

2.5 La formazione dei lavoratori nel Fondo sociale europeo: un bilancio complessivo della programmazione 2000-2006

Il 2007 rappresenta per il Fondo Sociale Europeo (Fse) l'anno di avvio della nuova programmazione 2007-2013. Tuttavia l'implementazione dei programmi 2000-2006 si è protratta fino a giugno 2008, pertanto nel corso del 2007 le Amministrazioni regionali e centrali sono state ancora impegnate a spendere le risorse residue. I dati disponibili²⁶ consentono dunque, da una parte, di aggiornare al 2007 l'avanzamento della spesa e il numero dei beneficiari coinvolti nella formazione, dall'altra di proporre un bilancio pressoché definito dell'intero setteennio.

Come si è già avuto modo di illustrare (cfr. rapporti anni precedenti²⁷), i finanziamenti di Fse destinati alla formazione continua rivolta ai lavoratori del settore privato sono quelli della specifica misura dei programmi regionali e nazionali (D1 per le regioni del Centro-nord e 3.9 per quelle del Sud). Tuttavia, il Fse ha finanziato la formazione continua anche come azione di sistema per il rafforzamento della Pubblica amministrazione (PA) e degli operatori dell'istruzione, della formazione e del governo delle politiche.

Complessivamente in Italia la programmazione di Fse 2000-2006 ha destinato alla formazione continua 1.870 milioni di euro, di cui 1.400 milioni per le regioni del Centro-nord e 470 milioni per le regioni del Mezzogiorno.

La spesa per la formazione continua

Se consideriamo nello specifico l'annualità 2007, le risorse spese nel nostro paese per la formazione continua ammontano complessivamente a 365 milioni di euro, di cui 220 milioni riferiti alle regioni del Centro-nord (Ob. 3) e 145 milioni alle Regioni del Mezzogiorno (Ob. 1) (tab. 2.52).

*Tabella 2.52- Spesa in formazione continua per tipologia di progetto – anno 2007
(Centro-nord, Mezzogiorno, Italia)*

Tipologia di progetto	Centro-nord	Mezzogiorno	Italia
Formazione continua per lavoratori d'impresa	154.652.288,21	108.056.585,53	262.708.873,74
Formazione continua in azioni di sistema	65.677.613,22	36.638.809,84	102.316.423,06
Totale	220.329.901,43	144.695.395,37	365.025.296,80

Fonte: elaborazioni Isfol - Area Valutazione Politiche Risorse Umane su dati Mef-Igrue

La componente di formazione continua rivolta agli occupati delle imprese private è decisamente preponderante, pari a circa 263 milioni, rispetto ad una spesa di 102 milioni per gli occupati della PA e degli altri organismi che contribuiscono al governo del sistema della formazione continua²⁸.

Rispetto all'anno precedente si osserva dunque un'impennata nella spesa per la formazione continua, imputabile al fatto che le Amministrazioni titolari di programmi sono tenute a spendere e

²⁶ I dati presenti nel sistema Monitweb dell'Igrue-RGS sono aggiornati al 31/12/2007.

²⁷ I progetti del Fondo sociale europeo riguardano sia gli occupati del settore privato sia quelli del settore pubblico: dei primi sostiene la capacità di adattamento alle nuove tecnologie ed ai nuovi mercati (formazione continua), dei secondi la crescita delle competenze per un migliore governo delle politiche del lavoro e della formazione e più in generale, in Ob.1, il governo delle politiche sostenute dai programmi comunitari (formazione in azioni di sistema), (Rapporto 2005).

²⁸ Si fa qui riferimento alla classificazione dei progetti Fse adottata in sede di monitoraggio nazionale, cfr. Isfol-Struttura nazionale di valutazione Fse, *Linee guida per il monitoraggio e la valutazione del Fse 2000-2006*, Roma, 2002.

rendicontare le risorse di Fse entro il giugno del 2008 e che nel 2007 si è proceduto ai pagamenti di risorse impegnate negli anni precedenti. Tuttavia nel 2007 si conferma un'inversione di tendenza (già registrata l'anno precedente) rispetto ad un trend negativo che dal 2003 aveva caratterizzato l'andamento della spesa in formazione continua (tabb. 2.53, 2.54, 2.55).

Tabella 2.53 - Spesa in formazione continua per tipologia di progetto, in euro – 2000-2007 (Italia)

Tipologia di progetto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Totale
Formazione continua per lavoratori d'impresa	1.270.561,36	34.432.581,91	164.177.677,56	245.914.430,02	224.289.140,61	178.062.418,25	173.405.169,67	262.708.873,74	1.284.260.853,12
Formazione continua in azioni di sistema	4.234.775,04	8.944.330,64	28.036.880,84	93.814.354,46	87.414.428,73	69.798.240,66	95.494.283,74	102.316.423,06	490.053.717,17
Totale	5.505.336,40	43.376.912,55	192.214.558,40	339.728.784,48	311.703.569,34	247.860.658,91	268.899.453,41	365.025.296,80	1.774.314.570,29

Fonte: elaborazioni Isfol - Area Valutazione Politiche Risorse Umane su dati Mef-Igrue

Tabella 2.54 - Spesa in formazione continua per tipologia di progetto, in euro – 2000-2007 (Centro-nord)

Tipologia di progetto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Totale
Formazione continua per lavoratori d'impresa	1.079.158,98	30.293.701,74	142.769.905,67	190.523.553,00	149.739.360,18	112.870.784,25	107.016.781,43	154.652.288,21	734.293.245,25
Formazione continua in azioni di sistema	364.636,83	5.207.885,38	18.497.641,94	39.157.340,65	64.893.863,26	41.330.863,96	61.450.064,41	65.677.613,22	296.579.909,65
Totale	1.443.795,81	35.501.587,12	161.267.547,61	229.680.893,65	214.633.223,44	154.201.648,21	168.466.845,84	220.329.901,43	1.030.873.154,90

Fonte: elaborazioni Isfol - Area Valutazione Politiche Risorse Umane su dati Mef-Igrue

Tabella 2.55 - Spesa in formazione continua per tipologia di progetto, in euro – 2000-2007 (Mezzogiorno)

Tipologia di progetto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Totale
Formazione continua per lavoratori d'impresa	190.594,23	3.186.372,23	15.980.899,97	54.588.841,52	56.354.374,66	52.210.247,43	49.790.405,76	108.056.585,53	340.358.321,33
Formazione continua in azioni di sistema	3.870.138,21	3.736.445,26	9.539.238,90	54.657.013,81	22.520.565,47	28.467.376,70	34.044.219,33	36.638.809,84	193.473.807,52
Totale	4.060.732,44	6.922.817,49	25.520.138,87	109.245.855,33	78.874.940,13	80.677.624,13	83.834.625,09	144.695.395,37	533.832.128,85

Fonte: elaborazioni Isfol - Area Valutazione Politiche Risorse Umane su dati Mef-Igrue

Come già osservato, i dati disponibili consentono di stimare in maniera pressoché definitiva l'ammontare complessivo delle risorse che sono state spese per la formazione continua con riferimento alla programmazione 2000-2006. Si tratta di circa 1.774 milioni di euro, di cui il 72,4% destinato ai lavoratori del settore privato e la restante quota agli operatori pubblici della formazione continua o agli amministratori.

Va evidenziato come nelle Regioni del Centro-nord la formazione degli occupati del settore privato risulta decisamente più diffusa rispetto alle regioni del Mezzogiorno: se infatti le prime hanno dedicato circa il 71,2% delle risorse ai lavoratori delle imprese, per le seconde tale percentuale scende al 63,7%.

Ciò risulta coerente con la strategia di costruzione di capacità amministrativa e di governo del Quadro comunitario di sostegno dell'obiettivo 1 e si può dunque apprezzare lo sforzo svolto per l'utilizzo della formazione continua nelle azioni di sistema.

I beneficiari della formazione

Guardando ora ai beneficiari della formazione continua, nel 2007 i progetti cofinanziati hanno coinvolto circa 162mila lavoratori, di cui 132mila nelle regioni del Centro-nord e poco più di 30mila nel Mezzogiorno (Tab. 2.56). Il 66% risulta occupato nel settore privato.

*Tabella 2.56 - Beneficiari formazione continua per tipologia di progetto anno 2007
(Centro-nord, Mezzogiorno, Italia)*

Tipologia di progetto	Centro-nord	Mezzogiorno	Italia
Formazione continua per lavoratori d'impresa	92.120	15.668	107.788
Formazione continua in azioni di sistema	40.157	14.602	54.759
Totale	132.277	30.270	162.547

Fonte: elaborazioni Isfol - Area Valutazione Politiche Risorse Umane su dati Mef-Igrue

Complessivamente tra il 2000 e il 2007 in Italia sono stati coinvolti in formazione oltre 1,6 milioni di occupati, 1,3 milioni nel Centro-nord e 312.000 nel Mezzogiorno. Si è trattato nell'81% dei casi di lavoratori del settore privato, anche se le differenze territoriali acquistano un rilievo importante, come già evidenziato considerando l'investimento in termini finanziari. Nel Centro-nord la formazione continua per le imprese ha pesato per l'88%, a fronte del 49% delle regioni del Mezzogiorno(tabb. 2.57, 2.58, 2.59).

Tabella 2.57 Beneficiari formazione continua per tipologia di progetto 2000-2007 (Italia)

Tipologia di progetto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Totale
Formazione continua per lavoratori d'impresa	73.788	139.249	218.515	237.827	171.656	196.118	208.362	107.788	1.353.303
Formazione continua in azioni di sistema	23.076	9.485	48.942	45.954	27.398	26.264	79.598	54.759	315.476
Totale	96.864	148.734	267.457	283.781	199.054	222.382	287.960	162.547	1.668.779

Fonte: elaborazioni Isfol - Area Valutazione Politiche Risorse Umane su dati Mef-Igrue

Tabella 2.58 - Beneficiari formazione continua per tipologia di progetto 2000-2007 (Centro-nord)

Tipologia di progetto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Totale
Formazione continua per lavoratori d'impresa	71.391	133.507	190.480	208.998	139.806	175.988	187.121	92.120	1.199.411
Formazione continua in azioni di sistema	7.351	8.399	24.380	14.580	8.529	7.583	46.169	40.157	157.148
Totale	78.742	141.906	214.860	223.578	148.335	183.571	233.290	132.277	1.356.559

Fonte: elaborazioni Isfol - Area Valutazione Politiche Risorse Umane su dati Mef-Igrue

Tabella 2.59 - Beneficiari formazione continua per tipologia di progetto 2000-2007 (Mezzogiorno)

Tipologia di progetto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Totale
Formazione continua per lavoratori d'impresa	2.397	5.742	28.035	28.829	31.850	20.130	21.241	15.668	153.892
Formazione continua in azioni di sistema	15.725	1.086	24.562	31.374	18.869	18.681	33.429	14.602	158.328
Totale	18.122	6.828	52.597	60.203	50.719	38.811	54.670	30.270	312.220

Fonte: elaborazioni Isfol - Area Valutazione Politiche Risorse Umane su dati Mef-Igrue

Nonostante non sia possibile costruire con rigore costi procapite a partire dagli aggregati di spesa illustrati²⁹, l'osservazione che le due componenti della formazione continua analizzate assumono una misura relativa notevolmente diversa analizzandole con i due diversi indicatori (spesa e beneficiari) conduce a ritenere che i costi procapite della formazione nelle azioni di sistema siano altrettanto notevolmente differenti da quelli sostenuti per la formazione degli occupati delle imprese.

Le caratteristiche dell'utenza

I dati disponibili sui destinatari coinvolti nella formazione continua nell'intero periodo di programmazione, consentono di delineare in maniera più precisa il target effettivamente intercettato dal Fse: si tratta in primo luogo di lavoratori con titoli di studio medio-alti, quasi il 50% possiede un diploma di scuola superiore e il 24,6% ha conseguito una laurea o un titolo post-laurea. Tra coloro che non hanno un diploma di secondo grado prevalgono i possessori della licenza media (15,1%) (tab. 2.60).

*Tabella 2.60 - Beneficiari per titolo di studio, 2000-2007
(Centro-nord, Mezzogiorno, Italia)*

	Centro-nord	Mezzogiorno	Italia
Nessun titolo- lic. Elementare	1,6	2,3	1,8
Licenza media	16,6	10,1	15,1
Diploma 3-4 anni	8,2	2,6	6,9
Diploma 5 anni	51,6	43,2	49,7
Post-diploma	2,2	1,0	1,9
Laurea e post-laurea	19,8	40,9	24,6
Totale	100	100	100

Fonte: elaborazioni Isfol - Area Valutazione Politiche Risorse Umane su dati Mef-Igrue

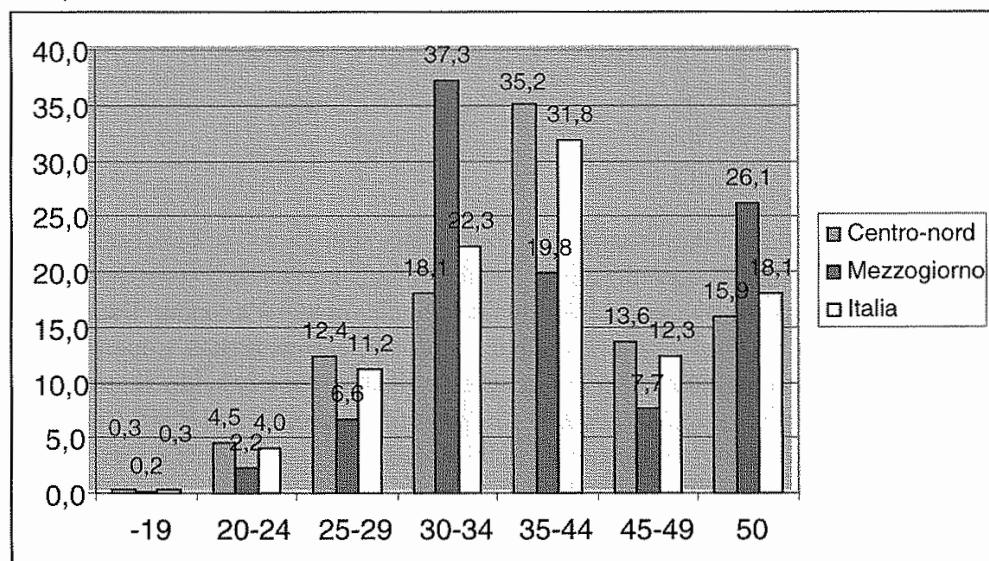
Il dettaglio di genere mostra come vi sia una prevalenza, anche se non netta, di uomini coinvolti in formazione rispetto alle donne (52,7% rispetto al 47,3%).

E' interessante evidenziare come il dettaglio territoriale fornisca elementi di particolare interesse: in primo luogo, il peso dei laureati o in possesso di titolo post-laurea è decisamente maggiore nel Mezzogiorno (40,9%), così come le donne occupate del Sud più frequentemente accedono alle possibilità di formazione rispetto alle lavoratrici del Centro-nord (54% rispetto al 45,8%). Questo ultimo dato può essere messo in relazione al fatto che la formazione continua all'interno delle azioni di sistema (che rappresenta in termini di beneficiari almeno la metà delle azioni cofinanziate nel Mezzogiorno) ha riguardato in larga misura gli operatori della formazione professionale e gli amministratori pubblici tra i quali la quota femminile è decisamente più elevata. Anche in termini di età, gli over 45 sono leggermente più numerosi al Sud, fenomeno che si spiega con quanto appena argomentato in merito al genere.

²⁹ La spesa qui considerata è un aggregato che comprende pagamenti effettuati dai soggetti attuatori dei progetti che vengono contabilizzati in momenti non necessariamente coincidenti con quelli della rilevazione dei beneficiari (cfr. definizioni di spesa, etc in A. Montanino (a cura di) *Temi e strumenti della formazione continua*, Rubbettino 2006).

In termini di classi di età, la concentrazione maggiore di lavoratori formati si osserva nella classe 35-44 anni. Tuttavia guardando al gruppo degli over45, che rappresenta uno dei target prioritari in ambito europeo, la partecipazione alla formazione continua riguarda solo il 30,4% a fronte del 65,3% degli occupati con un'età compresa tra i 25 e i 44 anni (Fig. 2.3).

Figura 2.3 - Beneficiari per classe di età, 2000-2007 (Centro-nord, Mezzogiorno, Italia)



Fonte: elaborazioni Isfol - Area Valutazione Politiche Risorse Umane su dati Mef-Igrue

Ciò conferma quanto già osservato in passato in merito al maggior coinvolgimento di un'utenza “forte” per caratteristiche anagrafiche e professionali, rispetto ad una platea di lavoratori “deboli” che il FSE era comunque chiamato ad intercettare.

Capitolo 3

L’evoluzione del diritto alla formazione continua nella contrattazione collettiva

3.1 Introduzione

Nel 2008 il confronto tra le Parti sociali è stato centrato, soprattutto, sulla riforma del sistema contrattuale vigente, definito dall’accordo del 23 luglio 1993. L’iniziativa è stata avviata da Cgil, Cisl e Uil, che hanno elaborato una piattaforma unitaria, nella quale si propone l’adozione di un sistema contrattuale unico per tutti i settori, pubblici e privati, che mantenga i due attuali livelli: nazionale e decentrato, razionalizzando il primo e ampliando e potenziando il secondo e che consenta la difesa del potere di acquisto per tutti i lavoratori. La proposta di Cgil, Cisl e Uil pone l’attenzione anche sul tema della formazione, riconoscendo nella formazione per l’accesso al lavoro, per la sicurezza sul lavoro e la professionalità, le priorità su cui intervenire, anche per contrastare la precarietà del lavoro. Particolare importanza è attribuita alla valorizzazione dell’esperienza della formazione continua e dei Fondi Paritetici Interprofessionali. La proposta sostiene, inoltre, la necessità di potenziare la capacità di contrattazione decentrata su alcuni temi specifici, tra i quali la valorizzazione della professionalità, attraverso la formazione permanente e la formazione su salute e sicurezza. Alla piattaforma presentata dal Sindacato ha fatto seguito una proposta della Confindustria e la successiva approvazione da parte della stessa Associazione datoriale, insieme a Cisl e Uil, di un documento di “Linee guida sulla riforma della struttura della contrattazione”, che accoglie alcune richieste contenute nella piattaforma presentata unitariamente dai Sindacati, mentre su alcuni punti qualificanti propone soluzioni diverse, che non sono state condivise dalla Cgil. Nelle Linee guida gli aspetti relativi alla promozione della formazione continua non sono esplicitamente trattati; il documento si occupa invece del tema più generale dei servizi per i lavoratori, affidandone la gestione a nuovi Fondi paritetici bilaterali, la cui individuazione e successivo sviluppo sono assegnati ai Contratti collettivi nazionali.

Il 2008 è stato caratterizzato anche dal rinnovo di un numero rilevante di Contratti collettivi nazionali, molti dei quali erano giunti a scadenza da diversi mesi. L’esame delle disposizioni contrattuali contenute negli Accordi³⁰ di rinnovo e relative alla formazione dei lavoratori evidenzia

³⁰ Sono stati esaminati i seguenti Accordi (o ipotesi di Accordi) di rinnovo dei CCNL sottoscritti tra gli ultimi mesi del 2007 e il 2008: Quadri direttivi e personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali (8 dicembre 2007); Imprese di assicurazione e personale dipendente non dirigente (17 settembre 2007); Addetti dell’industria privata gomma-plastica (4 luglio 2008); Addetti delle PMI gomma-plastica (5 marzo 2008); Addetti aziende Artigiane chimica, gomma, plastica e vetro (19 febbraio 2008); Addetti aziende artigiane ceramica, terracotta, gres e decorazione piastrelle (29 aprile 2008); Addetti industria metalmeccanica privata e dell’installazione d’impianti (20 gennaio 2008); Addetti piccola e media industria metalmeccanica e alla installazione d’impianti (25 gennaio 2008); Addetti aziende cooperative metalmeccaniche (20 febbraio 2008); Addetti aziende Artigiane metalmeccaniche e installazione d’impianti (27 febbraio 2008); Addetti industria tessile-abbigliamento (11 giugno 2008); Addetti aziende tessile- abbigliamento artigianato (10 gennaio 2008); Addetti lavanderie industriali (15 gennaio 2008); Addetti aziende che producono occhiali e articoli inerenti l’occhialeria (9 aprile 2008); Addetti imprese edili ed affini (18 giugno 2008); addetti delle PMI edili ed affini (1 luglio 2008); Addetti imprese edili cooperative e affini (24

come la spinta alla promozione della formazione continua si sia concentrata in particolare sui seguenti aspetti:

1. potenziamento della bilateralità contrattuale, allo scopo di dotare le parti sociali sia di strumenti di indagine e di analisi condivise sulla situazione economica dei settori e delle imprese e sui loro fabbisogni di professionalità e di formazione, sia della capacità di promuovere, a livello nazionale e territoriale, tutte le iniziative suscettibili di favorire la realizzazione di interventi di qualificazione, riqualificazione e aggiornamento dei lavoratori;
2. introduzione o ampliamento di uno specifico monte ore di cui i lavoratori possono fruire per la partecipazione ad attività di formazione continua;
3. inserimento, nei sistemi rinnovati di classificazione del personale, di criteri di valutazione delle competenze e delle conoscenze dei lavoratori per le progressioni di carriera e la conseguente introduzione della leva formativa come strumento per sviluppare le competenze necessarie all'avanzamento professionale;
4. rafforzamento dei sistemi di prevenzione e di sicurezza, con particolare riguardo alla formazione per la sicurezza sul lavoro;
5. previsione, soprattutto nei settori in cui risulta elevata la presenza di lavoratori stranieri, di interventi di formazione rivolti a questi ultimi, con particolare riguardo alla lingua italiana e alla sicurezza sul lavoro.

Le pagine che seguono illustrano le principali novità introdotte su questi aspetti dagli Accordi di rinnovo dei CCNL sottoscritti dalle parti sociali nel settore privato³¹.

3.2 La formazione continua nella bilateralità contrattuale

E' proseguita anche nel 2008 l'attività delle Parti sociali volta al potenziamento della bilateralità contrattuale. In diversi settori i Contratti collettivi nazionali hanno istituito o rafforzato gli organismi bilaterali, attribuendo ad essi nuovi o più ampi compiti anche in materia di promozione della formazione continua per i lavoratori. Le attività generalmente assegnate dai Contratti agli organismi bilaterali riguardano: l'analisi dei fabbisogni formativi; i rapporti con i Fondi Paritetici Interprofessionali e gli enti territoriali per la promozione di piani formativi; il monitoraggio della normativa in materia e delle politiche e gli interventi per la promozione della formazione continua; l'elaborazione di piani formativi e di altri interventi formativi, con un'attenzione specifica alle fasce più deboli dei lavoratori e alle esigenze di innovazione e di ristrutturazione/riconversione delle imprese.

Tra i diversi Contratti che prevedono il potenziamento della bilateralità contrattuale, anche in funzione della promozione della formazione continua, si possono citare il CCNL per l'industria

giugno 2008); Addetti aziende esercenti la produzione del cemento, calce e derivati, gesso e manufatti, malte e materiali base per le costruzioni, produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte (19 febbraio 2008); Addetti aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei (17 aprile 2008); Addetti aziende operanti nei settori legno, sughero, mobile, arredamento e boschivi forestali (28 maggio 2008); Ipotesi Accordo separato CCNL Addetti aziende del terziario, distribuzione e servizi (18 luglio 2008); Addetti imprese della distribuzione cooperativa (25 luglio 2008); Addetti aziende del settore turismo (27 luglio 2007).

³¹ Sono stati presi in considerazione anche Accordi di rinnovo sottoscritti negli ultimi mesi del 2007 di cui non si era potuto tenere conto nel precedente Rapporto al Parlamento. Non sono invece presi in considerazione gli Accordi sottoscritti nel settore pubblico.

metalmeccanica; i CCNL per le lavanderie industriali e le industrie del tessile-abbigliamento e il CCNL per le imprese edili.

La principale novità contenuta nel recente Accordo di rinnovo del Contratto per l'industria metalmeccanica in materia di bilateralità è l'abrogazione delle norme che istituivano l'Ente bilaterale nazionale di settore e la loro sostituzione con disposizioni che prevedono la creazione di un Organismo bilaterale nazionale, dotato di personalità giuridica autonoma rispetto alle parti e articolato in sezioni tematiche, di cui una dedicata alla formazione. La costituzione dell'Organismo bilaterale risponde all'esigenza di investire energie nella costituzione di una base di dati e di informazioni per definire efficaci iniziative di formazione, oltre che per promuovere le attività di analisi del mercato del lavoro, dell'andamento economico-produttivo dei settori e delle condizioni di lavoro. Infatti, l'Organismo, oltre ad elaborare annualmente un "Rapporto sull'industria metalmeccanica" (compito in precedenza attribuito all'Osservatorio nazionale), potrà realizzare specifiche iniziative di approfondimento, studio e ricerca su materie ed argomenti individuati di comune accordo tra le parti. Inoltre, sulla base delle decisioni assunte dalla Commissione paritetica nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato³², l'Organismo bilaterale sarà l'interlocutore di Fondimpresa per quanto attiene ai progetti di settore per l'ambito metalmeccanico. L'Organismo bilaterale, infine, dovrebbe promuovere lo sviluppo e l'attività delle Commissioni paritetiche territoriali per la formazione professionale³³, collaborando con queste ultime e su loro richiesta alla realizzazione di iniziative sperimentali sul territorio in materia di formazione. Su richiesta delle parti potranno essere promossi Organismi bilaterali a livello territoriale che opereranno in stretta collaborazione con l'Organismo bilaterale nazionale.

Il Contratto del 1999 per le lavanderie industriali ha previsto l'istituzione di un Ente bilaterale nazionale (EBLI), cui sono assegnate le seguenti funzioni: istituire e gestire l'Osservatorio nazionale del settore; promuovere studi e ricerche, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione; promuovere, progettare e gestire iniziative in materia di formazione continua e di formazione e riqualificazione professionale. Si tratta di un Ente autonomo rispetto alle parti stipulanti il Contratto, dotato di terzietà operativa, che si finanzia, in base a quanto stabilisce il Contratto, con un contributo a carico sia delle aziende che dei lavoratori. L'ultimo accordo di rinnovo del CCNL per le lavanderie industriali istituisce presso l'EBLI lo "Sportello unico per l'azione formativa" allo scopo di informare, progettare e fornire linee guida finalizzate allo

³² La Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato, prevista dal CCNL del 1994, si occupa di: monitorare la normativa vigente in materia di formazione professionale; individuare le specifiche esigenze formative del settore; promuovere presso i Ministeri competenti le iniziative idonee a sostenere le esigenze del settore; operare in collegamento con Fondimpresa affinché le normative e le procedure elaborate in materia di formazione siano coerenti con le esigenze del settore; individuare iniziative e strumenti diretti ad agevolare l'accesso alla formazione delle fasce deboli, dei lavoratori a tempo determinato e dei lavoratori coinvolti in processi di mobilità; predisporre linee guida di indirizzo e di orientamento alle Commissioni territoriali per la formazione; sviluppare congiuntamente iniziative formative coerenti con i fabbisogni del settore.

³³ Le Commissioni territoriali si occupano di: monitorare la normativa vigente in materia di formazione; individuare le specifiche esigenze formative del settore; proporre interventi formativi finalizzati al soddisfacimento dei bisogni specifici della categoria; promuovere la sperimentazione di iniziative formative in materia ambientale e di sicurezza; promuovere attività di formazione a favore delle lavoratrici e dei lavoratori che rientrano al lavoro dopo un periodo di congedo e, d'intesa con le Commissioni per le pari opportunità, interventi a favore delle donne; promuovere la collaborazione tra organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro e gli organi pubblici, al fine di favorire il reimpiego dei lavoratori in mobilità; proporre e favorire interventi formativi rivolti alle fasce deboli. Il CCNL prevede la costituzione di Commissioni per la formazione professionale anche nelle aziende che occupano più di 2.000 dipendenti con compiti di: verifica, a consuntivo, delle attività formative realizzate; valutazione della fattibilità di progetti di formazione continua in funzione delle esigenze aziendali; analisi dei fabbisogni formativi dei lavoratori.

svolgimento di tutte le azioni formative del settore. Allo Sportello è inoltre affidato il compito di predisporre un catalogo unico delle azioni formative che offrirà alle parti, in sede aziendale e/o territoriale, indicazioni sull'azione formativa più appropriata da adottare per tipologia e contenuti tra quelle disponibili (formazione continua, salute e sicurezza, sviluppo professionale, ecc.).

Nelle trattative per il rinnovo dal Contratto tessile-abbigliamento-moda il Sindacato ha proposto, in analogia a quanto già previsto dal Contratto per le lavanderie industriali, di istituire un Ente bilaterale, dotato di autonomia operativa e finanziaria, che sostituisse l'Organismo bilaterale nazionale di categoria previsto dal Contratto del 2004. Quest'ultimo - che si attiva soltanto su richiesta di una delle parti stipulanti, cui spetta anche il finanziamento dell'attività richiesta - ha compiti di: studio e analisi su temi che interessano il settore e diffusione dei risultati; attivazione di rapporti con istituzioni e organismi (compreso Fondimpresa) preposti alla formazione dei lavoratori; promozione e progettazione di moduli formativi, anche a distanza e di progetti quadro per la formazione permanente; elaborazione di linee guida e promozione delle migliori pratiche formative; promozione di iniziative formative e attività di studio per sviluppare azioni positive a favore del personale femminile; ecc. La richiesta del Sindacato non ha trovato immediata attuazione nell'ultimo Accordo di rinnovo del CCNL tessile-abbigliamento-moda, nel quale tuttavia l'Associazione imprenditoriale di categoria ha espresso la propria disponibilità ad esaminare l'eventualità di costituire un Ente bilaterale con propria autonoma personalità giuridica, soprattutto in relazione alla possibilità di ottenere finanziamenti per la realizzazione di specifici progetti formativi. L'Associazione datoriale ha posto come condizione che l'istituzione di tale Ente sia strumentale all'attività dell'Osservatorio nazionale e dell'Organismo bilaterale e sia stabilita la partecipazione delle parti ai costi di costituzione e di gestione.

Nell'Accordo di rinnovo del CCNL per le imprese edili, le Parti hanno concordato l'avvio di un percorso per rendere il sistema formativo nazionale paritetico di categoria coerente e funzionale ai seguenti obiettivi:

- erogare servizi che forniscano un evidente e misurabile valore aggiunto per il settore;
- strutturarsi in modo funzionale e rispondente alle esigenze degli utilizzatori (imprese e lavoratori);
- avere un impatto strutturale e verificabile sul tessuto produttivo;
- favorire l'occupazione qualificata e governare il mercato del lavoro.

Pertanto le Parti hanno deciso di avviare un Progetto complessivo di riconversione del sistema Formedil³⁴, la cui redazione è affidata al Consiglio di Amministrazione del Formedil, che dovrà provvedervi entro la fine del 2008. Il Piano sarà successivamente trasmesso alle Parti sociali per la definitiva approvazione.

La stessa decisione di riorganizzazione del sistema degli enti bilaterali sarà adottata anche dalle associazioni sindacali e datoriali di categoria che hanno firmato gli Accordi di rinnovo dei CCNL per le PMI e le cooperative edili in occasione dell'effettivo riconoscimento della rappresentanza Aniem e della rappresentanza cooperativa in seno agli Organismi Formedil.

³⁴ Il sistema formativo nazionale dell'industria delle costruzioni è regolato dall'art. 90 del CCNL per le imprese edili e si avvale di un organismo centrale, il Formedil nazionale, delle sue articolazioni regionali, Formedil regionali e di una rete di Scuole edili dislocate nei territori provinciali. Il Formedil nazionale ha il compito di promuovere, attuare e coordinare su scala nazionale le iniziative di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale realizzate dalle Scuole edili.

Inoltre negli Accordi di rinnovo dei CCNL per le imprese e le PMI edili, le parti hanno stabilito di:

- riconoscere al Formedil e alle Scuole edili un ruolo attivo nella gestione e implementazione del sistema di incontro tra domanda e offerta di lavoro. A questo scopo sarà istituita una Commissione tecnica paritetica che dovrà presentare un progetto per l'implementazione di un sistema efficace di Borsa lavoro nell'edilizia;
- riconoscere al Formedil un ruolo fondamentale per il rilancio dei piani formativi a livello nazionale, con l'obiettivo di garantire l'omogeneità dell'offerta formativa;
- potenziare il ruolo svolto dai Formedil regionali, completandone la costituzione (attualmente degli 11 Formedil regionali previsti soltanto 3 sono operativi) e razionalizzandone l'attività, anche mediante l'individuazione di meccanismi certi di finanziamento e la previsione di un sistema di controllo dei bilanci;
- assegnare alle Scuole edili nuovi compiti in materia di programmazione ed erogazione di interventi di formazione, soprattutto in materia di sicurezza e di aggiornamento. Gli interventi saranno rivolti sia ai dipendenti, sia agli imprenditori.

3.3 I dispositivi contrattuali per la promozione della Formazione Continua

Le principali novità in questo ambito sono contenute in alcuni accordi di rinnovo dei CCNL dei settori artigianato, assicurativo ed edile, nei quali si individua un monte ore che i lavoratori possono utilizzare per la partecipazione ad attività di formazione continua.

In particolare per quanto riguarda l'artigianato, gli Accordi di rinnovo hanno inserito un articolo che prevede un monte ore, pari a 20 ore annue (soltanto per le aziende metalmeccaniche artigiane le ore sono 25), per la partecipazione dei lavoratori di tutte le aziende ad attività di aggiornamento professionale. L'articolo stabilisce che una volta ogni tre anni il lavoratore potrà richiedere, concordandolo con il datore di lavoro, l'utilizzo delle ore previste per la partecipazione a corsi di formazione continua, la cui durata dovrà essere almeno doppia rispetto alle ore di permesso retribuito. Nel caso in cui la formazione sia svolta fuori orario di lavoro non sarà possibile prevedere oneri aggiuntivi per le imprese, mentre se l'intervento formativo viene finanziato con risorse pubbliche, la totalità delle ore di formazione è a carico dell'impresa. Le parti concordano nell'individuare in Fondartigianato lo strumento da utilizzare in via prioritaria per il finanziamento dei corsi di aggiornamento professionale.

L'ultimo Accordo di rinnovo del CCNL per le aziende di assicurazione individua, in aggiunta ad altre modalità di attuazione, un monte ore complessivo almeno pari a due ore annue (il precedente Accordo ne prevedeva una) per dipendente (ovvero un'aliquota di personale) da destinare a corsi di formazione. Una parte di questo monte ore deve essere destinato al personale interessato ai processi di mobilità. I corsi sono finalizzati sia a promuovere l'arricchimento professionale dei lavoratori e, in particolare, del personale femminile, per assicurare allo stesso pari opportunità di accesso alle diverse posizioni professionali, sia ad accompagnare i processi di mobilità, orizzontale e verticale. Possono infine essere organizzati corsi a carattere informativo volti a fornire una cultura assicurativa di base. L'Accordo stabilisce che i costi per la formazione siano a carico dell'Azienda, che i corsi siano svolti di norma durante l'orario di lavoro e che, salvo casi eccezionali, quelli organizzati dall'Azienda non possano essere effettuati fuori dall'orario di lavoro per più del 50% del tempo. Le imprese sono tenute a rilasciare ai dipendenti, al momento della

risoluzione del rapporto di lavoro e su loro espressa richiesta, idonea documentazione che attesti la partecipazione ai corsi di formazione.

Negli Accordi di rinnovo dei CCNL per le imprese, le PMI, le cooperative edili e gli edili artigiani, le Parti hanno concordato di sperimentare per due anni, dal 1° gennaio 2009, un nuovo servizio di sostegno e accompagnamento allo sviluppo professionale dei lavoratori. A questo scopo ciascun lavoratore al primo ingresso nel settore riceverà, prima dell'assunzione in impresa, una formazione di 16 ore, di cui 8 finalizzate a fornire competenze di base per i neo assunti³⁵. L'impresa sarà tenuta ad effettuare la comunicazione di preassunzione alla locale Cassa edile con tre giorni di anticipo. La formazione si svolgerà presso la Scuola edile o direttamente in azienda su moduli formativi certificati dalla Scuola edile. Inoltre, entro la fine di settembre di ogni anno, i lavoratori interessati concorderanno con le Scuole edili territoriali un Progetto di Sviluppo Professionale, il quale prevede un servizio di accompagnamento e sostegno da parte delle Scuole edili e un minimo di 48 ore annuali di formazione da svolgere al di fuori dell'orario di lavoro. In una specifica dichiarazione a verbale contenuta negli Accordi di rinnovo, le parti si impegnano a realizzare, nell'ambito degli avvisi promossi dai Fondi Paritetici Interprofessionali di riferimento, nuove esperienze nel settore edile, al fine di garantire adeguati programmi di formazione per l'insieme dei lavoratori. Inoltre, sempre con riferimento alla formazione continua per i lavoratori del settore, i CCNL per le imprese e le PMI edili introducono la previsione di corsi di aggiornamento periodici specificatamente rivolti agli imprenditori edili.

Nell'articolo relativo al diritto allo studio del CCNL per il settore del cemento, le parti hanno previsto la possibilità, per i lavoratori che intendono frequentare corsi di formazione professionale correlati alle mansioni svolte, di ottenere permessi retribuiti commisurati ad un numero di ore pari alla metà del numero complessivo di ore del corso e in ogni caso non superiori a 80 ore complessive. Tali permessi, usufruibili anche in un solo anno, possono essere concessi per non più di una volta al singolo lavoratore. Può usufruire dei permessi retribuiti, compresi quelli per il diritto allo studio, il 3% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva, ma non più di un lavoratore nelle aziende che occupino sino a 25 dipendenti.

Per quanto riguarda l'industria chimico-farmaceutica, nel novembre 2007 le Parti firmatarie del CCNL hanno sottoscritto un accordo quadro per la realizzazione dei piani di formazione continua previsti dal Contratto del 2006. Questo ha introdotto un monte ore complessivo di 3 giornate - di cui 1,5 giornate di riposo dovuti ai lavoratori per le festività sopprese e lavorate e per riduzioni di orario di lavoro e 1,5 finanziate dalle imprese – da dedicare alla formazione continua dei lavoratori. Il Contratto ha stabilito inoltre che le iniziative formative possono essere definite in appositi piani di formazione, pianificati con cadenza annuale, da realizzare attraverso:

- accordi tra le competenti strutture territoriali volti ad agevolare la realizzazione di azioni formative di interesse dei lavoratori e delle imprese, in particolare delle PMI;
- azioni concordate a livello aziendale a seguito di rilevazioni sui fabbisogni formativi, effettuate dall'impresa insieme alla RSU, con l'eventuale assistenza delle rispettive strutture territoriali.

Nell'accordo quadro del novembre 2007 le parti hanno individuato gli obiettivi prioritari cui potranno fare riferimento le iniziative formative concordate a livello aziendale e territoriale, ferma

³⁵ Le restanti 8 ore sono dedicate alla formazione obbligatoria per la sicurezza sul lavoro, come previsto dai Contratti in attuazione del D.lgs. 626/94 (si veda il par. 5 di questo capitolo).

restando la possibilità di integrare o completare gli obiettivi alla luce della specifica situazione aziendale e territoriale. Le priorità individuate sono due:

- migliorare i livelli di sicurezza e di salute sul lavoro e di tutela dell'ambiente (gli interventi in questo ambito devono essere aggiuntivi rispetto alle attività previste come obbligatorie dalla normativa vigente);
- accrescere la partecipazione dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi aziendali, attraverso una migliore comprensione dei fattori che determinano lo sviluppo dell'impresa.

I costi per il finanziamento delle tre giornate di formazione (24 ore) sono da ripartire, come prevede il Contratto, in eguale misura tra datore di lavoro e lavoratori, salvo la possibilità di utilizzare i finanziamenti pubblici o le risorse provenienti da Fondimpresa.

Infine, si segnala che l'Accordo di rinnovo del Contratto tessile-abbigliamento-modà, pur non modificando l'articolo 66 sulla formazione continua previsto nel Contratto del 2004 (che stabilisce la quantità e le modalità di fruizione dei permessi retribuiti riconosciuti ai lavoratori per la frequenza di corsi di formazione continua³⁶), contiene una dichiarazione a verbale che impegna le Parti a promuovere, nell'ambito dell'Organismo bilaterale nazionale, una migliore conciliazione tra l'esigenza di estendere le iniziative formative ad una platea sempre più ampia di lavoratori e quella di garantire la continuità dei processi produttivi delle aziende, soprattutto piccole e medie. A questo scopo spetta alle parti definire modelli di organizzazione delle modalità di erogazione della formazione che prevedano forme di compartecipazione di aziende e lavoratori ai costi della formazione.

3.4 La valutazione delle competenze per la progressione di carriera

Nel settore tessile-abbigliamento-modà sono state introdotte nei Contratti nazionali, o sono in fase di studio, importanti modifiche ai sistemi di inquadramento professionale, che inseriscono le competenze dei lavoratori tra gli aspetti di cui tenere conto nella valutazione sugli avanzamenti di carriera. In particolare, l'ultimo Accordo di rinnovo del Contratto per le lavanderie industriali ha definito un nuovo sistema classificatorio, che sostituisce l'inquadramento unico e si articola in aree professionali, moduli di area e profili professionali³⁷. La classificazione dei lavoratori nelle aree viene effettuata non soltanto in base ai profili, ma anche in relazione alle competenze professionali³⁸. In sostanza il nuovo sistema valuta le professionalità sulla base non soltanto delle mansioni svolte, ma anche del ruolo del lavoratore, tenuto conto dei seguenti requisiti: conoscenza, abilità, comportamenti organizzativi, polivalenza. Per ogni lavoratore all'atto dell'assunzione (sia a tempo indeterminato che determinato) viene predisposta una scheda-tipo, che contiene, nella prima parte, i dati anagrafici del lavoratore, la posizione lavorativa attribuitagli, con l'area e il modulo di primo inserimento, la descrizione dei requisiti richiesti (conoscenza, abilità, comportamenti

³⁶ I permessi retribuiti sono riconosciuti ai lavoratori che frequentano corsi di formazione correlati all'attività dell'azienda, o previsti in piani formativi ai quali l'azienda partecipa. I permessi possono essere richiesti per un massimo di 150 ore "pro capite" per un triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempre che il corso abbia una durata doppia rispetto al numero di ore richieste come permesso retribuito. Non possono assentarsi contemporaneamente più del 2% dei dipendenti.

³⁷ Le aree professionali sono 4: operativa, qualificata, tecnica e gestionale, direttiva e gestionale. In ciascuna area sono compresi tre moduli: base, centrato, consolidato, tranne nella quarta che comprende soltanto il modulo centrato. I profili professionali, che nel precedente sistema erano cento, saranno ricondotti a 49 figure.

³⁸ Per competenza si intende la capacità, la preparazione e l'esperienza necessarie per compiere una data attività lavorativa, basata sui comportamenti organizzativi, sulla conoscenza e sull'abilità.

organizzativi, polivalenza) per ricoprire quel ruolo e la descrizione dei percorsi di sviluppo professionale che lo riguardano, con particolare riferimento alle azioni formative opportunamente predisposte. Nella seconda parte della scheda è riportata la valutazione dell'esito della formazione e/o dei percorsi di sviluppo professionale che hanno coinvolto il lavoratore. Il nuovo sistema di inquadramento consente al lavoratore di partecipare a specifici percorsi formativi che sono valutati ai fini dell'evoluzione di carriera, sia orizzontale che verticale. All'inizio di ogni anno, infatti, si svolgono a livello aziendale degli incontri tra la RSU e i rappresentanti dell'impresa per definire i fabbisogni formativi dei lavoratori e stabilire chi necessita di partecipare a percorsi formativi. La scelta del percorso è effettuata sulla base del catalogo unico delle azioni formative, predisposto dallo Sportello unico per l'azione formativa istituito presso Ente bilaterale di settore (EBLI). Il catalogo specifica il numero di ore di formazione teorica che sono necessarie per sviluppare le competenze richieste e i tempi entro i quali tale sviluppo deve avvenire. Per i profili più bassi la formazione è realizzata in affiancamento. Per gli altri profili la decisione di effettuare l'attività di formazione fuori o dentro l'orario di lavoro è demandata al negoziato tra azienda ed RSU. A conclusione dell'attività formativa l'azienda con parere motivato valuta le competenze acquisite, entro e non oltre tre mesi dalla conclusione del percorso formativo e decide l'inserimento del lavoratore nel modulo/area. La valutazione dell'azienda è oggetto di verifica da parte della RSU che potrà, in caso di disaccordo, aprire un contenzioso con l'azienda. L'RSU inoltre ha il compito di verificare e proporre l'avanzamento professionale dei singoli lavoratori. Il nuovo sistema classificatorio andrà a regime dal 1° luglio 2009 e la sua attuazione sarà seguita e monitorata, a livello nazionale, da una Commissione paritetica e, a livello aziendale, da appositi confronti tra aziende ed RSU, con il supporto delle strutture territoriali.

L'ultimo Accordo di rinnovo del CCNL dell'industria tessile-abbigliamento, pur confermando il sistema di classificazione del personale, riconosce che i cambiamenti organizzativi e tecnologici influiscono sulle prestazioni dei lavoratori e rendono sempre più importante l'apporto individuale all'attività lavorativa. Pertanto, le Parti convengono sull'utilità di verificare l'eventuale necessità di un aggiornamento dell'attuale sistema di inquadramento. A questo scopo il Contratto prevede l'istituzione di una Commissione tecnica paritetica che, dopo avere analizzato i cambiamenti organizzativi e tecnologici sull'organizzazione del lavoro, proporrà alle parti l'adozione di nuovi criteri per il riconoscimento delle professionalità e la valorizzazione delle competenze richieste dall'azienda ai lavoratori e acquisite anche tramite idonei percorsi formativi. Le conclusioni condivise dei lavori della Commissione tecnica saranno proposte alle parti per essere applicate in sede di rinnovo della parte economica del Contratto Nazionale.

Anche il recente Accordo di rinnovo del Contratto per il settore di produzione degli articoli ottici prevede l'istituzione di una Commissione paritetica nazionale che dovrà revisionare il sistema di classificazione del personale, articolandolo in aree professionali con diversi contenuti professionali e retributivi. L'Accordo stabilisce che nel sistema di inquadramento riformato siano introdotti nuovi criteri, tra i quali la competenza richiesta dall'azienda e acquisita dal lavoratore e la partecipazione dei lavoratori a specifiche iniziative formative. Si prevede che la Commissione incaricata della revisione del sistema di classificazione debba concludere il lavoro entro il 30 giugno 2009, mentre il nuovo sistema classificatorio troverà applicazione a partire dal 1° gennaio 2010.

Nel sistema di inquadramento professionale previsto dal Contratto collettivo nazionale per i dipendenti delle imprese di assicurazione concorrono alla formazione del giudizio professionale complessivo dei lavoratori, anche ai fini dell'avanzamento di carriera:

- la valutazione dei precedenti professionali;

- la valutazione del ruolo professionale, delle attitudini, delle competenze e delle responsabilità;
- la partecipazione ai corsi di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Il Contratto assegna alle aziende il compito di fornire agli organismi sindacali aziendali informazioni sui principi generali utilizzati per gestire i processi di mobilità, con particolare riferimento all'utilizzo della formazione professionale, nonché per determinare gli eventuali avanzamenti professionali.

Nella piattaforma per il rinnovo del CCNL delle industrie metalmeccaniche, il sindacato aveva avanzato una serie di proposte per la riforma del sistema di inquadramento dei lavoratori. Nell'Accordo di rinnovo è stata accolta la richiesta di unificare le discipline normative relative ai lavoratori con qualifica di operaio, intermedio, impiegato; la cosiddetta “parificazione operai impiegati” è considerata dalle parti propedeutica alla riforma complessiva del sistema di inquadramento professionale. Questa, secondo quanto stabilisce l'Accordo di rinnovo, sarà invece oggetto di un negoziato tra le parti da sviluppare nel biennio 2008-2009. Nell'ambito del confronto le parti si impegnano a considerare, per la valutazione della prestazione lavorativa, le competenze professionali di specializzazione, nonché le capacità personali di tipo trasversale, utilizzando a questo scopo i criteri di valutazione proposti da Fiom, Fim e Uilm. Il termine per la conclusione del confronto fra le parti finalizzato alla definizione del nuovo sistema di inquadramento professionale è fissato per la fine di febbraio 2009. Le indicazioni contenute nell'Accordo di rinnovo per l'industria metalmeccanica relativamente alla riforma del sistema di inquadramento si ritrovano anche nei CCNL per le PMI e le Cooperative metalmeccaniche.

Anche nel settore energia-petrolio sono state introdotte delle novità nella gestione del sistema di classificazione del personale previsto dal CCNL del 2002 e denominato C.R.E.A. Questo sistema pone l'accento sull'apporto professionale di ciascun lavoratore, valutato attraverso una griglia che prende in considerazione quattro fattori, di cui due oggettivi: complessità (esaminata in relazione alle difficoltà di esecuzione; alla gestione operativa e al contesto organizzativo) e responsabilità (per la quale si tiene conto dei seguenti aspetti: sicurezza persone/impianti; qualità ed esattezza dell'esecuzione; tempestività dell'esecuzione) e due fattori soggettivi: esperienza (gli aspetti considerati sono i seguenti: utilizzo di tecniche e procedure; capacità di adeguamento/adattamento; integrazione nei gruppi di lavoro; padronanza delle modalità operative) e autonomia (valutata sulla base dell'accuratezza dell'esecuzione; dell'orientamento al compito e della tempestività delle azioni). Il sistema è cogestito a livello aziendale tra responsabile delle risorse umane e RSU. Le attività di apprezzamento, svolte dal supervisore e dal lavoratore interessato, avvengono in occasione di rilevanti cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, della produzione e dell'apporto individuale. Il lavoratore può chiedere l'apprezzamento del proprio apporto professionale ogni due anni. L'esito dell'apprezzamento ha un effetto diretto sulla retribuzione e consente di progettare iniziative formative volte a migliorare le competenze dei lavoratori. Nell'accordo di rinnovo del CCNL energia-petrolio sottoscritto nel 2006, le parti hanno confermato la validità dell'approccio adottato nel 2002 e hanno convenuto sulla necessità di proseguire verso l'ulteriore valorizzazione dell'apprezzamento del contributo specifico del lavoratore, anche attraverso l'integrazione sistematica tra esperienza lavorativa e piani formativi. A questo scopo le parti hanno previsto l'istituzione di una Commissione paritetica che consenta di superare le difficoltà nella conciliazione tra il vecchio sistema dell'aggancio automatico e le innovazioni introdotte con il metodo C.R.E.A. I componenti la Commissione paritetica hanno sottoscritto, nel luglio 2007, un Protocollo di relazioni industriali sulla valutazione della professionalità, nel quale le parti hanno stabilito: