



*Unione Italiana Lavoratori  
Metalmeccanici*

# L'IMPORTANZA DELLA FORMAZIONE CONTINUA



*Centro Studi*

# ENTI BILATERALI 1/3

- Sono enti privati costituiti dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro di una determinata categoria professionale.
- Sono costituiti liberamente, di solito in attuazione di previsioni del contratto collettivo.
- Sono paritetici, nel senso che i rappresentanti dei lavoratori e quelli dei datori di lavoro sono in numero eguale tra loro.
- Esprimono una concreta ed efficace forma di collaborazione tra capitale e lavoro.
- Hanno diversi scopi: mutualizzazione di obblighi retributivi (per esempio, mensilità aggiuntive, ferie); formazione professionale; sicurezza del lavoro; prestazioni assistenziali, ecc. ecc.

# ENTI BILATERALI 2/3

- IL RUOLO DEGLI ENTI BILATERALI RISULTA ASSAI VALORIZZATO NEL D.LGS. 276/03 :
  1. Gli Enti Bilaterali sono autorizzati a costituire agenzie per il lavoro (ad esempio per la somministrazione di lavoro).
  2. Agli Enti Bilaterali viene affidata la funzione di certificazione del rapporto di lavoro;
  3. Agli Enti Bilaterali si dà competenza a certificare la qualificazione del contratto di lavoro e il programma negoziale concordato dalle parti, le rinunzie e transazioni di cui all'art. 2113 c.c. a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti stesse.

# ENTI BILATERALI 3/3

- Il D.lgs. 276/2003 precisa che agli enti bilaterali spetta la funzione di regolamentazione del mercato del lavoro attraverso promozione di una occupazione regolare e di qualità.

DUNQUE, LA **BILATERALITÀ** RAPPRESENTA UN CONTRIBUTO ED UNA RISPOSTA ADEGUATA AL BISOGNO DI CONSOLIDARE UNA DEMOCRAZIA PLURALISTA IN CUI L'ESPLETAMENTO DELLE FUNZIONI SOCIALI COINVOLGANO DIRETTAMENTE LE RAPPRESENTANZE SOCIALI.

# FONDI INTERPROFESSIONALI

- SONO COSTITUITI DA CONTRIBUTI VERSATI DAI LAVORATORI E DALLE AZIENDE, CON LA FINALITA' DI PROMUOVERE LA CULTURA (PROFESSIONALE) DEI LAVORATORI NEGLI AMBIENTI DI LAVORO.
- I CORSI EFFETTUATI HANNO LA FINALITA' DI PROFESSIONALIZZARE E/O RIQUALIFICARE I LAVORATORI.
- I CORSI HANNO LA CARATTERISTICA DI ESSERE CONDIVISI TRA PARTI SOCIALI.

# COSTITUZIONE DEI FONDI

E' facoltà delle aziende destinare lo 0,30% del salario dei lavoratori (contributo obbligatorio per la disoccupazione involontaria) ad uno dei Fondi Interprofessionali, tale versamento è incrementato dalla parte spettante all'azienda (senza alcun onere aggiuntivo).

La creazione di questo portafoglio è destinato alla formazione professionalizzante dei dipendenti delle aziende che aderiscono al Fondo .

Le imprese possono aderire a qualsiasi fondo e possono spostare unilateralmente il proprio accantonato da un Fondo ad un altro

# IDENTIFICAZIONE DEI FONDI

NEL PANORAMA DEI FONDI INTERPROFESSIONALI ESISTONO SOSTANZIALMENTE 2 (DUE) TIPOLOGIE DI FINANZIAMENTO A CUI LE AZIENDE POSSONO ATTINGERE :

1. CONTO SISTEMA
  2. CONTO FORMAZIONE
- IN ENTRAMBI I CASI NECESSITA LA CONDIVISIONE CON LA RAPPRESENTANZA SINDACALE.
  - LA CONDIVISIONE PUO' AVVENIRE O CON LE RAPPRESENTANZE INTERNE ALLA AZIENDA O CON LE RAPPRESENTANZE SINDACALI TERRITORIALI.

# TIPOLOGIE DI FONDI 1/2

- **CONTO SISTEMA**

E' un conto collettivo ideato per sostenere la formazione nelle aziende di piccole dimensioni, favorendo l'aggregazione di imprese su piani formativi comuni, in ambito settoriale o territoriale.

- **CONTO FORMAZIONE**

Potremmo identificarlo come il conto corrente personale dell'azienda.

L'azienda può presentare un piano formativo, come e quando vuole, in base alle esigenze tecnico-produttive, e dell'aggiornamento delle competenze professionali.

# TIPOLOGIE DI FONDI 2/2

- **CONTO SISTEMA**

Il Conto di Sistema utilizza solo una parte dei contributi versati dalle imprese aderenti al fondo.

Esso ha la finalità di finanziare le iniziative formative ma anche altre attività funzionali come l'organizzazione ed il funzionamento dei Piani formativi.

- **CONTO FORMAZIONE**

Oltre ai piani formativi aziendali, il Conto Formazione prevede la possibilità di presentare piani a valere su Avvisi e/o Bandi (in co-finanziamento con il Conto di Sistema).

# PERCORSI DI CONDIVISIONE

- **CONTO SISTEMA**

- 1° CONDIVISIONE A LIVELLO NAZIONALE (CONF. o CAT.)

- (attraverso l'emanazione del bando e/o avviso che può essere specifico per categoria, per argomento o libero).

- 2° CONDIVISIONE A LIVELLO AZIENDALE E/O TERRITORIALE

- (attraverso la costituzione di comitati di pilotaggio).

- **CONTO FORMAZIONE**

- 1° CONDIVISIONE A LIVELLO AZIENDALE E/O TERRITORIALE

- (attraverso una riunione specifica con le OO. SS. dove l'azienda delucida il piano, la fattibilità, la finalità dello stesso, l'investimento economico, i fruitori) .

# CONDIVISIONE IN PIEMONTE

1. ACCORDO QUADRO REGIONALE CONFEDERALE DEL MARZO 2008 “SULLA GESTIONE DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE”.
2. ACCORDO PROVINCIALE UNIONMECCANICA (API) DI CATEGORIA DEL MAGGIO 2008 “SULLA GESTIONE E VERIFICA DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE”.
3. ACCORDO PROVINCIALE DI CATEGORIA FEDERMECCANICA (AMMA) DEL NOVEMBRE 2008 “SULLA CONDIVISIONE DEI PIANI FORMATIVI”.
4. ACCORDO PROVINCIALE DI CATEGORIA UNIONE INDUSTRIALI DELL' APRILE 2009 “SULLE REGOLE DEI COMITATI DI PILOTAGGIO”
5. ACCORDO REGIONALE CONFEDERALE DEL NOVEMBRE 2010 “SULL'AGGIORNAMENTO FORMATIVO DELLE R.L.S.”

# IPOTESI DI PIANO FORMATIVO 1/5

## A) Individuazione del sistema:

- Il campione individuato “meccanica varia”, in quanto considerato il più rappresentativo dell’area metalmeccanica territoriale, aggregando la domanda delle PMI, mettendole così in grado di accedere ai fondi per i propri fabbisogni formativi.

# IPOTESI DI PIANO FORMATIVO 2/5

## **B) Analisi del fabbisogno:**

- Per definire le reali esigenze formative, si prendono in esame i lavori e le ricerche disponibili sul territorio, quali:
- Sito dell'ISFOL per la raccolta dei fabbisogni formativi suddivisi per settore e per professione
- Indagini sui fabbisogni svolti in Regione e Provincia.

Tuttavia tali fonti, non ci permettono di raggiungere l'obiettivo prefissato in quanto, non ci indicano in modo sufficiente le competenze attese dalle aziende, tenendo conto delle singole aree di competenza quali:

- 1. Competenze organizzative**
- 2. Competenze relazionali**
- 3. Competenze strategiche**

# IPOTESI DI PIANO FORMATIVO 3/5

Pertanto, è opportuno redigere un questionario o delle interviste che prevedano un percorso di analisi che maggiormente coinvolga le persone.

Con tale metodologia l'analisi risulterà meglio rispondente alle competenze attese.

- In tal modo si possono valorizzare:
  1. Le figure professionali con conseguente miglioramento della qualità del prodotto.
  2. Dare la capacità alla figura professionale di operare anche in altri ambiti di attività.

Per realizzare quanto sopra, è opportuno analizzare anche l'offerta formativa dei vari centri di formazione .

# IPOTESI DI PIANO FORMATIVO 4/5

## **C) Piano di formazione:**

Il piano di formazione, viene redatto tenendo conto:

- Dei fabbisogni formativi delle persone in formazione
- I contenuti ed il livello di specializzazione
- La dimensione dell'intervento (numero partecipanti, ore di formazione)
- Periodo e durata
- Costi

Si analizza l'offerta formativa sul territorio da parte di :

Università, Associazioni di categoria, Enti formativi, Istituti professionali.

# IPOTESI DI PIANO FORMATIVO 5/5

## D) Fonti di finanziamento

- Per il finanziamento dei corsi di formazione professionali in questione, verrà usato il fondo Interprofessionale che ha le seguenti finalità :
  1. Finanziare piani formativi, aziendali, settoriali e territoriali
  2. Finanziare studi e ricerche
  3. Sostenere e sviluppare le analisi
  4. Svolgere funzioni di indirizzo e di sostegno tecnico ai vari piani di formazione
  5. Realizzare azioni sistematiche di monitoraggio di piani formativi

# VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE

**E' NECESSARIO ALLA FINE DEL PERCORSO  
FORMATIVO EFFETTUARE LA VALUTAZIONE PER :**

- Migliorare le fasi di progettazione e sviluppo del piano
- Identificare i contenuti inefficaci per riprogettarli
- Identificare i programmi di successo e replicarli
- Giustificare l'intervento
- Verificare l'efficacia della formazione

# FINALITA' DEL PIANO

**La realizzazione di un piano formativo con questa struttura, può essere uno strumento che ci permette di realizzare un duplice obiettivo:**

1. Migliorare la qualità del processo produttivo aziendale e del prodotto per ridare competitività alle aziende.
2. Valorizzare le figure professionali per meglio rispondere alle competenze attese del mercato.