

di S. Ponzi  
CIGL



## *Il valore della condivisione dei piani formativi ed il nuovo protocollo d'intesa stipulato con Agidæ*

### Il valore della condivisione dei piani formativi

**P**rima di entrare nel dettaglio del Protocollo, vorrei fare un passaggio di carattere generale su cosa significhi “condivisione”, su cosa significhi, cioè, “trovare obiettivi comuni”.

Nella relazione tra Parti sociali che rappresentano punti di vista, quello dei lavoratori e delle lavoratrici da un lato e quello dei datori di lavoro dall'altro, tra loro differenti e a volte perfino divergenti, la stipula dell'accordo sindacale rappresenta l'individuazione, attraverso il confronto e la discussione, di un punto di vista comune, una sintesi che individua obiettivi, appunto, comuni e pertanto condivisi.

***La condivisione va quindi intesa come il punto di equilibrio tra interessi diversi che viene trovato, attraverso il confronto, tra le Parti Sociali.***

Nello specifico, per quanto riguarda la formazione finanziata dai Fondi Paritetici Interprofessionali, la norma che li ha istituiti, cioè la legge 388/2000, prevede all'Art. 118 che tutti i piani formativi devono essere **“concordati tra le parti sociali”**, devono quindi essere oggetto di accordo sindacale, pertanto condivisi.

Per quanto sopra esposto, la condivisione non può essere considerata un mero vincolo burocratico, ma un processo che dà valore al confronto tra le Parti sociali per individuare un punto mediano nel rispetto dei differenti interessi da loro rappresentati.

Quando parliamo di formazione continua, parliamo di uno strumento indispensabile per aggiornare e riqualificare le conoscenze e le competenze dei lavoratori e di un fattore pressoché primario per accompagnare i processi innovativi nei luoghi di lavoro, particolarmente in questa fase caratterizzata da grandi processi di cambiamento strutturale del Paese che investono tutti i settori economici, con significativi impatti sul tessuto sociale.

In sintesi, si può dire che oggi la formazione continua deve accompagnare il cambiamento.

I Fondi Paritetici Interprofessionali, proprio perché partecipati dalle Parti Sociali, quindi da quei soggetti che meglio di altri devono essere in grado di leggere questi processi di cambiamento che investono imprese e lavoro, possono svolgere in quest'ambito un ruolo significativo, innanzitutto scegliendo di finanziare una formazione di qualità, nel senso di una formazione vicina ai bisogni di imprese e lavoratori e capace quindi di sostenere e qualificare l'innovazione necessaria.

Questo significa orientare l'utilizzo da parte dei Fondi interprofessionali delle risorse disponibili con una politica programmatica che faccia i conti con le sfide da affrontare, significa incentivare la capacità progettuale dei soggetti, enti di formazione compresi, che operano nel sistema della formazione professionale, significa anche riconoscere un ruolo propositivo alla contrattazione collettiva ai suoi vari livelli.

Infatti, contrattare la formazione oggi significa, da un punto di vista sindacale, contrattare la possibilità per chi lavora di non essere escluso dal cambiamento e dal lavoro, significa accrescere il livello di conoscenza, significa rendere visibili e certificabili le competenze acquisite, garantendone la portabilità, significa dare a un lavoratore maggiore possibilità di scelta.

Ma anche per un'impresa che voglia investire sulla qualità dei propri prodotti/servizi per competere in un mercato sempre più attraversato da processi di internazionalizzazione, affrontare l'innovazione significa, oggi più che mai, riqualificare le competenze di chi in quella impresa lavora.

Penso che la decisione condivisa tra le Parti sociali che hanno istituito Fond.E.R di dotare il Fondo di un'ulteriore modalità di finanziamento della formazione continua come il Conto Aziendale risponda, almeno in parte, all'esigenza di avvicinare ai luoghi di lavoro il processo di condivisione rendendo più semplice una lettura comune dei fabbisogni formativi e l'individuazione comune dei percorsi formativi da attivare.

È proprio a partire da questa scelta di attivare il Conto aziendale che nasce il confronto tra CGIL, CISL, UIL e AGIDAE su come regolare il processo di condivisione relativamente a questa nuova modalità di finanziamento dei Piani formativi. Nell'ambito di questo confronto, matura ben presto la decisione e la volontà comune di definire un Protocollo d'Intesa relativo a tutte le tipologie di Piani formativi finanziati da Fond.E.R, compresi quindi quelli finanziati attraverso gli Avvisi sul Conto collettivo.

### **Il nuovo Protocollo d'Intesa**

Come prima cosa occorre dire che la possibilità di stipulare un Protocollo d'Intesa è prevista anche dalla Circolare n.1/2018 emanata da ANPAL, ove si dice che "... le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale istitutive dei Fondi, possono declinare le modalità di condivisione nel rispetto dei principi di sussidiarietà sopra evidenziati, adattandole alle specificità di ciascun Fondo".

Il principio di sussidiarietà citato dice che “La condivisione dei Piani Formativi deve essere ricercata prioritariamente al livello di rappresentatività corrispondente alla dimensione del Piano Formativo presentato”.

Nell'individuazione delle titolarità contrattuali, si è tenuto conto, pertanto, di quanto previsto nella suddetta Circolare.

### Le titolarità contrattuali

Ai fini della individuazione delle titolarità contrattuali, cioè dei soggetti, sindacali e datoriali, deputati alla condivisione del Piano formativo, nel Protocollo si opera innanzitutto una distinzione tra i Piani formativi aziendali e quelli pluriaziendali.

Nei **Piani formativi aziendali**, l'accordo deve essere sottoscritto dal rappresentante legale dell'Ente beneficiario e, se presenti, dalle RSU, a maggioranza dei suoi componenti, o dalle RSA che risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe.

Un livello di informazione/coinvolgimento deve comunque essere garantito a tutti.

In assenza di RSU o RSA, la condivisione avverrà:

- con le Organizzazioni sindacali di Categoria, firmatarie del/dei CCNL applicato/i, con riferimento al livello competente. Quindi la Categoria a livello Territoriale, Regionale o Nazionale a seconda che il Piano aziendale abbia dimensione Territoriale, Regionale, Nazionale;
- con le Organizzazioni confederali CGIL CISL UIL, sempre con riferimento al livello competente, nel caso che l'azienda applichi, relativamente ai lavoratori messi in formazione, più CCNL sottoscritti da più Organizzazioni sindacali di Categoria.

Nei **Piani formativi pluriaziendali**, la condivisione può essere di livello Territoriale, Regionale o Nazionale, a seconda della dimensione del Piano formativo e avviene

- con le Categorie firmatarie del/dei CCNL applicato/i;
- con le Organizzazioni Confederali se sono applicati più CCNL sottoscritti da più Organizzazioni Sindacali di Categoria.

Nel caso di Piani formativi, aziendali o pluriaziendali, in cui si applichino CCNL non sottoscritti da AGIDAE, la condivisione avverrà, nel rispetto del livello competente, tra AGIDAE e, in mancanza di RSU o RSA, con le Organizzazioni sindacali di Categoria stipulanti il CCNL applicato, o, se sono applicati più CCNL, con le Organizzazioni confederali CGIL CISL UIL.

### Le procedure relative alla condivisione

Le procedure definite nel Protocollo riguardano le aziende prive di RSU o RSA e i piani formativi pluriaziendali.

L'obiettivo che ci si pone con la procedura è quello, una volta individuate le titolarità contrattuali, di definire dei tempi certi per la condivisione dei piani formativi che diano spazio al confronto tra le Parti sociali sui contenuti degli stessi piani.

Infatti, alla richiesta di condivisione del piano formativo presentata tramite PEC alle Organizzazioni sindacali competenti, le stesse possono, entro 7 giorni dal ricevimento, condividere il piano oppure chiedere integrazioni oppure opporsi allo stesso.

Se dopo 7 giorni il presentatore del piano formativo non riceve invece alcun riscontro, può presentare il Piano formativo al Fondo.

Relativamente alle questioni avanzate dalle Organizzazioni sindacali, il presentatore può accettare le integrazioni richieste o convocare una riunione per approfondire le questioni di merito poste.

Se a seguito dello svolgimento dell'intera procedura, permane comunque, anche da parte di una sola Organizzazione sindacale, un diniego motivato in relazione ai contenuti del Piano formativo, il presentatore può decidere di attivare la Commissione Paritetica Nazionale (CPN).

La Commissione è costituita dai rappresentanti le Parti costituenti il Fondo ed opera secondo un Regolamento definito e condiviso dalle Parti stesse.

***La Commissione è quindi un luogo di confronto ed uno strumento delle Parti Sociali.***

La Commissione è tenuta ad esaminare tutta la documentazione ricevuta relativa al Piano oggetto di diniego e a formalizzare un proprio parere entro 7 giorni lavorativi dal ricevimento della stessa.

Il piano si considera condiviso dalla Commissione qualora sia espresso un parere positivo da Parte datoriale e da almeno due Parti sindacali.

Per implementare l'attuazione del Protocollo d'Intesa siglato tra CGIL CISL UIL e AGIDAE il 22 febbraio 2023, le Parti hanno successivamente predisposto dei format relativi ai Verbali di Accordo per la presentazione dei Piani formativi e una Sintesi dei contenuti minimi del piano formativo utili alla condivisione dello stesso.

Il Protocollo d'Intesa, il Regolamento della CPN, i format dei Verbali di Accordo e della Sintesi del piano formativo, così come tutti gli indirizzi di Posta Elettronica Certificata (PEC) a cui inviare la proposta di condivisione del Piano formativo, saranno pubblicati a breve sul sito di Fond.E.R.