

Protocollo Interfederale Territoriale Veneto Sulla formazione

Il giorno **21/12/2023** presso la sede dell'ANPIT Territoriale Veneto sita in Viale dell'Industria n. 64 - 35129 Padova (PD), si sono incontrati:

- **ANPIT Veneto**, nella persona del Presidente Regionale *Franco Ravazzolo*;
- **CISAL Terziario Veneto** nella persona del Segretario Regionale *Alice Fioranzato* e **CISAL Metalmeccanici Veneto**, nella persona del Delegato *Francesco Bisaglia*;

per la definizione di un Protocollo d'intesa sulla Formazione ai Lavoratori, ad integrazione dei modi di erogazione della stessa contrattualmente definiti.

Premessa generale

Nell'attuale contesto economico-produttivo di continua evoluzione tecnologica e dei conseguenti fabbisogni di nuove competenze, si rivelano sempre più necessari la formazione e il costante aggiornamento dei Lavoratori, anche ai fini del loro inserimento o reinserimento lavorativo.

ANPIT Territoriale Veneto, Associazione Datoriale, con le Federazioni Venete di CISAL Terziario e CISAL Metalmeccanici, Organizzazioni Sindacali di Settore, nell'interesse di promuovere l'incremento del tasso di occupazione e di offrire servizi alle attività economiche e produttive del Territorio, hanno concordato di stipulare il presente Protocollo per definire modi e condizioni di erogazione della formazione ai Lavoratori, anche qualora gli stessi fossero impiegati presso Aziende che, pur non applicando la Contrattazione Collettiva sottoscritta da ANPIT e CISAL, manifestino interesse per il presente Protocollo e vi aderiscano.

Art. 1 - Formazione: oggetto, finalità e scopi

ANPIT Territoriale Veneto e CISAL Terziario/Metalmeccanici Veneto intendono offrire ai Lavoratori e alle Aziende del Territorio Regionale la possibilità di usufruire di percorsi formativi compositi, che comprendano moduli teorici e pratici inerenti all'attività svolta presso l'Azienda e alle specifiche mansioni richieste o di nuova destinazione del Lavoratore interessato.

Le finalità del presente Protocollo sono da ricondursi all'impegno di ANPIT e CISAL verso la formazione dei Lavoratori, con l'obiettivo di promuovere l'arricchimento professionale degli stessi, necessario al dinamismo produttivo e per consentire alle Aziende l'inserimento di risorse che abbiano acquisito gli strumenti di base necessari alla comprensione e allo svolgimento di specifiche attività aziendali.

Art. 2 - Formazione: definizione e condizioni di erogazione

I percorsi formativi erogati in ottemperanza al presente Protocollo d'intesa, potranno svolgersi aziendali solo previo apposito **Accordo** sottoscritto tra Azienda e Lavoratore, assistiti dalle espressioni Territoriali Regionali di ANPIT e della Federazione CISAL competente, di seguito, complessivamente dette "Parti", in forza del quale le Parti stesse si impegnano a stipulare una collaborazione in materia di formazione del Lavoratore e a definire gli obiettivi e le condizioni di erogazione della stessa.

I corsi saranno promossi e sostenuti da ANPIT e CISAL, anche con l'ausilio di strutture formative esterne, e per mezzo del succitato Accordo sottoscritto tra le Parti, saranno conformi ai concordati contenuti specifici della formazione richiesta (Progetto Formativo) che, per quanto inerente ai moduli teorici, potrà svolgersi presso le Sedi dell'Associazione, dell'Organizzazione Sindacale, della Struttura Formativa esterna o, in presenza delle necessarie condizioni, anche presso l'Azienda che acquisisce la professionalità od altra che concorre alla formazione specifica. La formazione pratica potrà prevedere periodi di svolgimento presso una o la sede aziendale con moduli pratici in affiancamento o nel lavoro (c.d. *on the job*).

Anche i tempi necessari allo svolgimento di ciascun modulo formativo saranno definiti tramite Accordo nel Progetto Formativo, unitamente alla definizione dei contenuti, degli orari e delle Sedi di formazione e alla previsione di possibili clausole particolari.

Art. 3 - Formazione: ripartizione dei costi

A. Corsi di formazione esterni segnalati o richiesti dal Dipendente

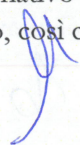
- 1) L'Azienda, una volta riconosciuta la pertinenza professionale del Corso di Formazione richiesto dal Lavoratore, ne favorirà la partecipazione, ponendolo in permesso retribuito per tutto il tempo necessario alla sua frequenza, anche assumendosi gli oneri dell'eventuale trasferta.
- 2) I costi del corso saranno a carico dell'Azienda ma, quando essi nel loro complesso (retribuzione riferita al periodo formativo più costi del corso) eccedano la metà della normale retribuzione lorda mensile del Dipendente, il relativo importo sarà "virtualmente" posto a carico del Lavoratore stesso, e successivamente diminuito ad ogni periodo di paga del controvalore di un decimo della retribuzione lorda mensile del Lavoratore stesso, fino al suo azzeramento.
- 3) In caso di cessazione del rapporto di lavoro, per dimissioni, o licenziamento "per giusta causa" o "giustificato motivo soggettivo", sarà diritto dell'Azienda di trattenere effettivamente dalle competenze di fine rapporto spettanti al Lavoratore, ivi incluso il TFR, l'intero importo virtuale residuo del valore del Corso.
- 4) Pertanto, in caso di cessazione del Lavoratore, non si effettuerà trattenuta del residuo solo se licenziato "per giustificato motivo oggettivo", cioè per ragioni indipendenti dalla sua volontà o comportamento.

B. Corsi di formazione interni

- 1) Nel presente punto, si considera tempo del corso quello impiegato in aula e/o in affiancamento ad altro Lavoratore esperto interno o esterno all'Azienda, solo quando tale affiancamento sia eccedente l'ordinaria prassi lavorativa e mirato all'acquisizione di specifiche nuove competenze.
- 2) Il tempo complessivo del corso previsto dal Progetto Formativo, preventivamente noto e accettato dalle Parti interessate anche nella definizione del suo costo (*meglio se con validazione della Commissione Bilaterale Contrattuale Territoriale*), sarà normalmente retribuito, anche, salvo diverso accordo, con le eventuali maggiorazioni contrattualmente previste, ma con il costo complessivo posto "a debito virtuale" del Lavoratore.
- 3) I costi del corso saranno quindi sostenuti dall'Azienda ma, quando essi nel loro complesso eccedano la metà della normale retribuzione lorda mensile del Dipendente, il relativo importo sarà "virtualmente" posto a carico del Lavoratore stesso, e tale valore iniziale sarà progressivamente diminuito (mensilmente) del controvalore di un decimo della retribuzione lorda mensile del Lavoratore.
- 4) La cessazione per dimissioni o licenziamento "per giusta causa" o "per giustificato motivo soggettivo", determinerà il diritto dell'Azienda di trattenere dalle competenze di fine rapporto spettanti al Lavoratore, ivi incluso il TFR, l'80% dell'intero importo virtuale residuo del corso di formazione, se svolto e concluso così come era stato preventivato nel relativo Progetto Formativo. In caso di formazione non ancora conclusa, la trattenuta sarà proporzionata al tempo di formazione usufruito, rispetto al tempo previsto, senza riduzione all'80% (riduzione motivata dal beneficio aziendale nel frattempo ottenuta dalla qualificazione del Lavoratore).

C. Modi di Formazione

Come desumibile dai punti che precedono, la formazione dovrà essere resa in modo conforme al Progetto Formativo sottoscritto tra le Parti. Tale Progetto Formativo potrà prevedere condizioni formative particolari ogni qualvolta richieste dall'interesse formativo, così come dichiarato e sottoscritto dalle Parti interessate.



A titolo esemplificativo, la formazione teorica potrà avvenire mediante corsi effettuati all'interno dell'Azienda o presso Sedi esterne, quali quelle degli Enti Bilaterali, o strutture convenzionate o appartenenti ad Enti di formazione, ivi compresi Istituti ed Università.

La formazione pratica potrà avvenire all'interno dell'Azienda, mediante affiancamento alle omologhe professionalità esistenti o nel lavoro assistito (*on the job*), che avviene inserendo il Lavoratore nel ciclo produttivo d'interesse con l'assistenza formativa di altro lavoratore esperto.

Essendo talvolta richieste dalle Aziende anche competenze pratiche non residenti e non presenti o non accessibili negli Enti di Formazione, in tali casi la formazione potrà avvenire presso realtà esterna, normalmente previa sottoscrizione di apposita Convenzione che preveda il programma e le condizioni del percorso formativo esterno, i relativi tempi e contenuti ed il ristoro dei costi sostenuti per i percorsi formativi concordati tra l'Azienda che distacca il Lavoratore e quella presso la quale egli viene formato.

Naturalmente, anche tale particolare percorso formativo dovrà essere previsto nel relativo Progetto concordato tra le Parti. Allo scopo, in tutti i casi in cui la formazione pratica sia resa in Azienda diversa da quella titolare del rapporto di lavoro, si consiglia che le due Aziende sottoscrivano un contratto Formativo di Rete.

D. Stage presso Azienda e formazione particolare presso altra Azienda

Altro caso particolare di formazione pratica "sul lavoro" esterna all'Azienda, si ha negli *stage* o praticantati che prevedano percorsi formativi pratici esterni all'Azienda presso la quale è incardinato lo *stage* o praticantato, per l'esigenza del Praticante di acquisire competenze "non residenti". Tale eventualità può verificarsi tanto per professionalità operaie (acquisizione di nuove tecnologie, macchine o processi), quanto nelle mansioni impiegatizie (specialmente per l'acquisizione di nuove competenze nel caso di prevista internalizzazione di competenze prima esterne, di ampliamento dei servizi resi, ecc.).

In tali casi, potranno individuarsi percorsi formativi composti nei quali la formazione pratica o "nel lavoro" o "in affiancamento" sia resa da soggetti diversi da quello presso il quale sia effettuato lo *stage* o il praticantato, ma nei quali siano presenti le specifiche competenze richieste dal Progetto Formativo.

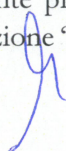
In tali casi, il Progetto Formativo dovrà individuare tutti gli apporti delle Parti coinvolte nella formazione, le condizioni e la quantificazione dei vari costi formativi, che saranno poi virtualmente addebitati al Lavoratore.

La presente disciplina, di cui ai punti A., B., C. e D. che precedono, si applica con gli stessi criteri anche alla Formazione Finanziata, ma le trattenute virtualmente poste in capo al Lavoratore potranno riferirsi ai soli importi residui effettivamente posti a carico dell'Azienda.

Restano salve eventuali condizioni di miglior favore concordate per iscritto con il Lavoratore all'atto dell'Accordo di partecipazione ai corsi del Gruppo A. (Corsi esterni richiesti dal Dipendente) o della stesura del Progetto per i corsi del Gruppo B. (Corsi interni regolati da Progetto Aziendale) o delle "esternalizzazioni" previste al punto C. (sui modi della Formazione) o, infine, riferite alle condizioni previste per *stage* presso un'Azienda con integrazioni formative integrate, previste nel Progetto Formativo, da acquisire presso altra Azienda. Anche in tale ultima ipotesi, si prevederà la sottoscrizione congiunta del Progetto Formativo da parte di tutte le aziende coinvolte nella formazione nel lavoro mediante affiancamento.

Art. 4 - Criteri redazione dei Progetti Formativi

Come evidenziato in tutti i punti che precedono, il Progetto Formativo, proprio per l'elasticità della sua articolazione, dovrà prevedere in modo sufficientemente preciso le condizioni, i mezzi e gli obiettivi da realizzare e dovrà essere sottoscritto, anche per la formazione "in affiancamento", da tutti i Soggetti Formatori coinvolti.



Art. 5 - Validazione Bilaterale, verifiche e condizioni

La Formazione attuata secondo lo schema del presente Protocollo, oltre al puntuale rispetto delle clausole ivi previste, dovrà essere validata per conformità dalla Commissione Bilaterale Regionale del Contratto di competenza la quale, esaminato il Progetto Formativo e trovato conforme al presente Protocollo, provvederà ad iscriverlo nel Registro Regionale di Formazione, a numerarlo e a restituirlo "Approvato". È previsto un concorso spese da parte dell'Azienda di € 50,00 (cinquanta) per la validazione del Progetto.

Art. 6 - Durata e scadenza

Il presente Protocollo ha validità sperimentale a far data dal 1° gennaio 2024 e scadrà il 31 dicembre 2025, salvo nuova intesa tra le Parti, con conseguente proroga della validità del presente testo o sottoscrizione di altro Protocollo Territoriale Veneto in materia di Formazione.

Letto, confermato e sottoscritto per integrale accordo ed accettazione.

Padova, 21 dicembre 2023.



Il Presidente

La Segreteria Regionale



Il Segretario Regionale Veneto



Il Delegato