

Tavola 3.10 - Fondoprofessioni

	Priorità	Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologia e modalità di intervento	Durata in ore degli interventi	Contributi unitari	Costo ora/allievo	Certificazione
Avviso 1/2006	Priorità ai piani/progetti che sviluppano temi formativi specifici individuati dai comparti d'area	Lavoratori dipendenti per i quali gli studi professionali e le aziende collegate sono tenute a versare il contributo dello 0,30% (esclusi lavoratori in apprendistato, lavoratori a progetto, datori di lavoro).	Piani/progetti di tipo corsuale aziendale, settoriale, territoriale Piani/progetti seminariali settoriali e territoriali	Per attività corsuali: 16-40 ore Per attività seminariali: 4-8 ore	Importo per piano/progetto 50.000 euro. Per le attività seminariali il costo massimo sostenuto dal Fondo è di 5.000€	Per attività corsuali: 25 euro	Certificazione delle conoscenze e competenze ispirato a modello Isfol con scala di valutazione da 0 a 50.
Avviso 2/2006		Da uno a tre lavoratori dipendenti dello stesso Studio/azienda collegata tenute a versare lo 0,30 (esclusi lavoratori in apprendistato, lavoratori a progetto, datori di lavoro).	Interventi formativi individuali		Importo per piano/progetto 3.000 €		
Avviso 1/2007	Particolare attenzione verrà riservata ai Piani/progetti che propongono percorsi formativi tesi alla valorizzazione del ruolo femminile	Da uno a tre lavoratori dipendenti dello stesso Studio/azienda collegata tenute a versare lo 0,30. E' auspicata la partecipazione in affiancamento all'attività formativa anche di altre figure presenti nella struttura dove lavorano i partecipanti.	Piani/progetti corsuali, seminariali ed individuali	Per attività corsuali: 16-40 ore Per attività seminariali: 4-8 ore	Importo per piano/progetto 50.000 euro. Per singolo intervento individuale 3.000 euro. Per le attività seminariali il costo massimo sostenuto dal Fondo è di 3.000€ (seminario di 4 ore), 5.000 euro (seminario di 8 ore)	Per attività corsuali: 25 euro (24 euro per progetti iterati)	

Tavola 3.11 -.Fondo Dirigenti PMI

	Priorità	Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologia e modalità di intervento	Durata in ore degli interventi	Contributi unitari	Costo ora/allievo	Certificazione
Avviso 1/2006		Dirigenti assunti con contratto a tempo indeterminato; a tempo determinato (in quest'ultimo caso purché abbiano un'anzianità di lavoro pari o superiore a 9 mesi)	Piani formativi individuali integrati (analisi dei fabbisogni e iniziativa formativa)		600,00 euro per dirigente per l'analisi preventiva delle competenze e dei fabbisogni. 2.500 euro per il percorso formativo 10.000 euro max. per ciascuna impresa		Attestati di frequenza su appositi moduli predisposti dal Fondo
Avviso 1/2007		Dirigenti assunti con contratto a tempo indeterminato; a tempo determinato (in quest'ultimo caso purché abbiano un'anzianità di lavoro pari o superiore a 9 mesi)	Piani formativi aziendali, interaziendali, individuali (semplici o integrati)		24.000 euro per Piano Interaziendale 12.000 euro Piano formativo Aziendale Formazione individuale: 1.500 euro per iniziative di carattere trasversale; 1.900 euro per iniziative specialistiche; 8.000 euro per ciascuna azienda 600,00 euro per dirigente per l'analisi preventiva delle competenze e dei fabbisogni. 2.500 euro per il percorso formativo		Attestati di frequenza su appositi moduli predisposti dal Fondo

Tavola 3.12 - Fond.E.R.

	Priorità	Tipologia di lavoratori coinvolti	Tipologia e modalità di intervento	Durata in ore degli interventi	Contributi unitari	Costo ora/allievo	Certificazione
Avviso 1/2006		Lavoratori occupati presso gli Enti beneficiari: -assunti con contratto a tempo indeterminato compreso il part-time; -assunti con contratto a tempo determinato compreso il part-time; -temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività; -lavoratori religiosi	Piani formativi aziendali, interaziendali, territoriali, settoriali	Max. 50 ore per progetto	I limiti di contributo per Piano sono variabili per tipologia di Piano e si differenziano nel caso di Progetti semplici o integrati	18 euro per i Piani che prevedono all'interno dei Progetti solo Attività formative 22 euro per i Piani che prevedono all'interno dei Progetti Attività formative, Attività preparatorie e/o Attività di accompagnamento	
Avviso 1/2007	Non meno del 20% dell'importo di ogni comparto è destinato a finanziare Piani formativi nell'ambito delle Regioni del Sud	Lavoratori occupati presso gli Enti beneficiari: -assunti con contratto a tempo indeterminato compreso il part-time; -assunti con contratto a tempo determinato compreso il part-time; -temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività; -lavoratori religiosi	Piani formativi aziendali, a rete, territoriali, settoriali	Min. 8- max. 50 ore per corso		160 euro per ora di corso	

3.4 La formazione continua nei programmi del Fondo sociale europeo

3.4.1 I programmi operativi 2000-2006

Il 2006 è l'ultimo anno della programmazione 2000-2006 e nonostante la realizzazione dei programmi sia ancora in corso fino a giugno 2008, è possibile trarre un primo parziale bilancio del contributo del Fondo sociale europeo (Fse) alla costruzione ed allo sviluppo di un sistema di formazione continua. Le risorse espressamente dedicate a tale obiettivo sono quelle della specifica misura dei programmi regionali e nazionali (D1 per le regioni del Centro-nord e 3.9 per quelle del Sud), ma come si è già avuto modo di illustrare i programmi operativi del Fse hanno finanziato la formazione continua anche come azione di sistema per il rafforzamento della pubblica amministrazione e degli operatori dell'istruzione, della formazione e del governo delle politiche (cfr. rapporti anni precedenti⁴⁰).

L'analisi del contributo del Fse è innanzitutto quello delle risorse finanziarie che la programmazione 2000-2006 ha destinato alla formazione continua: si tratta di 254 milioni di euro, pari al 13% della spesa dei programmi del Fondo sociale europeo in Italia, per il 2006 e di 1.370 milioni nel periodo 2000-2006.

Nel 2006 la spesa è stata di 161 milioni di euro per le regioni del Centro nord (Ob.3 ad esclusione dell'Abruzzo), di cui 107 per gli occupati delle imprese private e 54 milioni di euro per gli occupati della PA e degli altri organismi che contribuiscono al governo del sistema della formazione continua (Tab. 3.33)⁴¹.

Tabella 3.33 – La spesa, espressa in euro, per la formazione continua nelle regioni del Centro nord

Tipologia di progetto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Totale
Formazione continua per lavoratori d'impresa	1.079.158,98	30.293.701,74	142.769.905,67	190.523.553,00	149.739.360,18	112.870.784,25	107.016.781,43	734.293.245,25
Formazione continua in azioni di sistema	365.199,85	5.234.389,57	18.618.905,79	38.206.367,96	63.418.625,50	34.543.897,98	54.245.119,65	214.632.506,30
Totale FSE	39.758.646,85	329.651.357,76	937.322.348,11	1.397.477.206,13	1.393.332.761,52	1.146.000.879,33	999.247.574,60	6.242.790.774,30

Fonte: elaborazioni Isfol - Area Valutazione Politiche Risorse Umane su dati Mef-Igrue (settembre 2007)

Complessivamente la spesa è aumentata rispetto al 2005, ma ad invertire il segno di una tendenza alla diminuzione registrata dopo il 2003 è la componente della formazione continua nelle azioni di sistema che vede un aumento di quasi 20 milioni di euro, mentre la spesa per la formazione continua degli occupati del settore privato continua la sua discesa arrivando ad essere quasi la metà di quella del 2003⁴².

⁴⁰ I progetti del Fondo sociale europeo riguardano 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), (Rapporto 2005).

⁴¹ 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, 2002.

⁴² 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.

Nelle regioni del Sud, invece, sebbene si verifichi anche qui un diverso andamento della spesa nelle due componenti, con un aumento della spesa per la formazione continua nelle azioni di sistema e una diminuzione della formazione continua per gli occupati del settore privato, complessivamente la spesa si mostra quasi stabile a partire dal 2003: nel 2006 essa è pari a 93 milioni di euro contro i 90 del 2005 (Tab. 3.34).

Tabella 3.34 – La spesa, espressa in euro, per la formazione continua nelle regioni del Mezzogiorno

Tipologia di progetto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Totale
Formazione continua per lavoratori d'impresa	190.594,23	3.940.540,05	18.944.560,91	58.476.065,47	60.409.585,45	56.963.068,75	54.445.467,10	253.369.881,96
Formazione continua in azioni di sistema	3.870.138,21	3.736.445,26	9.515.620,74	55.467.424,83	23.286.481,97	33.173.992,80	38.684.498,91	167.734.602,72
Totale FSE	52.485.800,15	328.465.605,54	378.319.985,95	1.006.182.226,22	974.281.555,38	998.883.906,60	916.547.895,18	4.602.684.899,96

Fonte: elaborazioni Isfol - Area Valutazione Politiche Risorse Umane su dati Mef-Igrue (settembre 2007)

Dati i costi unitari notevolmente più bassi che la formazione continua presenta rispetto ad altri interventi rivolti alle persone, in particolare ad altre misure di formazione⁴³, la quota di beneficiari della formazione continua sul complesso dei beneficiari del Fse è di molto maggiore di quella registrata dalla spesa. I 195 mila occupati in formazione del 2006 costituiscono il 29% dei beneficiari di progetti del Fse dello stesso anno, mentre nel periodo 2000-2006 gli occupati formati attraverso i progetti che si stanno qui considerando (1,3 milioni) rappresentano quasi un quinto dei beneficiari complessivi dei programmi.

Nelle regioni del Centro nord i progetti dei programmi operativi hanno coinvolto tra il 2000 e il 2006 oltre un milione di occupati di cui 154 mila nel 2006. Di questi ultimi solo il 7% è coinvolto in formazione continua per il settore pubblico o a beneficio dei soggetti del partenariato sociale e degli operatori dei sistemi dell'istruzione, della formazione e del lavoro (Tab. 3.35).

Tabella 3.35 – Beneficiari dei progetti di formazione continua nelle regioni del Centro nord

Tipologia di progetto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Totale
Formazione continua per lavoratori d'impresa	48.840	127.984	191.005	206.506	135.772	174.801	144.026	1.028.934
Formazione continua in azioni di sistema	5.545	7.027	19.143	7.557	5.740	4.533	10.856	60.401
Totale FSE	212.065	406.889	905.743	871.105	470.873	436.850	365.564	3.669.089

Fonte: elaborazioni Isfol - Area Valutazione Politiche Risorse Umane su dati Mef-Igrue (settembre 2007)

⁴³ Gli interventi formativi per gli occupati in media sono di minore durata e ciò costituisce il principale motivo della differenza dei costi pro-capite.

Nonostante non sia possibile costruire con rigore i costi procapite a partire dagli aggregati illustrati⁴⁴, si può osservare che il costo procapite della formazione nelle azioni di sistema sia marcatamente diverso da quella per la formazione degli occupati delle imprese.

Nelle regioni del Mezzogiorno le dimensioni relative delle due componenti della formazione continua si presentano del tutto differenti rispetto a quanto visto sopra. Coerentemente con la strategia di costruzione di capacità amministrativa e di governo del Quadro comunitario di sostegno dell'obiettivo si può apprezzare lo sforzo svolto per l'utilizzo della formazione continua nelle azioni di sistema. Nel Mezzogiorno i beneficiari di tali progetti sono stati oltre il triplo di quelli del Centro nord.

Tuttavia è da notare anche che gli occupati in imprese del Mezzogiorno che hanno usufruito della formazione continua del Fse sono solo un terzo di quelli del 2003 (Tab. 3.36). Tale numero è del tutto irrilevante rispetto al numero degli occupati nelle stesse regioni.

Tabella 3.36 – Beneficiari dei progetti di formazione continua nelle regioni del Mezzogiorno

Tipologia di progetto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Totale
Formazione continua per lavoratori d'impresa	2.160	6.346	29.411	23.857	19.808	12.844	7.482	101.908
Formazione continua in azioni di sistema	15.712	1.086	24.562	14.639	18.394	18.432	33.130	125.955
Totale FSE	203.946	50.271	346.350	288.651	296.468	254.212	312.872	1.752.770

Fonte: elaborazioni Isfol - Area Valutazione Politiche Risorse Umane su dati Mef-Igrue (settembre 2007)

Il Fse (operando attraverso due tipologie di sostegno diverse tra due aree del Paese) ha sostenuto attività di formazione continua per circa 1,3 milioni di lavoratori (su un totale di 5,4 milioni di utenti coinvolti).

3.4.2 Le prospettive della formazione continua nel Fondo sociale europeo 2007-2013

3.4.2.1 Adattabilità e anticipazione nei regolamenti comunitari

I nuovi regolamenti sui Fondi strutturali 2007-2013 disciplinano le finalità e le modalità di intervento con riferimento ai due nuovi obiettivi, “Convergenza “ (ob.1) e “Competitività e occupazione” (ob.2).

Tra le priorità previste nell'ambito del Fse, il regolamento (CE) n. 1081/2006 individua l'adattabilità dei lavoratori, delle imprese e degli imprenditori, la cui finalità è quella di “migliorare l'anticipazione e la gestione positiva dei cambiamenti economici”.

Le tipologie di azione previste dal regolamento afferiscono a due ambiti di intervento: da una parte l'apprendimento permanente e l'investimento nelle risorse umane, dall'altra le modifiche nell'organizzazione del lavoro. Con riferimento al primo ambito il regolamento contempla una serie molto articolata di forme di intervento che perseguono diverse finalità:

⁴⁴ La spesa qui considerata è un aggregato che comprende pagamenti effettuati dai soggetti attuatori dei progetti che vengono contabilizzati in momenti non necessariamente coincidenti con quelli della rilevazione dei beneficiari (cfr. definizioni di spesa, etc in A. Montanino (a cura di) *Temi e strumenti della formazione continua*, Rubbettino 2006).

- favorire l'accesso alla formazione, anche attraverso l'apprendistato
- sviluppare le qualifiche e delle competenze
- diffondere l'utilizzo delle ICT, dell'e-learning, delle tecnologie rispettose dell'ambiente e delle competenze gestionali
- promuovere l'imprenditorialità, l'innovazione e la creazione di impresa.

Il regolamento specifica alcuni target privilegiati, come le Pmi e i lavoratori meno qualificati e più anziani.

Il secondo ambito sviluppato nel regolamento riguarda in primo luogo gli interventi sull'organizzazione del lavoro finalizzati a sostenere modalità innovative e più produttive, anche con riferimento agli aspetti riguardanti la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro. In secondo luogo il regolamento prevede la promozione di azioni che rafforzino le capacità previsionali delle imprese sia in materia di occupazione che di formazione, e azioni destinate a sviluppare servizi a sostegno dei lavoratori in presenza di crisi aziendali e settoriali (formazione, ricollocamento).

3.4.2.2 La strategia per l'adattabilità: il Quadro strategico nazionale e i PON FSE del Ministero del lavoro

Il Quadro strategico nazionale (QSN)⁴⁵ riprende e in parte sviluppa le indicazioni fornite dal Regolamento in materia di "adattabilità dei lavoratori, delle imprese e degli imprenditori". In particolare il documento individua due obiettivi prioritari nell'ambito della strategia "adattabilità": quello rivolto a sostenere la competitività dei sistemi produttivi, e quello rivolto a sviluppare un sistema di formazione continua e a migliorare la qualità e l'organizzazione del lavoro. All'interno del primo obiettivo ricadono azioni quali l'anticipazione del cambiamento, il sostegno all'imprenditorialità e all'internazionalizzazione delle imprese; nel secondo la formazione continua, e gli interventi finalizzati a favorire la conciliazione, la stabilizzazione e la promozione della mobilità geografica e professionale.

Nei Programmi operativi nazionali (PON) del Ministero del lavoro afferenti all'obiettivo 1 (Convergenza) e all'obiettivo 2 (Competitività), la strategia delineata per la priorità d'intervento "Adattabilità" risulta molto complessa e articolata. L'obiettivo generale è quello di rafforzare l'efficienza del sistema produttivo, tenendo conto della necessità, da una parte, di incrementare l'occupazione e la qualità del lavoro, dall'altra di contrastare i fenomeni di precarizzazione che interessano sempre di più i lavoratori.

Tale obiettivo viene declinato nei PON in diversi filoni di intervento che riguardano sia azioni di sistema, che azioni rivolte ai lavoratori e alle imprese:

Nel dettaglio i PON individuano quattro obiettivi specifici:

1. ampliare le conoscenze sulle dinamiche del mercato del lavoro con riferimento ai lavoratori e alle imprese e migliorare le modalità di verifica e monitoraggio delle politiche
2. contrastare la precarietà e parallelamente a favorire la mobilità dei lavoratori e la loro crescita professionale

⁴⁵ Il QSN rappresenta il quadro programmatico della politica regionale in Italia finanziata dai Fondi strutturali (Fondo europeo di sviluppo regionale e Fondo sociale europeo) e dal Fondo per le aree sottoutilizzate (fondo nazionale).

3. migliorare l'organizzazione del lavoro per la valorizzazione delle professionalità dei lavoratori, della conciliazione e della salute e sicurezza. Inoltre vanno considerate misure per contrastare il lavoro irregolare
4. sviluppare la formazione continua rivolta a tutti i lavoratori e concertata tra i diversi soggetti, nell'ottica del LLL.

Il primo obiettivo è in qualche modo propedeutico ai successivi poiché è finalizzato alla creazione di conoscenze e informazioni, anche attraverso l'implementazione di sistemi di monitoraggio, sugli assetti e sulle dinamiche del mercato del lavoro che coinvolgono le imprese e i lavoratori. Il secondo obiettivo persegue la finalità di contrasto dei fenomeni di precarizzazione dei lavoratori, in particolare delle donne e degli over55, anche con misure di mobilità e di investimento nelle competenze. Il terzo obiettivo è focalizzato sul miglioramento delle condizioni lavorative degli occupati, attraverso forme di organizzazione che ne sviluppino le professionalità, ma che favoriscano anche la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. In questo ambito vengono anche richiamati i temi della sicurezza sul lavoro e del lavoro sommerso. Infine, i PON individuano la necessità di concertazione e di dialogo interistituzionale come modalità di programmazione della formazione continua, nell'ottica del lifelong learning.

In termini finanziari nel PON Convergenza ob. 1, l'asse Adattabilità riceve in questo periodo di programmazione 93.214.397 milioni di euro, pari al 18% delle risorse programmate per l'intero Programma. Nell'ambito dell'ob. 2 Competitività le risorse destinate all'asse ammontano a 20.160.000 milioni di euro, pari al 20% della dotazione finanziaria complessiva del PON.

3.4.2.3 La strategia per l'adattabilità: i programmi operativi regionali FSE

La programmazione regionale del Fse ha integrato la priorità dell'adattabilità sviluppandola secondo tre obiettivi specifici, comuni a tutti i programmi:

- sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori;
- favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro;
- sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità.

Il primo obiettivo ripropone una finalità perseguita anche nella programmazione 2000-2006 specificatamente in una misura dei programmi operativi (misure D1 e 3.9). Elemento comune alle due programmazioni è anche l'aver considerato come prioritario lo sviluppo di uno strumento, la formazione continua, come strumento principale per il sostegno della capacità dei lavoratori di assolvere compiti lavorativi mutevoli con la tecnologia e i mercati.

Gli altri due obiettivi non sembrano al momento particolarmente sviluppati e non trovano un'esperienza ricca nel 2000-2006 se non limitatamente agli interventi per l'imprenditorialità (misure D4 e 3.12) e negli interventi a sostegno del trasferimento tecnologico (misure D3 e 3.11).

Per analizzare più concretamente alcuni aspetti della programmazione regionale per l'obiettivo dell'adattabilità sono stati analizzati gli interventi previsti in tre programmi operativi, quelli delle Regioni Piemonte, Emilia Romagna e Campania.

Le scelte fatte in termini di attività previste (sebbene solo indicativamente) lasciano intravedere una maggiore differenziazione di quanto gli obiettivi comuni facciano presumere. Per

quanto riguarda il primo obiettivo la regione Emilia Romagna ha scelto di “orientare le iniziative di formazione continua verso temi chiavi per l’innovazione tecnologica ed organizzativa del tessuto produttivo regionale e locale, indirizzandole in particolare allo sviluppo nelle imprese di competenze e di figure professionali capaci di gestire e implementare i risultati della ricerca e le attività di trasferimento tecnologico”, mentre le regioni Campania e Piemonte hanno posto l’accento sulla necessità di costruire un’adeguata offerta formativa coerente con i bisogni del sistema produttivo ma flessibile rispetto alle esigenze degli individui.

Il tema dello sviluppo delle competenze delle figure necessarie per una buona realizzazione del trasferimento tecnologico è ripreso dal programma della Regione Piemonte nell’ambito dell’obiettivo riguardante la competitività.

E’ invece comune alle programmazioni in esame in tema dell’inclusione dei lavoratori il cui accesso alla formazione continua è in genere molto difficoltoso (lavoratori con bassi titoli di studio, lavoratori svantaggiati o non più giovani).

Riguardo al secondo obiettivo l’aspetto privilegiato nel programma campano e in quello emiliano-romagnolo sembra essere quello della qualità del lavoro attraverso la lotta alla precarizzazione del lavoro ed all’insicurezza sui luoghi di lavoro, oltre che all’attenzione alla conciliazione. Nel programma piemontese, invece, è integrato l’accento sulla prevenzione delle crisi aziendali e/o settoriali e sulla ricollocazione dei lavoratori. Punti questi ultimi che costituiscono insieme il tema della gestione del cambiamento nell’accezione data dai regolamenti.

Relativamente al terzo obiettivo, in tutti e tre i programmi vengono proposte attività a sostegno di un’imprenditorialità qualificata, attraverso spin-off (PO Campania) e formazione imprenditoriale e manageriale (PO Emilia-Romagna e PO Piemonte).

Poco sviluppato appare il tema dell’anticipazione; in particolare non è considerato, come invece auspicato dal Regolamento del fondo, il tema dei fabbisogni di risorse umane adeguate per la ristrutturazione produttiva di territori e/o settori. Analogamente è trascurato l’intervento per la gestione dei cambiamenti, ovvero di quello finalizzato a compensare la perdita di lavoro o la necessità di riconversione delle persone coinvolte nelle ristrutturazioni produttive.

Infine, come per ogni priorità del QSN, oltre a quanto già previsto nei programmi operativi dei Fondi strutturali, è da ricordare che saranno utilizzate anche le risorse del Fondo per le aree sottoutilizzate. Per quanto riguarda il tema dell’adattabilità, oltre che nell’ambito della priorità di miglioramento delle risorse umane, il Fondo potrebbe intervenire a sostegno della competitività dei sistemi produttivi.

Capitolo 4

La formazione continua nella contrattazione collettiva

4.1 L'evoluzione della formazione continua nella contrattazione collettiva

Il 2007 avrebbe dovuto essere l'anno del rinnovo di molti Contratti nazionali in scadenza o scaduti da tempo. Per molti di questi invece le trattative sono ancora in corso ed è improbabile una loro positiva conclusione entro la fine dell'anno.

L'analisi delle novità sulla formazione continua ha quindi riguardato soltanto nove Accordi sottoscritti nel 2007 (tav. 4.1), evidenziando, in continuità con quanto emerso nel 2006⁴⁶, l'impegno delle parti sociali per il rafforzamento della bilateralità contrattuale. E' proseguita infatti l'azione diretta a costituire nuovi organismi paritetici, cui sono stati affidati importanti compiti in materia di promozione, supporto, elaborazione e monitoraggio di interventi di formazione continua.

In particolare, i CCNL dei comparti del vetro e delle lampade hanno previsto l'istituzione di un Comitato tecnico bilaterale per la formazione continua, la cui attività è finalizzata a verificare la coerenza degli accordi di adesione - sottoscritti dalle imprese e dalle RSU (o in mancanza di queste dalle OOSS territoriali) – con i progetti nazionali/territoriali o aziendali di formazione, nonché la loro pratica implementazione. Negli stessi Contratti le parti sociali arrivano ad individuare gli aspetti che questi accordi devono disciplinare: “tipologia di interventi formativi, contenuti e metodologie didattiche, numero di lavoratori/lavoratrici coinvolti, criteri per lo svolgimento dei corsi”.

Anche gli Accordi relativi al comparto delle piastrelle, al settore marittimo e a quello delle assicurazioni hanno previsto l'istituzione di nuovi organismi bilaterali con compiti importanti in materia di formazione continua. L'ipotesi di Intesa per il rinnovo del CCNL del settore assicurativo introduce, inoltre, altre due importanti novità in materia di formazione: l'individuazione in sede di contrattazione aziendale di un monte ore, pari a non meno di due ore annue per dipendente, da destinare a corsi di formazione e l'inserimento della partecipazione ai corsi di aggiornamento e di qualificazione professionale tra gli elementi che concorrono a formare il giudizio professionale complessivo dei lavoratori, ai fini dell'avanzamento di carriera.

In relazione ai diversi Contratti che sono in attesa di rinnovo si dispone esclusivamente delle Piattaforme rivendicative. Tra quelle esaminate⁴⁷, alcune dedicano uno spazio non residuale agli aspetti collegati alla formazione continua.

⁴⁶ Rapporto 2006 sulla formazione continua, par. 1.6 “L'evoluzione della formazione continua nella contrattazione collettiva”, Formazione Orientamento Professionale – FOP, Anno 7, numero 2-3, marzo – giugno 2007.

⁴⁷ Sono state esaminate: l'Ipotesi di Piattaforma per il rinnovo del CCNL Edili 2004; la Piattaforma per il rinnovo del CCNL del settore Igiene ambientale quadriennio 2007/2010; l'Ipotesi di Piattaforma per il rinnovo del CCNL Federmeccanica-Assistal; la Piattaforma per il rinnovo del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi Confcommercio; l'Ipotesi di Piattaforma per il rinnovo del CCNL Industria Alimentare; le Linee guida di Piattaforma per il rinnovo del CCNL delle Attività ferroviarie; la Piattaforma per il rinnovo del CCNL del Credito; l'Ipotesi di Piattaforma per il rinnovo del CCNL Edili 2004; l'Ipotesi di Piattaforma per il rinnovo del CCNL Cemento, Calce e Gesso Industria;

In particolare, l'ipotesi di Piattaforma per il rinnovo del CCNL Federmeccanica-Assistal prevede che la Commissione paritetica per la formazione professionale e l'apprendistato e la Commissione per le pari opportunità operino relazionandosi con l'Osservatorio paritetico nazionale sull'industria metalmeccanica, di cui si prevede la riorganizzazione, il rilancio e l'ampliamento delle attività. Le aziende sono chiamate a definire programmi di formazione e aggiornamento professionale, obbligatori per tutti i dipendenti, da predisporre annualmente a seguito di un esame congiunto tra impresa e Rsu.

L'ipotesi di Piattaforma per il rinnovo del CCNL Edili 2004 ritiene necessario dare attuazione a un Sistema di "formazione sul lavoro" prevedendo che nel CCNL si stabilisca di dedicare 8 ore obbligatorie per anno alla formazione, da attuarsi attraverso meccanismi di mutualizzazione dei costi e rimborsi alle imprese da parte delle Casse Edili. Nel documento si propone inoltre una trasformazione del sistema Formedil, attraverso l'articolazione di sportelli territoriali che abbiano anche il compito di progettare ed erogare attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo. Infine, di fronte alla crescita di impiego dei lavoratori edili migranti, si ritiene fondamentale la messa in atto di un programma straordinario di formazione che tenga conto della necessità di:

- svolgere corsi di lingua italiana da parte di enti pubblici o del sistema bilaterale;
- realizzare attività di formazione preventiva nei paesi d'origine, rendendo sinergiche e più razionali le diverse iniziative previste;
- attuare programmi formativi interculturali per migliorare la comunicazione tra le varie etnie e il funzionamento del cantiere.

La Piattaforma per il rinnovo del CCNL del settore igiene ambientale auspica che si espliciti contrattualmente, regolandolo, il diritto/dovere alla formazione continua, stabilendo un monte ore minimo annuo da dedicare alla formazione e all'aggiornamento tecnico professionale. Si propone, inoltre di dotare i lavoratori di un "libretto dei percorsi formativi", in cui vengano registrati gli interventi formativi cui essi partecipano nel corso della loro vita lavorativa. Allo stesso tempo si ritiene necessario che, in ogni singola azienda, si creino banche dati per la registrazione di professionalità certificate e titoli di studio dei dipendenti, allo scopo di permettere l'individuazione di figure professionali in relazione alle necessità aziendali.

Il Rapporto 2006 sulla formazione continua aveva evidenziato le novità intervenute in materia di formazione continua nei settori tessile ed elettrico. Nel marzo 2006, infatti, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, il Ministero della Pubblica Istruzione e le parti sociali del settore tessile-abbigliamento hanno sottoscritto un protocollo d'intesa di durata triennale che prevede la realizzazione di un Piano formativo nazionale integrato allo scopo di promuovere la crescita delle professionalità legate allo sviluppo dei servizi e della produzione. Il Piano è stato elaborato e potrà essere realizzato dopo l'approvazione definitiva del Ministero del Lavoro. Non ha, invece, ancora avuto seguito il Protocollo d'intenti tra le parti sociali allegato all'Accordo di rinnovo del CCNL del settore elettrico che prevedeva la costituzione di un Fondo paritetico per il sostegno del reddito, dell'occupazione, della riconversione e della riqualificazione professionale dei lavoratori.

Infine, per quanto riguarda la contrattazione a livello decentrato, i risultati delle indagini condotte dall'Isfol confermano anche per il 2007 la generale scarsa propensione delle imprese a contrattare la formazione continua in azienda e il ruolo marginale che nella maggioranza dei casi le rappresentanze sindacali aziendali svolgono in materia di formazione dei lavoratori. Questo dato

complessivo presenta delle rilevanti variazioni in relazione alla dimensione dell'impresa: al crescere dell'azienda aumenta la propensione a sottoscrivere accordi che promuovono la formazione e aumenta anche il grado di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali.

4.2 Rafforzamento della bilateralità contrattuale e dispositivi per la formazione dei lavoratori nei Contratti collettivi nazionali

Nella maggior parte degli Accordi esaminati le parti manifestano la chiara volontà di intervenire sulle tematiche relative alla formazione continua, rafforzando la bilateralità contrattata, in particolare attraverso l'istituzione di nuovi Organismi paritetici cui affidare importanti compiti di promozione e di attuazione di interventi formativi.

Nell'ipotesi di Intesa per il rinnovo del CCNL del personale dipendente non dirigente delle imprese di assicurazioni, le parti hanno stabilito di costituire entro sei mesi dall'entrata in vigore dell'Accordo un Ente bilaterale nazionale per la formazione assicurativa denominato Enbifa, con le seguenti funzioni:

- stabilire un confronto permanente con le istituzioni e gli enti competenti sulle tematiche della formazione professionale;
- promuovere e realizzare ricerche sui fabbisogni di professionalità nel settore assicurativo e studi sulle varie tematiche inerenti la formazione;
- promuovere e favorire la sperimentazione di attività formative, anche in relazione alle esigenze di riqualificazione dei lavoratori provenienti da imprese poste in liquidazione coatta amministrativa;
- avviare un confronto a livello europeo con le altre organizzazioni imprenditoriali e dei lavoratori per verificare analoghe iniziative avviate all'estero;
- promuovere ogni iniziativa utile al reperimento dei finanziamenti pubblici necessari all'effettuazione delle attività indicate ai punti precedenti e delle attività formative svolte dalle aziende, anche in relazione alla legge 125/91.

All'Organismo bilaterale è destinato un finanziamento annuo, deliberato dall'Ania sentite le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie dell'Accordo, in una misura non superiore a Euro 210.000,00.

La stessa ipotesi d'Intesa introduce ulteriori importanti novità in tema di formazione dei lavoratori. In primo luogo le parti stabiliscono che i finanziamenti del Fondo paritetico interprofessionale For.Te - riconosciuto quale strumento primario per l'aggiornamento e la qualificazione professionale - saranno utilizzati in particolare a favore delle seguenti tipologie di lavoratori:

- lavoratori maggiormente coinvolti in processi di riorganizzazione;
- lavoratori coinvolti in processi di riconversione nei casi in cui intervengano innovazioni tecnologiche;
- lavoratori che da tempo non beneficiano di interventi formativi finalizzati alla crescita professionale, alla riqualificazione e/o riconversione ed eventualmente all'adeguamento/sviluppo delle competenze e di carriera, nonché alla promozione di azioni per le pari opportunità;
- iniziative specifiche a favore dei funzionari.

Inoltre, per quanto riguarda il livello aziendale, l'ipotesi d'Intesa ha stabilito, da un lato che le parti sociali si confrontino sui criteri di accesso alla formazione, sulle risorse, sugli investimenti e sui costi della formazione continua, nonché sulla valutazione della qualità dei risultati; dall'altra che le stesse parti concordino, in aggiunta alle altre modalità di attuazione, un monte ore complessivo almeno pari a due ore annue per dipendente (ovvero un'aliquota del personale) da destinare ai corsi di formazione. Una parte di questi corsi saranno rivolti in particolare alle lavoratrici, per promuovere le pari opportunità nell'accesso alle diverse posizioni professionali e al personale in mobilità orizzontale o verticale o in mobilità dall'attività amministrativa a quella produttiva e viceversa. I corsi, i cui costi sono a carico delle aziende, se organizzati da queste ultime non possono essere svolti fuori orario di lavoro per più del 50% del tempo complessivo. Infine, l'ipotesi d'Intesa ha previsto in materia di avanzamenti di carriera che a formare il giudizio professionale complessivo sui lavoratori concorre anche la partecipazione ai corsi di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Gli Accordi di rinnovo dei CCNL relativi ai comparti del vetro e delle lampade hanno previsto l'istituzione, in via sperimentale, di uno specifico Comitato tecnico per la formazione continua (CTF), strutturato secondo una logica di bilateralità con esperti interni alle organizzazioni delle parti sociali. Obiettivo del Comitato è lo sviluppo e la diffusione della formazione continua in impresa, sulla base di specifici punti articolati per fasi e definiti dall'accordo stesso.

Per quanto concerne la fase di progettazione è stabilito che il CTF definisca ambiti e tempi per la realizzazione di interventi di formazione continua e predisponga e sostenga i progetti promossi dalle parti nazionali e locali, fornendo supporto sull'elaborazione dei contenuti e sulla individuazione delle metodologie più adeguate. Al CTF spettano, in particolare, i seguenti compiti:

- individuare le modalità di realizzazione degli interventi formativi;
- stabilire il numero dei lavoratori da coinvolgere contemporaneamente;
- esprimersi sulla compatibilità nel caso di coincidenza con l'orario di lavoro.

È previsto che le imprese possano presentare progetti autonomi aziendali o locali che vengono sottoposti a verifica da parte del CTF entro 15 giorni dal ricevimento. Per quanto riguarda la fase di adesione, si stabilisce che le imprese, sulla base di un accordo con le RSU, o in assenza di queste con le OOSS territoriali, possano aderire ai progetti nazionali/territoriali o ai progetti aziendali. Negli accordi di adesione, inviati al CTF dalle imprese, devono essere contenute le informazioni riguardanti: tipologia di interventi formativi, contenuti e metodologie didattiche, numero di lavoratori/lavoratrici coinvolti, criteri per lo svolgimento dei corsi, altre indicazioni utili. Per quanto riguarda la fase di monitoraggio, il CTF è chiamato a verificare la coerenza degli accordi di adesione con i progetti e la loro implementazione pratica. Infine il CTF si occupa di progetti riguardanti i lavoratori a rischio di esclusione a causa di interventi di riorganizzazione industriale, con particolare attenzione alla riqualificazione delle lavoratrici a fronte di processi di riduzione di posizioni professionali tradizionali e di lavoratori con almeno 50 anni di età.

L'Accordo riguardante il comparto piastrelle prevede l'istituzione di un Comitato paritetico nazionale con compiti di indirizzo (in raccordo con Fondimpresa), di coordinamento, di supporto e di monitoraggio della formazione realizzata a livello aziendale e territoriale. Nello specifico l'attività svolta dal Comitato è finalizzata a:

- favorire la riqualificazione delle figura professionali a rischio nei processi di riorganizzazione industriale, in particolare sia la manodopera femminile coinvolta in processi di riduzione delle

posizioni professionali tradizionali, sia i lavoratori con almeno 50 anni di età, con appositi progetti loro dedicati che tengano conto dell'effettivo fabbisogno formativo;

- definire le modalità, in coerenza con le vigenti disposizioni normative, per il riconoscimento dell'attività formativa svolta dal lavoratore attraverso la predisposizione di apposita certificazione spendibile anche su mercato del lavoro, che sarà rilasciata dalle aziende a conclusione dell'intervento formativo;
- realizzare moduli formativi per formatori e tutor che devono occuparsi della formazione dei lavoratori del settore, con attenzione specifica alle tematiche relative all'apprendistato;
- predisporre e curare la realizzazione di iniziative di formazione rivolte alle RSU.

Il verbale di Accordo relativo al settore marittimo prevede la costituzione di un Comitato nazionale paritetico per il lavoro marittimo, i cui componenti, nominati dalle parti sociali, hanno il compito di promuovere iniziative finalizzate in particolare:

- all'analisi dei fabbisogni formativi di settore;
- a rendere le attività formative rispondenti alle domande di professionalità provenienti dal mercato del lavoro;
- all'impiego di strumenti informatici per le attività di formazione (*e-learning*, *m-learning*, ecc.);
- alla definizione di strumenti di governo del mercato del lavoro marittimo e per l'aggiornamento professionale, favorendo la riqualificazione e la mobilità dei lavoratori;
- esaminare l'andamento complessivo di progetti tesi ad avvicinare i giovani all'attività marittima;
- alla realizzazione di programmi formativi specifici su *safety*, *security* e prevenzione;
- a favorire lo sviluppo di una formazione scolastica e professionale coerente con la realtà e gli indirizzi comunitari;
- a individuare gli strumenti idonei a garantire l'imbarco degli allievi;
- a favorire la predisposizione di percorsi formativi che alternino alla frequenza di corsi di istruzione periodi di formazione a bordo;
- a favorire la formazione per i lavoratori extracomunitari, con specifico riferimento alle qualifiche verso le quali è comprovato lo scarso interesse del personale comunitario.

L'Accordo di rinnovo del CCNL per i dipendenti delle aziende del settore turismo ha previsto l'istituzione, all'interno dell'Ente bilaterale nazionale, di una Commissione permanente per le pari opportunità, alla quale è anche affidato il compito di individuare iniziative di aggiornamento e di formazione professionale per salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa dopo un periodo di astensione, aspettativa, o congedo, così come previsto dalla legge 53/2000.

Infine, l'Accordo di rinnovo del CCNL per gli addetti delle aziende del legno, arredamento e mobili, recepisce in un nuovo articolo la disciplina sui congedi per la formazione e per la formazione continua prevista negli articoli 5 e 6 della legge 53/2000. In particolare, per quanto riguarda l'articolo 5, l'Accordo definisce:

- le finalità del congedo per la formazione (completamento della scuola dell'obbligo, conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario e della laurea, partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere dal datore di lavoro);
- i motivi che giustificano il diniego o di differimento della richiesta di congedo;

- il numero di lavoratori che possono fruire contemporaneamente del diritto al congedo;
- i tempi di presentazione della richiesta di congedo.

Per quanto riguarda l'art. 6 della legge 53/2000, l'Accordo recepisce le indicazioni contenute nella legge e stabilisce che la definizione del monte ore da destinare ai congedi per la formazione, dei criteri per l'individuazione dei lavoratori e delle modalità di orario e di retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi formativi – che la legge affida al negoziato tra le parti sociali – sarà demandata alla contrattazione regionale.

Tavola 4.1 – Contratti collettivi nazionali rinnovati nel 2007

Accordi/Ipotesi di Accordo	Data sottoscrizione	Parti firmatarie
Accordo di rinnovo CCNL addetti industria delle piastrelle di ceramica e materiali refrattari	28/03/2007	Confindustria Ceramica Filcem-Cgil; Femca Cisl Uilcem-Uil
Ipotesi di Accordo di rinnovo CCNL dipendenti aziende settore turismo	26/07/2007	Federalberghi; Fipe; Fiavet; Faita; Confcommercio; Federretti; Filcams-Cgil; Fisascat-Cisl; Uiltucs-Uil
Ipotesi di Accordo di rinnovo CCNL addetti Imprese private operanti nel settore della distribuzione, del recapito e dei servizi postali	17/05/2007	Fisc-Are; Slc-Cgil; Slp-Cisl; Uil-Post; Uil Trasporti
Ipotesi di Intesa per il rinnovo del CCNL del personale dipendente non dirigente delle imprese di assicurazioni	17/09/2007	Ania; Fiba-Cisl; Fisac-Cgil; Snfia; Uilca
Accordo di rinnovo CCNL per gli addetti delle aziende industriali che producono e trasformano articoli di vetro	04/05/2007	Assovetro; Filcem-Cgil; Femca Cisl; Uilcem-Uil
Accordo di rinnovo CCNL per gli addetti delle aziende che producono lampade elettriche, cinescopi, valvole termoioniche, tubi luminescenti, apparecchi termostatici	05/06/2007	Assolampade; Filcem-Cgil; Femca Cisl; Uilcem-Uil
Accordo di rinnovo CCNL per gli addetti delle aziende del legno, arredamento e mobili	11/10/2007	Confartigianato legno e arredo; Cna produzione; Casartigiani; Clai; Fencal- Uil; Filca-Cisl; Fillea-Cgil
Accordo di rinnovo CCNL per i lavoratori marittimi	05/06/2007	Confitarma; Assorimorchiatori; Federimorchiatori; Fedarlinea; Filt-Cgil; Fit-Cils; Uiltrasporti
Ipotesi di Accordo di rinnovo del CCNL per gli addetti delle aziende del settore gas-acqua	09/03/2007	Anfida; Antigas; Assogas; Federestrattiva; Filcem-Cgil; Femca Cisl; Uilcem-Uil

4.3 Contrattazione della formazione continua a livello decentrato

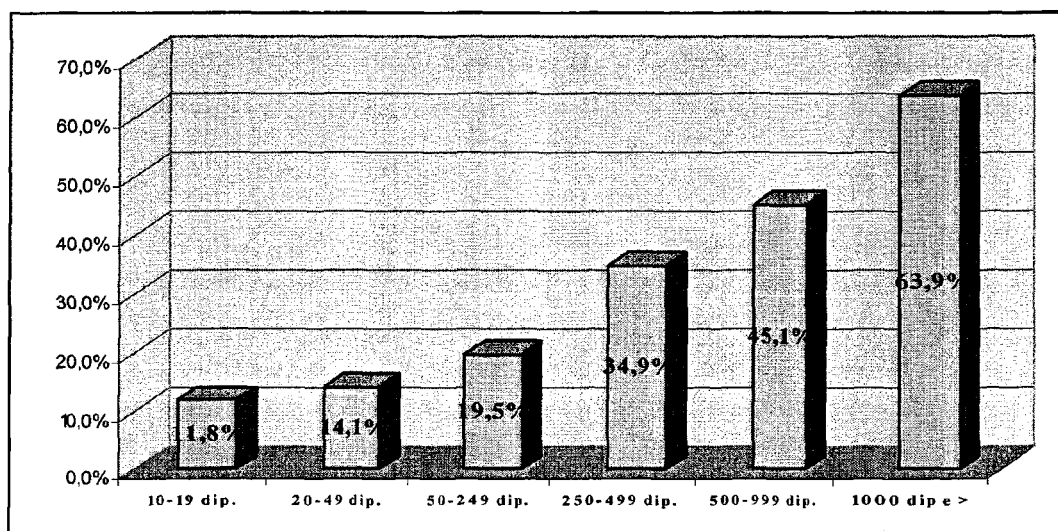
Per quanto riguarda la contrattazione della formazione continua negli accordi integrativi del settore privato, alcune utili indicazioni emergono oltre che dalle indagini condotte dall'Isfol sulle imprese, anche dal recente rapporto sulle principali tendenze delle contrattazioni nel periodo 1998-2006 realizzato dal Cnel⁴⁸.

⁴⁸ Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro – Commissione dell'Informazione (III), *Rapporto – “Lineamenti della contrattazione aziendale nel periodo 1998-2006. Flessibilità retributiva, numerica, funzionale e innovazione*

Quest'ultimo esamina il grado di diffusione registrato nei contratti aziendali dei temi relativi alla *flessibilità organizzativa* (formazione, professionalità e inquadramento e organizzazione del lavoro). Negli accordi sindacali analizzati le parti riguardanti la *flessibilità organizzativa* hanno scarsa concretezza e cogenza, non offrono approfondimenti specifici, ma si limitano ad enunciare di carattere generale sull'importanza della formazione, rinviando a successivi momenti di incontro con le Rsu o all'esame congiunto tra le parti di queste problematiche. Non è così invece per le tematiche relative alla *flessibilità da orario e da contratto*, a cui viene data una più dettagliata attenzione e specificazione. Il rapporto evidenzia inoltre che mentre nella seconda metà degli anni '90 erano stati promossi dei tentativi, seppure limitati, di messa in atto di un modello di *new forms of work organization*⁴⁹, nel periodo successivo l'interesse per questi aspetti si attenua, mentre si rafforza l'attenzione nei confronti della flessibilità di orario, da contratto e retributiva.

Le indagini dell'Isfol sulle imprese di grande, media e piccola dimensione confermano che l'aspetto dimensionale influisce in modo determinante sulla propensione delle aziende a stipulare accordi, a livello decentrato, che prevedono interventi per la formazione dei lavoratori. La figura 4.1 mostra infatti, che tra le materie contrattate nelle piccole imprese la formazione continua mantiene una posizione marginale: poco meno del 12% delle imprese tra i 10 e i 19 dipendenti e il 14% delle imprese tra i 20 e i 49 dipendenti dichiarano di avere sottoscritto un accordo integrativo aziendale o territoriale che promuove la formazione professionale. Il dato si mantiene ancora basso nelle imprese tra i 50 e i 249 dipendenti, mentre cresce considerevolmente nelle grandi imprese, raggiungendo quasi il 64% in quelle con 1.000 e più dipendenti.

Figura 4.1 - Imprese che hanno sottoscritto un accordo integrativo aziendale o territoriale che promuove la formazione continua (suddivise per classe dimensionale)



Fonte: Isfol INDACO- IMPRESE [Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese]

organizzativa. Alcuni case study di particolare interesse", presentato a Roma il 30 novembre 2007 ed elaborato da Monitor Lavoro con il coordinamento di Giuseppe D'Aloia.

⁴⁹ Le cui parole chiave caratterizzanti sono, in sintesi: centralità dell'organizzazione del lavoro, partecipazione, snellimento e riduzione dei livelli gerarchici, polivalenza, responsabilizzazione ed autonomia, lavoro integrato, formazione e autoformazione, adeguamento economico in relazione alla crescita professionale