



**5a CONFERENZA FEM SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**  
*"Una rivendicazione comune per un futuro comune"*  
Roma, 11 e 12 ottobre 2005

---

## **PRIMA RIVENDICAZIONE COMUNE DELLA FEM IN AMBITO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

# **IL DIRITTO INDIVIDUALE ALLA FORMAZIONE GARANTITO DAI CONTRATTI COLLETTIVI**

La FEM, la Federazione Europea dei Metalmeccanici, ha sempre prestato il massimo interesse alla formazione e all'apprendimento per tutto l'arco della vita. Nella risoluzione adottata nel 1999 sullo sviluppo delle competenze e sull'apprendimento per l'intero arco della vita, essa afferma chiaramente: "La Federazione Europea dei Metalmeccanici, sottolineando l'importanza della responsabilità individuale nello sviluppo delle proprie competenze, esige tuttavia che ogni lavoratore disponga di possibilità di svilupparle, proprio per consentirgli di contribuire allo sviluppo industriale, ad una maggiore competitività, ad un migliore tenore di vita nonché ad una democrazia vera ed efficiente.

Nel 2001, la FEM ha inoltre adottato la "Carta della Formazione FEM" come linea direttrice comune per l'integrazione di un capitolo "formazione professionale" nei contratti collettivi (Conferenza sulla contrattazione collettiva di Oslo e Comitato Esecutivo del dicembre 2001). Da allora, essa ha continuato ad attivarsi in questo campo estremamente importante e si può citare, tra l'altro, la creazione di un gruppo di lavoro congiunto con la federazione datoriale europea, la CEEMET, la pubblicazione da parte di tale gruppo di una guida comune delle buone pratiche e l'organizzazione di una Conferenza congiunta FEM-CEEMET, con la partecipazione di ambo le parti dell'industria e della Commissione europea.

L'interesse nella formazione è ormai da tempo una tradizione nella maggior parte dei paesi. Il concetto in base a cui la formazione era ultimata una volta finita la scuola è superato ed è stato accantonato già decine di anni orsono, come anche la nozione in base a cui l'unico responsabile della formazione continua sarebbe il datore di lavoro. I mutamenti nell'organizzazione del lavoro, i continui sviluppi tecnologici, i nuovi materiali e processi di produzione hanno creato un notevole fabbisogno di formazione continua e di riconversione. Una carriera professionale di successo, la

possibilità di ricollocarsi sul mercato del lavoro, nonché la ristrutturazione in atto nell'industria metalmeccanica hanno creato una domanda di personale formato ed altamente competente. Altrettanto rilevante è il fatto che il fabbisogno di personale con livello di formazione limitato alla licenza liceale si è ridotto ulteriormente, passando dal 30% nel 1995 al 18% nel 2010 (indagine OCSE svolta nel 1999 in sette paesi).

Anche se la formazione non può risolvere tutti i problemi, è chiaro che l'industria europea non potrà rimanere competitiva senza una forza lavoro altamente competente. I governi, le aziende, i lavoratori e la società in genere lo riconoscono tutti, convenendo che vi è urgenza ad agire. Vi è anche assenso per riconoscere che le competenze attuali della forza lavoro non rispondono alle nuove esigenze che si pongono. Ciò costituisce anche un elemento essenziale della strategia europea di Lisbona, in cui si riconosce che la formazione per tutto l'arco della vita è un fattore chiave dello sviluppo.

In tale ambito, era evidente per la FEM e i suoi affiliati inserire tale argomento tra le priorità essenziali. Entro un quadro più ampio di azioni e attività, la formazione in genere e, più specificatamente, il diritto individuale alla formazione e all'apprendimento per tutto l'arco della vita deve diventare un pieno diritto garantito dai contratti collettivi per ogni lavoratore.

***Pertanto, la FEM e i suoi affiliati hanno deciso, in conformità con la decisione adottata al Congresso di Praga nel giugno 2003, di formulare la prima rivendicazione comune FEM nell'ambito dei prossimi round di contrattazione collettiva, relativa al "diritto individuale alla formazione, garantito da contratti collettivi", nonché di varare una campagna europea a sostegno di tale principio.***

Questa prima rivendicazione comune dovrà essere concretata, nei diversi paesi, conformandosi alle prassi tradizionali e ai metodi di contrattazione collettiva nazionali e potrà pertanto contenere elementi variabili, a seconda delle norme più recenti negoziate nei singoli paesi. I contratti dovranno mirare in primo luogo al diritto individuale basilare alla formazione e all'apprendimento per tutto l'arco della vita, ma potranno ovviamente integrare altri elementi importanti in campo formativo.

## **UN DIRITTO INDIVIDUALE ALLA FORMAZIONE E ALL'APPRENDIMENTO PER L'INTERO ARCO DELLA VITA**

Il diritto individuale alla formazione deve essere un diritto per ogni salariato. Non vi può essere preclusione alcuna nelle opportunità di formazione offerte e, in tale ambito, i rappresentanti sindacali dovranno svolgere un ruolo organizzativo e di monitoraggio. La FEM ribadisce chiaramente che la formazione e l'apprendimento per tutto l'arco della vita devono costituire un diritto individuale, garantito per tutta la forza lavoro e non solo per categorie specifiche di lavoratori.

## **UN MINIMO DI 5 GIORNATE DI FORMAZIONE PER TUTTI I DIPENDENTI**

L'obiettivo di garantire il diritto alla formazione per ogni dipendente può essere raggiunto con mezzi diversi, ma un passo importante potrebbe consistere nel garantire ad ogni lavoratore un minimo di 5 giorni di formazione professionale all'anno.

## **LA NECESSITA' DI UN PIANO ANNUALE DI FORMAZIONE**

Ogni azienda dovrebbe elaborare con ogni dipendente un piano annuale di formazione professionale che tenga conto degli obiettivi dell'azienda e delle esigenze formative del lavoratore. Il piano verrebbe in seguito approvato dalla rappresentanza sindacale locale o dalla RSU e dovrà includere uno scadenziario, criteri di qualità e un numero di giornate minimo da dedicare a tale formazione. Nei contenuti, si terrà conto delle esigenze operative del caso ma anche dell'impiegabilità del lavoratore. Sarebbe inoltre opportuno che l'azienda fornisca un piano globale della formazione da attuare.

## **FORMAZIONE PROFESSIONALE GRATUITA PER IL DIPENDENTE**

A seconda dei paesi, i sistemi di finanziamento della formazione differiscono, ma un elemento essenziale deve rimanere immutato. Quando il lavoratore riceve una formazione professionale, essa deve rimanere gratuita e il suo accesso deve essere previsto durante l'orario lavorativo normale. La formazione professionale fuori orario può solo essere accettata da un contratto collettivo che predisponga anche la struttura globale della formazione, ivi compreso delle compensazioni eventuali sotto forma di detrazione di ore lavorative.

## **FINANZIAMENTO DELLA FORMAZIONE E DELL'APPRENDIMENTO PER L'INTERO ARCO DELLA VITA**

Non tutta la formazione necessaria o fornita è di tipo professionale. La formazione dei singoli in campi diversi da quelli inerenti la professione costituisce anch'essa un elemento essenziale della nostra società basata sul sapere. I contratti collettivi dovrebbero prevedere una chiara struttura di accesso a questo tipo di formazione per l'arco della vita e mirare al reperimento di fonti volte a finanziarla.

## **CERTIFICAZIONE O RICONOSCIMENTO DELLE QUALIFICAZIONI**

Dopo aver partecipato ai programmi di formazione, i salariati dovrebbero ricevere attestati che specificano il livello di qualificazione raggiunto e riconoscano finanche le qualificazioni acquisite grazie all'esperienza maturata sul lavoro. I contratti collettivi dovrebbero mirare ad istituire meccanismi di riconoscimento di tali qualificazioni, come dei passaporti riconosciuti ed accettati in tutti i paesi dell'Unione europea e in altre regioni del mondo.

## **LA FORMAZIONE IN QUANTO DIRITTO NEI CASI DI RISTRUTTURAZIONE E DI LICENZIAMENTO**

Anche se la formazione non è una soluzione alle ristrutturazioni, né è in grado di prevenire i licenziamenti, pur potrebbe costituire un elemento chiave aggiuntivo delle misure di accompagnamento. I contratti collettivi dovrebbero mirare a definire un quadro, il finanziamento e le possibilità di formazione nei casi di ristrutturazione e di licenziamento, al fine di garantire ai lavoratori le massime possibilità di protrarre la loro carriera o di migliorare la loro futura impiegabilità.

## **FORMAZIONE PER I DISOCCUPATI**

Il settore metalmeccanico attraversa una fase di ristrutturazione pesante e di ingente perdita occupazionale. Vi è anche una non combacianza tra i posti di lavoro offerti e la manodopera disponibile. Troppo spesso le qualificazioni dei lavoratori disoccupati non coincidono con le offerte di lavoro. I contratti collettivi dovrebbero integrare chiare strutture per la formazione dei disoccupati e il suo finanziamento.

## **PARTECIPAZIONE DEI SINDACATI A LIVELLO AZIENDALE**

Occorre coinvolgere i rappresentanti del sindacato a livello aziendale nell'intero processo di formazione. Essi dovrebbero partecipare alle discussioni e alle decisioni relative alle attività e ai programmi di formazione. I dipendenti e le rappresentanze sindacali locali o le RSU dovrebbero ricevere in continuo informazioni sulle future esigenze dell'azienda in materia di qualificazioni e competenze, nonché sui programmi di formazione, disporre di strumenti per valutare la qualità e monitorare il dispiegamento di tali programmi. Tale diritto dovrebbe essere chiaramente definito nelle prassi nazionali e nei contratti collettivi.

## **Attuazione della prima Rivendicazione Comune FEM**

Nel mettere in opera la prima Rivendicazione Comune grazie al "Metodo del Coordinamento Aperto" (MOC), la FEM e i suoi affiliati si preparano ad imboccare una nuova strada, irta di difficoltà.

Con il MOC, utilizzato nell'approccio di altre problematiche di natura sociale, es. nell'ambito della strategia di Lisbona, la FEM stabilisce gli obiettivi politici generali, gli indicatori e metri qualitativi e quantitativi o benchmarking, una procedura di valutazione e un termine temporale ben definito. Questo metodo consente, sia alla FEM che ai suoi membri, di valutare il livello di attuazione della loro Rivendicazione Comune e di trarre utili insegnamenti.

Dopo l'accordo sull'obiettivo politico generale, ossia il *Diritto individuale alla formazione garantito dai Contratti collettivi*, e sulla lista contenente degli esempi dei singoli elementi di formazione che potrebbero essere selezionati dai membri della FEM e che costituiscono inoltre gli indicatori e metri qualitativi e quantitativi della valutazione ulteriore, la Rivendicazione Comune verrà posta in essere in tre fasi:

### **Trasposizione degli obiettivi FEM nelle politiche di attuazione nazionali**

Il primo passo consiste nel trasporre l'obiettivo della FEM nelle politiche di attuazione nazionali.

In questa fase, l'obiettivo principale è di rendere la Rivendicazione Comune FEM efficiente, lasciando piena autonomia ad ogni sindacato nazionale per definire le misure di attuazione più appropriate. Tali misure saranno formulate nell'ambito di programmi o "roadmap" di attuazione nazionali.

Tali programmi conterranno la lista di obiettivi prefissi dai sindacati, la strategia da attuare e lo scadenziario previsto. I sindacati faranno pervenire queste informazioni alla Segreteria della FEM entro il gennaio 2006 e queste ultime costituiranno la base della campagna politica e della valutazione della messa in opera.

In base ai rapporti che avrà ricevuto, la Segreteria FEM produrrà una rassegna in forma di Calendario di Rivendicazione Comune, per far sapere quando, dove e come i sindacati intendono negoziare tale rivendicazione comune nei loro paesi ed organizzare la campagna a supporto dell'attuazione.

### **Attuazione e campagna da parte dei membri della FEM**

E' convenuto che il modo in cui i membri della FEM attueranno la Rivendicazione Comune dipenderà esclusivamente da loro.

I sindacati potranno introdurla in conformità con le loro strutture e tradizioni, per esempio attraverso contratti collettivi settoriali, contratti a livello aziendale, trattative regionali, progetti congiunti con le federazioni datoriali, ecc..

L'attuazione sarà corredata da una Campagna Europea sulla Rivendicazione Comune. Si chiederà ai membri della FEM di organizzare conferenze stampa, in

presenza di un rappresentante ufficiale della FEM, e di pubblicare rapporti sui media di informazione interni a partire dal momento in cui avvieranno le trattative sulla Rivendicazione Comune nel loro paese.

Dopo completamento delle trattative sulla Rivendicazione Comune, i sindacati nazionali faranno rapporto alla Segreteria FEM circa i modi e i mezzi utilizzati per la sua messa in opera e una valutazione finale verrà fatta in base a tali rapporti.

---

## **Valutazione**

La fase finale consisterà nella valutazione dell'attuazione della Rivendicazione Comune FEM.

I membri della FEM sono concordi nel considerare che l'esercizio di valutazione, che consiste nell'identificare le prestazioni dei sindacati e nell'evidenziare le migliori pratiche di attuazione, è una parte molto importante nel processo di attuazione stesso. Gli obiettivi della valutazione consistono nel:

- Identificare, valutare e disseminare i principi di una buona attuazione
- Sviluppare e proporre una lista di criteri metodologici per la selezione di buone pratiche
- Valutare se e come le buone pratiche potrebbero essere trasferite, se necessario, verso altri paesi.
- Seguire e dispiegare maggiormente le iniziative della FEM.

Al Comitato Politica di Contrattazione Collettiva e ai Comitati Esecutivi del 2006, 2007 e 2008 verranno presentate brevi valutazioni sul come i membri della FEM avranno posto in essere la Rivendicazione Comune. In tali ambiti, sia la Segreteria FEM che gli affiliati avranno la possibilità di fare rapporto sulla situazione corrente relativa all'attuazione della Rivendicazione Comune.

Sin da adesso i membri della FEM si rallegrano del fatto che una valutazione ed un rapporto finali sull'implementazione della Rivendicazione Comune verranno presentati nell'ambito di una Conferenza di Politica di Contrattazione Collettiva nell'autunno 2009.

Per i sindacati europei della metalmeccanica, questo passo finale può essere considerato fondamentale e consentirà sia alla FEM che ai suoi membri di integrare una nuova visione contrattuale. Stimolare la capacità di adeguamento a nuove politiche è nel cuore stesso dell'approccio FEM di coordinamento della contrattazione collettiva.