


**TOSCANA**
**FIM EXPERIENCE**

**DESCRIZIONE**

Nel processo applicativo del nuovo istituto contrattuale del Diritto Soggettivo alla Formazione, non tutte le aziende e non tutto il sindacato sono stati pronti alla programmazione per tempo delle 24 ore per ciascun lavoratore. Pertanto, in casi aziendali in cui non è stato possibile applicare il DSF nel triennio 2017-2019 per tutti i lavoratori in forza, si è pensato di raggiungere un accordo per lo slittamento della conclusione del periodo temporale concesso dal CCNL, al quadrimestre appena successivo alla scadenza. Ciò per permettere la naturale copertura per tutti i lavoratori, per almeno 24 ore pro-capite nel periodo di riferimento.


**RISORSE IMPEGNATE E PARTNER**

Segreterie territoriali, delegati di PMI, HR, altre Parti Sociali.


**PUNTI DI FORZA**

Il Dialogo Sociale per il tema della Formazione Continua risulta, con accordi sul superamento del periodo contrattuale, essere la vera e sana essenza della partecipazione consapevole e responsabile a processi di utilità comune per l'azienda e per i lavoratori: i processi di adeguamento e di aggiornamento professionale.


**OPPORTUNITÀ**

La verifica congiunta tra RSU e Azienda di un modello di superamento della vigenza contrattuale per dare attuazione ad un istituto contrattuale di fondamentale importanza per lo sviluppo e per la competitività aziendale.


**PUNTI DI DEBOLEZZA**

Essere giunti al punto di non saper programmare la formazione per tempo, rende sempre più debole l'approccio e l'attenzione di azienda e di sindacato al tema della formazione utile per lavoratori e per impresa.


**RISULTATI**

L'accordo sottoscritto è di fondamentale importanza non solo per l'azienda e per i lavoratori coinvolti, ma per l'intero territorio e per confini

ancora più estesi se la logica che sottende l'accordo è appunto quella di sanare un gap temporale.


**OBIETTIVI**

Colmare il potenziale vuoto che avrebbe creato una corretta, equilibrata e tempestiva informativa di utilizzo del DSF, rispetto ai tempi di programmazione e di accordo tra le Parti per la fruizione delle 24 ore per ciascun lavoratore.


**MINACCE**

Valorizzare un accordo aziendale sulla «banca delle ore» per la formazione non deve solo enfatizzare il tema della competitività aziendale, ma deve anche rendere noto come si può rafforzare l'occupabilità dei lavoratori.


**PROSSIME TAPPE**

Passare da accordi «ponte» sulla fruizione in periodi che eccedono la vigenza contrattuale, ad accordi sulla programmazione e sul monitoraggio fatti nei tempi più adeguati. Il tutto all'interno di un circolo virtuoso della formazione in azienda.



Segretario Generale FIM Toscana:  
Referente Fim Formazione Professionale:  
Progetto «BANCA DELLE ORE»

Alessandro Beccastrini  
Giuseppe Cesarano