Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

Rivista di
ADAPT-FONDAZIONE
"MARCO BIAGI"

Giuffrè Editore N. 4/XIX - 2009

Pubblicazione trimestrale – sped. In a.p. 45% - art. 2, comma 20b, l. 662/1996 – Filiale di Varese

quindi una diminuzione delle somme disponibili per il finanziamento diretto di attività di formazione all'interno del quadro dei vincoli legali di partecipazione al finanziamento della formazione professionale.
Sempre per quanto riguarda i mezzi di finanziamento della formazione professionale, gli OPCA, che come detto corrispondono ai Fondi interprofessionali italiani, diventano soggetti attivi e responsabili di questa area di *policy*, potendo ora contribuire attivamente allo sviluppo della formazione professionale continua e alla gestione, anticipazione e previsione della occupazione e delle competenze per mezzo della identificazione e della analisi dei fabbisogni in termini di competenze. L'art. 14 del testo di legge prevede che i contributi obbligatori delle imprese di meno di cinquanta dipendenti per il finanziamento della formazione professionale continua saranno integralmente versati a un OPCA che li gestirà separatamente. Tale disposizione ha l'effetto di mettere in comune tutte le risorse delle imprese di meno di cinquanta dipendenti, considerando che la legge non consente di realizzare dei veri piani di formazione in imprese di quella dimensione, mentre lo consente per le imprese di meno di dieci lavoratori. Infine, l'art. 15 prevede che gli accordi degli organismi paritari si esauriscano al massimo due anni dopo l'entrata in vigore della legge.
A fianco di queste nuove responsabilità, per la rete degli OPCA è prevista anche una sostanziale riorganizzazione, in termini di razionalizzazione degli organismi il cui numero dovrà essere dimezzato.
La riforma dell'orientamento e della formazione professionale continua in Francia va nella direzione di una concreta realizzazione di un diritto individuale all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, riorganizzando i finanziamenti, ridistribuendo le responsabilità tra i soggetti responsabili della formazione professionale. Tra i 25 decreti che dovranno completare la legge, il governo ha annunciato che le due priorità saranno la realizzazione del Fondo paritario per la stabilizzazione dei percorsi professionali, dal primo gennaio 2010, e la seconda sarà la riorganizzazione del sistema degli OPCA.

Lisa Rustico
Assegnista di ricerca
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

2. Francia (*segue*)

2.2. Loi n. 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie (in 🕮 *Boll. Adapt*, 2009, n. 36).

La formazione continua in Francia dopo la riforma del 2004

Fino alla riforma "Fillon" del 2004 l'architettura del sistema di formazione professionale era costituito dalla legge "Delors" del 16 luglio 1971 che recepiva sostanzialmente l'accordo interprofessionale del 9 luglio 1970.
Tre in particolare i profili caratterizzanti tale architettura.
Innanzi tutto il ruolo prioritario attribuito alle parti sociali, soprattutto a livello settoriale, nella gestione e applicazione degli strumenti formativi, peraltro, nell'ambito di un sistema di regolamentazione, finanziamento e controllo, facente capo alle Regioni, titolari, con l'entrata in vigore della l. n. 83-8 del 7 gennaio 1983, di una competenza esclusiva in materia di formazione professionale.

In secondo luogo, il rilievo che il sistema si fonda non su obbligazioni di risultato (per esempio assicurare il raggiungimento a tutti i lavoratori di un determinato livello di qualificazione), ma su obbligazioni di mezzi, individuandosi a carico delle imprese un obbligo giuridico a partecipare ogni anno al finanziamento di interventi formativi diretti ai lavoratori.
Infine, il terzo profilo, concernente le diverse modalità di accesso alla formazione: per un verso la formazione a iniziativa dell'impresa, sulla base dei *plans de formations*, introdotti con la l. n. 93-1313 del 20 dicembre 1993, per altro verso, l'accesso alla formazione continua su iniziativa del lavoratore mediante il congedo individuale per la formazione (CIF).
Con la importante l. n. 2004-391 del 4 maggio 2004 vengono razionalizzati gli strumenti esistenti e introdotte delle importanti innovazioni.
Con riferimento alla formazione su iniziativa del datore di lavoro si conserva sostanzialmente l'impianto precedente, dovendo tale iniziativa realizzarsi nell'ambito di un Piano di formazione (*Plan de formation*) autonomamente programmato ed elaborato dall'impresa oppure mediante assistenza e il sostegno di specifici organismi autorizzati dallo Stato chiamati OPCA (*Organismes paritaires collecteurs agrèes*). Nell'ambito del suddetto piano, il legislatore del 2004 è peraltro intervenuto a meglio differenziare i profili formativi sulla base di 3 categorie di azioni: 1) azioni di "adattamento" al posto di lavoro costituenti orario di lavoro effettivo; 2) azioni connesse al mantenimento dell'impiegabilità del lavoratore dentro e fuori l'impresa. Tali ore formative sono computate nell'orario di lavoro, non imputandosi però, in caso di superamento dell'orario normale, nel contingente del lavoro straordinario nel limite di 50 ore per anno; 3) azioni connesse allo sviluppo delle competenze. Anch'esse sono computate a tutti gli effetti nell'orario di lavoro, tuttavia, mediante un accordo scritto tra datore e lavoratore, possono essere realizzate al di fuori dell'orario di lavoro nel limite di 80 ore annuali.
Riguardo l'accesso alla formazione su iniziativa del *salarié*, la riforma del 2004 amplia la gamma degli strumenti formativi a disposizione del lavoratore.
Per un verso, viene mantenuto il diritto dei lavoratori, con alle spalle almeno 24 mesi di lavoro subordinato e con una anzianità di almeno 12 mesi nell'attuale impresa, di usufruire del congedo individuale di formazione (CIF). Si tratta di un congedo retribuito nella misura dell'80%, per una durata massima di un anno, in caso di stage formativo a tempo pieno, ovvero di 1200 ore se la formazione è discontinua o a tempo parziale. Vengono altresì conservati sia il congedo per il bilancio delle competenze (CBC) sia il congedo di validazione dell'esperienza acquisita (CVAE), congedi retribuiti nella misura del 100% e pari ciascuno a 24 ore di lavoro effettivo corrispondenti a 3 giorni di lavoro, richiedendosi però per il CBC una anzianità di almeno 5 anni, in qualità di lavoratore subordinato.
Per altro verso, la riforma del 2004 instaura il Diritto individuale di formazione (DIF) nonché i c.d. Dispositivi di professionalizzazione (contratti o periodi di professionalizzazione).
Quanto al DIF, il diritto corrisponde ad una durata di 20 ore di formazione annuale, cumulabile nel limite di 6 anni per i lavoratori a tempo pieno e nel limite di 120 ore, indipendentemente dal numero di anni, per i lavoratori part-time. Nel settore privato un accordo di settore può prevedere una durata più elevata. Ogni anno il datore deve informare per iscritto i dipendenti sul numero di ore formative loro spettanti a titolo di DIF. Per attivare tale strumento, il lavoratore deve richiedere il consenso all'impresa. Dopo un mese, in assenza di risposta si è in presenza di una decisione implicita di accettazione. La formazione si svolge di regola, salvo diversa disposizione dell'accordo collettivo, al di fuori dell'orario di lavoro, attribuendosi al lavoratore un sussidio per la formazione pari al numero di ore di formazione moltiplicate per il 50% della retribuzione netta oraria (media degli ultimi 12 mesi).

Con riferimento invece ai dispostivi di professionalizzazione, il legislatore del 2004, da una parte, introduce il *Périodе de Professionnalisation* (PDP), consentendo ai lavoratori con più di 20 anni di anzianità o comunque di età superiore ai 45 anni di acquisire, mediante una formazione in alternanza, una riqualificazione delle competenze, al fine di favorire la conservazione della loro impiegabilità; dall'altra parte, instaura il *contrat de professionnalisation*, con il quale si sostituiscono tutte le precedenti forme contrattuali di formazione in alternanza, al fine di meglio razionalizzare la formazione di ingresso dei giovani lavoratori. In particolare l'intento è di ridurre la durata della formazione dei precedenti contratti al fine di consentire una significativa crescita del numero dei beneficiari.
La legge del 2004 provvede anche a razionalizzare ed aumentare l'obbligo di finanziamento per la formazione continua a carico delle imprese. La percentuale minima di partecipazione delle aziende con più di nove dipendenti viene portata dall'1,5% all'1,6% della massa salariale. Tale complessivo contributo deve essere suddiviso in più parti secondo la destinazione specifica: lo 0,20% ad un OPCA per il finanziamento dei Congedi individuali di formazione (CIF); lo 0,50%, sempre ad un OPCA, per il finanziamento della professionalizzazione e per l'esercizio del DIF; il residuo del loro contributo obbligatorio, pari allo 0,9%: può essere direttamente gestito dall'impresa, dimostrando all'amministrazione pubblica che le risorse sono state effettivamente impiegate a tale scopo.
Tale possibilità di gestione diretta è precluso invece per le imprese con meno di 10 dipendenti, avendo peraltro quest'ultime un obbligo di finanziamento alquanto più ridotto pari allo 0,55% (prima della riforma era dello 0,25%), che si distribuisce tra due versamenti: uno 0,15% presso un OPCA per il finanziamento dei contratti e periodi di professionalizzazione, e del DIF; un versamento complementare, a concorrenza dell'obbligo totale, sempre ad un OPCA per il finanziamento dei Piani di formazione.
A partire dal 2005 è stato inoltre introdotto un nuovo tasso intermedio per le imprese da dieci a diciannove dipendenti, stabilito nella misura dell'1,05%.
Rilevante profilo della riforma del 2004 è infine un ulteriore rafforzamento del ruolo del dialogo sociale, attraverso un più frequente utilizzo dell'accordo collettivo di settore, non più a scadenza quinquennale, bensì triennale, al fine di una più ottimale definizione delle politiche formative.
Si rinvia, inoltre, alla contrattazione di settore la definizione delle modalità di utilizzo dell'obbligo di contribuzione finanziaria, in particolare per la quota da attribuire al finanziamento del DIF, oltre che la parte da destinare al CIF, al CBC e al CVAE. Una ulteriore responsabilità dei settori consiste nel definire gli obiettivi e le priorità della formazione dei lavoratori, sia nell'ambito del DIF che nel quadro del piano di formazione. Una prerogativa aggiuntiva riconosciuta ai settori fa riferimento anche all'attribuzione della funzione di analisi previsionale delle competenze, attraverso la creazione degli Osservatori dei mestieri e delle qualifiche e tramite il ruolo svolto dalle Commissioni paritetiche nazionali del lavoro, incaricate di seguire l'evoluzione dell'occupazione e delle qualifiche all'interno del settore di pertinenza.

Alberto Russo
Ricercatore Fondazione Marco Biagi