

mostrano che in alcuni settori il diritto di informazione e di consultazione in tema di formazione non è ancora compiutamente regolato.

Tabella 45 - Il diritto di informazione in materia di formazione

Contratti	Destinatari	Cadenze	Livello	Informazione ex ante	Informazione ex post
Industria chimica Gomma e Plastica	Organizzazioni territoriali	N.S (1)	Aziendale	N.S.	N.S.
Chimica PMI	RSU	Annuale	Aziendale	X	X
Tessile/ Calzaturiero	RSU	Annuale	Aziendale (2)	X	
Commercio	OO.SS	Annuale	Aziendale/ Territoriale	N.S.	N.S.
Turismo (3)	-	-	-	-	-
Credito	RSU	Annuale	Aziendale		X
Quadri e impiegati agricoli (3)	-	-	-	-	-
Contoterzismo in agricoltura	RSU/RSA	N.S.	Aziendale	X	
Alimentaristi PMI (4)	RSU/OO.SS	Annuale	Aziendale/ Territoriale	N.S.	N.S.
Edilizia	OO.SS	Semestrale	Nazionale/ Territoriale	N.S.	N.S.
Industria del cemento	OO.SS nazionali e RSU	Di regola annuali	Nazionale/ Aziendale	X	
Industria del legno	OO.SS Nazionali e territoriali	Annuale	Nazionale/ Territoriale	N.S.	N.S.
Autoferrotranvieri	OO.SS	N.S.	Aziendale	X	
Porti	OO.SS/ RSU/RSA	N.S.	Territoriale/ Aziendale	X	
Autostrade (3)	-	-	-	-	-

(1) N.S.: Non Specificato.

(2) A livello territoriale e di distretto industriale saranno attivati annualmente momenti di confronto congiunto sulle problematiche della formazione professionale e per favorire la formazione continua.

(3) Il confronto tra le Parti sulla formazione si svolge nell'ambito degli Organismi bilaterali previsti dal Contratto.

(4) A livello nazionale il sistema d'informazione sulle questioni della formazione viene sviluppato nell'ambito dell'Osservatorio di settore.

Interventi sui mercati del lavoro

Le parti sociali intervengono sul mercato del lavoro interno alle imprese, ossia sui lavoratori, con progetti specifici negoziati nei Contratti nazionali e finalizzati a formare: figure specialistiche di interesse aziendale; i lavoratori atipici o assunti con contratti a causa mista; figure deboli (portatori di handicap, immigrati, donne, ecc.), o a promuovere le pari opportunità. Le normative contrattuali prevedono anche interventi delle Parti sociali sul mercato del lavoro esterno, rivolti a persone non dipendenti e finalizzati a rispondere alle esigenze di professionalità espresse dai sistemi produttivi nei contesti locali. L'approvazione della legge 30 del 2003 e la nuova disciplina sull'apprendistato hanno spinto le Parti sociali ad intervenire per via contrattuale sul mercato del lavoro esterno ed interno alle imprese. Tuttavia la contrattazione collettiva è servita soprattutto a regolare le possibilità di utilizzo di queste nuove forme contrattuali e, in misura minore, a migliorare e sviluppare le competenze dei lavoratori. In generale si può affermare che la contrattazione collettiva non ha ancora pienamente svolto l'importante funzione di regolazione del mercato del lavoro esterno ed interno, che la legislazione vigente le ha attribuito. I principali punti di criticità riguardano la promozione delle pari opportunità, gli interventi a favore dei lavoratori anziani per contrastare l'obsolescenza professionale, le azioni formative per i lavoratori atipici e gli immigrati.

Diritto allo studio

Le Parti sociali hanno introdotto il diritto allo studio¹³⁷ nella contrattazione collettiva nella prima metà degli anni '70 per rispondere all'esigenza di innalzare il titolo di studio dei lavoratori e per conseguire l'obiettivo ambizioso di avvicinare a fare interagire mondo del lavoro e mondo della scuola/università.

A partire dagli anni '80 il ricorso, da parte dei lavoratori, all'istituto del diritto allo studio è andato progressivamente riducendosi, sia per lo sviluppo dei processi di scolarizzazione di massa, che ha determinato un aumento del numero di lavoratori in possesso del titolo di scuola dell'obbligo, sia per una minore sensibilità politica del Sindacato alla promozione dell'utilizzo di questo diritto.

Il rinnovato interesse per il tema della formazione ha spinto le Parti sociali a tentare di rivitalizzare questo istituto attraverso un'estensione della sua applicazione alle attività formative. Le cosiddette 150 ore presentavano un'importante innovazione che era quella del coinvestimento in tempo da parte del dipendente, il quale per usufruire dei permessi retribuiti doveva investire un uguale numero di ore del proprio tempo.

In molti Contratti le Parti hanno quindi introdotto, con differenti previsioni circa le condizioni di accesso, la possibilità per i lavoratori di frequentare iniziative di formazione professionale, anche se queste non prevedono il rilascio di titoli di studio legalmente riconosciuti. Questa tendenza è confermata dall'esame dei Contratti stipulati nell'ultimo biennio (tab. 46), molti dei quali prevedono la possibilità di utilizzare permessi retribuiti per la frequenza di corsi professionali,

¹³⁷ L'ammontare dei permessi retribuiti per l'esercizio del diritto allo studio è di regola di 150 ore per dipendente sulla base di un monte ore complessivo per il quale ogni Contratto prevede un sistema di calcolo. Il diritto allo studio subisce generalmente diversi condizionamenti. Il primo vincolo riguarda la tipologia di corso di studio alla quale il lavoratore può accedere: si tratta di istituzioni scolastiche pubbliche o legalmente riconosciute o che siano comunque oggetto di scelta comune tra le Parti. Il secondo vincolo riguarda le finalità dei corsi di studio: viene accordata la preferenza per corsi regolari di studio che rilascino titoli a valore legale. L'ultimo vincolo riguarda il numero di lavoratori che può fruire contemporaneamente di questi benefici, che di regola oscilla tra il 2% e il 3%.

ivi compresa la formazione continua. Alcuni Contratti stabiliscono la coincidenza, totale o parziale, delle ore di permesso per attività formative con l'orario di lavoro. I permessi retribuiti per la partecipazione ad attività formative vengono generalmente riconosciuti ai lavoratori che frequentano corsi correlati all'attività dell'azienda, o che sono inviati dall'azienda a partecipare a corsi previsti da piani formativi.

Nell'ambito dell'affermazione del diritto all'apprendimento assume grande rilevanza il tema della certificazione delle competenze acquisite dai lavoratori, sia all'interno dell'azienda nella quale svolge la propria attività professionale che sul mercato del lavoro esterno. La certificazione delle competenze è infatti uno strumento essenziale per rafforzare la motivazione del lavoratore a partecipare ad iniziative formative, per facilitare, in caso di rilascio di crediti da parte di istituti scolastici o formativi, l'accesso a percorsi formativi di tipo formale e per valorizzare le competenze acquisite mediante il loro riconoscimento nei sistemi che regolano l'avanzamento delle carriere.

L'analisi dei Contratti stipulati nell'ultimo biennio mostra che le soluzioni adottate per il riconoscimento dei percorsi formativi svolti dai lavoratori (in modo che lo sviluppo di competenze e abilità possa avere riscontro nei percorsi di carriera e nei relativi livelli di inquadramento del personale) sono ancora parziali. Le principali carenze riguardano l'attribuzione del potere di certificare le competenze acquisite alle direzioni aziendali e non alle Parti sociali di comune accordo (soltanto in pochi casi il compito viene affidato agli Organismi bilaterali); l'individuazione dell'oggetto della certificazione, rappresentato esclusivamente dai percorsi di formazione di tipo formale, con esclusione della formazione informale e non formale; dalla mancata previsione da parte della maggioranza dei Contratti di collegamenti espliciti tra il percorso formativo seguito e l'inquadramento del lavoratore. Alla permanenza di queste carenze che segnano la contrattazione collettiva contribuiscono: la mancata previsione in molti sistemi di inquadramento professionale di una correlazione tra l'avanzamento di carriera e il miglioramento delle competenze mediante la partecipazione ad attività formative; l'obsolescenza dei sistemi di istruzione e di formazione che non consentono il riconoscimento di competenze sviluppate nell'ambito di percorsi di formazione non formale e infine la persistenza tra gli attori sindacali di una cultura che tende a privilegiare la dimensione collettiva. Questa visione contribuisce a mantenere debole la capacità del Sindacato di rappresentare i bisogni formativi dei lavoratori che non sono immediatamente orientati a soddisfare esigenze aziendali.

Tabella 46 – Diritto allo studio e alla formazione

Contratti	Permessi retribuiti per la formazione	Ore complessive di permesso retribuito	Coincidenza dei permessi con l'orario di lavoro	Riconoscimento delle attività formative
Industria chimica Gomma e Plastica	–	I permessi retribuiti sono riconosciuti per l'esercizio del diritto allo studio	–	N.S. (1)
Chimica PMI	I permessi retribuiti sono riconosciuti ai lavoratori che partecipano ad interventi di formazione e di riqualificazione	150 ore triennali (o annuali) pro capite. Il monte ore complessivo di permessi retribuiti sarà determinato	Gli interventi formativi verranno svolti per la metà della loro durata in orario di lavoro	N.S.

		all'inizio di ogni triennio moltiplicando ore 150 per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data. Massimo il 3% del totale dei lavoratori occupati in ciascun turno potrà assentarsi per partecipare ad attività formative.		
Tessile/ Calzaturiero	I permessi retribuiti sono riconosciuti ai lavoratori che frequentano corsi di formazione correlati all'attività dell'azienda o previsti in piani formativi ai quali l'azienda partecipa. Il Contratto prevede che il lavoro straordinario possa essere utilizzato anche per sostituire lavoratori che frequentano corsi di formazione continua correlati all'attività dell'azienda. Inoltre, tra i motivi della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale è inclusa la frequenza di corsi di formazione continua correlati all'attività dell'azienda.	150 ore triennali (o annuali) pro capite. Il monte ore aziendale per la formazione viene calcolato per le imprese con meno di 25 dipendenti su base biennale, moltiplicando 6 ore per 2 per il numero dei dipendenti. Il calcolo è annuale per il resto delle imprese e il monte ore si ottiene moltiplicando 6 ore per il numero dei dipendenti. Non possono assentarsi contemporaneamente più del 2% dei dipendenti.	Le ore di permesso sono coincidenti con l'orario di lavoro	N.S.
Commercio	-	I permessi retribuiti sono riconosciuti per l'esercizio del diritto allo studio	-	N.S.
Turismo	-	I permessi retribuiti sono riconosciuti per l'esercizio del diritto allo studio	-	N.S.
Credito	I permessi retribuiti sono riconosciuti ai lavoratori che frequentano corsi di formazione o di riqualificazione del personale a	50 ore annuali pro capite, di cui 32 retribuite e 18 non retribuite (2)	32 ore di permesso durante l'orario di lavoro e 18 fuori orario	La formazione è uno degli strumenti di valutazione del personale

XIV LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

	tempo indeterminato			
Quadri e impiegati agricoli	I permessi retribuiti sono riconosciuti ai lavoratori che frequentano corsi di aggiornamento professionale correlati all'attività aziendale	Permessi di 200 ore in tre anni o in uno solo. Per ogni azienda il numero di lavoratori che può beneficiare dei permessi non può superare, nello stesso momento, il numero di uno per quelle aziende che hanno sino a 10 impiegati ed il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 Impiegati.	Corso effettuato anche fuori orario di lavoro. Il datore deve pagare questo corso che non dovrà superare le 40ore di stipendio mensile di un impiegato	
Contoterzismo in agricoltura	I permessi retribuiti sono riconosciuti ai lavoratori che frequentano corsi di formazione professionale e continua	150 ore triennali (o annuali) pro capite	N.S.	Al personale che partecipa ai corsi di formazione professionale e che risulta idoneo verrà riconosciuto, compatibilmente con le condizioni organizzative aziendali, il corrispondente livello di inquadramento.
Alimentaristi PMI	I permessi retribuiti sono riconosciuti ai lavoratori che partecipano ad interventi di formazione in ingresso; apprendimento permanente; aggiornamento; riqualificazione; formazione per la sicurezza	150 ore triennali (o annuali) pro capite. Il monte ore complessivo di permessi retribuiti, a carico dell'azienda sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando ore 150 per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data. Non possono assentarsi contemporaneamente più del 2% dei dipendenti.	Se la formazione è effettuata fuori orario di lavoro le ore saranno retribuite a regime ordinario	N.S.

Edilizia	-	I permessi retribuiti sono riconosciuti per l'esercizio del diritto allo studio	-	Libretto personale di formazione che riporta il percorso formativo seguito dal lavoratore e certificato dai relativi organismi competenti scuole edili e imprese.
Industria del cemento	I permessi retribuiti sono riconosciuti ai lavoratori che frequentano corsi di formazione professionale correlati alle mansioni svolte, frequentati da lavoratori non in prova	Permessi retribuiti commisurati ad un numero di ore pari alla metà delle ore di durata del corso e, in ogni caso, non superiori a 80 ore complessive; usufruibili anche in un solo anno e concessi per non più di una volta al singolo lavoratore	N.S.	N.S.
Industria del legno	-	I permessi retribuiti sono riconosciuti per l'esercizio del diritto allo studio	N.S.	N.S.
Autoferrotranvieri	-	I permessi retribuiti sono riconosciuti per l'esercizio del diritto allo studio	N.S.	N.S.
Porti	-	I permessi retribuiti sono riconosciuti per l'esercizio del diritto allo studio	N.S.	N.S.
Autostrade	-	I permessi retribuiti sono riconosciuti per l'esercizio del diritto allo studio	N.S.	N.S.

(1) N.S.: Non Specificato.

(2) la formazione fuori orario di lavoro può essere retribuita, in tutto o in parte, se finanziata da fonti esterne, anche nell'ambito di iniziative dell'Ente bilaterale di settore (Enbicredito).

L'applicazione degli articoli 5 e 6 della legge 53/00

La contrattazione collettiva oltre al diritto allo studio, esteso successivamente alla formazione e ai permessi retribuiti per la partecipazione agli esami da parte dei lavoratori studenti, ha previsto

altri dispositivi di flessibilità o di accantonamento orario a fini formativi. Fra questi vi sono i congedi per la formazione introdotti dagli articoli 5 e 6 della legge 53/2000.

Come è noto, l'art. 5 ha introdotto la possibilità per il lavoratore di usufruire di congedi non retribuiti per la frequenza di iniziative formative che rispondono ad interessi professionali e culturali non immediatamente riconducibili al lavoro svolto in azienda. E' apparso chiaro sin dalla sua approvazione che questa norma, che, in linea con gli orientamenti europei, riconosce il diritto individuale del lavoratore all'apprendimento lungo tutto il corso della vita, avrebbe avuto una scarsa applicazione a causa delle limitazioni che essa pone al godimento del diritto riconosciuto¹³⁸. La contrattazione collettiva, alla quale l'articolo affida la determinazione delle condizioni di fruizione dei congedi potrebbe ampliare le possibilità di utilizzo di questo istituto, attraverso la regolazione delle condizioni previste dalla legge relativamente alla possibilità di diniego e di differimento del godimento del diritto da parte del datore di lavoro e, soprattutto, mediante l'introduzione di meccanismi di sostegno al reddito e ai contributi mancati. La maggioranza dei testi contrattuali ha effettuato la trasposizione dell'articolo, precisando i tempi di presentazione della domanda, il numero massimo di dipendenti che potrà fruire contemporaneamente dei permessi non retribuiti e i motivi per i quali l'impresa può negare o differire la richiesta di congedo. Soltanto in rari casi però i Contratti hanno inserito ulteriori integrazioni rispetto a quelle richieste dalla normativa, prevedendo, ad esempio, che il lavoratore possa chiedere di essere collocato a part time per potere frequentare iniziative formative, ovvero riconoscendo al lavoratore la possibilità di ottenere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto anche per fruire del diritto al congedo formativo. In particolare il Contratto delle imprese contoterziste in agricoltura cerca di dare una risposta alle difficoltà di utilizzo dell'art. 5 legate alla prevista sospensione del diritto allo stipendio nel periodo di aspettativa. Nella sezione del Contratto che regolamenta l'anticipo del Trattamento di Fine Rapporto (TFR), si stabilisce infatti che i lavoratori, in caso di richiesta di congedo formativo, possono ottenere fino al 70% del valore del TFR.

La legge 53/2000 con l'articolo 6 ha riconosciuto il diritto dei lavoratori a fruire di congedi per la formazione continua, partecipando ad iniziative formative, concordate dalle Parti sociali e finalizzate a sviluppare le competenze dei lavoratori nella logica del potenziamento del capitale umano impegnato nell'impresa. Anche in questo caso la norma affida alla contrattazione collettiva nazionale la regolazione delle condizioni di fruizione dei congedi. Tuttavia, pochi sono i Contratti che hanno recepito l'art. 6 della legge 53/00 e ancora meno quelli che hanno accompagnato il richiamo all'articolo con l'indicazione del monte ore da destinare ai congedi e con la definizione dei criteri per la scelta dei lavoratori e delle modalità di orario. L'operazione di individuazione del monte ore poteva essere realizzata nei Contratti che prevedono permessi retribuiti per la formazione estendendo questi ultimi alle iniziative formative di cui all'art. 6. Tuttavia, come risulta anche dall'analisi dei rinnovi contrattuali dell'ultimo biennio, questa soluzione è stata adottata in un numero limitato di casi (tab. 47).

¹³⁸ La norma prevede che il congedo per la formazione, che non può superare gli 11 mesi per tutta la vita lavorativa, sia riservato ai soli lavoratori con anzianità di lavoro di almeno cinque anni nell'azienda. I datori di lavoro per comprovate esigenze organizzative possono negare e/o differire la fruizione del congedo; inoltre, pur comportando la conservazione del posto di lavoro, il congedo implica la cessazione della retribuzione e del versamento dei contributi previdenziali ed assicurativi.

Tabella 47 - Recepimento e attuazione nei CCNL degli articoli 5 e 6 della legge 53/00

Contratti	Recepimento art. 5	Integrazioni all'art. 5	Recepimento art. 6	Integrazioni all'art. 6
Industria chimica Gomma e Plastica	SI	Preavviso per le richieste di congedo: 30 giorni se il congedo non supera i 5 giorni, altrimenti 60 giorni. Può fruire del congedo l'1% di dipendenti occupati nell'unità produttiva. Motivi di diniego o di differimento: tecnici-organizzativi; particolare intensità lavorativa; difficoltà a sostituire il lavoratore	SI	NO
Chimica PMI	NO	NO	NO	NO
Tessile/Calzaturiero	SI	Preavviso per le richieste di congedo: 30 giorni. Può fruire del congedo il 2% di dipendenti occupati, con un minimo di 1 unità. Motivi di diniego o di differimento: tecnici-organizzativi	SI	Per frequentare corsi di formazione continua correlate all'attività dell'azienda, anche di quelli previsti da piani formativi concordati tra le Parti, il lavoratore può chiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore annue pro capite. Per la frequenza ai corsi non potranno assentarsi contemporaneamente più del 2% dei dipendenti. Le ore di permesso coincidono con l'orario di lavoro
Commercio	SI	Preavviso per le richieste di congedo: 30 giorni se il congedo non supera i 5 giorni, altrimenti 60 giorni. Può fruire del congedo l'1% di dipendenti occupati. Nelle aziende che occupano da 50 a 99 dipendenti potrà assentarsi un solo lavoratore. Motivi di diniego o di differimento: tecnici-organizzativi; particolare intensità lavorativa; difficoltà a sostituire il lavoratore	NO	NO