

Tab. 1.46 – Riforma dei sistemi di inquadramento professionale

Contratti in vigore	Riforma dei sistemi di inquadramento professionale	Istituzione di Organismi paritetici per la riforma dell'inquadramento
Chimico-farmaceutico	Prevista nell'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2002	Il CCNL del 2002 prevede che le parti, nell'ambito di specifiche Commissioni, avviassero i lavori per la riforma del sistema d'inquadramento e la revisione dei parametri contrattuali per i settori chimico, chimico farmaceutico, fibre, ceramica e abrasivi, lubrificanti e GPL.
Industria petrolifera	Realizzata con l'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2002. Il nuovo impianto classificatorio si basa sulle seguenti caratteristiche: 1) numero ridotto di categorie; 2) individuazione di ruoli professionali in forma sintetica; 3) apprezzamento dell'apporto professionale del singolo lavoratore (metodo CREA).	Il CCNL prevede l'istituzione di una Commissione paritetica con il compito di: a) riesaminare criticamente l'impianto esistente; b) formulare ipotesi e definire progetti-tipo per favorire la corretta informazione ed il massimo livello di condivisione tra tutti gli attori del sistema; c) analizzare declaratorie e ruoli
PMI chimiche, concia, plastica e affini	Prevista dall'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2006	Le parti nell'ambito di una specifica Commissione bilaterale formulano una proposta di revisione della struttura classificatoria
Industria conciaria	Dal 1/1/01 i lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria con 6 categorie in ciascuna delle quali sono previste figure professionali con mansioni considerate equivalenti, distribuite su diverse posizioni organizzative.	L'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2006 prevede che le parti, in considerazione della specificità delle mansioni dei settori accessori, componenti e terzismo, si impegnino a definire, entro il 30/6/07, il relativo sistema classificatorio
Industria chimica gomma e plastica	L'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2004 prevede un sistema nel quale i lavoratori sono inquadrati in scale classificatorie distinte in base ad 8 aree funzionali di appartenenza che rappresentano le funzioni aziendali presenti nella prevalente struttura organizzativa delle imprese del settore	E' stata istituita una Commissione paritetica nazionale che ha anche il compito di sottoporre alle parti stipulanti proposte di integrazioni o modifiche da apportare al sistema classificatorio in occasione del successivo rinnovo contrattuale
Industria metalmeccanica	Prevista dall'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2003	Il CCNL istituisce un gruppo di lavoro paritetico cui è attribuito il compito di presentare una proposta di modifica del sistema di inquadramento professionale risalente al 1973
Settore elettrico	Prevista dall'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2006	Il CCNL prevede l'istituzione di una Commissione paritetica con il compito di presentare alle parti un rapporto conclusivo che contenga gli elementi necessari a negoziare un nuovo sistema classificatorio o per modificare e/o integrare quello esistente
Operai agricoli e florovivaisti	Prevista dall'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2006	E' prevista l'istituzione di una Commissione paritetica nazionale con il compito di fornire alle parti stipulanti proposte di modifiche o di aggiornamento nella classificazione del personale, mediante analisi e studi del rapporto tra classificazione e professionalità dei lavoratori
Quadri e impiegati agricoli	Prevista dall'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2004	Le parti istituiscono una Commissione paritetica nazionale con il compito di avanzare proposte di modifiche o di aggiornamento nella classificazione del personale, mediante analisi e studi del rapporto tra classificazione e professionalità dei lavoratori
Contoterzismo in agricoltura	Non prevista	Non previste
Forestali	Prevista dall'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2006	Le parti si impegnano a costituire una Commissione per la riforma del sistema di inquadramento professionale entro il 31 dicembre 2006
Industria alimentare	Prevista dall'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2003	Il CCNL prevede l'istituzione di un gruppo di lavoro paritetico che presenti delle proposte di modifica del sistema di inquadramento professionale
PMI alimentare	Non prevista	Non previste
Tessile/Abbigliamento	Prevista dall'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2004	Il CCNL prevede l'istituzione di un gruppo di lavoro per ricercare un eventuale diverso modello di inquadramento ritenuto idoneo alle caratteristiche del sistema tessile abbigliamento moda

Contratti in vigore	Riforma dei sistemi di inquadramento professionale	Istituzione di Organismi paritetici per la riforma dell'inquadramento
Commercio	Non prevista	Non previste
Turismo/Federturismo	Prevista dall'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2004	Le Parti istituiscono un'apposita Commissione che potrà formulare proposte per adeguare l'attuale classificazione del personale, tenendo conto delle diverse caratteristiche di professionalità dei settori.
Credito	Realizzata dall'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 1999	—
Imprese edili	Prevista dall'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2004	La Commissione ha i seguenti compiti: a) analisi ed eventuale rielaborazione dell'attuale sistema di classificazione; b) introduzione di nuove figure professionali; c) revisione delle competenze delle figure tradizionali; d) revisione dei periodi di preavviso
Industria del cemento	Definita nell'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2004, la riforma trova applicazione dal 1° ottobre 2006 e prevede una scala classificatoria articolata su 5 aree professionali.	Alla Commissione paritetica nazionale che ha elaborato la proposta di riforma il CCNL attribuisce il compito di esaminare eventuali problemi applicativi e/o di inserimento nell'inquadramento di nuove posizioni professionali che venissero a configurarsi nei settori cui si applica il presente Contratto
Industria del legno	Definita nell'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2004, la riforma trova applicazione dal 1° gennaio 2007 e prevede una scala classificatoria articolata su 4 aree professionali.	Una Commissione tecnica bilaterale definisce i criteri sulla base dei quali il nuovo sistema di inquadramento viene applicato a livello aziendale
Aziende materiali lapidei	Prevista nell'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2004	Il CCNL istituisce una Commissione paritetica nazionale con il compito di definire una proposta di modifica del sistema di inquadramento
Autoferrotranvieri	Non prevista. Le modifiche dell'inquadramento sono state inserite nel CCNL del 2000 e prevedono un sistema articolato su 4 aree professionali e su 4 aree operative	—
Porti	Non prevista. I lavoratori sono inquadrati in una classificazione su 7 livelli professionali secondo declaratorie generali ed esemplificazioni di profili professionali.	—
Autostrade	Prevista dall'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2005	N.S.
Telecomunicazioni	Prevista dall'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2000. Nell'accordo di rinnovo sottoscritto nel 2005 si introducono nel sistema di inquadramento nuovi profili professionali ed esemplificazioni.	L'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2005 attribuisce alla Commissione sull'inquadramento il compito di individuare nuovi profili professionali relativi alle tecniche di rete e alle attività di ricerca, da inserire nel livello 6 e di progettazione informatica di elevata complessità, da inserire nel livello 7.
Industria della carta	L'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto nel 2006 stabilisce che l'inquadramento dei lavoratori sarà definito a livello aziendale	—
Audiovisivo	Prevista nell'accordo di rinnovo sottoscritto nel 2000	Viene istituita, in via sperimentale, una Commissione nazionale paritetica sulla classificazione del personale, con i seguenti compiti: a) formulare proposte di modifica e/o di innovazione del sistema d'inquadramento professionale; b) proporre integrazioni ai profili esemplificativi di cui alla presente classificazione del personale
Aziende grafiche ed affini	Prevista nell'accordo di rinnovo sottoscritto nel 2004	Viene istituita una Commissione paritetica con il compito di promuovere un riesame delle declaratorie e dei profili per valutare: se e in che misura l'evoluzione delle tecnologie e degli assetti organizzativi ha modificato i contenuti essenziali delle professionalità dei lavoratori e se l'attuale articolazione in 6 gruppi e 11 livelli retributivi risulti tuttora coerente con le esigenze di inquadramento di tutte le professionalità esistenti; se si siano delineate nuove figure professionali non riconducibili ai profili esistenti

Si tratta di un obiettivo di non facile realizzazione. Si deve infatti registrare come in alcuni settori, quali il tessile/abbigliamento e le imprese edili, le Commissioni previste dai Contratti per la modifica degli inquadramenti non siano riuscite a trovare l'accordo necessario per l'elaborazione di proposte di riforma dei sistemi di classificazione del personale. Tra gli ostacoli incontrati dalle parti nell'individuazione di posizioni condivise vi è il permanere di una diffusa contrarietà, sia in ambito datoriale che sindacale, all'inserimento tra i criteri di valutazione delle prestazioni dei lavoratori di elementi di tipo soggettivo.

La conferma della diffusa incomunicabilità e separazione tra riconoscimento delle competenze e sistemi di classificazione viene anche dai Contratti che hanno già attuato modifiche ai sistemi di inquadramento professionale. Infatti un numero molto limitato di questi CCNL ha previsto una qualche forma di riconoscimento delle competenze sviluppate dai lavoratori per l'inserimento nei livelli di inquadramento professionale (tab. 1.47).

È questo il caso del Contratto nel settore energia-petrolio, che con l'adozione del sistema denominato C.R.E.A. ha spostato l'attenzione nel processo di valutazione dai profili professionali all'apporto professionale di ciascun lavoratore all'interno delle categorie. La misurazione di tale apporto, definito "apprezzamento", avviene attraverso una griglia che valuta i due fattori oggettivi: complessità (esaminata in relazione alle difficoltà di esecuzione; alla gestione operativa e al contesto organizzativo) e responsabilità (per la quale si tiene conto dei seguenti aspetti: sicurezza persone/impianti; qualità ed esattezza dell'esecuzione; tempestività dell'esecuzione) e i due fattori soggettivi: esperienza (gli aspetti considerati sono i seguenti: utilizzo di tecniche e procedure; capacità di adeguamento/adattamento; integrazione nei gruppi di lavoro; padronanza delle modalità operative) e autonomia (valutata sulla base dell'accuratezza dell'esecuzione; dell'orientamento al compito e della tempestività delle azioni).

Il sistema è cogestito a livello aziendale tra responsabile delle risorse umane e RSU. Le attività di apprezzamento, svolte dal supervisore e dal lavoratore interessato, avvengono in occasione di rilevanti cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, della produzione e dell'apporto individuale. Il lavoratore può chiedere l'apprezzamento del proprio apporto professionale ogni due anni. L'esito dell'apprezzamento ha un effetto diretto sulla retribuzione e consente di progettare iniziative formative volte a migliorare le competenze dei lavoratori.

Nell'accordo di rinnovo del CCNL energia-petrolio sottoscritto nel 2006, le parti hanno confermato la validità dell'approccio adottato nel 2002 e deciso di proseguire verso l'ulteriore valorizzazione dell'apprezzamento del contributo specifico del lavoratore, anche attraverso l'integrazione sistematica tra esperienza lavorativa e piani formativi.

A questo scopo le parti hanno previsto l'istituzione di una Commissione paritetica che consenta di superare le difficoltà nella conciliazione tra il vecchio sistema dell'aggancio automatico e le innovazioni introdotte con il metodo C.R.E.A. Alla Commissione è affidato il compito di avanzare delle proposte volte a migliorare e arricchire i flussi informativi e a promuovere la condivisione degli obiettivi tra lavoratori, strutture sindacali e dirigenza aziendale. Allo stesso Organismo paritetico è attribuito altresì il compito di riesaminare il sistema di classificazione adottato, al fine di apportare quei miglioramenti che consentano di spostare la distribuzione dei pesi tra fattori oggettivi di valutazione e fattori soggettivi a favore di questi ultimi.

Oltre al CCNL del settore energia e petrolio, l'unico accordo di rinnovo sottoscritto nel 2006 ed esaminato che inserisce il tema delle competenze nella trattazione del sistema di classificazione è quello dell'industria della carta. Nel Contratto le parti stabiliscono che il sistema di classificazione del personale definito a livello aziendale deve garantire la valorizzazione delle capacità

professionali “anche attraverso percorsi formativi che conducano a forme di polifunzionalità coerenti con l’organizzazione del lavoro aziendale”.

Tra i Contratti in vigore esaminati e sottoscritti prima del 2006 gli unici che riconoscono alla formazione un ruolo nei sistemi di classificazione del personale sono i CCNL del credito e dei porti.

Quest’ultimo stabilisce che i passaggi da un profilo professionale ad un altro del livello di appartenenza non possa avvenire senza la previa partecipazione dei lavoratori ad attività di formazione o di addestramento.

Il CCNL del credito ha inserito la formazione tra i criteri per lo sviluppo professionale e di carriera, accanto all’esperienza pratica di lavoro e alla mobilità su diverse posizioni di lavoro. La valutazione dell’inquadramento viene effettuata a livello aziendale sulla base dei seguenti criteri: competenze professionali; padronanza del ruolo; attitudini e potenzialità professionali; prestazioni. Il Contratto prevede che, in relazione a progetti aziendali per la gestione strategica delle risorse umane, l’azienda può definire, informandone gli organismi sindacali, percorsi professionali per la formazione di determinate figure ritenute strategiche costituiti da sequenze programmate di posizioni di lavoro e di iniziative formative.

Tab. 1.47 – Riconoscimento delle attività formative

Contratti in vigore	Certificazione delle competenze sviluppate	Riconoscimento delle competenze dei lavoratori per l'inserimento nei livelli di inquadramento professionale
Chimico-farmaceutico	All'Organismo bilaterale nazionale di formazione (OBC) è attribuito il compito di definire le modalità per il riconoscimento dell'attività formativa svolta dai lavoratori, attraverso la predisposizione di apposita certificazione spendibile anche sul mercato del lavoro	NO
Industria petrolifera	N.S.	L'apprezzamento dell'apporto professionale del singolo lavoratore con il metodo CREA consente di progettare iniziative formative volte a migliorare le competenze del lavoratore
PMI chimiche, concia, plastica e affini	N.S.	NO
Industria conciaria	N.S.	NO
Industria chimica gomma e plastica	N.S.	NO
Industria metalmeccanica	N.S.	NO
Settore elettrico	N.S.	NO
Operai agricoli e florovivaisti	N.S.	NO
Quadri e impiegati agricoli	N.S.	NO
Contoterzismo in agricoltura	N.S.	Al personale che partecipa ai corsi di formazione professionale e che risulta idoneo viene riconosciuto, compatibilmente con le condizioni organizzative aziendali, il corrispondente livello di inquadramento
Forestali	N.S.	NO
Industria alimentare	N.S.	NO
PMI alimentare	N.S.	NO
Tessile/Abbigliamento	N.S.	NO
Commercio	N.S.	NO
Turismo	N.S.	NO
Credito	N.S.	La formazione è uno degli strumenti di valutazione del personale
Imprese edili	L'attività formativa svolta dal lavoratore è certificata dagli organismi competenti: scuole edili e imprese ed è inserita nel libretto personale di formazione	NO
Industria del cemento	N.S.	NO

Contratti in vigore	Certificazione delle competenze sviluppate	Riconoscimento delle competenze dei lavoratori per l'inserimento nei livelli di inquadramento professionale
Industria del legno	N.S.	NO
Aziende materiali lapidei	N.S.	NO
Autoferrotranvieri	N.S.	NO
Porti	N.S.	Le parti hanno stabilito che la mobilità dei lavoratori all'interno del livello di appartenenza non possa avvenire senza una previa e adeguata attività di formazione/affiancamento
Autostrade	N.S.	NO
Telecomunicazioni	N.S.	NO
Industria della carta		L'inquadramento dei lavoratori deve garantire la valorizzazione delle capacità professionali, da conseguirsi anche attraverso la realizzazione di percorsi formativi
Audiovisivo	N.S.	NO
Aziende grafiche ed affini	N.S.	NO

1.6.5 Gli interventi sul mercato del lavoro interno alle imprese

Gli interventi formativi previsti dai Contratti esaminati nei confronti di soggetti deboli nelle imprese riguardano soprattutto le lavoratrici che rientrano a lavoro dopo periodi di assenza dovuta a maternità e i lavoratori che beneficiano del diritto derivante dalla paternità.

Per quanto concerne i lavoratori con contratti a termine, in diversi CCNL si prevedono percorsi formativi per i dipendenti a tempo determinato e con contratto di somministrazione. Gli interventi di formazione previsti riguardano soprattutto l'uso delle attrezzature necessarie per lo svolgimento del lavoro e, in misura minore, la tutela della salute e della sicurezza.

Infine, soltanto il Contratto dell'industria conciaria prevede la possibilità di agevolazioni per i lavoratori extracomunitari (tabella 1.48).

Tab. 1.48 – Formazione e mercato del lavoro interno alle imprese

Contratti sottoscritti nel 2006	Previsione formazione per lavoratori extracomunitari	Previsione formazione per lavoratori a termine	Previsione formazione per promozione pari opportunità
Chimico-farmaceutico	—	Si fa riferimento alla formazione nei confronti dei lavoratori con contratti a termine quando si afferma che le parti debbono avere una informazione aziendale periodica adeguata <i>sulle modalità e grado di utilizzo dei contratti speciali</i> , stabilendo che semestralmente le imprese informino le RSU su diverse questioni tra le quali <i>gli interventi formativi realizzati</i> . È previsto che il lavoratore con contratto di somministrazione a tempo determinato debba essere addestrato all'impiego delle attrezzature necessarie per lo svolgimento del lavoro, in conformità a quanto stabilito nel decreto legislativo n. 626 del 19 settembre 1994, e successive modifiche e integrazioni, mentre si prevede solo l'informazione sui rischi per la sicurezza, la salute e l'ambiente connessi alle attività da realizzare	Sono previsti percorsi formativi, individuati a livello nazionale, promossi dalle imprese per il reinserimento delle lavoratrici e lavoratori dopo assenza per maternità, paternità o per congedi parentali
Industria petrolifera	—	Per i lavoratori che prestano attività con contratto di somministrazione è prevista, dove necessaria, la formazione sulla tutela della salute e della sicurezza, prima dell'accesso nei luoghi di lavoro	L'articolo riguardante le pari opportunità prevede che le aziende promuovano <i>le necessarie attività di formazione per favorire il reinserimento delle lavoratrici al loro rientro in servizio al termine del periodo di astensione facoltativa per maternità, ove necessario in relazione ad eventuali cambiamenti di ruoli anche per ristrutturazione aziendale</i>
PMI chimiche, concia, plastica e affini	—	—	L'articolo riguardante il trattamento per maternità e paternità prevede che, per favorire il rientro nel sistema produttivo, le imprese possano far ricorso a percorsi formativi individuati a livello nazionale
Industria conciaria	È previsto che, in relazione alla possibilità di fare corsi formativi, riguardanti in particolare la lingua italiana, <i>le aziende, anche su segnalazione delle RSU, valutino eventuali richieste avanzate dai lavoratori con contratto a tempo indeterminato, provenienti da Paesi extracontinentali, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive</i>	—	L'articolo riguardante il trattamento per maternità prevede che, per favorire il reinserimento produttivo delle lavoratrici e lavoratori, le aziende facciano ricorso, se necessario, a percorsi formativi, individuati a livello nazionale. Inoltre a proposito di obiettivi principali della formazione, si afferma che con questa si intende facilitare <i>l'inserimento dopo eventuali periodi di assenza per maternità e assistenza di familiari a carico</i>
Settore elettrico	—	Per i lavoratori con contratto a tempo determinato sono previsti interventi formativi relativi alla sicurezza e al processo lavorativo. È stabilito che, per i lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato, le imprese utilizzatrici assicurino interventi formativi riguardanti la sicurezza e la prevenzione, così come previsto dal d.lgs. n. 626 del 19 settembre 1994 e successive modifiche, in particolare per quanto riguarda i rischi specifici legati all'attività lavorativa nella quale saranno utilizzati	È previsto che le aziende promuovano, se necessarie, attività di aggiornamento per facilitare il rientro in servizio delle lavoratrici dopo la maternità e inoltre per gli altri casi previsti dalla legge n. 53 dell'8 marzo 2000
Operai agricoli e florumivisti	—	—	—
Forestali	—	—	—
Industria della carta	—	È stabilito che i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire i rischi specifici connessi alle esecuzioni del lavoro	—

1.6.6 Formazione continua e contrattazione della formazione a livello decentrato

Per quanto riguarda la contrattazione di secondo livello - che non può essere trascurata in quanto è di regola l'accordo sottoscritto dalle parti a livello decentrato (aziendale, di gruppo o di territorio) a disciplinarne nel dettaglio la risorsa formazione e a definirne le condizioni di agibilità nei confronti dei lavoratori - le informazioni disponibili forniscono un quadro poco soddisfacente (tab. 1.49).

Dai dati del rapporto Excelsior⁴⁴, riferiti al 2005, risulta infatti che soltanto il 4,4% delle imprese applica un contratto di secondo livello. Questo dato varia in relazione alla dimensione delle imprese e al loro settore di appartenenza: si riduce al 1,9% nelle micro imprese e sale al 59,3% nelle aziende con 500 dipendenti e oltre; è del 6,8% nell'industria in senso stretto, mentre non supera il 3,8% nei servizi.

Tali percentuali si riducono se ci si limita a considerare le imprese i cui contratti di secondo livello intervengono sui piani formativi: queste rappresentano il 13,7% del totale delle aziende con un contratto integrativo. Anche in questo caso si verificano variazioni in base al settore di appartenenza. Infatti nell'industria la percentuale di imprese con contratti che si occupano di piani formativi scende al 9,5%, mentre nei servizi sale al 17,6%. Il dato più basso si registra nel settore della produzione e distribuzione di energia, gas e acqua (4,1%); la percentuale più alta si rileva nel settore del credito, assicurazione e servizi finanziari (35,6%).

Gli aspetti principali di cui si occupano i contratti che intervengono sulla formazione sono: gli obiettivi e le priorità dei corsi (54,2%); le materie e i contenuti dei corsi (39,5%); i criteri di selezione dei lavoratori (28,5%); le procedure per la scelta delle strutture formative (11,2%); la valutazione degli enti formativi (5,9%).

⁴⁴ Unioncamere-MLPS, Sistema informativo Excelsior, cit..

Tab. 1.49 - Imprese con contratto integrativo e intervento o meno dello stesso sui piani di formazione, per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale

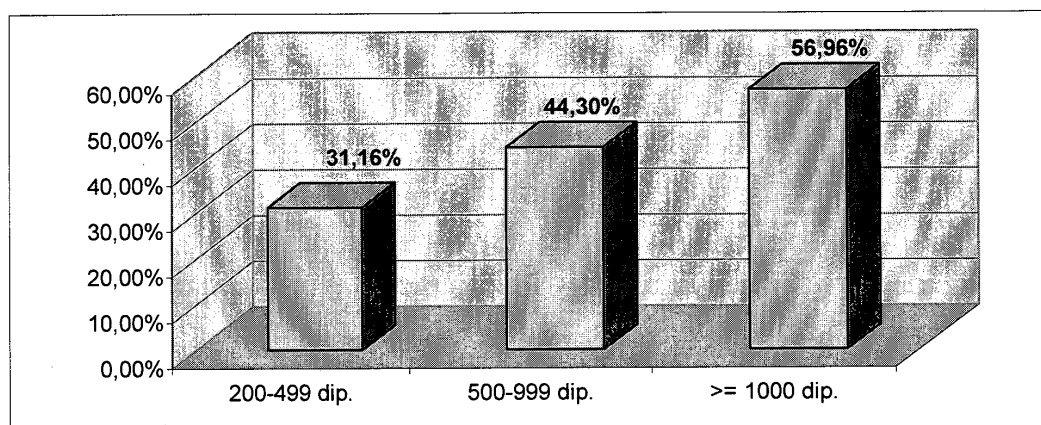
	%Imprese con contratto integrativo	Il contratto integrativo interviene sui piani di formazione dei lavoratori		Aspetti su cui interviene (quota % sul totale)*				
		SI	NO	Obiettive priorità dei corsi	Criteri di selezione lavoratori	Materie e contenuti dei corsi	Procedure per scelta strutture	Valutazione e metodi formativi
Totale	4,4	13,7	86,3	54,2	28,5	39,5	11,2	5,9
Industria	5,2	9,5	90,5	45,7	25,1	35,3	12,7	5,9
Industria in senso stretto	6,8	8,5	91,5	49,2	26,1	31,1	14	5,1
Costruzioni	2,8	13,0	87,0	37,4	22,7	45,2	9,5	7,8
Servizi	3,8	17,6	82,4	58,3	30,2	41,5	10,4	5,9
Ripartizione territoriale								
Nord Ovest	4,9	12,1	87,9	56	26,4	38,7	10,6	5,8
Nord Est	6	14,4	85,6	48,7	25,5	35,2	12,8	6,2
Centro	3,6	13,5	86,5	61,2	30,1	47,8	9,7	6,3
Sud e Isole	2,9	15,7	84,3	54,8	35,3	40,9	10,7	5,3
Classe dimensionale								
1-9 dipendenti	1,9	13,2	86,8	43,5	22,2	32,3	8,7	5,1
10-49 dipendenti	7,1	9,3	90,7	42,2	21,5	31,7	8,1	4,2
50-249 dipendenti	30,4	10,8	89,2	52,7	30,2	46,8	11,7	4,8
250-499 dipendenti	54,6	16,6	83,4	62	35,3	52,7	23,4	11,6
500 dipendenti e oltre	59,3	23,3	76,7	72,7	37,1	43,8	11,2	6,6

* La somma dei valori percentuali relativi ai vari aspetti indicati può superare il valore 100, in quanto le imprese potevano indicare più di un aspetto.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006

Dall'esame sulle imprese di grandi dimensioni emerge un quadro più confortante, ma non ancora soddisfacente. L'indagine Isfol⁴⁵ condotta nel 2006 sulle imprese con più di 199 addetti conferma infatti che l'aspetto dimensionale influisce in modo non trascurabile nella propensione a stipulare accordi che prevedono la formazione dei lavoratori. In particolare, le grandi imprese con accordi integrativi aziendali che prevedono la formazione sono complessivamente circa il 40% del totale; questa percentuale tende a diminuire nella fascia d'impresa tra 200 e 499 addetti, mentre aumenta nelle classi dimensionali successive, raggiungendo il 56,9% nelle imprese con più di 1.000 addetti (figura 1.12).

Figura 1.12 – Imprese con accordi integrativi aziendali che promuovono o sostengono la formazione



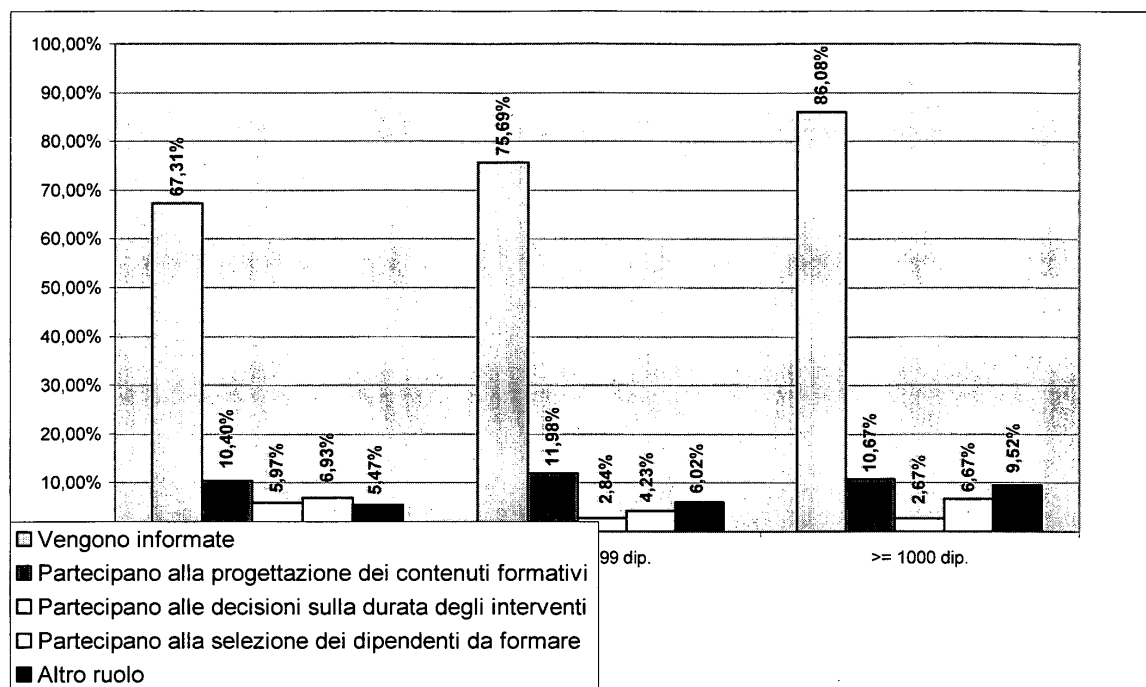
Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese (Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia).

Per quanto riguarda i comportamenti delle rappresentanze sindacali nel processo di formazione nelle grandi imprese, l'indagine conferma la prevalenza di un ruolo non attivo del sindacato. Nella maggioranza dei casi, infatti, l'azienda si limita a comunicare alle RSU/RSA le attività di formazione pianificate (figura 1.13). Soltanto in un numero limitato di aziende le rappresentanze sindacali assumono un ruolo attivo partecipando alle decisioni relative alla durata degli interventi (4,3%); alla selezione dei dipendenti da formare (5,97%); alla progettazione dei contenuti degli interventi (10,9%). E' opportuno comunque osservare che l'indagine del 2006 evidenzia un miglioramento nei livelli di partecipazione del sindacato rispetto alla rilevazione effettuata dall'Isfol nel 2004 sulle grandi imprese⁴⁶. Dai dati forniti da quest'ultima risultava infatti che soltanto il 54,1% delle rappresentanze sindacali veniva informato dalle aziende sulle attività formative programmate e che alle attività di progettazione dei contenuti formativi e di selezione del personale da formare partecipavano rispettivamente il 5,2% e l'1% delle rappresentanze sindacali.

⁴⁵ ISFOL, INDACO 2006 - Grandi Imprese, cit.

⁴⁶ Isfol, Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia, 2004.

Figura 1.13 – Ruolo delle Rappresentanze sindacali nel processo di formazione



Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese (Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia)

La percentuale di grandi imprese che ha sottoscritto accordi integrativi aziendali per la formazione varia oltre che in ragione della dimensione, anche in relazione al settore di appartenenza (tab. 1.50). In generale risulta che nel settore industriale il numero di accordi sottoscritti (39,4%) è leggermente inferiore a quello dei servizi (41,2%), ma questa distanza si riduce se prendiamo in considerazione la sola industria manifatturiera che presenta percentuali di accordi pari al 40,1%.

Tab. 1.50 – Grandi imprese con contratti integrativi che si occupano di formazione per settore di attività

Settore di attività	Presenza di contratti integrativi che si occupano di formazione	
	NO	SI
Industria manifatturiera	59,9%	40,1%
Altre industrie	66,7%	33,3%
Totale industria	60,6%	39,4%
Totale Servizi	58,8%	41,2%
Totale complessivo	59,7%	40,3%

Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese (Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia).

Merita attenzione il dato sulla correlazione diretta che esiste tra il numero di accordi integrativi aziendali per la formazione sottoscritti nell'industria manifatturiera e il livello tecnologico delle imprese (tab. 1.51). Infatti nelle grandi aziende in cui scarso è lo sviluppo tecnologico gli accordi sottoscritti si fermano al 28,8%, mentre questa percentuale sale al 62,5% nelle imprese che hanno raggiunto un elevato livello tecnologico.

Tab. 1.51 – Imprese manifatturiere con accordo integrativo aziendale che si occupano di formazione per livello tecnologico raggiunto dalle stesse imprese

Livello tecnologico delle imprese manifatturiere	Presenza di contratti integrativi che si occupano di formazione	
	NO	SI
Basso	71,2%	28,8%
Medio-basso	62%	38%
Medio-alto	56,2%	43,8%
Alto	37,5%	62,5%
Totale manifatturiero	59,9%	40,1%

Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese (Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia).

L'analisi dei dati sulle grandi imprese conferma quanto già rilevato da altre indagini⁴⁷ sulla maggiore o minore propensione delle aziende di alcuni comparti a sottoscrivere accordi sulla formazione. In particolare risulta che le imprese di intermediazione finanziaria sottoscrivono il maggior numero di accordi (68%), mentre la minore propensione si registra nei settori tessile-abbigliamento, calzature e legno-arredo (18,5%).

Il dato sulla partecipazione attiva del sindacato al processo di formazione nei diversi settori (con esclusione dell'attività d'informazione) mostra una tendenza opposta rispetto alla propensione a sottoscrivere accordi (tab. 1.52). Infatti, il settore industriale presenta percentuali più elevate (18,1%) rispetto ai servizi (14,1%). Per quanto riguarda in particolare le imprese manifatturiere, queste presentano percentuali leggermente più basse di quelle del settore industriale in generale (17,6%), ma comunque più alte di quelle dei servizi. Il livello tecnologico delle imprese manifatturiere non sembra influire sul ruolo svolto dalle rappresentanze sindacali nel processo di formazione (tab. 1.53).

Tab. 1.52 – Ruolo attivo delle rappresentanze sindacali nel processo formativo per settore di attività

Settore di attività	Presenza di contratti integrativi che si occupano di formazione	
	NO	SI
Industria manifatturiera	82,4	17,6
Altre industrie	77,3	22,7
Totale industria	81,9	18,1
Totale Servizi	85,9	14,1
Totale complessivo	83,8	16,2

Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese (Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia).

Tab. 1.53 – Ruolo attivo nell'industria manifatturiera delle rappresentanze sindacali nel processo di formazione in relazione al livello tecnologico delle aziende

Livello tecnologico delle imprese manifatturiere	Ruolo attivo delle rappresentanze sindacali nel processo di formazione	
	NO	SI
Basso	77,6	22,4
Medio-basso	70,2	29,8
Medio-alto	89,7	10,3
Alto	93,8	6,3
Totale manifatturiero	82,4	17,6

Fonte: Isfol INDACO 2006 - Grandi Imprese (Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese - Le politiche di formazione delle Grandi Imprese in Italia).

⁴⁷ Eurostat, Continuing vocational training survey – CVTS2, 1999.

Capitolo 2:**Le politiche e gli strumenti di sostegno alle iniziative formative****2.1 La formazione continua nel Fondo Sociale Europeo**

Il Fondo sociale europeo costituisce il principale sostegno comunitario alla Strategia europea per l'occupazione e, nell'ambito della programmazione 2000-2006, ad esso è stato affidato il compito di sviluppare il sistema della formazione continua, affiancandosi alle leggi nazionali e, di recente, ai Fondi interprofessionali. Il suo intervento riguarda sia gli occupati del settore privato sia quelli del settore pubblico: dei primi sostiene la capacità di adattamento alle nuove tecnologie ed ai nuovi mercati (formazione continua), dei secondi la crescita delle competenze per un migliore governo delle politiche del lavoro e della formazione e più in generale, in Ob.1, il governo delle politiche sostenute dai programmi comunitari (formazione in azioni di sistema)⁴⁸. La programmazione del Fse aveva previsto due misure specifiche per il finanziamento di tali interventi, ma, pur essendo quelle in cui la formazione per gli occupati si concentra, esse non rappresentano l'unico suo finanziamento. In questo paragrafo si dà conto delle dimensioni della formazione per gli occupati cofinanziata indipendentemente dalle misure di finanziamento definite nei programmi operativi sulla base dei dati del monitoraggio nazionale del Fse del Ministero del tesoro-Igrue (Monitweb) aggregati per tipologia di progetto⁴⁹.

Nel 2005 il Fondo sociale europeo ha finanziato la formazione degli occupati con una spesa pari a 225 milioni di euro, registrando un'ulteriore flessione rispetto al 2004 (in cui era pari a 292 milioni di euro) e confermando la tendenza già osservata lo scorso anno⁵⁰ (tabella 2.1). L'evoluzione complessiva della spesa è determinata dalla componente di spesa relativa di programmi dell'Ob.3 che costituisce il 72,8% della spesa totale del periodo: nelle regioni del centro-nord si è ridotta, infatti, sia la componente di formazione continua sia quella di formazione nelle azioni di sistema.

Nelle regioni dell'Ob.1, pur registrandosi un'analoga "ascesa e declino" della spesa complessiva, la formazione nelle azioni di sistema è in ripresa rispetto allo scorso anno con un aumento di quasi il 30%.

Tab. 2.1 - La spesa per la formazione degli occupati 2000-2005

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	Totale
Formazione continua	Obiettivo 3	1.068,46	30.987,10	145.376,45	188.172,27	146.987,32	108.620,05	621.211,64
	Obiettivo 1	190,94	3.198,24	16.649,63	53.360,14	55.134,84	48.234,85	176.768,65
	Totale	1.259,40	34.185,34	162.026,08	241.532,41	202.122,16	156.854,90	797.980,29
Formazione in azioni di sistema (P.A., enti di formazione, parti sociali, etc)	Obiettivo 3	365,20	4.962,65	20.233,26	40.986,50	68.964,96	40.359,60	175.872,18
	Obiettivo 1	3.870,14	3.237,93	8.498,84	54.418,13	21.680,83	28.122,57	119.828,42
	Totale	4.235,34	8.200,58	28.732,10	95.404,63	90.645,79	68.482,17	295.700,60
Totale	Obiettivo 3	1.433,66	35.949,75	165.609,71	229.158,77	215.952,28	148.979,65	797.083,82
	Obiettivo 1	4.061,08	6.436,17	25.148,47	107.778,27	76.815,67	76.357,42	296.597,07
	Totale	5.494,74	42.385,92	190.758,18	336.937,04	292.767,95	225.337,07	1.093.680,89

Fonte: elaborazioni Isfol-Area di valutazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane su dati Minterosoro-Igrue Monitweb (dati presenti nel sistema a maggio 2006)

⁴⁸ Si fa qui riferimento alla classificazione dei progetti Fse adottata in sede di monitoraggio nazionale, cfr. Isfol-Struttura nazionale di valutazione Fse, Linee guida per il monitoraggio e la valutazione del Fse 2000-2006, Roma, 2000.

⁴⁹ Cfr. nota 2.

⁵⁰ I dati relativi agli anni precedenti possono essere risultare diversi da quelli presentati nel rapporto dello scorso anno a causa della continua revisione operata dalle amministrazioni titolari dei programmi.

La presenza di un picco nel 2003 nell'andamento della spesa dei programmi del Fse, in particolare per quelli dell'Ob.3, si nota per tutte le misure e/o le politiche e denota la difficile gestione dei programmi che non riescono a fornire un contesto affidabile di opportunità per i diversi beneficiari delle politiche (occupati, imprese e amministrazioni). Il numero di occupati che hanno usufruito di formazione cofinanziata dal Fse nel 2005 è più che dimezzato rispetto a quelli del 2003 (tabella 2.2) e i dati sui beneficiari confermano che la difficoltà riguarda soprattutto la formazione degli occupati in imprese⁵¹. Per quanto riguarda l'Obiettivo 1, anche in considerazione dell'andamento della spesa, relativamente ai beneficiari della formazione continua si registra una drastica diminuzione che, visto il volume di spesa può spiegarsi con l'incompletezza dei dati del monitoraggio fisico.

Tab. 2.2 - I beneficiari della formazione per occupati 2000-2005

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	Totale
Formazione continua	Obiettivo 3	49.246	127.802	198.817	217.151	141.479	110.912	845.407
	Obiettivo 1	2.160	7.611	28.684	24.912	14.909	2.791	81.067
	Totale	51.406	135.413	227.501	242.063	156.388	113.703	926.474
Formazione in azioni di sistema (P.A., enti di formazione, parti sociali, etc)	Obiettivo 3	5.545	7.339	12.591	14.295	12.041	6.290	58.101
	Obiettivo 1	15.699	1.073	24.311	14.163	18.300	17.049	90.595
	Totale	21.244	8.412	36.902	28.458	30.341	23.339	148.696
Totale	Obiettivo 3	54.791	135.141	211.408	231.446	153.520	117.202	903.508
	Obiettivo 1	17.859	8.684	52.995	39.075	33.209	19.840	171.662
	Totale	72.650	143.825	264.403	270.521	186.729	137.042	1.075.170

Fonte: elaborazioni Isfol-Area di valutazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane su dati Mintesoro-Igrue Monitweb (dati presenti nel sistema a maggio 2006)

⁵¹ È da precisare che la mancanza di dati relativi ai beneficiari del 2005 di Lombardia, Umbria e Abruzzo contribuiscono a amplificare il "declino" dell'intervento del Fse. Lo scorso anno i beneficiari dei tre programmi erano stati 33 mila.

2.2 La legge 236/93

La legge 236/93 rappresenta da tempo uno dei due canali tradizionali (insieme al FSE) utilizzati dalle imprese e dai lavoratori di ogni settore e dimensione per il finanziamento delle iniziative di formazione continua. Il suo ruolo ha assunto negli anni grande importanza sia come banco di prova per la *bilateralità*, sia come ambito di sviluppo delle competenze e delle pratiche regionali in materia di organizzazione, di programmazione e di gestione della formazione continua.

Prendendo in considerazione gli ultimi tre Decreti di riparto emanati dal Ministero del Lavoro⁵², sono stati trasferiti alle Regioni alle Province Autonome, oltre 265 milioni di euro.

Le amministrazioni non sempre provvedono con immediatezza all'impiego delle risorse (con l'emanazione degli Avvisi pubblici per la raccolta delle proposte formative), tuttavia, sia per il Decreto del 2003 che per quello del 2004 (tabella 2.3), quasi tutti hanno attivato le procedure. Rispetto allo scorso anno, infatti, altre 7 Regioni hanno emesso gli Avvisi pubblici relativi al Decreto del 2004 (Piemonte, Lombardia, Provincia di Trento, Liguria, Toscana, Puglia e Sardegna). Ancora in ritardo la Sicilia e la Basilicata (per quanto riguarda sia il 2003, sia il 2004) e la Provincia Autonoma di Bolzano (per il 2004). Solo la Provincia Autonoma di Trento e il Veneto hanno già attivato le risorse 2006.

Tab. 2.3- Scelte regionali sulla ripartizione delle risorse della legge 236/93 (Decreti 296/03, 243/04, 107/06) tra Piani formativi e iniziative a domanda individuale (valori percentuali)

Regioni e P.A.	D.D. 296/V/2003		D.D. 243/V/2004		D.D. 107/V/2006	
	Piani formativi	Domanda individuale	Piani formativi	Domanda individuale	Piani formativi	Domanda individuale
Valle d'Aosta	100%		100%			
Piemonte	70%	30%	27%	50%		
Lombardia	100%			7,5%		
P.A. Bolzano	60%	40%				
P.A. Trento (*)	100%		80%	20%	100%	
Veneto	100%		18,8%	81,2%	50%	50%
Friuli Venezia Giulia	100%		100%			
Liguria	100%		100%			
Emilia Romagna	50%	50%	50%	50%		
Toscana	70%	30%	100%			
Umbria (**)	70%	30%	70%	30%		
Marche	100%		100%			
Lazio (**)	84%	16%	47%	44%		
Abruzzo (**)	100%		100%			
Molise	100%		100%			
Campania	100%		100%			
Puglia (**)	100%		100%			
Basilicata						
Calabria (**)	100%		100%			
Sicilia						
Sardegna	100%		100%			

(*) La Provincia Autonoma di Trento, per il decreto 107/06 ha dato priorità alle iniziative a domanda individuale

(*) Umbria, Lazio, Abruzzo, Puglia e Calabria hanno emanato un unico provvedimento per le risorse 2003 e 2004

Fonte: elaborazioni ISFOL – Area Politiche e Offerte per la Formazione Continua

⁵² D.D. 296 del 2003, D.D. 243 del 2004, D.D. 107 del 2006