

Vigilanza privata e formazione

Scritto dalla Redazione di www.vigilanzaprivataonline.com

Intervista ad Annamaria Domenici, Presidente di Sicurservizi

Le guardie ci danno notizie allarmanti sulla formazione: mancano regole sulla durata dei corsi, sulle materie da trattare e anche sugli oneri relativi (spesso la formazione obbligatoria è a carico dell'aspirante gpg e non di rado è richiesto l'attestato anche solo per considerare un curriculum!). Come dovrebbero essere articolati i percorsi formativi nel settore della vigilanza privata?

In una società in continuo cambiamento, l'azienda per prima deve cambiare, assimilando il concetto che l'attività formativa aziendale è uno strumento strategico di sviluppo e di competitività. La formazione deve quindi cominciare ad essere considerata un investimento e non solo un costo.

Sul fronte della vigilanza privata, in particolare, occorre un approccio sistemico ai contenuti dei percorsi formativi tradizionali, che prevedevano l'approfondimento di particolari argomenti tecnico-operativi diretti a formare specialisti nelle varie tipologie. Il progetto formativo di Sicurservizi cerca di individuare il giusto equilibrio tra le tre classiche esigenze, ossia: promuovere l'apprendimento nel rispetto del soggetto che apprende; strutturare le conoscenze in contenuti che, oltre a mutare nel tempo, risentano di caratteristiche e propedeuticità proprie; monitorare il contesto esterno in continua trasformazione recependo lo status delle figure professionali ed i bisogni formativi emergenti. In questo processo è rilevante la dimensione metodologica: la tradizionale divisione del sapere "in parti" dei programmi scolastici ha lasciato il campo alla costruzione di una programmazione più flessibile della pratica formativa (dalle unità didattiche ai moduli), sviluppata attraverso processi di experiential learning e di transazione.

Pochi anni fa avete realizzato, per conto di E.Bi.N.Vi.P., un'indagine sui fabbisogni formativi del settore sicurezza. Che cos'è emerso, in sintesi, dalle vostre elaborazioni?

L'indagine sui fabbisogni formativi ha messo in luce una grande necessità di formazione.

Tale esigenza è emersa sia tra gli imprenditori/manager, sia tra gli impiegati/GPG. In sintesi, è emerso che esiste una fascia di soggetti, sia tra gli imprenditori/manager (42%), sia tra gli impiegati/GPG (oltre 50%), che ritengono la formazione "assolutamente necessaria per la propria professione", con la differenza che se la prima fascia chiede formazione manageriale (security management), la seconda chiede una formazione di tipo più specialistico (riforma normativa, gestione). E' vero che esistono vincoli (mancanza di tempo, budget limitato) che non consentono una partecipazione ad iniziative formative con cadenza regolare, ma prevale una forte aspettative di fare e ricevere più formazione. Sicurservizi, già dal 2008, ha predisposto e presentato un'offerta formativa che recepisce le istanze sia degli imprenditori/manager, sia degli impiegati/GPG, articolando i corsi per aree tematiche e contenuti dedicati, organizzando convegni, seminari e stage.

Confcommercio ha presentato alla Camera due proposte di legge (l'AC 1079 e AC 2418) in materia di formazione: quali sono le novità proposte?

La novità è una sola, questa volta positiva: si parla, anzi si predispongono progetti di legge sulla formazione. Un primo passo verso la legiferazione in materia. L'AC 1079 (Bobbà e altri) contiene un'articolata disciplina, dove la formazione e lo sviluppo professionale sono definiti come un diritto individuale di formazione longlife, e viene rimessa alle Regioni la disciplina del diritto alla formazione professionale continua. Si prevede un sistema di servizi di orientamento formativo, di consulenza e accompagnamento, di valutazione e certificazione degli apprendimenti, nonché un sistema nazionale degli standard professionali, formativi e di certificazione. Inoltre, vengono riconosciuti bonus a favore dei soggetti in cerca di prima occupazione e la deducibilità a fini fiscali delle spese sostenute per la formazione. Si istituisce, poi, la Consulta nazionale degli enti di formazione accreditati, si predispongono uno strumento di programmazione come il Piano triennale di azione nazionale nonché modifiche statutarie dell'ISFOL. Infine, è previsto il raccordo tra sistema di educazione permanente e sistema di formazione professionale.

L'AC 2418 (Cazzola e altri) attribuisce invece una delega al Governo per l'adozione di norme finalizzate a riconoscere e disciplinare il diritto dei lavoratori all'apprendimento e alla formazione, intervenendo, tra l'altro, sui permessi per i lavoratori per il diritto allo studio, sulla promozione di scambi di esperienze tra istituzioni formative e luoghi di lavoro, sulle banche dati per l'incontro tra domande e offerta di lavoro, sul collegamento tra trattamenti di sostegno al reddito e partecipazione a programmi formativi, sui percorsi formativi e l'occupabilità dei lavoratori ed, infine, sul reinserimento dei disoccupati di lunga durata e delle donne uscite dal mercato del lavoro.

Come potrebbero impattare queste proposte di legge sul settore della vigilanza privata?

Occorrerebbe procedere ad un più attento esame e all'istituzione di tavoli di confronto e discussione per analizzare la portata delle proposte citate nel mondo del lavoro, ma ad un primo esame queste ultime risultano poco equilibrate, in quanto indirizzate a prediligere soprattutto particolari fasce d'età. L'articolazione risulta quindi troppo selettiva e ristretta.

Inoltre non vengono coinvolte le rappresentanze sindacali (datori e lavoratori), né in fase di analisi delle esigenze di profili professionali necessari alle imprese (offerta di lavoro), né nella raccolta delle istanze svolta dai centri per l'impiego e dagli uffici di collocamento privati (domanda di lavoro). Pertanto l'esigenza dell'"incontro della domanda e offerta di lavoro" dovrebbe prevedere il coinvolgimento degli Enti Bilaterali nella fase di indirizzo e di realizzazione della "predisposizione di percorsi formativi", con conseguente attivazione del processo formativo. Per tale motivi non si ritiene praticabile il rinvio ai decreti legislativi, che comporterebbero lungaggini e ritardi, ma si dovrebbe inserire una norma che attribuisse agli Enti Bilaterali di ricevere delle assegnazioni complessive di fondi.

Gli Enti Bilaterali potrebbero attuare una procedura ridistribuiva dei fondi stessi adottando una metodologia che prevedesse l'inserimento in un apposito catalogo delle proposte formative formulate dagli Enti di formazione, naturalmente rispetto alle linee guida indicate, e che mettesse successivamente a disposizione le quote di fondi in base all'assegnazione di "voucher formativi individuali". I soggetti da formare o da riqualificare potrebbero esprimere, con l'iscrizione online, la loro preferenza alla partecipazione ai corsi previsti nel catalogo ricevendo un'assegnazione formale del "voucher individuale", ma l'importo assegnato verrebbe successivamente girato all'Ente di formazione che eroga il corso.

Per favorire e rendere qualificabile l'intervento formativo, andrebbe poi inserita una norma che agganciasse gli incentivi il sostentamento e le agevolazioni direttamente all'effettuazione dell'attività formativa. Pertanto il credito d'imposta, gli oneri deducibili e i contributi previdenziali andrebbero, in percentuale, collegati all'erogazione effettiva dell'attività formativa. In sintesi, sarebbe opportuno procedere ad una semplificazione della normativa e ad una inclusione di una più incisiva promozione della formazione collegando le misure agevolative direttamente all'effettiva realizzazione dell'attività formativa.

Con la formalizzazione di nuove figure da formare professionalmente (stewart, port facility security officers, buttafuori) e l'attesa riforma del DM 85/99 sulla security aeroportuale, il business della formazione comincia a farsi fin troppo interessante. Come riconoscere i fornitori qualificati di formazione dalle società-bufala?

L'integrazione delle aree di regolamentazione normativa, di aggregazione e gestione delle risorse nonché di definizione dei percorsi formativi specialistici richiede una costante e approfondita analisi dei fornitori, cui Sicurservizi si rivolge allorquando non ritenga opportuno procedere direttamente all'erogazione dell'attività formativa.

In questo caso i parametri di valutazione per riconoscere i fornitori qualificati sono molteplici. Vanno dall'analisi dell'assetto istituzionale dell'impresa alla valutazione dell'offerta formativa in termini di durata e contenuti dei programmi dei corsi proposti; dalla considerazione del possesso della Certificazione ISO per la formazione al possesso di Accreditamenti presso Enti pubblici; dalla possibilità di emettere attestati formativi che assumano valore legale alla flessibilità e adattamento della didattica alle esigenze del settore.

Ma la regola per Sicurservizi è quella di erogare direttamente la formazione manageriale, gestionale e specialistica, ricorrendo ai fornitori solo per i corsi laddove occorra una specifica certificazione di legge (Aeroportuale- D.Lgs. 81/08-DM 85/99- Sicurezza informatica - Primo soccorso - Antincendio, etc). Sicurservizi opera comunque una ricerca di mercato e valuta le proposte ricevute allo scopo di svolgere un'attività di collegamento e garanzia, fornendo agli associati, o ad altri che ce ne facciano richiesta, una consulenza specialistica nel settore della sicurezza privata.