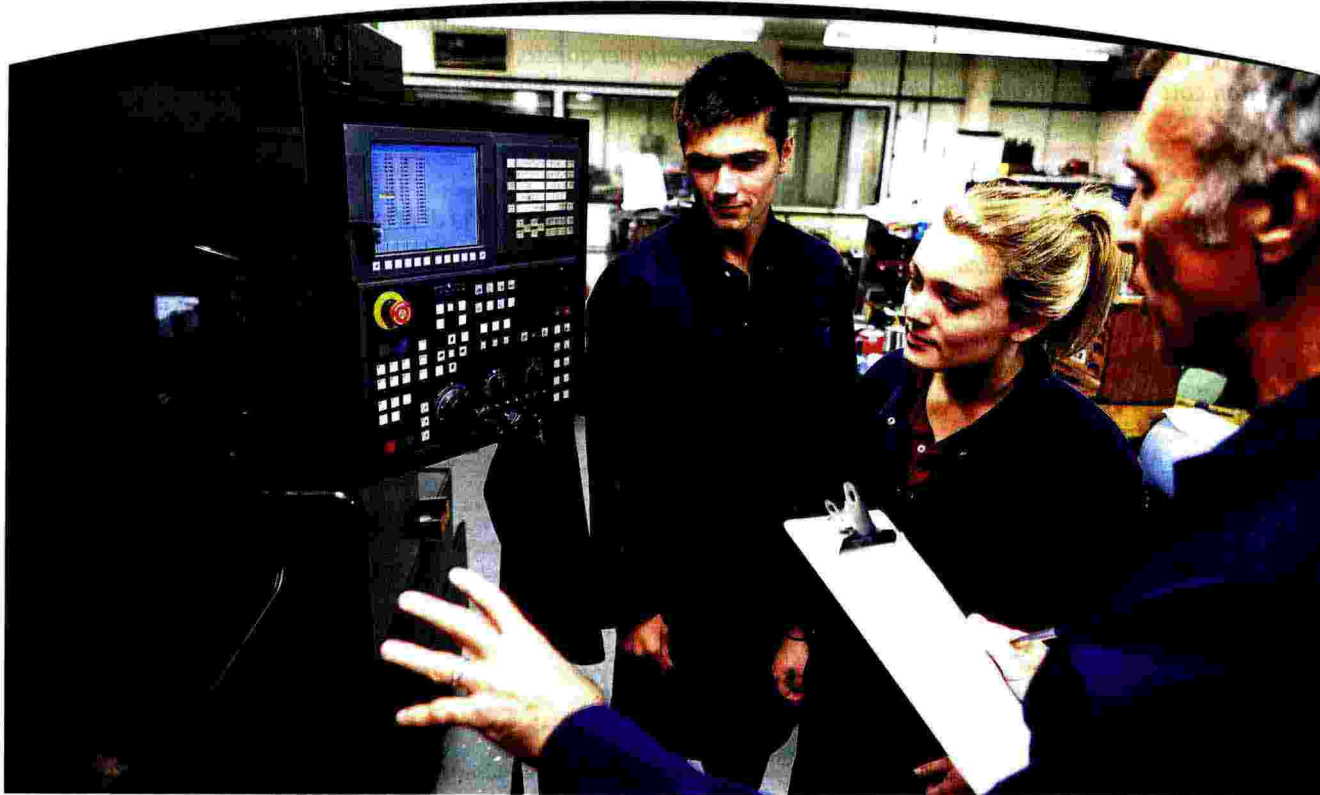


## INCHIESTA/Formazione e lavoro Mancano le professionalità: nessun problema, le formiamo noi. La scelta delle aziende del territorio in collaborazione con le agenzie del lavoro



# La via del Consorzio pinerolese

**Diego Meggiolaro**

Il 5 novembre è iniziata la prima edizione dell'*Academy* del Cpe (Consorzio pinerolese energia), un'iniziativa per formare e valorizzare figure professionali del territorio.

Sappiamo quanto siano importanti la formazione e il costante aggiornamento delle proprie competenze. In particolare, il Consorzio pinerolese energia, che unisce 4000 associati e 60 aziende del territorio, anche se in realtà sono di più perché molti soci raggruppano a loro volta altre aziende, si è organizzato per formare i lavoratori di cui il territorio e le aziende consorziate hanno più bisogno. «Ci siamo resi conto che dalle scuole professionali non escono figure aggiornate con quelle che sono le richieste formative del mercato», racconta **Francesco Carcioffo**, amministratore delegato di Acea e presidente del Consorzio.

Da un'indagine avviata dal Consorzio è risultato che la figura professionale più richiesta nelle aziende è il meccatronico. Ovvero, la figura che unisce l'esperto meccanico ed elettronico di macchine a motore. La seconda figura professionale più richiesta dalle aziende del Cpe è il disossatore. Giovani, siete avvisati.

Insieme a *Manpower* (agenzia interinale), il Cpe ha organizzato la selezione dei candidati e i corsi di formazione, l'*Academy*, gratuita, partita il 5 novembre. Questa prima edizione è stata calibrata su dodici posti. Dodici candidati selezionati tra disoccupati e giovani usciti dalle scuole professionali. Proprio in questo momento stanno affron-

tando le 250 ore di frequenza, sette settimane per otto ore al giorno, con corsi teorici in aula presso la sede del Consorzio e corsi teorico-pratici nelle varie aziende coinvolte. Prima *stage* passivi di osservazione e poi attivi e pratici. Gli insegnanti sono gli stessi professionisti delle aziende che hanno selezionato i candidati. Dopo l'*Academy* non c'è l'obbligatorietà di assunzione da parte delle aziende, ma chiaramente ci sono più che buone possibilità.

Questa prima edizione terminerà a gennaio. E le aziende coinvolte questa volta sono state Acea Pinerolese Industriale Spa, Freudenberg Sealing Technologies, Tsubaki Nakashima, Caffarel, Magna, Pontevecchio e Renolit Gor.

«Pensiamo che questa *Academy* - ha ancora dichiarato il presidente del Cpe Carcioffo - sia una grande opportunità per il territorio che Acea Centro Sviluppo Innovazione, attraverso il Consorzio, vuole offrire alle aziende e ai giovani per aumentare la qualità delle competenze presenti e la competitività delle imprese. Per far questo è stata fondamentale la collaborazione con *Manpower*, senza la quale non saremmo riusciti ad avviare il progetto e a seguire i colloqui e le selezioni». Anna Gionfriddo, la direttrice operativa delle filiali di *Manpower*, sancisce la collaborazione con unità d'intenti: «La sintonia valoriale con il Cpe e Acea ci ha permesso di portare nel Pinerolese la filosofia dell'*Academy Manpower*: un grande progetto di crescita delle competenze che, tramite la partecipazione attiva delle aziende e nel trasfe-

rimento delle competenze, ci permette di creare specializzazioni verticali sui profili occupazionali che sono in carenza costante e ci permette di valorizzare i talenti di questo gran territorio, pieno di opportunità».

### La formazione in artigianato

**Luca Veltri, presidente di Cna Pinerolo, ci racconta che cosa è previsto per la formazione del settore artigiano.**

Ci sono due livelli di formazione professionale nel settore artigiano. Il primo livello è quello che riguarda la formazione obbligatoria, ovvero tutto ciò che è legato alla normativa sulla sicurezza, sulle certificazioni ambientali e sulle certificazioni di qualità. «Questo viene fatto direttamente da noi di Cna con la nostra società di formazione dai nostri tecnici per le aziende associate», racconta Luca Veltri. «In più - prosegue Veltri - abbiamo tutta la formazione obbligatoria sulla somministrazione di alimenti e bevande e sulla trasformazione dei prodotti agroalimentari. Sono percorsi formativi, assolutamente standardizzati e previsti dalle normative regionali e nazionali. A esempio, ogni due anni bisogna adempiere alla formazione sulla sicurezza e ogni volta che si assume una figura lavorativa bisogna formarla». Poi c'è l'altro livello, la formazione non obbligatoria, ovvero quella per acquisizione di competenze: dall'e-commerce, alle vetrine web, e ultimamente corsi molto partecipati sulle nuove fatture elettroniche: «Su questo abbiamo fatto tre serate con oltre 100 iscritti a sera».