

Capitolo 5 - L'evoluzione del diritto alla formazione continua nella contrattazione collettiva

5.1 INTRODUZIONE

Nel 2008 il confronto tra le Parti Sociali è stato centrato, soprattutto, sulla riforma del sistema contrattuale vigente, definito dall'accordo del 23 luglio 1993. L'iniziativa è stata avviata da Cgil, Cisl e Uil, che hanno elaborato una piattaforma unitaria, nella quale si propone l'adozione di un sistema contrattuale unico per tutti i settori, pubblici e privati, che mantenga i due attuali livelli: nazionale e decentrato, razionalizzando il primo e ampliando e potenziando il secondo e che consenta la difesa del potere di acquisto per tutti i lavoratori. La proposta di Cgil, Cisl e Uil pone l'attenzione anche sul tema della formazione, riconoscendo nella formazione per l'accesso al lavoro, per la sicurezza sul lavoro e la professionalità, le priorità su cui intervenire, anche per contrastare la precarietà del lavoro. Particolare importanza è attribuita alla valorizzazione dell'esperienza della formazione continua e dei Fondi Paritetici Interprofessionali. La proposta sostiene, inoltre, la necessità di potenziare la capacità di contrattazione decentrata su alcuni temi specifici, tra i quali la valorizzazione della professionalità, attraverso la formazione permanente e la formazione su salute e sicurezza. Alla piattaforma presentata dal Sindacato ha fatto seguito una proposta della Confindustria e la successiva appro-

vazione da parte della stessa Associazione datoriale, insieme a Cisl e Uil, di un documento di "Linee guida sulla riforma della struttura della contrattazione", che accoglie alcune richieste contenute nella piattaforma presentata unitariamente dai Sindacati, mentre su alcuni punti qualificanti propone soluzioni diverse, che non sono state condivise dalla Cgil. Nelle Linee guida gli aspetti relativi alla promozione della formazione continua non sono esplicitamente trattati; il documento si occupa invece del tema più generale dei servizi per i lavoratori, affidandone la gestione a nuovi Fondi paritetici bilaterali, la cui individuazione e successivo sviluppo sono assegnati ai Contratti collettivi nazionali.

Il 2008 è stato caratterizzato anche dal rinnovo di un numero rilevante di Contratti collettivi nazionali, molti dei quali erano giunti a scadenza da diversi mesi. L'esame delle disposizioni contrattuali contenute negli Accordi⁸⁰

⁸⁰ Sono stati esaminati i seguenti Accordi (o ipotesi di Accordi) di rinnovo dei CCNL sottoscritti tra gli ultimi mesi del 2007 e il 2008: Quadri direttivi e personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali (8 dicembre 2007); Imprese di assicurazione e personale dipendente non dirigente (17 settembre 2007); Addetti dell'industria privata gomma-plastica (4 luglio 2008); Addetti delle PMI gomma-plastica (5 marzo 2008); Addetti aziende Artigiane chimica, gomma, plastica e vetro (19 febbraio 2008); Addetti aziende artigiane ceramica, terracotta, gres e decorazione piastrelle (29 aprile 2008); Addetti industria metalmeccanica privata e dell'installazione d'impianti (20 gennaio 2008); Addetti piccola e media industria metalmeccanica e alla installazione d'impianti

di rinnovo e relative alla formazione dei lavoratori evidenzia come la spinta alla promozione della formazione continua si sia concentrata in particolare sui seguenti aspetti:

1. potenziamento della bilateralità contrattuale, allo scopo di dotare le Parti Sociali sia di strumenti di indagine e di analisi condivise sulla situazione economica dei settori e delle imprese e sui loro fabbisogni di professionalità e di formazione, sia della capacità di promuovere, a livello nazionale e territoriale, tutte le iniziative suscettibili di favorire la realizzazione di interventi di qualificazione, riqualificazione e aggiornamento dei lavoratori;
2. introduzione o ampliamento di uno specifico monte ore di cui i lavoratori

(25 gennaio 2008); Addetti aziende cooperative metalmeccaniche (20 febbraio 2008); Addetti aziende Artigiane metalmeccaniche e installazione d'impianti (27 febbraio 2008); Addetti industria tessile-abbigliamento (11 giugno 2008); Addetti aziende tessile-abbigliamento artigianato (10 gennaio 2008); Addetti lavanderie industriali (15 gennaio 2008); Addetti aziende che producono occhiali e articoli inerenti l'occhialeria (9 aprile 2008); Addetti imprese edili ed affini (18 giugno 2008); addetti delle PMI edili ed affini (1 luglio 2008); Addetti imprese edili cooperative e affini (24 giugno 2008); Addetti aziende esercenti la produzione del cemento, calce e derivati, gesso e manufatti, malte e materiali base per le costruzioni, produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte (19 febbraio 2008); Addetti aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei (17 aprile 2008); Addetti aziende operanti nei settori legno, sughero, mobile, arredamento e boschivi forestali (28 maggio 2008); Ipotesi Accordo separato CCNL Addetti aziende del terziario, distribuzione e servizi (18 luglio 2008); Addetti imprese della distribuzione cooperativa (25 luglio 2008); Addetti aziende del settore turismo (27 luglio 2007).

possono fruire per la partecipazione ad attività di formazione continua;

3. inserimento, nei sistemi rinnovati di classificazione del personale, di criteri di valutazione delle competenze e delle conoscenze dei lavoratori per le progressioni di carriera e la conseguente introduzione della leva formativa come strumento per sviluppare le competenze necessarie all'avanzamento professionale;
4. rafforzamento dei sistemi di prevenzione e di sicurezza, con particolare riguardo alla formazione per la sicurezza sul lavoro;
5. previsione, soprattutto nei settori in cui risulta elevata la presenza di lavoratori stranieri, di interventi di formazione rivolti a questi ultimi, con particolare riguardo alla lingua italiana e alla sicurezza sul lavoro.

Le pagine che seguono illustrano le principali novità introdotte su questi aspetti dagli Accordi di rinnovo dei CCNL sottoscritti dalle Parti Sociali nel settore privato⁸¹.

5.2 LA FORMAZIONE CONTINUA NELLA BILATERALITÀ CONTRATTUALE

E' proseguita anche nel 2008 l'attività delle Parti Sociali volta al potenziamento della bilateralità contrattuale. In diversi settori i Contratti collettivi nazionali hanno istituito o rafforzato

⁸¹ Sono stato presi in considerazione anche Accordi di rinnovo sottoscritti negli ultimi mesi del 2007 di cui non si era potuto tenere conto nel precedente Rapporto al Parlamento. Non sono invece presi in considerazione gli Accordi sottoscritti nel settore pubblico.

gli organismi bilaterali, attribuendo ad essi nuovi o più ampi compiti anche in materia di promozione della formazione continua per i lavoratori. Le attività generalmente assegnate dai Contratti agli organismi bilaterali riguardano: l'analisi dei fabbisogni formativi; i rapporti con i Fondi Paritetici Interprofessionali e gli enti territoriali per la promozione di piani formativi; il monitoraggio della normativa in materia e delle politiche e gli interventi per la promozione della formazione continua; l'elaborazione di piani formativi e di altri interventi formativi, con un'attenzione specifica alle fasce più deboli dei lavoratori e alle esigenze di innovazione e di ristrutturazione/riconversione delle imprese.

Tra i diversi Contratti che prevedono il potenziamento della bilateralità contrattuale, anche in funzione della promozione della formazione continua, si possono citare il CCNL per l'industria metalmeccanica; i CCNL per le lavanderie industriali e le industrie del tessile-abbigliamento e il CCNL per le imprese edili.

La principale novità contenuta nel recente Accordo di rinnovo del Contratto per l'industria metalmeccanica in materia di bilateralità è l'abrogazione delle norme che istituivano l'Ente bilaterale nazionale di settore e la loro sostituzione con disposizioni che prevedono la creazione di un Organismo bilaterale nazionale, dotato di personalità giuridica autonoma rispetto alle parti e articolato in sezioni tematiche, di cui una dedicata alla formazione. La

costituzione dell'Organismo bilaterale risponde all'esigenza di investire energie nella costituzione di una base di dati e di informazioni per definire efficaci iniziative di formazione, oltre che per promuovere le attività di analisi del mercato del lavoro, dell'andamento economico-produttivo dei settori e delle condizioni di lavoro. Infatti, l'Organismo, oltre ad elaborare annualmente un "Rapporto sull'industria metalmeccanica" (compito in precedenza attribuito all'Osservatorio nazionale), potrà realizzare specifiche iniziative di approfondimento, studio e ricerca su materie ed argomenti individuati di comune accordo tra le parti. Inoltre, sulla base delle decisioni assunte dalla Commissione paritetica nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato⁸², l'Organismo bilaterale sarà l'interlocutore di Fondimpresa per quanto attiene ai progetti di settore per l'ambito metalmeccanico. L'Organismo bilaterale, infine, dovrebbe promuovere lo sviluppo e l'attività delle Commissioni

⁸² La Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato, prevista dal CCNL del 1994, si occupa di: monitorare la normativa vigente in materia di formazione professionale; individuare le specifiche esigenze formative del settore; promuovere presso i Ministeri competenti le iniziative idonee a sostenere le esigenze del settore; operare in collegamento con Fondimpresa affinché le normative e le procedure elaborate in materia di formazione siano coerenti con le esigenze del settore; individuare iniziative e strumenti diretti ad agevolare l'accesso alla formazione delle fasce deboli, dei lavoratori a tempo determinato e dei lavoratori coinvolti in processi di mobilità; predisporre linee guida di indirizzo e di orientamento alle Commissioni territoriali per la formazione; sviluppare congiuntamente iniziative formative coerenti con i fabbisogni del settore.

ni paritetiche territoriali per la formazione professionale⁸³, collaborando con queste ultime e su loro richiesta alla realizzazione di iniziative sperimentali sul territorio in materia di formazione. Su richiesta delle parti potranno essere promossi Organismi bilaterali a livello territoriale che opereranno in stretta collaborazione con l'Organismo bilaterale nazionale.

Il Contratto del 1999 per le lavanderie industriali ha previsto l'istituzione di un Ente bilaterale nazionale (EBLI), cui sono assegnate le seguenti funzioni: istituire e gestire l'Osservatorio nazionale del settore; promuovere studi e ricerche, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione; promuovere, progettare e gestire iniziative in materia di formazione continua e di formazione e riqualificazione professionale. Si tratta di un Ente autonomo

⁸³ Le Commissioni territoriali si occupano di: monitorare la normativa vigente in materia di formazione; individuare le specifiche esigenze formative del settore; proporre interventi formativi finalizzati al soddisfacimento dei bisogni specifici della categoria; promuovere la sperimentazione di iniziative formative in materia ambientale e di sicurezza; promuovere attività di formazione a favore delle lavoratrici e dei lavoratori che rientrano al lavoro dopo un periodo di congedo e, d'intesa con le Commissioni per le pari opportunità, interventi a favore delle donne; promuovere la collaborazione tra organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro e gli organi pubblici, al fine di favorire il reimpiego dei lavoratori in mobilità; proporre e favorire interventi formativi rivolti alle fasce deboli. Il CCNL prevede la costituzione di Commissioni per la formazione professionale anche nelle aziende che occupano più di 2.000 dipendenti con compiti di: verifica, a consuntivo, delle attività formative realizzate; valutazione della fattibilità di progetti di formazione continua in funzione delle esigenze aziendali; analisi dei fabbisogni formativi dei lavoratori.

rispetto alle parti stipulanti il Contratto, dotato di terzietà operativa, che si finanzia, in base a quanto stabilisce il Contratto, con un contributo a carico sia delle aziende che dei lavoratori. L'ultimo accordo di rinnovo del CCNL per le lavanderie industriali istituisce presso l'EBLI lo "Sportello unico per l'azione formativa" allo scopo di informare, progettare e fornire linee guida finalizzate allo svolgimento di tutte le azioni formative del settore. Allo Sportello è inoltre affidato il compito di predisporre un catalogo unico delle azioni formative che offrirà alle parti, in sede aziendale e/o territoriale, indicazioni sull'azione formativa più appropriata da adottare per tipologia e contenuti tra quelle disponibili (formazione continua, salute e sicurezza, sviluppo professionale, ecc.).

Nelle trattative per il rinnovo dal Contratto tessile-abbigliamento-moda il Sindacato ha proposto, in analogia a quanto già previsto dal Contratto per le lavanderie industriali, di istituire un Ente bilaterale, dotato di autonomia operativa e finanziaria, che sostituisce l'Organismo bilaterale nazionale di categoria previsto dal Contratto del 2004. Quest'ultimo – che si attiva soltanto su richiesta di una delle parti stipulanti, cui spetta anche il finanziamento dell'attività richiesta – ha compiti di: studio e analisi su temi che interessano il settore e diffusione dei risultati; attivazione di rapporti con istituzioni e organismi (compreso Fondimpresa) preposti alla formazione dei lavoratori; promozione e progettazione di moduli

formativi, anche a distanza e di progetti quadro per la formazione permanente; elaborazione di linee guida e promozione delle migliori pratiche formative; promozione di iniziative formative e attività di studio per sviluppare azioni positive a favore del personale femminile; ecc. La richiesta del Sindacato non ha trovato immediata attuazione nell'ultimo Accordo di rinnovo del CCNL tessile-abbigliamento-moda, nel quale tuttavia l'Associazione imprenditoriale di categoria ha espresso la propria disponibilità ad esaminare l'eventualità di costituire un Ente bilaterale con propria autonoma personalità giuridica, soprattutto in relazione alla possibilità di ottenere finanziamenti per la realizzazione di specifici progetti formativi. L'Associazione datoriale ha posto come condizione che l'istituzione di tale Ente sia strumentale all'attività dell'Osservatorio nazionale e dell'Organismo bilaterale e sia stabilita la compartecipazione delle parti ai costi di costituzione e di gestione.

Nell'Accordo di rinnovo del CCNL per le imprese edili, le Parti hanno concordato l'avvio di un percorso per rendere il sistema formativo nazionale paritetico di categoria coerente e funzionale ai seguenti obiettivi:

- erogare servizi che forniscano un evidente e misurabile valore aggiunto per il settore;
- strutturarsi in modo funzionale e rispondente alle esigenze degli utilizzatori (imprese e lavoratori);
- avere un impatto strutturale e verifi-

- cabile sul tessuto produttivo;
- favorire l'occupazione qualificata e governare il mercato del lavoro.

Pertanto le parti hanno deciso di avviare un Progetto complessivo di riconversione del sistema Formedil⁸⁴, la cui redazione è affidata al Consiglio di Amministrazione del Formedil, che dovrà provvedervi entro la fine del 2008. Il Piano sarà successivamente trasmesso alle Parti Sociali per la definitiva approvazione.

La stessa decisione di riorganizzazione del sistema degli enti bilaterali sarà adottata anche dalle associazioni sindacali e datoriali di categoria che hanno firmato gli Accordi di rinnovo dei CCNL per le PMI e le cooperative edili in occasione dell'effettivo riconoscimento della rappresentanza Aniem e della rappresentanza cooperativa in seno agli Organismi Formedil.

Inoltre negli Accordi di rinnovo dei CCNL per le imprese e le PMI edili, le parti hanno stabilito di:

- riconoscere al Formedil e alle Scuole edili un ruolo attivo nella gestione e implementazione del sistema di incontro tra domanda e offerta di lavoro. A questo scopo sarà istituita una Commissione tecnica paritetica che dovrà presentare un progetto

⁸⁴ Il sistema formativo nazionale dell'industria delle costruzioni è regolato dall'art. 90 del CCNL per le imprese edili e si avvale di un organismo centrale, il Formedil nazionale, delle sue articolazioni regionali, Formedil regionali e di una rete di Scuole edili dislocate nei territori provinciali. Il Formedil nazionale ha il compito di promuovere, attuare e coordinare su scala nazionale le iniziative di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale realizzate dalle Scuole edili.

- per l'implementazione di un sistema efficace di Borsa lavoro nell'edilizia;
- riconoscere al Formedil un ruolo fondamentale per il rilancio dei piani formativi a livello nazionale, con l'obiettivo di garantire l'omogeneità dell'offerta formativa;
- potenziare il ruolo svolto dai Formedil regionali, completandone la costituzione (attualmente degli 11 Formedil regionali previsti soltanto 3 sono operativi) e razionalizzandone l'attività, anche mediante l'individuazione di meccanismi certi di finanziamento e la previsione di un sistema di controllo dei bilanci;
- assegnare alle Scuole edili nuovi compiti in materia di programmazione ed erogazione di interventi di formazione, soprattutto in materia di sicurezza e di aggiornamento. Gli interventi saranno rivolti sia ai dipendenti, sia agli imprenditori.

5.3 I DISPOSITIVI CONTRATTUALI PER LA PROMOZIONE DELLA FORMAZIONE CONTINUA

Le principali novità in questo ambito sono contenute in alcuni accordi di rinnovo dei CCNL dei settori artigiano, assicurativo ed edile, nei quali si individua un monte ore che i lavoratori possono utilizzare per la partecipazione ad attività di formazione continua.

In particolare per quanto riguarda l'artigianato, gli Accordi di rinnovo hanno inserito un articolo che prevede un monte ore, pari a 20 ore annue

(soltanto per le aziende metalmeccaniche artigiane le ore sono 25), per la partecipazione dei lavoratori di tutte le aziende ad attività di aggiornamento professionale. L'articolo stabilisce che una volta ogni tre anni il lavoratore potrà richiedere, concordandolo con il datore di lavoro, l'utilizzo delle ore previste per la partecipazione a corsi di formazione continua, la cui durata dovrà essere almeno doppia rispetto alle ore di permesso retribuito. Nel caso in cui la formazione sia svolta fuori orario di lavoro non sarà possibile prevedere oneri aggiuntivi per le imprese, mentre se l'intervento formativo viene finanziato con risorse pubbliche, la totalità delle ore di formazione è a carico dell'impresa. Le parti concordano nell'individuare in Fondartigianato lo strumento da utilizzare in via prioritaria per il finanziamento dei corsi di aggiornamento professionale.

L'ultimo Accordo di rinnovo del CCNL per le aziende di assicurazione individua, in aggiunta ad altre modalità di attuazione, un monte ore complessivo almeno pari a due ore annue (il precedente Accordo ne prevedeva una) per dipendente (ovvero un'aliquota di personale) da destinare a corsi di formazione. Una parte di questo monte ore deve essere destinato al personale interessato ai processi di mobilità. I corsi sono finalizzati sia a promuovere l'arricchimento professionale dei lavoratori e, in particolare, del personale femminile, per assicurare allo stesso pari opportunità di accesso alle diverse

posizioni professionali, sia ad accompagnare i processi di mobilità, orizzontale e verticale. Possono infine essere organizzati corsi a carattere informativo volti a fornire una cultura assicurativa di base. L'Accordo stabilisce che i costi per la formazione siano a carico dell'Azienda, che i corsi siano svolti di norma durante l'orario di lavoro e che, salvo casi eccezionali, quelli organizzati dall'Azienda non possano essere effettuati fuori dall'orario di lavoro per più del 50% del tempo. Le imprese sono tenute a rilasciare ai dipendenti, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro e su loro espressa richiesta, idonea documentazione che attesti la partecipazione ai corsi di formazione.

Negli Accordi di rinnovo dei CCNL per le imprese, le PMI, le cooperative edili e gli edili artigiani, le parti hanno concordato di sperimentare per due anni, dal 1° gennaio 2009, un nuovo servizio di sostegno e accompagnamento allo sviluppo professionale dei lavoratori. A questo scopo ciascun lavoratore al primo ingresso nel settore riceverà, prima dell'assunzione in impresa, una formazione di 16 ore, di cui 8 finalizzate a fornire competenze di base per i neo assunti⁸⁵. L'impresa sarà tenuta ad effettuare la comunicazione di preassunzione alla locale Cassa edile con tre giorni di anticipo. La formazione si svolgerà presso la Scuola edile o direttamente in azienda su moduli

formativi certificati dalla Scuola edile. Inoltre, entro la fine di settembre di ogni anno, i lavoratori interessati concorderanno con le Scuole edili territoriali un Progetto di Sviluppo Professionale, il quale prevede un servizio di accompagnamento e sostegno da parte delle Scuole edili e un minimo di 48 ore annuali di formazione da svolgere al di fuori dell'orario di lavoro. In una specifica dichiarazione a verbale contenuta negli Accordi di rinnovo, le parti si impegnano a realizzare, nell'ambito degli avvisi promossi dai Fondi Paritetici Interprofessionali di riferimento, nuove esperienze nel settore edile, al fine di garantire adeguati programmi di formazione per l'insieme dei lavoratori. Inoltre, sempre con riferimento alla formazione continua per i lavoratori del settore, i CCNL per le imprese e le PMI edili introducono la previsione di corsi di aggiornamento periodici specificatamente rivolti agli imprenditori edili.

Nell'articolo relativo al diritto allo studio del CCNL per il settore del cemento, le parti hanno previsto la possibilità, per i lavoratori che intendono frequentare corsi di formazione professionale correlati alle mansioni svolte, di ottenere permessi retribuiti commisurati ad un numero di ore pari alla metà del numero complessivo di ore del corso e in ogni caso non superiori a 80 ore complessive. Tali permessi, usufruibili anche in un solo anno, possono essere concessi per non più di una volta al singolo lavoratore. Può usufruire dei permessi retribuiti, compresi quelli per

il diritto allo studio, il 3% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva, ma non più di un lavoratore nelle aziende che occupino sino a 25 dipendenti.

Per quanto riguarda l'industria chimico-farmaceutica, nel novembre 2007 le parti firmatarie del CCNL hanno sottoscritto un accordo quadro per la realizzazione dei piani di formazione continua previsti dal Contratto del 2006. Questo ha introdotto un monte ore complessivo di 3 giornate – di cui 1,5 giornate di riposi dovuti ai lavoratori per le festività soppresse e lavorate e per riduzioni di orario di lavoro e 1,5 finanziate dalle imprese – da dedicare alla formazione continua dei lavoratori. Il Contratto ha stabilito inoltre che le iniziative formative possono essere definite in appositi piani di formazione, pianificati con cadenza annuale, da realizzare attraverso:

- accordi tra le competenti strutture territoriali volti 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 dall'impresa insieme alla RSU, con l'eventuale assistenza delle rispettive strutture territoriali.

Nell'accordo quadro del novembre 2007 le parti hanno individuato gli obiettivi prioritari cui potranno fare riferimento le iniziative formative concordate a livello aziendale e territoriale, ferma restando la possibilità di integra-

⁸⁵ Le restanti 8 ore sono dedicate alla formazione obbligatoria per la sicurezza sul lavoro, come previsto dai Contratti in attuazione del D.lgs. 626/94 (si veda il par. 5 di questo capitolo).

re o completare gli obiettivi alla luce della specifica situazione aziendale e territoriale. Le priorità individuate sono due:

- migliorare i livelli di sicurezza e di salute sul lavoro e di tutela dell'ambiente (gli interventi in questo ambito devono essere aggiuntivi rispetto alle attività previste come obbligatorie dalla normativa vigente);
- accrescere la partecipazione dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi aziendali, attraverso una migliore comprensione dei fattori che determinano lo sviluppo dell'impresa.

I costi per il finanziamento delle tre giornate di formazione (24 ore) sono da ripartire, come prevede il Contratto, in eguale misura tra datore di lavoro e lavoratori, salvo la possibilità di utilizzare i finanziamenti pubblici o le risorse provenienti da Fondimpresa.

Infine, si segnala che l'Accordo di rinnovo del Contratto tessile-abbigliamento-moda, pur non modificando l'articolo 66 sulla formazione continua previsto nel Contratto del 2004 (che stabilisce la quantità e le modalità di fruizione dei permessi retribuiti riconosciuti ai lavoratori per la frequenza di corsi di formazione continua⁸⁶), contiene una dichiarazione a verbale

⁸⁶ I permessi retribuiti sono riconosciuti ai lavoratori che frequentano corsi di formazione correlati all'attività dell'azienda, o previsti in piani formativi ai quali l'azienda partecipa. I permessi possono essere richiesti per un massimo di 150 ore "pro capite" per un triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempre che il corso abbia una durata doppia rispetto al numero di ore richieste come permesso retribuito. Non possono assentarsi contemporaneamente più del 2% dei dipendenti.

che impegna le parti a promuovere, nell'ambito dell'Organismo bilaterale nazionale, una migliore conciliazione tra l'esigenza di estendere le iniziative formative ad una platea sempre più ampia di lavoratori e quella di garantire la continuità dei processi produttivi delle aziende, soprattutto piccole e medie. A questo scopo spetta alle parti definire modelli di organizzazione delle modalità di erogazione della formazione che prevedano forme di compartecipazione di aziende e lavoratori ai costi della formazione.

5.4 LA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PER LA PROGRESSIONE DI CARRIERA

Nel settore tessile-abbigliamento-moda sono state introdotte nei Contratti nazionali, o sono in fase di studio, importanti modifiche ai sistemi di inquadramento professionale, che inseriscono le competenze dei lavoratori tra gli aspetti di cui tenere conto nella valutazione sugli avanzamenti di carriera. In particolare, l'ultimo Accordo di rinnovo del Contratto per le lavanderie industriali ha definito un nuovo sistema classificatorio, che sostituisce l'inquadramento unico e si articola in aree professionali, moduli di area e profili professionali⁸⁷. La classificazione dei

⁸⁷ Le aree professionali sono 4: operativa, qualificata, tecnica e gestionale, direttiva e gestionale. In ciascuna area sono compresi tre moduli: base, centrato, consolidato, tranne nella quarta che comprende soltanto il modulo centrato. I profili professionali, che nel precedente sistema erano cento, saranno ricondotti a 49 figure.

lavoratori nelle aree viene effettuata non soltanto in base ai profili, ma anche in relazione alle competenze professionali⁸⁸. In sostanza il nuovo sistema valuta le professionalità sulla base non soltanto delle mansioni svolte, ma anche del ruolo del lavoratore, tenuto conto dei seguenti requisiti: conoscenza, abilità, comportamenti organizzativi, polivalenza. Per ogni lavoratore all'atto dell'assunzione (sia a tempo indeterminato che determinato) viene predisposta una scheda-tipo, che contiene, nella prima parte, i dati anagrafici del lavoratore, la posizione lavorativa attribuitagli, con l'area e il modulo di primo inserimento, la descrizione dei requisiti richiesti (conoscenza, abilità, comportamenti organizzativi, polivalenza) per ricoprire quel ruolo e la descrizione dei percorsi di sviluppo professionale che lo riguardano, con particolare riferimento alle azioni formative opportunamente predisposte. Nella seconda parte della scheda è riportata la valutazione dell'esito della formazione e/o dei percorsi di sviluppo professionale che hanno coinvolto il lavoratore. Il nuovo sistema di inquadramento consente al lavoratore di partecipare a specifici percorsi formativi che sono valutati ai fini dell'evoluzione di carriera, sia orizzontale che verticale. All'inizio di ogni anno, infatti, si svolgono a livello aziendale degli incontri tra la RSU e i rappresentanti dell'impresa

⁸⁸ Per competenza si intende la capacità, la preparazione e l'esperienza necessarie per compiere una data attività lavorativa, basata sui comportamenti organizzativi, sulla conoscenza e sull'abilità.

per definire i fabbisogni formativi dei lavoratori e stabilire chi necessita di partecipare a percorsi formativi. La scelta del percorso è effettuata sulla base del catalogo unico delle azioni formative, predisposto dallo Sportello unico per l'azione formativa istituito presso Ente bilaterale di settore (EBLI). Il catalogo specifica il numero di ore di formazione teorica che sono necessarie per sviluppare le competenze richieste e i tempi entro i quali tale sviluppo deve avvenire. Per i profili più bassi la formazione è realizzata in affiancamento. Per gli altri profili la decisione di effettuare l'attività di formazione fuori o dentro l'orario di lavoro è demandata al negoziato tra azienda ed RSU. A conclusione dell'attività formativa l'azienda con parere motivato valuta le competenze acquisite, entro e non oltre tre mesi dalla conclusione del percorso formativo e decide l'inserimento del lavoratore nel modulo/area. La valutazione dell'azienda è oggetto di verifica da parte della RSU che potrà, in caso di disaccordo, aprire un contenzioso con l'azienda. L'RSU inoltre ha il compito di verificare e proporre l'avanzamento professionale dei singoli lavoratori. Il nuovo sistema classificatorio andrà a regime dal 1° luglio 2009 e la sua attuazione sarà seguita e monitorata, a livello nazionale, da una Commissione paritetica e, a livello aziendale, da appositi confronti tra aziende ed RSU, con il supporto delle strutture territoriali.

L'ultimo Accordo di rinnovo del CCNL dell'industria tessile-abbiglia-

mento, pur confermando il sistema di classificazione del personale, riconosce che i cambiamenti organizzativi e tecnologici influiscono sulle prestazioni dei lavoratori e rendono sempre più importante l'apporto individuale all'attività lavorativa. Pertanto, le parti conven-gono sull'utilità di verificare l'eventuale necessità di un aggiornamento dell'attuale sistema di inquadramento. A questo scopo il Contratto prevede l'istituzione di una Commissione tecnica paritetica che, dopo avere analizzato i cambiamenti organizzativi e tecnologici sull'organizzazione del lavoro, proporrà alle parti l'adozione di nuovi criteri per il riconoscimento delle professionalità e la valorizzazione delle competenze richieste dall'azienda ai lavoratori e acquisite anche tramite idonei percorsi formativi. Le conclusioni condivise dei lavori della Commissione tecnica saranno proposte alle parti per essere applicate in sede di rinnovo della parte economica del Contratto Nazionale.

Anche il recente Accordo di rinnovo del Contratto per il settore di produzione degli articoli ottici prevede l'istituzione di una Commissione paritetica nazionale che dovrà revisionare il sistema di classificazione del personale, articolandolo in aree professionali con diversi contenuti professionali e retributivi. L'Accordo stabilisce che nel sistema di inquadramento riformato siano introdotti nuovi criteri, tra i quali la competenza richiesta dall'azienda e acquisita dal lavoratore e la partecipazione dei lavoratori a specifiche

iniziative formative. Si prevede che la Commissione incaricata della revisione del sistema di classificazione debba concludere il lavoro entro il 30 giugno 2009, mentre il nuovo sistema classificatorio troverà applicazione a partire dal 1° gennaio 2010.

Nel sistema di inquadramento professionale previsto dal Contratto collettivo nazionale per i dipendenti delle imprese di assicurazione concorrono alla formazione del giudizio professionale complessivo dei lavoratori, anche ai fini dell'avanzamento di carriera:

- la valutazione dei precedenti professionali;
- la valutazione del ruolo professionale, delle attitudini, delle competenze e delle responsabilità;
- la partecipazione ai corsi di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Il Contratto assegna alle aziende il compito di fornire agli organismi sindacali aziendali informazioni sui principi generali utilizzati per gestire i processi di mobilità, con particolare riferimento all'utilizzo della formazione professionale, nonché per determinare gli eventuali avanzamenti professionali.

Nella piattaforma per il rinnovo del CCNL delle industrie metalmeccaniche, il sindacato aveva avanzato una serie di proposte per la riforma del sistema di inquadramento dei lavoratori. Nell'Accordo di rinnovo è stata accolta la richiesta di unificare le discipline normative relative ai lavoratori con qualifica di operaio, intermedio,

impiegato; la cosiddetta “parificazione operai impiegati” è considerata dalle parti propedeutica alla riforma complessiva del sistema di inquadramento professionale. Questa, secondo quanto stabilisce l’Accordo di rinnovo, sarà invece oggetto di un negoziato tra le parti da sviluppare nel biennio 2008-2009. Nell’ambito del confronto le parti si impegnano a considerare, per la valutazione della prestazione lavorativa, le competenze professionali di specializzazione, nonché le capacità personali di tipo trasversale, utilizzando a questo scopo i criteri di valutazione proposti da Fiom, Fim e Uilm. Il termine per la conclusione del confronto fra le parti finalizzato alla definizione del nuovo sistema di inquadramento professionale è fissato per la fine di febbraio 2009. Le indicazioni contenute nell’Accordo di rinnovo per l’industria metalmeccanica relativamente alla riforma del sistema di inquadramento si ritrovano anche nei CCNL per le PMI e le Cooperative metalmeccaniche.

Anche nel settore energia-petrolio sono state introdotte delle novità nella gestione del sistema di classificazione del personale previsto dal CCNL del 2002 e denominato C.R.E.A. Questo sistema pone l’accento sull’apporto professionale di ciascun lavoratore, valutato attraverso una griglia che prende in considerazione quattro fattori, di cui due 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 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 co-gestito 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 hanno convenuto sulla necessità 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. I componenti la Commissione paritetica hanno sottoscritto, nel luglio 2007, un Protocollo di relazioni industriali sulla valutazione della professionalità, nel quale le parti hanno stabilito:

- di dedicare, nell’ambito dell’incontro annuale dell’Osservatorio nazionale di settore previsto dal CCNL, una sessione specifica all’andamento applicativo del sistema classificatorio;
- di dedicare, nell’ambito degli incontri annuali tra le aziende capogruppo e/o le loro aree di business e le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali di categoria, una sessione specifica, all’andamento del sistema classificatorio;
- di svolgere a livello territoriale incontri annuali in cui le aziende forniscano alle organizzazioni sindacali territoriali e alle RSU riferimenti quali/quantitativi sul personale delle singole unità produttive.

Il Protocollo prevede inoltre la promozione di iniziative formative e informative sul funzionamento del sistema di inquadramento professionale, rivolte al personale neo assunto, ai responsabili di linea e alle rappresentanze sindacali dei lavoratori, a livello territoriale e locale.

5.5 LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA SUL LAVORO

Molti degli Accordi di rinnovo esaminati ed, in particolare, quelli relativi

ai settori chimico, metalmeccanico e dell'edilizia hanno introdotto delle disposizioni finalizzate a rafforzare i sistemi di sicurezza e di prevenzione degli infortuni sui luoghi di lavoro e di tutela della salute dei lavoratori. Questo obiettivo viene perseguito attraverso l'attribuzione agli organismi paritetici bilaterali del compito di promuovere iniziative di informazione e di formazione finalizzate a diffondere la cultura della sicurezza e della prevenzione e/o mediante la previsione di una formazione aggiuntiva a quella stabilita per legge rivolta a tutti i lavoratori o esclusivamente ai rappresentanti per la sicurezza.

L'ipotesi di accordo del CCNL per gli addetti all'industria della gomma-plastica prevede l'istituzione di una specifica sezione dell'Osservatorio nazionale dedicata alla sicurezza sul lavoro e all'ambiente, alla quale è assegnato anche il compito di elaborare linee guida per:

- la formazione di base e l'aggiornamento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente (RLSA);
- la formazione dei lavoratori per i quali la legge prevede una quota di formazione sui temi della sicurezza (apprendisti e contratti di inserimento).

Anche l'ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL per gli addetti all'industria metalmeccanica prevede che una specifica area tematica dell'Osservatorio nazionale sia dedicata ai temi della

prevenzione degli infortuni e della sicurezza sul lavoro. In particolare all'Osservatorio è attribuito il compito di monitorare e analizzare l'andamento e le tipologie di infortuni sul lavoro, al fine di raccogliere le informazioni necessarie a promuovere progetti ed iniziative volte a diffondere la cultura della sicurezza e della prevenzione sull'intero territorio nazionale. A livello territoriale il citato Contratto aveva già assegnato alle Commissioni paritetiche per la formazione il compito di favorire la realizzazione di interventi formativi sperimentali in materia ambientale e sulla sicurezza. L'art. 27 del CCNL specificatamente dedicato all'ambiente di lavoro, igiene e sicurezza aveva già previsto l'obbligo a carico del datore di lavoro di: organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione; effettuare la valutazione di rischio e informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti. In relazione a quest'ultimo aspetto si chiedeva in particolare al datore di lavoro di provvedere affinché:

- i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione dei rischi e della gestione delle emergenze fossero adeguatamente formati, consultando, in merito all'organizzazione della formazione, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS);
- ciascun lavoratore in occasione dell'assunzione, del trasferimento, del cambiamento di mansione o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, sostanze

o preparati pericolosi ricevesse una formazione adeguata in materia di sicurezza e salute. La formazione doveva essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'emergenza di nuovi rischi.

L'ipotesi di Accordo di rinnovo del CCNL per gli addetti all'industria metalmeccanica sottoscritta nel 2008, oltre a riproporre i citati obblighi a carico del datore di lavoro, prevede che le parti in sede aziendale, ovvero gli Organismi Paritetici territoriali possano concordare per gli RLS progetti formativi di durata superiore a quella stabilita dalla normativa vigente; la stessa ipotesi amplia inoltre i doveri del datore di lavoro cui spetta l'informazione periodica dei lavoratori, sentiti gli RLS, sui temi della salute e della sicurezza, con particolare riferimento alle tipologie di infortunio ricorrenti e alle misure di prevenzione previste, nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli RLS.

Nel settore edile, gli Accordi di rinnovo del 2008 hanno previsto il rafforzamento del sistema della sicurezza in edilizia, e, in particolare, degli organismi bilaterali per la prevenzione degli infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro e della formazione per la sicurezza sul lavoro. In particolare i rinnovi dei CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese e delle PMI edili hanno introdotto l'obbligo di partecipazione per gli operai, prima della loro assunzione, ad un corso di formazione di 16 ore complessive, di cui 8 ore finaliz-

zate allo sviluppo delle competenze di base necessarie ad esercitare l'attività lavorativa nel settore edile, a cui si aggiungono 8 ore di formazione sui temi della prevenzione dagli infortuni e della sicurezza sul lavoro. Negli stessi Accordi le Parti Sociali hanno convenuto sulla necessità di istituire per i neo imprenditori corsi di formazione in materia di sicurezza. Finalità e funzionamento del sistema formativo per gli imprenditori saranno definiti da un'apposita Commissione, che dovrà anche studiare eventuali misure premiali per le imprese che partecipano a questi corsi. Infine, i citati Accordi di rinnovo stabiliscono di potenziare il ruolo della Commissione nazionale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro (CNCPT) e di rendere pienamente operativi i suoi Comitati paritetici territoriali (CPT). In particolare alla Commissione nazionale sono affidate funzioni di indirizzo, controllo e coordinamento dei Comitati paritetici territoriali e di interrelazione con gli altri Organismi nazionali competenti in materia di sicurezza e prevenzione.

L'Accordo di rinnovo del CCNL per i dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei prevede che le parti possano decidere la costituzione di Comitati Paritetici Provinciali, cui affidare i seguenti compiti:

- orientamento e promozione di attività formative per i lavoratori;
- verifica dei fabbisogni di formazione nei territori, in relazione all'attuazio-

ne della normativa su prevenzione e sicurezza sul lavoro, e comunicazione ai soggetti interessati;

- promozione di interventi di informazione e di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- promozione della formazione dei responsabili per la sicurezza, attraverso la predisposizione di specifici moduli formativi;
- elaborazione di progetti di formazione in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, sulla base delle linee articolate dal Comitato paritetico nazionale, e realizzazione degli stessi progetti, anche in collaborazione con le Regioni e con altri Enti territoriali, adoperandosi altresì per il reperimento delle necessarie risorse finanziarie pubbliche, anche a livello comunitario.

5.6 LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI STRANIERI

Negli Accordi di rinnovo dei CCNL esaminati si prevede di sviluppare la formazione dei lavoratori stranieri, soprattutto attraverso l'attivazione di corsi finalizzati alla conoscenza della lingua italiana e l'utilizzo di permessi ai lavoratori per il conseguimento di titoli di studio legalmente riconosciuti.

L'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per gli addetti all'industria della gomma plastica attribuisce all'Organismo bilaterale nazionale per la formazione il compito di valutare le problematiche riguardanti la formazione professionale in relazione all'inseri-

mento lavorativo di stranieri. Inoltre, le aziende sono chiamate a favorire la partecipazione dei lavoratori stranieri a corsi di lingua italiana per migliorare l'integrazione e la prevenzione antinfortunistica.

Il rinnovo del CCNL per gli addetti alle aziende cooperative metalmeccaniche e l'ipotesi di accordo del CCNL per l'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti stabiliscono il diritto dei lavoratori stranieri alla frequenza di corsi di lingua italiana, attraverso un ammontare totale di permessi retribuiti, comprensivo delle prove di esame, di 250 ore in tre anni.

Negli Accordi di rinnovo dei CCNL terziario-distribuzione-servizi, turismo, le parti prendono atto del crescente rilievo assunto nel settore dall'occupazione dei cittadini stranieri e concordano di promuovere per questi lavoratori, anche attraverso attività di studio e di ricerca, iniziative, a livello nazionale, territoriale e aziendale, finalizzate all'integrazione, alle pari opportunità e alla formazione. A tale proposito gli Accordi prevedono che i lavoratori possano usufruire delle 150 ore di permesso retribuito per la partecipazione a corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici, nonché a corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore, di diplomi universitari o di laurea e di master universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute.

Gli Accordi di rinnovo dei CCNL per

le imprese e le PMI edili assegnano un ruolo attivo al Formedil e alle Scuole edili per la formazione dei lavoratori migranti. In particolare è assegnato al Formedil il compito di affrontare i problemi connessi alle differenze linguistiche e culturali e all'integrazione socio-lavorativa degli stranieri attraverso:

- la razionalizzazione e lo sviluppo della formazione preventiva nei paesi di origine dei lavoratori migranti;
- la realizzazione di corsi di lingua italiana e di formazione specifica presso Enti pubblici o Scuole edili;
- l'attuazione di programmi interculturali di formazione finalizzati a migliorare la comunicazione tra le varie

etnie e il funzionamento dei cantieri.

Inoltre, al Formedil e alle Scuole edili è attribuito un ruolo attivo anche nello sviluppo del sistema della Borsa Lavoro nell'edilizia. Infatti, gli Accordi di rinnovo dei CCNL per le imprese e le PMI edili prevedono l'istituzione di una Commissione tecnica paritetica con il compito di avanzare suggerimenti per l'istituzione di un sistema efficace di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Il sistema proposto dovrà prevedere una banca del lavoro informatizzata presso ciascuna Scuola edile, collegata alla Borsa lavoro, a cui fare affluire i curricula dei lavoratori e le offerte di lavoro delle imprese. Il sistema, oltre

a fornire assistenza alle imprese per la rilevazione dei bisogni formativi e occupazionali, a favorire l'orientamento della richiesta e dell'offerta di lavoro e ad attivare le misure per la certificazione dei crediti formativi, sarà finalizzato a promuovere gli accordi ministeriali per attivare la formazione all'estero e il collocamento dei lavoratori stranieri nel settore edile.