



Formazione continua e sviluppo delle competenze fondamentali per la crescita delle persone

*Intervista a Valerio Fabi
Segretario Generale Aggiunto Unisin*

Bianca Desideri

Direttore responsabile Professione Bancario

La formazione e lo sviluppo delle persone e di conseguenza della società.

La formazione continua è uno dei "pilastri europei dei diritti sociali", proclamati dal Parlamento, Consiglio e Commissione Ue in occasione del vertice di Göteborg del 2017 e poi codificato nel Piano d'azione del 2020 che evidenzia tre obiettivi sociali da raggiungere entro il 2030: occupazione, competenze e inclusione sociale fulcro della formazione continua nel mercato del lavoro. In relazione alle competenze, per l'Unione

Europea entro il 2030, almeno il 60% degli adulti dovrebbe partecipare ogni anno ad attività di formazione. Come spesso accade, il nostro Paese, purtroppo, si colloca in una posizione intermedia rispetto agli altri Stati europei.

Sentiamo parlare ormai da decenni di *longlife learning*, apprendimento lungo tutto l'arco della vita, che è elemento fondamentale per stare al passo con i tempi e per poter affrontare i mutamenti ormai quasi quotidiani della nostra società e del mercato del lavoro.

UNISIN/CONFESAL - prima con le sue tre sezioni FALCRI, SILCEA e SINFUB poi, successivamente, come UNISIN - ha sempre dato particolare importanza al tema della formazione sia in sede di contrattazione colletti-

Segue a pagina 3 →



► dalla prima pagina

va e di secondo livello per le lavoratrici e i lavoratori sia realizzando iniziative formative per le dirigenti e i dirigenti sindacali della propria Organizzazione.

Per meglio comprendere l'attenzione del Sindacato su questo fondamentale tema parliamo con Valerio Fabi, Segretario Generale Aggiunto di UNISIN/CONFSAL, con delega appunto alla formazione, dell'attività che l'O.S. svolge per la formazione della propria dirigenza sindacale.

Segretario, quanto è importante oggi la formazione?

In un mondo in continua evoluzione, soprattutto per effetto delle nuove tecnologie e dell'Intelligenza Artificiale, la formazione in genere e la formazione continua sono fondamentali per mantenere al passo con i tempi e con le innovazioni le persone e nel mondo del lavoro le risorse umane e di conseguenza, nel nostro caso, come Organizzazione Sindacale, chi deve tutelarne i diritti. La formazione continua, la *longlife le-*

arning non è solo una priorità ma è un'esigenza concreta per far sì che le persone nel corso della loro vita siano in grado di affrontare le continue sfide che la società e il mondo del lavoro pongono e che le vedono protagoniste, spesso, loro malgrado.

UNISIN/CONFSAL ha una lunga storia nel formare le proprie dirigenti e i propri dirigenti sindacali...

Sì, lo ha ricordato anche lei, prima separatamente le tre sezioni che costituiscono la nostra sigla sindacale e poi come UNISIN abbiamo sempre dato grande rilevanza al tema della formazione e abbiamo, nel corso degli anni, realizzato numerosi corsi, anche trattando temi innovativi. Il nostro catalogo formativo in costante aggiornamento, prevede già molti corsi e si arricchirà nei prossimi mesi di nuove iniziative tenendo conto delle esigenze che man mano emergeranno o che ci verranno sottoposte.

Un catalogo ricco non solo di corsi ma anche di professionalità...

Sì, le formatrici e i formatori di UNISIN che fanno parte del "Gruppo formazione" sono prevalentemente colleghe e colleghi con le *skills* necessarie a trattare i temi dei corsi anche in e-learning, ma collaborano con noi anche professionisti – avvocati, giornalisti, docenti universitari, psicologi – che trattano tematiche specifiche.

Per noi è centrale e motivo di vanto avvalerci di professionalità conclamate e di altissimo livello, ed avere docenti interni che tramite esperienze sul campo e approfondimenti continui possano dare alle strutture sindacali interne una visione che parta dall'esperienza sul campo congiuntamente con gli aggiornamenti ed approfondimenti normativi che sono continui.

Prima della pandemia i nostri percorsi formativi erano erogati esclusivamente in presenza, successivamente, per le esigenze generatesi dalla situazione del

Covid-19, abbiamo sperimentato anche la modalità e-learning, ormai, peraltro, diffusa anche a livello universitario e aziendale, che devo dire ha avuto un ottimo riscontro presso i partecipanti anche se la formula che preferiamo è quella in presenza perché consente una maggiore sinergia e uno scambio di esperienze e relazioni fondamentali per la nostra attività sindacale. Il confronto costruttivo, la conoscenza delle realtà aziendali e territoriali, la collaborazione si rafforzano con lo stare insieme in questi momenti formativi.

Dove è possibile seguire i corsi?

I corsi normalmente vengono erogati nelle nostre sedi nazionali di Roma e Milano, ma le strutture territoriali possono richiedere la presenza del "Gruppo formazione" anche in sedi differenti legate al territorio in cui operano come avvenuto nel recente passato con una sessione particolarmente partecipata a Bari.

Segretario, può dirci qualcosa di più sul vostro catalogo dei corsi di formazione?

E' un catalogo molto articolato che abbraccia molti temi quali le conoscenze di base e quelle avanzate per svolgere l'attività sindacale; fornisce gli elementi essenziali per conoscere la previdenza pubblica e quella complementare e gli aspetti fiscali relativi, l'informatica di base, per la tutela dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori in tema di salute e sicurezza; fornisce, inoltre, informazioni e aggiornamenti sui diritti legati alla genitorialità e alla disabilità, *public speaking*, *tecnica stress*, diritto del lavoro, solo per citare alcuni.



Per noi la formazione costituisce da sempre un'occasione per rafforzare o far acquisire competenze e conoscenze, non tralasciando quelle parimenti importanti che vengono definite come *soft skills*, abilità meno tecniche e che sono legate allo stile di leadership, all'intelligenza emotiva, all'empatia, alla capacità di fare *team building*, ecc., utili ad affrontare le situazioni quotidiane e di lavoro.

Siamo convinti, per i valori che contraddistinguono UNISIN, di poter essere anche con la formazione in grado di fare la differenza e fornire a coloro che operano sui territori strumenti per svolgere al meglio la propria attività sindacale in aderenza con i tempi in cui viviamo caratterizzati da un'evoluzione continua e che quindi necessitano di competenze e conoscenze continuamente aggiornate.

I corsi sono riservati solo alle ai sindacalisti?

No, alcuni dei corsi in catalogo che non sono strettamente legati all'attività sindacale possono essere seguiti anche dalle iscritte e dagli iscritti al nostro Sindacato e ne daremo notizia di volta in volta. Per quanto concerne i corsi che sono "aperti" alla partecipazione delle iscritte e degli iscritti e, se specificato, dei loro familiari, saranno identificati sul sito dedicato alla formazione da un logo differente che si aggiunge a quello dei corsi più strettamente sindacali.

Avete in programma nuove sessioni di formazione a breve?

Abbiamo già svolto lo scorso dicembre una sessione in presenza molto partecipata del nuovo corso di formazione "Il Sindacalista oggi: tra norme e negoziazione". Come le dicevo abbiamo sperimentato anche l'e-learning e il 19 febbraio scorso per favorire una maggiore partecipazione dei dirigenti e delle dirigenti sindacali della Sardegna e di territori particolarmente distanti dalle sedi formative di Roma e Milano abbiamo previsto una sessione e-learning di questo corso.

Segretario, ci terrà informati delle prossime iniziative?

Certo, il nostro auspicio è che l'offerta formativa e la fruizione dei corsi e dei percorsi formativi già molto richiesti al nostro interno possa allargarsi con lo stesso interesse anche alle iscritte e agli iscritti alla nostra Organizzazione.

E ne approfitto per ringraziare pubblicamente tutti i nostri docenti interni ed esterni che ci permettono la realizzazione di queste attività con un livello di conoscenza e competenza altissimo e che ci rende orgogliosi.

EDITORE ASSOCIAZIONE SINDACALE
DIPENDENTI E PENSIONATI
EX GRUPPO UBI BANCA

Via Giorgio De Chirico, 137 - 87036 RENDE (CS)
Tel. e Fax: 0984. 791741

DIRETTORE RESPONSABILE
Emilio Contrasto

CAPO REDATTORE
Innocenzo Parentela

COORDINATORI REDAZIONALI:

Nino Lentini
Gianfranco Suriano
Natale Zappella
Antonino Costa

web: www.alpluraleonline.it

e-mail: alplurale@falcriubi.it

Progetto e Realizzazione Grafica:
IVAC Grafica & Pubblicità
www.ivacgrafica.it

STAMPA:

IVAC Grafica & Pubblicità
Via di Villa Bonelli, 14 - 00149 ROMA
Tel. 06.55282221

Autorizzazione del Tribunale di Cosenza
n. 596 del 3 aprile 1997

Iscritto al Registro degli Operatori
di Comunicazione al numero 9398

Gli articoli firmati impegnano solo gli autori che ne sono pienamente responsabili e rappresentano il pensiero personale degli stessi. Tutti i diritti sono riservati. I testi non possono essere riprodotti senza autorizzazione.

Stranieri, numeri e sicurezza



Mario Caspani

Mi è capitato di leggere qualche settimana fa sul sito Startmag.it, un bel commento, pacato e misurato, a firma di Luca Ricolfi, in tema numeri e sicurezza.

Ricolfi è un noto sociologo e accademico, con all'attivo numerosissime pubblicazioni scientifiche prodotte nell'arco di una cinquantina d'anni di attività, anche nel ruolo di pubblicista su organi di stampa quali La Stampa, Repubblica, Panorama, Il Messaggero. Non ha mai fatto mistero della sua appartenenza all'area della sinistra politica e non avrebbe avuto senso negarlo dati i suoi studi negli anni 70 del secolo scorso sotto la guida di Claudio Napoleoni, all'epoca tra i più noti economisti di scuola marxista, nonché senatore del PCI per due mandati fino all'anno della sua scomparsa.

L'attività di Ricolfi però è sempre stata improntata ad una obiettiva correttezza di analisi che lo ha portato a volte a sostenere tesi e idee non propriamente in linea con le parole d'ordine del momento del mondo cosiddetto progressista, linee politiche che come ov-

vio, spesso, vengono dettate da interessi contingenti e di breve periodo, anche in ottica di banale tornaconto elettorale.

Ricordo in particolare una sua analisi equilibrata sull'operato di governo di Berlusconi, stilata nel 2010 a pochi mesi dalla caduta del 2011 e quindi al termine dei suoi anni di potere, in relazione al fatto se avesse o meno mantenuto fede ai propositi elettorali contenuti nel famoso "contratto con gli italiani" firmato in diretta televisiva.

La conclusione di Ricolfi fu allora che paradossalmente Berlusconi aveva conseguito migliori risultati nella parte del programma più "di sinistra" (ammortizzatori sociali, lotta alla criminalità organizzata, stabilità dei conti pubblici) rispetto a quella che forse più stava a cuore alla base elettorale di centro destra (tasse, microcriminalità taglio alla spesa pubblica).

In quel periodo di feroci attacchi personali dal sapore moralistico (da parte di gran parte della stampa interna) e di pressioni economiche e finanziarie irritua-

li condite dai sorrisetti Merkel-Sarkoziani (sul versante europeo), trovai l'analisi di Ricolfi equilibrata e non banalmente di parte.

Lo spunto dell'intervento sulla sicurezza delle scorse settimane gli è stato offerto dai dati diffusi dal Ministero dell'Interno, a fine anno, in merito alle attività criminose dello scorso 2024 (primi 9 mesi).

I dati maggiormente rilevanti sono sostanzialmente due: la percentuale dei reati commessi da stranieri irregolari, che essendo circa 600.000 rappresentano l'1% della popolazione, è stata pari al 28% del totale.

Ancor più eclatante il dato delle violenze sessuali, in questo caso i reati ascrivibili a stranieri (regolari e non, che rappresentano circa il 10% della popolazione) risulta pari al 44% del totale, cioè quasi la metà.

Da questi numeri parte il ragionamento del sociologo che invita (non dichiaratamente, ma è implicito) la propria parte politica a non minimizzare e a non sollevare obiezioni deboli per sconfiggere la realtà dei fatti.

In particolare ne cita alcune di facile confutazione: è vero che comunque la maggior parte dei reati sono commessi da italiani, ma la percentuale dice che da soli gli stranieri, regolari e non, commettono circa un terzo dei reati, con una sproporzione abissale. Inoltre, di conseguenza, il gran numero di detenuti stranieri non fa che acuire l'annoso problema delle condizioni di vita nelle carceri.

Fallace anche l'obiezione spesso utilizzata da chi

vuole sminuire il significato di questi numeri, vale a dire che gli stessi numeri sarebbero inficiati da una ipotetica maggiore propensione alla denuncia quando i reati sono commessi da stranieri. Sottolineando che in ogni caso per alcuni reati (omicidi/femminicidi) il cosiddetto numero oscuro (cioè quelli che non vengono denunciati) è pari a zero, Ricolfi smonta anche questa seconda obiezione osservando che da recenti ricerche risulta che i tassi di denuncia tra le nuove generazioni siano praticamente allineati sia che gli autori siano italiani che stranieri.

La sua conclusione, pienamente condivisibile, è che per la soluzione di questo drammatico problema si può fare di tutto, analizzare, discutere, cercare soluzioni, l'unica cosa da non fare è (cito) "rispolverare l'armamentario negazionista con cui, ogni volta che vengono fuori numeri e statistiche, più o meno improvvisati fact-checker cercano di occultare l'amara realtà dell'immigrazione irregolare".

Ecco, il vero problema sta proprio qui. Nessuna persona di buon senso vorrebbe negare il diritto di asilo a disperati che scappano da guerre, discriminazioni razziali, religiose, sessuali, ma trasformare queste giuste istanze in una accoglienza indiscriminata e senza alcun controllo non può che generare grossi problemi e reazioni a volte esagerate, ma fin troppo comprensibili.

E, aggiungo infine, spero che il richiamo di Ricolfi arrivi anche alle orecchie del signor sindaco di Milano, che imperterrito parla di erronee percezioni cavalcate strumentalmente da avversari politici.



Giornata della donna 2025

Cosa festeggiare, con una mimosa, un giorno di marzo?

Brunella Triflio

Ci risiamo, 8 marzo 2025. Ennesima giornata dedicata alla donna e nessuna novità degna di nota che possa riguardarla nella sua tangibile realtà quotidiana. Una giornata di festa dissimulatrice come tante. Una ricorrenza, nata da nobilissimi propositi, si riconferma (con il solito scempio di mimose) la sintesi perfetta dei fallimenti di una società apparentemente evoluta e inclusiva. Una giornata malinconica, 24 ore di perbenismo e celebrazione contro le 8.736 già trascorse sempre uguali alle altre che le hanno pre-

cedute, anno dopo anno. Così, anche quest'anno, la festa dedicata alla donna ci ricorda che lei è un concentrato di potenzialità inespresse, sciupate, dimenticate da una società che non riesce ad includerla per il suo valore, nonostante i buoni propositi. Si festeggia così una donna penalizzata nel sociale, nel lavoro, nella famiglia, nel reddito. Si festeggia un essere umano frantumato (nel corpo e nella psiche) dall'inarrestabile minaccia di una violenza di genere inaccettabile. Si festeggia un'anomalia sociale riconfermata nei dati del recente *Rendiconto di Genere del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza*

INPS. Dal documento emergono marcate condizioni di svantaggio delle donne che vivono nel nostro Paese in ambito familiare, sociale e lavorativo. Tante le differenze di genere riscontrabili nei percorsi d'istruzione e lavorativi. Tante le differenze a livello retributivo e pensionistico. Tante le carenze in ambito assistenziale. Troppa la violenza di genere.

Dal *Rendiconto di genere* presentato dall'INPS nel 2025 emergono segnalazioni non più trascurabili per programmare una decisa "inversione di marcia". Nell'analisi dei dati, è significativo partire dal-

la tematica "istruzione" per capire quanto siano resistenti alcuni paradossi legati al genere. Infatti, nell'anno 2023 le donne hanno sorpassato gli uomini nel diploma (52,6%) come nella laurea (59,6%). Si tratta di una superiorità in ambito "istruzione" che si scontra, in maniere evidente, con le differenze retributive e di carriera in ambito lavorativo. Infatti, solo il 21,1% dei dirigenti e il 32,4% dei quadri è donna. Anche il gap retributivo di genere, con una differenza di venti punti percentuali a sfavore delle donne, è ancora troppo marcato. Il tasso di occupazione femminile nel 2023 si attesta al 52,5% contro il 70,4% di quello maschile (divario di genere pari al 17,9%). Quanto alle assunzioni femminili, si rileva una percentuale ancora troppo bassa (42,3% rispetto al totale) che accentua ulteriormente il divario di genere in ambito lavorativo. Come se non bastasse, si rileva un'instabilità occupazionale senza tregua per il genere femminile: solo il 18% delle assunzioni femminili sono a tempo indeterminato contro il 22,6% di quelle maschili. Ancora significativa la differenza di genere in relazione ai contratti di lavoro a tempo parziale che per le donne rappresentano il 64,4% del totale. Se consideriamo il part-time involontario, si rileva che interessa prioritariamente il genere femminile (15,6% degli occupati rispetto al 5,1% del genere maschile). Altra nota dolente, che appesantisce la non favorevole situazione lavorativa, è il notevole impegno della donna nell'assistenza e cura dei familiari (esempio: 14,4 milioni le giornate di congedo parentale richieste dalle donne contro le 2,1 milioni degli uomini) in assenza o scarsità di supporto esterno alla famiglia come gli asili nido (esempio: l'obiettivo dei 45 posti nido ogni 100 bambini d'età compresa tra 0 e 2 anni viene raggiunto soltanto dalla Valle d'Aosta, dall'Emilia Romagna e dall'Umbria). Quanto al problema delle differenze in ambito pensionistico, si riscontra una superiorità numerica delle donne nel totale dei beneficiari di pen-

sione (7,9 milioni di pensionate contro i 7,3 milioni di pensionati) che non trova però corrispondenza negli importi erogati alle donne rispetto ai colleghi uomini (paradosso del gap pensionistico a sfavore delle donne nonostante la loro superiorità numerica). Se analizziamo i dati che riguardano il lavoro dipendente privato, notiamo che gli importi medi delle pensioni di anzianità/anticipate, invalidità e vecchiaia sono notevolmente inferiori a quelle degli uomini (rispettivamente del 25,5%, del 32% e del 44,1%). Queste marcate differenze nelle prestazioni pensionistiche non sono altro che le conseguenze delle disuguaglianze già subite in ambito lavorativo in termini di carriera, retribuzione e riduzioni dell'orario di lavoro dovuti a carichi familiari. Altro dato significativo (utile per riflettere sulle conseguenze della discontinuità lavorativa delle donne e sulla loro difficoltà a raggiungere i requisiti contributivi) è il basso numero di donne che accedono alla pensione di anzianità/anticipata con solo il 24,5% fra i lavoratori autonomi

e il 27% tra quelli privati. Ad aggravare ulteriormente una situazione già difficile, la "piaga viva" della violenza di genere con i suoi dati preoccupanti sull'aumento delle denunce. Il reddito erogato dall'INPS alle donne vittime di violenza in ambito familiare (Reddito di Libertà) ha interessato la notevole cifra di 2.481 donne nel 2021, ma negli anni successivi (per mancanza di risorse) i trattamenti economici sono stati confermati soltanto nelle Regioni Friuli-Venezia Giulia ed Emilia Romagna grazie a risorse regionali.

A partire dalla realtà semplicemente osservata o documentata, occorrerà affrontare la problematica con efficacia (rimozione effettiva di tutti gli ostacoli alla parità), iniziando da un deciso "cambio di marcia" culturale che parta dal sistema educativo e si unisca al senso di responsabilità e all'impegno di tutti gli attori istituzionali chiamati a garantire l'uguaglianza dei cittadini. Le panchine rosse sono già troppe e troppe le mimose in un giorno di marzo.





AMINTA

Insurance Broker

Consulenti Assicurativi

dal 1986

VUOI LAVORARE IN TRANQUILLITÀ E SERENITÀ?

**Iscriviti al Sindacato UNISIN e sottoscrivi una polizza di Responsabilità Civile
Professionale sul sito**

www.amintaunitasindacale.com



**Scegli la professionalità e la consulenza di Aminta Broker sempre al tuo
fianco per le tue esigenze assicurative**

***Prima di sottoscrivere leggere i set informativi disponibili sul sito**