

Oggetto: Accordo 3 luglio 2017 per il rinnovo del CCNL Unionmeccanica / Confapi – Fim /Fiom/ Uilm in materia di Formazione continua

Facciamo seguito alla nostra precedente circolare riguardante l'Accordo dello scorso 3 luglio 2017 di rinnovo del CCNL, per illustrare la disciplina contrattuale della **Formazione continua**.

La previsione del diritto soggettivo alla formazione per tutti i lavoratori metalmeccanici costituisce una innovazione introdotta dall'Accordo di rinnovo.

La finalità è promuovere uno strumento operativo per favorire imprese e lavoratori nell'aggiornamento delle competenze e conoscenze quale fattore strategico per affrontare i cambiamenti tecnologici, organizzativi e di mercato.

Una spinta al cambiamento e all'innovazione necessari sia per la crescita e la competitività delle imprese che per favorire l'occupabilità delle persone.

A) LA PROGRAMMAZIONE AZIENDALE

La disciplina contrattuale regola l'esercizio del diritto alla formazione continua attribuendo all'azienda il compito di individuare e programmare, per tutti i lavoratori in forza a tempo indeterminato, percorsi formativi della durata di almeno 24 ore in coincidenza con l'orario contrattuale di lavoro o comunque secondo modalità equiparabili, nell'arco di ciascun ciclo triennale, da calcolare a partire dal 1° novembre 2017 (primo triennio di applicazione 1° novembre 2017- 31 ottobre 2020).

Per le iniziative formative previste, le aziende aderenti all'EBM beneficeranno di un contributo fino ad 1/3 del monte ore di cui sopra, secondo le modalità che saranno stabilite e oggetto di successive comunicazioni.

Per le aziende che hanno già in atto programmi formativi per i propri dipendenti, tale previsione ha rilievo unicamente nei confronti dei dipendenti eventualmente non coinvolti in alcun percorso di formazione ovvero fino a concorrenza del limite delle 24 ore nel triennio 1° novembre 2017- 31 ottobre 2020.

La programmazione aziendale delle iniziative formative deve riguardare, ai sensi della normativa contrattuale, i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in corso (indipendentemente dalla data di assunzione) nel primo biennio di ogni ciclo triennale; i percorsi formativi programmati dovranno svolgersi entro il terzo anno del medesimo ciclo triennale.

Non rientrano invece nel campo di applicazione della disciplina contrattuale i lavoratori in apprendistato, per i quali la formazione è un elemento essenziale del contratto, e i lavoratori in somministrazione, la cui formazione è a carico dell'agenzia di somministrazione.

In fase di prima applicazione le aziende hanno, dunque, tempo per programmare le attività formative per i dipendenti in forza fino al 31 ottobre 2019 e svolgere i percorsi formativi entro il 31 dicembre 2020.

Le iniziative formative possono essere organizzate e gestite direttamente dall'azienda.

Qualora l'azienda preveda di coinvolgere i lavoratori in iniziative formative da svolgere entro il 31 dicembre del 2020, è opportuno che ne dia comunicazione agli interessati entro il 31 ottobre 2019 ai fini dell'esercizio individuale del diritto alla formazione di cui al successivo punto 1.2.

Nel pianificare le attività formative, l'azienda può adottare una o più modalità di erogazione quali ad esempio : aula, corsi interni o esterni all'azienda; autoapprendimento con FAD; partecipazione a convegni-seminari workshop interni o esterni all'azienda; coaching; action learning; affiancamelo, training on the job.

Le 24 ore di formazione per ciascun lavoratore possono essere anche frazionate in misura oraria in coerenza con le esigenze tecnico-produttive ed organizzative delle aree o uffici.

È dunque importante che l'azienda includa nella pianificazione tutti i momenti di apprendimento finalizzati a migliorare le conoscenze e le competenze potenziando lo sviluppo

professionale dei lavoratori ma che frequentemente non sono valorizzati, come, ad esempio: l'affiancamento in caso di aggiornamento del funzionamento di un macchinario, attività seminariali interne all'azienda, ecc..

Trattandosi di un adempimento contrattuale è, altresì, consigliabile adottare un sistema di "tracciabilità" della formazione svolta nel triennio registrando tutte le iniziative a cui partecipino i lavoratori. Qualora in azienda non siano in uso particolari metodi di registrazione potrà essere utilizzato il fac-simile allegato.

Ai fini del completamento delle 24 ore di formazione, le parti stipulanti hanno condiviso di escludere le ore dedicate alla formazione obbligatoria e relativi aggiornamenti, riconducibili all'art. 37 del D.Lgs. 81/2008.

Le aziende aderenti a FAPI potranno scegliere di finanziare le attività formative secondo le modalità che verranno congiuntamente elaborate con quest'ultimo.

B) L'INIZIATIVA INDIVIDUALE

I lavoratori che non siano stati coinvolti o per i quali non sia stato programmato un coinvolgimento in iniziative di formazione continua entro il secondo anno di ogni ciclo triennale (ovvero in fase di prima applicazione entro la data del 31 ottobre 2019), potranno attivarsi per esercitare il diritto alla formazione continua nel corso del terzo anno (ovvero nel 2020) fino a concorrenza delle 24 ore pro-capite.

In questo caso la norma contrattuale stabilisce che le ore previste dall'iniziativa formativa prescelta dal lavoratore sono per 2/3 a carico azienda e per 1/3 a carico del lavoratore medesimo.

Ad esempio, nel caso in cui siano già state erogate nei primi due anni 8 ore di formazione aziendale, il lavoratore avrà diritto a formarsi per ulteriori 16 ore nel terzo anno, ferma restando la partecipazione a carico del lavoratore nella misura di 1/3 delle 16 ore.

In pratica, qualora il lavoratore chieda di partecipare ad un'iniziativa formativa della durata ad esempio di 15 ore, 10 ore saranno a carico azienda e 5 ore a carico del lavoratore.

Le ore a carico del lavoratore, a seconda di come è organizzato il corso, potranno essere di tempo libero per la parte di formazione svolta al di fuori dell'orario ovvero coperte con l'utilizzo di un P.A.R. o altre soluzioni concordate individualmente per la parte coincidente con l'orario di lavoro.

Le iniziative formative a disposizione del lavoratore saranno, in via prioritaria, quelle sulle quali l'azienda, anche d'intesa con la RSU, ha dato informazione: si tratta di un'offerta formativa finalizzata ad orientare le possibili scelte dei lavoratori.

In assenza di questa attività di orientamento, il lavoratore potrà esercitare il proprio diritto alla formazione chiedendo di partecipare a iniziative formative finalizzate all'acquisizione o

all'aggiornamento di competenze trasversali, digitali, linguistiche, tecniche o gestionali impiegabili nel contesto lavorativo dell'azienda.

A garanzia della qualità dell'offerta formativa, la norma contrattuale individua i soggetti formatori che possono organizzare tali corsi tra i quali è ricompresa, in via esplicita, anche l'azienda.

(In particolare, sono espressamente previsti: gli enti di cui all'art. 1 legge 40/87 riconosciuti dal Ministero del Lavoro; gli enti accreditati secondo le normative regionali per la formazione continua; gli enti in possesso della certificazione UNI EN ISO 9001 2008 settore EA 37 per le sedi di svolgimento delle attività formative; Università pubbliche o private riconosciute, Istituti tecnici autorizzati a rilasciare titoli di istruzione secondaria superiore; l'azienda.)

Qualora le iniziative formative prevedano un costo di frequenza, l'azienda, anche integrando risorse pubbliche e private eventualmente a disposizione, dovrà assumersi l'onere della spesa per un massimo di 300 euro nel triennio. La formulazione individuata, in conformità alle normative in materia fiscale al momento in vigore, prevede che sia l'azienda ad effettuare il pagamento direttamente al soggetto erogatore beneficiando, in tal modo, del trattamento fiscale di vantaggio in materia.

Per poter esercitare il diritto soggettivo alla formazione, il lavoratore deve farne richiesta entro 10 gg. lavorativi precedenti l'inizio dell'attività formativa alla quale intende partecipare, producendo, su richiesta dell'azienda, la documentazione necessaria.

È previsto, inoltre, che le iniziative formative alle quali il lavoratore ha partecipato, debitamente documentate dall'ente formatore o dall'azienda, siano registrate in base alla normativa vigente.

Nel caso in cui il lavoratore non si attivi per esercitare il diritto alla formazione continua le ore eventualmente non fruite non saranno cumulabili con le ore di competenza del successivo triennio con conseguente decadenza delle stesse.

C) MODALITÀ DI GESTIONE

La norma contrattuale, al fine di regolare la partecipazione dei lavoratori alle iniziative di formazione continua ma anche ai corsi di studio di cui all'art. 8, prevede in via generale il rispetto di una percentuale unica di assenza contemporanea pari, di norma, al 3% complessivo della forza occupata nell'unità produttiva (nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale sono arrotondati all'unità superiore).

L'applicazione di tale percentuale, peraltro incrementabile in sede aziendale, deve essere coerente con le esigenze tecnico-organizzative; ciò significa che l'azienda può consentire il superamento della percentuale di assenza, qualora le suddette esigenze lo consentano, così come, al contrario, è possibile non autorizzare l'assenza del lavoratore per ragioni tecniche od organizzative sebbene non sia stato raggiunto il tetto di percentuale di assenza contemporanea.

Nel caso in cui le ore di formazione richieste dal lavoratore non siano state fruite per ragioni tecnico-organizzative o per il superamento della percentuale massima di assenza complessiva, a differenza di quanto previsto nel caso della mancata attivazione del lavoratore, queste saranno cumulabili con le ore di competenza del triennio successivo.

Infine, considerate le novità introdotte in materia di formazione continua, le parti hanno ritenuto opportuno prevedere che l'attuazione di quanto definito nelle norme contrattuali dovrà formare oggetto di informativa da parte della Direzione aziendale alla RSU e, nel contempo, è stata confermata la procedura, precedentemente prevista, di composizione delle eventuali divergenze circa l'osservanza delle previsioni contrattuali.

Si allega alla presente un fac-simile di registrazione della formazione continua per le necessità operative a livello aziendale.

Cordiali saluti

La Segreteria
