

## **Art. 11**

### **Formazione**

1. Le Parti riconoscono che la valorizzazione professionale delle risorse umane riveste importanza strategica e a tal fine considerano la formazione una leva essenziale per potenziare il know how delle Aziende e la loro competitività anche a livello internazionale e, nello stesso tempo, per aumentare il grado di soddisfazione e di motivazione dei lavoratori, instaurando un circolo virtuoso di “crescita” e ottimizzazione dei risultati individuali e aziendali, con il raggiungimento di sempre più elevati standard di qualità del servizio e di gradimento dei clienti finali.
2. In considerazione della valenza della formazione, che travalica il perimetro aziendale ed esplica riflessi anche sul “sistema Paese” in termini di sviluppo occupazionale, di contributo al processo di integrazione europea, di efficace osmosi “scuola/lavoro”, il modello formativo deve essere configurato prendendo a riferimento le seguenti linee guida:
  - crescita e sviluppo delle competenze professionali delle risorse e adeguamento delle conoscenze/abilità professionali tenuto conto della naturale obsolescenza delle cognizioni - per portarle continuamente “al passo” delle innovazioni tecnologiche ed organizzative;
  - accompagnamento e sostegno ai processi di cambiamento e trasformazione organizzativa interessanti il settore a seguito del Decreto legislativo 16 marzo 1999, n. 79;
  - promozione dell’impiegabilità delle risorse umane, salvaguardando, tra l’altro, la peculiarità di quelle femminili, al fine di garantire alle Aziende la flessibilità necessaria per fronteggiare il dinamismo evolutivo creato dai processi di riposizionamento aziendale;
  - promozione e consolidamento di una cultura diffusa in materia di ambiente e sicurezza del lavoro.
3. Le iniziative formative, fatti salvi gli eventuali accordi aziendali vigenti in materia, saranno rivolte:
  - a) al personale neo assunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento in Azienda (formazione d’ingresso);
  - b) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento (formazione continua) ;
  - c) a singoli e gruppi/famiglie professionali, al fine di creare e potenziare figure professionali ritenute strategiche in relazione alle esigenze aziendali (formazione di crescita professionale);
  - d) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante ristrutturazione aziendale che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze /professionalità, in un’ottica di proficuo reimpiego (formazione mirata).
4. L’individuazione del fabbisogno formativo, le modalità e finalità di espletamento, il numero delle ore dedicate, la individuazione della formazione incentivata e finanziata, così come i percorsi formativi completati formeranno annualmente – di norma nel mese di novembre, sia per la fase consuntiva dell’anno in corso, sia per la fase preventiva riferita all’anno successivo - oggetto di specifico incontro sindacale, nella comune consapevolezza del ruolo centrale delle risorse umane nell’attuale scenario produttivo in cui sempre più la crescita professionale dei lavoratori costituisce la leva essenziale per lo sviluppo della capacità competitiva delle Aziende.

5. Le Parti convengono, altresì, sulla costituzione di una Commissione paritetica nazionale, alla quale saranno affidati compiti di: esame della normativa vigente, sia nazionale che a livello comunitario; analisi dei fabbisogni formativi del settore; monitoraggio sull'andamento dei progetti di formazione in atto nel settore; promozione presso i Ministeri competenti di iniziative idonee a sostenere le esigenze del settore elettrico; sviluppo congiunto di iniziative formative capaci di rispondere ai fabbisogni reali con particolare riguardo a progetti finalizzati all'inserimento, all'aggiornamento ed alla riqualificazione dei lavoratori in relazione alle innovazioni tecnologiche ed organizzative, nonché alle esigenze richieste dalle politiche di qualità e dal mercato; monitoraggio sulle normative e procedure elaborate dalle varie istituzioni in materia di formazione perché siano coerenti con le esigenze del settore, nonché allo scopo di individuare, in collegamento con le istituzioni interessate, le opportunità e gli incentivi finanziari disponibili a livello europeo, nazionale e territoriale.
6. A far data dal 1° novembre 2001, nelle Aziende che occupano complessivamente più di 500 dipendenti, potrà essere costituita, su richiesta di una delle parti e in sostituzione di quanto previsto dal precedente comma 4, una Commissione paritetica sulla formazione, formata da non più di 6 componenti rispettivamente in rappresentanza congiunta delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto ed in rappresentanza della Direzione aziendale con il compito di:
  - a) verificare a consuntivo il numero dei corsi realizzati nell'anno solare precedente, la loro tipologia, il numero delle giornate di formazione e quello complessivo dei dipendenti coinvolti;
  - b) esaminare le esigenze formative aziendali, le relative modalità di fruizione, con riferimento alle evoluzioni tecnologiche ed organizzative, alle normative sulla sicurezza, all'apprendimento di nuove procedure e metodologie di lavoro al fine di rispondere in modo adeguato ed efficace alle esigenze di mercato e di qualità;
7. Tenuto conto delle finalità della formazione e dell'interesse primario del lavoratore allo sviluppo delle competenze possedute, le iniziative formative previste ai punti c) e d) del comma 3 del presente articolo possono collocarsi anche al di fuori dell'orario di lavoro senza dar luogo a corresponsioni per lavoro straordinario .