

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 Patto per la Fabbrica del 9 marzo 2018, sezione “Relazioni industriali” le parti firmatarie, ossia Confindustria, CGIL, CISL e UIL, individuano alcuni argomenti su cui intervenire “prioritariamente” attraverso specifiche intese.

Tra essi si ritrova la materia della formazione, sulla quale le associazioni di categoria del settore metalmeccanico sono intervenute con il Verbale di intesa del 12 luglio 2018.

Tale documento, che presenta un elenco di aree tematiche ritenute prioritarie per quanto concerne la formazione dei lavoratori del settore metalmeccanico, è allegato al recente rinnovo 2021 del CCNL metalmeccanici, il quale, a propria volta, interviene sul nodo della formazione e delle competenze.

Allo stesso tempo, le firmatarie del Patto per la Fabbrica hanno individuato anche il mercato del lavoro come uno degli ambiti specifici su cui intervenire. In particolare, per affrontare il tema della riduzione del tasso di disoccupazione e l’inclusione dei giovani nel mercato del lavoro, sono state individuate tre priorità: contrattazione collettiva, investimenti e formazione.

Confindustria, Cgil, Cisl e Uil ritengono quindi importante sostenere e accompagnare l’attuazione di quelle iniziative dirette ad affrontare le fasi di transizione del mercato del lavoro al fine di migliorare il funzionamento e contestualmente supportare le politiche attive per l’occupazione.

Con la finalità di rendere il mercato del lavoro più dinamico ed inclusivo le Parti promuovono infine non solo il potenziamento dei soggetti pubblici e privati che operano per favorire l’incontro tra domanda e offerta, ma dotano altresì il paese di un coordinamento nazionale che sappia garantire i livelli essenziali dei servizi e che valorizzi le specificità territoriali. Viene considerato decisivo l’ambito e l’investimento su percorsi formativi e di qualità finalizzati al reinserimento lavorativo.

Le connessioni tra formazione e occupabilità nel contesto di industria 4.0

La pubblicazione del Patto per la Fabbrica ha senza dubbio spinto le parti sociali a adeguare allo stesso le disposizioni contenute nel CCNL metalmeccanici del 2016 concernenti le Commissioni in materia di formazione professionale e apprendistato, introducendo quindi elementi di novità nel rinnovo del 2021.

Nella parte prima dell'ipotesi di accordo sono infatti presenti diverse Commissioni di livello nazionale, territoriale, e aziendale cui sono affidati compiti di coordinamento in materia di formazione professionale e apprendistato, promozione del ruolo del fondo interprofessionale Fondimpresa, individuazione di specifiche esigenze formative del settore e del territorio, monitoraggio dei fabbisogni formativi (aziendale, territoriale ed aziendale)

Nel punto relativo alle Commissioni paritetiche territoriali, il rinnovo menziona la necessità di formare i lavoratori con il fine di creare un "allineamento delle competenze dei lavoratori a quelle richieste dal mercato".

Eliminando poi il riferimento alla formazione come mero "mezzo di ricollocamento all'interno dell'impresa", le parti hanno creato un legame con il concetto di formazione contenuto all'interno del Patto per la Fabbrica, nel quale le parti sembrano mostrarsi consapevoli del ruolo centrale che la formazione assume nel contesto di Industria 4.0. Proprio nel Patto, infatti, esse sottolineano la necessità di creare "un grande piano di formazione", al fine di "anticipare le ricadute che l'innovazione tecnologica può avere sull'occupazione", nonché un "sistema integrato di apprendimento permanente quale [...] garanzia dello sviluppo di competenze coerenti con l'innovazione tecnologica".

Alternanza scuola lavoro, sinergie con il mondo della formazione e con il mondo dell'università

All'interno del rinnovo contrattuale Federmeccanica è presente una dichiarazione comune dove le parti, riconoscendo l'esigenza di rafforzare ed accrescere le reti di collaborazione tra mondo della formazione e quello del lavoro, mirano a promuovere azioni di integrazione tra i curriculum scolastici e le esperienze formative e di orientamento sul lavoro, così da sviluppare nei giovani competenze utili ad affrontare in modo consapevole il mercato del lavoro.

Questi i principali temi che le parti intendono promuovere per il raggiungimento degli obiettivi:

alternanza scuola lavoro: essa è intesa come modalità didattica per sviluppare e valorizzare le attitudini degli studenti dell'ultimo triennio delle superiori. La finalità è quella di completare le competenze formate a scuola e svilupparne delle altre, attraverso le conoscenze e competenze che si possono acquisire sul mondo del lavoro. La sezione "Dichiarazione comune scuola-impresa nei percorsi di istruzione" già presente nel CCNL del 2016, è modificata dal rinnovo 2021 nel senso per cui, tra le caratteristiche principali dell'alternanza, si aggiunge la "congruità del percorso" al fine della creazione di uno "sviluppo delle competenze obiettivo in relazione alle caratteristiche delle aziende".

ITS: le parti intendono diffondere la conoscenza dei percorsi post diploma ITS, i quali offrono una formazione tecnica altamente qualificata che agevola i giovani nel mondo del lavoro. Viene stabilito un monitoraggio di tali percorsi tramite la Commissione Nazionale Formazione Professionale e Apprendistato.

apprendistato: le parti sostengono l'apprendistato professionalizzante quale canale privilegiato di accesso al lavoro e l'apprendistato duale (cioè di I e III livello) quale strumento di formazione che combina il percorso di istruzione con un contratto di lavoro. Il parere dei sottoscrittori del contratto è infatti che tale strumento sia ancora poco sviluppato e coinvolga un numero ridotto di studenti e imprese.

I firmatari del Patto per la Fabbrica individuano, inoltre, la necessità di “aumentare le sinergie e i punti di contatto con il mondo delle università”: in applicazione di ciò, il rinnovo del CCNL metalmeccanici aggiunge, tra i possibili attori protagonisti di “iniziative di formazione continua” per i lavoratori del settore, anche le università.

Formazione professionale e formazione continua

Federmeccanica, Assital, Fim, Fiom, e Uilm convengono sull’importanza della formazione continua quale strumento chiave per la valorizzazione delle persone e per l’indispensabile incremento della competitività dell’impresa. La formazione continua viene pertanto considerata un fattore necessario per 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 di una buona parte della forza lavoro.

Le parti, di conseguenza, si impegnano a realizzare un sistema formativo sul fronte delle competenze digitali di base. Strumento cardine del sistema è l’analisi del fabbisogno formativo, che si inserisce all’interno di un processo ciclico nel quale centrale è la pianificazione della formazione, al fine di valorizzare tutte le modalità di apprendimento e il monitoraggio dello stato di attuazione dell’azione formativa intrapresa. Tale impostazione, peraltro, sembra essere coerente con le disposizioni del Patto per la fabbrica che sottolineano la necessità di “certificare le competenze acquisite negli ambiti di apprendimento formali e informali”.

Viene creata a tal fine una piattaforma nazionale, da definirsi con successivo protocollo di regolamentazione tra le parti, la quale sarà utile a misurare le ore di formazione effettivamente svolte dai dipendenti: tali ore potranno poi essere rendicontabili sul conto formativo presso Fondimpresa. A tal fine, si stabilisce un contributo aziendale una tantum di 1.50 euro per dipendente, da versare entro luglio 2021, il quale sarà gestito dalla Commissione nazionale per la formazione professionale e l’apprendistato. È stata infine introdotta una disciplina transitoria per i lavoratori che, in tutto o in parte, non abbiano fruito delle 24 ore di formazione del triennio 2017-2019: essi potranno fruirne entro il 31 dicembre 2021.

Diletta Porcheddu

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

ADAPT, Università degli Studi di Siena

@DPorcheddu

Andrea Zoppo

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

ADAPT, Università degli Studi di Siena

@AndreaZoppo