

*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](mailto:selezione@adapt.it)*

*Bollettino ADAPT 8 marzo 2021, n. 9*

Dall'analisi dei **Rapporti sulla contrattazione collettiva in Italia**, che prendono in esame i contratti collettivi stipulati a partire dal 2012, emerge nel corso degli anni un'**attenzione crescente delle parti sociali nei confronti della formazione**. Tuttavia, il tema è spesso trattato in maniera frammentaria e raramente alle previsioni da parte dei CCNL è poi conseguita una effettiva attuazione degli istituti.

**Già nel primo Rapporto, relativo agli accordi sottoscritti tra il 2012 ed il 2014, emerge l'interesse delle parti nei confronti della formazione dei lavoratori.** In particolare, essa viene valorizzata in quanto strumento volto da una parte al miglioramento del *know-how* aziendale con conseguente innalzamento del livello di competitività dell'impresa e dall'altra alla valorizzazione del lavoratore che acquisisce competenze utili e spendibili sul luogo di lavoro.

Le rappresentanze sindacali e datoriali regolano la formazione professionale riferendosi in genere ai **percorsi di formazione continua o di specializzazione utili per migliorare le competenze già in possesso dei lavoratori o per svilupparne di nuove**. Tuttavia è possibile rilevare diverse eccezioni a causa di una **forte ambiguità nell'utilizzo delle parole "formazione" e "formazione professionale"**. I contratti collettivi, infatti, disciplinano spesso queste tematiche senza dare ai termini una definizione puntuale. Ciò che ne deriva è una difficoltà nell'inquadrare l'oggetto della regolamentazione, che spesso varia in base all'accordo analizzato.

**I contratti collettivi territoriali del settore edile stipulati tra il 2012 e il 2014**, ad esempio, riconoscevano l'importanza della riqualificazione dei lavoratori edili già occupati e la promozione e valorizzazione delle professionalità acquisite, ma si interessano anche della **ricerca di strumenti**

**adeguati al coinvolgimento dei giovani nei processi formativi.**

Il **CCNL chimici** dello stesso anno amplia ulteriormente il concetto di formazione descrivendo la stessa come strumento essenziale non solo per le competenze tecniche delle risorse umane, ma **anche per garantire l'esigibilità delle norme del CCNL stesso e la certezza delle regole e per diffondere l'eticità dei comportamenti a tutti i livelli.**

**Alcuni accordi hanno poi legato la formazione a specifiche evenienze legate al rapporto di lavoro.** è il caso del CCNL Cemento, calce e gesso del 2015, che in tema di **ius variandi** ha previsto la possibilità di svolgere attività di formazione professionale legata allo svolgimento delle nuove mansioni.

**L'accordo che più di tutti ha segnato un punto di svolta fondamentale sul tema della formazione è il contratto collettivo nazionale della metalmeccanica stipulato nel 2016, che riconosceva per la prima volta il diritto soggettivo alla formazione** per tutti i lavoratori dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Tale diritto, mantenuto nel recente Accordo di rinnovo (per una prima analisi di dettaglio si veda il [Bollettino Speciale n. 1/2021](#) "Prime interpretazioni e schede di lettura del rinnovo della metalmeccanica. Il contributo dei dottorandi della Scuola di alta formazione di ADAPT") e, anzi, esteso ai lavoratori dipendenti a tempo determinato con contratto non inferiore a 9 mesi, **si concretizza nell'erogazione di percorsi di formazione continua per un totale di 24 ore nel triennio di vigenza del CCNL.**

**Negli anni successivi all'accordo sul CCNL della metalmeccanica del 2016, si è assistito ad una "crescente formalizzazione a livello nazionale di un vero e proprio diritto soggettivo"**, declinato a livello aziendale attraverso progetti formativi volti all'acquisizione sia di competenze tecniche e specialistiche che di competenze trasversali ([VI Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia](#), p. XVIII).

Uno degli esempi di maggiore interesse, a livello aziendale, è il recente **integrativo Capgemini**

**per il quadriennio 2020-2023**, che si riferisce alla formazione professionale sottolineando “l’importanza del tema quale strumento fondamentale per rispondere alle esigenze di aggiornamento, rafforzamento e riqualificazione continua delle competenze, con il duplice obiettivo di affrontare le pressioni competitive e **tutelare il lavoratore all’interno del mercato e in ragione dell’allungamento della vita professionale.**” (G. Pigni, *Storie di azione e contrattazione collettiva – La valorizzazione delle persone nel nuovo integrativo Capgemini*, Bollettino ADAPT 17 febbraio 2020, n. 7).

**La definizione delle competenze utili è generalmente delegata a organi paritetici, spesso territoriali o aziendali**, che hanno il compito di attuare le misure definite a livello nazionale sulla base degli specifici fabbisogni dei territori.

**Un caso degno di nota è ancora una volta quello del CCNL della metalmeccanica**, che ha incaricato la Commissione nazionale per la formazione professionale e l’apprendistato di condividere a fini orientativi le aree tematiche ritenute prioritarie per la formazione nel settore metalmeccanico al fine di incentivare l’attuazione del diritto alla formazione continua. Le aree tematiche sono state identificate secondo una logica bottom-up attraverso delle analisi dei fabbisogni a livello territoriale e sono poi confluite nel **Verbale di intesa del 12 luglio 2018**.

**Restano ancora poco diffuse, invece, le previsioni contrattuali relative alla certificazione dei percorsi formativi.** Il CCNL Elettrici stipulato nel 2013 ha previsto la possibilità di istituire, da parte dell’Organismo Bilaterale per la Formazione del settore elettrico, il **libretto personale sulla formazione**. Allo stesso modo, il CCNL Alimentari del 2012 ha regolato il **rilascio di una attestazione sui corsi di formazione professionalizzante** svolta, le cui modalità verranno definite a livello aziendale.

Più di recente, il **CCNL Attività minerarie del 2019** ha previsto che al momento della cessazione del rapporto di lavoro, o comunque su richiesta del lavoratore, l’azienda debba rilasciare un’attestazione documentata del percorso formativo erogato durante almeno gli ultimi 5 anni del rapporto di lavoro.

**Negli anni, seppure in modo frazionato, è possibile rilevare nella contrattazione collettiva una evoluzione del concetto di formazione.** Si è progressivamente passati da una formazione esclusivamente funzionale allo svolgimento delle mansioni a cui il lavoratore è assegnato a una più ampia, maggiormente in linea con la concezione di diritto alla formazione come diritto soggettivo proprio del lavoratore.

**L'apertura alla tutela nel mercato del lavoro è un primo elemento che rafforza il concetto di diritto alla formazione come diritto soggettivo** poiché esso viene riconosciuto al di là dell'inserimento stabile in un determinato contesto aziendale. È in questo quadro che si inserisce, accanto ai più tradizionali e generici impegni a garantire ai dipendenti un'adeguata offerta formativa, da concordare con le organizzazioni sindacali, la necessità di affidare al singolo lavoratore, in misura via via crescente, la **responsabilità di partecipare alle attività di formazione e prendersi direttamente cura del proprio percorso di sviluppo professionale in modo proattivo** ([VI Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia](#), pag. 9).

**Allo stesso modo può essere interpretata la crescente rilevanza delle attività accessorie all'erogazione della formazione**, quali l'emersione delle competenze già in possesso dei lavoratori, la certificazione delle competenze acquisite e l'ampliamento dell'oggetto della formazione ad elementi non strettamente correlati alla mansione svolta dal lavoratore (si pensi ai percorsi di alfabetizzazione digitale o alla formazione finalizzata all'esercizio dei diritti previsti dal CCNL). **Esempio paradigmatico è, per l'ennesima volta, l'accordo di rinnovo del CCNL della metalmeccanica che prevede l'attivazione di servizi per la formazione** da definire mediante un protocollo ad hoc e che spaziano dalla creazione di una piattaforma aziendale attraverso cui erogare la formazione alla pianificazione e registrazione della formazione mediante *blockchain*.

**Gaetano Machi**

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

ADAPT, Università degli Studi di Siena

@Gae95