

1.6 L'evoluzione della formazione continua nella contrattazione collettiva

L'attività di contrattazione della formazione continua nel 2006 non presenta elementi di grande novità rispetto all'anno precedente. Prosegue infatti l'azione di rafforzamento della bilateralità contrattuale, ma poco diffusa risulta ancora la tendenza a disciplinare i rapporti tra bilateralità contrattuale e Fondi paritetici interprofessionali. Questi ultimi vengono richiamati in quasi tutti i Contratti che si preoccupano di individuare il Fondo di riferimento per il settore; minore attenzione è invece dedicata ai piani formativi, che la maggior parte dei CCNL si limita a citare in relazione alle attività dei Fondi paritetici interprofessionali e ai possibili collegamenti che organismi bilaterali di settore possono avere con i Fondi stessi, o anche per stabilirne la tipologia (aziendale, settoriale, territoriale, nazionale). Pochi sono i Contratti che disciplinano i contenuti, le modalità di elaborazione e le priorità di intervento dei piani formativi.

Nel 2006 continua l'azione delle parti sociali volta a rivitalizzare l'istituto del diritto allo studio, la cui applicazione si era progressivamente ridotta a partire dagli anni '80; inoltre in alcuni Contratti si conferma l'utilizzo del conto ore individuale per la partecipazione ad attività formative. Nell'accordo di rinnovo del CCNL chimico-farmaceutico si introducono nuove opportunità per i lavoratori di partecipare ad attività formative, attraverso l'utilizzo di un monte ore pari a tre giornate, di cui la metà a carico delle imprese e l'altra metà a carico dei lavoratori, sotto forma di riposi loro dovuti per le festività soppresse e lavorate e per riduzioni di orario di lavoro.

Tuttavia permangono le carenze, messe in evidenza lo scorso anno, relative alla mancanza di una compiuta disciplina della formazione all'interno degli istituti in cui essa è prevista: a cominciare dall'orario di lavoro, la cui flessibilizzazione a fini formativi è prevista in pochi Contratti, passando per la certificazione della formazione per i sistemi di inquadramento professionale.

In relazione a quest'ultimo aspetto, si deve osservare che la stagione di riforme dei sistemi di inquadramento, avviata con gli ultimi rinnovi contrattuali, non ha portato alla diffusione di modalità di classificazione che tengano conto dell'apporto professionale di ciascun lavoratore nel processo di valutazione delle prestazioni. Permane infatti una forte diffidenza delle parti sociali ad introdurre nei sistemi di inquadramento elementi di valutazione di tipo soggettivo che considerino le competenze sviluppate e introducano il ricorso alla formazione come uno degli strumenti utili ad accrescere i saperi e le abilità dei lavoratori.

Complessivamente si può osservare che lo sviluppo della contrattazione della formazione non sembra procedere in modo uniforme, ma si concentra soprattutto in alcuni settori e Contratti, mentre interessa poco o per nulla molti altri CCNL. Per il 2006 le novità più interessanti riguardano il settore chimico. In particolare il CCNL energia e petrolio introduce importanti modifiche dirette a razionalizzare e potenziare il sistema bilaterale contrattuale e il suo rapporto con i Fondi interprofessionali; il Contratto si propone inoltre di proseguire nello sviluppo del sistema di inquadramento adottato nel 2002, valorizzando ulteriormente l'apprezzamento del contributo specifico del lavoratore nella valutazione complessiva della professionalità espressa, anche attraverso l'integrazione sistematica tra esperienza lavorativa e piani formativi.

Altre novità sono previste nel settore elettrico e in quello tessile. In allegato al CCNL del settore elettrico è inserito un Protocollo d'intenti tra le parti per la costituzione di un Fondo che, oltre a sostenere il reddito e l'occupazione dei lavoratori, si occupi anche della loro riconversione e riqualificazione professionale. Nel settore tessile le parti sociali, insieme ai Ministeri del lavoro e dell'istruzione, hanno sottoscritto un Protocollo d'intesa per la realizzazione di un Piano formativo

nazionale integrato che risponda all'esigenza di qualificare le risorse umane per l'innovazione progettuale e tecnologico-produttiva, gestionale, sui materiali tessili e dei rapporti con il mercato.

Infine, la contrattazione della formazione a livello decentrato risulta ancora scarsamente diffusa. Le più recenti indagini condotte su questo tema mostrano che soltanto il 4,4% delle imprese applica un contratto di secondo livello e di queste soltanto il 13,7% ha un contratto che interviene sui piani formativi³⁶. Se si considerano esclusivamente le grandi imprese³⁷ la situazione migliora soltanto parzialmente; infatti la percentuale delle aziende che hanno sottoscritto accordi integrativi che prevedono la formazione sono complessivamente non più del 40%; mentre le imprese che hanno aderito ad un accordo territoriale o a un patto formativo locale che promuove o sostiene la formazione sono soltanto l'11,2% del totale.

1.6.1 Bilateralità contrattuale e Fondi Paritetici Interprofessionali

Anche per il 2006 l'analisi dei CCNL rileva la tendenza ad un rafforzamento della bilateralità contrattuale (tabella 1.44). La prosecuzione del processo di costituzione e di implementazione degli Organismi paritetici settoriali mira a superare le difficoltà incontrate dalle parti di garantire l'operatività della bilateralità e l'esercizio delle specifiche funzioni ad essa attribuite in materia di formazione. Queste ultime vengono potenziate e ampliate e spesso affiancate da compiti nuovi in tema di mercato del lavoro e della produzione negli specifici settori di riferimento³⁸.

Le strutture sindacali, in una logica di bilateralità, sono chiamate a esprimersi in merito a fabbisogni formativi, interventi formativi da incentivare e finanziare, percorsi formativi realizzati. Specifici Osservatori nazionali, attraverso Commissioni paritetiche sulla formazione, devono realizzare il monitoraggio dei progetti di formazione, incentivare le iniziative formative, realizzare, in alcuni casi, documenti e materiali di studio funzionali ad una efficace negoziazione tra le parti e tenere i rapporti con le istituzioni nazionali, regionali e comunitarie.

Alcuni Contratti affrontano la materia con maggiore attenzione e, in alcuni casi, con l'obiettivo di semplificare e rendere più efficiente il modello partecipativo di relazioni industriali adottato. A questo proposito l'accordo di rinnovo del CCNL del settore energia-petrolio, sottoscritto nel 2006, ha previsto l'integrazione dei diversi Organismi paritetici istituiti dal Contratto del 2002 e, in particolare, dell'Osservatorio nazionale HSE e del Comitato bilaterale per la formazione del settore, le cui funzioni vengono trasferite alla Commissione formazione, istituita, assieme ad altre 3 nuove Commissioni paritetiche permanenti, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale di settore. Oltre alla formazione, le Commissioni si occupano di politiche industriali energetiche, politiche del lavoro, salute-sicurezza-ambiente. La Commissione formazione potrà avvalersi di un gruppo di lavoro paritetico al fine di:

- programmare ed elaborare proposte formative;
- gestire piani formativi;
- effettuare il monitoraggio quali-quantitativo dei piani e verificare i risultati formativi.

³⁶ Unioncamere-MLPS, Sistema informativo Excelsior. *Sintesi dei principali risultati*, Roma, 2006.

³⁷ ISFOL, INDACO 2006 - Grandi Imprese [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia. Sistan): ISF-00021.

³⁸ UIL Nazionale – Servizio Artigianato/PMI, Indagine sulla bilateralità in Italia, Volume 3, Gli Enti bilaterali, Prof. F. Liso (a cura di), tipolitografia CSR, Roma, 2006.

L'accordo di rinnovo del CCNL del settore elettrico rafforza la pratica della bilateralità attribuendo anche alle strutture decentrate compiti e responsabilità. In particolare il Contratto prevede che nelle aziende con più di 500 dipendenti siano attribuiti ad una specifica Commissione paritetica sulla formazione compiti di verifica e di controllo sui corsi formativi realizzati (tipologia, giornate di formazione e dipendenti formati) e di esame dei bisogni formativi e delle modalità di realizzazione della formazione, con particolare riferimento a innovazioni tecnologiche e organizzative, norme sulla sicurezza, metodi innovativi di lavoro per la qualità.

Lo stesso Contratto contiene in allegato un Protocollo d'intenti, sottoscritto dalle parti e trasmesso al Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con il quale si intende costituire un *Fondo per il sostegno del reddito, dell'occupazione, della riconversione e della riqualificazione professionale*. Obiettivo del Fondo, da istituire presso l'INPS con gestione finanziaria e patrimoniale autonoma, è la promozione del mutamento e del rinnovamento professionale dei lavoratori, nonché l'attuazione di politiche attive di sostegno al reddito e all'occupazione nei casi di: riduzione dell'orario di lavoro; sospensioni dell'attività lavorativa ed esuberi; ristrutturazione o riorganizzazione aziendale, contrazione, cambiamento o riconversione; crisi congiunturali e/o strutturali. Per far fronte a queste situazioni, il Fondo può anche operare attraverso il finanziamento di programmi formativi di riconversione o di riqualificazione professionale.

Anche il Contratto riguardante i settori chimico, chimico-farmaceutico, fibre chimiche, ceramica, abrasivi, lubrificanti e GPL, attribuisce all'Organismo Bilaterale per la Formazione Chimica significativi compiti di indirizzo, coordinamento e supporto, monitoraggio delle azioni formative fatte a livello aziendale e territoriale, oltre che di rapporto con il livello interconfederale. I suoi compiti si estendono anche all'analisi dei fabbisogni formativi settoriali, alla progettazione formativa e alla formazione degli operatori.

Infine il CCNL del settore conciario, che prevede la costituzione, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale, di una specifica sezione formazione che svolge molteplici compiti, tra cui: verifica e analisi delle esigenze formative; proposizione di linee guida di riferimento; promozione di progetti formativi nazionali; diffusione dei piani formativi aziendali con attenzione agli effetti sulla competitività; monitoraggio delle azioni formative; collegamenti con ministeri, regioni e soggetti comunitari.

Nello stesso tempo la gran parte dei nuovi Contratti, recependo la novità rappresentata dalla costituzione dei Fondi interprofessionali, individua lo specifico Fondo cui le imprese possono fare riferimento per il finanziamento di piani formativi (tabella 1.42).

Tab. 1.42 – Gli Organismi Bilaterali (O.B.) previsti dai CCNL (1)

Contratti sottoscritti nel 2006	Istituzione nuovi O.B.	Potenziamento O.B. esistenti	O.B. territoriali e aziendali	Richiamo ai Fondi interprofessionali
Chimico-farmaceutico	Organismo Bilaterale per la Formazione Chimica (operativo dal gennaio 2007)			Fondimpresa
Industria petrolifera		Nuovo assetto per l'Osservatorio nazionale di settore e costituzione al suo interno della Commissione paritetica permanente sulla formazione. Cabina di regia per valutazione, approvazione e controllo dei piani presentati a Fondimpresa	A livello aziendale e territoriale è previsto che ci siano accordi di attuazione su linee guida e piani formativi con le RSU e le strutture sindacali territoriali	Fondimpresa
PMI chimiche, concia, plastica e affini	Osservatorio nazionale della piccola e media industria chimica (previsto nel vecchio Contratto)		Articolazioni regionali o interregionali anche permanenti dell'Osservatorio nazionale della piccola e media industria chimica (previsto nel vecchio Contratto)	Fondo Formazione PMI
Industria conciaria	Sezione formazione dell'Osservatorio nazionale (previsto già nel vecchio Contratto)		Strutture territoriali della sezione formazione dell'Osservatorio nazionale	—
Settore elettrico	Commissione paritetica nazionale (monitoraggio e sviluppo iniziative formative) Previsione di costituzione di un Fondo <i>per il sostegno del reddito e dell'occupazione</i>		Commissione paritetica sulla formazione (aziende con più di 500 dipendenti) con compiti di verifica e controllo sui corsi formativi, esame dei bisogni formativi e delle modalità di realizzazione della formazione	Si fa riferimento ai Fondi ma a nessuno in particolare
Operai agricoli e florovivaisti	Osservatorio nazionale su fabbisogni formativi		Osservatorio regionale con compiti in materia di politiche attive del lavoro e della formazione professionale Osservatorio provinciale con compiti di sollecitazione e proposte a istituzioni pubbliche	—
Forestali	Il Comitato paritetico nazionale e l'Osservatorio nazionale sono chiamati a valutare e individuare fabbisogni, indirizzi formativi e interventi di formazione continua		—	FON.COOP
Industria della carta	Apposite commissioni nell'ambito dell'Osservatorio nazionale si occupano della valutazione dei fabbisogni formativi		Le articolazioni territoriali delle parti sociali sono coinvolte nelle attività delle commissioni dell'Osservatorio nazionale	Fondimpresa

(1) Per i CCNL in vigore sottoscritti prima del 2006 si veda il capitolo 6 La Contrattazione della formazione continua (pagg. 130-132) del Volume Temi e strumenti per la formazione continua, Rubbettino, 2005

Mentre il processo di rafforzamento della bilateralità contrattuale procede a ritmi serrati e interessa praticamente tutti i Contratti, meno diffusa risulta la tendenza a disciplinare i rapporti tra bilateralità contrattuale e Fondi paritetici interprofessionali. Anche nel 2006 infatti, come già negli anni precedenti, soltanto una parte dei CCNL sottoscritti definiscono e regolano le reciproche relazioni tra gli Organismi bilaterali previsti e i Fondi interprofessionali richiamati nei Contratti (tab. 1.43).

Fra questi il CCNL del settore energia e petrolio, che nel 2002 aveva assegnato all'Osservatorio bilaterale HSE³⁹ (salute, sicurezza, ambiente) e al Comitato bilaterale di settore⁴⁰ importanti compiti in materia di formazione finanziata dai Fondi interprofessionali. In particolare, il lavoro svolto dal Comitato bilaterale ha favorito la predisposizione del piano formativo⁴¹ presentato nel 2004 a Fondimpresa. L'accordo tra Filcem, Femca, Uilcem e Asiep, contenuto nel piano formativo è stato definito e firmato il 1° ottobre 2004 nell'ambito dell'Osservatorio bilaterale HSE.

Il rapporto tra bilateralità contrattuale e Fondimpresa è ribadito e disciplinato nell'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2006, che individua i livelli su cui si articolerà il sistema relazionale della formazione. Oltre al livello di settore, rappresentato dalla Commissione paritetica per la formazione istituita presso l'Osservatorio nazionale di settore, che si riunirà almeno due volte l'anno con compiti di programmazione strategica della formazione continua, il Contratto prevede un livello aziendale e uno relativo alla singola unità produttiva.

Il primo coincide con gli incontri annuali che le singole imprese svolgono con i sindacati nazionali e/o territoriali per l'illustrazione dei risultati economici. In questa occasione le parti dedicheranno una specifica sessione dell'incontro alla formazione continua e alla firma di accordi sindacali richiesti dalle procedure della bilateralità di Fondimpresa.

Il livello di unità produttiva è quello relativo agli incontri tra Direzioni aziendali e RSU, le quali dovranno, oltre che recepire gli orientamenti sulla formazione continua fissati dalle parti nell'ambito dell'Osservatorio nazionale, renderli coerenti con le proprie realtà produttive ed esprimere bisogni specifici da inserire nella programmazione formativa aziendale e di settore, nonché stipulare i relativi accordi richiesti dalle procedure della bilateralità di Fondimpresa.

³⁹ Il CCNL del 2002 aveva assegnato all'Osservatorio un ruolo mirato all'analisi, alla verifica e al confronto a livello nazionale sui seguenti temi: - dinamiche congiunturali del settore energia e petrolio; - liberalizzazione dei mercati energetici; - assetti occupativi e mercato del lavoro; - evoluzione sistemi previdenziali; - formazione; - pari opportunità; - legislazione sul lavoro e sulle politiche energetiche; - Comitati Aziendali Europei; - Quadri.

⁴⁰ Al "Comitato Bilaterale per la Formazione del Settore Energia e Petrolio", composto da n. 3 rappresentanti designati dalle OO.SS. e da n. 3 rappresentanti designati dall'Asiep, il CCNL del 2002 ha affidato i seguenti compiti: a) fornire suggerimenti metodologici e di contenuti atti a costruire un sistema formativo del Settore; b) anticipare scenari generali, individuare fabbisogni formativi e le relative tendenze evolutive indicando i contributi che possono essere forniti dal sistema formativo del Settore; c) suggerire l'utilizzo di metodiche innovative di apprendimento individuale, rese più ampiamente disponibili anche dalle tecnologie informatiche; d) elaborare piani di azione e percorsi formativi specifici da mettere a disposizione delle aziende; e) fornire impostazioni generali di contenuti e metodologie; f) attivare collegamenti con organizzazioni pubbliche e private della formazione (Università, Centri di ricerca, Fondazioni ecc), che forniscano esperienze, indagini e studi sulla formazione; g) individuare modalità di gestione per favorire la formazione individuale in attuazione della legge 53/2000; h) fare riferimento alle risultanze delle attività svolte dall'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione di cui all'Accordo Interconfederale del 20.1.1993 e successivi sviluppi.

⁴¹ Il piano formativo dal titolo "L'integrazione dei sistemi di gestione salute-sicurezza-ambiente finalizzata alla sostenibilità del lavoro nell'impresa e dell'impresa nel territorio attraverso la leva strategica della formazione e della valorizzazione delle risorse umane" prevede la realizzazione di programmi formativi per 38 imprese del settore.

Tra i Contratti in vigore sottoscritti prima del 2006, sono due quelli che contengono una disciplina più dettagliata dei rapporti tra bilateralità contrattuale e Fondi interprofessionali. Si tratta dei CCNL delle aziende grafiche e dell'industria chimica gomma e plastica.

Il contratto per i dipendenti delle aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali anche multimediali intende favorire un forte coordinamento tra le attività dell'Ente nazionale per l'istruzione professionale grafica (Enipg) e Fondimpresa. È previsto che Enipg fornisca a Fondimpresa progetti modulari di formazione continua sulla base dell'esperienza maturata a riguardo; inoltre si auspica che le articolazioni territoriali del Fondo per promuovere, valutare e monitorare gli interventi formativi si avvalgano dei Comitati provinciali dell'Enipg.

Nel caso del Contratto dell'industria chimica gomma e plastica l'Organismo bilaterale nazionale per la formazione continua è chiamato ad elaborare piani di formazione continua settoriali da sottoporre alla approvazione di Fondimpresa per ottenere i finanziamenti; sviluppare linee guida per piani di formazione continua per le aziende, al fine di far ottenere a queste finanziamenti da Fondimpresa; collaborare con le strutture locali di Fondimpresa per l'elaborazione di piani formativi territoriali e intersettoriali.

Tab. 1.43 — La disciplina dei rapporti tra Organismi Bilaterali e Fondi interprofessionali

Contratti in vigore	O.B. con funzioni di raccordo con i Fondi	Funzioni di raccordo degli O.B.
Chimico-farmaceutico	Organismo Bilaterale per la Formazione Chimica	tenere rapporti con Fondimpresa e le sue articolazioni territoriali
Industria petrolifera	Cabina di regia	valutazione, approvazione e controllo dei piani presentati a Fondimpresa
PMI chimiche, concia, plastica e affini	Osservatorio nazionale della piccola e media industria chimica e articolazioni regionali o interregionali anche permanenti dell'Osservatorio nazionale (previsti nel vecchio contratto)	è previsto che i piani formativi aziendali che si sviluppano sulla base del lavoro fatto negli osservatori siano realizzati con le risorse del Fondo Formazione PMI
Industria conciaria	-	-
Industria chimica gomma e plastica	Organismo bilaterale nazionale per la formazione continua	elaborare piani di formazione continua settoriali da sottoporre alla approvazione di Fondimpresa per ottenere i finanziamenti; sviluppare linee guida per piani di formazione continua per le aziende, al fine di far ottenere a queste finanziamenti da Fondimpresa; collaborare con le strutture locali di Fondimpresa per l'elaborazione di piani formativi territoriali e intersettoriali
Industria metalmeccanica	Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato, Commissioni territoriali per la formazione professionale e l'apprendistato, in collaborazione e sinergia con Ente Bilaterale Nazionale (EBN)	Commissione nazionale: collegamento sinergico con Fondimpresa affinché le normative e le procedure elaborate in materia di formazione siano coerenti con le esigenze del settore, nonché allo scopo di individuare le opportunità e gli incentivi finanziari disponibili a livello europeo, nazionale e territoriale. Commissioni territoriali: proporre congiuntamente in sintonia con l'Organismo bilaterale regionale interventi formativi finalizzati al soddisfacimento dei bisogni specifici della categoria, anche predisponendo progetti articolati nelle varie fasi di realizzazione, individuandone i soggetti responsabili, la struttura operativa, i tempi, i contenuti e le modalità di finanziamento, al fine di attingere alle risorse amministrate da Fondimpresa, nonché a tutte le altre risorse disponibili a livello territoriale, nazionale ecomunitario
Settore elettrico	-	-
Operai agricoli e florovivaisti	-	-
Quadri e impiegati agricoli	Agriform	è previsto che collabori con il Fondo interprofessionale per la formazione continua in agricoltura (che non è stato costituito) per attività di studio e di ricerca
Contoterzismo in agricoltura	-	-
Forestali	-	-
Industria alimentare	Organismo bilaterale nazionale per la formazione nell'industria alimentare (OBA)	interlocuzione con Fondimpresa su progetti formativi. Inoltre per quanto concerne le iniziative formative a livello aziendale è previsto che possano essere <i>finanziate mediante risorse pubbliche comunitarie, nazionali o regionali, anche in raccordo con Fondimpresa</i>
PMI alimentare	-	-
Tessile/Abbigliamento	Organismo bilaterale nazionale del settore tessile	attivare e mantenere rapporti con Fondimpresa. Dare con il Fondo indicazioni alle associazioni imprenditoriali e

Contratti in vigore	O.B. con funzioni di raccordo con i Fondi	Funzioni di raccordo degli O.B.
	abbigliamento moda ("OBN-TAM")	alle organizzazioni sindacali, dopo aver individuato opportunità formative e definito progetti quadro per la formazione permanente
Commercio	Gli enti bilaterali (piattaforma per il rinnovo contrattuale)	per monitorare in maniera adeguata i percorsi formativi sono chiamati a recepire i criteri definiti per For.Te (piattaforma per il rinnovo contrattuale)
Turismo	E.B.I.T. nazionale	convenzione con Fondimpresa, per l'analisi e monitoraggio dei fabbisogni formativi di settore nonché per l'assistenza tecnica per la predisposizione dei progetti formativi
Credito	-	-
Imprese edili	-	-
Industria del cemento	Comitato Paritetico Nazionale o Gruppo paritetico ristretto	rapporto con Fondimpresa in relazione alla presentazione e all'approvazione dei piani di formazione delle imprese, compresi quelli in materia di igiene e sicurezza sul lavoro
Industria del legno	Comitato paritetico nazionale legno e arredamento (CPNLA) che può demandare i propri compiti ad un gruppo paritetico ristretto	attribuzione del compito di instaurare e intrattenere rapporti con Fondimpresa. In questo ambito il CPNLA è chiamato a chiedere a Fondimpresa i dati riguardanti i piani di formazione approvati
Aziende materiali lapidei	Comitato Paritetico Nazionale	rapporto con Fondimpresa in relazione alla presentazione e all'approvazione dei piani di formazione delle imprese, compresi quelli in materia di igiene e sicurezza sul lavoro
Autoferrotranvieri	-	-
Porti	-	-
Autostrade	-	-
Telecomunicazioni	Ente Bilaterale Nazionale (EBN)	interlocuzione con Fondimpresa su progetti formativi settoriali
Industria della carta	Apposite commissioni nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale	coordinamento con Fondimpresa, a livello nazionale e territoriale al fine di realizzare efficaci interventi di formazione continua in azienda
Audiovisivo	Organismo bilaterale per la formazione e l'aggiornamento professionale, a livello nazionale	è chiamato ad avere <i>interventi di interlocuzione</i> con Fondimpresa per garantire ai settori dell'industria cineaudiovisiva e dello spettacolo in generale una corretta rappresentazione dei fabbisogni formativi, per ottenere conseguentemente il sostegno necessario per adeguati interventi formativi
Aziende grafiche ed affini	Enipg (Ente Nazionale per l'Istruzione Professionale Grafica)	Coordinamento con Fondimpresa, con trasferimento di progetti modulari di formazione continua e progetti di formazione antinfortunistica da Enipg a Fondimpresa

1.6.2 Diritto allo studio e alla formazione

Prosegue anche nel 2006 il tentativo delle parti sociali di rivitalizzare l'istituto del diritto allo studio la cui applicazione si era progressivamente ridotta a partire dagli anni '80 (tab. 1.44). A questo scopo in diversi Contratti si introduce la possibilità per i lavoratori di utilizzare i permessi retribuiti riconosciuti per il diritto allo studio⁴² anche per la partecipazione ad iniziative di formazione professionale, anche se queste non prevedono il rilascio di titoli di studio legalmente riconosciuti.

Un altro meccanismo utilizzato per permettere la partecipazione dei lavoratori ad attività formative viene confermato negli accordi di rinnovo dei Contratti dei settori chimico-farmaceutico ed energia-petrolio. Si tratta del conto ore individuale nel quale confluiscono i recuperi maturati a fronte di prestazioni eccedenti l'orario di lavoro di riferimento. In particolare il CCNL chimico-farmaceutico conferma la possibilità per il lavoratore di utilizzare il conto ore per la frequenza di corsi di formazione ed estende il periodo di fruizione ai due anni successivi a quello di maturazione⁴³.

Nell'accordo di rinnovo del CCNL energia-petrolio nel riconfermare l'utilizzo del conto ore individuale, di cui tuttavia si auspica una definitiva ridefinizione in occasione del prossimo rinnovo del Contratto, si introduce il concetto dell'importanza dell'organizzazione del lavoro come strumento per promuovere l'efficienza aziendale, ma anche per offrire opportunità di sviluppo degli apporti professionali dei lavoratori. Il Contratto stabilisce quindi che le procedure di pianificazione dei turni possano consentire, tra l'altro, la sistematica realizzazione dei piani di formazione e di addestramento e, pertanto, che al verificarsi di variazioni organizzative saranno definiti in sede aziendale, con la RSU, gli schemi di turnazione delle squadre, facendo riferimento ai seguenti parametri: ferie 10%; malattia ed infortunio 3-3,5%; addestramento e formazione 2-3%; permessi e recuperi a vario titolo 2%. L'accordo di rinnovo del CCNL chimico-farmaceutico oltre a confermare le possibilità di utilizzo di permessi già previsti nel precedente Contratto per la partecipazione dei lavoratori ad attività formative, introduce nuove opportunità per gli stessi lavoratori di fruire di riposi loro dovuti a fini formativi. In particolare nel Contratto le parti concordano di utilizzare 1,5 giornate di riposi dovuti ai lavoratori per le festività soppresse e lavorate e per riduzioni di orario di lavoro (di cui all'articolo 13 del CCNL) per la partecipazione ad attività formative.

Il Contratto prevede che le imprese concorrano pariteticamente a finanziare gli interventi formativi sostenendo le spese relative ad ulteriori 1,5 giornate di formazione.

Le iniziative formative possono essere definite in appositi piani di formazione, con cadenza annuale, da realizzare attraverso:

- iniziative promosse da accordi tra le competenti strutture territoriali mirate ad agevolare la realizzazione di azioni formative di interesse dei lavoratori e delle imprese, in particolare delle PMI;
- azioni concordate a livello aziendale a seguito di rilevazioni sui fabbisogni formativi effettuate congiuntamente alle RSU, con l'eventuale assistenza delle rispettive strutture territoriali.

Sia le iniziative aziendali che quelle territoriali possono fare riferimento ad accordi quadro realizzati a livello nazionale. L'attività formativa può essere definita anche a livello individuale, nell'ambito di un Patto formativo tra impresa e lavoratore.

⁴² L'ammontare dei permessi retribuiti per l'esercizio del diritto allo studio è di regola di 150 ore per dipendente sulla base di un monte ore complessivo per il quale ogni Contratto prevede un sistema di calcolo. Il lavoratore per usufruire dei permessi retribuiti deve investire un ugual numero di ore del proprio tempo.

⁴³ Nel CCNL del 2002 l'utilizzo del conto ore era limitato all'anno successivo a quello di maturazione.

Tab. 1.44 – Diritto alla formazione (1)

Contratti sottoscritti nel 2006	Permessi/riposi retribuiti per la formazione	Ore complessive di permesso/riposo retribuito	Coincidenza dei permessi con l'orario di lavoro
Chimico-farmaceutico	I permessi retribuiti sono riconosciuti ai lavoratori che partecipano a corsi di formazione non regolari attivati dalle università per migliorare e ampliare, anche in relazione all'attività aziendale, la propria preparazione e formazione Utilizzo di riposi dovuti ai lavoratori per le festività sopresse e lavorate e per riduzioni di orario di lavoro al fine di partecipare ad attività formative. Le imprese concorrono pariteticamente a finanziare gli interventi formativi I lavoratori che intendono partecipare ad attività formative possono utilizzare a questo scopo il "conto ore individuale"	150 ore triennali (o annuali). Il monte ore complessivo di permessi retribuiti è determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando ore 150 per un fattore pari a un decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data I lavoratori possono utilizzare riposi pari a 1,5 giornate per partecipare ad attività formative. Le imprese concorrono a finanziare la formazione sostenendo i costi relativi a 1,5 giornate di formazione Nel conto ore confluiscono i riposi compensativi delle prestazioni eccedenti o straordinarie	L'attività formativa potrà coincidere con l'orario di lavoro
Industria petrolifera	I lavoratori che al fine di migliorare ed ampliare, in relazione all'attività aziendale, la propria preparazione, intendono frequentare corsi di aggiornamento professionale presso istituti d'istruzione pubblici, riconosciuti o parificati, potranno chiedere permessi retribuiti. I lavoratori che intendono partecipare ad attività formative possono utilizzare a questo scopo il "conto ore individuale"	Per il diritto allo studio il CCNL riconosce sino ad un massimo di 150 ore triennali 'pro capite' e nei limiti di un monte ore triennale complessivo messo a disposizione di tutti i dipendenti dell'unità produttiva. Il monte ore complessivo sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando ore 150 per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti in forza nell'unità produttiva a tale data Nel conto ore confluiscono i riposi ompensativi delle prestazioni eccedenti o straordinarie	N.S. (2)
PMI chimiche, concia, plastica e affini	I permessi retribuiti sono riconosciuti ai lavoratori che partecipano ad interventi di formazione e di riqualificazione	150 ore triennali (o annuali) pro capite. Il monte ore complessivo di permessi retribuiti sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando 150 per un fattore pari a un decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data	Gli interventi formativi verranno svolti per la metà della loro durata in orario di lavoro
Industria conciaria	I lavoratori che intendono frequentare altri corsi di studio, scelti direttamente o proposti dall'azienda, presso istituti pubblici, riconosciuti o parificati, anche per migliorare e ampliare la propria preparazione professionale in relazione all'attività conciaria, potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti	Sono riconosciuti permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali 'pro capite', nei limiti del monte ore globale triennale, ottenuto moltiplicando per 150 il numero pari a 1/10 del totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva, fatti salvi i conguagli in relazione alle variazioni occupazionali	N.S.

Contratti sottoscritti nel 2006	Permessi/riposi retribuiti per la formazione	Ore complessive di permesso/riposo retribuito	Coincidenza dei permessi con l'orario di lavoro
Settore elettrico	Il CCNL prevede la concessione ai lavoratori di permessi retribuiti soltanto per la frequenza di corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, Università statali pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitati al rilascio di titoli di studio legali. Per lo svolgimento di attività di formazione continua il CCNL non fa riferimento a permessi retribuiti	I permessi retribuiti vengono concordati a livello aziendale dalle parti Per le attività di formazione continua il CCNL si limita a stabilire che l'individuazione del numero di ore da dedicare alla formazione forma oggetto di specifico incontro annuale con le strutture sindacali interessate	Per il potenziamento e la creazione di figure professionali considerate strategiche e per la riqualificazione del personale interessato da processi di innovazione tecnologica o da rilevanti ristrutturazioni aziendali le iniziative formative possono collocarsi anche fuori dell'orario di lavoro senza dar luogo a corresponsioni per lavoro straordinario
Operai agricoli e florovivaisti	L'operaio che frequenta corsi di formazione professionale d'interesse agrario, istituiti da enti qualificati e riconosciuti, fruisce di un permesso retribuito per il periodo di tempo strettamente necessario alla partecipazione al corso	E' riconosciuto un permesso retribuito di 200 ore nell'arco del triennio, con facoltà di cumularle in un solo anno. Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto, sono demandate alla contrattazione provinciale	N.S.
Forestali	Il lavoratore con contratto a tempo indeterminato e non in prova che partecipa presso istituti pubblici legalmente riconosciuti a corsi di studio ha diritto ad un permesso retribuito	150 ore nell'arco di un triennio con facoltà di cumularle anche in un solo anno	Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, in quanto compatibili con le esigenze produttive e con la natura del rapporto, saranno definite presso ogni ente o azienda esercenti l'attività produttiva

(1) Per i CCNL in vigore sottoscritti prima del 2006 si veda il capitolo 6 La Contrattazione della formazione continua (pagg. 130-132) del Volume Temi e strumenti per la formazione continua, Rubbettino, 2005

(2) Non Specificato.

1.6.3 La disciplina dei piani formativi

Sono ancora molto numerosi i CCNL che non fanno menzione dei piani formativi, mentre ricorrono spesso a termini come percorsi, progetti, corsi, iniziative, interventi.

I pochi Contratti che fanno riferimento ai piani formativi si limitano a citarli in relazione alle attività dei Fondi paritetici interprofessionali e ai possibili collegamenti che organismi bilaterali di settore possono avere con i Fondi stessi, o anche per stabilirne la tipologia (aziendale, settoriale, territoriale, nazionale).

Ancor più ridotto è il numero dei Contratti che si preoccupano di definire i contenuti, le modalità di elaborazione e le priorità di intervento dei piani formativi (tab. 1.45).

In particolare, il Contratto riguardante i settori chimico, chimico-farmaceutico, fibre chimiche, ceramica, abrasivi, lubrificanti e GPL, prevede che possano essere realizzati piani di formazione continua, per mezzo di accordi territoriali che coinvolgano soprattutto le PMI, oppure a livello aziendale sulla base di analisi dei fabbisogni formativi svolte con l'ausilio delle RSU. È stabilito che quanto realizzato a livello aziendale e territoriale debba fare riferimento ad accordi quadro nazionali e che la pianificazione sia definita annualmente, prevedendo, oltre ai percorsi formativi e alle metodologie didattiche, i seguenti aspetti: le modalità di realizzazione della formazione, compatibilmente con l'attività lavorativa se fatta durante l'orario di lavoro; il numero dei lavoratori coinvolti contemporaneamente che, salvo diversa previsione aziendale, non può superare il 5% dell'organico (3% per le PMI con un numero di dipendenti fino a 100); l'eventuale impiego di risorse finanziarie pubbliche e di quelle rese disponibili da Fondimpresa; la partecipazione, tendenzialmente paritetica, dei lavoratori ai costi di partecipazione. Il coinvolgimento alle iniziative formative dei lavoratori a tempo indeterminato avviene con la sottoscrizione di un *patto formativo* che le imprese propongono al dipendente. La norma contrattuale prevede a riguardo: l'impegno dell'impresa a far partecipare il lavoratore ad iniziative di formazione continua; l'impegno del lavoratore a partecipare alle iniziative anche attraverso: eventuali modifiche dell'orario di lavoro finalizzate a rendere compatibile con la prestazione lavorativa la partecipazione all'attività formativa, la messa a disposizione di riposi spettanti per conto ore, permessi o altri istituti contrattuali e/o di tempo extra-lavoro; il rilascio di apposita certificazione predisposta dall'OBC (Organismo bilaterale nazionale per la formazione chimica), attestante l'attività formativa alla quale il lavoratore ha partecipato, da utilizzare ad integrazione del proprio curriculum formativo anche in occasione di nuove opportunità di lavoro.

Il Contratto riguardante il settore energia e petrolio prevede che per rafforzare le competenze professionali, quelle relative alla salute e sicurezza dei lavoratori, per la salvaguardia dell'ambiente e legate alla Responsabilità Sociale dell'impresa, siano promossi piani formativi integrati. L'attenzione deve andare in particolare ai seguenti temi: ricerca e sviluppo, nuove tecnologie, aggiornamento del mix professionale.

Il Contratto per i dipendenti delle aziende del settore conciaro prevede che la Sezione formazione dell'Osservatorio nazionale si occupi di favorire la diffusione dei piani formativi aziendali confrontando anche le ripercussioni sulla competitività. È inoltre previsto che l'azienda possa predisporre un piano formativo annuale, da sottoporre all'esame della RSU, riguardante almeno il 10% dei dipendenti, con partecipazione nelle ore extralavorative, che abbia i seguenti contenuti: fabbisogno; piano di formazione (interventi, contenuti, metodologia didattica, tempi); modalità di realizzazione e registrazione dei risultati; verifica e certificazione delle competenze acquisite.

Di piani formativi si occupa anche il Protocollo d'intesa, di durata triennale, siglato nel marzo del 2006 dai Ministeri dell'istruzione e del lavoro e dalle parti sociali del settore tessile abbigliamento. L'accordo prevede che si realizzi un Piano formativo nazionale integrato per il settore tessile allo scopo di promuovere la crescita delle professionalità legate allo sviluppo dei servizi e della produzione. Le azioni previste dal Piano, che non sono soltanto formative, ma anche di orientamento, di sperimentazione di strumenti innovativi di intreccio formazione/lavoro, di informazione, ecc., si rivolgono prevalentemente ai giovani, ma anche ad adulti occupati attraverso il collegamento con i Fondi paritetici interprofessionali.

Tab. 1.45 – I piani formativi nei CCNL

Contratti in vigore	Riferimento ai piani formativi	Contenuti dei piani formativi	Livello territoriale di stipula degli accordi contenuti nei piani
Chimico-farmaceutico	SI	La pianificazione annuale deve contenere: - i percorsi formativi e le metodologie didattiche; - le modalità di svolgimento della formazione; - il numero dei lavoratori partecipanti; - l'eventuale utilizzo di risorse finanziarie pubbliche e di quelle di Fondimpresa; - la partecipazione, tendenzialmente paritetica, dei lavoratori ai costi di frequenza	Aziendali/territoriali sulla base di accordi quadro nazionali. La partecipazione alle iniziative formative dei lavoratori a tempo indeterminato avviene con la sottoscrizione di un <i>patto formativo</i> che le imprese propongono al dipendente.
Industria petrolifera	SI	I piani devono riguardare soprattutto i seguenti temi: ricerca e sviluppo, nuove tecnologie, aggiornamento del mix professionale	N.S.(1)
PMI chimiche, concia, plastica e affini	SI	N.S.	Aziendale
Industria conciaria	SI	Piano annuale predisposto dall'azienda, da sottoporre all'esame della RSU, riguardante almeno il 10% dei dipendenti, con partecipazione nelle ore extralavorative, con i seguenti contenuti: fabbisogno; piano di formazione (interventi, contenuti, metodologia didattica, tempi); modalità di realizzazione e registrazione dei risultati; verifica e certificazione delle competenze acquisite	Aziendale
Industria chimica gomma e plastica	SI	N.S.	Nazionale/territoriale/aziendale
Industria metalmeccanica	Non si fa riferimento a piani formativi ma ad attività, interventi, progetti, iniziative, corsi	N.S.	N.S.
Settore elettrico	Si prevede che siano messe in atto le procedure e i percorsi previsti dai Fondi per l'impiego di risorse pubbliche con cui finanziare piani formativi aziendali e/o interaziendali	N.S.	Aziendale/interaziendale
Operai agricoli e florovivaisti	Non si fa riferimento a piani formativi	N.S.	N.S.
Quadri e impiegati agricoli	Si fa riferimento a piani formativi soltanto quando si specificano le attività finanziate dal Fondo interprofessionale	N.S.	Aziendale o territoriale
Contoterzismo in agricoltura	Non si fa riferimento a piani ma a percorsi formativi	N.S.	N.S.
Forestali	Non si fa riferimento a piani formativi	N.S.	N.S.
Industria alimentare	Non si fa riferimento a piani formativi ma a progetti, programmi, iniziative formative	N.S.	N.S.
PMI alimentare	Non si fa riferimento a piani ma a progetti formativi o iniziative formative	N.S.	N.S.
Tessile/Abbigliamento	Si fa riferimento a piani formativi aziendali o territoriali	N.S.	Aziendale o territoriale

Contratti in vigore	Riferimento ai piani formativi	Contenuti dei piani formativi	Livello territoriale di stipula degli accordi contenuti nei piani
	concordati tra le parti sociali quando si parla di diritto di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore annuo aziendale		
Commercio	Non si fa riferimento a piani formativi ma a interventi, programmi, ecc.	N.S.	N.S.
Turismo	Non si fa riferimento a piani, ma a progetti formativi	N.S.	N.S.
Credito	Non si fa riferimento a piani formativi ma a corsi, pacchetti, progetti	N.S.	N.S.
Imprese edili	SI	Il piano formativo degli Enti scuola è previsto che sia articolato per assi di intervento	N.S.
Industria del cemento	Il Comitato Paritetico Nazionale (o il Gruppo paritetico ristretto) ha rapporto con Fondimpresa in relazione alla presentazione e all'approvazione dei piani di formazione delle imprese	I piani contengono: percorsi formativi e metodologie didattiche funzionali agli obiettivi; modalità di svolgimento della formazione; modalità di partecipazione alla formazione	Aziendale
Industria del legno	Si fa riferimento ai piani soltanto in relazione ai rapporti tra Fondimpresa e il Comitato paritetico nazionale, tra i cui compiti vi è la richiesta a Fondimpresa dei dati riguardanti i piani di formazione approvati	N.S.	N.S.
Aziende materiali lapidei	Il Comitato Paritetico Nazionale si rapporta con Fondimpresa in merito alla presentazione e alla approvazione dei piani di formazione delle imprese	I piani contengono: percorsi formativi e metodologie didattiche funzionali agli obiettivi; modalità di svolgimento della formazione; modalità di partecipazione alla formazione	Aziendale
Autoferrotranvieri	Non si fa riferimento a piani formativi		
Porti	Si fa riferimento a piani formativi soltanto quando si cita la Fondazione per la formazione continua prevista dal "Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione" del dic. '98-febb. '99	N.S.	Aziendale o territoriale
Autostrade	Non si fa riferimento a piani formativi	N.S.	N.S.
Telecomunicazioni	Non si fa riferimento a piani formativi ma a progetti	N.S.	N.S.
Industria della carta	Non si fa riferimento a piani formativi ma a interventi o corsi di formazione	N.S.	N.S.
Audiovisivo	Non si fa riferimento a piani formativi	N.S.	N.S.
Aziende grafiche ed affini	Si menzionano piani formativi solo quando c'è un collegamento a Fondimpresa, altrimenti si fa riferimento a interventi, corsi o progetti formativi	N.S.	N.S.

(1) Non specificato

1.6.4 Riconoscimento delle attività formative

Nell'ultima tornata contrattuale il tema dell'inquadramento professionale non ha avuto lo stesso trattamento nei diversi settori cui i Contratti si riferiscono. In relazione al modo in cui i CCNL si rapportano al sistema di classificazione del personale si possono identificare tre diverse tipologie di Contratti.

La prima, include i CCNL che, riconoscendo l'esigenza di adeguarsi ai mutamenti avvenuti nel sistema delle professioni, hanno previsto l'istituzione di Gruppi paritetici di lavoro o Commissioni bilaterali, cui è stato affidato il compito di elaborare proposte di revisione degli attuali sistemi di inquadramento professionale. È questo il caso, ad esempio, dei Contratti dei settori metalmeccanico, tessile-abbigliamento, elettrico, alimentare, quadri e impiegati agricoli, operai agricoli e florovivaisti, imprese edili, autostrade.

La seconda è costituita da quei Contratti che da diversi anni non apportano significative modifiche ai propri sistemi di inquadramento professionale. È questo il caso del Contratto del Commercio e Servizi. Questi Contratti presentano un sistema tradizionale di inquadramento, guidato sostanzialmente da profili professionali dettagliati e descrittivi di gran parte delle attività effettivamente svolte. Ne consegue che la funzione demandata alle declaratorie è essenzialmente quella di indicazione generica di realtà successivamente dettagliate e, solo per eccezione, si fa riferimento diretto alle declaratorie per procedere all'inquadramento del lavoratore appena assunto e per gli avanzamenti di carriera.

La terza tipologia è rappresentata dai Contratti che hanno già provveduto a modificare l'inquadramento professionale, adottando sistemi nei quali per l'attribuzione della qualifica al lavoratore le declaratorie assumono un ruolo preminente, mentre i ruoli professionali sono definiti in forma sintetica. Appartiene a questa tipologia il Contratto energia-petrolio, nel quale il nuovo impianto classificatorio si basa sulle seguenti caratteristiche: numero ridotto di categorie; individuazione di ruoli professionali in forma sintetica; apprezzamento dell'apporto professionale del singolo lavoratore. Il sistema si compone di sei categorie, per ciascuna delle quali sono ben delineate le caratteristiche e definiti in forma sintetica i profili e i ruoli professionali. In questo nuovo sistema di inquadramento la valutazione complessiva della professionalità espressa è rappresentata dalla combinazione tra l'inquadramento nelle singole categorie e l'apprezzamento dell'apporto professionale all'interno delle categorie stesse. L'apprezzamento dei singoli apporti professionali avviene attraverso la valutazione analitica e complessiva dei seguenti 4 fattori oggettivi e soggettivi che concorrono a definire il sistema denominato C.R.E.A.: Complessità; Responsabilità; Esperienza; Autonomia (tabella 1.46)

La maggioranza degli accordi di rinnovo esaminati prevede l'istituzione di Commissioni bilaterali con il compito di definire proposte di modifica dei sistemi di inquadramento professionale, in relazione ai cambiamenti connessi all'organizzazione tecnologica e organizzativa delle imprese. L'avvio di questo processo di riforma potrebbe rappresentare l'occasione per inserire la nozione di competenza nei sistemi di classificazione e per promuovere un confronto sulla individuazione di criteri che consentano di tenere conto dell'apporto che il lavoratore dà alla produzione e del ruolo che la formazione può svolgere nel migliorarlo.