

Linee di indirizzo sulla Formazione Continua (art. 7 sezione quarta, titolo VI, CCNL Metalmeccanico Industria e Installazione Impianti 26 novembre 2016)

L'accordo 26 novembre 2016 ha riconosciuto come strategico l'investimento delle imprese e dei lavoratori in materia di formazione continua, finalizzata ad aggiornare, perfezionare o sviluppare conoscenze e competenze professionali per affrontare i cambiamenti tecnologici, organizzativi e di mercato.

La disciplina contrattuale attribuisce alle aziende il compito di individuare e programmare percorsi formativi della durata di 24 ore nell'arco di ciascun ciclo triennale utilizzando tutte le fonti di finanziamento effettivamente disponibili, con le modalità di erogazione individuate da Fondimpresa.

Il primo triennio di applicazione della norma è quello che va dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2019. Pertanto in fase di prima applicazione la programmazione delle attività formative per i dipendenti in forza a tempo indeterminato è da prevedere fino al 31 dicembre 2018 per consentire di svolgere i percorsi formativi entro il 31 dicembre 2019.

Nel caso di lavoratori che non siano stati coinvolti nella formazione o per i quali non sia stato pianificato un coinvolgimento in iniziative di formazione continua, il diritto soggettivo alla formazione continua sarà esigibile per iniziative formative sulle quali le aziende, anche d'intesa con la R.s.u., abbiano dato informazione ai lavoratori o, in subordine, per partecipare a iniziative formative finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali, impiegabili nel contesto lavorativo. In questo caso, e fino a concorrenza delle 24 ore pro capite, le ore di formazione saranno per 2/3 a carico aziendale e per 1/3 a carico del lavoratore interessato con un tetto massimo di spesa a carico aziendale pari ad euro 300 nel triennio.

Allo scopo di favorire la massima attivazione della formazione continua, sensibilizzando aziende e lavoratori all'argomento, la Commissione ha avviato una riflessione tenendo conto dei principi di seguito esposti, la cui concretizzazione potrà permettere di coniugare le esigenze delle aziende con lo sviluppo delle potenzialità dei lavoratori. Il presupposto per dare valore all'investimento in formazione continua è la stretta connessione tra le dinamiche organizzative aziendali e i percorsi formativi, per creare e diffondere una cultura dell'apprendimento che permetta ai lavoratori di tradurre le competenze acquisite da valore personale in comportamenti effettivi sul lavoro per sostenere e contribuire al miglioramento continuo dell'organizzazione aziendale.

Da questa riflessione è emersa l'opportunità di proporre indicazioni di indirizzo volte a favorire la programmazione delle ore di formazione da parte delle aziende, fornire ai lavoratori uno strumento di informazione e orientamento nel caso in cui nel 2019 vi siano lavoratori che chiedano l'attivazione del diritto soggettivo, offrendo in tal caso alle aziende un supporto per la predisposizione di iniziative formative ai fini della fruizione dello stesso.

La Commissione ha svolto un percorso di confronto informale con tredici enti formativi del territorio che operano in modo significativo con il settore metalmeccanico per individuare i temi su cui è maggiore il fabbisogno formativo, l'offerta formativa effettivamente disponibile, e sensibilizzare il mondo della formazione alle novità del CCNL 26 novembre 2016.

Nelle interviste gli enti hanno evidenziato una oggettiva difficoltà delle imprese a mettere in formazione la totalità dei dipendenti soprattutto nel caso di aziende di minori dimensioni per l'impatto che questo avrebbe sull'organizzazione aziendale e sull'attività produttiva e al contempo i vincoli della formazione finanziata che mal si adattano a soluzioni personalizzate. Riguardo alla formazione finanziata, la considerazione comune che

emerge dagli operatori è che i criteri di valutazione assunti dai fondi di formazione interprofessionali finiscono per orientare la domanda da parte delle aziende, con il risultato che spesso la formazione finanziata rischia di rappresentare soprattutto la fotografia dell'offerta disponibile più che essere lo specchio dei reali fabbisogni formativi delle imprese e dei lavoratori.

La necessità che gli enti registrano dalle imprese è che la formazione venga erogata direttamente in azienda in modo da ridurre al minimo l'impatto sull'efficienza e renderla il più fruibile possibile per le persone coinvolte. Al contempo, la proposta classica di formazione in aula appare spesso la meno indicata, soprattutto per la necessità di rivolgerla a quei lavoratori che risultano di più difficile coinvolgimento in iniziative di formazione (se si esclude la formazione obbligatoria in materia di sicurezza). Molte attività di formazione non formale oggi esistono soprattutto nelle PMI ma non emergono perché non c'è stato finora alcuna necessità di tracciarla.

In generale si registra pertanto la necessità di privilegiare modi e tempi di formazione più adeguati alle esigenze delle aziende e dei lavoratori. Si ritiene che potrebbe essere utile, da parte degli enti e delle agenzie formative, proporre eventuali soluzioni che consentano effettivo accesso alla formazione continua anche nelle aziende di dimensioni più piccole ad esempio tramite corsi interaziendali su base territoriale.

Le modalità di erogazione possibili della formazione indicate dal CCNL sono molteplici: Aula, affiancamenti, FAD, e learning, apprendere in azione (action learning), formazione sul campo (training on the job), coaching. La combinazione di diverse modalità, compresa la possibilità di utilizzare unità formative anche di breve durata, può servire ad un duplice obiettivo: offrire un miglior bilanciamento tra le esigenze tecnico organizzative produttive aziendali e la realizzazione della formazione continua; ed al contempo facilitare l'approccio a questa esperienza per i lavoratori meno propensi a dedicare tempo alla propria formazione.

I soggetti che possono essere coinvolti nel processo virtuoso della formazione continua sono molteplici: Azienda, operatori della formazione, R.s.u., i lavoratori a cui la formazione si rivolge.

L'attore principale che definisce i contenuti della formazione in tutte le fasi di programmazione, pianificazione e realizzazione è l'azienda.

Agenzie ed operatori della formazione possono rappresentare, soprattutto per le PMI, un supporto nella realizzazione delle varie fasi della formazione continua.

La R.s.u., a livello aziendale, può contribuire con proprie proposte, a stimolare la consapevolezza e l'attenzione dei lavoratori al tema della formazione.

Nel realizzare questo processo possono essere utili strumenti quali questionari, interviste, focus group.

Può essere opportuno graduare l'intervento formativo in modo differente a seconda della fase della vita lavorativa che il lavoratore sta attraversando:

- a) neo assunti;
- b) esperti;
- c) lavoratori senior che possono svolgere una funzione importante nel trasferimento delle competenze ai più giovani.

Nell'indagine condotta dalla Commissione nei confronti degli operatori della formazione una particolare attenzione è stata posta a cercare proposte in tutte quelle forme, o adozioni di programmi minimi, che siano in grado di offrire risultati concreti in termini di

coinvolgimento del maggior numero di soggetti, soprattutto rispetto ai lavoratori che appartengono a fasce più lontane – anche per approccio personale e culturale - dalle opportunità formative già tradizionalmente programmate dalle imprese.

Le indicazioni che seguono in allegato, possono pertanto rappresentare una sorta di catalogo delle idee, nato dal confronto con operatori della formazione presenti sul territorio e come tale di potenziale agibilità, da cui le aziende possono attingere spunti di riflessione ed indicazioni utili alla programmazione della formazione continua a partire dalle aree formative indicate dall'art. 7 (recupero competenze digitali, anche in connessione all'innovazione tecnologica ed organizzativa, competenze trasversali, linguistiche, tecniche , gestionali) ed al tempo stesso costituire un orientamento per l'esercizio del diritto soggettivo con cui potranno all'occorrenza andare ad integrarsi.

La metodologia da applicare potrebbe essere la seguente:

1. individuare deficit di competenze;
2. programmazione dei piani formativi, pianificazione a gruppi e/o individuale, considerando il vincolo del 3% delle assenze previsto dall'art. 7 sezione quarta, titolo VI CCNL;
3. è consigliabile prevedere delle modalità di registrazione della formazione soprattutto in caso di formazione non formale o informale (vedi fac simile allegato);
4. possono essere utili dei test di valutazione finale.

Tra le possibilità valutate, che potrebbero rappresentare anche una opportunità di mappare l'effettivo livello di conoscenza e competenza presenti in azienda ed uno stimolo di crescita in termini di occupabilità dei lavoratori, vi è la disponibilità delle scuole professionali a progettare, all'interno delle 24 ore di formazione continua, attività brevi utili a realizzare, anche con ausilio di metodologie specifiche, dei mini bilanci di competenze, per conoscere le potenzialità effettivamente presenti nell'impresa e quella dei singoli lavoratori.

Soprattutto rispetto ai soggetti meno abituati a confrontarsi con iniziative di formazione, si ritiene utile ipotizzare e strutturare, momenti formativi immediatamente spendibili, con moduli brevi e frazionabili o scegliere in alternativa modalità di coinvolgimento meno tradizionali. Le metodologie esperienziali, ad esempio, coinvolgono i partecipanti attraverso una sperimentazione attiva che accelera l'apprendimento.

Questa fase iniziale è da considerare necessaria per porre le basi per un ragionamento di formazione continua (ciclica) che guardi oltre l'attuale scadenza contrattuale e rappresenti davvero una leva di cambiamento strategico per le aziende rivolta a sviluppare le competenze necessarie per raggiungere i propri obiettivi ed un'opportunità di ampliare le competenze dei lavoratori, in un'ottica che potrà essere di flessibilità multidisciplinare, di occupabilità, di crescita professionale e personale.

Torino il 4 luglio 2018

Per l'AMMA



Rob Fubeeves

Per FIM



Per FIOM




Per UILM



CATALOGO DELLE IDEE

Area competenze digitali:

- ✓ Recupero gap delle conoscenze e dell'uso degli strumenti digitali: l'innovazione tecnologica che attraversa il mercato globale richiede un approccio adeguato a tutti i livelli di responsabilità aziendale
- ✓ Alfabetizzazione digitale: acquisire le competenze fondamentali e i concetti principali relativi alle tecnologie dell'informazione, introduzione al personal computer compresi i concetti base per saper usare internet ed e mail con standard adeguati di sicurezza
- ✓ Alfabetizzazione digitale ai fini della fruizione degli strumenti contrattuali Metsalute Cometa welfare contrattuale: le novità introdotte con il -ccnl 26 novembre 2016 rendono ancora più urgente allargare a tutti i lavoratori un percorso di alfabetizzazione digitale che permetta a tutti la effettiva fruibilità degli strumenti
- ✓ Informatica di base, ad es. Uso excel in contesto produttivo
- ✓ Introduzione ai principi di industria 4.0
- ✓ conoscere i social media

Five handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally from left to right. The signatures are stylized and vary in complexity, with some featuring loops and flourishes.

ALLEGATO

CATALOGO DELLE IDEE

Area competenze gestionali

- ✓ L'organizzazione aziendale e le sue dinamiche
- ✓ Costi della non qualità;
- ✓ Cultura della qualità nei processi produttivi
- ✓ Approccio sistemico alle informazioni di base di:
 - ISO 9001-2015
 - ISO 14001
 - ISO 45001
 - IAFT 16949
- ✓ Strumenti e metodologie per migliorare gli standard di qualità
- ✓ Approccio alla Lean production
- ✓ Approccio alla Gestione supply chain
- ✓ visual management (interazione interpretazione dei dati in ottica 4.0.)
- ✓ il ruolo del capo intermedio
- ✓ change management
- ✓ project management
- ✓ Customer care



ALLEGATO

CATALOGO DELLE IDEE

area competenze linguistiche

- ✓ Elementi di base per lingue straniere (es. inglese, francese, tedesco),
- ✓ Terminologia tecnica in inglese (per la lettura dei manuali)
- ✓ italiano per stranieri



Handwritten signatures and initials in black and blue ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and appear to be initials or names.

ALLEGATO

CATALOGO DELLE IDEE

Area competenze tecniche: Moduli di base /di avvicinamento ad ambiti tecnici quali:

- ✓ metrologia
- ✓ lettura schemi elettrici,
- ✓ strumenti per la programmazione e il controllo della produzione
- ✓ Procedure di ricerca guasti;
- ✓ automanutenzione
- ✓ Approccio alla Manutenzione Preventiva a Predittiva
- ✓ Approccio all'Additive Manufacturing
- ✓ Fondamenti di progettazione Additive Manufacturing
- ✓ controlli non distruttivi;
- ✓ Gestione delle merci (aree magazzino aree di produzione);
- ✓ L'organizzazione del posto di lavoro (5S , ergonomia)
- ✓ Organizzazione del lavoro: tempi e metodi
- ✓ movimentazione materiali;
- ✓ Avviamento processi di saldatura
- ✓ Approccio ai PLC
- ✓ Avviamento all'uso di Strumenti di controllo dimensionale
- ✓ Elementi di programmazione MU e CNC
- ✓ Approccio al disegno tecnico
- ✓ Avviamento al CAD CAM
- ✓ Bilancio aziendale per non specialisti
- ✓ La gestione finanziaria per non specialisti



CATALOGO DELLE IDEE

Area competenze trasversali

- ✓ La comunicazione interpersonale
- ✓ team working
- ✓ la gestione del tempo
- ✓ La gestione dei conflitti interpersonali
- ✓ La gestione del denaro: concetti chiave della gestione economica d'impresa quali ricavo, costo, reddito, investimento, debito e sua sostenibilità, hanno un significato ben preciso nel contesto aziendale, che può essere applicato anche al contesto familiare
- ✓ Conoscere la busta paga
- ✓ Conoscere il CCNL: diritti e doveri
- ✓ Interculturalità
- ✓ Formare i formatori :un modulo potrebbe essere dedicato alla individuazione dei lavoratori più indicati alla trasmissione dei saperi all'interno dell'organizzazione aziendale : individuare e formare coloro tra i lavoratori che potranno diventare a loro volta formatori per stimolare un processo virtuoso di formazione continua: ad es. : per lavoratori esperti/senior: apprendere per formare acquisire le competenze necessarie per valorizzare le proprie conoscenze professionali e traslarle ad altri

The image shows several handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose cluster. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or full names, though they are too stylized to be clearly legible. The signatures are scattered across the bottom right portion of the page.

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	FIRMA
	_____ 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.



