed inutili. Innovazione e tecnologia devono essere applicate anche alla burocrazia, che deve consentire alle aziende ed ai lavoratori di adempiere ai loro obblighi in maniera rigorosa ma semplice, senza complicazioni.

Le "ferite dell'Italia", come ricordava il Presidente Mattarella, non sono più tollerabili e rappresentano il grado più basso della nostra cultura del lavoro. Soprattutto per un Paese come l'Italia, in cui il valore aggiunto dell'economia è senz'altro il capitale umano, da secoli. Non sviluppare la cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è un modo per perdere e depauperare il nostro più grande capitale economico.

Giovanni Bort
Presidente
 Camera di Commercio di Trento

SOFT SKILLS

PER
AFFRONTARE
LE SFIDE



L'O.M.S. negli anni '80 per prevenire il diffondersi delle forme di disagio a livello individuale e sociale ha attivato dei processi di formazione da realizzare nelle scuole di tutti i gradi, con l'intento di fare acquisire agli individui, fin dall'infanzia, le *Skills for life*, ovvero l'insieme

di abilità, competenze, saperi personali-relazionali che contribuiscono a sviluppare un comportamento sano, versatile ed efficace nell'affrontare positivamente le sfide della vita.

Sono passati parecchi anni, le *Skill for life* rimangono dei capi saldi fondamentali per la sopravvivenza nell'attuale "società liquida", come la definisce il sociologo Z. Bauman.

L'uomo di oggi è costretto a fronteggiare l'assenza di riferimenti solidi, a combattere contro la crisi politica-ideologica-sociale a favore di un individualismo smoderato e competitivo, in un contesto di "atrofia de fini", di anoressia dei valori come ha evidenziato il filosofo P. Ricoeur.

*Viviamo in una società mediocre,
dove prevale l'apparire a tutti i costi a discapito dell'essere*



Viviamo in una società mediocre, dove prevale l'apparire a tutti i costi a discapito dell'essere, in un appiattimento globale, pervaso dal senso di bulimia del consumismo, con un' opulenza informativa digitale ed una penuria conoscitiva.

I problemi vengono gestiti qui ed ora, nella precarietà, senza un disegno a lungo termine che assicuri alle nuove generazioni stabilità nel lavoro, negli affetti e nella previdenza.

In questo disordinato caos servono strumenti forti e tangibili per garantire il benessere psico-fisico degli esseri umani. L'apprendimento delle *soft skills*, ovvero le cosiddette "competenze trasversali" sono indispensabili, soprattutto nella giovane età come prevenzione primaria a stili di vita devianti. Essa è altrettanto importante in età adulta, sul piano individuale e sociale, per fare fronte ai problemi, allo stress, per vivere una vita di qualità al

massimo potenziale.

Tutti noi abbiamo il diritto di essere formati a sviluppare l'ampia gamma di competenze che sono alla base di comportamenti positivi e adattivi e che investono l'area cognitiva (problem solving, decision making, pensiero critico, pensiero creativo), l'area emotiva (autoconsapevolezza, gestione delle emozioni e dello stress), l'area sociale (empatia, comunicazione efficace, capacità di relazione interpersonale).

Acquisire queste abilità, questi modi di essere mediante la formazione permanente significa evitare il disagio esistenziale, avere fiducia in sé stessi e favorire lo sviluppo di una società civile equilibrata ed equa sostenuta da cittadini responsabili che partecipano alla vita collettiva in maniera consapevole e solidale.

Le *Soft Skills* servono per vivere bene, ma sono altrettanto

determinanti per affrontare il mondo del lavoro ed avere successo, soprattutto oggi dove le aziende sono alla ricerca di collaboratori aperti alle sfide, efficaci nella comunicazione, capaci di lavorare in team, di sviluppare il pensiero critico e di gestire le emozioni.

Cav. Dott. Carlo Barberis
Redazione

NUOVO ACCORDO

Ing. Mauro Del Maestro
Consulente per la Formazione
Federsicurezza Italia

STATO REGIONI PER LA FORMAZIONE DEGLI RSPP ED ASPP

È stato firmato in data 07 luglio 2016 il nuovo accordo Stato Regioni per la formazione degli RSPP-ASPP.

Il nuovo accordo CSR del 07 luglio 2016 rep. atti 128 ha abrogato il vecchio accordo Stato Regioni per la formazioni degli RSPP ed ASPP del 26 gennaio 2006 smi.

Nel nuovo accordo sono state apportate modifiche anche agli

accordi per la formazione dei lavoratori, CSR 21/12/2011 rep. atti 221, CSR 21/12/2011 rep. atti 223 e CSR 22/02/2012 rep atti. 53 ed allo stesso D.Lgs 81/08 smi.

Il nuovo accordo si compone di un *allegato A* nel quale sono descritte in 15 punti le indicazioni sui soggetti formatori, i requisiti dei docenti, la nuova ripartizione

percorsi formativi dei moduli A-B-C per gli RSPP ed ASPP, le modalità operative ed i crediti acquisiti in funzione dei corsi frequentati.

Nell'*allegato A* vengono definiti quindi, la durata ed i nuovi percorsi formativi per gli RSPP-ASPP. Un'importante novità ha riguardato l'abolizione dei moduli dal B1 al B9 così come definiti dal vecchio accordo Stato Regioni del 26 gennaio





2006, gli stessi sono stati sostituiti da un unico modulo B di 48 ore comune ed esaustivo per tutti i macro settori da integrare con moduli specifici denominati:

- SP1 agricoltura - pesca 12 ore
- SP2 cave - costruzioni 16 ore
- SP3 sanità residenziale 12 ore
- SP4 chimico - petrolchimico 16 ore.

Pertanto un RSPP che intende esercitare nel settore costruzioni dovrà frequentare prima il modulo A, poi il modulo B comune di 48 ore, seguito poi dal modulo di specializzazione SP di 16 ore ed infine il modulo C.

Per gli ASPP, come nel vecchio accordo, è richiesta solo la frequenza dei moduli A e B.

Con il nuovo accordo sono state estese le classi di laurea che danno diritto all'esonero della frequenza dei moduli A e B - sempreché non siano passati più di cinque anni dalla laurea - ed inserito l'esonero per i moduli A-B-C per i laureati che hanno sostenuto uno o più esami attinenti la materia sicurezza lavoro ed in linea con i contenuti dell'accordo 7 luglio 2016.

Sono state modificate anche le ore di aggiornamento che rispetto al passato sono ora di:

- 40 ore per gli RSPP
- 20 ore per gli ASPP

da effettuarsi entro i cinque anni, anche con la partecipazione a seminari e convegni con il riconoscimento di un massimo del 50% dei crediti previsti.

È stato inoltre aumentato il limite di discenti per i corsi che passano dai 30 previsti dal vecchio accordo ai 35 del nuovo, in allineamento anche a quanto previsto dai CSR 21/12/2011 rep. atti 221, CSR 21/12/2011 rep. atti 223.

Con riferimento ai CSP e CSE, è stato tolto il limite dei 100 partecipanti ai corsi di aggiornamento; è consentita la partecipazione a convegni, purché vi sia un registro di presenze.

Un'altra importante novità è stata l'introduzione dei requisiti dei docenti, come riportato al punto 3 dell'allegato A dell'accordo. Gli stessi dovranno essere in possesso dei criteri di cui al D.I. 06/03/2013.

Al docente si richiede quindi Conoscenza Esperienza e Capacità Didattica, elementi fondamentali per il corretto trasferimento di competenze ai discenti.

Le norme transitorie del presente accordo prevedono che i corsi di formazione per RSPP ed ASPP possano avvenire secondo il vecchio accordo ancora per un anno a decorrere dalla data di pubblicazione dello stesso.

Ricordiamo che è stato firmato in Conferenza Stato Regioni il 7 luglio 2016, è stato pubblicato in G.U. il 19 agosto 2016 ed è entrato in vigore dopo 15 gg. dalla sua pubblicazione in G.U..

Ulteriori novità hanno riguardato l'introduzione dell'*Allegato II* che regola la formazione e-learning individuando le figure del Coordinatore Scientifico, del Tutor di contenuti, del Tutor di Processo, e dello Sviluppatore della Piattaforma.

Sono state anche indicate le caratteristiche di tracciabilità che la piattaforma e-learning deve possedere e le certificazioni di sistema.

Nell'*Allegato V* sono stati riportate le tipologie di corsi base e dei corsi di aggiornamento previsti per tutte le figure della prevenzione individuate dal D.Lgs. 81/08 smi, riportando anche i corsi per i quali non è possibile la frequenza degli stessi in modalità e-learning.

Non sarà quindi possibile effettuare alcun corso in e-learning per gli addetti antincendio di cui al D.M. 10 agosto 1998 ed art.46 del D.Lgs 81/08, per gli addetti al Primo Soccorso e per gli RLS (per quest'ultimi se non diversamente specificato nei CCNL).

Per una corretta applicazione del nuovo accordo Stato Regioni si rimanda ad una attenta lettura dello stesso.

IL PIANO DI Comunicazione

Le strategie di comunicazione, marketing e prodotto finalizzate alla vendita

Fin dalla nascita la strategia fa parte della nostra azione quotidiana. Ad ogni azione corrisponde una reazione uguale e contraria: prima ancora che a scuola, lo abbiamo imparato dalla vita.

Da bambini ci bastava fare i capricci per essere considerati, alle elementari e alle medie abbiamo imparato come interagire con gli altri, al liceo la strategia era rivolta alle interrogazioni, all'università la nostra visione si allargava al futuro. Queste sono state le basi sulle quali abbiamo costruito le nostre strategie personali. Strategie che ancora oggi utilizziamo, aggiorniamo e modifichiamo in base alle esperienze che abbiamo fatto e al feedback che da esse riceviamo.

Le usiamo proprio sempre e per tutto, per conoscere una persona che ci interessa, per conquistare la nostra partner, per andare d'accordo con i colleghi in ufficio, per presentarci ad un colloquio di lavoro o di vendita, per ricevere un favore. Lo facciamo, chi più e chi meno, consciamente e più ne abbiamo coscienza più possiamo modificarla così che i nostri risultati saranno sempre migliori.



Nel nostro lavoro la strategia è fondamentale. Spesso è canalizzata da persone che hanno più esperienza di noi e che ci guidano, ma altrettanto spesso vorremmo metterci del nostro e fare dei tentativi che reputiamo migliori di quelli che ci vengono proposti. In azienda tutto è pianificato: costi, ricavi, produzione, attività di marketing e promozionali, sponsorizzazioni e pubblicità.

Rimane fuori, tuttavia per molti, una voce che è, tra l'altro, la più importante degli ultimi decenni: la comunicazione. Questa è lasciata al caso, non pianificata. Poche persone, pur essendoci tutti i mezzi possibili per farlo, ne verificano il ritorno. La comunicazione è la differenza tra valore reale e valore percepito e che spesso corrisponde anche al mark up che aumenta gli utili in azienda.

Questo dipende dalla nostra cultura, dal nostro passato di instancabili lavoratori e produttori di una qualità che da sempre è riconosciuta nel mondo. Le cose però evolvono e non si può vivere di ricordi né



sedersi sugli allori.

In tutti i paesi del mondo è la comunicazione strategica che ha dato la possibilità alle aziende di crescere e di affermarsi anche contro la mancanza di qualità o di precisione che da sempre è appannaggio del made in Italy.

Ed eccoci dunque, a dover rincorrere un mercato sempre più aggressivo e concorrenziale che non dà tempo e modo di poter crescere, né di poter affermare il nostro prodotto contro i colossi e i nostri competitor. Questa battaglia, tuttavia, si combatte con i mezzi di informazione. Sbagliando, riteniamo che la pubblicità sia l'anima del commercio e che, se non possiamo permetterci pianificazioni da centinaia di migliaia di euro, dobbiamo avvalerci di venditori e rappresentanti per arrivare al consumatore o al cliente. Abbiamo in realtà il miglior modo possibile per entrare in battaglia e portare a casa le nostre vittorie.

Quest'arma è la comunicazione. Quel marketing mix che ci consente di posizionarci con un valore percepito ed una notorietà sempre più qualificate che, a cascata, si riflette sempre di più anche sul nostro

fatturato con una crescita assicurata anche in tempi brevi, coerenti con la nostra strategia aziendale.

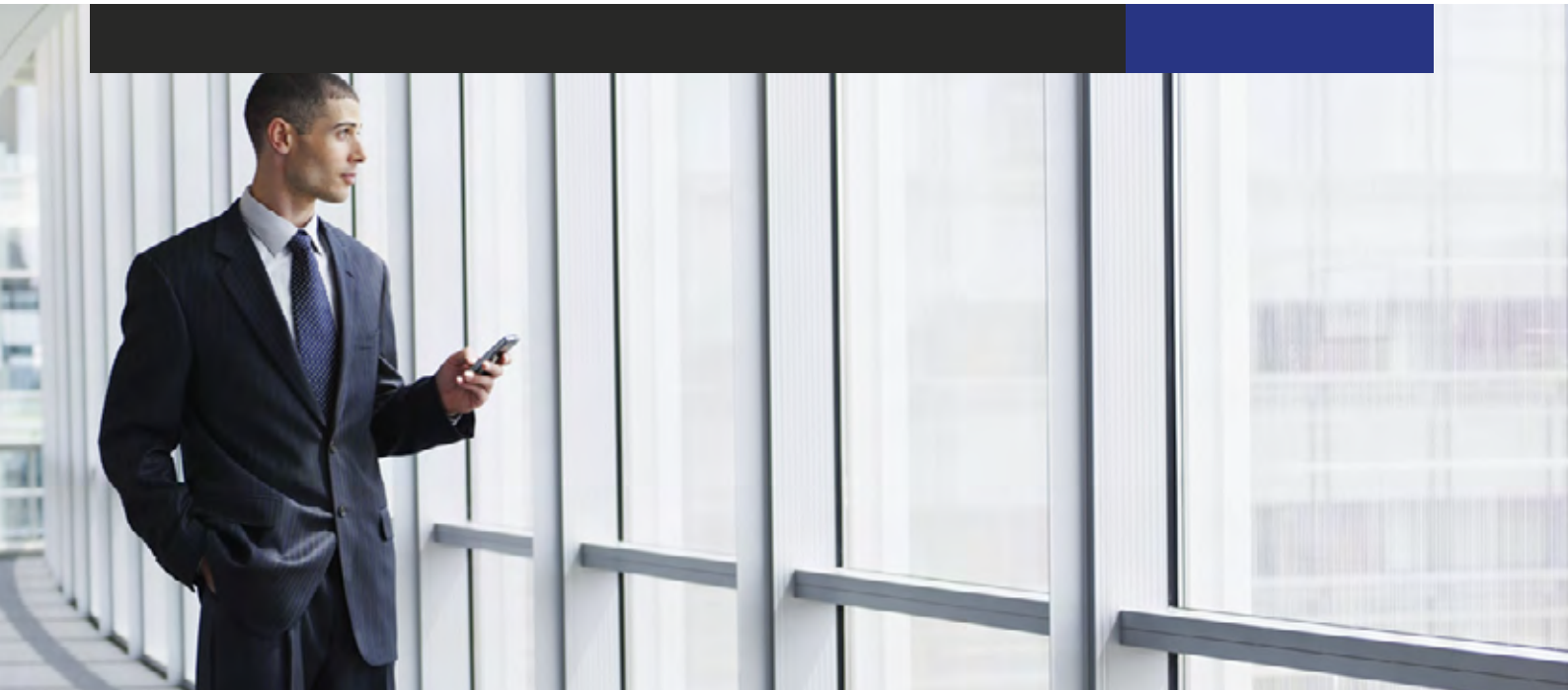
Per questo dobbiamo avvalerci di esperti e di consulenti che siano in grado di canalizzare la nostra azione su giornali e periodici, rendendo strategiche le nostre presenze alle fiere, fino ad arrivare a fare la miglior brochure possibile, il sito in below the line e gli eventi aziendali in modo da trarne il miglior beneficio possibile.



Non è importante quello che fai, ma come lo comunichi, questa affermazione è vera solo in parte. È vera per quanto riguarda la penetrazione e la durata della comunicazione. Ad esempio, se un nostro evento viene pubblicato sui giornali o in televisione, durerà in eterno perché si potrà sempre utilizzare la rassegna

stampa e il video per mostrarlo; in caso contrario saranno solo i presenti ad esserne la memoria storica. È errata perché da sola non è efficace al cento per cento; ad esempio vi ricordate quando la *Datch* (azienda di abbigliamento per giovani) aveva sponsorizzato il forum di Assago (oggi Mediolanum Forum)? A livello di comunicazione, sia

mezzo (forum) che target (giovani) era perfetto; tuttavia, non avendo investito anche in altri mezzi con la possibilità di approfondire il proprio prodotto e la propria azienda, per anni, la maggior parte delle persone non sapeva cosa producesse l'azienda. Colmata questa mancanza si è affermata a tal punto da essere anche un buon pianificatore pubblicitario televisivo.



Tutto comunica e la comunicazione è alla base di tutto. Per questo la strategia deve essere impostata in maniera precisa, puntuale ed efficace. Questo è il piano di comunicazione, cioè lo studio dei vari mezzi (internet, carta stampata, radio, tv) in relazione diretta con l'azienda (commerciale, brochure, sito, prodotto) e con la strategia (marketing, eventi, pubblicità, *public affairs*). Il primo grande successo è il posizionamento e la notorietà del brand che a questo punto diventa un competitor importante nello scenario, il secondo è l'aumento del fatturato che genera la crescita dell'azienda.

Per fare il miglior piano di comunicazione possibile è importante che i vari reparti aziendali siano in stretto contatto tra loro e che condividano la strategia. Troppo spesso in azienda "la mano sinistra non sa cosa sta facendo la mano destra" e ne viene a conoscenza a giochi fatti. Il Piano rappresenta la direttrice, la cassa di risonanza delle azioni di comunicazione, marketing e commerciale più qualificante dell'Azienda; pertanto, deve essere oggetto di approvazione da parte del consiglio di amministrazione ed essere inserito nel piano programmatico e nel bilancio preventivo.

L'articolazione del piano prevede:

Il contesto. Il Piano della Comunicazione si presenta come uno scenario composto dalla successione degli eventi comunicativi, distinguendo il contesto interno da quello esterno.

Gli obiettivi. La definizione degli obiettivi riguarda l'ordine delle priorità. La scelta degli obiettivi è importante perché permette di misurare, a posteriori,

la coerenza dell'immagine dell'azienda percepita dal prospect, rispetto a quanto è stato proposto, promesso o dovuto.

Definizione del target. Individuare i pubblici di riferimento, le loro caratteristiche, i loro stili di vita e possibilmente, la natura dei loro bisogni.

La strategia. Per ogni parte del Piano di Comunicazione occorre definire il complesso delle azioni necessarie per il raggiungimento degli obiettivi.

I contenuti e gli strumenti. Occorre scegliere contenuti adeguati alla natura del messaggio e gli strumenti della comunicazione per rendere realizzabili gli obiettivi del piano e per incidere, per quanto possibile, sugli aspetti organizzativi e sull'ottimizzazione delle risorse.

L'ascolto. È necessario stabilire le caratteristiche dei destinatari della comunicazione per approntare le modalità d'ascolto.

I risultati. Per ciascun obiettivo è indispensabile preparare la verifica dei risultati sia qualitativi sia quantitativi.

Le risorse. È indispensabile definire, per ciascun obiettivo, l'entità delle risorse umane e finanziarie da destinare. La definizione del budget permette di assegnare al Piano la legittimazione che necessita.

Dott. Carlo Vittorio Giovannelli
Preside
 Facoltà di Scienze della
 Comunicazione
 Laurea in Media e Giornalismo
 presso IPUS

ACCORDI DI PROSSIMITÀ AZIENDALI

UN ITER LUNGO E ACCIDENTATO

Dott. Rocco Maurelli
Redazione

Se le piccole e medie imprese non fanno un salto di qualità sul piano tecnologico, commerciale e delle risorse umane, sono morte



La possibilità di sottoscrivere contratti collettivi di lavoro a livello aziendale o territoriale esiste da sempre, ma - tranne alcuni casi - non ha mai decollato, contrariamente al resto d'Europa.

Le cause

- 1) Il CCNL ha esaurito, tendenzialmente, quanto le aziende potevano assegnare al lavoro dipendente. E questo vale ancora specialmente per medie e piccole imprese che, in generale, sono sottocapitalizzate e "meno produttive" di valore aggiunto.
- 2) Solo la grande azienda ha potuto permettersi la contrattazione aziendale, anche perché, in ragione della propria produttività, ha sempre avuto margini ulteriori per salari "aziendali".

Le grandi imprese, infatti, detenendo il monopolio nella guida delle Associazioni Datoriali maggioritarie, hanno potuto determinare il costo del CCNL calcolato sulla media di tutte le imprese della categoria interessata - piccole, medie e grandi - e non sulla sottospecie della Grande Impresa di diretto interesse.

In questo modo hanno potuto ricavare ampi margini che, in un secondo momento, hanno rinegoziato a livello territoriale o aziendale.



Naturalmente chi è rimasta schiacciata nella morsa è stata la piccola e media impresa sottocapitalizzata e con margini risicati che, molte volte, si è dovuta rifugiare nell'elusione dei doveri salariali, contributivi e fiscali, attitudine assolutamente contraria allo sviluppo generale di qualsiasi sistema produttivo. Fino a quando la partita era ristretta in prevalenza a livello nazionale e, ogni tanto, si poteva deprezzare la lira, bene o male abbiamo retto.

Ma con l'appartenenza all'Euro e la globalizzazione, la maggioranza delle aziende italiane, costrette in tanti lacci burocratici e pesantissimi oneri contributivi sul lavoro, sono entrati nella crisi che tutt'ora ci opprime e di cui la famosa bolla dei derivati non è stato che l'innesto esplosivo su un sistema strutturalmente gracile.

La risposta

La FIAT, che se lo poteva permettere, ha denunciato il CCNL CGIL-FIOM dopo

essere uscita da Confindustria e si è creata un proprio sistema contrattuale, in pieno accordo con la stragrande maggioranza dei propri addetti, attraverso Referendum Aziendali e malgrado l'atteggiamento favorevole alla FIOM della Magistratura.

Oggi quei dipendenti sono i meglio pagati del settore e la ex FIAT (oggi FCA) si è ripresa alla grande.

E tutti gli altri?

Lo Stato ha cercato di assecondare un primo tentativo: l'art. 8 L. 148 del 2011. Il risultato ha destato dubbi interpretativi e applicativi ma una cosa è certa: la norma introduce una vera e propria rivoluzione nel sistema delle fonti del diritto del lavoro.

Il CCL aziendale o territoriale, può, in relazione a determinate materie, avere efficacia derogatoria generale della Legge e dei CCNL.



Anche se con penetranti limiti soggettivi ed oggettivi è un cambiamento radicale che amplifica enormemente l'autonomia collettiva a livello aziendale e locale e pertanto, restituisce tale potere al vero titolare del diritto a negoziare: all'azienda, costituita pariteticamente dai lavoratori e dal datore di lavoro. Un potere che gli era stato sottratto dalle organizzazioni sindacali nazionali le quali, attraverso la contrattazione nazionale, hanno imbalsamato il sistema.



Assistiamo tuttora a due fenomeni assolutamente negativi:

- 1) La concentrazione del potere negoziale nelle mani delle centrali sindacali nazionali ha generato, nel tempo, un uso improprio di tale potere, consentendo la formazione di una casta sempre più Lobby politica, sempre più numerosa e costosa, e, purtroppo, a volte, corrotta.
- 2) Poiché lo sviluppo produttivo ha contaminato irreversibilmente tutti i "mestieri" ed ha eroso i confini tra le categorie, in effetti la specializzazione non può non incorporare una cultura universale.

Oggi, infatti, un lavoratore agricolo degno di questo nome deve possedere nozioni approfondite in tutti i campi dall'informatica, alla biologia, alla chimica ed alla meccatronica. Confinarlo in rigide caselle contrattuali definite a livello nazionale, costituisce una camicia di forza.

Solo a livello aziendale quel lavoratore ha la possibilità di farsi riconoscere quello che sa e che vale, e cucirsi addosso un soddisfacente vestito contrattuale.

Ma anche per l'azienda la contrattazione di prossimità o aziendale risulta un buon affare. Infatti con la globalizzazione e l'uso estensivo del commercio elettronico, il livello locale non protegge più la piccola e media impresa mentre le regole e gli oneri di ogni genere che incidono comunque sull'economia aziendale la indeboliscono

progressivamente nei confronti della concorrenza a livello globale.

Se le piccole e medie imprese non fanno un salto di qualità sul piano tecnologico, commerciale e delle risorse umane, sono morte. Ecco perché il contratto aziendale lungi dall'essere uno strumento che squilibra il potere negoziale a favore del datore di lavoro, è uno degli strumenti utile ad adeguare l'azienda al mondo del lavoro che incombe, un mondo che nello stesso tempo è portatore di tempeste ma anche di opportunità ed avvenire.





SICUREZZA SUL LAVORO, AMBIENTE E FORMAZIONE

ASSOCIATI OGGI!

- ✓ Certificazione della Formazione
- ✓ Polizza Responsabilità Civile e Professionale a prezzi convenzionati
- ✓ Piattaforma e-learning gratuita
- ✓ Piattaforma informatica per la richiesta e la tracciabilità delle certificazioni
- ✓ Adesione al **CONTO FORMAZIONE AGGREGATO FEDERSICUREZZA ITALIA/FONDITALIA PER LA FORMAZIONE FINANZIATA**



NOVITÀ

Attraverso la Piattaforma sono disponibili materiali didattici progettati in modo specifico per la formazione frontale.

SAFETY BOOKS

Federsicurezza Italia edita una collana di manuali per l'informazione dei lavoratori sui temi della Sicurezza sul Lavoro.



SPECIALE 2017

- POLIZZA PROFESSIONALE BASE GRATUITA per gli Associati erogata in collaborazione con DUAL ASSICURAZIONI.
- CREDITI FORMATIVI rilasciati dal Consiglio Nazionale degli Ingegneri.



IL NUOVO PORTALE
INFORMATIVO

www.isicurezza.it



federsicurezza[®]
italia

FEDERAZIONE
NAZIONALE AZIENDE
DELLA SICUREZZA
NEI LUOGHI DI LAVORO
E DELLA FORMAZIONE

www.federsicurezzaitalia.it

NUMERO VERDE
800.900.543