

Guida alla formazione professionale

A CURA DELLA FIM-CISL NAZIONALE

**con glossario
essenziale**



Guida alla formazione professionale con glossario essenziale

A cura della Fim-Cisl Nazionale
con il contributo dei Referenti Regionali
della Formazione Professionale:
Giampaolo Biondi - Vincenzo Ferrara - Angelo Fiora - Alida Giaroli
Cristiana Pauletti - Gianni Piccinin - Cora Prussi

aggiornato ad aprile 2022

indice

- 5 **Premessa**
- 7 **Introduzione**
La formazione professionale
per la valorizzazione
delle trasformazioni del mondo
del lavoro.
Massimiliano Nobis
- 13 **Approfondimento**
Per una ricostruzione
del significato dell'apprendimento
permanente nei contesti di lavoro:
formazione continua e politiche attive.
Emmanuele Massagli
- 21 **Glossario**
Le parole della Formazione Professionale
- 73 **Le Fonti**
I documenti nazionali e comunitari
(norme e contratti) che regolano
e indirizzano la formazione
professionale nei luoghi di lavoro.
Cristiana Pauletti
- 87 **Gli spazi della contrattazione
alla Formazione Professionale**
I luoghi strategici della partecipazione:
come valorizzare il contributo
del sindacato e delle RSU.
Antonello Gisotti
- 99 **Fondi Paritetici Interprofessionali**
Natura, obiettivi, strategie formative
dei Fondi InterProfessionali
e in particolare Fondimpresa,
Fapi e Fondartigianato.
Annamaria Trovò
- 105 **IAL – Innovazione Apprendimento
Lavoro**
Quale supporto alla formazione
continua nei luoghi di lavoro e alla
realizzazione di politiche attive?
Stefano Mastrovicenzo

Premessa

Con la Guida alla Formazione Professionale la Fim Cisl Nazionale prosegue nell'intento di offrire strumenti utili per l'agire sindacale quotidiano, per aumentare e rafforzare le competenze dei delegati e degli operatori.

Dopo le Guide sul Contratto Nazionale, sulla Busta Paga, sugli Ammortizzatori Sociali, sui Congedi Parentali è promossa questa Guida sulla Formazione Professionale.

5

Il Glossario è il principale tema di approfondimento che troverete nelle prossime pagine.

L'intento è far conoscere il significato di molti termini tecnici che caratterizzano la letteratura, le norme, i capitoli dei contratti collettivi attinenti alla formazione professionale.

Un linguaggio comprensibile può permettere alle Rsu e agli operatori di promuovere e governare la Formazione Professionale facendo dei buoni accordi.

Il Prof Emmanuele Massagli, nel suo prezioso approfondimento, evidenzia come la Formazione Professionale diventi sempre più spazio anche per la crescita della persona.

La Guida contiene anche sezioni di approfondimento sulle Fonti normative e contrattuali che regolano l'attuazione della **formazione professionale**, sugli Spazi dove promuovere e contrattare la formazione professionale e sui Fondi Paritetici Interprofessionali che finanziano i percorsi di formazione.

La presente Guida segue il primo "Vademecum sulla formazione continua

e sui fondi interprofessionali per Delegati Fim-Cisl” realizzato in occasione del Congresso nazionale Fim Cisl del 2013.

Un **ringraziamento** è doveroso ai **delegati** e alle **delegate** che ogni giorno, nei luoghi di lavoro, si impegnano a **promuovere, a diffondere e ad attuare i valori della Fim Cisl**. La formazione continua è un ambito da presidiare, uno spazio in cui rappresentare i bisogni e le istanze dei lavoratori e delle lavoratrici e i delegati e le delegate costituiscono un avamposto decisivo. **Questa Guida vuole dare un sostegno concreto alla loro quotidiana militanza.**

Introduzione

LA FORMAZIONE PROFESSIONALE PER LA VALORIZZAZIONE DELLE TRASFORMAZIONI DEL MONDO DEL LAVORO

Massimiliano Nobis

Segretario nazionale Fim Cisl - Delega alla Formazione Professionale

Siamo in un quadro di continuo cambiamento e di transizione del contesto economico-sociale, dalla rivoluzione digitale al mutamento ambientale/climatico e alla tendenza demografica, in forte aumento su scala mondiale e in forte contrazione su scala nazionale.

Il lavoro è epicentro di queste trasformazioni, che di riflesso hanno avuto, stanno avendo e avranno ricadute sui processi produttivi, sui ruoli e sulle competenze professionali.

L'accelerazione dell'automazione e della digitalizzazione, ad esempio, di gran parte dei processi produttivi, richiederà sempre più un lavoro di presidio e di gestione che contribuisca a migliorare le performance aziendali. Il coinvolgimento cognitivo e partecipativo prevarrà sul solo lavoro manuale e fisico. I risultati delle prestazioni produttive già contano più "dei tempi e metodi".

I processi di automazione e digitalizzazione ci impegnano, come parte sindacale, a lavorare sull'aggiornamento e sulla riqualificazione delle competenze professionali dei lavoratori coinvolti in questa transizione, perché possano continuare a partecipare alla creazione del valore nel processo produttivo senza esserne emarginati o peggio estromessi.

Se gli effetti professionali delle trasformazioni del lavoro – e della conseguente necessità di aggiornamento delle competenze - non sono partecipati, discussi, indirizzati rischiano di acutizzare un fenomeno già in atto: la **polarizzazione delle professionalità**.

Questi aspetti sono alcune delle criticità che si stanno presentando nel mondo del lavoro legate alle professionalità. Occorre affrontarle con urgenza, per scongiurare il rischio che per molti lavoratori si deteriori il valore del lavoro, inteso come spazio privilegiato generativo della persona attraverso la soddisfazione professionale, ma anche e soprattutto sociale. Il rischio che stiamo correndo è di omologarci a misurare gli effetti delle trasformazioni solo con l'analisi dei freddi numeri: possibili occupati, occupati precari e occupati a fase alterna, quanti giovani sono ai margini del mondo del lavoro e per quanti over 55 risultano insostenibili le condizioni di lavoro negli anni che li separano dalla pensione.

8

La volontà della Fim Cisl è di mantenere la persona al centro dell'evoluzione del lavoro. Conoscere i cambiamenti è necessario per prevenire criticità e promuovere opportunità. La formazione professionale deve essere sempre più nevralgica nelle politiche industriali di ristrutturazione, di riorganizzazione e di innovazione dei processi produttivi. Non solo per aggiornare e/o migliorare le competenze professionali del lavoratore ma anche per dare risposte ad aspettative e bisogni della persona.

Anche la discussione sulla formazione professionale si sta adeguando a questa fase di transizione del lavoro. Si sta infatti affermando sempre più un concetto di **apprendimento continuo**. Le proposte formative dovranno non essere più straordinarie, o peggio occasionali, ma essere parte dei processi, che le aziende svilupperanno, per la maturazione delle identità professionali dei lavoratori e per la qualificazione del **“workplace whitin”** definito dal Prof Federico Butera **“il posto di lavoro che è dentro le persone”**: storie lavorative e personali, formazione, aspirazioni e potenzialità professionali e sociali.

Il Prof. Emmanuele Massagli evidenzia, nel suo approfondimento all'interno della guida, che gli studi pedagogici sull'apprendimento e sull'educazione degli adulti ritengono necessario che ogni persona adulta possa evolvere continuamente, riprogettare la propria vita, riempire di significato le certezze ereditate dalla tradizione innanzi tutto giudicando l'esperienza. Questo

processo, denominato **apprendimento trasformativo**, può essere sostenuto dalla formazione.

Accanto ad una nuova visione del valore formativo i responsabili delle risorse umane, ma anche gli imprenditori di piccole e medie aziende, dovranno superare il tabù del coinvolgimento nei percorsi formativi di pochi eletti, ritenuti i soli indispensabili nell'organizzazione del lavoro. Se non si estendono le ore di formazione professionale-apprendimento continuo a tutta la popolazione lavorativa – processo che il Prof. Paolo Gubitta ha definito “**transizione di massa**” - si prospetta la marginalizzazione professionale di molti lavoratori e di molte lavoratrici, a scapito anche delle performance aziendali.

Queste preoccupazioni hanno spinto il gruppo dei Referenti alla Formazione Professionale Fim Cisl, Regionali e Nazionale, a realizzare questa Guida alla Formazione Professionale per contribuire a valorizzare gli spazi contrattuali e associativi dedicati alla formazione, che per la Fim Cisl rappresenta una forma di tutela prioritaria per l'occupabilità del lavoratore e un'azione concreta di sicurezza sociale.

9

In questa Guida il gruppo di lavoro ha voluto portare l'attenzione principalmente sul **Glossario** che caratterizza il mondo della formazione, con lo scopo di rendere comprensibile il linguaggio con cui vengono redatti i documenti, i piani formativi e le stesse fonti normative e contrattuali.

La formazione professionale, nell'accezione dell'apprendimento continuo, accompagnerà, sosterrà e valorizzerà i percorsi lavorativi: dal momento dell'entrata nel mondo del lavoro, in costanza di rapporto e nel caso drammatico di perdita del posto di lavoro.

La Fim Cisl si candida a sostenere una sfida culturale che porti a valutare il lavoro, un buon lavoro, un lavoro più giusto, non solo per la retribuzione, per i servizi di welfare, per la gestione del tempo ma anche per la qualità

con cui viene riconosciuto l'apprendimento continuo. La sfida è difficile, ma nello stesso tempo carica di responsabilità. La Commissione Europea ha come obiettivo di sostenere risorse per portare al 15% l'attuale 9% dei lavoratori che accede con regolarità a percorsi di apprendimento continuo. L'Italia presenta una media leggermente più alta del 12%. Come è evidente stiamo parlando di una minoranza del mondo del lavoro.

10

La Fim Cisl da parecchi anni investe nella promozione della formazione professionale. È stata promotrice di rivendicazioni poi adottate nei CCNL e nei contratti aziendali. È stata promotrice delle **24 ore del Diritto Soggettivo** alla formazione, del Referente Aziendale alla formazione professionale e della costituzione delle Commissioni paritetiche aziendali e territoriali. Si è attivata in percorsi associativi come ad esempio l'annuale appuntamento di Skills Day, occasione di confronto sulle priorità dei temi legati alla formazione professionale e sulle modalità di erogazione nei luoghi di lavoro con referenti aziendali, enti e società formative, mondo accademico e rappresentanti delle istituzioni. Decennale l'esperienza di **Rewind** che promuove la formazione professionale negli organismi associativi, condividendo con la Cisl e con lo IAL un'azione continua di sensibilizzazione al ruolo assegnato al sindacato dai tre livelli contrattuali. Approfonditi in particolari gli ambiti di contrattazione previsti dai piani di Fondimpresa, Fapi, Fondartigianato e le azioni di riqualificazione professionale previste dal Fondo Nuove Competenze. Sono stati promossi più di 200 appuntamenti formativi e/o seminariali, coinvolgendo circa 300 tra operatori e segretari e oltre 2000 tra iscritti e delegati.

Nella Guida sono declinate **160 parole**. Parole richiamate nei contratti nazionali di lavoro, nei bandi per i piani formativi dei Fondi Interprofessionali, nei contenuti legislativi pertinenti. Spiegarne il significato è il primo passo per sdoganare un linguaggio ritenuto da molti sindacalisti troppo tecnico, per soli addetti ai lavori. Avere conoscenza dei termini e comprenderne le potenzialità di tutela per i lavoratori, può permettere a tutta la Fim Cisl di essere soggetto promotore della formazione professionale.

Una specifica sezione della Guida, curata dal Referente nazionale alla formazione professionale Antonello Gisotti, è dedicata agli spazi dove affrontare, pianificare e contrattare la Formazione Professionale. Quelli definiti dalla Contrattazione Nazionale e dagli Accordi Interconfederali (Commissioni Paritetiche aziendali, territoriali e nazionali), quelli previsti dal Fondo Interprofessionale (Comitato di Pilotaggio) e quelli di natura sindacale (Contrattazione Aziendale, Consigli Generali, Assemblee e Seminari).

La Guida approfondisce anche la natura dei Fondi Interprofessionali (con un contributo a cura di Annamaria Trovò), le Fonti Normative (europee e italiane) e Contrattuali (selezione curata da Cristiana Pauletti) e la conoscenza dello IAL (a cura del Presidente Stefano Mastrovincenzo) con cui la Fim Cisl in questi ultimi anni ha collaborato nella redazione di cataloghi e piani formativi per l'alfabetizzazione digitale.

11

La Guida alla Formazione Professionale rappresenta perciò un'ulteriore azione concreta della Fim Cisl nel proseguire il suo impegno associativo nel promuovere, sostenere e realizzare azioni di trasferimento di competenze e conoscenze sulla formazione professionale ai propri dirigenti per essere soggetto propositivo di percorsi di formazione continua all'interno dei posti di lavoro.

Approfondimento

PER UNA RICOSTRUZIONE DEL SIGNIFICATO DELL'APPRENDIMENTO PERMANENTE NEI CONTESTI DI LAVORO: FORMAZIONE CONTINUA E POLITICHE ATTIVE

Emmanuele Massagli

Presidente di ADAPT e ricercatore dell'Università LUMSA di Roma

1. LE PAROLE SONO IMPORTANTI: DALLA “FORMAZIONE CONTINUA” ALLA “FORMAZIONE PERPETUA”. DEFINIZIONI.

13

L'impatto sul mercato del lavoro della tecnologia c.d. 4.0 ha posto al centro del dibattito non soltanto il nodo del ripensamento dell'istruzione e formazione professionale dei giovani, ma ancor più la sfida della riqualificazione di milioni di lavoratori che in pochi anni si sono riscoperti o si riscopriranno “obsoleti” (termine significativamente allusivo, poiché parifica le persone in tutto e per tutto a dei vecchi attrezzi polverosi).

La complessità tecnica e culturale sottesa alla formazione di adulti spiazzati dal progresso tecnologico o di adulti disoccupati penalizzati da competenze e conoscenze non più richieste dal mercato del lavoro è ben diversa e maggiore rispetto alla riforma della istruzione e formazione obbligatoria. Forse per questo viene approvata una qualche legge di riordino della scuola ogni due, tre anni, mentre nessun intervento sostanzioso viene effettuato sulla formazione degli adulti da qualche decennio. Allo stesso modo, indicativo è il fatto che neanche sui termini tipici di quella che M.S. Knowles definiva “andragogia” (accompagnamento dell'uomo adulto, *andròs*, e non del *paidòs*, il bambino) vi è una piena intesa tra istituzioni, operatori del mercato del lavoro e dottrina.

Per questo è opportuno condividere qualche breve appunto definitorio.

2. APPRENDIMENTO PERMANENTE E LIFELONG LEARNING

Uno dei termini più usati nell'ambito della formazione degli adulti è quello di «apprendimento permanente», identificato sovente con una formula inglese particolarmente nota: «lifelong learning» (letteralmente: apprendimento lungo tutto l'arco della vita - LLL). Tale costrutto è identificato dal Cedefop, il Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale, come «qualsiasi attività di apprendimento intrapresa nelle varie fasi della vita al fine di migliorare le conoscenze, il know-how, le capacità, le competenze e/o le qualifiche in una prospettiva personale, sociale e/o occupazionale». L'apprendimento permanente è quindi un processo che interessa tutta la vita (durata), si svolge in qualsiasi contesto, tanto formativo, quanto professionale e sociale (luogo) e interessa le conoscenze e competenze lavorative, quanto i nodi morali, etici, comunitari e personali (contenuto).

14

3. FORMAZIONE DI BASE E SPECIALISTICA: TRA ALFABETIZZAZIONE E INVESTIMENTO FORMATIVO.

È necessario discernere la tipologia di apprendimento permanente con riferimento alle finalità del percorso formativo offerto: è volto ad assicurare conoscenze e competenze di base, trasversali o specialistiche? Le prime sono conoscenze di carattere generale; le seconde sono caratteristiche personali che possono essere applicate tanto nella vita, quanto sul lavoro; le terze, infine, sono l'insieme delle conoscenze e delle capacità connesse all'esercizio efficace di determinate attività professionali. Possono essere oggetto di formazione tradizionalmente intesa (essenzialmente frontale e teorica, quindi) solo la prima e la terza dimensione. Diversamente, la seconda non è da considerarsi un oggetto, una nozione che si possa trasferire, trasmettere tra chi ne è provvisto a chi ancora non la possiede; è, al contrario, una dimensione personale, che può emergere soltanto nella esperienza. Un tratto di personalità che si può certamente allenare, fare emergere, stimolare, ma non creare dal nulla e non “passare” ad altri, come fosse un oggetto.

Tralasciando, quindi, questa componente (sulla quale soprattutto la scuola va applicandosi, si veda anche la recente proposta di legge sulle competenze non cognitive), è da rilevarsi come siano inevitabilmente diversi i percorsi di formazione degli adulti volti al conseguimento di conoscenze e competenze di base rispetto a quelli interessati alle competenze tecnico/specialistiche. Nel primo caso si genera un processo di alfabetizzazione; nel secondo un investimento formativo che può avere effetti non solo sulla competitività della singola persona nel mercato del lavoro, ma anche sulla competitività dell'azienda nel mercato delle merci e dei servizi.

Il concetto di “alfabetizzazione” ha conosciuto particolare successo nel dopoguerra, fino alla fine degli anni Sessanta, incoraggiato dalle istituzioni internazionali preoccupate di superare l'analfabetismo e il sotto-alfabetismo particolarmente diffusi nella popolazione. Nell'epoca attuale si rifanno a quelle tecniche i corsi rivolti agli adulti stranieri che non conoscono la lingua, tradizioni e cultura del Paese che li ospita e che, per questa ragione, li forma. Operano in questo ambito, così come in quello del ritorno al titolo degli adulti che sono usciti precocemente dal *curriculum studiorum*, non soltanto gli enti comunali e del Terzo Settore rivolti primariamente agli stranieri, ma anche i Centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA), non a caso di competenza del Ministero dell'Istruzione.

15

3.1. La sfida della Quarta Rivoluzione Industriale

È proprio la dimensione dell'apprendimento permanente ad aver sostituito quella di alfabetizzazione negli anni della “società della conoscenza” (anni ottanta, novanta e inizio duemila), dandone una colorazione meno funzionalistica, anche in naturale conseguenza della costante crescita dei tassi di istruzione. È tutta la comunità educante (famiglia e scuola, certamente, ma anche il mondo del lavoro, le istituzioni, i media etc...) la protagonista dell'apprendimento permanente, il cui fine non è l'addestramento delle persone, quanto la loro educazione civile. Come già accennato, oggi è più facile leggere il termine *lifelong learning* (LLL), maggiormente in grado di descri-

vere la complessità generatosi nel passaggio dalla società della conoscenza a quella della competenza, in concomitanza con la c.d. quarta rivoluzione industriale, quella contraddistinta dall'Internet delle Cose (IoT), dalla informazione pervasiva e dalla connessione perpetua. Con un eccesso di sintesi, si potrebbe affermare che se l'alfabetizzazione aveva una colorazione prettamente funzionalistica e l'apprendimento permanente prevalentemente umanistica, la teoria del lifelong learning prova a fare coesistere entrambe le preoccupazioni.

3.2. La formazione continua per e nel mercato del lavoro

16

Le teorie presentate presuppongono un atto volontario, una scelta cosciente del soggetto che decide di formarsi. Invero anche tale assunto ha bisogno di essere problematizzato poiché l'esperienza pratica restituisce all'osservatore più attento una situazione molto diversa. Nel caso della formazione degli adulti, infatti, la coscienza del soggetto a riguardo del proprio fabbisogno di competenze è spesso lacunosa e, allorquando presente, sovente non supportata dalla volontà di applicazione in percorsi formativi a causa del necessario investimento di tempo, se non anche monetario. L'indisponibilità a formarsi del singolo lavoratore aggrava il problema della inattualità delle sue conoscenze e competenze e, di conseguenza, lo indebolisce sempre di più non soltanto sotto il profilo culturale e della cittadinanza, ma anche nel mercato del lavoro.

Per questo sono lo Stato stesso o le parti sociali mediante la contrattazione collettiva a disporre obblighi formativi che, concepiti in origine per evitare che i datori di lavoro non investissero sul "capitale umano" dei propri dipendenti, sono diventati oggi preziosa occasione di formazione anche per i soggetti che poco si curano del proprio futuro.

È questa la "formazione continua" come generalmente intesa: percorsi di aggiornamento (*upskilling*) e riqualificazione (*reskilling*) rivolti ai lavoratori dipendenti, ai professionisti (anche l'aggiornamento professionale obbligatorio per legge in molti ordini è una tipologia di formazione continua) e a coloro che non lavorano, ma stanno cercando occupazione.

Tanto più è cosciente del proprio fabbisogno, tanto più la singola persona è disposta a investire in formazione, anche con proprie risorse. È questa una fattispecie piuttosto rara e purtroppo preclusa ai redditi più bassi. In altre parole, maggiore è il titolo di studio del lavoratore, maggiore è il suo reddito, maggiore è l'autocoscienza formativa, maggiore, in definitiva è l'investimento formativo *out of the pocket*, interamente a proprie spese o con modalità miste (pagamento parziale o totale della impresa, in cambio di un numero di anni prefissati di "fedeltà" al posto di lavoro, pena il rimborso delle spese sostenute dalla stessa azienda per il percorso formativo).

Assai più frequente è l'organizzazione di corsi di aggiornamento a carico della sola azienda. La responsabilità economica spesso induce l'azienda a non curarsi delle indicazioni dei dipendenti, tanto più quando questo ha una mera funzione strumentale ed è quindi funzionale prioritariamente alla produttività (es: spiegazione del nuovo software per lavorare, informative su salute e sicurezza, illustrazione dei processi interni).

17

3.2.1. Diritto soggettivo e politiche attive

Come si è scritto, però, nella società della competenza la formazione assume anche una funzione difensiva e promozionale del lavoratore. Si è per questo spesso parlato di "nuovo articolo 18" e di vero e proprio "diritto soggettivo". La ragione di queste definizioni è da ricercarsi nel nesso diretto tra formazione continua e occupabilità della persona. L'*employability* è la capacità della persona non soltanto di mantenere una posizione e fare carriera, ma anche di ritrovare lavoro in caso di disoccupazione. In questo senso, la formazione è certamente una delle più efficaci politiche attive del lavoro, intese come azioni in grado di accompagnare i disoccupati verso il lavoro e potenziare le competenze degli occupati perché non lo perdano e crescano nella posizione.

Purtroppo con le politiche attive condivide anche il destino "politico": scarsissima attenzione è stata riservata negli anni tanto alla formazione continua,

quanto alle politiche attive. Il risultato è noto a tutti: l'architettura del mercato del lavoro italiana è assai sbilanciata verso le politiche passive (ammortizzatori sociali e strumenti di sostegno al reddito). Come nel noto dilemma dell'uovo e della gallina, anche in questo non è chiaro se la specializzazione nelle politiche passive sia causa dell'insuccesso di quelle attive o il fallimento di queste ultime sia conseguenza della destinazione di risorse alle prime. Quale che sia la ragione, il Legislatore italiano è conscio della difficoltà dei centri per l'impiego pubblici e delle agenzie private nel ricollocare i lavoratori con bassi titoli di studio, età avanzata, scarsa conoscenza della lingua: il meccanismo di cassa integrazione diventa spesso l'unica soluzione per evitare che la persona rimanga intrappolata in lunghi periodi di disoccupazione. L'esito finisce comunque per essere questo quando i periodi di sussidio pubblico non sono accompagnati da robusti interventi formativi. Ancora troppo pochi, e, soprattutto, ancora troppo deboli.

3.2.2. I fondi interprofessionali

La centralità della formazione nel moderno mercato del lavoro e le mancanze dello Stato hanno convinto il sindacato (quantomeno quello meno vincolato al dogma della lotta di classe) ad “entrare in partita”. Lo strumento che permette questo protagonismo è condiviso, in equilibrata pariteticità, con le associazioni datoriali: si tratta dei fondi interprofessionali per la formazione continua regolati dall'articolo 118 della legge 388 del 2000. I fondi sono finanziati con la destinazione dello 0,30% del contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria versato dai datori di lavoro all'INPS. Tali somme vengono restituiti ai fondi (attualmente sono sedici per i lavoratori dipendenti, uno dedicato ai somministrati e tre per i dirigenti), che promuovono e rimborsano percorsi di qualificazione e riqualificazione dei lavoratori definiti a livello aziendale. Ad oltre venti anni dall'intervento legislativo di inizio millennio, è assolutamente necessaria una riflessione sulla qualità dei percorsi finanziati e/o erogati. Non sono poche le ricerche che, salvaguardandone l'autonomia e

la natura bilaterale, suggeriscono una profonda revisione di questi meccanismi, perché anch'essi abbandonino le soluzioni tipiche del novecento industriale con il coraggio di sperimentare nuova modalità di formazione e diversi metodi didattici.

4. L'APPRENDIMENTO TRASFORMATIVO

In coda a questa sintetica carrellata di definizioni in materia di formazione è opportuno ricordare gli studi sull'apprendimento trasformativo (*transformative learning*) di J. Mezirow, insieme a M.S. Knowles e D. A. Schön uno dei precursori delle indagini moderne in materia di andragogia. Tali studi dimostrarono la necessità per ogni persona adulta di evolvere continuamente, riprogettare la propria vita, riempire di significato le certezze ereditate dalla tradizione innanzi tutto giudicando l'esperienza, parola centrale nelle teorie sull'apprendimento trasformativo. La formazione più seria e organizzata attiva sempre un processo riflessivo profondo, che attiene al proprio essere, senza alcuna connotazione funzionalistica o meramente professionale. Un processo che comporta la messa in discussione delle proprie prospettive di significato e dei propri schemi concettuali, non perché vi sia maggiore confusione, ma perché la persona sia libera di operare in coscienza le scelte che più gli corrispondono.

Nel corso dell'ultimo secolo, quindi, non solo è sempre più cresciuta l'attenzione verso la formazione degli adulti, ma questa ha perso ogni connotazione semplicemente addestrativa o esclusivamente orientata agli esiti occupazionali, per assumere una funzione centrale nella maturazione della persona e nella sua inclusione sociale. Eppure queste dimensioni sono scarsamente considerate quando si discute di regole e contenuti della formazione, di funzionamento dei fondi interprofessionali e di nuove disposizioni contrattuali. Non è sufficiente giustificare questa disattenzione puntando il dito contro il disinteresse verso la formazione di molti lavoratori: il sindacato ha anche un ruolo educativo, deve riuscire a rappresentare ai lavoratori la vertigine, la velocità, la confusione del moderno

mercato del lavoro, senza fingere a riguardo della impossibilità di arrestare questo processo per via legislativa. La salvezza non verrà dalla Gazzetta Ufficiale, bensì dalla capacità del sindacato di guidare anche questo momento di trasformazione.

Glossario.

Le parole della Formazione Professionale

A

1

ACADEMY

21

L'Academy, in particolare l'Academy aziendale o Corporate Academy, è il luogo fisico e concettuale che progetta la gestione delle conoscenze e delle competenze per il personale interno. In generale la Corporate Academy è orientata all'innovazione e può essere utilizzata anche nella promozione di processi e prodotti innovativi. La formazione può essere erogata anche con risorse aziendali.

2

ACCORDO DI CONDIVISIONE

L'accordo di condivisione di un piano formativo (nel caso di Fondimpresa) è quel documento sottoscritto a livello aziendale, o territoriale, o categoriale, da rappresentanze datoriali e sindacali riconducibili ai soci di Fondimpresa. (rif, "Protocollo d'Intesa - Criteri e modalità per la condivisione, tra le parti sociali, dei piani formativi" sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL e UIL il 22 novembre 2017). La domanda di finanziamento del piano formativo al Fondo deve essere corredata dall'accordo di condivisione a pena di inammissibilità.

3 ACTION LEARNING

Si veda IMPARARE FACENDO n° 84.

4 ALFABETIZZAZIONE DIGITALE

Percorsi formativi rivolti al recupero di conoscenze digitali di base. I CCNL dei metalmeccanici declinano percorsi formativi per colmare il gap sulle competenze digitali. In particolare il CCNL industria definisce, con l'utilizzo delle 24 ore del Diritto Soggettivo alla Formazione, delle Linee Guida denominate DIGITALMEC che propongono percorsi formativi in materia.

22 5 ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

Didattica prevista nell'ambito del secondo ciclo di istruzione, resa obbligatoria in ogni istituzione formativa e tipologia di percorso. Previsti periodi di applicazione pratica in ambienti lavorativi non inferiori a 400 ore annue. È prevista anche la modalità definita "impresa formativa simulata", attuata mediante la realizzazione di un'azienda virtuale, animata dagli allievi di una classe, che svolge un'attività di mercato e fa riferimento ad un'azienda reale (cd. azienda tutor o madrina) che costituisce il modello di riferimento da simulare in ogni fase o ciclo di vita aziendale.

6 AMBIENTI DI APPRENDIMENTO

L'ambiente di apprendimento può essere fisico e/o virtuale e include tutto ciò che è progettato per consentire e facilitare l'esperienza di apprendimento. L'ambiente di apprendimento pertanto non è il luogo in cui viene erogata la formazione ma l'insieme di metodologie, dispositivi didattici, interazioni sociali e materiali, intenzionalmente predisposti per una determinata esperienza di apprendimento.

7 ANALFABETISMO FUNZIONALE

L'UNESCO (1984) definisce l'analfabetismo funzionale come *«la condizione di una persona incapace di comprendere, valutare, usare e farsi coinvolgere da testi scritti per intervenire attivamente nella società, per raggiungere i propri obiettivi e per sviluppare le proprie conoscenze e potenzialità»*. Indica quindi un gap funzionale di un soggetto che ha comunque ricevuto un'istruzione scolastica.

8 ANALFABETISMO FUNZIONALE DIGITALE

Si parla anche di analfabetismo funzionale digitale (*digital illiteracy*) con riferimento alle persone che non riescono ad utilizzare la tecnologia informatica e digitale e a destreggiarsi tra le informazioni in Internet.

23

9 ANALISI DEI FABBISOGNI FORMATIVI

Si tratta di una valutazione dei fabbisogni di conoscenze/ competenze, a breve e medio termine, allo scopo di predisporre un'efficace piano di formazione. L'analisi dei fabbisogni formativi dovrebbe basarsi su: gli obiettivi di sviluppo dell'azienda, l'accertamento delle conoscenze e delle competenze dei lavoratori e sulla stima delle carenze da colmare o da acquisire.

10 ANALISI D'IMPATTO

Si veda IMPATTO n° 83.

11 APPRENDIMENTO

Secondo la definizione del Cedefop (2008), l'apprendimento è il *“processo grazie al quale un individuo assimila informazioni, idee*

e valori e quindi acquisisce conoscenze, know-how, abilità e/o competenze. L'apprendimento avviene attraverso la riflessione personale, la ricostruzione e l'interazione sociale. L'apprendimento può avere luogo in contesti formali, non formali o informali."

Apprendimento formale

L'apprendimento in contesto formale è l'apprendimento che avviene nell'ambito di attività erogate da un'istituzione di istruzione o formazione (scuole, università ed altre istituzioni) e dà esito ad una certificazione (titolo di studio o qualifica).

Apprendimento informale

È l'apprendimento che avviene nell'ambito delle attività della vita quotidiana, sia lavorative che personali e del tempo libero. Non è progettato e pianificato ed è per lo più non intenzionale per chi apprende. È l'apprendimento che il soggetto acquisisce nell'affrontare le esperienze e le interazioni sociali. È difficilmente documentato e certificato.

Apprendimento non formale

È l'apprendimento che avviene per scelta intenzionale della persona che è coinvolta in attività pianificate che avvengono al di fuori dei sistemi formali (scuole e università) ma comunque erogate da organismi che hanno come obiettivo l'educazione e la formazione. Le attività pianificate dalle aziende per la formazione dei propri collaboratori rientrano in questa tipologia. Gli apprendimenti nel contesto non formale possono essere validati e dare esito ad una certificazione.

L'apprendimento collaborativo (Collaborative learning) è una modalità di apprendimento che si basa sulla valorizzazione della collaborazione all'interno di un gruppo. È un apprendimento legato ad un processo sociale in cui, attraverso la discussione e l'interazione tra i componenti del gruppo, viene attivata la costruzione di nuova conoscenza.

13 APPENDIMENTO COOPERATIVO (Cooperative learning)

Modalità di apprendimento che si basa sull'interazione all'interno di un gruppo di allievi. L'apprendimento cooperativo è una metodologia strutturata per la gestione delle attività formative e prevede l'interazione tra i partecipanti e un'interdipendenza in virtù della quale il risultato del lavoro svolto in gruppo è possibile solo con il concorso attivo di tutti i componenti. Si differenzia dalla collaborazione poiché nel processo di cooperazione ogni componente del gruppo contribuisce con il suo compito specifico al raggiungimento del risultato finale.

14 APPENDIMENTO INTERGENERAZIONALE

25

È l'apprendimento che avviene attraverso lo scambio di conoscenze e competenze tra persone di età diverse. Nei luoghi di lavoro è piuttosto diffuso laddove il lavoratore più anziano trasferisce informazioni, conoscenze, prassi operative al lavoratore più giovane.

15 APPENDIMENTO PERMANENTE (Lifelong learning)

L'apprendimento permanente consiste in “qualsiasi attività intrapresa dalle persone in modo formale, non formale, informale, nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale” (legge 92 del 28.06.2012, articolo 4, comma 51).

16 APPENDIMENTO TRASFORMATIVO (Transformative Learning)

L'apprendimento trasformativo, introdotto nella riflessione sull'educazione e la formazione degli adulti in particolare da

Jack Mezirow (1923-2014), è l'apprendimento per mezzo del quale la persona adulta rivede e riconsidera le proprie strutture di significato e le certezze ereditate dalla tradizione - innanzi tutto giudicando l'esperienza - e con esse i propri schemi di azione. Secondo Mezirow attraverso la modificazione delle strutture di significato che l'adulto utilizza per agire, stare in relazione, pensare, è possibile raggiungere un apprendimento significativo ed efficace. L'apprendimento trasformativo avviene dunque quando, durante la formazione, l'adulto è coinvolto in un processo di riflessione critica sull'esperienza. L'apprendimento trasformativo impegna l'adulto nel riconsiderare le premesse che sono alla base dei propri quadri di riferimento per renderli aperti al cambiamento e attivare in tal modo un processo di evoluzione continua.

17

APPRENDISTATO

L'apprendistato è un contratto di lavoro che prevede un contenuto formativo: la persona che lavora con un contratto di apprendistato percepisce una retribuzione e inoltre il datore di lavoro è tenuto a garantirgli la formazione. Esistono tre tipologie di apprendistato:

- apprendistato finalizzato a conseguire la **qualifica e il diploma professionale**, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, rivolto ai giovani dai 15 ai 25 anni compiuti (apprendistato I^o livello);
- apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una **qualifica professionale** ed è rivolto a giovani dai 18 e ai 29 anni compiuti (apprendistato II^o livello);
- apprendistato di alta formazione, rivolto ai giovani dai 18 ai 29 anni compiuti, per il conseguimento di titoli di **studio universitari e dell'alta formazione** (apprendistato III^o livello).

18 ASSESSMENT

La parola **assessment** deriva dall'inglese *to assess*, che significa valutare, stimare il valore. Nella formazione ad esempio *il learning outcomes assessment* è la valutazione dei risultati dell'apprendimento. Il termine è utilizzato anche per indicare una metodologia che mira a valutare le competenze e/o il potenziale di una persona in azienda o la valutazione di potenziali candidati nella selezione del personale.

19 ATLANTE DELLE COMPETENZE (INAPP)

L'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni contiene il Repertorio Nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle Qualificazioni professionali che rappresenta il quadro di riferimento in Italia per la certificazione delle competenze. È costituito dai titoli di istruzione e formazione e dalle Qualificazioni professionali rilasciati in Italia da un ente Titolare o rilasciati in esito ad un contratto di apprendistato. L'Atlante Qualificazioni è organizzato in tre sezioni: i) Secondo ciclo di istruzione; ii) Istruzione superiore; iii) Formazione professionale regionale e IFTS.

27

20 ATTESTATO DI PARTECIPAZIONE/FREQUENZA

L'attestato di partecipazione/frequenza è un atto documentale, con il quale un Ente, un Istituto, una Società o altro Organismo preposto, dichiarano le competenze tecniche che il corsista ha trattato.

21 AULA VIRTUALE

Proposta formativa in cui i partecipanti e i formatori condividono il tempo (modalità sincrona) ma non lo spazio fisico. L'aula virtuale avviene attraverso l'utilizzo di un luogo virtuale (piat-

taforma online) e prevede in genere la presenza di un docente e di un tutor che facilita l'interazione tra i partecipanti che si trovano collocati in luoghi fisici diversi.

22**AZIONI FORMATIVE**

Un'azione formativa si caratterizza per un titolo, una durata, una modalità di erogazione, la possibilità di far conseguire una certificazione, di valutare l'apprendimento e verificarne il gradimento, la possibilità tracciarla e riportarla su un registro; la sua realizzazione può avvenire in presenza o da remoto in modalità sincrona o asincrona. Può essere finanziabile da azienda (azione formativa su temi obbligatori) da fondi interprofessionali o altre fonti di finanziamento. Le azioni formative, che si caratterizzano anche per costo dei docenti/esperti, costi di materiale didattico, tutor, ecc., devono essere tracciate e documentate ai fini della rendicontazione complessiva di un piano formativo.

28

23**AZIONI NON FORMATIVE**

Nell'ambito di un piano di formazione le azioni non formative, altrettanto importanti quanto quelle formative, sono dedicate all'analisi del fabbisogno, alla progettazione del corso, alle riunioni di coordinamento didattico, agli incontri tra progettisti della formazione e comitato tecnico scientifico, ecc. Fanno parte delle attività non formative anche le azioni di monitoraggio di un piano e quelle di diffusione dei risultati. Anche le azioni non formative hanno copertura finanziaria e devono essere tutte tracciate e documentate per la rendicontazione complessiva di un piano.

B**24** **BLENDED LEARNING**

L'espressione può riferirsi all'uso di diversi media nell'ambito dell'*e-learning*, di diversi modelli didattici, di modalità sincrone e asincrone di apprendimento. Il *blended learning* è generalmente conosciuto come una modalità di erogazione di percorsi formativi che integra formazione a distanza, supportata dalle tecnologie, e formazione d'aula.

25 **BIG DATA**

Quando parliamo di big data ci riferiamo ad una quantità consistente di informazioni generate dall'interazione in rete. Tutte le volte che effettuiamo un accesso in internet attraverso il nostro dispositivo lasciamo una traccia di dati e informazioni. È infatti con la trasformazione digitale che i flussi di dati, prodotti dalle interazioni online, sono diventati interessanti anche per la gestione del business. Quindi quando parliamo di big data facciamo riferimento ai dati generati sia dalle interazioni in rete attraverso i vari dispositivi (computer, smartphone, tablet) sia dai prodotti che utilizzano la tecnologia IoT (Internet of thing – Internet delle cose) cioè trasferiscono dati e informazioni, collegando l'oggetto alla rete tramite sensori.

26 **BILANCIO DELLE COMPETENZE**

È una metodologia di orientamento professionale per adulti che prevede un percorso di accompagnamento da parte di figure esperte, che aiutano il lavoratore a ricostruire il proprio

percorso formativo, professionale e di vita nell'ambito del quale rintracciare le proprie attitudini, le conoscenze acquisite, le competenze maturate e le proprie aspirazioni. Il bilancio di competenze è un percorso complesso che richiede l'intervento di figure professionali specifiche; prevede colloqui individuali, test attitudinali e materiali per l'orientamento. Alla fine del percorso il soggetto avrà maturato maggiore consapevolezza sulle proprie competenze, sulle proprie attitudini e sui propri obiettivi di sviluppo professionale.

27 **BISOGNO FORMATIVO**

Si veda FABBISOGNO FORMATIVO n° 72.

30

28 **BLOCKCHAIN**

La Blockchain è il processo che si sviluppa sulla “rete” che traccia e registra dati, i quali potranno essere immediatamente condivisi dai soli soggetti autorizzati che si interfacciano con la rete. La blockchain si caratterizza per la trasparenza del dato e la sua immutabilità. La Blockchain sarà adottata nella piattaforma MetApprendo prevista dal CCNL industria per la registrazione dei percorsi formativi dei lavoratori.



29 **CASE HISTORY**

Si tratta di un caso reale, di un'esperienza concreta, utilizzato

per studiare o dimostrare un determinato fenomeno dal quale si può trarre insegnamento.

30

CATALOGO FORMATIVO

Un catalogo formativo è un insieme di descrizioni complete di azioni formative suddivise per aree tematiche e per task di lavoro/mansioni specialistiche. Le informazioni elementari contenute in ogni scheda di un catalogo formativo sono: titolo dell'azione formativa, durata in ore, modalità di erogazione, conseguimento di certificazione, descrizione sintetica dei contenuti, costo di partecipazione, eventuale collegamento con codici ADA di repertori regionali delle professioni (o Atlante INAPP), eventuali pre-requisiti di partecipazione.

31

31

CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

La Certificazione delle competenze è svolta da un soggetto terzo accreditato rispetto a chi eroga i percorsi formativi e al partecipante. Il soggetto certificatore deve essere riconosciuto da una legge o da un accordo interconfederale sindacale. Ad oggi è in capo ad alcune Regioni la titolarità di certificazione di alcune competenze professionali (ad. esempio: saldatore, mulettista, informatici, ecc.), riconosciute solo nel territorio regionale. È in corso di definizione un percorso legislativo (decreto legge n°01 /21) che ha come obiettivo la realizzazione di un Atlante delle professioni che dovrebbe dare indicazioni di certificazioni valide per tutto il territorio nazionale. La certificazione delle competenze maturate in contesti non formali e informali segue un processo di individuazione e validazione che ha lo scopo di ricostruire e rendere trasparenti le competenze che il soggetto ha maturato nel corso della sua esperienza.

32**CIE**

La Carta d'Identità Elettronica italiana (CIE) è un documento di riconoscimento che funge anche da strumento di autenticazione per l'accesso ai servizi della Pubblica Amministrazione. Per l'utilizzo su pc è necessario possedere un lettore di smart card e un apposito software, su dispositivi mobili (dotati di interfaccia NFC) è sufficiente installare l'app dedicata che ne consente la lettura.

33**CNS**

La Carta Nazionale dei Servizi (CNS) è una smart card o una chiavetta USB che contiene un certificato digitale di autenticazione personale per accedere ai servizi online della Pubblica Amministrazione. La Tessera Sanitaria (TS-CNS), se opportunamente abilitata da uno sportello ASL, funge da strumento di autenticazione tramite l'impiego di lettore di smart card.

34**COACHING**

Il *coaching* (o affiancamento e guida) è una tecnica di accompagnamento e supporto individuale e personalizzato nella quale una persona (detta coach) supporta un'altra persona (detto coachee) nel raggiungere specifici obiettivi sfruttando appieno le sue potenzialità. Questa tecnica è utilizzata in formazione ed è una metodologia di formazione individuale.

35**COMMISSIONE CONTRATTUALE AZIENDALE
PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE**

È una commissione paritetica prevista dal CCNL per le aziende con oltre 500 dipendenti, costituita da una rappresentanza della Direzione aziendale e dalla rappresentanza unitaria dei la-

voratori (per un max di 3 persone). Data la rilevanza del tema della formazione continua, si stanno costituendo commissioni anche in aziende con meno di 500 dipendenti. La commissione si occupa di verifiche a consuntivo della formazione svolta, della realizzabilità di adeguati percorsi formativi, di soddisfare specifiche esigenze formative, di segnalare fabbisogni formativi emersi, di monitorare l'applicazione del diritto soggettivo, di premurarsi della registrazione della formazione.

36

COMMISSIONE CONTRATTUALE TERRITORIALE PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE E L'APPRENDISTATO

È una commissione paritetica prevista dal CCNL; costituita dalle associazioni territoriali imprenditoriali e le analoghe istanze territoriali delle organizzazioni sindacali, formate da massimo sei rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti. La Commissione ha il compito di:

- monitorare la normativa vigente in materia;
- individuare congiuntamente le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e della installazione di impianti;
- condividere e proporre aree tematiche (anche declinate in corsi) da trasferire a imprese e lavoratori per orientarli alla definizione di piani formativi;
- valutare, ai fini di una semplificazione, i processi di condivisione dei piani da presentare a Fondimpresa per le aziende che non hanno rappresentanza interna;
- monitorare i piani condivisi in commissione e diffondere le buone pratiche;
- promuovere la sperimentazione di specifiche iniziative formative in materia ambientale e di sicurezza;
- prestare particolare attenzione alla promozione di iniziative formative a favore delle fasce deboli, delle donne in un'ottica di una piena attuazione degli obiettivi di parità

33

di genere nonché a favore delle lavoratrici al rientro dalla maternità.

37

COMMISSIONE CONTRATTUALE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE E L'APPRENDISTATO

Si tratta della Commissione paritetica a livello nazionale che deve promuovere azioni di sistema sull'analisi del fabbisogno formativo delle imprese metalmeccaniche, deve monitorare l'andamento della formazione tra i lavoratori, deve individuare specifiche esigenze formative del settore, deve supervisionare le attività del ciclo di vita di piani settoriali finanziati da Fondimpresa, deve promuovere azioni di formazione congiunta per le Parti Sociali componenti le Commissioni contrattuali.

34

38

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE FONDIMPRESA

Confindustria, CGIL, CISL e UIL hanno istituito la Commissione Paritetica Nazionale (CPN) e sottoscritto il nuovo Protocollo che regola le modalità per la condivisione dei piani formativi da ammettere al finanziamento di Fondimpresa a partire dal 1° gennaio 2018. La Commissione è paragonabile a quella nazionale metalmeccanica ma opera per diverse categorie e in situazioni di compresenza di diversi CCNL. La Commissione fornisce la condivisione su alcune tipologie di piani formativi, nello specifico:

- imprese plurilocalizzate prive di rappresentanza;
- settori o comparti nei quali trovano applicazione più contratti collettivi e che coinvolgono più aree territoriali;
- settori o comparti nei quali trovano applicazione contratti collettivi nazionali sottoscritti da categorie non aderenti a Confindustria e che coinvolgono più aree territoriali.

39

COMMISSIONE PARITETICA PROVINCIALE - OBR

È l'Articolazione Territoriale di Fondimpresa e ha come soci fondatori Confindustria regionale e le organizzazioni sindacali CGIL CISL UIL a livello regionale. L'OBR svolge attività aventi ad oggetto: la promozione della cultura della formazione continua e dei piani formativi, la verifica dei requisiti di conformità dei piani formativi e il monitoraggio delle attività formative attraverso la raccolta di informazioni su base informatica e in raccordo con Fondimpresa. Ha il grande vantaggio di seguire tutti i piani formativi finanziati a valere sul Conto formazione.

40

COMPETENZA

35

Secondo il Cedefop (Centro Europeo per lo sviluppo della *formazione professionale*) la competenza è la “*comprovata capacità di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e personale*”. La competenza non si limita agli elementi cognitivi (che implicano l'utilizzo di teorie, concetti o conoscenze tacite), ma comprende anche aspetti funzionali (competenze tecniche), qualità interpersonali (per esempio, competenze sociali o organizzative) e valori etici.

41

COMPETENZE FORMALI

Si veda APPRENDIMENTO FORMALE n° 11.

42

COMPETENZE INFORMALI

Si veda APPRENDIMENTO INFORMALE n° 11.

43

COMPETENZE DIGITALI

La raccomandazione del Consiglio europeo per l'apprendimento permanente include la competenza digitale tra le 8 competenze chiave per l'apprendimento permanente, l'occupabilità e l'esercizio della cittadinanza. In questo contesto la competenza digitale è così definita: *“la competenza digitale presuppone l'interesse per le tecnologie digitali e il loro utilizzo con dimestichezza e spirito critico e responsabile per apprendere, lavorare e partecipare alla società. Essa comprende l'alfabetizzazione informatica e digitale, la comunicazione e la collaborazione, l'alfabetizzazione mediatica, la creazione di contenuti digitali (inclusa la programmazione), la sicurezza (compreso l'essere a proprio agio nel mondo digitale e possedere competenze relative alla cibersicurezza), le questioni legate alla proprietà intellettuale, la risoluzione di problemi e il pensiero critico.”*

36

44

COMPETENZE INFORMATICHE

Le competenze informatiche sono quelle necessarie per utilizzare il computer e comprendono sia la capacità di interagire con lo strumento sia la capacità di utilizzare i principali programmi quali un programma di videoscrittura, un foglio di calcolo, un programma per creare presentazioni, un browser per la navigazione in Internet e una casella di posta elettronica.

45

COMPETENZE NON FORMALI

Si veda APPRENDIMENTO NON FORMALE n° 11.

46

COMPETENZE PER LA VITA

In inglese Life Skill, secondo l'**Organizzazione Mondiale per la**

Sanità (OMS) sono fondamentali per la vita individuale e sociale di ogni persona. L'OMS individua **10 life skill**, raggruppabili in tre ambiti: competenze emotive, competenze relazionali e competenze cognitive.

- **Competenze emotive:**
autoconsapevolezza - gestione delle emozioni - gestione dello stress.
- **Competenze relazionali:**
empatia - comunicazione efficace - capacità di relazioni interpersonali.
- **Competenze cognitive:**
capacità di prendere decisioni (Decision Making) - capacità di affrontare e risolvere problemi (Problem Solving)
- pensiero creativo - pensiero critico

37

47

COMPETENZE TRASVERSALI

Con competenza trasversale s'intende quell'insieme di caratteristiche personali dell'individuo che entrano in gioco quando egli risponde a una richiesta dell'ambiente organizzativo e che sono ritenute essenziali in ambito lavorativo per trasformare una conoscenza in comportamento. Il termine è dunque utilizzato per indicare capacità ad ampio spettro, non specifiche di una professione o di un ambiente organizzativo e applicabili a compiti e contesti diversi.

48

COMITATO PARITETICO DI PILOTAGGIO [CPP]

Il Comitato di un Piano Formativo, condiviso dalle parti sociali, ha funzioni di validazione delle attività, delle progettazioni di periodo e delle eventuali rimodulazioni, nonché compito di indirizzo attuativo e di supervisione. Il Comitato è composto in misura paritetica da rappresentanti delle associazioni sindacali e datoriali. Le sue decisioni hanno efficacia se sostenute dalla

presenza e dal voto di almeno un rappresentante per ciascuna delle parti sociali. Inoltre, il Comitato fornisce a Fondimpresa le informazioni a supporto dell'avvenuta formazione in coerenza con il Piano condiviso, con le progettazioni di periodo e con le sue eventuali modificazioni.

38
49**COMITATO TECNICO SCIENTIFICO**

È un comitato che accompagna un piano *formativo previsto da un bando di un Fondo Interprofessionale*, dal momento della sua progettazione fino alla fase conclusiva di valutazione del piano stesso. È in stretta collaborazione con il coordinamento didattico di un piano formativo ed è riferimento anche di contenuti didattici e di metodologie di apprendimento. Durante focus group intermedi con il CPP può approfondire temi di pertinenza con il piano formativo. È di fondamentale importanza per alcune fasi da sottoporre a rendicontazione da parte del Fondo.

50**COMUNICAZIONE ASINCRONA**

Scambio di informazioni tra persone e gruppi di persone, in cui non c'è comunicazione simultanea. Esempi di strumenti di comunicazione asincrona sono l'e-mail e i forum.

51**COMUNICAZIONE SINCRONA**

Scambio di informazioni tra persone e gruppi di persone in tempo reale. Esempi di strumenti di comunicazione sincrona sono la chat, la videoconferenza e l'aula virtuale.

52**COMUNITÀ DI PRATICA**

Le comunità di pratica sono gruppi perlopiù costituiti allo scopo

di esplorare e individuare risposte e soluzioni a problemi comuni, inerenti all'esercizio del proprio lavoro e generare, in tal modo, apprendimento individuale e organizzativo. Le comunità di pratica infatti costituiscono una significativa risorsa di aggiornamento delle competenze professionali. L'efficacia deriva dal fatto che i contenuti discussi in questo tipo di comunità soddisfano esigenze di operatività, tempestività e contestualizzazione dell'apprendimento.

53**CONFERENCE CALL**

La conference call è un incontro che si svolge tra due o più soggetti, collocati in spazi diversi e distanti, la cui interazione è garantita dalla mediazione di tecnologie quali sistemi di videoconferenza.

39

54**CONOSCENZA**

Nella documentazione dell'Unione Europea la conoscenza è definita come *il risultato dell'assimilazione di informazioni attraverso l'apprendimento. Le conoscenze sono l'insieme di fatti, principi, teorie e pratiche relative a un settore di studio o di lavoro.*

55**CONTO FORMAZIONE (CONTO AZIENDALE)**

È un conto individuale a disposizione delle aziende aderenti a Fondimpresa, che consente loro di gestire le risorse finanziarie - versate e accantonate - per la formazione dei propri lavoratori in modo autonomo e immediato. Fondimpresa accantona sul conto di ciascuna azienda aderente, denominato "conto formazione", una quota pari al 70% del contributo obbligatorio dello 0,30% sulle retribuzioni dei propri dipendenti, versato e trasferito al fondo tramite l'Inps per le finalità e gli scopi previsti

dall'art.118 della legge 338/2000. Attraverso il proprio conto formazione, le aziende aderenti possono richiedere il finanziamento di piani formativi per le attività formative e di aggiornamento. Ciascuna impresa aderente deve utilizzare le risorse affluite sul proprio conto formazione entro i due anni successivi a quello di accreditamento.

56**CONTO FORMAZIONE CON CONTRIBUTO AGGIUNTIVO**

Gli Avvisi con contributo aggiuntivo al Conto formazione sono uno strumento pensato per dare alle piccole e medie imprese maggiori possibilità di utilizzare il proprio Conto Formazione. Le risorse accantonate nel Conto Formazione, infatti, sono proporzionali al numero dei dipendenti. Per una impresa che ne ha pochi è, quindi, più difficile accumulare le somme necessarie a coprire i propri fabbisogni formativi. Per questo Fondimpresa prevede la possibilità di presentare piani formativi integrando le risorse del Conto Formazione con le risorse collettive del Conto di Sistema fino a un limite fissato.

40

57**CONTO FORMAZIONE DIGITALE**

Insieme di interventi, regolamentari e operativi per inserire, in maniera organica, nella regolamentazione del Conto Formazione di Fondimpresa l'uso di tecnologie e soluzioni digitali per l'erogazione della formazione finanziata, garantendo identità digitale, tracciamento, conservazione e immutabilità del dato.

58**CONTO DI SISTEMA**

Il conto di sistema è il canale di finanziamento **dedicato alle piccole e medie imprese**. Si tratta di un conto collettivo di ca-

rattere solidaristico ideato per sostenere i processi di sviluppo e la formazione nelle aziende di piccole dimensioni. Esso favorisce l'aggregazione di imprese su piani formativi comuni, in ambito settoriale o territoriale. Le sue peculiarità sono massima trasparenza e pari opportunità di accesso all'offerta formativa Fondimpresa, attraverso la partecipazione agli Avvisi pubblici. I Piani formativi finanziati con il conto di sistema sono oggetto di condivisione nelle commissioni territoriali e in commissione nazionale e che poi vengono monitorati dai comitati di pilotaggio.

59

CONTRATTAZIONE: AZIENDALE, DI SECONDO LIVELLO, DI PROSSIMITÀ

Per Contrattazione di Secondo Livello si definisce un accordo, stipulato tra il datore di lavoro e i sindacati, che consente di derogare rispetto al CCNL di riferimento e/o integrarlo. Il contratto aziendale, così come il contratto territoriale, è detto anche contratto di prossimità per la sua capacità di rispondere ai bisogni specifici dell'azienda e dei lavoratori.

41

60

CONTRATTAZIONE DELLA FORMAZIONE

È quel processo – a livello aziendale – che vede coinvolti impresa e rappresentanti dei lavoratori per la condivisione di piani formativi utili ed efficaci. Il Contratto Nazionale (ad esempio quando si parla di Diritto Soggettivo) in primis e la contrattazione aziendale (quando si individuano i partecipanti ai corsi) definiscono il perimetro entro il quale la rappresentanza sindacale e quella aziendale lavorano in sinergia per promuovere la cultura della formazione e per avviare percorsi formativi professionalizzanti e necessari a rafforzare la competitività aziendale, assicurando l'occupabilità dei lavoratori.

61 CORPORATE UNIVERSITY

Si veda ACADEMY n° 1.

**62 DIDATTICA**

È la scienza e tecnica applicativa dell'insegnamento e si riferisce alle modalità scelte dal docente per creare le condizioni favorevoli all'apprendimento.

63 DIGITALIZZAZIONE

Processo che dematerializza i luoghi fisici e gli oggetti. È in un procedimento che trasforma il reale e il tangibile in dato digitale, per poter essere gestito da strumenti tecnologici. Gli stessi possono comunicare e condividere informazioni in tempo reale, in un unico ambiente connesso e collaborativo anche da remoto.

64 DIGITAL SKILL

Si veda COMPETENZE DIGITALI n° 43.

65 DIGITALMEC

Progetto di **Alfabetizzazione Digitale** rivolto ai lavoratori del set-

tore metalmeccanico a cui viene applicato il CCNL Industria. Ha una **finalità orientativa** e si propone di offrire alle aziende un **supporto operativo nella definizione e realizzazione di un programma formativo** in materia. La Linea guida patrocinata dal Ministro per l'Innovazione Tecnologica e la Transizione Digitale (i contenuti del progetto si possono scaricare dal sito www.fim-cisl.it).

66

DIRITTO SOGGETTIVO ALLA FORMAZIONE

Diritto riconosciuto nel CCNL industria del 26 novembre 2016. Diritto presente in tutti i CCNL del settore metalmeccanico, con diverse discipline attuative. Il diritto prevede che le aziende coinvolgano i lavoratori in forza, a tempo indeterminato e a tempo determinato, in percorsi di formazione continua, in relazione al fabbisogno formativo, elaborando progetti aziendali con il coinvolgimento della RSU e/o delle organizzazioni sindacali territoriali. Nel CCNL industria, cooperative, medie e piccole imprese le ore complessive nel triennio ricorsivo (oggi 2020-22), promosse dall'azienda o richieste dal lavoratore, sono 24, nel CCNL artigiani area meccanica sono 8 ore per l'anno 2022.

43

67

DIGCOMP

Il Quadro delle Competenze Europee Digitali per i Cittadini, noto anche come DigComp, è uno strumento per migliorare la competenza digitale dei cittadini; pubblicato nel 2013 è diventato un punto di riferimento per molte iniziative finalizzate allo sviluppo della competenza digitale a livello europeo e degli Stati membri. Nel 2016 è stato pubblicato DigComp 2.0 contenente aggiornamenti relativi alle aree, descrittori e titoli delle competenze. Nel 2017 è stato pubblicato l'aggiornamento del framework europeo DigComp 2.1 che si integra con la revisione

DigComp 2.0. A marzo 2022 è stata pubblicata la versione DigComp 2.2

68**DOSSIER FORMATIVO**

Il Dossier Formativo è uno strumento a disposizione del lavoratore e dell'azienda per la pianificazione, la realizzazione e la gestione della formazione per il raggiungimento degli obiettivi formativi, coerenti con il proprio sviluppo professionale e con quelli derivanti dall'azienda nella quale opera.

44

**69****E-LEARNING**

Erogazione di contenuti di formazione a distanza, mediante l'utilizzo della tecnologia e della rete posti a servizio dell'apprendimento, con l'obiettivo di migliorare la fruizione di risorse e servizi, l'interscambio e la collaborazione a distanza fra gli utenti.

70**EMPLOYABILITY (occupabilità)**

È la capacità della persona non soltanto di mantenere una posizione e fare carriera, ma anche di ricollocarsi in caso di disoccupazione. La formazione risulta essere una delle più efficaci politiche attive del lavoro, intese come azioni in grado di accompagnare i disoccupati verso il lavoro e potenziare le competenze degli occupati per garantire loro l'occupabilità e la possibilità di progressione professionale.

71**EQF – European Qualification Framework**

Il “Quadro europeo delle qualifiche e dei titoli per l'apprendimento permanente” è uno schema di riferimento per rendere comparabili e leggibili tra i diversi paesi europei i titoli di studio e le qualifiche professionali. È articolato in 8 livelli, per ciascun livello sono descritti i risultati di apprendimento, le conoscenze, le abilità e il livello atteso di responsabilità e autonomia. È stato istituito nel 2008 e rivisto nel 2017.



45

72**FABBISOGNO FORMATIVO**

La definizione del fabbisogno formativo è prevalentemente legata al superamento del gap esistente tra le competenze possedute dal soggetto in un dato momento e quelle che dovrebbe possedere per svolgere una determinata attività. L'analisi dei fabbisogni formativi si configura quindi come una vera e propria attività di ricerca sociale orientata e finalizzata alla conoscenza:

- del bisogno formativo (analisi fabbisogno formativo);
- delle caratteristiche strutturali e dinamiche interne ed esterne all'azienda;
- delle caratteristiche dei processi lavorativi e di produzione di riferimento per l'analisi;
- dei bisogni espressi dagli individui in termini di competenze e motivazioni e dal sistema di attese reciproche tra organizzazione aziendale e soggetti che la compongono;
- del sistema di attese derivanti dall'organizzazione aziendale.

73

FAD - FORMAZIONE A DISTANZA

È una tipologia formativa in cui le attività vengono effettuate da discenti localizzati in sedi diverse da quelle in cui opera il docente / formatore.

74

FOCUS GROUP

I focus group si possono realizzare durante lo svolgimento di un piano formativo ed hanno lo scopo di approfondire alcuni temi di interesse per il buon andamento del piano stesso. Possono svolgersi tra le Parti sociali e il soggetto attuatore, possono essere estesi alla partecipazione del Comitato Tecnico Scientifico, possono includere il coinvolgimento di rappresentanti aziendali e di lavoratori. Insomma, oltre ad essere **obbligatorio in fase conclusiva di monitoraggio di un piano**, può diventare uno strumento di diffusione e di approfondimento della cultura della formazione continua.

75

FONDI PARITETICI INTERPROFESSIONALI

Sono organismi di natura associativa promossi dalle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro e finalizzati alla promozione e al finanziamento di attività di formazione rivolte ai lavoratori occupati. I fondi che si interfacciano maggiormente con il settore metalmeccanico sono: Fondimpresa, FonCoop, Fondartigianato e Fondopmi (FAPI).

76

FONDO NUOVE COMPETENZE

Correlato al PIANO NUOVE COMPETENZE n° 107.

È un fondo pubblico cofinanziato dal Fondo sociale europeo. Permette alle imprese di adeguare le competenze dei lavora-

tori, destinando, a fronte di un accordo sindacale, parte dell'orario di lavoro alla formazione.

77

FORMAZIONE

È quell'insieme di attività progettate per lo sviluppo delle conoscenze e delle abilità necessarie allo svolgimento di specifiche attività di lavoro. La formazione **genera valore** per le imprese e per l'individuo. Tale "Valore" è riscontrabile in termini di risultati nel lavoro, determinati dall'apprendimento delle "Competenze", complessivamente frutto dei vari elementi costituenti, rappresentati nel seguente schema di riepilogo. I risultati di un percorso formativo, saldamente ancorati ai fabbisogni di formazione, si esprimono in termini di **conoscenze e competenze** acquisite nel corso dell'intervento formativo. L'efficacia di un intervento è correlata essenzialmente alla corrispondenza delle competenze trasmesse con i fabbisogni di competenze manifestati.

47

78

FORMAZIONE PERMANENTE

Si veda APPRENDIMENTO PERMANENTE n° 15.

79

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Percorso di formazione specifica necessario per svolgere una determinata professione propedeutica all'entrata e/o alla ricollocazione nel mercato del lavoro.

- **Formazione professionale iniziale:** indica quei percorsi scolastici che vanno intrapresi per avvicinarsi ad una professione richiesta dal mercato del lavoro.
- **Formazione professionale superiore:** è un percorso formativo di livello superiore ma non universitario a cui si accede dopo aver acquisito un diploma o una qualifica professionale. I percorsi di formazione superiore solita-

mente sono progettati dagli ITS oppure sono realizzati da Enti di formazione professionale accreditati, in collaborazione con le imprese e gli altri soggetti del sistema educativo e formativo regionale- Al termine dei percorsi vengono rilasciate le qualifiche regionali.

- **Formazione professionale continua:** è quell'insieme di attività di formazione rivolte alle persone occupate e indirizzato a sviluppare conoscenze e competenze dei lavoratori e delle lavoratrice, legate ai processi produttivi, e a mantenere elevate le performance aziendali.



GARANZIA OCCUPABILITÀ LAVORO – GOL

Correlato a - PIANO NUOVE COMPETENZE n° 108.

È un programma che prova a rilanciare l'occupazione. Le misure sono mirate all'inserimento lavorativo e rivolte a disoccupati, percettori di reddito di cittadinanza, cassa integrati, disabili, donne, giovani e over 50.

Sono previsti 5 percorsi che combinano mix differenti di formazione, assistenza alla ricerca del lavoro e servizi complementari: reinserimento lavorativo; upskilling; reskilling; lavoro e inclusione; ricollocazione collettiva.

GREENCOMP

Il GreenComp identifica un insieme di competenze di sostenibilità da inserire nei programmi educativi per sostenere l'ap-

prendimento per la sostenibilità ambientale e aiutare i lavoratori a sviluppare conoscenze, abilità e atteggiamenti che promuovono modi di pensare, pianificare e agire con empatia, responsabilità e attenzione per il nostro pianeta e per la salute pubblica. Il nuovo quadro europeo delle competenze in materia di **sostenibilità “GREEN”**, fornisce una definizione di ciò che la sostenibilità comporta come **competenza**.

**82**

IDENTITÀ DIGITALE

Correlato a SPID n° 141, CIE n° 32 e CNS n° 33.

Informazioni che consentono di associare un utente dei servizi digitali ad una specifica persona fisica. Quanto più elevato è il livello di complessità delle transazioni digitali tanto più approfondite saranno le informazioni richieste per dimostrare l'identità digitale. In generale per interagire nello spazio digitale è richiesta un'autenticazione composta almeno da username e password. Lo **SPID** – Servizio Pubblico di Identità Digitale.

83

IMPATTO

Nell'ambito formativo l'impatto identifica la ricaduta dell'attività formativa sul singolo e sull'organizzazione e viene misurato attraverso una attività di valutazione che tenga conto di una serie di fattori.

84**IMPARARE FACENDO “LEARNING BY DOING”**

È una metodologia di apprendimento che si focalizza sull'utilizzo di sistemi di insegnamento legati alla pratica. Un metodo nel quale la parte pragmatica prevale rispetto alla parte teorica. Nel corso degli anni questa metodologia ha dato buoni riscontri diventando un metodo molto usato da diversi corsi di formazione. È una metodologia che richiede, per massimizzare l'apprendimento, che l'esperienza pratica sia accompagnata da una fase di consapevolezza e rielaborazione, in genere accompagnate e stimulate dal formatore.

50

85**INAPP**

L'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) è un ente pubblico di ricerca, che svolge analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro e dei servizi per il lavoro, delle politiche dell'istruzione e della formazione, delle politiche sociali e di tutte quelle politiche pubbliche che hanno effetti sul mercato del lavoro.

86**INQUADRAMENTO PROFESSIONALE CONTRATTUALE**

Il sistema di inquadramento professionale è definito dal CCNL applicato. Definisce la classificazione dei lavoratori in livelli/categorie, ai quali vengono correlati i minimi retributivi. Il livello/categoria è riconosciuto al lavoratore in base al ruolo professionale e alle mansioni e competenze assegnate. L'inquadramento professionale è definito unico quando le categorie legali dei lavoratori quadri, impiegati e operai sono inquadrate in una unica classificazione.

87 IOT (INTERNET OF THINGS)

Internet of things, in italiano Internet delle cose, è una tecnologia innovativa che grazie all'utilizzo di particolari sensori applicati agli oggetti, consente di trasferire e scambiare informazioni e dati da un oggetto all'altro.

K**88 KNOW-HOW**

51

Con il termine Know-How - letteralmente sapere come - ci si riferisce al bagaglio di competenze, conoscenze e abilità richieste e necessarie per svolgere una determinata attività lavorativa.

L**89 LABORATORIO**

È il luogo dove poter mettere in pratica quanto appreso a livello teorico, ma è anche il luogo dove mettere insieme le idee di un lavoro di gruppo. Nell'ambito della formazione si intende il contesto appositamente progettato e predisposto, nell'ambito del quale il partecipante ha occasione di sperimentare abilità e competenze.

90 LAVORO DI GRUPPO

Specifica attività didattica all'interno di un percorso formativo attraverso la quale ai partecipanti – divisi in sotto gruppi - viene assegnato un compito da svolgere in un tempo determinato. Il lavoro di gruppo nella formazione ha lo scopo di facilitare il confronto tra i partecipanti e la condivisione delle esperienze.

91 LEARNING BY DOING

Si veda IMPARARE FACENDO n° 84.

52 92 LEARNING MANAGEMENT SYSTEM (LMS)

Una piattaforma on line che gestisce l'interazione nei processi di apprendimento. Il sistema esegue la registrazione degli utenti, tenendo traccia del progresso connesso alle attività realizzate, monitorando i risultati ottenuti e valutando i risultati finali.

93 LEARNING OBJECT (LO)

Nell'ambito della formazione a distanza i learning objects sono i blocchi didattici e di contenuto, autonomi tra loro ed indipendenti dal contesto, che possono essere assemblati e aggregati a seconda delle esigenze dei discenti. Per garantirne la riusabilità, devono essere accompagnati da informazioni relative alla tipologia, autore, argomento, livello di aggregazione, data di aggiornamento.

94 LIFELONG LEARNING

Si veda APPRENDIMENTO PERMANENTE n° 15.

95

**LINEE GUIDA ALLA GESTIONE E RENDICONTAZIONE
DI UN PIANO FORMATIVO**

Nelle “Linee Guida” sono definite le regole e le procedure operative che i Soggetti Attuatori dei Piani formativi devono seguire nella gestione e rendicontazione delle attività. Nello specifico sono prese in considerazione le seguenti macro-aree di attività: Realizzazione del Piano formativo; Monitoraggio e Valutazione; Rendicontazione.



53

96

MAPPATURA DELLE COMPETENZE

È la metodologia con cui l'azienda effettua una ricognizione delle competenze dei collaboratori allo scopo di progettare interventi formativi e/o acquisire i profili professionali di cui necessita per svolgere determinati ruoli.

97

METAPPRENDO

MetApprendo è la piattaforma dei “**Servizi per la formazione**” dedicata alle proposte formative rivolte ai lavoratori metalmeccanici. Prevista dal CCNL Industria si prefissa di attuare il diritto alla formazione continua, supportando le aziende aderenti, soprattutto le PMI, nell'organizzazione e registrazione dei percorsi formativi. La tecnologia blockchain definirà un “Dossier formativo digitale” per ciascun lavoratore coinvolto nella formazione continua. Saranno fruibili pillole formative su competenze trasversali, tecniche di base, linguistiche e digitali.

98

MONITORAGGIO

L'azione di verificare e controllare un processo di qualunque genere. Nell'ambito della formazione effettuare verifiche cadenzate sull'applicazione di un piano formativo per poter eventualmente intervenire e modificare.

99

MULTIMEDIALITÀ

Metodo di comunicazione che utilizza diversi linguaggi (testi, immagini e suoni) con l'aiuto contemporaneo e sinergico di molti mezzi.

100

MOBILE-LEARNING

Mobile learning (Apprendimento in mobilità) è il metodo di apprendimento dove si accede a corsi formativi utilizzando dispositivi mobile, con collegamento a internet, in modo da poter imparare e seguire in autonomia quando e dove si vuole.

54



101

OBR

Si veda COMMISSIONE PARITETICA PROVINCIALE n° 39.

102

OCCUPABILITÀ

Si veda EMPLOYABILITY n° 70.

103 OUTDOOR TRAINING

Apprendere attraverso esperienze che si fanno in spazi aperti o comunque fuori dall'ambiente di lavoro abituale. L'Outdoor training è un metodo di apprendimento esperienziale particolarmente indicato per migliorare il lavoro di squadra.

**104 PEER TUTORING**

55

La traduzione letterale del termine indica il tutoraggio fra pari. È una modalità di apprendimento cooperativo e consiste in un passaggio di conoscenze da pari a pari, dove spesso l'insegnamento è reciproco e i ruoli di tutor e tutorato interscambiabili. È una metodologia molto efficace anche in ambito formativo aziendale in quanto utilizza le competenze dei colleghi più esperti per trasferirle, attraverso un processo di tutorato, ai colleghi meno esperti.

105 PERCORSO DI FORMAZIONE

Il percorso di formazione è rappresentato dall'insieme dei momenti di formazione previsti per una persona e indica proprio un percorso temporale che concatena le azioni formative che compongono un apprendimento guidato o consapevole.

106 PERSONALIZZAZIONE

Modifica di oggetti o servizi in modo che risultino adatti alle

specifiche esigenze dei fruitori o ne riflettano i gusti. Nell'ambito della formazione la personalizzazione consiste nella creazione di un percorso formativo realizzato in base ai fabbisogni specifici rilevati. Personalizzare un percorso formativo significa progettare interventi incentrati sugli utenti in modo da porre i partecipanti al centro.

107 PIANO FORMATIVO

56

Il piano di formazione è un programma organico di azioni formative rispondente a esigenze aziendali, settoriali e/o territoriali; è dunque un documento che riporta gli interventi formativi che un'azienda, o un insieme di aziende che condividono fabbisogni comuni, desidera mettere in atto per contribuire al raggiungimento degli obiettivi aziendali prefissati annualmente e colmare il gap di competenze individuato. Un piano formativo definisce gli obiettivi, stabilisce le priorità, definisce le risorse necessarie, garantisce che i fondi siano spesi in modo appropriato e valuta l'efficacia dei programmi di formazione. I piani formativi finanziati da fondi interprofessionali, quali ad esempio Fondimpresa, devono essere condivisi, concordati e siglati dalle Parti Sociali con specifico accordo.

108 PIANO NUOVE COMPETENZE

Correlato a GOL n° 80 e FONDO NUOVO COMPETENZE n° 76. Il Piano Nuove Competenze, legato al PNRR, è finalizzato alla formazione e all'occupazione dei lavoratori. Permette alle aziende di rimodulare l'orario di lavoro per favorire attività di formazione dei dipendenti sulla base di specifici accordi collettivi. Il Piano si articola in tre strumenti principali: il Programma GOL per i disoccupati per il quale è previsto un intervento di aggiornamento o riqualificazione, il Sistema Duale per i giovani tra i 15 e i 25 anni

e il Fondo Nuove Competenze rivolto ai lavoratori delle imprese che hanno stipulato accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro destinandone una parte alla formazione.

109 PIATTAFORMA PER L'E-LEARNING

Correlato a LMS n°92.

Software che permette di creare un ambiente virtuale di apprendimento all'interno del quale è possibile erogare corsi di formazione, gestire e monitorare i percorsi formativi degli utenti e accedere a una serie di strumenti di comunicazione e di servizi collegati.

110 PILLOLE FORMATIVE

57

Moduli didattici di piccole dimensioni, erogati prevalentemente tramite internet o modalità digitali, utilizzabili per fornire spiegazioni, esempi, esercizi su argomenti molto circoscritti.

111 POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

Comprendono tutti gli interventi pubblici mirati a garantire l'occupabilità dei lavoratori e delle lavoratrici, a favorire le transizioni all'interno del mercato del lavoro, a prevenire fenomeni di esclusione dei soggetti più deboli. Si distinguono dalle politiche passive del lavoro per il loro carattere preventivo.

112 PROFESSIONALITÀ

È la facoltà del lavoratore di svolgere un ruolo e/o una mansione, esercitando il set di competenze, abilità e conoscenze, tecniche e trasversali, previste da uno specifico ambito di attività. La professionalità può essere espressa in gradi o livelli.

113 **PROFILO PROFESSIONALE**

Definisce i criteri e le competenze professionali e le abilità necessarie a svolgere il ruolo previsto dal livello di inquadramento assegnato.

114 **PLUG AND PLAY**

Tradotto letteralmente “collega e usa”: un'espressione che viene adoperata in molteplici contesti quando si vogliono indicare delle tecnologie utili a collegare dei sistemi sia software che hardware senza la necessità di eseguire delle procedure di configurazione.

58

115 **POLIFUNZIONALITÀ**

La capacità di svolgere funzioni e ruoli diversi. Nel CCNL metalmeccanico industria 2021 il termine si riferisce alla *“capacità del lavoratore di svolgere attività normalmente riferibili a diverse aree di mestiere/funzionali ad esercitare la responsabilità in aree funzionali diverse.”*

116 **POLIVALENZA**

Il significato letterale del termine è la capacità di presentare una molteplicità di funzioni, significati, valori. Se applicato al mondo del lavoro si identifica con la capacità di scambiare compiti con i compagni di lavoro. Nel CCNL metalmeccanico industria 2021 il termine sta a indicare *“la capacità ad effettuare, in un perimetro definito dell'organizzazione, prestazioni analoghe: diverse posizioni sulla stessa linea/ufficio o la stessa posizione su più linee, uffici, unità organizzative”.*

117 PORTAFOGLIO DI COMPETENZE

Rappresenta la traduzione dell'esperienza professionale e personale in conoscenze, capacità e abilità. Tale mappatura non solo individua le proprie competenze trasferibili in diversi ambiti lavorativi, ma fa anche acquisire maggiore consapevolezza della propria professionalità.

118 PRESTAZIONE

La performance o prestazione è l'insieme dei risultati derivanti dalle attività e dai comportamenti degli individui nell'ambito delle responsabilità e dei tempi loro assegnati.

59

119 PROBLEM BASED LEARNING

Tradotto letteralmente “apprendimento basato su un problema” è un metodo di insegnamento centrato sull'allievo in cui un problema costituisce il punto di inizio del processo di apprendimento. I discenti, spesso suddivisi in gruppi, vengono incoraggiati attivamente al ragionamento e alla risoluzione del problema ricavando e attingendo in modo autonomo a tutte le fonti informative necessarie a tale scopo.

120 PROBLEM SOLVING

Problem solving tradotto letteralmente significa “risoluzione di problemi” e consiste nella capacità di fornire la migliore risposta possibile a una determinata situazione critica e solitamente nuova. Molte persone hanno un'attitudine naturale alla soluzione di problemi, ma il problem solving è una soft skill, una competenza che può essere acquisita, grazie anche all'applicazione di un metodo.

121 PROCESSI COGNITIVI

Processi mediante i quali una persona acquisisce informazioni sull'ambiente e le elabora a livello di conoscenze in funzione del proprio comportamento (percezione, immaginazione, simbolizzazione, formazione di concetti, soluzione di problemi).

122 PROGETTAZIONE

In ambito formativo la progettazione è la fase di definizione di un intervento formativo. Nella progettazione vengono definiti obiettivi, contenuti, metodi, tempistiche, budget e destinatari del progetto formativo. La progettazione prevede la definizione del percorso formativo su due livelli, uno generale (macro progettazione) e uno specifico di dettaglio (microprogettazione).

123 PROGETTO FORMATIVO

Il progetto formativo rappresenta la traduzione del piano in azioni. Si tratta quindi della definizione del percorso formativo che, tenuto conto di tutti gli aspetti (contesto e obiettivi, metodi e contenuti, persone e risorse, vincoli e risultati da raggiungere e relative misurazioni) può essere più generale (macroprogettazione) o di maggior dettaglio (microprogettazione).

124 PROTOCOLLO DI CONDIVISIONE

Nell'ambito dei fondi nazionali o interprofessionali finanzianti la formazione è stata siglata tra le parti sociali appositi "Protocolli d'intesa per la condivisione di Piani formativi" che definiscono criteri e modalità per regolare i processi di condivisione dei piani. Si citano ad esempio i protocolli di condivisione dei Piani Settoriali Metalmeccanici, Condivisione dei Piani di Fondimpresa, Condivisione dei Piani per il Fondo Nuove competenze.

Q**125 QUESTIONARIO**

Nell'ambito della formazione i questionari possono essere utilizzati in diversi momenti e per vari scopi: ai fini dell'analisi dei fabbisogni formativi, per il monitoraggio del gradimento di un corso da parte dei lavoratori, per la valutazione dell'apprendimento, per la ricaduta diretta della formazione sulle attività lavorative, per misurare l'impatto sull'azienda, ecc. Ad esempio si utilizzano i **Questionari di Apprendimento** che misurano il grado di acquisizione dei temi proposti dal percorso formativo e i **Questionari di Gradimento** che misurano il gradimento dei destinatari della formazione, raccoglie un feedback complessivo sull'iniziativa e specifico su determinati elementi quali il docente, le modalità d'erogazione, i tempi, i materiali, ecc..

61

R**126 REFERENTE AZIENDALE**

È una figura prevista dal CCNL industria metalmeccanico che può essere individuato all'interno della RSU, nelle aziende con oltre 300 dipendenti, e designato quale componente delegato alla formazione e quindi riferimento specialistico dell'azienda sul tema.

127 **REGISTRO DELLA FORMAZIONE (AZIENDALE)**

È uno strumento a supporto alle attività di Governance della Formazione in azienda. È importante per poter “tracciare” le partecipazioni a corsi di formazione (indipendentemente dal canale di finanziamento) di ciascun dipendente (operaio, impiegato o quadro che sia) ed essere utile sia per la programmazione ciclica della formazione in azienda, sia per la verifica richiesta dal CCNL e assegnata alle Parti Sociali (possibilmente costituite in Commissione Aziendale per la Formazione) dell’attuazione del Diritto Soggettivo, della partecipazione distribuita a percorsi formativi qualificanti, della corrispondenza con i fabbisogni formativi rilevati e della non ridondanza e replica di corsi per competenze di base e trasversali. Il Registro della Formazione deve contenere contenuti fondamentali come, ad esempio, dati anagrafici del partecipante al corso, mansione, titolo del corso, durata in ore del corso, canale di finanziamento, ente erogatore del corso/docente, eventuale attestazione del corso, eventuale certificazione del corso, modalità di erogazione, catena di propedeuticità del corso in un percorso professionalizzante. Il Registro della Formazione deve essere continuamente aggiornato e funge da elemento fondamentale documentale per l’azienda e per le Parti Sociali in fase di pianificazione, attuazione, monitoraggio e valutazione di impatto della formazione condivisa.

128 **RENDICONTAZIONE DI UN PIANO FORMATIVO**

È la fase molto importante di un piano formativo finanziato, ad esempio da Fondimpresa, realizzata dal Soggetto Attuatore e destinatario del finanziamento di Fondimpresa e inviata al soggetto finanziatore contenente informazioni funzionali alla verifica (anche contabile e amministrativa) dello svolgimento dell'intero progetto formativo. Include anche attività cosiddette "non formative" che, sommate a quelle "formative" completano

il quadro. Nella rendicontazione che ha delle fasi in itinere durante lo svolgimento del piano, devono apparire ad esempio i dati anagrafici aziendali, la presentazione del piano condiviso, la specifica di modalità di formazione anche via FAD, l'attività di monitoraggio, la valutazione del piano, le attività di coordinamento didattico e tecnico-scientifico, le clausole rispetto ai fini del trattamento dei dati personali, ecc. Il piano si conclude con la rendicontazione finale, che avviene solitamente entro 3 mesi dopo la conclusione delle attività di monitoraggio del Comitato di Pilotaggio.

129 RE-SKILLING

Il reskilling prevede lo sviluppo di abilità che possano permettere al dipendente di ricoprire un ruolo diverso. Si tratta di un percorso di riqualificazione della persona e delle competenze.

63

130 RESTART

Progetto realizzato dalla Fim Cisl Nazionale e IAL Nazionale (ente di formazione professionale) per l'apprendimento di conoscenze necessarie alla progettazione tecnica dei piani formativi che ha visto coinvolti nel 2019 circa 180 persone, tra Segretari, Delegati, Operatori FIM e Analisti, Progettisti e Direttori IAL. Nell'ambito del progetto sono stati definiti Cataloghi Formativi per l'attuazione delle 24 ore del Diritto Soggettivo con particolare attenzione alle competenze trasversali quali ad esempio le competenze digitali e green.

131 REWIND

Azione di sviluppo organizzativo promosso dalla Fim Cisl per sensibilizzare e aumentare la preparazione dei dirigenti sindacali sul tema della formazione alla Formazione continua dei lavoratori. A partire dal 2010 il progetto Rewind ha formato più di 200

componenti dell'organizzazione che oggi esercitano un ruolo da protagonisti nelle commissioni paritetiche della formazione professionale, proponendo e contrattando piani formativi per accrescere le competenze professionali dei lavoratori.

132 RIQUALIFICAZIONE

Formazione finalizzata al miglioramento e aggiornamento delle competenze dei lavoratori. Permette la mobilità individuale durante la carriera.

133 ROLE PLAYING

64

Il *role playing*, o gioco di ruolo, consiste nella simulazione di una situazione reale da parte dei partecipanti. La simulazione permette al soggetto di immedesimarsi in una situazione data al fine di apprendere attraverso l'esperienza concreta. Il role playing consente un'analisi delle dinamiche interpersonali avvenute nel contesto rappresentato e viene largamente utilizzato nella formazione comportamentale.

134 RUOLO PROFESSIONALE

Indica il ruolo assegnato al lavoratore all'interno di un'organizzazione del lavoro, sulla base del livello/categoria attribuita e dei criteri di professionalità richiesti, quali ad esempio: la responsabilità, l'autonomia, la competenza professionale, competenze trasversali, ecc.

S
135 SETTING

Quando si parla di setting formativo si fa riferimento a spazi che vengono usati per la formazione. Tali spazi devono avere delle caratteristiche ben precise al fine di creare un ambiente accogliente e ricettivo per la trasmissione delle informazioni alle persone in formazione.

136 SIMULAZIONE

È una metodologia che permette di realizzare esperienze e svolgere compiti in modo quanto più reale e veritiero possibile, anche con apposite attrezzature, aumentando l'efficacia dell'apprendimento che avviene in un contesto "protetto" senza i rischi del mondo reale.

137 SISTEMA DUALE

Correlato a ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO n°5 e APPRENDISTATO n°17.

Il sistema duale è una modalità di apprendimento basata sull'alternarsi di momenti formativi "in aula" (presso una istituzione formativa) e momenti di formazione pratica in "contesti lavorativi" (presso una impresa/organizzazione). L'obiettivo è di far interagire il percorso scolastico con il mondo del lavoro, per consentire ai giovani, ancora inseriti in un percorso di diritto-dovere all'istruzione e alla formazione, di apprendere competenze. Oggi nel nostro paese il sistema duale si declina in

tre percorsi: nell'alternanza scuola lavoro, nell'apprendistato di primo livello e nell'apprendistato di terzo livello.

138 **SKILL**

Si veda COMPETENZE n° 40.

139 **SOFT SKILLS**

Sono caratteristiche della persona legate alle capacità relazionali e comportamentali, alle abilità cognitive e anche a tratti specifici della personalità. Sono “abilità” che si apprendono attraverso l'esperienza personale e/o percorsi formativi professionali, utilizzabili in diversi ambiti e ruoli lavorativi (per fare qualche esempio: capacità di diagnosi, di relazione, di decisione, di problem solving, di gestione del lavoro e del tempo). Sono spesso citate in contrapposizione alle **Hard skill** che sono invece competenze legate al contenuto tecnico di uno specifico lavoro o di una determinata mansione.

140 **SOGGETTO ATTUATORE**

È il soggetto giuridico responsabile della realizzazione del Piano formativo ammesso a finanziamento, di cui è stato Proponente. In caso di raggruppamento in Associazione Temporanea di Imprese (A.T.I.) o Associazione Temporanea di Scopo (A.T.S.), il Soggetto Attuatore è costituito dall'insieme degli associati, ciascuno impegnato nella realizzazione di parte dell'attività, rappresentati dal mandatario sulla base dell'accordo istitutivo dell'Associazione.

141 SPID

Servizio Pubblico di Identità Digitale consente ai cittadini di acquisire un'identità digitale per poter accedere ai servizi della pubblica amministrazione rilasciati tramite piattaforme digitali.

**142 TEAM BUILDING**

67

Consiste nella costruzione di un gruppo di lavoro per aiutare i lavoratori-partecipanti ad accrescere l'interazione, a migliorare comunicazione e condivisione, potenziando la capacità di lavorare in squadra. Le attività possono essere formative, educative ed esperienziali.

143 TELEFORMAZIONE

La conversione in modalità "Teleformazione" si è resa necessaria per assicurare il conseguimento degli obiettivi degli interventi formativi, in relazione a tutte le attività in corso e finanziate da Fondimpresa, e per tutelare i destinatari degli stessi nel periodo necessario al rispetto delle norme in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. La modalità in "Teleformazione" è applicabile solo alle **attività formative a distanza svolte in modalità "sincrona"**. Ovvero con la presenza simultanea e contemporanea di docenti e discenti principalmente attraverso l'utilizzo di specifiche piattaforme telematiche che agevolano la tracciatura dell'ef-

fettivo svolgimento delle attività e della reale partecipazione dei discenti e dei docenti.

144 TRAINING ON THE JOB

Formazione che avviene sul posto di lavoro. Questo tipo di formazione viene svolta dal lavoratore sul campo, in modo pratico e operativo, permettendogli di utilizzare e imparare a padroneggiare gli strumenti di lavoro a sua disposizione. In questo tipo di formazione “pratica” il lavoratore è affiancato dalla supervisione di un formatore, che lo aiuterà ad elaborare adeguatamente l’esperienza e a rendere consapevole l’apprendimento.

68

145 TRACCIABILITÀ APPRENDIMENTI

Processo utilizzato, nelle more dell’applicazione di un protocollo unico nazionale, da organismi bilaterali regionali per registrare gli apprendimenti conseguiti dai lavoratori nell’ambito di corsi di formazione continua. Vengono usati format che devono registrare il numero di ore dell’azione formativa, il tipo di competenza a cui si riferisce l’azione formativa, la qualificazione di riferimento, l’unità di competenza di riferimento, le abilità raggiunte, le conoscenze acquisite.

146 TRANSIZIONE ECOLOGICA

È un processo che consente il passaggio da un sistema economico e sociale basato su uno sfruttamento intensivo delle risorse ambientali ad uno che impiega, protegge e valorizza tutte quelle politiche territoriali, ambientali ed energetiche pulite, rinnovabili e a basso impatto ambientale.

147 **TRANSIZIONE DIGITALE**

È un processo che mira ad implementare le tecnologie digitali in vari ambiti di vita delle persone: sociali, economiche, ambientali e che prevede parallelamente un incremento delle competenze digitali di tutti i lavoratori e cittadini.

148 **TUTOR**

È la persona di riferimento per i partecipanti ad un percorso formativo. Segue l'aula cercando di svolgere il ruolo di facilitatore e di mentore nelle varie fasi di apprendimento. Il tutor collabora anche con i docenti, il direttore del corso, lo staff per rendere più strutturato e funzionale l'intero processo formativo.

69

**149** **UPSKILLING**

I programmi di upskilling hanno l'obiettivo di aggiornare e potenziare le competenze nello stesso campo di lavoro. Si tratta di un upgrade di ciò che si è già in grado di fare, per svolgere il lavoro in maniera più efficiente ed efficace, rafforzando l'occupabilità del lavoratore.



150 **VALIDAZIONE**

Valutare e controllare attraverso il confronto con regole e dati già noti e attendibili i risultati di un progetto o dell'apprendimento formale, non formale e informale. Secondo il Cedefop la validazione è *“la conferma, da parte di un ente competente, che i risultati dell'apprendimento (conoscenze, abilità e/o competenze) acquisiti da una persona in un contesto formale, non formale o informale sono stati accertati in base a criteri pre-stabiliti e sono conformi ai requisiti di uno standard di convalida”*. Il processo di validazione delle competenze può essere seguito dalla certificazione delle stesse.

151 **VALUTAZIONE**

Si veda ASSESSMENT n° 18.

152 **VIDEOCONFERENZA**

Si veda CONFERENCE CALL n° 53.

153 **VIDEOLEZIONE**

Prodotto formativo fruibile via Web in maniera asincrona, caratterizzato da un'alta componente di multimedialità. La videolezione offre al docente la possibilità di combinare una presentazione di contenuti con un commento audio/video e contribuisce a migliorare la qualità dell'apprendimento auto-

nomo del discente facilitando l'accesso alle risorse e ai servizi. Strumento molto utile ed efficace per la didattica a distanza dove il docente, ripreso in video, presenta contenuti che si riferiscono alle diverse aree tematiche caratteristiche di ciascun insegnamento.

154**VOUCHER FORMATIVO**

Il Voucher è uno strumento efficace per finanziare in parte o totalmente un corso di formazione individuale. I voucher sono buoni di formazione o crediti, spendibili da una singola persona, per accrescere il proprio bagaglio di conoscenze, riqualificando e migliorando le competenze possedute. I voucher formativi sono finanziabili attraverso i fondi interprofessionali e attraverso il Fondo Sociale Europeo.

71

**155****WEBINAR**

Sessione operativa o informativa la cui partecipazione avviene in forma remota tramite una connessione a internet. Il seminario in rete è usato per condurre riunioni, corsi di formazione o presentazioni, nei quali ciascun partecipante accede da un proprio computer ed è connesso con gli altri partecipanti tramite Internet e può interagire nella conferenza con il relatore e con gli altri partecipanti.

156 WEB BASED LEARNING (WBL)

Insieme di metodi, strategie e strumenti didattici intesi ad utilizzare al massimo le possibilità offerte dal web in quanto ambiente di apprendimento e strumento di sviluppo della conoscenza in tutte le sue forme, sperimentando nuove teorie dell'apprendimento.

157 WEB BASED TRAINING (WBT)

Si veda E-LEARNING n° 69.

158 WEB LEARNING

Si veda LMS n° 92.

159 WORKPLACE WHITIN

Con questo termine alcuni ricercatori definiscono *“il posto di lavoro che è dentro le persone”*: storie lavorative e personali, loro formazione, aspirazioni e potenzialità professionali e sociali.

160 WORKSHOP

Si tratta di un evento formativo laboratoriale, in apprendimento guidato, dedicato ad un gruppo ristretto di partecipanti e caratterizzato da un approccio pratico e da una elevata interattività. Caratterizzato da elevata condivisione tra formatori/tutor e partecipanti.

Le Fonti. I documenti nazionali e comunitari (norme e contratti) che regolano e indirizzano la formazione professionale nei luoghi di lavoro.

Cristiana Pauletti

Referente Formazione Professionale della Fim Cisl Veneto

73

Questa sezione della Guida approfondisce la normativa (europea e nazionale) riferita alla Formazione Professionale, per contestualizzare il glossario, parte principale della Guida, e comprendere l'evoluzione culturale del concetto di formazione lungo tutto l'arco della vita e di formazione professionale continua. Di seguito, attraverso un raggruppamento per macro-argomenti, viene proposta una selezione di documenti rilevanti per comprendere alcuni passaggi fondamentali del dibattito europeo e nazionale sulla formazione con l'obiettivo di rintracciare, all'interno di questi passaggi, degli snodi culturali significativi per meglio comprendere la rilevanza che la formazione professionale continua va assumendo nelle politiche a sostegno dell'occupazione e dell'innovazione dei sistemi economici.

APPRENDIMENTO PERMANENTE E DIFFERENTI CONTESTI DI APPRENDIMENTO (FORMALI – NON FORMALI – INFORMALI)

Le fonti indicate in questo paragrafo aiutano ad inquadrare la rilevanza che l'apprendimento permanente - ovvero l'apprendimento lungo tutto il corso della vita – ha assunto in ambito europeo per la realizzazione di un'Unione Europea inclusiva e aperta all'innovazione.

Da alcuni anni le istituzioni educative e formative europee hanno evidenziato l'importanza dell'apprendimento durante tutta la vita e in tutti i suoi aspetti (lifelong e lifewide learning), sottolineando la necessità di **connettere tra loro gli apprendimenti** ottenuti nei sistemi formali di istruzione e formazione con quelli maturati negli ambiti non formali e informali.

74

Nel Memorandum sull'Istruzione e la Formazione permanente della Commissione delle Comunità Europee del 2000 si afferma per l'Europa la priorità di favorire l'apprendimento continuo degli individui, valorizzando processi di acquisizione di competenze per tutto il corso della vita e in tutti i contesti, sia scolastici sia professionali e legati alla vita personale.

Nell'ambito di questa riflessione sull'apprendimento permanente è rintracciabile un cambiamento di prospettive importante: lo spostamento del focus di attenzione dai sistemi formativi alla persona e alla sua specifica soggettività che costituisce una risorsa da sostenere e sviluppare.

È in questo cambio di prospettiva che compare sulla scena il dibattito sulle competenze.

■ LIBRO BIANCO insegnare e apprendere – verso la società conoscitiva

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:1995:0590:FIN:IT:PDF>

Nel 1995 la Commissione europea, su iniziativa dei commissari per la ricerca, l'istruzione e la formazione e per l'occupazione e gli affari sociali, presenta il *Libro bianco Insegnare e apprendere – verso la società conoscitiva*.

Le mutate condizioni di accesso all'informazione, generate dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, hanno facilitato da un lato l'accesso di ogni cittadino ai saperi ma al contempo rendono necessaria l'acquisizione di nuove conoscenze, richiedono un maggior adattamento e rischiano di produrre fenomeni di esclusione.

Seppur datato, il Libro Bianco di Edith Cresson costituisce una lettura interessante per comprendere quanto la formazione professionale continua, anche dei lavoratori addetti alla produzione, sia strategica per rafforzare il sistema industriale europeo, ricordando quanto l'Europa sia anche un luogo di grande tradizione formativa dei lavoratori.

■ **COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE del 21 novembre 2001, riguardante la realizzazione di uno spazio europeo dell'istruzione e della formazione durante l'intero arco della vita**

75

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=LEGISSUM:c11054>

Nell'anno 2001 la Commissione delle Comunità Europee, sulla base del Memorandum sull'Istruzione e la Formazione permanente, presenta la comunicazione dal titolo *Realizzare uno spazio europeo dell'apprendimento permanente* nella quale si esprimono con chiarezza tutte le ragioni per le quali è strategico valorizzare e sostenere l'apprendimento, in tutte le fasi e in tutti gli aspetti della vita.

Per facilitare l'acquisizione di un linguaggio comune il documento presenta, in appendice, un glossario di termini tra i quali compare la definizione di apprendimento formale, non formale e informale.

■ **RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO sulle competenze chiave sull'apprendimento permanente**

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01))

Per inquadrare il tema delle competenze a livello europeo è necessario fare riferimento innanzitutto alla prima declinazione delle cosiddette **Competenze chiave per l'apprendimento permanente** introdotte dalla *Raccomandazione del Parlamento e Consiglio Europeo del 18 dicembre 2006* e aggiornate nel 2018.

Nel testo della Raccomandazione dell'Unione Europea del 18 dicembre 2006 si può leggere la seguente definizione: *le competenze [sono] una combinazione di conoscenze, abilità e attitudini appropriate al contesto (...) Le competenze chiave sono quelle di cui tutti hanno bisogno per la realizzazione e lo sviluppo personali, la cittadinanza attiva, l'inclusione sociale e l'occupazione.*

76

■ **RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO del 16 gennaio 2008 sull'educazione degli adulti: non è mai troppo tardi per apprendere**

<https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008IP0013&qid=1647164588345>

Questa risoluzione incoraggia a considerare l'apprendimento permanente strategico per migliorare le possibilità occupazionali e sollecita a sostenere la motivazione alla formazione e al contempo a migliorare l'offerta per favorire la partecipazione degli adulti alle opportunità di sviluppo delle proprie conoscenze e competenze.

■ **RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO del 19 dicembre 2016 sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze: nuove opportunità per gli adulti**

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H1224\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H1224(01))

In questa raccomandazione del Consiglio il punto di attenzione sono gli adulti con bassa scolarità. Si sollecitano gli stati membri ad attuare strategie idonee affinché a questi adulti vengano concesse possibilità di ampliare il set di competenze utili per la vita e per il lavoro e al contempo acquisiscano un livello minimo di competenze linguistiche, matematiche e digitali.

■ **RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO del 14 settembre 2017 su una nuova agenda per le competenze per l'Europa**

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017IP0360>

Questa risoluzione è un testo rilevante poiché inquadra il tema della formazione lungo tutto l'arco della vita ancorandola in modo ancora più stretto al tema del lavoro, dello sviluppo della professionalità e dell'occupabilità. Inoltre in questa risoluzione vi è un richiamo chiaro alle necessità di promuovere le competenze digitali e di considerare e valorizzare il ruolo chiave degli apprendimenti in contesti non formali e informali.

77

■ **RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO un'agenda per le competenze per l'Europa per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza dell'11 febbraio 2021**

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021IP0051&qid=1647164847549>

Questa risoluzione, pur tenendo in considerazione gli elementi già emersi nel quadro di valutazione dell'importanza dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e la sfida rappresentata in Europa dalla formazione degli adulti, si colloca in un momento storico di particolare rilievo poiché viene adottata ad un anno circa dall'inizio dell'emergenza sanitaria dovuta alla pandemia da Covid19.

L'apprendimento permanente e la formazione degli adulti sono leve strategiche per affrontare le grandi sfide rappresentate dalla transizione ecologica e dalla transizione digitale. La sfida dell'alfabetizzazione digitale è richiamata come decisiva alla luce dell'impatto che il Covid19 ha avuto sull'ampliamento del divario digitale e sulla necessità di aumentare le competenze digitali della forza lavoro in Europa.

Informazioni e dettagli sull'agenda della Commissione per le competenze per l'Europa sulla competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza sono reperibili al seguente sito:

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/IP_20_1196

78

■ **RISOLUZIONE DEL CONSIGLIO su una nuova agenda europea per l'apprendimento degli adulti 2021-2030**

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021G1214\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021G1214(01))

Questa strategia fissa un obiettivo rilevante nel periodo fino al 2030 e cioè concentrare gli sforzi per aumentare e migliorare l'offerta di apprendimento formale, non formale e informale per tutti gli adulti con particolare attenzione a coloro che presentano resistenze alla partecipazione alle opportunità di formazione. L'apprendimento degli adulti è riconosciuto come strategico per rendere l'economia e la società più forte e più resiliente.

CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE E CONVALIDA DEGLI APPRENDIMENTI MATURATI IN CONTESTI NON FORMALI E INFORMALI

La certificazione delle competenze, ovvero il diritto delle persone a vedere riconosciute e certificate le competenze maturate non solo nei contesti formali ma anche e soprattutto nei contesti non formali e informali, è un tema

che assume una rilevanza crescente in relazione soprattutto al mutare delle esigenze e delle caratteristiche del mercato del lavoro.

Abbiamo proposto in questa sezione alcuni passaggi della normativa europea e nazionale che aiutano a comprendere la complessità del sistema nazionale di certificazione delle competenze, che prevede una concorrenza di competenze tra Enti Titolari - Stato e Regioni - e il ruolo importante degli enti Titolati ovvero gli enti erogatori dei servizi.

Al di là della complessità che assume il sistema nel nostro paese, è importante comprendere come gli atti dell'Unione Europea vadano tutti nella direzione di affermare la rilevanza per gli adulti degli apprendimenti maturati in contesti non formali e informali e il diritto di vederli riconosciuti, validati e certificati in quanto costituiscono un discrimine per l'inserimento lavorativo, le transizioni lavorative e gli avanzamenti di carriera.

79

■ RACCOMANDAZIONE DEL PARLAMENTO E CONSIGLIO EUROPEO su quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (per brevità EQF)

<https://europa.eu/europass/system/files/2020-05/Legal%20text-IT.pdf>

Il quadro europeo delle qualifiche è un passaggio importante nel processo di certificazione.

Istituito nel 2008 è stato revisionato nel 2017. Nel testo della raccomandazione del 2017 l'obiettivo del sistema EQF consiste *nel contribuire a modernizzare i sistemi di istruzione e formazione e nell'aumentare l'occupabilità, la mobilità e l'integrazione sociale dei lavoratori*. L'importanza del quadro europeo delle qualifiche verso gli stati membri - si legge - è la possibilità di rendere le qualifiche e i titoli acquisiti, in un certo senso, comparabili poiché riferiti ad un quadro europeo comune. Un ulteriore elemento rilevante - che si potrebbe definire di carattere culturale - è la sollecitazione che si legge in più punti ad adottare, nell'elaborazione di quadri nazionali delle qualifiche, un approccio basato sui risultati dell'apprendimento (learning outcomes).

■ **RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO del 20 dicembre 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale**

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/it/TXT/?uri=CELEX:32012H1222\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/it/TXT/?uri=CELEX:32012H1222(01))

Questa raccomandazione è un passaggio fondamentale in quanto si sollecitano gli stati membri a mettere a punto, entro il 2018, modalità per la convalida degli apprendimenti non formali e informali. Questa raccomandazione è importante anche perché precisa il processo che porta alla certificazione delle competenze e lo articola in 4 passaggi:

l'**individuazione** dei risultati di apprendimento acquisiti dalla persona mediante l'apprendimento non formale e informale, la **documentazione** dei risultati di apprendimento, la successiva **valutazione** ed infine la **certificazione**, sotto forma di qualifica o di crediti che concorrono all'ottenimento di una qualifica.

80

■ **DECRETO LEGISLATIVO 13/2013 - Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92.**

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/02/15/13G00043/sg>

In ambito nazionale questo è il passaggio fondamentale per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze. In questo provvedimento è ribadita la necessità di promuovere l'apprendimento permanente e al contempo il diritto delle persone a vedere riconosciuti gli apprendimenti maturati al di fuori del sistema di istruzione quindi anche nel corso della vita professionale.

Il decreto stabilisce i livelli essenziali e gli standard minimi di servizio del sistema di certificazione e dispone l'istituzione di un **Quadro nazionale delle qualifiche** (QNQ).

Il decreto illustra inoltre i soggetti coinvolti nel processo di individuazione, valutazione e certificazione delle competenze, ovvero gli **enti titolari pubblici** e gli **enti titolati delegati** all'erogazione dei servizi. A questo decreto fanno seguito due ulteriori passaggi legislativi descritti di seguito.

■ D.M. 30 GIUGNO 2015 - Definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze, nell'ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13.

81

<https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2015/Decreto-Interministeriale-30-giugno-2015.pdf>

Questo decreto stabilisce *il riconoscimento a livello nazionale delle qualifiche regionali e delle relative competenze*.

Le competenze certificate a livello regionale possono costituire inoltre crediti formativi per l'accesso al sistema formale di istruzione.

■ DECRETO 8 GENNAIO 2018 - Istituzione del Quadro nazionale delle qualificazioni rilasciate nell'ambito del Sistema nazionale di certificazione delle competenze di cui al decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13.

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2018/01/25/18A00411/sg>

Questo decreto definisce il Quadro Nazionale delle Qualificazioni che costituisce il dispositivo nazionale *per la referenziazione delle qualificazioni italiane al Quadro europeo delle qualifiche* (EQF).

Il QNQ è articolato in 8 livelli, ciascun livello comprende la relativa descrizione di *conoscenze*, *abilità* e individua il corrispondente livello di *autonomia e responsabilità*.

■ **DECRETO 5 GENNAIO 2021 - Disposizioni per l'adozione delle linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze.**

<https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2021/DI-del-05012021.pdf>

82

Le disposizioni che regolano il sistema nazionale di certificazione delle competenze sono completate dalle linee guida introdotte dal presente decreto che rendono operativo il sistema. Le linee guida delineano il processo, articolato in individuazione, validazione e certificazione delle competenze, e per ciascuna fase del processo illustrano modalità e relativa attestazione.

FONTI: CONTRATTAZIONE NAZIONALE METALMECCANICA

CCNL Industria 01-2021/06-2024

Sezione Prima

Art. 6 Formazione Professionale

Art. 6.1 Commissione Nazionale per la Formazione Professionale e l'Apprendistato

Art. 6.2 Commissione Territoriale per la Formazione Professionale e l'Apprendistato

Art. 6.1 Commissione Aziendale per la Formazione Professionale

Art. 6.4 **Referente per la Formazione Professionale**

DICHIARAZIONE COMUNE Collaborazione Scuola Im-

presa nei percorsi di Istruzione Alternanza scuola lavoro, Istruzione Tecnico Superiore, Apprendistato.

Sezione Quarta – Titolo II

Classificazione del personale e particolari tipologie di lavoratori (*inquadramento*)

Sezione Quarta – Titolo VI

Art. 7 Formazione Continua (*24 ore Diritto Soggettivo alla Formazione Continua*)

Art. 8 Diritto allo studio

Art. 9 Congedi per la Formazione (*scolastica*)

Allegati

- Disciplina dell'**Apprendistato Professionalizzante** nell'Industria Metalmeccanica e Installazione d'Impianti
- Disciplina dell'**Apprendistato per la Qualifica e per il Diploma Professionale**, il Diploma di Istruzione secondaria Superiore e il Certificato di Specializzazione Tecnica Superiore
- Disciplina dell'**Apprendistato di Alta Professione e di Ricerca**

83

CCNL Industria orafa - argentiero - gioielleria 01-2021/12-2024 (testo contrattuale in fase di stesura)

Sezione Prima

Art. 6 Formazione Professionale (gruppo paritetico)

Disciplina Comune

Art. 4 Classificazione del personale e particolare tipologia di lavoratori (*inquadramento*)

Art. 27 Formazione Continua (*24 ore Diritto Soggettivo alla Formazione Continua*)

Art. 27 bis Diritto allo studio

Art. 28 Facilitazioni particolari per la frequenza ai corsi e per gli esami dei lavoratori studenti (*scolastica*)

Allegato 9

- Disciplina dell'**Apprendistato Professionalizzante** nell'Industria Orafa e Argentiera.
- Disciplina dell'**Apprendistato per la Qualifica e per il Diploma Professionale**, il Diploma di Istruzione secondaria Superiore e il Certificato di Specializzazione Tecnica Superiore
- Disciplina dell'**Apprendistato di Alta Professione e di Ricerca**

CCNL Cooperative industria 06-2021/06-2024 (testo contrattuale in fase di stesura)

84

Art. 2 -Formazione professionale

Art. 3. Commissione per la formazione professionale e l'apprendistato

Art. 3.1 Commissione Nazionale

Art. 3.2 Commissioni Territoriale

Disciplina Generale

Art. 4 Classificazione dei lavoratori (*inquadramento*)

Art. 29 Diritto allo studio

Nel rinnovo contrattuale dello 31 maggio 2021 è stata confermata l'operatività della Commissione per la Formazione Professionale Aziendale e le *24 ore Diritto Soggettivo alla Formazione Continua*

CCNL Piccola e media industria - Unionmeccanica 01-2021/12-2024 (testo contrattuale in fase di stesura)

Capitolo Primo – premessa -

F) Formazione Professionale

Capitolo Terzo – premessa -

Art. 10 **Apprendistato Professionalizzante**

Capitolo Quarto

Classificazione dei Lavoratori (*inquadramento*)

Capitolo Settimo

Art. 55 Diritto allo Studio e alla Formazione Professionale (*24 ore Diritto Soggettivo alla*

Formazione Continua)

Art. 56 Patto Formativo

Art. 57 Lavoratori Studenti

Art. 58 Congedi per la Formazione (*scolastica*)

CCNL Piccola e media industria - CONFIMI 01-2021/06-2024 (testo contrattuale in fase di stesura)

85

Capitolo Terzo

Art. 9 Apprendistato Professionalizzante

Capitolo Quarto

Art. 10 Classificazione dei lavoratori (*inquadramento*)

Capitolo Settimo

Art. 53 Diritto allo Studio e alla Formazione Professionale (*24 ore Diritto Soggettivo alla Formazione Continua*)

Art. 54 Patto Formativo

Art. 55 Lavoratori Studenti

Art. 56 Congedi per la Formazione (*scolastica*)

CCNL Area meccanica - artigianato 01-2020/12-2022 (testo contrattuale in fase di stesura)

Parte Comune - Sezione II

Art. 17; 17 bis; 17 ter; 17 quarter; Classificazione dei Lavoratori (*inquadramento*)

Art. 43 Lavoratori Studenti

Art. 44 Diritto allo studio

Art. 45 Congedi per la Formazione (*scolastica*)

Art. 47 Formazione Continua ai sensi della Legge n° 53 /2000 (**8 ore Alfabetizzazione digitale - vigenza 2022**)

Allegati

- Profili Formativi per l'**Apprendistato Professionalizzante** per il Settore Meccanica e Installazione d'Impianti
- Profili Formativi per l'**Apprendistato Professionalizzante** per il Settore Orafi, Argentieri e Affini. Installazione d'Impianti
- Profili Formativi per l'**Apprendistato Professionalizzante** per il Settore Odontotecnico

Gli spazi della contrattazione alla Formazione Professionale. I luoghi strategici della partecipazione della formazione professionale

Antonello Gisotti

Referente Fim Cisl Nazionale Formazione Professionale

87

In questa sezione della GUIDA si vogliono proporre i principali ambiti esercitati per la promozione, lo sviluppo e la contrattazione della Formazione Continua di interesse per il settore metalmeccanico. Gli ambiti sono stati distinti in due macro-aree: quelli stabiliti dal CCNL Industria [Federmeccanica – Assital – Fim – Fiom – Uilm] e conseguenti applicazioni dell'attività sindacale e quelli determinati dai Fondi Interprofessionali (Fondimpresa e Fondartigianato ad esempio). La Fim ha dato da tempo enfasi al ruolo delle Commissioni Contrattuali, in particolar modo quelle Territoriali (ad oggi costituite in meno di 1/5 del numero totale di province da Unioni Industriali, Fim, Fiom e Uilm) e quelle Aziendali (ancora meno presenti delle precedenti), tanto da progettare nel corso del 2021 dei percorsi formativi per Delegati, Operatori e Segretari; percorsi funzionali a trasferire conoscenze e competenze per il ruolo di componenti delle due citate commissioni contrattuali. Analogamente, ritenendo importante anche la partecipazione alle attività di monitoraggio di piani finanziati da Fondimpresa, la Fim Cisl ha progettato corsi di formazione per componenti di Comitati di Pilotaggio. Sarà possibile partecipare a questi corsi in ciascun territorio che ne avrà necessità, riferendosi alla Segreteria Regionale di competenza.

COMMISSIONE AZIENDALE PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

*Come da CCNL Industria Metalmeccanica e della Installazione
di Impianti del 5 febbraio 2021 [art. 6.3 Sez. Prima]*

Breve descrizione	Funzioni della Commissione Aziendale per la Formazione Professionale	Esempi di funzionamento
Nelle Aziende che occupano almeno 500 occupati presso una stessa unità produttiva, sarà costituita, su richiesta di una delle parti, una Commissione paritetica sulla formazione professionale, formata da non più di 3 componenti rispettivamente in rappresentanza della Direzione e della Rappresentanza sindacale unitaria	a) verificare a consuntivo il numero di iniziative di formazione continua realizzate nell'anno solare precedente, la loro tipologia, il numero delle giornate di formazione e quello complessivo dei dipendenti coinvolti; b) valutare la realizzabilità, in funzione delle specifiche esigenze aziendali, di progetti formativi per i lavoratori non coinvolti nelle iniziative formative realizzate precedentemente; c) contribuire a diffondere, in accordo con l'Azienda, la conoscenza tra i lavoratori delle iniziative di formazione continua offerte dal territorio; d) esaminare le specifiche esigenze formative dei lavoratori con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate in Azienda ed al fine di rispondere in modo più adeguato ed efficace alle necessità di mercato e di qualità del prodotto; e) segnalare i fabbisogni formativi, il numero dei lavoratori potenzialmente interessati nonché ogni altra notizia ritenuta utile, alle Commissioni territoriali competenti	I componenti sindacali della Commissione Aziendale per la Formazione sono designati dalle Segreterie territoriali e/o dalla RSU. A conclusione di ogni riunione viene redatto un verbale. La Commissione può essere convocata su richiesta di una delle Parti. L'esito dei lavori della Commissione Aziendale per la Formazione sarà illustrato alle Parti Sociali in occasioni delle riunioni di informativa annuale. Sono previste almeno 2 riunioni annuali: la prima entro Marzo per: 1) analizzare a consuntivo i dati rispetto a quanto svolto nell'anno precedente; 2) monitorare e verificare l'attuazione della programmazione dell'anno in corso; la seconda entro Ottobre per: 1) monitorare e verificare l'attuazione della programmazione dell'anno in esame; 2) individuare e gestire eventuali risultati non in linea con l'applicazione della programmazione; 3) individuare le buone prassi scaturite dall'applicazione della programmazione

Indicatori caratterizzanti il livello strategico della partecipazione: Azioni formative raccolte intervistando i lavoratori e realizzate nei piani formativi aziendali; numero di ore formative pro-capite per lavoratore condivise in un anno (e nel triennio); numero di riunioni con azienda dedicate al solo tema della formazione continua; numero di certificati di competenze fatti conseguire ai lavoratori; numero di assemblee annue dedicate al tema della formazione; numero di accordi di condivisione sottoscritti in un anno.

REFERENTE PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

*Come da CCNL Industria Metallmeccanica e della Installazione
di Impianti del 5 febbraio 2021 [art. 6.4 Sez. Prima]*

Breve descrizione del ruolo di Referente per la Formazione Professionale in Azienda	Funzioni del Referente Per la Formazione Professionale	Esempi di funzionamento
Nelle unità produttive con oltre 300 dipendenti, al fine di rendere più efficiente ed efficace il confronto tra azienda e RSU, circa la definizione di piani aziendali finanziabili anche da Fondimpresa, la RSU, potrà individuare al proprio interno un componente delegato alla formazione, che sarà referente specialistico dell'azienda sulla materia, conferendogli potere di firma per i piani condivisi, in coerenza con le norme previste per il funzionamento di Fondimpresa e dei fondi interprofessionali per la formazione. L'azienda consentirà al referente per la formazione la frequenza a corsi formativi inerenti al ruolo che saranno attivati utilizzando il conto di sistema di Fondimpresa, fatte salve le eventuali esigenze di carattere tecnico e produttivo.	1. Definizione di piani aziendali finanziabili 2. Potere di firma per piani condivisi 3. Aggiornamento formativo al ruolo	a. Il Referente incontra l'azienda in occasione di progettazione di piani per attingere a fonti di finanziamento (es.: Fondimpresa, Fondo Nuove Competenze, altro) b. Il Referente viene convocato per siglare piani formativi condivisi tra azienda ed RSU c. Il Referente deve aggiornare e rafforzare le sue conoscenze in materia, partecipando a corsi di formazione al ruolo.

Indicatori caratterizzanti il livello strategico della partecipazione: numero piani firmati; corsi di formazione al ruolo seguiti; contributi offerti e considerati per la definizione di piani finanziabili.

COMMISSIONE TERRITORIALE PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE E L'APPRENDISTATO

Come da CCNL Industria Metalmeccanica e della Installazione di Impianti del 5 febbraio 2021 [art. 6.2 Sez. Prima]

Breve descrizione	Funzioni della Commissione Territoriale per la Formazione Professionale e l'Apprendistato	Esempi di funzionamento
Laddove non già costituite, le Associazioni territoriali imprenditoriali promuoveranno d'intesa con le analoghe istanze territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, la costituzione di Commissioni paritetiche sulla formazione professionale e l'apprendistato, formate da massimo 6 rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti	Le Commissioni paritetiche territoriali, oltre a quanto previsto dall'articolo 5 del vigente Contratto collettivo per la disciplina dell'apprendistato, hanno il compito di: a) monitorare la normativa vigente in materia, con particolare riguardo a quella emanata a livello territoriale, al fine, tra l'altro, di cogliere tempestivamente tutte le opportunità di volta in volta consentite dal sistema formativo e scolastico; b) individuare congiuntamente le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e della installazione di impianti, con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate, utilizzando i risultati emersi da rilevazioni "ad hoc" predisposte nel territorio, anche con riferimento ad iniziative di formazione continua eventualmente poste in essere dalle Aziende e a progetti interaziendali; c) condividere e proporre aree tematiche (anche declinate in corsi) da trasferire a imprese e lavoratori per orientarli alla definizione di piani formativi; d) valutare, ai fini di una semplificazione, i processi di condivisione dei piani da presentare a Fondimpresa per le aziende che non hanno rappresentanza interna; e) monitorare i piani condivisi in commissione e diffondere le buone pratiche; f) promuovere la sperimentazione di specifiche iniziative formative in materia ambientale e di sicurezza; g) prestare particolare attenzione alla promozione di iniziative formative a favore delle fasce deboli, delle donne in un'ottica di una piena attuazione degli obiettivi di parità di genere nonché a favore delle lavoratrici al rientro dalla maternità.	Le Commissioni paritetiche territoriali si riuniscono di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presiedute a turno da un componente dei due gruppi che le hanno costituite, deliberano all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati e annualmente riferiranno sull'attività svolta alla Commissione paritetica nazionale di cui al precedente punto 4.1.. Le parti convengono che gli incontri della Commissione avranno sede presso l'Associazione territoriale che fornirà i servizi di segreteria. Le parti assicureranno un comune impegno di interlocuzione con le Istituzioni regionali competenti in materia di formazione professionale.

COMMISSIONE TERRITORIALE PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE E L'APPRENDISTATO

Come da CCNL Industria Metallmeccanica e della Installazione di Impianti del 5 febbraio 2021 [art. 6.2 Sez. Prima]

Breve descrizione	Funzioni della Commissione Territoriale per la Formazione Professionale e l'Apprendistato	Esempi di funzionamento
	h) la Commissione Territoriale ha anche l'importante ruolo di monitoraggio sullo stato di attuazione del Diritto Soggettivo alla Formazione. Che per il CCNL in corso, promuove la formazione per il recupero sulle competenze digitali.	

Indicatori caratterizzanti il livello strategico della partecipazione: numero di riunioni annue; numero di piani condivisi in un anno; numero di ricerche e di analisi territoriali svolte in materia di indagini sul gap di competenze; numero di riunioni di comitati di pilotaggio; numero di interazioni con le altre commissioni contrattuali.

COMMISSIONE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE E L'APPRENDISTATO

Come da CCNL Industria Metalmeccanica e della Installazione di Impianti del 5 febbraio 2021 [art. 6.2 Sez. Prima]

Breve descrizione	Funzioni della Commissione Nazionale	Esempi di funzionamento
Federmeccanica, Assisital e Fim, Fiom, Uilm convergono di affdare alla Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato oltre a quelli ad essa attribuiti dall'articolo 5 del vigente Contratto collettivo per la disciplina dell'apprendistato, i compiti descritti a fianco	a) promuovere presso Fondimpresa azioni di sistema finalizzate alla formazione delle parti sociali, anche relativamente all'analisi del fabbisogno, promozione e monitoraggio della formazione continua dei lavoratori; b) valutare, anche al fine di un loro aggiornamento, i criteri e le procedure di condivisione dei piani settoriali a valere sugli avvisi di Fondimpresa; c) individuare le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e della installazione di impianti, analizzando in particolare i dati dei piani settoriali presentati a Fondimpresa e utilizzando le indicazioni fornite dalle Commissioni territoriali di cui al successivo punto 6.2.; d) promuovere, congiuntamente, come nel caso dei progetti "Formazione per l'apprendistato" e "@pprendo", iniziative formative capaci di rispondere ai fabbisogni sopra rilevati con particolare riguardo a progetti finalizzati all'inserimento, all'aggiornamento e alla riqualificazione dei lavoratori in relazione a quanto imposto dall'innovazione tecnologica e organizzativa; e) promuovere iniziative formative, anche per il tramite di Fondimpresa, destinate ai componenti dei Comitati di Pilotaggio indicati negli accordi di condivisione dei Piani formativi settoriali; f) promuovere, d'intesa con le Commissioni territoriali, presso Fondimpresa iniziative formative congiunte per i componenti del Comitato consultivo di partecipazione di cui all'articolo 3, Sezione prima.	La Commissione paritetica nazionale si riunisce per diffondere Linee Guida su istituti contrattuali della formazione 8ad esempio Digitalmecc, per condividere piani formativi settoriali multiregionali, per condividere piani di avvisi di Fondimpresa (e di altri fondi interprofessionali) che richiedono la firma del livello di rappresentanza delle parti sociali nazionali, per progettare servizi e piattaforme di riferimento al CCNL (ad es.: Metapprendo), per monitorare e rilanciare l'utilità di altri istituti contrattuali (ad esempio le Commissioni contrattuali per la formazione professionale e il Diritto Soggettivo alla Formazione). Le parti convergono che gli incontri della Commissione avranno sede presso Federmeccanica che fornirà i servizi di segreteria. Le parti assicureranno un comune impegno di interlocuzione con le Istituzioni nazionali competenti in materia di formazione professionale

Indicatori caratterizzanti il livello strategico della partecipazione: numero di piani nazionali condivisi in un anno, numero di riunioni svolte in un anno, numero di servizi per la formazione attivati, numero di eventi di diffusione della cultura della formazione realizzati, materiale informativo (cartaceo, web, audio-video) prodotto per informazione e formazione.

COMITATO DI PILOTAGGIO

Così come dalle "Linee Guida alla gestione e rendicontazione di un Piano formativo di Fondimpresa"

Breve descrizione del Comitato di Pilotaggio	Funzioni della Commissione Nazionale	Esempi di funzionamento
Il soggetto bilaterale definito da Fondimpresa e designato dai firmatari del livello di competenza rispetto al protocollo di condivisione del Fondo, è decisamente l'organismo paritetico e bilaterale maggiormente impegnato nelle attività sviluppate per un piano formativo. Considerando che in media, un piano del Conto di Sistema, organizza le sue fasi di validazione, monitoraggio, indirizzo e supervisione, in 5 riunioni oltre al Focus Group finale in cui viene fatta una verifica al termine delle attività rispetto ai risultati conseguiti e agli obiettivi raggiunti, è facile pensare che proprio il Comitato Paritetico di Pilotaggio potrebbe svolgere l'importante ruolo di soggetto collettore e distributore di informazioni utili tra i vari soggetti bilaterali coinvolti nelle fasi di condivisione del piano formativo. E ancora, è proprio il Comitato Paritetico di Pilotaggio che può caratterizzare, durante le attività svolte nell'anno di validità della sua funzione, molte azioni di accompagnamento e non formative contenute nel progetto iniziale descritto nel formulario, innestando contributi puntuali e precisi del settore metalmeccanico in queste azioni. Difatti, nessun altro soggetto differente dal CPP, impegnato nel piano (né in coordinatore didattico, né il progettista, né il comitato scientifico, né il corpo dei docenti e dei consulenti) può fare sintesi tra i contenuti del CCNL del settore metalmeccanico, la conoscenza dei territori coinvolti dalle aziende del piano, le sensibilità delle Parti Sociali coinvolte in fase di condivisione e da continuare a coinvolgere nelle fasi di monitoraggio e di diffusione dei risultati. Non a caso, negli ultimi 5 anni, per diversi piani settoriali metalmeccanici, molti sono stati i prodotti e le attività in itinere ed ex-post svolte a vantaggio del perseguimento di una metodologia standard di lavoro per poter rendere omogenee le risultanze di Piani formativi differenti, realizzati da soggetti attuatori diversi ma riferiti ad uno stesso avviso di Fondimpresa, coinvolgendo aziende dello stesso settore metalmeccanico, con Parti Sociali coinvolte e appartenenti alle stesse Parti Sociali firmatarie del CCNL, ecc. Data l'esperienza maturata in materia da Fondo, Soggetti Attuatori, Parti Sociali che concorrono alla migliore realizzazione del Piano Formativo, sarebbe auspicabile di-	INDIRIZZO SUPRVIZIONE MONITORAGGIO VALUTAZIONE VALIDAZIONE di un piano formativo	Il CPP si dota di un REGOLAMENTO DI FUNZIONAMENTO che regola l'intero Ciclo di Vita di un Piano Formativo. Nel Regolamento si definisce la costituzione del CPP con indicazione dei componenti; vengono esplicitate le funzioni del CPP; si stabiliscono gli Organi e le funzioni di Segreteria; si specificano le modalità di riunione del CPP; la remunerazione dei componenti il CPP; sono illustrate le modalità di verbalizzazione delle riunioni e le modalità di presentazione delle progettazioni di periodo e degli altri documenti utili al buon andamento delle attività del CPP lungo il Ciclo di Vita del Piano Formativo; si elencano gli strumenti tecnologici e di comunicazione a disposizione del CPP; si fissa la durata del CPP e la sua entrata in vigore; viene proposta la validità delle riunioni e delle deliberazioni; si determinano le modalità di comunicazione; così come si descrive come e quando possono essere apportate modifiche al Regolamento stesso; oltre alle modalità di recepimento da parte del soggetto Attuatore; inoltre si ipotizza un calendario di massima delle riunioni ordinarie del CPP, eventualmente anche descrivendo la modalità di riunione (a distanza - sincrona o differita - in presenza).

COMITATO DI PILOTAGGIO

Così come dalle “Linee Guida alla gestione e rendicontazione di un Piano formativo di Fondimpresa”

Breve descrizione del Comitato di Pilotaggio	Funzioni della Commissione Nazionale	Esempi di funzionamento
stinguere due fasi delle riunioni di un Comitato di Pilotaggio: la fase obbligatoria documentale (quella che permette al SA di ottenere la completezza formale per il caricamento in piattaforma del Fondo di quanto svolto e da svolgere nella progettazione in validazione) e la fase a valore aggiunto (in cui si mettono a sintesi le sensibilità delle Parti Sociali presenti nel CPP e si implementano azioni positive di sviluppo della cultura della Formazione Continua presso Aziende e Lavoratori).		
A tale proposito ritengo necessario che, ad ogni avvio di piano formativo finanziato, sia opportuno che il SA e le Parti Sociali componenti il CPP, partecipino ad un modulo formativo obbligatorio (snello ma efficace) di ruolo, obiettivi, relazioni reciproche, funzionali al buon andamento delle riunioni e al conseguimento di valore aggiunto per il piano stesso. Considerando l'intero processo a cui è sottoposto un Piano Formativo, si può rilevare che le Commissioni Territoriali hanno una percentuale di partecipazione pari al 5% dell'intero flusso; la Commissione Nazionale ha un valore pari al 10% dell'intero flusso; le RSU/RSA hanno un coinvolgimento pari al 5%; il Comitato di Pilotaggio ha il più alto valore potenziale pari al 70%; altre Parti Sociali vengono coinvolte per il restante 10% del tempo. Questi valori dovrebbero far riflettere tutte le componenti coinvolte (Fondo, SA, Parti Sociali, Aziende, Lavoratori, altri soggetti coinvolti).		

Indicatori caratterizzanti il livello strategico della partecipazione: livello di partecipazione alle riunioni; attività non formative proposte; tipologia e realizzazione di eventi di diffusione dei risultati; ricerche e approfondimenti promossi presso le aziende e i lavoratori partecipanti al piano di riferimento; promozione di focus group e di workshop intermedi e finali; ecc.

Qui di seguito vengono esposti altri 3 ambiti in cui la partecipazione attiva (anche alimentando uno scambio continuo di informazioni tra categoria e componenti delle Commissioni e dei gruppi di Lavoro), porta sicuramente valore aggiunto nell'attività di diffusione della cultura della Formazione Continua.

GRUPPI DI LAVORO PER LA PROGRAMMAZIONE QUADRIENNALE DI FONDARTIGIANATO

Periodicamente Fondartigianato riunisce i Settori per la programmazione dell'attività del Fondo e per il rilancio della formazione continua. Negli ultimi 6 anni Si è stati coinvolti come Fim nel Gruppo Settoriale della Meccanica, collaborando alla redazione degli Asset (e conseguenti piani di riferimento) con particolare riferimento a: Meccanica di Produzione, Impresa 4.0, Installazione di Impianti-Fgas, Installazione di Impianti-Fonti Rinnovabili-Fer, Autoriparazione-Meccatronico, Autoriparazione-Carrozziere, Autoriparazione-Gommista, Odontotecnica, Orafo-Argentiero. La partecipazione a questo Gruppo di Lavoro a messo in attività la filiera organizzativa Fim (dal livello aziendale dei delegati ai segretari territoriali fino ai componenti del Gruppo di lavoro) per far confluire nella programmazione il reale fabbisogno formativo rilevato dai settori coinvolti.

95

LE COMMISSIONI PARITETICHE TERRITORIALI CONFEDERALI [AMBITO FONDIMPRESA]

Nel protocollo di condivisione di Fondimpresa di Piani formativi relativi a imprese prive di rappresentanza sindacale e di piani formativi afferenti al canale Conto Formazione (Fondimpresa), assumono il ruolo di riferimento per la fase di "condivisione" le Commissioni Paritetiche Territoriali (CPT), costituite dalle associazioni territoriali di Confindustria e dalle organizzazioni territoriali di CGIL, CISL e UIL. Se l'azienda che presenta il

piano da condividere è del settore metalmeccanico, seguendo le modalità stabilite dalla stessa CPT, è possibile demandare la condivisione al settore di riferimento, quindi alle segreterie territoriali Fim, Fiom e Uilm.

LE COMMISSIONI PARITETICHE TERRITORIALI CONFEDERALI [AMBITO FONDIMPRESA]

Nel protocollo di condivisione di Fondimpresa di Piani formativi relativi a imprese prive di rappresentanza sindacale e di piani formativi afferenti al canale Conto Formazione (Fondimpresa), assumono il ruolo di riferimento per la fase di “condivisione” le Commissioni Paritetiche Territoriali (CPT), costituite dalle associazioni territoriali di Confindustria e dalle organizzazioni territoriali di CGIL, CISL e UIL. Se l'azienda che presenta il piano da condividere è del settore metalmeccanico, seguendo le modalità stabilite dalla stessa CPT, è possibile demandare la condivisione al settore di riferimento, quindi alle segreterie territoriali Fim, Fiom e Uilm.

96

- a. aziende prive di rappresentanza sindacale che operano in territori di competenza di più Commissioni Paritetiche Territoriali.
- b. settori o comparti nei quali trovano applicazione più Contratti collettivi nazionali che coinvolgono più aree territoriali.
- c. settori o comparti nei quali trovano applicazione contratti collettivi nazionali sottoscritti da categorie non aderenti a Confindustria che coinvolgono più aree territoriali.
- d. La Commissione paritetica nazionale è, quindi, competente a fornire la condivisione solo se il piano formativo coinvolge ambiti territoriali appartenenti a due o più regioni.

ASSEMBLEE AZIENDALI – CONSIGLI GENERALI - DIRETTIVI

Ambito organizzativo Fim-Cisl

Breve descrizione	Luoghi di Partecipazione in Azienda e nell'attività sindacale	Esempi di funzionamento
Essendo la Formazione Professionale (FP) un tema disciplinato anche nel CCNL (tema arricchitosi negli ultimi 25 anni di componenti importanti a partire dall'organizzazione gerarchica delle Commissioni per livelli contrattuali fino agli ultimi pillar quali il Diritto Soggettivo alla Formazione, le Linee Guida DigitalMEC per favorire il recupero del gap sulle competenze digitali e la piattaforma MetApprendo per la registrazione delle formazione e per la costituzione del dossier formativo del lavoratore) come ad esempio l'orario di lavoro, la salute e sicurezza, i permessi, ecc. è lecito considerare che sul tema della FP (e tutti quelli connessi allo sviluppo delle competenze e alla valorizzazione delle professionalità) si possano organizzare Assemblee in azienda, Consigli Generali di categoria, confederali e interconfederali, nonché direttivi provinciali o regionali. Quelli appena elencati, nella più vasta casistica disponibile e censita, rappresentano luoghi importanti di partecipazione e di attività sindacale pro-attiva, trattando un tema squisitamente afferente alle Politiche Attive del Lavoro.	ASSEMBLEE Strumento importante per descrivere i contenuti di istituti contrattuali e di innovazioni contrattuali (costituzione della Commissione Aziendale per la Formazione; meccanismo del Diritto Soggettivo; opportunità delle Linee Guida DigitalMEC; utilità della piattaforma MetApprendo, ecc.), ma anche per presentare di volta in volta che si presentano, opportunità di partecipazione a finanziamenti resi disponibili da canali di finanziamento quali gli Avvisi di Fondimpresa, il Fondo Nuove Competenze, la programmazione quinquennale settoriale di Fondartigianato, i bandi regionali e del FSE. CONSIGLI GENERALI E DIRETTIVI Trattandosi di organismi interni all'organizzazione, sarebbe efficace dedicare questi "spazi" per rendere note procedure operative di partecipazione a nuove opportunità di finanziamento della FP (come ad esempio gli avvisi sull'Economia Circolare e sulla Sostenibilità, il Fondo Nuove Competenze, il Programma GOL, ecc.); così come sarebbe utile rendere noti i meccanismi di azione sindacale in seno ai Comitati di Pilotaggio, alle Commissioni Contrattuali, in progetti Pilota, scambiandosi Buone Prassi.	Si possono annoverare per queste tipologie di "luoghi di Partecipazione" le assemblee svoltesi in AST Terni, in Fincantieri, in Ilvaform (adesso Acciaierie d'Italia), in aziende del gruppo Finmeccanica (adesso Leonardo), in FCA (adesso Stellantis), in Eviosys, ecc... Mentre sono diverse centinaia le volte in cui la Fim si è riunita in Consiglio Generale e/ Direttivo per approfondire gli aspetti operativi della FP (basti ricordare solo gli incontri di carattere nazionale tenutisi per REWIND, per RESTART, per SACADOS, ecc.)

FOCUS GROUP – WORKSHOP – SEMINARI DI DIFFUSIONE DEI RISULTATI

Ambito organizzativo Fim-Cisl/Fondimpresa

Breve descrizione	Luoghi di Partecipazione in Azienda e nell'attività sindacale	Esempi di funzionamento
I Fondi Interprofessionali, ovviamente, offrono molte occasioni alle Parti Sociali per poter esercitare il loro ruolo di soggetti di proposizione, di valutazione, di monitoraggio, di validazione, di indirizzo, di supervisione, di indirizzo. Basti pensare all'esperienza della Consulta delle Categorie (presente anni fa nel FAPI), alla Programmazione Esecutiva dei Piani Formativi Settoriali per la Metalmeccanica di Fondartigianato, alle fasi del ciclo di vita di un Piano formativo finanziato da Fondimpresa che coinvolge le PPSS. in fase di verifica del fabbisogno formativo rilevato, di condivisione, di monitoraggio, di valutazione finale e di diffusione dei risultati. La Confederazione nazionale (con le reiterate istanze formative gestite dallo IAL), l'ANPAL (con i diversi momenti di pubblicazione di nuovi finanziamenti), molti Progetti europei che favoriscono la raccolta dati nei paesi membri con scambio di buone prassi, permettono inoltre di esercitare istanze di partecipazione attiva alle differenti fasi del ciclo di vita di un piano formativo (che sia aziendale, territoriale, nazionale, di filiera, di grande gruppo, ecc.).	FOCUS GROUP - WORKSHOP Consistono in riunioni di approfondimento specifico su aspetti inerenti il Piano Formativo che li contiene all'interno della sezione "AZIONI NON FORMATIVE". Hanno un peso rilevante nelle attività delle Parti Sociali, sono ugualmente finanziate dai Fondi Interprofessionali e vengono verbalizzate in appositi documenti con firma in calce dei partecipanti. DIFFUSIONE DEI RISULTATI Sono eventi che, a differenza dei precedenti due (FG. e Workshop), si caratterizzano per una più vasta platea di partecipanti. Si trattano temi più generali di un piano formativo concluso, diffondendone dati quantitativi, buone prassi di dialogo sociale, raffronti con benchmark di riferimento.	Si potrebbero annoverare le centinaia di riunioni di Comitato di Pilotaggio che sono propedeutiche all'organizzazione di Focus Group, di Workshop e di Eventi di Diffusione dei Risultati. Eventi spesso caratterizzati dalla pubblicazione di volumetti riassuntivi dei dati raccolti e presentati (si pensi ai due volumi "IL CAPITALE UMANO 1" del maggio 2017 che ha focalizzato la sua attenzione su 47 piani nazionali metalmeccanici rispetto ai temi formativi per Industry 4.0; e "IL CAPITALE UMANO 2" del maggio 2021 che ha puntato la sua lente d'ingrandimento sulla formazione di 30 piani nazionali di settore riguardo a tematiche di Sostenibilità Ambientale e di Digitalizzazione.

I fondi paritetici interprofessionali

Annamaria Trovò

**Responsabile bilateralità CISL Nazionale e
Vice Presidente Fondimpresa**

I Fondi Paritetici Interprofessionali Nazionali per la Formazione Continua sono il principale strumento di finanziamento della formazione aziendale in Italia.

I Fondi Interprofessionali originano dalla Legge Finanziaria del 2000, vengono costituiti a partire dal 2003 e affiancano le attività delegate sino ad allora alle Regioni italiane.

I Fondi Interprofessionali sono associazioni promosse dalle principali Organizzazioni Datoriali e Sindacali (nel caso di Fondimpresa, Confindustria, CGIL, CISL, UIL), autorizzate dal Ministero del Lavoro ad operare in forma sussidiaria, e finalizzate unicamente al finanziamento di attività formative in favore dei lavoratori occupati dalle aziende italiane.

I Fondi Interprofessionali sono alimentati dal versamento dello 0,30% delle retribuzioni soggette all'obbligo contributivo INPS, quale "assicurazione contro la disoccupazione involontaria". Le aziende italiane possono aderire liberamente e senza costi aggiuntivi ad uno dei 19 Fondi ad oggi attivi, 11 dei quali hanno CGIL CISL UIL come Parti costituenti e - in qualsiasi momento - rinunciare all'adesione o cambiare Fondo, anche trasferendo (a determinate condizioni e in relazione ai regolamenti di ogni singolo fondo) le somme accantonate e non spese nel Fondo di provenienza. In seguito, è possibile presentare al Fondo prescelto la richiesta di finanziamento di Piani Formativi, ove per Piano Formativo si intende un complesso organico di percorsi di qualifica e riqualifica delle competenze delle risorse umane, in sintonia con le strategie aziendali.

Le tipologie di Piano Formativo finanziabili dai Fondi Interprofessionali sono:

- Piano Territoriale: si compone di azioni formative che coinvolgono aziende di settori produttivi diversi ma che operano sullo stesso territorio;
- Piano Settoriale: è rivolto a più aziende dello stesso settore;
- Piano Aziendale: è dedicato alle risorse umane di un'unica azienda;
- Piano Individuale: è volto alla riqualificazione delle competenze di uno o più lavoratori.

100

I finanziamenti dei Fondi Interprofessionali operano attraverso due principali modalità/strumenti di finanziamento, utilizzabili dalle aziende o dagli operatori della formazione per la presentazione dei Piani Formativi: il Conto Formazione e l'Avviso. Con il Conto Formazione, alla singola azienda viene rifusa una quota (generalmente dell'80%) dei propri versamenti 0,30%, per la realizzazione di Piani Formativi. L'Avviso opera invece secondo una logica mutualistica, e finanzia - previa valutazione, spesso comparativa - i Piani Formativi più meritevoli tra quelli presentati a Gara. L'Avviso consente dunque anche alle micro e piccole imprese di accedere a iniziative di formazione altrimenti difficilmente finanziabili - a causa dell'esiguità delle risorse a disposizione - con il Conto Formazione.

L'adesione ad un Fondo Interprofessionale offre in sintesi diversi vantaggi, tra cui la possibilità di:

- ridurre o azzerare i costi aziendali sostenuti per la formazione;
- attivare percorsi formativi adeguati ai fabbisogni dei lavoratori e al contesto di mercato delle aziende;
- valorizzare la professionalità dei dipendenti, accrescere il know-how aziendale, sostenere lo sviluppo economico del Paese

Il più importante per numerosità di adesioni e per formazione finanziata tra i Fondi interprofessionali è Fondimpresa; al 31 dicembre 2021 sono infatti 211.842 le aziende iscritte con 4.946.089 lavoratori dipendenti.

FONDIMPRESA nasce con l'Accordo Interconfederale sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL e UIL il 18 gennaio 2002 che definisce le finalità e le modalità di accesso alle risorse da parte delle aziende aderenti. La piena operatività del Fondo ha inizio nel febbraio del 2004.

Una parte importante delle imprese aderenti è rappresentato dal settore metalmeccanico, al quale appartengono il 14,93% delle aziende iscritte e il 24,35 per cento dei lavoratori.

Fondimpresa è un Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori, istituito ai sensi dell'articolo 118 della l.n.388/2000 e riconosciuto, con decreto del 28 /11/2002, dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali che su di esso esercita la vigilanza ed il monitoraggio tramite l'Anpal. Il Fondo è un'associazione senza scopo di lucro, costituita da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil al fine di promuovere la formazione professionale continua, per il perseguimento della competitività delle imprese e dell'occupabilità dei lavoratori, opera in favore di tutte le aziende che ad essa decidano di versare il contributo dello 0,30% dovuto ai sensi dell'articolo 25 comma 4 della l. N 845 /1978. Finanzia in tutto od in parte piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali, concordati tra le parti sociali e promuove lo sviluppo della formazione continua in Italia.

101

Fondimpresa fin dal 2008 ha intuito la centralità dei processi di innovazione digitale, iniziando ad investire in questo senso con Avvisi dedicati, ad oggi sembra essere diventato un asset fondamentale per lo sviluppo del paese e del tessuto industriale.

Altro asset strategico è la Digital Transformation. A lungo evocata e considerata necessaria per imprimere una forza rinnovata nel motore dell'economia, del lavoro e persino della società, la transizione digitale ha subito una decisa accelerata negli ultimi due anni, con lo sguardo puntato su un futuro prossimo che potrà trasformare professioni, competenze ad esse legate, amministrazioni pubbliche e abitudini di vita. Il Fondo ha voluto ulteriormente favorire interventi di digitalizzazione e automazione funzionali alla continuità operativa delle imprese durante la pandemia ed alla ripartenza

nella fase post-emergenziale, ripresa che non può che passare dalla Transizione ecologica: tornare ai livelli produttivi pre-Covid sarà più semplice per tutte quelle imprese che hanno investito sia in eco-innovazione sia in digitalizzazione rispetto alle altre. La Green Transition non è soltanto legata alla ricerca di soluzioni a basso impatto ambientale ma è un'opportunità per rendere l'economia più sostenibile attraverso lo sviluppo di vantaggi competitivi per le imprese. La domanda di competenze green è ormai trasversale e riguarda tutte le professioni. Un numero crescente di imprese è alla ricerca di profili professionali, da inserire in azienda, in grado di lavorare con strumenti e prodotti collegati all'ecosostenibilità, uno strumento intelligente per crescere professionalmente o ricollocarsi. Fondimpresa già nel 2019 ha iniziato a ragionare sul ruolo dei fondi nelle Politiche Attive ed ha così deciso di far partire nel 2020 un bando sperimentale, l'avviso 3/2019, dedicato alle politiche attive del lavoro prevedendo la formazione oltre che di lavoratori cassintegrati anche la formazione di lavoratori inoccupati o disoccupati a fronte di assunzione a tempo indeterminato di buona parte dei partecipanti. La Finanziaria ha restituito ai Fondi per le annualità 2022 e 2023 le risorse che prima erano soggette al cosiddetto "prelievo forzoso", vincolando però questi 120 milioni alla formazione dei cassintegrati, che certamente è fondamentale, ma è necessario non dimenticare tutti coloro i quali, in un momento complesso come quello appena trascorso, hanno perso il lavoro ed ora hanno bisogno di essere ricollocati. La vera sfida si giocherà sui disoccupati e sui giovani, che con una buona formazione specifica, potrebbero rimettersi in pista e trovare una nuova occupazione, una sfida che per essere vinta non può lasciare indietro nessuno, ogni lavoratore, così come ogni disoccupato, andrà formato per poter essere rapidamente ricollocato.

Rilevanti per il settore metalmeccanico sono altresì il Fondo Formazione PMI - Fapi e il Fondo Artigianato Formazione - Fondartigianato.

Il **FAPI** – Fondo Formazione PMI – è il Fondo interprofessionale paritetico costituito da CONFAPI e CGIL, CISL, UIL al fine di promuovere lo svi-

luppo della Formazione Continua nelle PMI, quale strumento di competitività delle imprese e di garanzia occupazionale per i lavoratori.

Il Fapi come tutti i fondi interprofessionali raccoglie lo 0,30% dei contributi che le imprese versano all'INPS ogni mese e che dall'INPS vengono versate ai Fondi cui le aziende aderiscono. Tali risorse sono utilizzate dal Fapi per finanziarie le attività formative dei lavoratori e delle lavoratrici delle imprese aderenti.

Il Fapi ha scelto di distribuire le risorse in maniera solidaristica con un meccanismo che consente anche all'azienda più piccola e con meno dipendenti di muoversi alla pari, rispetto all'opportunità di fare formazione, con le realtà produttive numericamente più significative.

Il Fapi associa oltre 5.000 imprese che occupano circa 500.000 lavoratori e lavoratrici; in tale contesto le aziende metalmeccaniche iscritte sono 4.516 con 61.917 lavoratori dipendenti

103

I dati confermano l'alta incidenza sulle adesioni delle piccole e piccolissime imprese al Fapi con una media dimensionale nazionale pari a 13,7 addetti per il settore Metalmeccanico (e una media di 6,8 addetti considerando tutti i settori economici aderenti al Fapi).

La gestitone su base solidaristica delle risorse economiche del Fondo è quindi premiante per consentire l'accesso alla formazione finanziata alle PMI iscritte.

IL FONDO ARTIGIANATO FORMAZIONE (in breve **FONDARTIGIANATO**) è il Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua costituito ai sensi della legge 388/2000 da Confartigianato, CNA, Casartigiani, CLAAI, CGIL, CISL, UIL per la gestione dei contributi versati dalle aziende per la formazione e l'aggiornamento dei propri dipendenti.

È stato il primo Fondo interprofessionale ad essere autorizzato dal Ministro del Lavoro, con decreto del 31 ottobre del 2001. Il Fondo Artigianato Formazione nasce per sostenere e diffondere la cultura della formazione continua; promuovere e realizzare in modo più adeguato ed efficace piani

formativi per l'azienda, il territorio, il settore; favorire la competitività delle imprese; valorizzare le risorse umane.

Fondartigianato promuove, realizza e diffonde iniziative di formazione continua all'interno di piani formativi elaborati in sede di dialogo sociale, volte alla valorizzazione delle risorse umane ed allo sviluppo dei settori di attività dell'artigianato delle piccole e medie imprese.

Il Fondo Artigianato Formazione si pone, quindi, come obiettivo quello di favorire le condizioni per rendere possibile lo sviluppo delle pratiche formative che qualificano ulteriormente il lavoro dell'artigianato e delle PMI nel sistema delle politiche del lavoro.

Fondartigianato ha realizzato, già nella programmazione 2020/21 una interessante e lungimirante esperienza di integrazione tra le politiche attive del lavoro, della formazione del sostegno al reddito

104

Sono aderenti a Fondartigianato 145.152 imprese con 582.242 lavoratori dipendenti.

In tale ambito le Imprese metalmeccanica e installazioni impianti aderenti a Fondartigianato sono 21.935 e i lavoratori 122.179 dipendenti appartenenti ai settori afferenti alla metalmeccanica e installazione impianti.

IAL - Innovazione apprendimento lavoro

Stefano Mastrovincenzo
Presidente CdA

IAL – Innovazione Apprendimento Lavoro, nata nel 1955 su iniziativa della CISL come Istituto Addestramento Lavoratori, è una grande rete di 15 srl imprese sociali, partecipate da IAL Nazionale Srl, operanti nel campo della **formazione professionale iniziale e continua** e dei servizi per il lavoro. Fa parte di questa rete anche una associazione, attiva in Germania.

105

La rete IAL progetta, coordina e gestisce interventi di formazione sul territorio nazionale, mettendo al centro le persone e le loro competenze, con l'obiettivo di valorizzarne il talento e le potenzialità nei percorsi di inserimento e nei contesti lavorativi.

IAL sostiene inoltre le strategie di sviluppo delle imprese, offrendo consulenza nell'analisi dei fabbisogni, nella progettazione e gestione delle azioni formative, favorendo anche l'accesso alle opportunità di finanziamento dei Fondi interprofessionali. In questi processi, IAL si impegna nel ricercare la personalizzazione e la flessibilità, metodologica e didattica, per rispondere efficacemente alle esigenze, sempre più articolate, relative a reinserimento, *upskilling* e *reskilling* di molti lavoratori.

Nella filiera delle politiche del lavoro, la rete IAL opera, nell'ambito dei servizi di orientamento e di *matching* domanda-offerta, proponendo percorsi flessibili di formazione al lavoro e sul lavoro, per la qualificazione e l'aggiornamento di profili e competenze specialistiche, fruibili anche a distanza.

La collaborazione con la FIM CISL, che partecipa al capitale sociale di molte imprese sociali IAL, è stata caratterizzata nell'ultimo periodo dalla

scelta condivisa di rafforzare ai diversi livelli, nazionale e territoriali, le progettualità condivise. I principi e le finalità che legano idealmente e culturalmente IAL e FIM hanno infatti trovato concreta declinazione nella redazione di significativi Cataloghi formativi – sette, attualmente, con obiettivi trasversali o anche specialistici, legati ai temi dell’Innovazione, del 4.0, del digitale e della transizione green – dai quali sono state avviate, nell’ambito delle opportunità offerte dai Fondi Interprofessionali, esperienze di progettazione formativa per il “diritto soggettivo” contrattuale, con l’ambizione di sostenere, attraverso l’investimento sulle competenze dei lavoratori e delle lavoratrici, anche la competitività e l’efficienza aziendale.

Scelte concrete, rese possibili anche perché, attraverso la promozione di percorsi formativi per delegati aziendali e l’incremento di contesti per il confronto e lo scambio di idee, di buone pratiche, le reti IAL e FIM hanno perfezionato il linguaggio comune confermando, con trasparenza, responsabilità e mutua legittimazione, il connettore delle reciproche esperienze: l’idea di una formazione come leva prioritaria di promozione e tutela della persona lungo tutto l’arco della vita, sia nei luoghi di lavoro che nelle transizioni, «verso» e «tra» i lavori, in un’ottica di equità, solidarietà ed inclusione sociale, ed al contempo come strumento di crescita e competitività delle imprese.

La rete IAL è riconosciuta ed accreditata presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali in base alla legge n.40/1987, e presso tutti i più importanti Fondi interprofessionali per la formazione continua. Alcune imprese sociali IAL hanno anche conseguito l’accreditamento necessario per poter svolgere attività di intermediazione domanda-offerta di lavoro, a livello regionale e nazionale (D.Lgs150/2015).

È iscritta inoltre al Registro di enti e associazioni che svolgono attività a favore degli immigrati (DPR. 394/1999).

FIM CISL **COMPETENZE DIGITALI**

DIRITTO UNIVERSALE PER TUTTI I LAVORATORI

#FimCislxDigitalSkills



FIM-CISL

www.fim-cisl.it

DigitalMEC
Alfabetizzazione digitale
dei lavoratori
dell'Industria Metalmeccanica
e della Installazione di Impianti

Linee Guida Operative



Con il Patrocinio di



MINISTRO
PER L'INNOVAZIONE
TECNOLOGICA
E LA TRANSIZIONE DIGITALE

DigitalMEC

Linee Guida per
l'Alfabetizzazione Digitale
dei Lavoratori Metalmeccanici

Moduli Formativi di **BASE**,
INTERMEDI e **AVANZATI**
da svolgere durante l'orario
di lavoro, in aula e
"a distanza"

DigitalMEC.

DigitalMEC

- ➔ per la **cittadinanza digitale** (spid)
- ➔ per le **piattaforme welfare e digitali** (cometa, metasalute, inps, ecc.)
- ➔ per accrescere le **competenze digitali, trasversali e professionali**

DigitalMEC

Utilizzando anche

- ➔ le **24 ore di formazione** del **Diritto Soggettivo** 2017-2019 da realizzare entro il 31.12.2021
- ➔ le **24 ore di formazione** del **diritto soggettivo** 2020-2022 da realizzare entro il 31.12.2022



DigitalMEC Lo **strumento** per contrattare la formazione per le competenze digitali nelle aziende

scaricalo da www.fim-cisl.it

guida

con glossario
essenziale



FIM-CISL



FEDERMECCANICA



MetApprendo

CON LA FORMAZIONE CONTINUA



È stata istituita l'Associazione **MetApprendo**, uno strumento operativo previsto dalla "Commissione Nazionale per la Formazione Professionale e l'Apprendistato" nel CCNL industria del 5 febbraio 2021. **Avrà il compito di mettere a disposizione delle imprese e dei lavoratori servizi per l'organizzazione della formazione, con adeguati strumenti tecnici.** L'Associazione non ha fini di lucro e svolge le attività connesse o funzionali al raggiungimento dei suddetti scopi.

Principali azioni

- ➔ **Pianificare e esercitare per ciascun lavoratore le 24 ore del diritto soggettivo alla formazione previsto dal CCNL.**
- ➔ **Realizzare facilmente l'Analisi del Fabbisogno Formativo.**
- ➔ **Implementare la Registrazione della Formazione Individuale con la tecnologia Blockchain.**
- ➔ **Costituire ed alimentare del Libretto Formativo del Lavoratore.**
- ➔ **Rendere disponibili Pillole Formative per la programmazione di Competenze Digitali, Competenze Trasversali e Competenze Tecniche.**

Tutte queste azioni dovranno essere definite nell'attuazione dalla Commissione Formazione aziendale o dalla Rsu nelle PMI.

A sostegno dell'attività di MetApprendo le aziende verseranno la quota di €1,5 per ogni dipendente.

Un nuovo tassello nel percorso di crescita culturale del mondo metalmeccanico per la salvaguardia dell'occupabilità dei lavoratori a sostegno della competitività delle imprese.

www.metapprendo.it

Rivolgiti al DELEGATO e/o Operatore FIM per conoscere il funzionamento di METAPPRENDO



Iscriviti alla Fim Cisl!

www.fim-cisl.it