

Capitolo 5

Uno sguardo ai sistemi europei

5.1 Le ultime evoluzioni del modello francese a supporto della formazione dei lavoratori e delle imprese

Dall'Accordo del 11 gennaio 2013 al Decreto Legge del 14 giugno – Il Governo francese e le parti sociali hanno lavorato alacremente nel 2013 per mettere a punto una nuova legge sul lavoro, con l'obiettivo di rafforzare alcuni aspetti contrattuali dei lavoratori e dare nuove tutele per fronteggiare i periodi di transizione economica, rendendo al contempo i rapporti di lavoro più flessibili.

Ai lavoratori sono garantiti diversi diritti quali la carriera lavorativa, il contributo per l'abitazione, il diritto al pagamento del mutuo attraverso un fondo dedicato nei periodi di disoccupazione e la continuità nel lavoro salvaguardando le carriere professionali. Le parti sociali hanno lavorato su indicazioni fornite dal Governo nel settembre del 2012 con un atto di indirizzo e l'11 gennaio hanno raggiunto un accordo sul nuovo sistema di regole dei rapporti di lavoro. L'accordo è stato presentato ad aprile in Senato per l'approvazione e per la conversione in legge, avvenuta il 14 giugno¹²³.

Questo risultato prova a risolvere alcuni nodi importanti relativi alla cattiva flessibilità lavorativa, innanzitutto limitando il ricorso ai contratti di lavoro a tempo determinato esclusivamente nei settori produttivi dove ne è riconosciuto il bisogno e per quelli dove è prevalente il carattere stagionale. Sono state inoltre ampliate le garanzie per i lavoratori nel merito dei diritti all'occupazione e ai percorsi di carriera, mentre alle imprese con meno di 50 dipendenti è stata accordata una nuova forma contrattuale flessibile, ad "intermittenza". Il riferimento contrattuale rimane il lavoro a tempo indeterminato, ma con periodi alternati di attività e non.

La nuova legge si fonda sui seguenti pilastri:

- anticipazione dei cambiamenti economici per sviluppare le competenze e mantenere gli impieghi;
- creazione di nuovi diritti individuali e collettivi per mantenere l'occupazione a fronte dell'incertezza economica;
- governare i licenziamenti per motivi economici con modifiche profonde nelle procedure applicabili per i piani di salvataggio del lavoro.

L'anticipazione dei cambiamenti, nelle intenzioni dei legislatori e delle parti sociali che l'hanno proposta, deve permettere alle direzioni aziendali di dialogare con un rappresentante dei lavoratori informandolo in merito ai cambiamenti e alle politiche che riguardano il posizionamento delle imprese nel mercato, seguendo il principio che l'informazione sullo "stato di salute" dell'impresa e la comunicazione delle scelte strategiche della Direzione possano generare ricadute positive nella gestione delle risorse umane, soprattutto nel caso di sopraggiunte difficoltà. In altre parole, le informazioni sullo stato dei beni materiali ed immateriali, possono essere utili per

¹²³ Legge n° 2013-504 del 14 giugno 2013 relativa alla sicurezza dell'occupazione (*LOI n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi*).

www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027546648

prefigurare lo stato di benessere dell'azienda nel mercato ed eventualmente, nel caso di una riorganizzazione dell'impresa, per anticipare le strategie d'intervento volte a riposizionare le competenze del personale.

Per rendere funzionale questo processo è necessario garantire la trasparenza delle informazioni sulle performance delle imprese nei mercati, così come è stata contemplata nell'accordo di gennaio tra le parti sociali. In merito si prevede un servizio di informazione dettagliato sulle condizioni gestionali e patrimoniali dell'impresa, attraverso la consegna di un report annuale che l'imprenditore deve garantire al rappresentante dei lavoratori. Il documento deve contenere lo stato dei beni materiali e immateriali, gli investimenti programmati e, nel caso delle imprese multinazionali, anche la situazione degli investimenti nelle singole sedi. Inoltre, l'impresa è tenuta a mettere a disposizione del rappresentante una risorsa dell'amministrazione specificatamente dedicata, in grado di fornire eventuali approfondimenti sulla parte contabile e gestionale del rapporto. Infine, a completamento delle informazioni sullo stato dell'impresa, si prevede la partecipazione del rappresentante sindacale alle riunioni indette dai consigli di amministrazione delle imprese.

Nuove tutele per i lavoratori – In Francia è previsto un sistema di assistenza sanitaria complementare che è possibile sottoscrivere in forma collettiva tramite convenzioni. Tra le prime misure considerate dalla Legge rientra la copertura sanitaria aggiuntiva, per il quale si prevede un ampliamento per tutti i lavoratori, tramite accordi collettivi tra le parti che coinvolgono le *branche professionnelle*¹²⁴. I settori professionali che non prevedono una copertura sanitaria complementare devono provvedere ad introdurla negoziando i contenuti e i livelli di copertura con i rappresentanti aziendali dei lavoratori. L'onere contributivo è ripartito nella stessa misura tra datori di lavoro e dipendenti. Le parti devono concordare le modalità di scelta degli organismi che forniranno la copertura complementare. Dal 1 gennaio 2016, tutte le imprese, indipendentemente dalle dimensioni, devono permettere ai loro dipendenti di beneficiare di una copertura sanitaria complementare.

Parallelamente la Legge pone le basi per la creazione di nuovi diritti dei lavoratori collettivi e individuali, in particolare sulle misure di contrasto alla disoccupazione, tramite il diritto "rechargeable" per la disoccupazione. Questo dispositivo prevede per i lavoratori, in caso di reinserimento in impresa dopo un periodo di disoccupazione, la possibilità di conservare la parte restante del diritto alla copertura assicurativa relativa al periodo non utilizzato, al fine di integrarla con quella che acquisiscono con il nuovo contratto di lavoro, per il riutilizzo in caso di ulteriore perdita del lavoro. Sono previsti inoltre maggiori contributi al sistema di assicurazione a contrasto della disoccupazione nel caso di brevi contratti di lavoro, a carico del datore di lavoro.

La regolamentazione del dispositivo è oggetto di un esame delle parti sociali e del livello politico, così come previsto dall'Accordo Nazionale Interprofessionale in materia di indennità di disoccupazione. Il partenariato sociale ha la funzione di sorvegliare sull'equilibrio finanziario del sistema assicurativo contro la disoccupazione.

¹²⁴ La *branche professionnelle* raggruppa le imprese di un medesimo settore di attività e si basa su un accordo sottoscritto nell'ambito di una convenzione collettiva, intorno ad interessi comuni. Nello stesso settore produttivo possono aversi più accordi di *branche professionnelle*. Le *branche* sono organizzate in commissioni paritetiche, parte datoriale e sindacale, che si occupano di definire le condizioni contrattuali (condizioni generali dei contratti di lavoro, livelli retributivi, orari di lavoro), orientamenti per lo sviluppo dell'occupazione nel settore e della formazione.

Nell'intento dei firmatari dell'Accordo questo sistema di assicurazione può contribuire ad una maggiore stabilità occupazionale e alla sicurezza delle carriere professionali, fornendo ai lavoratori un reddito sostitutivo e dispositivi di accompagnamento finalizzati all'accesso ad impieghi durevoli.

L'agenzia Unedic¹²⁵ dovrà realizzare per il partenariato sociale una valutazione dei risultati sulla distribuzione delle misure ex ante ed ex post, sull'insieme dei piani qualitativi, quantitativi e finanziari. Queste valutazioni sono ritenute importanti per distinguere gli effetti della congiuntura economica da quelli attribuibili alle misure stesse e, quindi, offrire la possibilità di apportare gli adattamenti necessari.

Il dispositivo normativo prevede maggiorazioni contributive a carico del datore di lavoro per la tipologia di contratto a tempo determinato, finalizzato alle coperture assicurative in caso di disoccupazione. Si applicano nei settori di attività definiti da convenzione o accordi collettivi di lavoro e nei contesti dove questi contratti sono ricorsivi e non è possibile usare la forma a tempo indeterminato per la natura del lavoro; quindi dove è preminente la caratteristica del lavoro temporaneo o stagionale. Queste maggiorazioni non si applicano quando il dipendente viene assunto a tempo indeterminato; per i contratti stipulati per ragioni diverse da quelle indicate e per quelli di durata superiore a 3 mesi (lavori di sostituzione temporanea, stagionale, ecc temporanea). Nell'accordo sottoscritto dalle parti sociali il 29 maggio, e recepito dal governo a fine luglio del 2013, sono stati individuati le percentuali delle contribuzioni a copertura dell'assicurazione per la disoccupazione. Sono esonerati dalla tassazione le assunzioni dei giovani prima dei 26 anni di età con contratto a tempo indeterminato. I livelli minimi di maggiorazioni contributive oscillano tra il 4,5% e il 7% dell'importo del contratto a tempo determinato di durata inferiore o uguale a tre mesi; le quote devono essere ripartite tra datori di lavoro e lavoratori, con l'obbligo di versamento del 4% della quota a carico del datore di lavoro e della restante parte a carico del lavoratore. Tali livelli possono tuttavia essere modificati dalla contrattazioni delle parti sociali all'interno delle singole negoziazioni oppure a livello delle *branche professionnelles*.

Introduzione del diritto di mobilità volontaria protetta: il congedo di mobilità esterna – Al fine di sviluppare le loro competenze, i lavoratori con almeno due anni di anzianità di servizio possono cambiare l'azienda in cui lavorano senza mettere a rischio il loro contratto di lavoro e senza pregiudicare il ricorso alla riqualificazione attraverso il CIF¹²⁶. Il lavoratore impiegato in un'impresa con almeno 300 assunti può concordare con il suo datore di lavoro la propria mobilità presso un'altra impresa senza perdere il posto di lavoro, permettendogli di "provare" un altro impiego in un'altra azienda oppure presso un'altra sede della stessa.

La mobilità esterna comporta una modifica al contratto di lavoro che si traduce nella possibilità di una sospensione temporanea. Il periodo di mobilità deve essere concordato con il

¹²⁵ Unedic agenzia governativa creata nel 1958 con in compito di seguire i disoccupati con misure di sostegno sociale. Nel 2009, si è fusa con l'ANPE nella nuova agenzia *Pôle Emploi*, ed è stata trasformata in un'associazione indipendente. Attualmente è diretta da un partenariato sociale costituito dai sei sindacati riconosciuti ufficialmente dal governo, che sono CGT, CFDT, FO, CFE-CGC e CFTC, e tre organizzazioni patronali, Medef, CGPME e UPA. I rappresentanti di entrambi i gruppi hanno pari potere di gestione dell'agenzia.

¹²⁶ Il *Congé Individuel de Formation* (CIF) è il dispositivo che permette ai lavoratori che hanno maturato 24 mesi di lavoro dipendente di poter richiedere un congedo al datore di lavoro per seguire attività formative di loro scelta, anche finalizzate all'acquisizione di una qualifica per un massimo 1.200 ore, indipendentemente dalla loro partecipazione a corsi inclusi nel piano di formazione della società. Il dispositivo è finanziato da FONGECIF (Fondi di gestione del CIF, presenti in ogni Regione) oppure dai fondi professionali di settore deputati alla gestione del dispositivo, gli OPACIF (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés per la gestione del CIF). Il dipendente che intende avvalersi di questo diritto deve rivolgersi a questi organismi per istruire la domanda.

datore di lavoro che, se d'accordo, provvede alla sospensione del contratto. Nel caso che il datore di lavoro rifiuti per due volte di concedere la mobilità, il lavoratore potrà usufruire di un accesso privilegiato al CIF.

La mobilità può dar luogo ad un cambiamento di impresa ma, al di là dell'esito della mobilità, il lavoratore conserva il diritto a rientrare in qualsiasi momento nell'impresa da cui si è allontanato. Al termine del periodo il lavoratore può scegliere se rimanere nella nuova impresa oppure se ritornare a quella precedente; comunicando prima della scadenza la sua scelta al datore di lavoro.

Nel caso di rientro del lavoratore nell'impresa d'origine le condizioni prevedono il pieno reintegro alla posizione occupata prima della mobilità ed una qualifica ed una remunerazione non inferiori a quelle prima riconosciute.

In continuità con l'impegno assunto nell'Accordo del 7 gennaio 2009¹²⁷, la nuova Legge sostiene i percorsi di riqualificazione professionale dei disoccupati. A questo scopo gli OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés), che hanno rapporti diretti con la domanda di lavoro delle imprese aderenti e che hanno sottoscritto con i Pôle Emploi una convenzione per la *Préparation Opérationnelle à l'Emploi* (P.O.E)¹²⁸, potranno proporre percorsi in coordinamento con le imprese interessate, finalizzati ad assumere i lavoratori disoccupati con un contratto di 12 mesi. Questa possibilità è subordinata agli OPCA di branca autorizzate e agli OPCA interprofessionali o inter-branch.

Questo nuovo percorso presenta alcuni aspetti di un certo interesse, in primo luogo la valenza formativa del dispositivo che, promuovendo l'esperienza di lavoro presso altri contesti e organizzazioni, può dar luogo all'acquisizione di nuove competenze tecniche ampliando così il patrimonio di conoscenze delle singole imprese. Anche per il datore di lavoro, quindi, questa pratica potrebbe presentare un vantaggio, in quanto in caso di rientro in azienda il lavoratore porta conoscenze utili e forse nuove da utilizzare nella processi produttivi. Sempre per il lavoratore, inoltre, lo strumento consente di determinare una situazione di mobilità protetta.

Creazione del Conto Personale di Formazione – La nuova legge introduce il *Compte Personnel de Formation* (CPF) e anticipa la soppressione del Diritto Individuale alla Formazione (DIF), rivolto esclusivamente ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato che hanno maturato una certa anzianità di servizio. Il DIF, introdotto nel 2004 con l'intento di fornire ai lavoratori la possibilità di operare una scelta in merito al proprio sviluppo professionale (autodeterminando il proprio processo di apprendimento), sembra non sia stato sostenuto adeguatamente dai sindacati che attraverso gli OPCA avrebbero dovuto diffonderlo. Il dibattito maturato in Francia evidenzia la possibilità che tale strumento abbia incontrato le resistenze delle imprese (nel DIF le parti datoriali non hanno spazi di intervento in merito alla scelta formativa) che degli stessi lavoratori. Di fatto, dall'avvio del DIF nel 2005 al 2010 il Cereq¹²⁹ riferisce che solo il 6,5% degli aventi diritto ne ha usufruito.

Le opinioni degli stakeholder in merito alla sostituzione del DIF con il CPF non sono unanimi. Per alcuni il dispositivo introdotto di recente non può costituire l'unico strumento personale di formazione, inoltre sono molte le questioni aperte sulla modalità di realizzazione del CPF, a partire

¹²⁷ http://www.arifor.fr/IMG/pdf/L_ANI_zoom_newsletter.pdf

¹²⁸ Dispositivo che permette ai disoccupati di accedere ad un percorso formativo fino a 400 ore, al fine di acquisire le competenze necessarie per essere occupabile nella posizione lavorativa individuata prima della richiesta.

¹²⁹ Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq) è un ente pubblico a carattere scientifico e culturale che svolge studi nel mercato del lavoro, delle qualifiche e della formazione professionale.

dalle finalità, dalle risorse economiche e dalla gestione operativa. Sicuramente il CPF si inserisce nel composito sistema di formazione dei lavoratori, quindi il suo scopo, le modalità di attuazione e probabilmente il finanziamento, non ancora definito, saranno diversi dal dispositivo corrente.

Il CPF è esteso a tutte le persone che intendono entrare nel mercato del lavoro a prescindere dal loro status. Ne hanno diritto i giovani che sono usciti dall'istruzione, oppure che non hanno acquisito una qualifica, pur avendo seguito una formazione scolastica, finalizzando il percorso per l'acquisizione del titolo. Questi stessi beneficiari, nell'arco della vita lavorativa, possono utilizzare lo stesso dispositivo per acquisire una progressione di livello professionale. Altri destinatari del conto sono i lavoratori e i disoccupati che vogliano accedere, a titolo individuale, ad un percorso formativo.

Sembra che per fronteggiare le difficoltà generate dall'avvio del dispositivo e, contemporaneamente, la necessità di intervenire sui disoccupati, stia inducendo il Governo a stabilire per la prima fase di attuazione una priorità per i disoccupati senza qualifica e per i giovani fuoriusciti dal percorso scolastico. D'altronde la legge francese già prevede una precedenza di accesso ai percorsi formativi per i cittadini che non possiedono una qualifica.

La nuova legge, evidenzia tre proprietà fondamentali del Conto Personale di Formazione:

- è un diritto universale che spetta a tutti i lavoratori fino al pensionamento;
- è individuale, sia per quanti sono alla ricerca di lavoro che per i lavoratori;
- è integralmente trasferibile: le persone hanno a disposizione il Conto lungo tutto l'arco della vita, sia per fini professionali che per progressioni di carriera. Il conto non può essere addebitato senza l'accordo dell'interessato e non può essere intaccato a seguito di un cambiamento d'impiego, anche qualora i cambiamenti fossero frequenti.

I principi che secondo le parti sociali sostengono questi diritti sono i seguenti:

- ai lavoratori a tempo pieno spettano 20 ore l'anno a titolo del DIF, salvo deroghe decise con accordi di settore, e devono interessare sia i lavoratori a tempo determinato che i lavoratori in part time. Le ore acquisite e non utilizzate a titolo del DIF dai lavoratori sono ritenute acquisite nel diritto. Il conto è stabilito in 120 ore al massimo;
- il Conto viene richiesto dal singolo lavoratore che accede ad un percorso formativo a titolo individuale, sia che sia in forze nell'impresa o disoccupato;
- i diritti acquisiti vengono contabilizzati in ore, quale che sia il costo orario della formazione; la trasferibilità dei diritti, in caso del passaggio del lavoratore ad un'altra impresa consente a questi di portare con sé il conto delle ore acquisite nella sua ultima posizione professionale, da aggiungere al monte ore accumulato;
- i lavoratori possono attivare il Conto Personale con il consenso dei datori di lavoro che devono rispondere entro un mese dall'atto della richiesta. La mancata risposta del datore di lavoro vale come accettazione;
- il disoccupato può decidere di mobilitare il suo monte ore di formazione sia per accedere ad attività formative che gli facilitino la permanenza nel mercato del lavoro, sia in relazione a priorità definite dalle parti sociali o da politiche pubbliche.

I dettagli attuativi del Conto Personale di Formazione, compresa la definizione delle risorse finanziarie del dispositivo, sono in via di definizione. Per le rispettive competenze sono stati mobilitati a tal scopo, sotto l'egida del Ministro del Lavoro, i rappresentanti delle organizzazioni

sindacali e datoriali, sei Regioni, la *Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle* (DGEFP), il Ministero dell'Educazione, i *Pôle Emploi* e il *Conseil national de la formation tout au long de la vie* (CNFPTLV).

Il progetto di legge deve essere depositato al Parlamento entro la fine del 2013. L'avvio del CPF è quindi vincolato agli accordi raggiunti sulle modalità di finanziamento tra i partner sociali, le Regioni e lo Stato. Dalle prime consultazioni sembra che il finanziamento del DIF non sia sufficiente per coprire il fabbisogno stimato per finanziare il CPF. E' comunque certo che lo Stato debba intervenire a finanziare la parte di formazione destinata ai giovani. Per quanto riguarda l'accesso dei lavoratori alla qualifica, in particolare i precari, risulta facilitato dalla compresenza di due condizioni: quattro mesi di lavoro continuativo, oppure che non abbia fruito di contratto a tempo determinato nel corso degli ultimi 28 mesi.

La nuova legge sul lavoro introduce anche un servizio di orientamento finalizzato esclusivamente ai lavoratori a cura dei *Conseil en Evolution Professionnelle* (CEP)¹³⁰. Il servizio è rivolto ai lavoratori che rischiano di perdere il lavoro e in particolare a coloro che provengono dalle micro e piccole imprese. Agli operatori della bilateralità è richiesto di massimizzarne la diffusione sul territorio, dal momento che si tratta di una nuova forma di sostegno. I servizi consistono in accompagnamento dei lavoratori finalizzato ad identificare le tappe per uno sviluppo professionale, attraverso il bilancio di competenze, la *Validation des Acquis de l'Expérience* (VAE) e la formazione. In esito a questo servizio si prevede che il lavoratore debba conseguire maggiore consapevolezza sulle competenze richieste dall'esecuzione del proprio lavoro e una maggiore capacità di identificare autonomamente quelle da acquisire. Inoltre, deve essere in grado di reperire l'offerta di lavoro adatta ai suoi bisogni. Questo servizio è fruibile utilizzando il Conto Personale di Formazione.

Altre misure adottate per la formazione dei lavoratori – Tra le diverse misure di intervento previste dalla Legge sul versante della formazione, meritano una certa attenzione le modifiche apportate al *Congé de reclassement*¹³¹. Si tratta di un dispositivo che interviene a sostegno del personale e delle imprese con almeno 1.000 dipendenti, quando subentrano difficoltà economiche che comportano una notevole diminuzione del volume di affari. L'impresa può avviare un piano di licenziamenti per motivi economici e deve contestualmente offrire al personale un congedo da utilizzare per la formazione al fine di facilitarne il passaggio ad un'altra occupazione. Oltre alla formazione, i lavoratori possono anche scegliere forme di accompagnamento per la ricollocazione nel mercato del lavoro e possono alternare periodo di lavoro a periodi di formazione. Durante il periodo di congedo è prevista una indennità mensile ai lavoratori licenziati, corrisposta dall'impresa, nella misura di almeno il 65% del salario lordo percepito negli ultimi 12 mesi, mesi ed entro un importo totale non inferiore a 85% del *salaire minimum de croissance* (SMIC).

La durata massima del congedo è procrastinata da 9 mesi a 12, armonizzando la durata con quella dei *contracts de sécurisation professionnelle* (CSP)¹³². Quest'ultimo dispositivo, nato nel 2011 per i lavoratori di grandi imprese in caso di licenziamento dovuto per motivi economici, con la

¹³⁰ I CEP erogano un servizio d'orientamento predisposto con la *Commission paritaire interprofessionnelle régionale pour l'emploi* (COPIRE) rivolto ai lavoratori al fine di consentirgli di fare il punto sulla loro situazione professionale e di prepararli in caso di ingresso in mobilità interna o esterna all'impresa.

¹³¹ <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques.89/fiches-pratiques.91/licenciement.121/le-conge-de-reclassement.1110.html>

¹³² http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques.89/fiches-pratiques.91/accompagnement-des-mutations.593/le-contrat-de-securisation.13990.html#sommaire_6

nuova legge è esteso anche alle imprese con meno di 1.000 dipendenti, quindi alle PMI, ed ha la medesima funzione: promozione di un rapido reimpiego dei lavoratori che l'azienda intende licenziare. Le misure di accompagnamento, che sono seguite dai Pole emploi tramite un contratto concordato con i beneficiari, sono finanziate dall'ammontare maturato con il DIF. Per tutta la durata del CSP i lavoratori licenziati percepiscono direttamente dai Pole emploi una *allocation spécifique de sécurisation* che consiste in un versamento mensile pari all'80% del salario netto percepito.

Box 5.1 – Indagine sull'impatto del CIF nei percorsi professionali

Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) ha effettuato uno studio per verificare l'impatto del Congé Individuel de Formation (CIF) sulla platea dei lavoratori che ha fruito di interventi formativi mirati alla professionalizzazione e alla ricollocazione nel mercato del lavoro. In particolare l'indagine ha mirato a individuare come siano cambiati i percorsi professionali dei beneficiari, in esito ai percorsi di riqualificazione o, comunque, di formazione.

La rilevazione, effettuata nel 2010, ha riguardato 14.060 beneficiari ed in base ad una decodifica delle professioni dei beneficiari realizzata sulle interviste raccolte sono stati utilizzati file corrispondenti a 8.116 beneficiari, circa il 60% del totale dei rispondenti.

Il ventaglio delle professioni d'origine è molto ampio. Quelle maggiormente ricorrenti nell'indagine sono nel campo della vendita, presenti con il 8,4% dei beneficiari che lavoravano nel commercio al dettaglio nelle posizioni di venditore non specializzato. Le percentuali delle altre professioni oscillano e sono comunque presenti in proporzioni più contenute. Infatti, il secondo gruppo di professioni è costituito da operai del manifatturiero non qualificati con il 3,8%. Con la stessa proporzione si trovano i lavoratori dei servizi alberghieri e ristorativi. Gli altri 17 settori sono rappresentati con proporzioni più esigue.

Il CIF permette di intraprendere un cambiamento di professione radicale, ma è anche un mezzo di promozione verticale.

Nel merito delle professioni in esito al percorso di CIF, il settore sanitario è l'ambito cui maggiormente hanno fatto riferimento i fruitori: il 12% delle professioni esercitate in esito ai percorsi formativi sono assistente medico, ausiliario puericultrice e badanti. Si assiste, peraltro, al ritorno della figura del conducente di veicoli, per un totale di 6,3% dei beneficiari ricollocati nel mercato del lavoro.

La maggior parte delle transizioni osservate riguardano i venditori al dettaglio non specializzati, verso figure di assistenti medici, ausiliari puericultrici e badanti.

In questi casi la transizione, dalle professioni iniziali a quelle in uscita, ha concretizzato una progressione verticale. Per esempio, l'11% dei beneficiari sono diventati camionisti in esito al percorso CIF, mentre prima erano corrieri.

Le professioni esercitate in seguito al CIF nel settore pubblico - in particolare nel settore sanitario - sono esercitate nelle nuove forme contrattuali, più frequentemente a tempo determinato.

Le professioni che necessitano di un livello di qualifica relativamente elevata, invece, sembrano ottenere più facilmente un contratto a tempo indeterminato. In particolare, è rilevante la presenza di contratti a tempo indeterminato nel settore dell'informatica.

Le professioni provenienti dalla Pubblica Amministrazione trovano col cambiamento professionale posizioni meno favorevoli e questo svantaggio si estende anche ai lavoratori della P.A. con alte qualifiche. Al contrario, chi cambia professione da bassi livelli di qualifica raggiunge posizioni ritenute apprezzabili.

I responsabili informatici, gli ingegneri, i responsabili del controllo qualità sono tra le professioni che conseguono i migliori risultati dall'utilizzo del CIF. I lavoratori con basse qualifiche o senza qualifiche sono quelli che invece difficilmente conseguono l'obiettivo di una ricollocazione nel mercato del lavoro.

Tra coloro che hanno effettuato un percorso di CIF si distinguono quanti hanno utilizzato questa opportunità per migliorare la loro posizione professionale, sia per scelta personale che in vista di una mobilità di tipo verticale.

In sintesi, i beneficiari che hanno visto un miglioramento del loro percorso lavorativo sono coloro che hanno continuato nella loro professione di origine, portandosi ad un più alto livello di preparazione. Molti di questi beneficiari infatti hanno visto una progressione di carriera rispetto a quanti hanno utilizzato il CIF per cambiare il settore economico d'impiego.

5.2 Recenti sviluppi del sistema di formazione degli adulti nel Regno Unito: la risposta inglese alla crisi

5.2.1 L'impatto della recessione sulla formazione nei luoghi di lavoro

Nel corso del 2013 la UK Commission for Employment and Skills (UKCES) ha realizzato un'analisi dei dati di quattro differenti ricerche condotte recentemente nel Regno Unito con metodi sia quantitativi che qualitativi, nella finalità di evidenziare l'impatto sortito dalla crisi sulla formazione dei lavoratori¹³³.

Dall'analisi dei dati relativi alla Quarterly Labour Force Survey (QLFS) si è potuto evidenziare un modesto impatto della crisi sulla partecipazione dei lavoratori alla formazione continua. La QLFS è un'indagine ricorrente e per molte delle dimensioni rilevate è possibile effettuare analisi storiche a partire dal 1995, in alcuni casi anche dal 1984. In tal senso, la flessione dei tassi di partecipazione è rilevabile nell'arco dell'ultimo decennio come progressiva e costante e la crisi non appare aver inciso significativamente su questo orientamento. Essa sembra invece aver indotto cambiamenti su altri parametri, quali ad esempio il ricorso ad agenzie esterne da parte delle imprese, in forte decremento. Anche l'intensità è variata: dalle 13,5 ore di formazione medie annue per lavoratore del 2005 si è passati alle 12,4 del 2010. Anche in questo caso, comunque, è possibile affermare che si tratta di una tendenza avviata prima della crisi, da quest'ultima solo accelerata¹³⁴.

Nel periodo 2010-2011 è stata condotta un'indagine ulteriore per l'approfondimento dei dati rilevati attraverso la National Employer Skills Survey (NESS) del 2009. L'indagine ha preso a riferimento una parte del campione di imprenditori del settore privato allora considerato (102 titolari di imprese di varie dimensioni e settori). I principali risultati ottenuti contribuiscono ad una migliore lettura delle dinamiche evidenziate dalla QLFS:

- in linea generale, la riduzione dell'investimento delle imprese private destinato alla formazione dei lavoratori è stato bilanciato da un forte impegno a mantenere il più possibile invariata la copertura dei fabbisogni;
- in particolare, le imprese intervistate hanno cercato di sostenere interventi sui cosiddetti "training floors", ovvero su ambiti di competenza indispensabili al funzionamento e allo sviluppo aziendale; si tratta di tematiche inerenti le innovazioni normative, i processi operativi, la competitività sui mercati, gli obiettivi gestionali. Da questo punto di vista, come afferma lo stesso rapporto dell'UKCES, "gli imprenditori non hanno totale mano libera e molti di loro sono obbligati a promuovere la formazione in virtù di una combinazione tra regolazione del mercato e necessità di business";

¹³³ Lo studio dell'UKCES (*Training in Recession: The impact of the 2008-2009 recession on training at work*, Evidence Report 72, September 2013) prende a riferimento: a) la National Employer Skills Survey (NESS) del 2009, che ha coinvolto oltre 79.000 imprenditori e che è stata particolarmente focalizzata sull'impatto della crisi sull'investimento in formazione continua; b) l'analisi dei microdati afferenti alla Quarterly Labour Force Survey (QLFS) nel periodo 1995-2012, con approfondimenti sui dati dei primi anni '90 per una comparazione tra le due differenti crisi recessive; c) rilevazioni telefoniche in profondità condotte nel periodo secondo semestre 2010 - 2011 presso 60 imprenditori del settore privato che avevano già partecipato alla rilevazione NESS del 2009; d) interviste telefoniche in profondità presso un campione di 45 amministratori e direttori generali del settore pubblico, con una focalizzazione particolare sull'eventuale riduzione del budget disponibile per la formazione dei lavoratori a seguito della crisi.

¹³⁴ Nel 1995 l'intensità media per lavoratore ammontava a 15,8 ore annue, in base alla medesima indagine.

- a fronte della riduzione della spesa e della necessità di rispondere al fabbisogno, le imprese hanno orientato i propri sforzi sull'individuazione di nuove modalità di erogazione delle azioni formative¹³⁵;
- è possibile affermare che la recessione ha indotto, tra le imprese britanniche, un diverso modo di pensare la formazione attraverso azioni fortemente mirate, privilegiando interventi in-house, in stretta connessione ad una maggiore preparazione di manager e tecnici come formatori interni, un potenziamento delle metodologie e delle tecnologie di eLearning;
- a fronte di questo scenario complessivo, gli autori del rapporto prefigurano per i soggetti dell'offerta formativa un diverso modo di operare nel prossimo futuro, centrato sulla consulenza e l'assistenza alla progettazione degli interventi, sulla formazione dei formatori interni alle imprese, sulla produzione di strumenti di eLearning e altre tipologie di supporto all'apprendimento.

Nello stesso periodo sono state condotte circa 75 interviste in profondità ad altrettanti referenti di enti ed organizzazioni del settore pubblico (enti locali, agenzie governative, agenzie di servizi, scuole e college della further education ecc.). Nonostante le aspettative, i ricercatori hanno evidenziato pattern di risposta tendenzialmente simili a quelli rilevati per le imprese del settore privato:

- la recessione non si è tradotta nella percezione di un minor impegno nella formazione, anche se i finanziamenti ad essa dedicati sono risultati notevolmente inferiori;
- gli interventi si sono progressivamente focalizzati, in buona parte, su "training floors" simili o complementari a quelli rilevati nelle aziende private;
- la copertura dei fabbisogni è stata assicurata attraverso un forte ricorso all'eLearning, a fronte di una modesta diffusione della formazione in-house;
- in diversi ambiti del lavoro pubblico, peraltro, la domanda di formazione è aumentata in ragione dell'incremento delle necessità e del numero dei fruitori dei servizi; ad esempio, il maggior numero di disoccupati che ricorre ai Job Centres ha determinato la crescita di un fabbisogno di formazione tra gli addetti così come tra coloro che, nelle biblioteche pubbliche, forniscono servizi di accesso ad internet ed assistenza per la ricerca di lavoro;
- relativamente al futuro della formazione vi è molta incertezza tra gli intervistati, strettamente legata ad un quadro, ancora in divenire, di privatizzazioni e riorganizzazioni dei servizi. Anche le strategie di riorganizzazione dell'offerta potrebbero essere, pertanto, molteplici.

Quanto qui finora riportato è una descrizione generale delle tendenze in atto nella formazione continua nel Regno Unito, che non tiene conto delle effettive e sensibili differenze di comportamento tra le imprese britanniche, che influiscono sulla loro capacità di rispondere alle nuove esigenze dell'economia globale.

¹³⁵ Alcuni slogan risultano essere paradigmatici di questa tendenza: "Training smart" e "Doing more for less" sintetizzano efficacemente la tendenza a rendere maggiormente efficienti gli investimenti in formazione.

Tabella 5.1 - Effetti della recessione, necessità di competenze di breve termine e reclutamento giovani lavoratori per tipologia di impresa formatrice (val. %)

	Tipologia di imprese formatrici			
	Non formatrici	"Cutters"	"Stickers"	"Boosters"
Frequenza generale	32,8	12,8	48,9	5,5
Effetti della recessione sul ricorso ad agenzie formative esterne				
in aumento	nd	3,5	5,1	41,1
stabile	nd	39,0	87,8	51,9
in decremento	nd	57,5	7,1	7,1
Effetti della recessione sulla formazione finalizzata alla qualificazione				
in aumento	nd	4,5	5,4	36,5
stabile	nd	52,5	91,1	59,2
in decremento	nd	43,0	3,5	4,4
Effetti della recessione sull' <i>informal learning</i> ^(a)				
in aumento	nd	19,7	11,7	40,5
stabile	nd	51,5	85,3	56,1
in decremento	nd	28,8	3,0	3,4
Acquisizione di competenze, nei prossimi 12 mesi, attribuibile a ^(b) :				
nuovi prodotti e servizi	24,5	56,2	50,8	67,4
nuove pratiche di lavoro	23,6	53,3	47,6	63,2
nuove tecnologie	26,9	51,5	47,5	60,0
nuove norme e regole	29,0	58,3	53,1	64,4
incremento nella competitività	23,9	50,4	36,8	50,3
Reclutamento di giovani al di sotto dei 24 anni alla prima esperienza di lavoro negli ultimi 12 mesi ^(c)				
<i>school leavers</i> (16 anni)	2,7	7,2	6,9	9,0
<i>college leavers</i> (17-18enni)	4,9	13,2	13,3	16,8
<i>university leavers</i>	3,7	12,8	12,4	16,0
Reclutamento di apprendisti nei prossimi 12 mesi, di età ^(d)				
tra i 16 e i 18 anni	7,7	14,3	11,5	19,5
tra i 19 e i 24 anni	9,2	19,5	14,6	24,2
25 anni e oltre	9,3	15,6	12,7	21,4

Nota: ^(a) Quota di imprese che hanno dichiarato una maggiore attenzione all'*informal learning* come risposta alla crisi^(b) Quota di rispondenti alla domanda "Vi aspettate che i vostri dipendenti, nei prossimi 12 mesi, dovranno acquisire conoscenze e competenze a causa di (alle righe successive una formulazione abbreviata delle possibili cause)". In tabella è indicata la quota percentuale di coloro che hanno risposto affermativamente. Sono state possibili più risposte.^(c) Il dato in tabella riflette la quota di imprese che hanno reclutato giovani, per fasce di età, negli ultimi 12 mesi.^(d) Il dato indica la percentuale di imprese che intende avvalersi di apprendisti, per fasce di età, nei prossimi 12 mesi.

Fonte: UKCES, Evidence Report 72, 2013 su dati National Employer Skills Survey del 2009.

Tali differenze, in particolare, sono state evidenziate dall'indagine NESS condotta nel 2008-2009. Pur datata, essa offre indicazioni su dinamiche non peculiari del solo Regno Unito, bensì riscontrabili anche in altri paesi europei, Italia inclusa. L'indagine evidenzia tre cluster di imprese

sulla base di modalità alternative di comportamento nei confronti della formazione continua in periodo di crisi (cfr. tab. 5.1):

1. “cutters” – aziende che, pur rientrando tra le imprese formatrici (circa 2 su 10 imprese formatrici), hanno ridotto gli investimenti come conseguenza della recessione; tale scelta si riflette anche sulla qualificazione dei lavoratori e sulla capacità di valorizzare circuiti informali di apprendimento; nel breve termine non hanno previsto né la ripresa di investimenti in formazione né assunzione di giovani qualificati;
2. “stickers” – aziende che hanno mantenuto pressoché invariato l’investimento, rappresentano circa la metà delle imprese del campione;
3. “boosters” – aziende che, proprio in ragione della crisi, hanno investito in competenze per incrementare la competitività e la presenza sui mercati, in relazione ad innovazioni introdotte; si avvalgono dell’apporto di agenzie esterne, pongono attenzione alle modalità di apprendimento informale, più frequentemente adottano strategie e modalità di inserimento di giovani qualificati nel proprio organico.

Dall’analisi dei dati sembra emergere che la risposta delle imprese (e quindi l’appartenenza ad uno dei tre cluster) è prevalentemente determinata dal posizionamento nella catena del valore: le aziende che operano in mercati ad alta qualità di prodotto tendono a rientrare tra le cosiddette “boosters”. Al contrario, la percentuale di imprese che hanno ridotto l’impegno nella formazione dei propri dipendenti (i “cutters”) è molto elevata tra quelle inserite in mercati a più bassa qualità di prodotto e servizio: circa un terzo di esse non ha un budget dedicato alla formazione né un piano annuale.

5.2.2. Il sostegno alla formazione nelle imprese

Il Governo britannico è intervenuto in questi anni attraverso strumenti di policy e di promozione della formazione continua già affrontati in precedenti edizioni del Rapporto sulla formazione continua¹³⁶. Ancora in essere, se ne riassumono a seguire le principali caratteristiche:

- *GIF - Growth and Innovation Fund* (fondo per l’innovazione e la crescita), è finalizzato a supportare la capacità delle imprese ad innovare il proprio patrimonio di competenze, in maniera tale da incidere sullo sviluppo del settore, del territorio o della filiera. Il programma dà priorità alle iniziative che difficilmente possono essere sostenute con fondi propri delle imprese, nonché ad iniziative che potrebbero essere sostenute da fondi propri delle imprese, ma per le quali il cofinanziamento pubblico rappresenta l’opportunità di velocizzare i risultati e l’impatto sulle produzioni, contribuendo alla concorrenzialità delle soluzioni sperimentate.
Attualmente il Fondo sta finanziando 37 progetti per un importo di 41 milioni di sterline (poco meno di 50 milioni di euro) a fronte di un investimento delle imprese pari a 55 milioni di sterline (65 milioni di euro).
- *EIF - Employer Investment Fund*, che prevede l’erogazione di finanziamenti ai Sector Skills Councils quali soggetti intermediari e che si pone i seguenti obiettivi:
 - stimolare la leadership secondo un approccio bottom-up, per promuovere tra gli imprenditori e i manager il conseguimento di più ambiziosi obiettivi di performance;

¹³⁶ Ci si riferisce in particolare al Rapporto 2010-2011, paragrafo 5.2 “Evoluzioni del sistema di formazione continua nel Regno Unito”, pp. 130-136.

- promuovere l'innovazione, il cambiamento dei comportamenti imprenditoriali, lo sviluppo di nuove forme di lavoro;
- sostenere l'incremento delle competenze interne alle imprese ed un loro migliore utilizzo nello specifico settore di lavoro.

Il Programma EIF è entrato nella terza fase di attuazione, lanciata nel luglio 2012 per sostenere l'attuazione di iniziative a breve termine con conclusione prevista a fine marzo 2013. Il finanziamento pubblico è consistito di 4,8 milioni di euro a fronte di un coinvestimento delle imprese di circa 6 milioni di euro.

A tali strumenti è andato recentemente a sommarsi un ulteriore programma a sostegno della formazione continua, denominato *Employer Ownership of Skills Pilot*, che presenta importanti elementi di innovazione. Il principale di essi consiste nella forte responsabilizzazione delle imprese: il finanziamento delle attività deve infatti essere proposto da esse e non dalle agenzie formative, in base a piani di sviluppo delle competenze, dell'occupazione, delle proprie capacità competitive.

I primi progetti (*Round 1*) sono stati finanziati a fine 2012. Su 269 richieste sono state approvate 34 iniziative con un buon bilanciamento tra settori e regioni, in coerenza con gli obiettivi di sviluppo definiti dal Governo, e una elevata differenziazione metodologica nell'erogazione della formazione, rispondente alle specifiche esigenze dei lavoratori e delle imprese. Il Programma è intervenuto con un finanziamento equivalente a quasi 110 milioni di euro, con un coinvestimento delle imprese di circa 136 milioni.

Un secondo bando (*Round 2*), emesso a fine 2012, ha visto 314 richieste di finanziamento ed è previsto nel dicembre 2013 la conclusione del processo di selezione. Le proposte sono giunte da numerose aziende leader britanniche, così come da network di piccole e medie imprese con una forte focalizzazione sulle metodologie innovative. Una forte enfasi è posta su come aiutare i giovani ad accedere nel mondo del lavoro attraverso esperienze di alta qualità, su iniziative di pre-apprendistato, tirocini e programmi di apprendistato centrati sulle esigenze di sviluppo dell'impresa.

L'aspetto rilevante del Programma è comunque la sua funzione sperimentale rispetto alla definizione delle politiche governative di sostegno. Con il secondo bando, infatti, viene considerata come conclusa l'esperienza, la cui analisi dovrà consentire l'affinamento della strategia. Nel marzo 2013 l'UKCES ha pubblicato un interessante documento dal titolo "Employer Ownership of Skills: Building the momentum"¹³⁷, che definisce quattro orientamenti principali di policy per la formazione continua:

1. *Incentivare le opportunità per i giovani* – Si tratta di cambiare l'attuale procedura di finanziamento dell'apprendistato verso una più diretta e trasparente detassazione, con una valutazione dell'impatto più rigorosa e promuovendo l'investimento in competenze come parte della strategia complessiva delle imprese. Le recenti rilevazioni testimoniano come un 15% delle imprese ricorre all'apprendistato mentre una quota corrispondente a circa un terzo intende avvalersene nel prossimo futuro. Con strumenti di facilitazione si intende almeno raddoppiare il numero delle imprese attualmente impegnate nell'offerta di apprendistato.

In parallelo, il Governo intende promuovere l'accesso all'informazione per tutti gli attori coinvolti, dai decisori politici alle parti sociali, dalle imprese ai giovani in cerca di lavoro ai lavoratori che intendono intraprendere un percorso di carriera. A tale scopo è in fase di realizzazione un portale per l'informazione su domanda e offerta di lavoro, denominato *LMI for*

¹³⁷ Il documento è disponibile on line all'indirizzo <http://www.ukces.org.uk/publications/employer-ownership-of-skills-building-the-momentum>.

All (Informazioni sul Mercato del Lavoro per tutti), che potrà facilitare l'incontro tra imprese e lavoratori, la definizione di percorsi formativi coerenti, l'analisi delle dinamiche dell'occupazione e della formazione.

2. *Porre una maggiore attenzione agli "outcomes" della formazione* – I college e gli altri attori della formazione professionale sono invitati a focalizzare l'attenzione sull'impatto occupazionale dei propri programmi, in stretta relazione alle esigenze del tessuto produttivo locale. Si tratta di passare dalla misurazione della quantità delle qualificazioni a quella della loro utilità. Le iniziative che hanno promosso l'apprendimento sul lavoro hanno consentito agli imprenditori una buona valutazione dell'impatto, ma è necessario che tale attitudine metrica venga estesa ai diversi sistemi di acquisizione delle competenze.

Tra le proposte del Governo vi è anche l'ipotesi di introdurre modalità di finanziamento correlate ai risultati ottenuti dai college in termini occupazionali e di carriera, nonché lo sviluppo di dorsali informative che permettano comparazioni e analisi più ampie ed accurate.

Anche l'iniziativa *Investors in People*¹³⁸ è incoraggiata a fornire la misura dell'impatto degli investimenti delle imprese sulle risorse umane, con particolare focalizzazione al tema dello sviluppo dei talenti e alla relazione tra crescita delle competenze e loro effettivo impiego nei luoghi di lavoro.

3. *Creare le condizioni per una responsabilizzazione delle imprese* – Si tratta di creare le condizioni per una più stretta cooperazione tra imprese (affidando ad esse un ruolo centrale) ed altri soggetti del sistema della formazione continua, a partire da una centralità dei fabbisogni nella definizione delle soluzioni formative, una revisione del sistema delle qualificazioni nella formazione degli adulti, l'adozione di un approccio collaborativo in funzione degli impatti desiderati.

La prima fase di sperimentazione del Programma (*Round 1*) ha consentito di verificare le difficoltà incontrate dalle imprese nella costruzione di partnership, così come di dimostrarne l'efficacia. Circa l'80% delle iniziative di successo hanno previsto forme collaborative tra imprese, parti sociali e agenzie formative¹³⁹.

L'impulso, nell'edizione in corso del Programma, è nel favorire la centralità delle imprese nella partnership, con un ruolo assegnato anche ai Sector Skills Councils¹⁴⁰. Particolare cautela viene posta, nel documento, a scoraggiare la creazione di ulteriori corpi intermedi al fine di evitare una dispersione di energie degli attori attualmente coinvolti, in primo luogo delle imprese.

4. *Favorire il potenziale della collaborazione tra imprese e college* – Si intende favorire il passaggio da una condizione in cui le imprese sono fruitrici dell'offerta dei college ad un investimento diretto delle stesse, diventando parte dell'infrastruttura educativa locale. L'intento è

¹³⁸ L'iniziativa IIP – Investors in People prevede la certificazione delle imprese impegnate nello sviluppo delle risorse umane come strumento di miglioramento delle proprie performance. Avviata nel 1991, è ampiamente diffusa tra le imprese britanniche private e pubbliche e si sta diffondendo in altri Paesi nel mondo. L'iniziativa è già stata descritta in altre recenti edizioni del Rapporto, alla cui lettura si rimanda ("La formazione continua come leva strategica in Gran Bretagna", in *Rapporto sulla formazione continua 2010*; "Evoluzioni del sistema di formazione continua nel Regno Unito", in *XII Rapporto sulla formazione continua. Annualità 2010-2011*).

¹³⁹ UKCES, *Employer Ownership of Skills: Building the momentum*, 2013, p.22

¹⁴⁰ I Sector Skills Councils sono organizzazioni settoriali delle imprese finalizzate a: 1) ridurre i disequilibri tra domanda e offerta di competenze, 2) promuovere miglioramenti nella produttività delle imprese, 3) incoraggiare l'investimento in competenze, 4) migliorare la qualità dell'offerta formativa. Maggiori approfondimenti sono contenuti alla pagina <http://www.ukces.org.uk/ourwork/sector-skills-councils>.

favorire un efficace dialogo che consenta un crescente impiego di *work experience*, determinando una elevata continuità tra formazione e lavoro.

In Gran Bretagna vi sono numerosi esempi di stretta collaborazione tra imprese e college; l'intento è di trasformare le buone pratiche in norma di funzionamento. Tra gli orientamenti prospettati vi sono:

- a) la creazione di *Learning Companies*, sul modello del *Gazelle Group of Colleges*; i giovani vengono inseriti dai college in reali ambienti di lavoro, come parte significativa del loro processo di apprendimento;
- b) la creazione di University Technical College; si tratta di college sponsorizzati da università cui le imprese contribuiscono nella progettazione dei percorsi e dei curricula formativi;
- c) l'ubicazione di dipartimenti dei college in sedi produttive, al fine di poter condividere attrezzature e materiali e favorire il concreto scambio tra lavoratori e formatori;
- d) la creazione di Enterprise Academy, che consentono ai giovani di operare in progetti retribuiti, lavorando a stretto contatto con imprenditori e tecnici locali;
- e) l'incentivazione di sponsorizzazioni di college da parte delle imprese, attraverso meccanismi fiscali.

Con la sperimentazione del Programma Employer Ownership of Skills il Governo intende quindi superare la separazione tra la "Skills Agenda" e i temi dell'occupazione e dello sviluppo. Nonostante i diversi appelli, infatti, il coinvolgimento delle imprese è stato per lungo tempo insoddisfacente. Con l'affidamento di ruoli più netti ai diversi attori, in particolare alle imprese, l'aspettativa è che si definisca una maggiore responsabilizzazione su sistemi formativi qualitativamente migliori e capaci di creare impatti sostenibili e verificabili.

5.2.3. Il sostegno alla formazione degli adulti

Unitamente al tema della promozione della formazione in impresa, il Regno Unito predispone misure di formazione degli adulti volti a favorire l'ingresso nel mondo del lavoro o progetti individuali di carriera. Secondo l'OECD Survey of Adult Skills 2013, relativamente alla popolazione compresa tra i 16 e i 24 anni, l'Inghilterra è al 22° posto su 24 paesi nelle competenze di lettura e scrittura (*literacy*) e 21° nelle abilità di calcolo (*numeracy*). Si tratta quindi di gravi carenze nelle competenze di base che influenzano, come è noto, i comportamenti formativi nel successivo percorso lavorativo.

Il Regno Unito predispone ogni anno differenti tipi di aiuti finanziari a cui si può accedere per percorsi di apprendimento o formazione. I finanziamenti sono finalizzati a supportare adulti in apprendimento con difficoltà finanziarie o a riportare i singoli individui in percorsi di apprendimento affinché acquisiscano le competenze e le qualifiche di cui hanno bisogno per migliorare le loro possibilità di scelta lavorativa. Tali programmi favoriscono una fascia giovanile dell'età adulta, generalmente da 19 anni in su, e sono indirizzati principalmente a coloro che vivono, lavorano o studiano in Inghilterra. I finanziamenti dipendono dalle singole situazioni.

Per facilitare la ricerca dei finanziamenti ai quali si può accedere, è stato predisposto un apposito spazio all'interno del sito gov.uk, con una sezione dedicata all'istruzione e

all'apprendimento¹⁴¹, dove poter trovare tutte le informazioni necessarie sui servizi messi a disposizione dal Governo. Qui di seguito vengono riportati alcuni dei finanziamenti e dei prestiti più significativi per la formazione degli adulti.

Prestiti professionali e per lo sviluppo della carriera (Professional and Career Development Loans)

I prestiti professionali e per lo sviluppo della carriera sono prestiti bancari per il pagamento di corsi di formazione per conseguire le competenze di cui si ha bisogno per migliorare la propria carriera o magari per avviare un'attività in proprio.

Possono richiedere tali prestiti i cittadini che vivono nel Regno Unito da almeno 3 anni alla data dell'inizio del corso e che hanno intenzione di lavorare nel Regno Unito, nell'Unione Europea o nell'Area Economica Europea una volta completato il percorso di formazione. I corsi devono essere biennali, o triennali se comprendono un anno di esperienza lavorativa. Devono inoltre essere erogati da un'organizzazione appositamente registrata e non devono portare ad una qualifica, bensì aiutare nella sviluppo della carriera.

È possibile chiedere in prestito da £ 300 a £ 10.000 con un tasso di interesse agevolato. Inoltre il governo paga gli interessi per tutto il periodo di frequentazione del corso e per un mese dopo la sua fine. Dopo questa data bisogna cominciare a restituire la somma con gli interessi, anche se non si è completato il corso di studi o se il proprio istituto di formazione va in fallimento.

Prestiti per l'apprendimento avanzato (24+ Advanced Learning Loans)

I prestiti per l'apprendimento avanzato possono essere richiesti da adulti che hanno 24 anni o più come aiuto al pagamento dei costi per la frequenza del corso di formazione. Il corso deve iniziare a partire dal 1 agosto 2013 ed avere determinate caratteristiche (corsi di livello 3 o 4 o apprendistato avanzato o superiore).

Il prestito che si riceve non dipende dal reddito iniziale e non ci sono controlli di credito. La somma che si ottiene in prestito dipende dal tipo di corso, dal costo del corso e dal prestito massimo disponibile per il corso stesso. Il prestito minimo che si può ottenere è di £ 300. Si può anche non prendere in prestito l'intera somma per la copertura del corso, ma pagare quota parte con soldi propri. Il prestito consiste in un versamento eseguito direttamente a favore dell'istituto di formazione.

I prestiti devono essere rimborsati con gli interessi quando si finisce il corso, ma non prima di aprile 2016. Inoltre il beneficiario non dovrà restituire nulla indietro fino a che non guadagnerà più di £ 21.000 l'anno¹⁴². L'importo del rimborso mensile sarà il 9% del reddito, quando si supererà la soglia di £ 21.000 l'anno.

Finanziamenti e borse di studio per adulti in apprendimento (Grants and bursaries for adult learners)

Gli adulti che frequentano o che hanno intenzione di frequentare corsi di istruzione e

¹⁴¹ <https://www.gov.uk/browse/education>.

¹⁴² Il pagamento del rimborso viene sospeso se il reddito scende sotto i £ 21.000 l'anno.

formazione possono far richiesta di finanziamenti e borse di studio per pagare le quote di iscrizione. Di solito si tratta di finanziamenti a fondo perduto. Per la maggior parte dei finanziamenti e delle borse di studio bisogna far richiesta direttamente all'organismo di formazione.

Si può anche fare domanda per ricevere i finanziamenti messi a disposizione da oltre 1.400 associazioni di beneficenza, attraverso il sito Azione Familiare (Family Action)¹⁴³. Le borse di studio¹⁴⁴ di Azione Familiare contribuiscono a sbloccare le opportunità di istruzione per i gruppi sottorappresentati e svantaggiati, consentendo loro di continuare a progredire attraverso il sistema educativo, e di migliorare così le loro opportunità di accesso al mondo lavorativo, indispensabile passaggio verso una riduzione della povertà. Il sito presenta anche un motore di ricerca¹⁴⁵ dove è possibile inserire alcune informazioni sulla propria situazione familiare e sulle proprie necessità, per meglio identificare le fonti di finanziamento a cui si può accedere.

I finanziamenti consistono in supporto economico e sulla messa a disposizione di prodotti o servizi. La maggior parte degli aiuti sono finalizzati a pagare quote di iscrizione, materiali didattici o spese di viaggio. Meno frequentemente si hanno borse di studio annuali, per un periodo di medio-lungo termine, a sostegno di percorsi di istruzione o formazione. Alcune associazioni di beneficenza forniscono, invece, beni o servizi piuttosto che fondi, come per esempio le attrezzature specialistiche per aiutare persone disabili.

Possono presentare domanda principalmente, ma non esclusivamente, individui o famiglie che beneficino di prestazioni sociali, che hanno un basso reddito o che versano in difficoltà finanziarie. Gli adulti in apprendimento che hanno figli possono anche verificare se rientrano tra i possibili beneficiari dei finanziamenti per i costi dell'assistenza all'infanzia durante il periodo di studi¹⁴⁶.

Supporto discrezionale per adulti in apprendimento (Discretionary Learner Support)

Gli adulti in apprendimento di 19 anni o più che frequentano un corso di formazione presso istituti fondati dalla Skills Funding Agency¹⁴⁷ e si trovano a dover affrontare difficoltà finanziarie, possono richiedere il Supporto discrezionale per adulti in apprendimento (Discretionary Learner Support – DLS). La richiesta va fatta al proprio ente o istituto di formazione che stabilisce l'importo a seconda dei propri piani di finanziamento e delle singole circostanze del richiedente (da cui il nome "supporto discrezionale").

L'aiuto economico può coprire le seguenti spese:

- alloggio e viaggi;
- materiali didattici ed attrezzature per il corso;

¹⁴³ Azione Familiare è un fornitore di servizi alle famiglie svantaggiate e socialmente isolate che è stato fondato nel 1869. Oltre a fornire supporto finanziario, Azione Familiare interviene fornendo aiuto pratico e psicologico attraverso oltre 100 servizi diffusi in tutta l'Inghilterra. Il programma delle borse di studio è consultabile al seguente link: <http://www.family-action.org.uk/section.aspx?id=1037>.

¹⁴⁴ Le borse di studio sono più di 1200, per una spesa totale di £ 60.000.000 ogni anno. Il programma di borse di studio è però sospeso fino al 1° aprile 2014. Criteri di ammissibilità rivisti saranno pubblicati sul sito nel mese di gennaio 2014.

¹⁴⁵ Motore di ricerca al sito: <http://www.family-action.org.uk/section.aspx?id=21211>.

¹⁴⁶ Vedi il programma Care to Learn (Prendersi cura per imparare): <https://www.gov.uk/care-to-learn>.

¹⁴⁷ La Skills Funding Agency è una organizzazione partner del Department for Business, Innovation and Skills (BIS) del Regno Unito. Il suo compito è quello di finanziare e promuovere ulteriormente l'educazione degli adulti e la formazione professionale in Inghilterra, compresi il tirocinio e l'apprendistato, in modo da favorire la crescita economica.