

C.C.N.L.

**Per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti
26 novembre 2016**

ASSISTAL, FEDERMECCANICA - FIM – Cisl, FIOM – Cgil, UILM - Uil

Art. 7, Sezione Quarta, Titolo VI Formazione continua

FORMAZIONE CONTINUA

Diritto alla formazione continua

IL CCNL regola l'esercizio del diritto alla formazione continua attribuendo all'azienda il compito di individuare e programmare 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° gennaio 2017 (primo triennio di applicazione 1° gennaio 2017- 31 dicembre 2019)

FORMAZIONE CONTINUA

Lavoratori coinvolti:

- A tempo indeterminato indipendentemente dalla data di assunzione con rapporto in corso nel primo biennio 2017 2018
- Per i part time la quota delle 24 ore si riproporziona in funzione del ridotto orario di lavoro
- Per i tempi determinati:
 - ❖ principio di non discriminazione,
 - ❖ condizioni compatibili con lavoratori a tempo indeterminato,
 - ❖ contratto in corso nel primo biennio e che, anche con proroghe successive, si prolunghi nel terzo anno

Lavoratori non coinvolti:

- Apprendisti in quanto la formazione è elemento essenziale del contratto
- Somministrati la cui formazione è a carico dell'agenzia di somministrazione

FORMAZIONE CONTINUA

Cosa deve fare l'azienda

Per le aziende che hanno già in atto programmi formativi per i propri dipendenti questa vale fino a concorrenza del limite delle 24 ore nel triennio 1° gennaio 2017- 31 dicembre 2019

Sono escluse dalle 24 ore le ore dedicate alla formazione obbligatoria riconducibili all'art. 37 del D.Lgs. 81/2008.

Porre attenzione nei confronti dei dipendenti eventualmente non coinvolti in alcun percorso di formazione

Le aziende hanno tempo per programmare le attività formative per i dipendenti in forza fino al 31 dicembre 2018 e svolgere i percorsi formativi entro il 31 dicembre 2019.

Qualora l'azienda preveda di coinvolgere i lavoratori in iniziative formative da svolgere nel corso del 2019, è opportuno che ne dia comunicazione agli interessati entro il 31 dicembre 2018

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

FORMAZIONE CONTINUA

Cosa deve fare l'azienda

La pianificazione delle attività formative può avere a riferimento una o più modalità di erogazione prendendo a riferimento quelle attualmente consentite da Fondimpresa:

- aula;
- corsi interni o esterni all'azienda;
- autoapprendimento con FAD;
- partecipazione a convegni-seminari workshop interni o esterni all'azienda;
- coaching;
- action learning;
- affiancamento;
- training on the job.

FORMAZIONE CONTINUA

Cosa deve fare l'azienda

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 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..

FORMAZIONE CONTINUA

Cosa deve fare l'azienda

Trattandosi di un adempimento contrattuale è consigliabile adottare un sistema di “tracciabilità” della formazione svolta nel triennio registrando tutte le iniziative a cui partecipino i lavoratori.

Possibilità di utilizzare Fondimpresa (o ad un Fondo interprofessionale per la formazione continua) per finanziare le attività formative utilizzando direttamente il proprio conto formazione o partecipando agli avvisi che i Fondi pubblicano periodicamente.

Qualora in azienda non siano in uso particolari metodi di registrazione potrà essere utilizzato il fac-simile che segue

REGISTRAZIONE INDIVIDUALE DELLA FORMAZIONE CONTINUA EX ART. 7, SEZ. 4, TITOLO VI

Nome e Cognome: _____

Codice lavoratore: _____

INTERVENTO FORMATIVO / FORNITORE	DURATA IN ORE / PERIODO	MODALITA' ADOTTATA	
	_____ ore Data _____ _____	<input type="checkbox"/> Aula interna all'azienda <input type="checkbox"/> Aula esterna all'azienda <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> FAD <input type="checkbox"/> Coaching <input type="checkbox"/> Testimonianze <input type="checkbox"/> Convegni, seminari, workshop <input type="checkbox"/> Action Learning	FIRMA LAVORATORE _____ FIRMA REFERENTE AZIENDALE _____
	_____ ore Data _____ _____	<input type="checkbox"/> Aula interna all'azienda <input type="checkbox"/> Aula esterna all'azienda <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> FAD <input type="checkbox"/> Coaching <input type="checkbox"/> Testimonianze <input type="checkbox"/> Convegni, seminari, workshop <input type="checkbox"/> Action Learning	FIRMA LAVORATORE _____ FIRMA REFERENTE AZIENDALE _____
	_____ ore Data _____ _____	<input type="checkbox"/> Aula interna all'azienda <input type="checkbox"/> Aula esterna all'azienda <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> FAD <input type="checkbox"/> Coaching <input type="checkbox"/> Testimonianze <input type="checkbox"/> Convegni, seminari, workshop <input type="checkbox"/> Action Learning	FIRMA LAVORATORE _____ FIRMA REFERENTE AZIENDALE _____
	Totale ore: _____		

La presente scheda individuale di tracciabilità della formazione andrà replicata fino a concorrenza del monte ore formativo individuale.

FORMAZIONE CONTINUA

I **lavoratori non coinvolti** o per i quali non sia stato programmato un coinvolgimento in iniziative di formazione entro il secondo anno di ogni ciclo triennale
(ovvero entro la fine del 2018 in fase di prima applicazione)

potranno attivarsi per **esercitare il diritto alla formazione continua** nel corso del terzo anno
(ovvero nel 2019 in fase di prima applicazione)

fino a concorrenza delle 24 ore pro-capite

FORMAZIONE CONTINUA

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.

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.

L'azienda contribuisce per un massimo di € 300,00 nel triennio per iniziative formative con un costo di frequenza.

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.

FORMAZIONE CONTINUA

Quali iniziative formative può scegliere il lavoratore

- **in via prioritaria**, quelle sulle quali l'azienda, anche d'intesa con la RSU, ha dato informazione
- **In assenza** di questa attività di orientamento, potrà esercitare il proprio diritto alla formazione chiedendo di partecipare a iniziative formative finalizzate all'acquisizione o all'aggiornamento di competenze impiegabili nel contesto lavorativo dell'azienda:
 - trasversali,
 - digitali,
 - linguistiche,
 - tecniche
 - gestionali
- Può essere avanzata anche la richiesta di **partecipare a corsi di formazione già aziendali** **programmati** con il sostegno dei Fondi interprofessionali previa valutazione da parte dell'azienda in merito alla praticabilità dell'inserimento.

Tra i soggetti formatori che possono organizzare i corsi vi è ricompresa anche l'azienda.

FORMAZIONE CONTINUA

Il **lavoratore** per poter esercitare il diritto soggettivo alla formazione 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.

.

FORMAZIONE CONTINUA

Modalità di gestione

Limite massimo di assenza **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).

La percentuale, 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.

FORMAZIONE CONTINUA

Modalità di gestione

Se 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, saranno cumulabili con le ore di competenza del triennio successivo.

Vista la novità introdotta e stato previsto che sia data informativa da parte della Direzione aziendale alla RSU.

E' confermata la procedura, precedentemente prevista, di composizione delle eventuali divergenze circa l'osservanza delle previsioni contrattuali.