

Diritto alla formazione e formazione continua

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto [Fabbrica dei talenti](#)
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino speciale ADAPT 25 febbraio 2021, n. 1

Nel CCNL del 2016 le parti hanno definito per la prima volta il **diritto soggettivo alla formazione continua** convenendo sull'importanza della stessa quale strumento fondamentale:

per la **valorizzazione delle persone**

per l'**incremento della competitività dell'impresa**

Nel periodo di vigenza del contratto collettivo, la Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato ha siglato un atto intermedio, il **Verbale di intesa del 12 luglio 2018**, con l'obiettivo di condividere a fini orientativi le aree tematiche ritenute prioritarie per la formazione nel settore metalmeccanico.

La presente scheda illustra le novità in materia di **diritto alla formazione e formazione continua** previste dall'**Ipotesi di Accordo di rinnovo del 5 febbraio 2021**.

Soggetti

Il diritto soggettivo alla formazione continua, che a partire dal 2016 spetta a tutti i lavoratori a tempo indeterminato, è esteso dall'Ipotesi di Accordo anche ai lavoratori a tempo determinato con contratto non inferiore a 9 mesi. Inoltre, i lavoratori al **rientro da un'assenza continuativa** superiore a 6 mesi, ridotti a 5 nel caso di assenza per **congedo di maternità**, potranno esercitare il diritto alla formazione a partire dalla data di rientro oppure saranno **inseriti prioritariamente** in piani aziendali già programmati.

Diritto alla formazione e formazione continua

Il monte ore a disposizione, pari a 24 ore pro-capite per triennio, resta invariato e può essere fruito in relazione al fabbisogno formativo attraverso progetti aziendali elaborati con il coinvolgimento della RSU o aderendo a progetti territoriali o settoriali. **La formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro non va compresa nel computo delle ore di formazione erogate.** Le **ore non fruito** nel triennio possono essere erogate anche nei **6 mesi successivi**. In via transitoria, le 24 ore di formazione di competenza del **triennio 2017-2019** potranno essere fruito entro il **31 dicembre 2021**.

I **soggetti che possono erogare la formazione** sono i medesimi previsti dal CCNL del 2016 con l'aggiunta delle **Fondazioni ITS**.

Oggetto della formazione

Nell'Ipotesi di Accordo di rinnovo è previsto un aggiornamento delle aree tematiche prioritarie previste dal Verbale di intesa del 12 luglio 2018 a cura della Commissione nazionale. Già dall'Accordo siglato il 5 febbraio è possibile identificare due direttrici tematiche, l'ambiente e le nuove tecnologie, che sembrano essere ispirate alle politiche europee sulle competenze promosse negli ultimi anni e che hanno come fine ultimo quello di affrontare la c.d. **transizione digitale** e la c.d. **transizione green**.

Le attività di formazione sono infatti finalizzate a “fronteggiare i cambiamenti relativi alla trasformazione del lavoro introdotti dalle innovazioni tecnologiche, di processo e di prodotto, in considerazione soprattutto del recupero del gap delle competenze digitali”. A tal proposito, l'Ipotesi di Accordo rimanda al Verbale di intesa del 12 luglio 2018 che ha impegnato le parti ad attivare dei percorsi di c.d. **“alfabetizzazione digitale”** allo scopo di **“sviluppare le competenze digitali di base e di agevolare la costruzione dell'identità digitale”**.

Un secondo tema ricorrente, e innovativo rispetto al CCNL del 2016, è la

Diritto alla formazione e formazione continua

“sensibilizzazione sui temi ambientali e della economia circolare”.

Modalità operative per l'erogazione della formazione

L'ipotesi di Accordo fornisce alcune **indicazioni sulla gestione operativa dei percorsi di formazione** a partire dalla fase di raccolta ed analisi dei fabbisogni fino alla erogazione delle attività formative. Gli orientamenti forniti sono generici ed andranno declinati nei singoli casi dai diversi soggetti che intervengono per la programmazione e gestione operativa delle attività formative.

Il modello di gestione delle attività formative aziendali è “ciclico” e comprende le fasi dell'analisi del fabbisogno formativo, della pianificazione, dell'erogazione e, infine, del monitoraggio delle attività da svolgere e già concluse. Grande rilevanza è data alla fase dell'**analisi del fabbisogno formativo** “tenuto conto anche del bilancio delle competenze acquisite, quale strumento che consente di identificare le competenze da sviluppare per aumentare la competitività aziendale e la professionalità delle persone e sulla cui base sarà elaborato il relativo piano formativo”.

La formazione può essere erogata mediante diverse modalità: aula, corsi interni o esterni all'azienda, autoapprendimento con FAD, e-learning, partecipazione a convegni-seminari, workshop interni o esterni all'azienda, coaching, action learning, affiancamento, training on the job. **Non è più presente il rimando alle modalità di erogazione della formazione individuate da Fondimpresa.**

Infine rileva, soprattutto in relazione alle modalità di erogazione della formazione, che il nuovo paragrafo sul lavoro agile conferma il **principio di parità di trattamento dei lavoratori in modalità agile** rispetto a coloro che svolgono la prestazione lavorativa in presenza anche per quanto riguarda l'esercizio del diritto alla formazione. La definizione del quadro normativo sul lavoro agile, compreso quello relativo alla formazione, è affidata ad una **commissione paritetica**.

Diritto alla formazione e formazione continua

Organizzazione della formazione

Al fine di agevolare la gestione delle attività formative verranno definiti in un Protocollo ad hoc dei c.d. **Servizi per la Formazione** relativi alle seguenti macroaree:

creazione di una **Piattaforma nazionale** attraverso cui erogare le attività di formazione;

pianificazione e registrazione della formazione mediante **blockchain**;

offerta di pillole formative;

piani di rafforzamento delle competenze digitali;

formazione su competenza trasversali ad hoc per apprendisti;

supporto alla realizzazione di percorsi di alternanza scuola lavoro;

definizione di nuovi criteri e modalità di condivisione dei piani

formativi settoriali multi-regionali da presentare a Fondimpresa.

Un forte accento è posto sulla condivisione dei piani formativi e sulla **diffusione delle best practices come strumento di miglioramento della qualità della formazione**, soprattutto per le PMI.

I Servizi per la Formazione saranno finanziati con un contributo aziendale pari a 1,50 euro per dipendente da versare *una tantum* nel mese di luglio 2021.

Dichiarazione comune sulla collaborazione con gli enti di formazione

L'ipotesi di Accordo contiene una nuova **Dichiarazione comune sulla collaborazione con gli enti di formazione** con cui le parti "riconoscono l'esigenza di rafforzare ed accrescere le reti di collaborazione tra il mondo della formazione e quello del lavoro". Il riferimento è principalmente alla possibilità da parte delle imprese di "**integrare i curricula scolastici** offrendo esperienze

Diritto alla formazione e formazione continua

formative sul lavoro e di orientamento, così da sviluppare nei giovani le competenze utili ad affrontare in modo consapevole il mondo del lavoro”.

Le parti si impegnano a **monitorare e diffondere** gli strumenti di collaborazione formativa tra scuola e imprese su tre direttrici:

riconoscendo la finalità formativa dell'**alternanza scuola-lavoro**, che ha l'obiettivo di “completare alcune delle competenze formate a scuola e di svilupparne altre”. L'ipotesi di Accordo prevede il **coinvolgimento della RSU** e attribuisce all'alternanza un **ruolo formativo che va oltre le competenze professionali**. L'alternanza scuola-lavoro permette, infatti, di far conoscere e sperimentare “la dimensione di relazione, la rappresentanza dei diversi interessi e dei diversi modelli organizzativi all'interno delle aziende e di orientare gli studenti, superando tradizionali orientamenti di genere, a futuri percorsi di istruzione o all'inserimento nel mondo del lavoro”;

prevedendo che, al fine di **diffondere e monitorare le attività erogate dagli Istituti Tecnici Superiori**, la Commissione Nazionale Formazione Professionale e Apprendistato attivi una **collaborazione a partire dalla rete ITS di area meccanica e mecatronica** costituita con accordo del 2015, organizzando con la stessa incontri periodici;

impegnandosi a **promuovere l'apprendistato duale** (di primo e terzo livello) sia attraverso il supporto alla progettazione di nuovi percorsi, anche diffondendo buone pratiche a livello nazionale, che mediante il monitoraggio dei risultati occupazionali e dell'attestazione delle competenze acquisite da parte degli allievi.

Gaetano Machì

Scuola di dottorato in Apprendimento e Innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

Diritto alla formazione e formazione continua

@Gae95