

Tavola 5.1 - Caratteristiche dei principali dispositivi di formazione esistenti in Francia

	Piano di formazione	Congedo individuale di formazione (CIF)	Diritto individuale di formazione (DIF)	Periodo di professionalizzazione
Obiettivo	Formazione del personale su iniziativa dell'impresa	Permette al dipendente di seguire a titolo individuale e su iniziativa propria una formazione di sua scelta	Permette al dipendente capitalizzare le ore di formazione con il consenso dell'impresa	Possibilità di acquisire una qualifica o partecipare ad una azione di professionalizzazione
Beneficiari	Tutti i dipendenti dell'impresa	Tutti i dipendenti dell'impresa	Tutti i dipendenti dell'impresa	Alcune categorie di dipendenti (inadeguata qualificazione, over 45, con oltre 20 anni di anzianità professionale, disabili ecc.)
Condizioni di accesso	- Scelta dell'impresa sul dipendente da formare; - Condizioni particolari in caso di formazione fuori orario di lavoro	Condizione di anzianità	- Condizione di anzianità; - accordo dell'impresa sulla scelta della formazione	Condizioni specifiche per ogni categoria di beneficiari
		Autorizzazione di assenza da parte dell'impresa		
		Finanziamento da parte dell'OPACIF (Organisme Paritaire Agréé au titre du CIF)		
Durata	Variabile a seconda della formazione scelta dall'impresa	Al massimo: - 1 anno se la formazione è a tempo pieno	20 ore per anno fino ad un limite di 120 ore cumulabili in 6 anni	Variabile a seconda delle modalità di avvio in formazione (DIF o piano di formazione)
		- 1200 ore in caso di formazione part time o discontinua		
Tipologie di formazione	- adattamento al posto di lavoro; - evoluzione o mantenimento dell'impiego; - sviluppo delle competenze professionali	Adattamento, promozione, acquisizione, mantenimento o perfezionamento delle conoscenze	- Promozione, acquisizione, perfezionamento delle conoscenze; - azione di qualificazione	Acquisizione di una qualificazione (in base agli accordi di settore)
Formazione fuori orario di lavoro	Sviluppo delle competenze (limite di 80 ore/anno per dipendente)	Possibilità di utilizzo fuori dall'orario di lavoro	Fuori orario di lavoro salvo accordo contrario	Nel quadro del DIF
				Nell'ambito di una formazione all'interno del piano di formazione
Remunerazione	Mantenimento della retribuzione o indennità di formazione pari alla metà della retribuzione netta (per la formazione effettuata fuori orario)	Mantenimento parziale della remunerazione	Indennità di formazione pari al 50% del salario lordo (formazione effettuata fuori orario)	Indennità di formazione (formazione effettuata fuori orario)
Finanziamento	Spese di formazione imputabili alla partecipazione del dipendente	Presa in carico da parte dell'OPACIF	Spese di formazione imputabili alla partecipazione del dipendente	Spese di formazione imputabili alla partecipazione del dipendente
Presa in carico della formazione	Per la formazione fuori orario di lavoro necessario impegno formale dell'impresa	Non obbligatoria	Non obbligatoria	Per la formazione fuori orario di lavoro necessario impegno formale dell'impresa

5.2 Il percorso della prospettata riforma

Nonostante la volontà innovatrice che ha ispirato la riforma del 2004, i primi bilanci sulla sua attuazione, hanno visto l'affermazione di vecchie debolezze e l'emersione di nuove difficoltà. Tutto ciò ha portato il Governo francese ad annunciare una riforma complessiva del sistema, ritenendo necessario procedere ad un percorso di chiarificazione degli obiettivi e delle priorità che devono ispirare il modello della formazione professionale nel suo complesso, tenendo in debito conto le responsabilità in capo ai soggetti coinvolti.

Il Ministro dell'Economia, dell'Industria e del Lavoro, all'inizio del 2008, ha incaricato un Gruppo di lavoro quadripartito (associando rappresentanti dei Consigli Regionali, delle organizzazioni sindacali e datoriali, oltre che le Amministrazioni dello Stato coinvolte) di studiare possibili percorsi utili della riforma ipotizzando anche modalità e tempi di negoziazione, concertazione e decisione in merito al progetto di legge che il Governo è chiamato ad elaborare.

Sulla base delle indicazioni emerse dal lavoro realizzato da questo Gruppo⁴⁴, il Governo, conformemente alle disposizioni contenute nella legge relativa al dialogo sociale, ha predisposto un documento di orientamento specificando gli assi fondanti della prospettata riforma sulla base dei quali intraprendere la concertazione con le Parti sociali

L'invito ad avviare la negoziazione (la cui conclusione tra l'altro è attesa per la fine del 2008) è stato lanciato su quattro punti principali:

- rafforzare il collegamento tra formazione ed occupazione, attraverso la creazione di un dispositivo coordinato tra gli attori della formazione e finanziato congiuntamente dagli stessi per la salvaguardia dei percorsi e delle transizioni professionali;
- costruire un sistema più equo permettendo di ridurre le disparità d'accesso alla formazione a favore dei lavoratori delle PMI, dei meno qualificati e dei giovani drop-out, attraverso ad esempio un'estensione dei dispositivi di professionalizzazione ad un pubblico più ampio;
- rendere il sistema della formazione professionale più efficace attraverso un migliore coordinamento dell'azione degli attori coinvolti su scala regionale, un ampliamento della qualità dell'offerta formativa e una riforma della rete di OPCA nella direzione di un loro riassetto dimensionale ed organizzativo;
- rendere l'individuo protagonista del proprio percorso professionale, riformando la gestione del CIF attraverso una razionalizzazione della rete di raccolta e gestione dei fondi dedicati e innovando le possibilità di trasferibilità del DIF (Box 5.5).

⁴⁴ Il Gruppo di Lavoro Pluripartito sulla Formazione Professionale, presieduto da Pierre Ferracci, si è riunito da marzo a giugno 2008, producendo a conclusione dei lavori un documento di sintesi nel quale sono stati identificati i punti di convergenza, le evoluzioni possibili e i dissensi manifestati sulle proposte di riforma della formazione professionale.

BOX 5.5 - Il Diritto individuale alla formazione

Il DIF, che si aggiunge al preesistente Congedo individuale di formazione (CIF), consiste nel diritto generale ad usufruire di 20 annue, cumulabili per sei anni, su iniziativa del lavoratore con l'accordo del datore di lavoro. Possono usufruire del DIF i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato (a tempo pieno o ad orario ridotto) con almeno un anno d'anzianità nell'impresa e i dipendenti a tempo determinato in condizioni particolari. La formazione usufruita attraverso il DIF si svolge di regola fuori dell'orario di lavoro, salvo quanto diversamente previsto da convenzioni e accordi collettivi e comporta il versamento al lavoratore della cosiddetta "*allocation formation*", pari al 50% del salario netto. In caso di disaccordo con il datore per un periodo superiore ai due anni, il dipendente può beneficiare di un accesso prioritario al Congedo individuale (CIF) a totale carico dell'impresa.

Sebbene non necessiti di un accordo collettivo per essere attuato è ugualmente uno dei principali punti di contrattazione nella negoziazione di settore. Gli accordi di settore sono intervenuti infatti per precisare, all'interno del loro campo di intervento, le condizioni di operatività del dispositivo: volume dei diritti, modalità di acquisizione, azioni prioritarie collegate, modalità di realizzazione della formazione nell'orario di lavoro e oltre.

L'idea di revisione che si prospetta per il DIF riguarda la possibilità di favorire una migliore condizione di utilizzo del dispositivo permettendo ai lavoratori, nel caso di cambiamento di posto di lavoro, di disporre interamente dei diritti acquisiti nell'impresa che viene lasciata, applicando una piena trasferibilità del diritto anche verso aziende non appartenenti allo stesso settore.

Questo processo di confronto e dibattito si è arricchito nel tempo delle riflessioni giunte da parte di varie Istituzioni ed Organismi (dal Senato Francese, al Consiglio d'orientamento per il Lavoro - COE, dalla Corte dei Conti al Servizio di Ispezione generale degli Affari Sociali - IGAS), che hanno fornito un supporto tecnico significativo, in vista della ricerca di soluzioni operative da adottare nella prospettiva di favorire il miglioramento dell'efficacia ed efficienza del sistema.

5. 3 Le proposte di modifica dei circuiti e dei meccanismi di gestione del sistema

Il circuito di finanziamento del sistema e soprattutto i meccanismi di operatività degli OPCA (Box 5.6) sono oggi al centro delle ipotesi di riforma.

BOX 5.6 - Il circuito degli OPCA (Organismes Paritaires collecteurs agréés)

Gli OPCA sono organismi costituiti attraverso accordi tra le parti sociali che ne definiscono il campo di azione (geografico, professionale o interprofessionale), la composizione paritetica del consiglio d'amministrazione e le norme di funzionamento.

I mezzi finanziari degli OPCA consistono principalmente nei contributi delle imprese integrati, eventualmente, dal contributo finanziario pubblico (in particolare dal FSE). Ogni settore di attività può, comunque, innalzare i contributi previsti dalla legge attraverso delle obbligazioni pattizie, definite cioè in accordi collettivi approvati dalla *Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Professionnelle (CPNE)*.

Per raccogliere e gestire i contributi delle imprese, gli OPCA devono obbligatoriamente ottenere un'autorizzazione da parte dello Stato, che viene concessa a seguito della verifica di determinati requisiti di capacità dimensionale e organizzativa per le seguenti attività:

- raccolta dei contributi relativi al "piano di formazione e alla "professionalizzazione";
- raccolta dei contributi per il Congedo individuale di formazione.

Le due autorizzazioni non possono, salvo eccezioni, essere attribuite in seno ad uno stesso OPCA.

Nei primi anni Novanta il Governo ha avvertito la necessità di controllare meglio un comparto considerato poco trasparente e, con la Legge del 20 dicembre 1993, ha tentato, con successo, di semplificare e razionalizzare il sistema. In particolare venne fissata una soglia minima di raccolta pari a 100 milioni di franchi (equivalenti oggi a 15 milioni di Euro⁴⁵) per impedire la sopravvivenza di organismi di dimensioni ridotte e venne introdotta la possibilità di creare Organismi nazionali di settore o interprofessionali a carattere nazionale o regionale. Al termine della riforma il numero degli organismi diminuisce drasticamente passando da 255 a meno di un centinaio.

Attualmente operano 97 Organismi:

- 40 OPCA nazionali, di natura settoriale;
- 24 Organismi regionali interprofessionali ;

⁴⁵ L'autorizzazione agli OPCA da parte dello Stato viene ritirata nel caso in cui l'ammontare della raccolta annuale non raggiunge per due anni consecutivi la soglia dei 15 milioni di Euro. Tuttavia sono ammesse deroghe nel caso di Organismi autorizzati ad operare in uno specifico settore (artigianato, professioni liberali e agricoltura), in ragione della insufficiente massa salariale delle imprese appartenenti a quest'ultimo. Più di un quinto degli OPCA non raggiungono la soglia di raccolta finanziaria minima prefissata.

- 2 Organismi nazionali di natura interprofessionale e intersettoriale (AGEFOS-PME, Opcia interprofessionale che opera con una rete di 24 delegazioni regionali e che interviene in 38 settori e OPCALIA nato dalla fusione nel 2007 di OPCIB e IPCO che coordina i 25 OPCAREG e che copre 14 settori);

- 31 Organismi che gestiscono unicamente i fondi per il Congedo individuale di formazione (OPACIF) di cui 26 di rilevanza regionale (FONGECIF) e 5 nazionali (AGECIF).

Gli OPCA interprofessionali e quelli di settore raccolgono rispettivamente il 23% e il 77% dei contributi totali versati dalle imprese.

I contributi relativi al CIF e alla professionalizzazione devono obbligatoriamente essere versati ad un OPCA. Per le somme dovute per il Piano di formazione, l'ammontare è determinato in base all'accordo di settore (fissato solitamente ad un tasso compreso tra il 20% e il 30% della contribuzione obbligatoria e comunque non eccedente mai il 90%). Il saldo corrisponde all'ammontare non versato all'OPCA prioritario stabilito nell'accordo oltre che alle somme che l'impresa decide di destinare alla formazione oltre il contributo obbligatorio. Questa parte, detta parte libera della raccolta, può essere versata sia all'OPCA di settore che ad un altro OPCA (di solito interprofessionale) sia utilizzata direttamente per realizzare la formazione. Le imprese dei settori coperti da un OPCA interprofessionale conservano invece la totale libertà di scelta del loro OPCA sull'intero contributo obbligatorio. Tuttavia, le imprese con meno di 10 dipendenti devono comunque versare l'intero ammontare del contributo per il piano di formazione all'OPCA prioritario. Attualmente, su 330 accordi collettivi nazionali registrati 230 hanno designato un OPCA.

La riforma del 2004 non aveva rimesso in discussione l'insieme dei meccanismi finanziari che regolano le modalità di gestione delle risorse raccolte dagli OPCA presso le imprese e le tecniche del loro impiego redistributivo alle stesse.

Il Gruppo di lavoro quadripartito, trovando un consenso al proprio interno, ha invece sviluppato piste di riflessione evolutive in merito alla funzione redistributiva degli OPCA come pure al loro dimensionamento e ai compiti attribuiti agli stessi.

Le decisioni sulle proposte presentate, qualunque saranno le scelte negoziate dalle Parti sociali, avranno necessariamente un impatto significativo sugli OPCA.

Una critica che sovente viene rivolta al sistema è quella di non essere sufficientemente in grado di incoraggiare le imprese a formare i propri dipendenti.

Nello specifico, l'obbligo di finanziamento relativo al piano di formazione, non sembra apportare, come sostenuto dalla Corte dei Conti francese, un correttivo sufficiente alla disparità d'accesso alla formazione.

Come mostra la tabella seguente, la redistribuzione delle risorse versate dalle imprese agli OPCA per il piano di formazione, risulta infatti essere sfavorevole alle piccole imprese con almeno 10 dipendenti.

La lettura dei dati mostra infatti come gli OPCA garantiscano implicitamente alle imprese di media e grande dimensione un diritto di "assorbimento" delle risorse almeno equivalente all'ammontare dei contributi versati. Questa situazione deriva dal fatto che l'adesione agli OPCA per le imprese di almeno 10 addetti è facoltativo (potendo le stesse scegliere di gestire il loro piano di formazione in autonomia senza versare il contributo all'OPCA di riferimento) mentre è obbligatoria per le aziende con meno di 10 addetti (per le quali l'obbligo contributivo è ritenuto indispensabile per garantire la mutualizzazione delle risorse).

Un segnale diretto della difficoltà di funzionamento del sistema era stato lanciato dalle Parti sociali già nell'accordo interprofessionale del dicembre 2003, dove si manifestava l'intenzione di aprire una riflessione sul principio della contribuzione obbligatoria attraverso "l'esame delle modalità e delle conseguenze del passaggio da un'obbligo normativo ad un obbligo contrattualizzato in materia di formazione continua".

Tabella 5. 1 - Effetti redistributivi degli OPCA per dimensione aziendale (2005)

Classe dimensionale dell'impresa	Ripartizione dei contributi versati agli OPCA	Ripartizione delle spese prese in carico dagli OPCA
Meno di 10 dip.	13%	12%
Da 10 a 199 dip.	49,6%	46,5%
Da 200 a 1999 dip.	26,1%	26,2%
2000 dip. e oltre	11,3%	15,3%
Totale	100%	100%

Fonte: Cour des Comptes, Rapport publique thématique "La formation professionnelle tout au long de la vie", 2008

Questo intento (per il piano di formazione delle imprese con almeno 10 dipendenti) ha trovato all'interno del Gruppo di lavoro una favorevole accoglienza, poiché il passaggio ad un obbligo di contribuzione contrattualizzato non comporterebbe comunque un disimpegno massiccio del finanziamento degli OPCA dal momento che il tasso di partecipazione finanziaria dalla formazione è pari a circa il doppio rispetto al contributo richiesto obbligatoriamente.

Inoltre, come diffusamente riconosciuto, l'evoluzione del sistema non può più prescindere dallo sviluppo e dal potenziamento dei compiti assegnati agli OPCA. Tuttavia l'aspetto relativo all'espletamento di attività di assistenza e informazione e dei cosiddetti servizi di prossimità⁴⁶ non viene considerato se non nella misura in cui queste attività danno luogo a spese imputabili ai costi di gestione.

Un Decreto del Ministero del Lavoro del 1996 ne ha fissato il tetto massimo al 9,9%, aumentato di due punti percentuali (pari a 11,9%) per gli organismi di natura interprofessionale in ragione delle difficoltà legate alla raccolta di risorse presso le imprese più piccole (con meno di 10 dipendenti in particolare).

Questa percentuale in realtà corrisponde alla somma di due plafond che fanno riferimento a distinte basi imponibili:

- il 4% delle uscite di cassa dell'esercizio corrente per le spese di gestione amministrative e

⁴⁶ Nella pratica degli OPCA il livello di assistenza alle imprese è molto differenziato e tiene conto della strategia adottata dall'Organismo. Il concetto di prossimità è inteso non solo in termini di distanza geografica o professionale o di localizzazione reticolare della struttura e specializzazione delle funzioni consulenziali, ma anche in termini culturali di logica di appartenenza al territorio grazie alla costruzione di un sistema di rappresentanza, di linguaggio e di saperi. E' possibile identificare tre comuni categorie di prestazioni:

I. Accompagnamento nell'identificazione dei fabbisogni formativi:

- Analisi dei fabbisogni
- Valutazione delle competenze
- Costruzione dei percorsi formativi

II. Ingegneria della formazione

- Individuazione delle fasi del processo formativo
- Aiuto all'elaborazione del piano formativo
- Supporto nella partecipazione agli avvisi
- Identificazione delle risorse necessarie
- Scelta degli organismi di formazione

III. Ingegneria finanziaria e costruzione partenariato

- Stima dei costi e supporto nella fase di spesa
- Elaborazione del budget del progetto
- Individuazione degli strumenti normativi a disposizione
- Ricerca di partenariati
- Costruzione del piano di finanziamento
- Bilanci pedagogici e finanziari

finanziarie relative ai dossier formativi presi in carico (tasso aumentato di un punto percentuale per gli organismi di natura interprofessionale);

- il 5,9% delle risorse introitate nel corso dell'esercizio per le spese di raccolta delle risorse e dei servizi di informazione e di prossimità alle imprese (tasso elevato anch'esso di un punto per gli organismi interprofessionali)⁴⁷.

Le condizioni di applicazione dei plafond sono stati oggetto di critiche da parte della Corte dei Conti che ritiene che i tetti di spesa fissati a priori non siano soddisfacenti nella misura in cui non tengono conto delle economie di scala che dovrebbero accompagnare la crescita delle risorse raccolte. Questi plafond, inoltre, sono ritenuti da alcuni OPCA non adeguati a permettere uno sviluppo efficace dell'insieme delle attività di sostegno alle imprese, anche se c'è da constatare il fatto che su 40 OPCA di settore, quattordici sono ancora totalmente privi di "antenne" locali (configurazione che si presenta poco favorevole per lo sviluppo dei servizi di prossimità alle imprese) e dieci tra quest'ultimi hanno una raccolta inferiore ai 27 milioni di euro.

D'altro canto i lavori del Gruppo quadripartito hanno condotto a ritenere che lo sviluppo di tali servizi alle piccole e soprattutto alle micro imprese, anche in termini di sostegno personalizzato nella costruzione dei progetti formativi, sia un asse indispensabile all'evoluzione della funzione degli OPCA e che questo sviluppo debba aprire una riflessione sulla quota delle spese di gestione, per le quali, sembra opportuna una modulazione del loro livello in funzione delle imprese aderenti (ad esempio grandi imprese concentrate in poche regioni o micro e piccole imprese distribuite sull'intero territorio nazionale). E' comunque evidente che la capacità di realizzare i diversi compiti assegnati agli OPCA (la gestione amministrativa e contabile, oltre all'informazione, la consulenza e la costruzione dei dossier formativi) sia condizionata dalla dimensione dell'organismo e che il pieno dispiegamento dei servizi di prossimità non sia praticabile se non a partire da una certa massa critica di risorse per mantenere le spese di gestione entro limiti ragionevoli.

Per l'IGAS il soddisfacimento di queste condizioni sarebbe possibile sulla base di tre criteri (da individuare per via normativa) in termini di:

- presenza territoriale (assicurata direttamente dall'OPCA o da un soggetto delegato da uno o più OPCA);
- capacità di indirizzo (qualunque sia la formula adottata, la presenza territoriale dovrà essere articolata a livello regionale al fine di garantire il dialogo con le autorità pubbliche locali, la valutazione della portata delle azioni finanziate e l'innalzamento della qualità formativa);
- organico (l'OPCA dovrà mettere a disposizione delle imprese aderenti consulenti qualificati, ai quali attribuire un portafoglio di imprese con l'obiettivo di monitorarne l'attività formativa effettuando dalle 250 alle 300 visite annuali; per le micro imprese viene invece indicato un obiettivo annuale di visite pari al 20% del numero totale delle imprese aderenti).

Questa proposta, nella prospettiva di garantire una massa critica di risorse che permetta di raggiungere economie di scala significative contemperando la pertinenza del plafond generale delle spese di gestione, ha trovato un consenso nell'innalzamento della soglia di raccolta delle risorse dagli attuali 15 milioni di Euro a 100 milioni di euro.

⁴⁷ Il Ministero del Lavoro tuttavia tollera una certa fungibilità tra i due tipi di spese e richiede in definitiva il semplice rispetto del plafond totale massimo delle spese.

L'accoglimento di questa raccomandazione comporterebbe una ristrutturazione generale del sistema degli OPCA con la creazione di nuovi raggruppamenti di organismi la cui configurazione dipenderà ovviamente dalle negoziazioni tra le parti sociali chiamati a gestirli.

5.4 Alcuni dati aggiornati sulla formazione continua in Francia

Nel 2007 le imprese con meno di dieci dipendenti hanno speso circa 524 milioni di Euro per la formazione continua di 5,4 milioni di lavoratori, contro i quasi 9 miliardi di euro spesi dalle aziende con almeno 10 impiegati permettendo la partecipazione di circa 10,5 milioni di salariati (tab 5.2).

Per quest'ultima tipologia di aziende, l'impegno economico annuale per la formazione dei propri dipendenti è stato pari mediamente a 844 euro, una cifra quasi 9 volte superiore a quanto speso dalle imprese più piccole (pari a circa 97 euro).

Tabella 5.2 - La partecipazione delle imprese alla formazione continua nel 2007 (dati provvisori)

	Imprese con almeno 10 dipendenti	Imprese con meno di 10 dipendenti	Totale
Numero di imprese (unità)	119.833	1.280.744	1.400.577
Numero di dipendenti (unità)	10.541.953	5.405.506	15.947.459
Spese sostenute (Milioni di Euro)	8.905	524	9.429

Fonte: Assemblée Nationale Française, Projet de Loi de Finances pour 2009 – Annex Formation Professionnelle

Il tasso di partecipazione finanziaria alla formazione delle imprese con almeno 10 dipendenti si mantiene al di sotto del 3% (2,96% nel 2007). La sua evoluzione da oltre sette anni mostra una tendenza decrescente che comunque non ha impedito alle imprese, in modo particolare a quelle medio-grandi, di contribuire alla formazione in misura nettamente superiore alla soglia di contribuzione obbligatoria (3,97% nel 2006 per le imprese con oltre 2000 dipendenti).

Livello La contrazione risulta più sensibile per le piccole e medie imprese, con una caduta nel 2005 della partecipazione finanziaria per le imprese da dieci a diciannove addetti che però è conseguente all'introduzione della normativa che ha portato l'obbligo contributivo dall'1,6% all'1,05% della massa salariale (tab 5.3).

Tabella 5.3 - Evoluzione del tasso di partecipazione finanziaria dal 1999 al 2006 (%)

Classi di addetti	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
10-19	1,84	1,69	1,64	1,64	1,69	1,74	1,33	1,29
20-49	2,01	1,94	1,95	1,85	1,79	1,97	1,92	1,90
50-249	2,44	2,39	2,39	2,37	2,28	2,37	2,27	2,26
250-499	2,99	2,89	2,92	2,78	2,74	2,77	2,66	2,64
500-1999	3,55	3,49	3,48	3,41	3,28	3,32	3,34	3,31
2000 e oltre	4,72	4,58	4,42	4,12	3,93	4,07	3,95	3,97
Totale	3,31	3,23	3,17	3,05	2,93	3,01	2,89	2,88

Fonte: Assemblée Nationale Française, Projet de Loi de Finances pour 2009 – Annex Formation Professionnelle

Questa situazione si ripercuote anche nella distribuzione della spesa in formazione da parte delle imprese, che evidenzia la preponderanza delle grandi imprese nell'impegno di realizzare la formazione. Nel 2006 infatti il peso delle grandi imprese (oltre 2000 addetti) sul volume globale della spesa sostenuta risultava essere elevata con circa il 37% rispetto al 2% delle imprese tra 10 e

19 dipendenti, considerato che la prima categoria di imprese occupavano un quarto dei lavoratori (tab 5.4).

Tabella 5.4 - Partecipazione delle imprese alla formazione per classi di addetti (2006 – dati consolidati)

<i>Classe di addetti</i>	10-19	20-49	50-249	250-499	500-1999	2000 e oltre	<i>Totale imprese con almeno 10 dipendenti</i>
<i>Numero di imprese (unità)</i>	33.015	56.153	24.484	3.166	2.157	393	119.368
<i>Massa salariale (Milioni di Euro)</i>	13.687	44.709	67.098	30.980	60.364	80.451	297.289
<i>Spese sostenute (Milioni di Euro)</i>	177	849	1.513	819	1.996	3.193	8.548
<i>Numero di dipendenti</i>	482.169	1.839.130	2.536.843	1.103.080	1.972.135	2.524.892	10.458.249
<i>Numero di partecipanti alla formazione</i>	64.581	386.496	874.642	484.786	994.980	1.464.700	4.270.185
<i>% di dipendenti in formazione</i>	13,4	21,0	34,5	43,9	50,5	58,0	40,8

Fonte: Assemblée Nationale Française, Projet de Loi de Finances pour 2009 – Annex Formation Professionnelle

Nell'allocazione delle risorse per la formazione continua un ruolo significativo è certamente svolto dagli OPCA che nel corso degli ultimi hanno visto aumentare costantemente la quota di fondi raccolti.

Nel 2007 questi organismi hanno raccolto 5,745 miliardi di euro (tab 5.5), raddoppiando praticamente l'ammontare delle risorse gestite nell'arco di un decennio (nel 1996 i versamenti agli OPCA ammontavano a circa 2,8 miliardi di euro).

La raccolta per il piano di formazione è la più importante (2,969 miliardi di euro), seguita dalla raccolta per i dispositivi di professionalizzazione (1,88 miliardi di euro) e da quella a titolo del CIF (0,889 miliardi di euro).

Tabella 5.5 - Risorse finanziarie raccolte dagli OPCA per tipo di attività (dati provvisori anno 2007)

<i>Tipologia di raccolta</i>	<i>Risorse raccolte (Miliardi di Euro)</i>	<i>Evoluzione 2005/2007</i>
<i>Professionalizzazione (0,5% e 0,15%)</i>	1,887	+7%
<i>CIF – tempo indeterminato</i>	0,707	+10%
<i>CIF – tempo determinato</i>	0,182	+12%
<i>Piano di formazione per imprese con almeno 10 dip (0,9%)</i>	2,564	+13%
<i>Piano di formazione per imprese con meno di 10 dip. (0,4%)</i>	0,405	+28%

Fonte: Assemblée Nationale Française, Projet de Loi de Finances pour 2009 – Annex Formation Professionnelle

Questo ruolo di intermediazione è particolarmente importante per le piccole e medie imprese che fanno largo appello ai fondi mutualizzati per soddisfare un bisogno di formazione che solitamente supera la propria capacità di finanziamento.

Analizzando i dati del 2007 relativi agli OPCA coinvolti per l'attività del piano di formazione delle imprese con almeno 10 dipendenti (65 OPCA) è risultato che oltre 183 mila imprese che impiegano circa 12,3 milioni di lavoratori hanno effettuato un versamento liberatorio a titolo del piano di formazione presso un OPCA. Le imprese da 10 a 49 dipendenti rappresentano più del 78% del totale delle aderenti ad un OPCA (rispetto a 183.587 di imprese). Al contrario le imprese con oltre 500 lavoratori non superano l'1,40%. Il contributo medio versato dalle imprese (tab 5.6) è pari a 13.689 euro (5.062 euro per le imprese con meno di 50 addetti).

Tabella 5.6 - Versamenti agli OPCA da parte delle imprese con almeno 10 dipendenti per la tipologia Piano di Formazione (dati provvisori 2007)

	10-19	20-49	50-199	20-499	500-1999	2000 e oltre	Non ripartiti	Totale
Imprese aderenti	79.524	64.555	29.291	6.003	2.188	375	1.651	183.587
%	43,32%	35,16%	15,95%	3,27%	1,19%	0,20%	0,9%	100%
Numero dei dipendenti beneficiari (in milioni)	1,124	2,049	2,71	1,77	1,92	2,72		12,3
%	9,14%	16,66%	22,05%	14,4%	15,61%	22,13%	0%	100%
Contribuzioni percepite dagli OPCA (Milioni di Euro)	269,48	459,92	599,16	371,80	398,29	361,52	52,94	2.513,14
%	10,73%	18,3%	23,84%	14,79	15,85%	14,39%	2,11%	100%

Fonte: Assemblée Nationale Française, Projet de Loi de Finances pour 2009 – Annex Formation Professionnelle

Nello stesso anno i 65 OPCA autorizzati a finanziare attività nell'ambito del piano di formazione con più di 10 addetti hanno preso in carico, totalmente o parzialmente, le spese relative ad azioni di formazione che hanno coinvolto circa 3 milioni di lavoratori (3.016.818 beneficiari). Considerando il numero complessivo di oltre 1,7 milioni di azioni di formazione finanziate (escluse quelle per bilancio delle competenze e validazione dell'esperienza professionale) è risultata una durata media delle azioni pari a 44 ore dando luogo ad un intervento finanziario da parte dell'OPCA fino a 1.343 € (costi pedagogici e annessi), con un contributo medio di adesione per impresa pari a circa 13.689 euro. Si è trattato di attività di formazione di breve durata (60% con durata inferiore alle 20 ore) e che non hanno prodotto certificazioni delle competenze per l'84% dei casi.

Riguardo alla partecipazione delle imprese con meno di 10 dipendenti, sono poco meno di 1,3 milioni le imprese (con un bacino di più di cinque milioni di lavoratori) ad avere effettuato il versamento liberatorio (peraltro obbligatorio come visto più indietro) a titolo di piano di formazione presso un OPCA. L'ammontare dei contributi raccolti dagli OPCA nel 2007 ammonta a 405 Milioni di euro con un aumento del 7% rispetto al 2006. Il contributo medio per impresa è pari a 301 euro. Nel 2007 il numero di lavoratori per i quali gli OPCA hanno preso in carico le spese per la realizzazione di un'attività formative sono stati pari a circa 483 mila unità. Le azioni formative hanno avuto una durata media di 40 ore e ha dato luogo ad un intervento finanziario dell'OPCA fino ad un limite di 970 euro. Il 91% delle azioni ha avuto una durata inferiore alle 60 ore e l'88% delle azioni non è stata certificata.

PAGINA BIANCA

APPENDICE

Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione Continua

Distribuzioni territoriali delle adesioni e dei dipendenti delle imprese aderenti

Tabelle e Cartografie

Indice

Tabella 1 – Adesioni per Regione e Fondo

Tabella 2 – Dipendenti delle imprese aderenti per Regione e Fondo

Figura 1 - Percentuale di imprese aderenti ai Fondi sul totale imprese attive con dipendenti (per Regione)

Figura 2 - Percentuale di dipendenti delle imprese aderenti ai Fondi sul totale dipendenti del settore privato (per Regione)

Figura 3 – Regioni: Rapporto tra Tasso di adesione e Tasso di dipendenti delle aderenti

Figura 4 - Scostamenti tra la % dipendenti delle imprese aderenti e la % imprese aderenti per Regione

Figura 5 – Percentuale di imprese aderenti ai Fondi sul totale imprese attive con dipendenti (per provincia)- Piemonte e Valle d'Aosta

Figura 6 – Percentuale di dipendenti delle imprese aderenti ai Fondi sul totale dei dipendenti del settore privato (per provincia)- Piemonte e Valle d'Aosta

Figura 7 – Percentuale di imprese aderenti ai Fondi sul totale imprese attive con dipendenti (per provincia) - Lombardia

Figura 8 – Percentuale di dipendenti delle imprese aderenti ai Fondi sul totale dipendenti del settore privato (per provincia) – Lombardia

Figura 9 – Percentuale di imprese aderenti ai Fondi sul totale imprese attive con dipendenti (per provincia) – Trentino Alto Adige

Figura 10 – Percentuale di dipendenti delle imprese aderenti ai Fondi sul totale dipendenti del settore privato (per provincia) – Trentino Alto Adige

Figura 11 – Percentuale di imprese aderenti ai Fondi sul totale imprese attive con dipendenti (per provincia) – Veneto

Figura 12 – Percentuale di dipendenti delle imprese aderenti ai Fondi sul totale dipendenti del settore privato (per provincia) – Veneto

Figura 13 – Percentuale di imprese aderenti ai Fondi sul totale imprese attive con dipendenti (per provincia) – Friuli Venezia Giulia

Figura 14 – Percentuale di dipendenti delle imprese aderenti ai Fondi sul totale dipendenti del settore privato (per provincia) – Friuli Venezia Giulia

Figura 15 – Percentuale di imprese aderenti ai Fondi sul totale imprese attive con dipendenti (per provincia) – Liguria

Figura 16 – Percentuale di dipendenti delle imprese aderenti ai Fondi sul totale dipendenti del settore privato (per provincia) – Liguria

Figura 17 – Percentuale di imprese aderenti ai Fondi sul totale imprese attive con dipendenti (per provincia) – Emilia Romagna

Figura 18 – Percentuale di dipendenti delle imprese aderenti ai Fondi sul totale dipendenti del settore privato (per provincia) – Emilia Romagna

Figura 19 – Percentuale di imprese aderenti ai Fondi sul totale imprese attive con dipendenti (per provincia) – Toscana

Figura 20 – Percentuale di dipendenti delle imprese aderenti ai Fondi sul totale dipendenti del settore privato (per provincia) – Toscana

Figura 21 – Percentuale di imprese aderenti ai Fondi sul totale imprese attive con dipendenti (per provincia) – Umbria

Figura 22 – Percentuale di dipendenti delle imprese aderenti ai Fondi sul totale dipendenti del settore privato (per provincia) – Umbria

Figura 23 – Percentuale di imprese aderenti ai Fondi sul totale imprese attive con dipendenti (per provincia) – Marche

Figura 24 – Percentuale di dipendenti delle imprese aderenti ai Fondi sul totale dipendenti del settore privato (per provincia) – Marche

Figura 25 – Percentuale di imprese aderenti ai Fondi sul totale imprese attive con dipendenti (per provincia) – Lazio

Figura 26 – Percentuale di dipendenti delle imprese aderenti ai Fondi sul totale dipendenti del settore privato (per provincia) – Lazio

Figura 27 – Percentuale di imprese aderenti ai Fondi sul totale imprese attive con dipendenti (per provincia) – Abruzzo

Figura 28 – Percentuale di dipendenti delle imprese aderenti ai Fondi sul totale dipendenti del settore privato (per provincia) – Abruzzo

Figura 29 – Percentuale di imprese aderenti ai Fondi sul totale imprese attive con dipendenti (per provincia) – Molise

Figura 30 – Percentuale di dipendenti delle imprese aderenti ai Fondi sul totale dipendenti del settore privato (per provincia) – Molise

Figura 31 – Percentuale di imprese aderenti ai Fondi sul totale imprese attive con dipendenti (per provincia) – Campania

Figura 32 – Percentuale di dipendenti delle imprese aderenti ai Fondi sul totale dipendenti del settore privato (per provincia) – Campania

Figura 33 – Percentuale di imprese aderenti ai Fondi sul totale imprese attive con dipendenti (per provincia) – Puglia

Figura 34 – Percentuale di dipendenti delle imprese aderenti ai Fondi sul totale dipendenti del settore privato (per provincia) – Puglia

Figura 35 – Percentuale di imprese aderenti ai Fondi sul totale imprese attive con dipendenti (per provincia) – Basilicata

Figura 36 – Percentuale di dipendenti delle imprese aderenti ai Fondi sul totale dipendenti del settore privato (per provincia) – Basilicata

Figura 37 – Percentuale di imprese aderenti ai Fondi sul totale imprese attive con dipendenti (per provincia) – Calabria

Figura 38 – Percentuale di dipendenti delle imprese aderenti ai Fondi sul totale dipendenti del settore privato (per provincia) – Calabria

Figura 39 – Percentuale di imprese aderenti ai Fondi sul totale imprese attive con dipendenti (per provincia) – Sicilia

Figura 40 – Percentuale di dipendenti delle imprese aderenti ai Fondi sul totale dipendenti del settore privato (per provincia) – Sicilia

Nota metodologica

Di seguito vengono riportati i dati sulle adesioni ai Fondi Interprofessionali per la Formazione Continua elaborati sui dati INPS estratti dalla banca dati il 31 Luglio 2008.

Dati riportati:

- a) le adesioni ai Fondi in valore assoluto suddivise per Regione e Fondo¹ (al netto delle cessazioni)
- b) i dipendenti delle imprese aderenti ai Fondi in valore assoluto suddivisi per Regione e Fondo¹
- c) il Tasso di Adesione (T_A) calcolato come percentuale di imprese aderenti (ai soli Fondi per dipendenti) sul totale delle imprese attive con almeno un dipendente (dati ISTAT, ASIA 2004)²
- d) il Tasso di Dipendenti delle imprese aderenti (T_D) calcolato come percentuale di dipendenti delle imprese aderenti (ai soli Fondi per dipendenti) sul totale dei dipendenti delle imprese attive con almeno un dipendente (dati ISTAT, ASIA 2004)²
- e) lo scostamento (R_X) tra la percentuale di imprese aderenti e la percentuale dei dipendenti delle imprese aderenti calcolato come differenza semplice (T_D)- (T_A)²

Vengono presentati:

- 1 cartogramma nazionali con il tasso T_A regionale
- 1 cartogramma nazionali con il tasso T_D regionale
- 1 grafico cartesiano di rapporto tra T_A e T_D
- 1 cartogramma nazionale con lo scostamento R_X
- 18 cartogrammi regionali con il tasso T_A provinciale³
- 18 cartogrammi regionali con il tasso T_D provinciale³

¹ In tabella

² In cartogramma

³ Per una significativa leggibilità del dato la regione Valle d'Aosta è presentata insieme al Piemonte così come sono presentate insieme le Province Autonome di Trento e Bolzano. Non sono presenti i cartogrammi della regione Sardegna perché il software (GIS) utilizzato per le elaborazioni grafiche non ha integrato le nuove province isolate, quindi, pur avendo disponibilità di dati, non è stato possibile fornirne una visualizzazione grafica.

Tabella 1 – Adesioni per Regione e Fondo

REGIONE	Fon.Ar.Com	Fon.Coop	Fon.Ter	Fond.E.R.	Fondazienda	Fondimpresa	For.Agri	Fondo Artigianato Formazione	Fondo Formazione PMI	Fondo Professioni	For.Te	Fondir	Fondirigenti	Fondo Dirigenti PMI
Piemonte	228	695	1.780	521	37	3.292	141	11.639	9.931	2.394	6.182	195	1.231	92
Valle D'Aosta	3	21	138	23	-	162	5	393	28	60	457	1	29	-
Liguria	128	285	1.331	211	-	1.246	56	2.705	425	649	1.990	69	295	9
Lombardia	4.790	1.889	5.137	1.984	469	2.642	97	38.557	4.873	6.349	2.250	1.699	3.811	183
Veneto	327	974	6.113	1.362	174	7.653	273	26.158	2.071	5.931	14.721	232	1.455	26
Trentino Alto Adige	8	383	1.397	204	-	1.196	26	7.442	81	785	6.489	93	232	-
Friuli Venezia Giulia	47	322	795	186	-	1.258	57	5.072	675	1.107	3.938	64	270	13
Emilia Romagna	268	1.754	6.324	527	59	3.447	166	32.090	2.808	3.793	12.231	292	1.244	133
Toscana	86	767	5.460	316	179	3.523	152	13.182	734	2.446	5.481	130	521	8
Marche	46	406	1.787	149	-	1.595	73	8.042	626	593	2.683	38	245	-
Umbria	21	226	585	55	-	733	41	3.078	460	301	1.296	31	112	11
Lazio	1.807	938	1.348	790	-	1.642	104	1.588	2.621	826	2.451	255	708	52
Abruzzo	20	182	551	75	1	620	38	1.425	775	259	786	20	141	4
Molise	4	82	173	20	-	109	9	242	61	523	240	2	23	-
Campania	2.625	369	4.592	244	95	2.562	23	1.363	1.127	964	2.184	49	247	3
Puglia	574	449	1.462	382	1	1.416	32	5.315	5.883	1.288	2.525	81	124	3
Basilicata	285	176	530	11	45	417	6	652	1.049	270	263	5	29	1
Calabria	654	140	1.647	161	11	986	11	1.422	779	228	981	8	45	-
Sicilia	5.941	721	5.202	374	1	2.356	19	2.689	911	1.558	3.162	37	168	-
Sardegna	393	636	791	246	19	1.656	20	5.697	2.373	1.042	2.395	20	86	-
[mancanti]	7	5	11	1	-	7	-	22	9	8	34	1	1	-
Totale	8.262	1.420	7.154	7.842	1.091	8.518	1.349	168.773	38.300	1.374	2.739	3.322	11.017	538

Fonte:Elaborazioni ISFOL – Area P. O. Formazione Continua su dati INPS/MLPS

Tabella 2 – Dipendenti delle imprese aderenti per Regione e Fondo

REGIONE	Fon.Ar.Com	Fon.Coop	Fon.Ter	Fond.E.R.	Fondazienda	Fondimpresa	For.Agri	Fondo Artigianato Formazione	Fondo Formazione PMI	Fondo Professioni	For.Te	Fondir	Fondirigenti	Fondo Dirigenti PMI
Piemonte	1.885	25.414	17.784	7.722	194	293.564	900	39.112	86.470	9.336	78.460	726	7.677	243
Valle D'Aosta	12	701	945	266	7.347	168	1.014	221	119	2.656	1	57	13.507	430
Liguria	430	10.809	5.528	3.225	52.122	216	7.878	4.152	3.563	19.592	363	1.659	106	109.643
Lombardia	28.652	60.135	63.496	28.762	1.529	681.410	1.179	144.124	101.945	29.281	598.682	15.236	24.251	517
Veneto	1.238	29.670	38.413	15.066	789	312.525	1.542	108.741	35.813	25.141	174.282	1.324	6.724	100
Trentino Alto Adige	57	10.831	7.277	6.424	51.437	98	25.787	671	2.141	42.917	840	615	149.095	301
Friuli Venezia Giulia	301	12.426	4.018	3.055	68.941	335	20.853	10.875	3.428	31.462	252	1.182	33	157.161
Emilia Romagna	1.202	125.653	31.850	5.743	224	222.853	1.145	165.629	59.845	11.888	116.439	1.762	5.963	355
Toscana	311	37.279	35.723	3.717	735	120.541	743	49.290	10.698	8.193	90.137	966	2.493	64
Marche	570	11.770	10.872	1.207	72.373	269	34.624	8.799	1.671	21.854	423	834	165.266	401
Umbria	401	10.960	2.836	605	30.355	206	10.640	5.965	695	13.174	138	338	53	76.366
Lazio	2.768	35.426	30.381	10.848	273.794	993	4.852	30.871	3.972	91.616	1.666	10.179	137	497.503
Abruzzo	212	2.664	6.039	1.001	1	36.171	307	4.788	9.350	1.250	11.458	47	604	7
Molise	28	1.243	812	107	3.981	108	711	473	1.906	966	3	58	10.396	10.929
Campania	10.929	5.473	44.564	2.651	682	75.457	85	4.014	7.253	5.592	38.417	198	875	5
Puglia	2.122	9.212	19.026	3.176	1	53.385	395	17.615	26.316	6.397	27.075	719	999	4
Basilicata	3.471	2.703	2.523	102	132	13.895	61	1.685	8.762	749	2.145	7	79	1
Calabria	3.369	1.713	8.727	1.143	58	14.647	131	4.664	3.339	721	11.129	42	70	49.753
Sicilia	27.157	13.546	31.955	4.078	40	47.326	146	7.784	10.957	5.416	41.714	226	575	190.920
Sardegna	2.455	7.918	4.125	1.752	52	23.968	1.021	14.207	19.653	4.154	15.055	57	281	94.698
[mancanti]	13	48	10	54	23	41	12	155	1	4	361	87.583	415.594	366.904
Totale	87.583	15.94	366.904	100.650	4.437	2.456.146	10.048	668.035	442.469	125.625	1.429.385	24.997	65.517	1.625

Fonte:Elaborazioni ISFOL – Area P. O. Formazione Continua su dati INPS/MLPS