

## La via francese alla *flexicurity*: il posto della formazione nell'accordo per la riforma del mercato del lavoro in Francia

di Lilli Casano

L'Accordo interprofessionale dell'11 gennaio 2013 firmato in Francia da MEDEF e da tre sindacati (CFDT, CFTC e CGC, ma non da CGT e Force Ouvrier)<sup>1</sup> ha già raccolto opinioni contrastanti, destino ineluttabile per tutti i progetti di riforma che si ispirino alla logica della *flexicurity*<sup>2</sup>. Degno di nota appare però l'ennesimo sforzo compiuto sul versante del rafforzamento del sistema di formazione continua e della concreta agibilità e trasferibilità dei diritti ad essa connessi da parte di diverse categorie di lavoratori.

Se il Legislatore italiano della riforma ha derubricato gli interventi riguardanti il sistema di apprendimento permanente ad "ulteriori disposizioni" contenute nell'articolo di chiusura del testo della legge n. 92 del 28 giugno 2012, in Francia la formazione evidentemente continua a rappresentare un elemento centrale del modello di regolazione del lavoro, come dimostrato dall'Accordo in commento, che coerentemente con gli obiettivi che si prefigge (efficacemente riassunti già nel titolo: creazione di un nuovo modello sociale al servizio della *competitività* delle imprese e della *sicurezza dell'impiego e dei percorsi professionali* dei lavoratori), dedica ampio spazio in particolare: all'ampliamento ed al rafforzamento del diritto *individuale* alla formazione continua (artt. 5, 6), all'aumento delle opportunità di apprendimento attraverso il lavoro, mediante la promozione e tutela dei percorsi di mobilità volontaria (art. 7), allo sviluppo della *preparation opérationnelle à l'emploi* dei disoccupati (art. 9), alla gestione preventiva dei posti di lavoro e delle competenze (art. 14), all'orientamento professionale (art. 16).

L'Accordo prevede in primo luogo che sia costituito un conto personale di formazione (art. 5), universale (tutti i lavoratori dovranno averne uno, aperto dal momento in cui entrano nel mercato del lavoro fino alla pensione), individuale (rivolto a tutti i lavoratori ed in tutte le condizioni occupazionali, quindi sia agli occupati che ai disoccupati), integralmente trasferibile (il conto cioè rimane aperto per tutta la durata del percorso professionale di un individuo, qualsiasi sia la forma e la frequenza dei suoi cambiamenti di *status*, ed i diritti cumulati sono sempre esigibili). I diritti del lavoratore a valere su questo conto sono capitalizzabili in ore di formazione finanziate dalle imprese (20 all'anno per i lavoratori a tempo pieno, da riproporzionare per i lavoratori a tempo parziale o a tempo determinato), che possono essere utilizzate annualmente (attraverso l'esercizio del *DIF-Droi Individuel à la Formation*) o cumulate fino a un tetto massimo di 120 ore. Anche i giovani in uscita dal sistema di istruzione e formazione avranno diritto ad un conto personale di formazione, preso in carico finanziariamente dallo Stato.

---

<sup>1</sup> Accordo Nazionale Interprofessionale (ANI) dell'11 gennaio 2013 *Pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés*, in *Bollettino ADAPT*, n. 2/2013. Per una sintesi dei contenuti vedi sullo stesso numero M. Ori, *Accordo tra le parti sociali francesi per la sécurisation del lavoro*.

<sup>2</sup> Per un commento vedi P.P. Arzilla, *Francia, accordo sindacati-imprese per la riforma del mercato del lavoro*, in *Conquiste del Lavoro*, 15 gennaio 2013.

L'Accordo ammorbidisce, poi, le condizioni di accesso dei lavoratori con meno di 30 anni al CIF- *Congé Individuel de Formation* (art.6), dispositivo volto a consentire ai lavoratori di assentarsi dal lavoro per seguire una formazione rispondente alle proprie esigenze – ma non soddisfatta dalle opportunità di formazione aziendale – che viene finanziata dai fondi bilaterali per la formazione del settore di appartenenza. Il CIF è rivolto a tutti i lavoratori dipendenti, ma è stato finora appannaggio solo dei lavoratori adulti e stabili per via delle stringenti condizioni d'accesso (24 mesi consecutivi di contribuzione di cui 12 nella impresa a cui si richiedeva il congedo), ora rimodulate: per richiedere il congedo sarà sufficiente aver svolto quattro mesi di lavoro, consecutivi o no, nei 28 mesi precedenti.

L'art. 7 promuove l'istituto della mobilità volontaria, definito come modalità attraverso la quale i lavoratori sviluppano le proprie competenze attraverso esperienze in contesti di lavoro diversi da quello di provenienza, ma al quale si trovano costretti a rinunciare per timore di perdere diritti acquisiti. L'Accordo prevede che i lavoratori delle imprese con almeno 300 dipendenti che decidano di fare un'esperienza di lavoro in un'altra impresa, previo accordo del datore di lavoro, possano beneficiare di una sospensione del rapporto di lavoro e poi rientrare nell'impresa di provenienza, nello stesso posto di lavoro o in un posto che non sia ad esso inferiore in termini di retribuzione e livello di qualificazione. Poiché la mobilità volontaria è qui inserita in una prospettiva di aumento e diversificazione delle competenze del lavoratore, nel caso in cui la richiesta di un periodo di mobilità di rifiutata per due volte dall'impresa, il lavoratore acquisisce priorità per l'accesso ad un congedo formativo.

Le parti firmatarie intervengono poi sul tema della “preparazione operativa al lavoro” per l'inserimento dei disoccupati (art. 9), di cui potranno farsi carico gli *Orgnismes Paritaires Collecteurs Agrés* (fondi bilaterali per la formazione continua) in collaborazione con le imprese aderenti (chiamate a segnalare eventuali offerte di lavoro) ed in regime di convenzione con i servizi per l'impiego. Segno, quest'ultimo – dopo l'ondata di sfiducia che anche in territorio francese, come nel nostro paese, aveva investito il mondo degli enti bilaterali di formazione portando ad un ridimensionamento e riordino del sistema - di una rinnovata valorizzazione del ruolo delle parti sociali nel campo della formazione dei lavoratori e per il lavoro.

Nel Titolo II, dedicato al rafforzamento dell'informazione dei lavoratori sulle prospettive e le scelte strategiche dell'impresa, si affronta il tema della gestione preventiva dei posti di lavoro e delle competenze (GPEC-*Gestion previsionelle des emplois et des competences*), strumento da tempo ritenuto cruciale oltralpe per l'anticipazione dei fabbisogni professionali delle imprese e la costruzione di percorsi di carriera sicuri e concertati per i lavoratori. L'Accordo (art. 14) rafforza le procedure di negoziazione all'interno dell'impresa per la gestione dei percorsi di carriera, che dovranno riguardare: il piano di formazione aziendale; le prospettive di utilizzo delle diverse forme contrattuali, la mobilità interna.

Infine, per permettere l'accesso di tutti i lavoratori, soprattutto quelli delle piccole e medie imprese, a servizi di orientamento professionale (art. 16), sarà predisposta al di fuori dell'impresa una offerta di servizi chiara, “leggibile” e di prossimità, attraverso cui essi possano ricevere informazioni sulle dinamiche dei mercati del lavoro locali, conoscere le proprie competenze, valorizzarle e identificare quelle da acquisire, reperire informazioni sulle offerte di lavoro a loro adatte. Tutti i lavoratori potranno utilizzare i diritti cumulati attraverso il conto personale di formazione per accedere a questi servizi.

Sembrano riecheggiare nell'Accordo francese alcuni elementi invero appena abbozzati anche nella riforma italiana del mercato del lavoro, tra cui, partendo dall'ultimo punto richiamato, l'idea di reti territoriali integrate per i servizi formativi, oltre che l'enunciazione di principio della necessità di promuovere l'apprendimento permanente come strumento in grado di aumentare la sicurezza del lavoro. Certo è che nel caso francese, caratterizzato da un impegno pluridecennale nella costruzione e nel rafforzamento di un sistema nazionale di formazione continua e valorizzazione delle

competenze<sup>3</sup>, questi miglioramenti appaiono più credibili e addirittura prevedibili e marginali, poiché si innestano su istituti già esistenti (i CFI, il DIF, la GPEC), sebbene suscettibili di miglioramento, rappresentando quindi un'evoluzione quasi naturale verso un modello di *flexicurity* europeo “di nuova generazione”, più equilibrato ed imperniato sul valore del capitale umano.

**Lilli Casano**  
ADAPT Research Fellow

---

<sup>3</sup> Per Una ricostruzione del modello francese di formazione continua vedi Cedefop, *Vet in Europe Country Reports-France*, settembre 2011; vedi anche il testo definitivo del progetto di legge approvato dal Senato per la riforma dell'orientamento e della formazione professionale permanente in Francia del 14 ottobre 2009, in Indice A-Z, per paese, Francia, voce “Istruzione, formazione, lavoro” su [www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it).