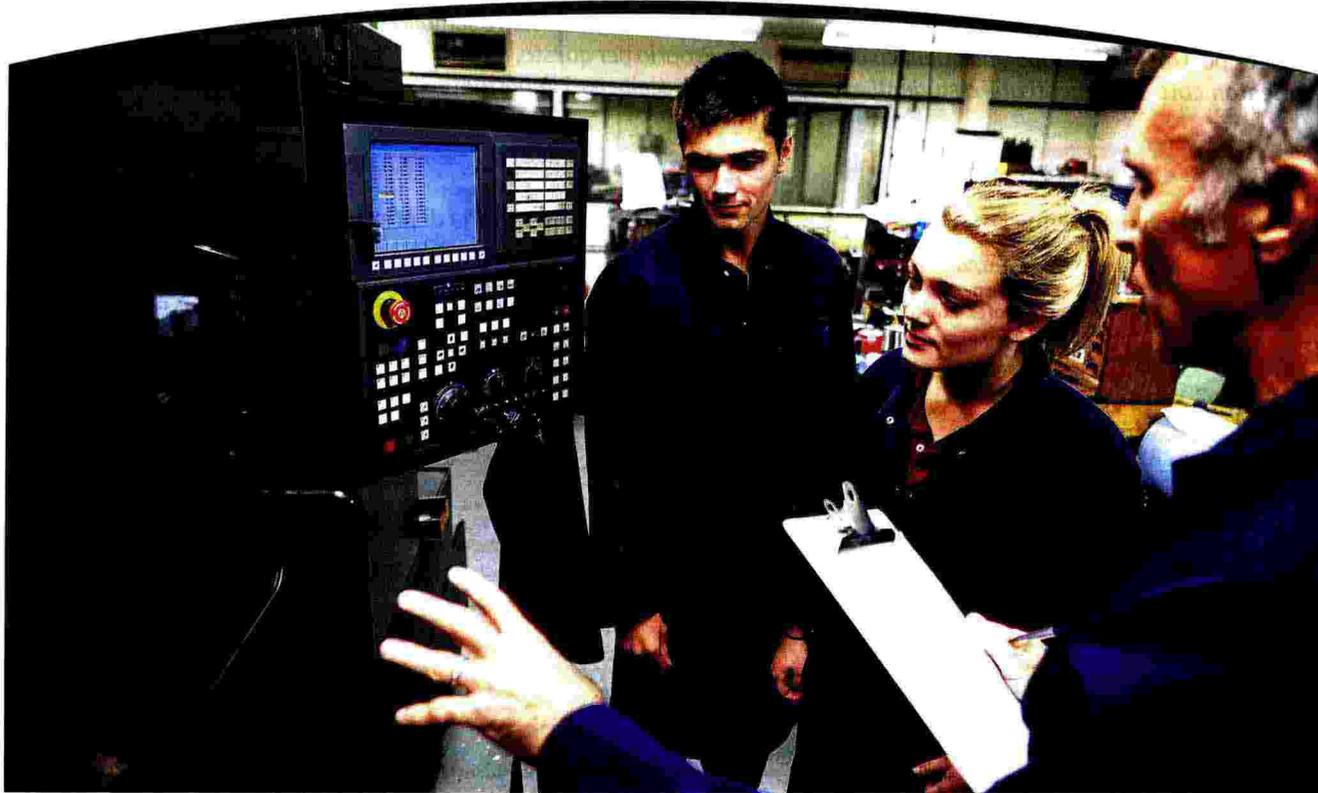


## INCHIESTA/Formazione e lavoro Mancano le professionalità: nessun problema, le formiamo noi. La scelta delle aziende del territorio in collaborazione con le agenzie del lavoro



# 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 affrontando

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».