



De Marco  
Canu  
Zanon  
Gregoris  
Consulenti del Lavoro

Via Zanon 16/6  
33100 Udine  
tel.0432502540  
fax.0432504902  
info@studiodemarco.it  
<http://www.studiodemarco.it>

Udine, 12 dicembre 2017

**Oggetto: la formazione continua prevista dai CCNL per i dipendenti delle aziende metalmeccaniche (API-Confimi e Federmeccanica- Confindustria).**

Circolare numero 028/2017

---

**In sintesi**

I contratti di lavoro delle Aziende metalmeccaniche sia delle PMI che di Confindustria, entrambi recente rinnovati, hanno introdotto un obbligo di formazione continua per 24 ore in un triennio.

Dopo le innovazioni apportate alla produzione industriale dalla meccanizzazione a vapore, dalle catene di montaggio fordiste e dall'ingresso prepotente dell'automazione elettronica, si sta vivendo ora una fase di mutazione verso la completa automazione e interconnessione dei processi produttivi (c.d. Industria 4.0).

Le nuove tecnologie, spesso introdotte per rendere economicamente sostenibile il "reshoring" ovvero il rientro della produzione prima delocalizzata in Asia o nell'est Europa, richiedono l'impiego di personale altamente specializzato. Sulla base di questi presupposti i CCNL della Metalmeccanica hanno previsto per ogni lavoratore un diritto/dovere soggettivo di formarsi all'uso delle nuove tecnologie.

**Approfondimento**

I CCNL della Metalmeccanica industria prevedono l'obbligo per i datori di lavoro di fare frequentare ai propri collaboratori dei corsi di formazione di 24 ore in un triennio, volti a far acquisire le competenze professionali rese necessarie dall'introduzione di nuove tecnologie, processi produttivi ed innovazioni informatiche e digitali.

In realtà le imprese ogni qualvolta introducono nuove tecnologie già ora impartiscono la necessaria formazione ai propri collaboratori attingendo non di rado alla formazione finanziata dai fondi di formazione interprofessionali.

Posto che spesso l'obbligo viene già assolto dalle aziende, la previsione contrattuale potrebbe risolversi solamente nella documentazione e formalizzazione della formazione normalmente impartita al proprio personale, avuto presente però che in base alle previsioni del CCNL non deve risolversi in un mero adempimento formale ma in una iniziativa strutturata impostata e monitorata per singolo dipendente nell'arco dell'intero triennio. In tale contesto va specificato che i corsi per la formazione continua non possono sostituire i corsi di formazione per la sicurezza Dlgs.81/2008, ma devono essere aggiuntivi quando si tratta di formazione su nuove macchine introdotte per l'adeguamento alla normativa per la sicurezza.

I contratti su citati prevedono la possibilità di coinvolgere nel percorso formativo i fondi di formazione di categoria i quali possono svolgere una funzione di coordinamento dei progetti aziendali sia a livello territoriale che di settore, organizzando i corsi e somministrando la formazione per il tramite degli enti di formazione presenti sul territorio.

I fondi di formazione di riferimento per l'industria metalmeccanica sono:

FONDIMPRESA: (riferimento per Assindustria Ud, dott.ssa Pividori): <http://www.fondimpresa.it/>

FAPI: (riferimento per API Ud, dott.ssa De Faccio): <http://www.fondopmi.com/>



De Marco  
Canu  
Zanon  
Gregoris  
Consulenti del Lavoro

Via Zanon 16/6  
33100 Udine  
tel.0432502540  
fax.0432504902  
info@studiodemarco.it  
<http://www.studiodemarco.it>

ma è possibile che le aziende del settore risultino iscritte anche ad altri e diversi fondi di formazione.

La corretta gestione della formazione continua richiede l'impostazione di uno specifico percorso aziendale che preveda:

- la definizione degli obiettivi formativi che l'azienda vuole raggiungere in un orizzonte di 3 anni;
- l'individuazione del formatore dotato di riconosciuta competenza che possa impartire e certificare l'avvenuta formazione;
- la valutazione circa l'opportunità di curare o meno la formazione in azienda con formatori interni o esterni o in alternativa:
  - gestirla all'interno di programmi aziendali/territoriali o di settore promossi da enti di formazione professionale riconosciuti/accreditati;
  - gestirla all'interno di un percorso demandato ai fondi di formazione di categoria (Fondimpresa-FAPI);
  - se gestirla con un percorso demandato ad altri fondi interprofessionali di formazione NON di categoria;
- la predisposizione degli eventi formativi in date e orari calendarizzati con articolazioni plurimensili che consentano a ciascun lavoratore di completare la formazione nei 3 anni senza pregiudicare la produzione;
- la tenuta di un registro delle presenze dei lavoratori cui è stata impartita la formazione con evidenza che trattasi di formazione inclusa nelle 24 ore.

Stanti le attuali disposizioni dei CCNL (fatte salve ulteriori precisazioni) i lavoratori che non saranno coinvolti in percorsi formativi entro il 2° anno del triennio e per i quali non è nemmeno programmato un coinvolgimento entro il 3° avranno diritto ad esigere il riconoscimento delle ore di formazione – ed il relativo indennizzo economico se non svolte in orario lavorativo – per la frequenza di corsi di formazione da loro scelti finalizzati all'acquisizione di competenze trasversali (linguistiche, tecniche o gestionali) da impiegare nel contesto lavorativo dell'azienda.

Si suggerisce di evitare il cumulo di tutte le 24 ore nel terzo anno in mancanza di una previa programmazione.

Per l'industria maggiore la scadenza per impartire la formazione del primo anno è fissata al 31.12.2017, per l'industria PMI la scadenza è fissata al 31 ottobre 2018.

I CCNL prevedono che sulle modalità di effettuazione della formazione debba essere data informazione alle RSU aziendali ove esistenti.

Si ricorda che anche altri contratti di lavoro prevedono la facoltà (e non l'obbligo) di impartire la formazione sia su richiesta del lavoratore che per iniziativa aziendale con una gestione che richiede comunque un percorso analogo a quello su specificato.

Infine si comunica che lo Studio ha predisposto il giustificativo "FM" per indicare sulla parte presenze del Libro Unico del lavoro le ore di formazione continua previste dai CCNL. Le aziende che hanno interesse ad utilizzare tale giustificativo dovranno aggiornare il loro sistema di rilevazione. Gli utenti che utilizzano il Portale dello Studio HR Portal per inserire le presenze lo troveranno già inserito tra i giustificativi utilizzabili.