

di migliorare la qualità del lavoro e le capacità tecniche produttive delle imprese. Nel 1980 le Parti firmatarie del CCNL delle imprese edili hanno costituito il Formedil, un organismo centrale bilaterale articolato in Formedil regionali e Scuole edili che operano in ambito provinciale.

Il Formedil<sup>68</sup> nazionale ha il compito di promuovere, coordinare e attuare le iniziative di formazione intraprese dalle Scuole edili. Queste ultime, nate nel secondo dopoguerra, traggono origine dagli accordi delle Associazioni territoriali di categoria e sono dotate di autonomia finanziaria e organizzativa. Destinatari degli interventi formativi organizzati dalle Scuole edili sono: i giovani e gli immigrati che intendono inserirsi nel settore; i lavoratori disoccupati che devono riqualificarsi; i lavoratori delle imprese di costruzione che devono aggiornare le proprie competenze; le figure tecniche e i quadri aziendali che devono perfezionare le proprie competenze. I Formedil regionali hanno il compito di partecipare alla programmazione e all'orientamento dell'attività formativa in ambito regionale.

I profondi cambiamenti che hanno interessato negli ultimi anni le condizioni del mercato, la struttura e l'organizzazione delle imprese, così come le condizioni sociali e le caratteristiche della manodopera del settore, hanno spinto le Parti sociali ad una riflessione sul ruolo del sistema bilaterale per la formazione in edilizia.

Il settore ha subito nel corso degli anni una progressiva frammentazione: nel 1951 in Italia c'erano 61.000 imprese con una media di 13 addetti per un totale di circa 700.000 impiegati. Oggi si registrano 775.000 imprese e circa 2 milioni di addetti, con una media di 2,6 addetti per impresa; il numero di imprese di grandi dimensioni si è ridotto e attualmente solo otto aziende superano i 1.000 dipendenti. In questo sistema frammentato vi sono imprese di piccole dimensioni che puntano sempre più sulla specializzazione per rendere l'attività più competitiva e per dare una risposta alla crescente domanda di qualità e di innovazione tecnologica sia rispetto ai prodotti e ai materiali sia in relazione alle caratteristiche e alle soluzioni costruttive.

In controtendenza rispetto alle novità appena descritte si assiste ad un cambiamento rilevante nella composizione professionale dei lavoratori del settore: negli ultimi 10 anni si è registrato un progressivo aumento degli operai comuni, che oggi rappresentano il 51%, ed una netta diminuzione degli operai specializzati.

Si pone, quindi, l'esigenza di favorire la crescita delle professionalità, aiutando i lavoratori del settore a sviluppare elevati livelli di competenza e di qualificazione. Il fattore formazione diventa centrale e con esso la capacità del sistema bilaterale di definire un'offerta formativa che, da un lato, sia centrata sulle esigenze dell'individuo e capace di promuovere lo sviluppo delle competenze del lavoratore lungo tutto l'arco della sua vita professionale e, dall'altro, sia in grado di fornire una risposta efficace a quelle imprese che fanno della manodopera il loro punto di forza per creare valore aggiunto e non sono disposte a rinunciare ad ore di lavoro per una formazione generica e poco efficace.

Alla luce di queste riflessioni, il sistema Formedil ha avviato, a partire dal 2008, una fase di valutazione del proprio ruolo rispetto alle nuove esigenze del settore, con l'obiettivo sia di

<sup>68</sup> Il Formedil nazionale, oltre che coordinare l'attività formativa realizzata dalle Scuole edili, svolge i seguenti compiti: promuove convenzioni e protocolli di intesa con gli enti pubblici preposti alla formazione e all'istruzione-formazione; promuove e partecipa a progetti formativi e/o di ricerca nazionali e comunitari; promuove lo scambio all'estero degli allievi e dei formatori delle Scuole Edili; si coordina e interagisce con gli altri enti bilaterali nazionali del settore delle costruzioni: la Commissione Nazionale Comitati Paritetici Territoriali (Cncpt) e la Commissione Nazionale delle Casse Edili (Cnce).

potenziare la capacità d'intervento degli Enti bilaterali, sia di ampliare la platea di destinatari degli interventi formativi<sup>69</sup> e di aumentare la qualità e l'efficacia dell'offerta formativa.

Le analisi condotte sul ruolo del sistema Formedil hanno trovato una prima sintesi negli Accordi di rinnovo dei CCNL sottoscritti nel 2008, con la decisione espressa dalle parti sociali di avviare un progetto complessivo di riconversione del sistema Formedil. A questo scopo si è ritenuto necessario riconoscere al Formedil e alle Scuole edili un ruolo attivo nella gestione e implementazione del sistema di incontro tra domanda e offerta di lavoro, nonché assegnare alle Scuole edili nuovi compiti in materia di programmazione ed erogazione di attività di formazione, soprattutto in materia di sicurezza e di aggiornamento, rivolte sia ai dipendenti, sia agli imprenditori.

Tra le innovazioni contrattuali attivate, risultati positivi ha avuto la formazione di 16 ore rivolta ai lavoratori al primo ingresso nel settore<sup>70</sup>, programmata dalle Scuole edili con un taglio pratico per insegnare a svolgere bene e in sicurezza le mansioni che vengono assegnate ai neo assunti.

Dai dati di monitoraggio del Formedil risulta che tra gennaio e ottobre 2009 una quota rilevante di lavoratori in ingresso nel settore ha ricevuto una formazione di base utile sia a riconoscere i rischi del lavoro in cantiere che a promuovere una crescita professionale. In particolare nei primi dieci mesi di sperimentazione i lavoratori che hanno frequentato il corso di 16 ore sono stati complessivamente 17.100, di cui 5.814 (34%) stranieri, appartenenti a circa 15.000 imprese, per un totale di 3.500 corsi effettuati. Al termine del corso sono stati distribuiti dei questionari anonimi da cui emerge, secondo i dati forniti dal Formedil, la piena soddisfazione dei lavoratori che hanno partecipato alle attività formative. Anche le imprese hanno espresso una valutazione positiva nei confronti di una formazione che favorisce l'assunzione di buone abitudini, con riguardo particolare al personale straniero e garantisce un livello di alfabetizzazione linguistica e professionale indispensabile per lavorare in squadra all'interno di un cantiere.

A supporto di questo processo innovativo, il sistema che fa capo al Formedil si sta dotando di strumenti in grado di assicurare il percorso formativo per l'intera durata della vita professionale di ogni lavoratore che entri nel sistema bilaterale. Tra questi il “Libretto personale di formazione professionale”, che, rilasciato al lavoratore in occasione del primo corso frequentato, lo accompagnerà in tutta la sua vita professionale permettendogli di dimostrare, anche in caso di trasferimenti d'impresa o territoriali, le proprie acquisizioni formative. Il Libretto è uno strumento che traccia la professionalità degli addetti del settore delle costruzioni che passano attraverso il

---

<sup>69</sup> Nonostante il rilevante incremento di corsi e di allievi in formazione registrato soprattutto negli ultimi anni, il volume di attività del sistema formativo edile è ancora esiguo rispetto al totale dei lavoratori presenti nel settore. Dai dati del Rapporto Formedil 2008 di monitoraggio risulta infatti che gli allievi in formazione sono soltanto il 3,9% del totale dei lavoratori presenti nel settore.

<sup>70</sup> Negli Accordi di rinnovo dei CCNL per le imprese, le PMI, le cooperative edili e gli edili artigiani, le parti hanno deciso di sperimentare per due anni, dal 1° gennaio 2009, un nuovo servizio di sostegno e accompagnamento allo sviluppo professionale dei lavoratori. A questo scopo ciascun lavoratore al primo ingresso nel settore riceverà, prima dell'assunzione in impresa, una formazione di 16 ore, di cui 8 finalizzate a fornire competenze di base per i neo assunti e le altre 8 dedicate alla formazione obbligatoria per la sicurezza sul lavoro in attuazione del D.Lgs 626/94 (come sostituito dal D.Lgs 81/08). L'impresa sarà tenuta ad effettuare la comunicazione preassuntiva alla locale Cassa Edile con tre giorni di anticipo. La formazione si svolgerà presso la Scuola edile o direttamente in azienda su moduli formativi certificati dalla Scuola edile. In una specifica dichiarazione a verbale contenuta negli Accordi di rinnovo le parti si impegnano a realizzare, nell'ambito dei bandi promossi dai Fondi paritetici interprofessionali di riferimento, nuove esperienze nel settore edile, al fine di garantire adeguati programmi di formazione per l'insieme dei lavoratori. Inoltre, sempre con riferimento alla formazione continua per i lavoratori del settore, i CCNL per le imprese e le PMI edili introducono la previsione di corsi di aggiornamento periodici specificatamente rivolti agli imprenditori edili.

sistema formativo edile, sia in termini di attività formative frequentate, sia di competenze acquisite e verificate.

Il Libretto costituisce il terminale di un percorso che ha il suo punto di partenza nella progettazione e creazione della banca dati della formazione e dal repertorio delle competenze previsti dal contratto di settore. Si tratta di una banca dati anagrafica nazionale di sistema che fa riferimento ad un unico quadro di competenze professionali, registrando tutti gli *step* dello sviluppo professionale.

Con la banca dati verrà garantito da parte di tutte le scuole, entro la fine del 2009, il censimento, sulla base di un repertorio nazionale condiviso, delle competenze professionali che il lavoratore sviluppa attraverso la formazione erogata dagli enti di formazione. Ciò consentirà di monitorare costantemente l'offerta formativa di settore, nonché di conoscere e seguire in tempo reale gli utenti della formazione.

Il Libretto formativo è rilasciato dalla Scuola edile nell'ambito della prima occasione formativa come stampa automatica della posizione dell'utente risultante dalla banca dati. Esso viene continuamente aggiornato dalle Scuole edili in occasione di successivi passaggi formativi. Ciascuna Scuola vi registra non solo le attività formative svolte, ma anche le competenze nel frattempo acquisite che vengono a loro volta validate. La responsabilità di aggiornare il Libretto è della Scuola che di volta in volta lo rilascia al lavoratore, sostituendolo al precedente.

Con questo nuovo sistema, che consente di censire e monitorare i percorsi individuali di carriera professionale e formativa di ogni lavoratore che entra nel settore delle costruzioni, il sistema Formedil ritiene di fornire un importante contributo all'azione di contrasto del lavoro irregolare.

Altri due strumenti previsti negli Accordi di rinnovo dei CCNL del 2008 e attualmente in fase di costruzione sono il Progetto di Sviluppo Professionale (Psp) e la Borsa lavoro nazionale di settore.

Il Psp che viene concordato, entro la fine di settembre di ogni anno, dai lavoratori con le Scuole edili territoriali, prevede un servizio di accompagnamento e sostegno da parte delle Scuole edili e un minimo di 48 ore annuali di formazione da svolgere al di fuori dell'orario di lavoro.

La Borsa lavoro è finalizzata alla creazione di un servizio di collegamento domanda-offerta di lavoro gestito territorialmente dalle Scuole edili. Si tratta di uno strumento con il quale si intende rafforzare il presidio di momenti significativi della vita professionale di un lavoratore, quali sono l'ingresso e il rientro al lavoro, aumentando la trasparenza del mercato del lavoro e migliorando la percezione del lavoro edile.

L'insieme degli strumenti individuati nei Contratti: le 16 ore, il Psp, il libretto formativo e la borsa lavoro, attualmente in corso di sperimentazione e di implementazione, rappresentano per il sistema Formedil la risposta alla sfida rappresentata dalla necessità di favorire la crescita professionale dei lavoratori, per garantire la permanenza delle imprese sul mercato ed evitare la riduzione dei livelli occupazionali. La risposta passa dalla costruzione di percorsi formativi individuali e dalla ricerca di una efficace integrazione tra differenti strumenti. L'obiettivo è garantire la tracciabilità del percorso professionale del lavoratore e creare un sistema di offerta formativa in grado di fornire un servizio utile in ogni fase di questo spesso difficile e frammentato percorso professionale: dal momento dell'ingresso alle fasi di aggiornamento e ulteriore sviluppo delle competenze, passando per le esigenze di riqualificazione professionale determinate dal cambiamento di lavoro e dal rientro al lavoro.

***Box 3.2 - Principali risultati del Rapporto Formedil 2009***

Dal Rapporto di monitoraggio realizzato dal Formedil sulle attività formative svolte nel 2008 emerge la considerevole crescita del numero complessivo di allievi formati, che soltanto due anni prima era rimasto al di sotto di 45.000, mentre nel 2008 risulta più che raddoppiato, raggiungendo quota 101.504. Questo trend era stato già registrato nel 2007, quando i partecipanti alle attività formative avevano raggiunto il numero di 83.225.

Insieme alla crescita dei partecipanti ai percorsi formativi si registra un considerevole incremento del numero di corsi erogati, dai circa 5 mila del 2007 agli oltre 6.500 del 2008.

Il numero di ore di formazione erogate evidenzia invece nell'ultimo biennio una flessione della crescita che pure si era mostrata sostenuta e costante nell'ultimo triennio (+ 38% la media triennale). Questa dinamica conferma come la domanda di formazione provenga da una platea di allievi più vasta, ma privilegia una formazione minima di base, con tempi di erogazione progressivamente inferiori.

Per quanto riguarda i territori, le regioni del Sud nel 2008 aumentano il numero di allievi e di corsi, raggiungendo così le regioni del Centro. Rimane tuttavia un forte divario con le regioni del Nord e in particolare con Lombardia, Emilia Romagna e Piemonte, che da sole rappresentano quasi il 40% di tutte le attività del sistema Formedil<sup>71</sup>.

Tra i contenuti delle attività formative svolte dal sistema Formedil delle Scuole edili, un peso particolare ha assunto la formazione per la sicurezza, che ha registrato una crescita costante, fino a divenire il settore predominante delle attività formative erogate dagli enti bilaterali territoriali. Infatti se nel 2006 la formazione per la sicurezza rappresentava poco più del 50% delle attività complessive erogate, nel 2007 questa percentuale sale al 62%, per raggiungere nel 2008 circa il 68%. Questo trend è confermato anche dal numero di allievi formati sui temi della sicurezza, che se già nel 2007 era molto elevato (per ogni 100 allievi formati 72 erano formati sulla sicurezza), nel 2008 registra un ulteriore incremento ed arriva al 75% dei partecipanti complessivi.

Per quanto riguarda la tipologia di partecipanti alle attività formative, i dati di monitoraggio del Formedil, confermano la tendenza ad una concentrazione degli allievi nella categoria degli occupati, sia operai che tecnici: nel 2008 gli occupati che hanno seguito un corso di formazione risultano oltre 85.000 (erano circa 70 mila nel 2007 e circa 40 mila nel 2006).

Nell'ultimo triennio è tuttavia cresciuto anche il peso degli allievi disoccupati, a testimonianza del ricorso intensivo alla formazione professionale come strumento di integrazione delle politiche passive di sostegno al reddito. In aumento risulta anche il numero degli allievi in formazione iniziale. L'aumento del numero di allievi disoccupati sarà ancora più evidente con il monitoraggio del 2009; infatti gli effetti della crisi sul mercato del lavoro in edilizia si sono fatti sentire a partire dagli ultimi mesi del 2008, nei quali si è registrata una riduzione, peraltro contenuta, dei lavoratori complessivamente occupati. Il calo dell'occupazione si è registrato soprattutto nelle imprese di maggiori dimensioni (- 4,5% annuo).

Infine, significativa è la crescita del numero di lavoratori stranieri che hanno usufruito dei servizi formativi del sistema bilaterale dell'edilizia, se nel 2006 quasi 8.500 allievi erano stranieri, nel 2007 il numero raddoppia raggiungendo quota 16.989, sino ad arrivare alle 21.000 unità nel 2008, oltre il 20% del totale complessivo. Il progressivo aumento del numero dei lavoratori immigrati nel settore delle costruzioni (comunitari ed extracomunitari) ha visto così, parallelamente, aumentare la presenza degli stessi anche nell'ambito dei corsi di formazione.

***3.3.3 - Studi professionali***

Il comparto degli studi professionali ha un rilevante peso economico e sociale: produce infatti oltre il 12% del Pil nazionale e occupa circa un milione di lavoratori, di cui la maggior parte è rappresentata da giovani e da donne con elevata scolarità. Il 55% degli addetti presenta un'età inferiore ai 35 anni e la componente femminile si attesta intorno all'89%.

<sup>71</sup> Il Rapporto Formedil di monitoraggio delle attività formative svolte nel 2007, pur registrando per il Mezzogiorno un forte incremento rispetto al 2006 sia dei corsi di formazione (del 119%), sia del numero di persone formate (152%), sottolineava come la maggioranza delle attività formative e dei corsi di formazione fosse concentrata nel Nord del paese: 67% degli allievi e 73% dei corsi totali, a fronte del 14% degli allievi e del 12% dei corsi del Mezzogiorno.

In un comparto così caratterizzato, le Parti sociali prediligono il metodo della bilateralità, considerato il più adeguato per lo sviluppo di relazioni sindacali di tipo collaborativo, che meglio rispondono alle esigenze di una realtà specifica quale quella dello studio professionale. Elementi peculiari di questa realtà sono, da un lato la polverizzazione, con una prevalenza di studi professionali di piccole dimensioni e, dall'altro, la presenza in essi di differenti professionalità che interagiscono continuamente fra di loro per scambiare informazioni e conoscenze e per i quali lo spirito di collaborazione è un elemento necessario al raggiungimento di un buon risultato.

Le Parti sociali del comparto non si limitano ad apprezzare il metodo bilaterale, ma ne ritengono altresì necessario il rafforzamento. Si tratta di un obiettivo condiviso da tutte le sigle sindacali, compresa la Cgil, che nonostante la mancata sottoscrizione dell'accordo del 20 gennaio 2009 per la riforma degli assetti contrattuali nel comparto degli studi professionali<sup>72</sup>, ha condiviso, pochi giorni più tardi (il 27 gennaio 2009), la nascita dell'Ente Bilaterale del Comparto degli Studi Professionali (E.bi.pro), frutto del recente rinnovo del Contratto nazionale del settore, sottoscritto il 29 luglio 2008 dalle organizzazioni sindacali Fisascat Cisl, Filcams Cgil e Uil Ultucs e dalle controparti datoriali Confprofessioni, Confedertecnica e Cipa.

La costituzione dell'Ente bilaterale era stata prevista già nell'Accordo di rinnovo del CCNL degli studi professionali sottoscritto il 3 maggio 2006, con il quale le parti avevano deciso di assegnare all'Ente ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi qualitativi rivolto a tutti gli addetti del Settore (titolari e lavoratori) che operano nelle Attività Professionali.

Con l'Accordo di rinnovo del CCNL del 2008 le parti, al fine di assicurare operatività all'Ente bilaterale nazionale e agli eventuali Enti bilaterali regionali, hanno fissato la quota contrattuale di servizio per il finanziamento degli Enti nella misura globale di 4 euro mensili per 12 mensilità, di cui 2 euro a carico dei datori di lavoro e 2 euro a carico dei lavoratori. Il versamento è dovuto per tutte le tipologie di lavoratori subordinati ed ha decorrenza dal mese di gennaio 2009. Il 20% del gettito globale è destinato direttamente al finanziamento dell'Ente bilaterale nazionale, il restante 80% è invece ripartito, in ragione della provenienza del gettito, tra gli Enti bilaterali regionali, quando costituiti (art. 7).

Ad E.bi.pro. le Parti affidano molteplici attività, tra cui la realizzazione di indagini, rilevazioni, stime e proiezioni sul settore degli Studi professionali ed in particolare: sul quadro socio economico del settore, delle varie Aree Professionali e le relative prospettive di sviluppo; sulla consistenza e sulle tipologia della forza lavoro occupata, con riferimento soprattutto all'analisi dei fabbisogni occupazionali.

L'Ente bilaterale nazionale può sostenere importanti strumenti gestionali, finora non utilizzabili dai professionisti, quali l'apprendistato professionalizzante e di terzo livello e risolvere l'assolvimento di obblighi quali l'assistenza e la formazione per la sicurezza negli Studi professionali.

<sup>72</sup> Il 20 gennaio 2009 è stato firmato da Confprofessioni, Cisl e Uil, un Accordo sulla riforma della Contrattazione collettiva per gli studi professionali. Nell'Accordo le parti condividono la necessità di valorizzare la bilateralità come luogo di collaborazione in grado di incidere significativamente a favore di un nuovo modello di relazioni sindacali, che non potranno vedere la sovrapposizione tra conflitto e collaborazione nelle medesime sedi. La bilateralità dovrà quindi rappresentare un valore, divenendo anche un efficace strumento di regolazione dei rapporti e di prevenzione del conflitto. Le parti lavoreranno insieme per il completamento e lo sviluppo della bilateralità per renderla sempre più rispondente alle esigenze dei lavoratori e degli Studi; in particolare, in rapporto alle nuove possibilità offerte dalla legislazione in materia di sostegno al reddito, le Parti esamineranno congiuntamente la possibilità di estenderle al settore.

E' affidato all'Ente bilaterale il compito di collaborare con le istituzioni regionali che prevedono interventi e benefici economici per il sostegno all'innovazione tecnologica ed alla certificazione di qualità negli Studi, nonché per predisporre, ove autorizzato, le attività relative al servizio di registrazione, nel modello di Libretto formativo del cittadino (di cui al Decreto del Ministero del lavoro del 10 ottobre 2005), delle competenze acquisite dai lavoratori del settore attraverso la formazione.

All'Ente bilaterale è affidato inoltre il sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori nei casi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro, ovvero la promozione di corsi di riqualificazione per il personale interessato a tali provvedimenti. Spetta inoltre ad E.bi.pro. la realizzazione di programmi di fidelizzazione, anche attraverso la corresponsione di quote economiche e/o di borse di studio, nei confronti dei lavoratori occupati che seguono corsi di formazione predisposti dal Fondo per la formazione continua del settore - Fondoprofessioni o da altri organismi.

In materia di formazione dei lavoratori, il compito dell'Ente è quello di avviare promuovere e coordinare, in accordo con il Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua, Fondoprofessioni, lo sviluppo della formazione professionale per i dipendenti del settore e nell'apprendistato professionalizzante. E.bi.pro, inoltre, si candida a diventare, attraverso la sua rete di strutture regionali e territoriali, un punto di riferimento per la contrattazione di secondo livello, per l'intervento diretto sul mercato del lavoro e sul sostegno al reddito. In particolare all'Ente bilaterale spetta il compito di effettuare l'analisi dei fabbisogni formativi, anche predisponendo l'assistenza tecnica per la formazione continua e di coordinarsi con Fondoprofessioni per promuovere le procedure di realizzazione dei progetti programmati per la formazione continua, operando per ottenere il loro riconoscimento quali crediti formativi e curandone la divulgazione e l'organizzazione con le modalità più idonee.

Lo statuto di E.bi.pro prevede la possibilità per l'Ente di articolarsi al suo interno in sezioni corrispondenti alle quattro Aree Professionali previste dalla sfera di applicazione del CCNL: Economica Amministrativa; Giuridica; Tecnica; Medico/Sanitaria e Odontoiatrica.

Lo statuto individua come organi dell'Ente, costituiti su base paritetica tra le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e quelle dei datori di lavoro: l'Assemblea dei soci; il Comitato esecutivo; il Presidente; il Vicepresidente e il Collegio dei revisori dei conti.

Con la costituzione nel 2009 dell'Ente bilaterale degli studi professionali è stata completata l'offerta degli strumenti bilaterali per i dipendenti del comparto ed è giunto a conclusione il percorso avviato nel 2004 con la costituzione di Fondoprofessioni, proseguito nel 2005 con l'istituzione della Cadiprof (Cassa di Assistenza Sanitaria Dipendenti Studi Professionali) e nel 2007 con la costituzione di Previprof (Fondo di previdenza integrativa).

### *3.3.4 - Formazione professionale*

Il 25 gennaio 2008 le Organizzazioni sindacali di categoria Flc Cgil, Cisl Scuola, Uil Scuola e Snals Confsal e le Associazioni datoriali Forma e Cenfop hanno sottoscritto l'Accordo di rinnovo del CCNL per la formazione professionale 2007-2010. L'Accordo riprende le considerazioni inserite nel Protocollo d'intesa per il rinnovo del CCNL del 6 giugno 2006, che contengono due importanti elementi di preoccupazione: il primo riguarda la crisi che interessa il settore della

formazione professionale in Italia, che è crisi di identità e di missione prima ancora che finanziaria e occupazionale; il secondo è relativo al ruolo professionale del personale che opera negli Enti di formazione che rischia di perdere valore e dignità.

Le parti individuano la risposta a queste preoccupazioni nell'attivazione di un diffuso processo di innovazione, qualificazione e ristrutturazione del sistema di formazione professionale. A tal fine ritengono indispensabile l'avvio di un processo di qualificazione e di aggiornamento del personale operante nel sistema di FP di competenza regionale e il consolidamento del ruolo della formazione professionale come luogo di formazione lungo tutto l'arco della vita, le cui professionalità e percorsi possono interagire con altri sistemi nella piena autonomia dei soggetti coinvolti.

Uno degli strumenti principali individuato dalle Parti sociali per conseguire questi obiettivi è la bilateralità che deve divenire fattore strategico delle relazioni sindacali, nel rispetto delle reciproche autonomie.

A questo scopo l'Accordo di rinnovo del CCNL per la formazione professionale ha previsto la costituzione di un Ente bilaterale nazionale e di un Ente bilaterale in ogni regione, quali strumenti per rispondere alle esigenze dei lavoratori e degli organismi formativi e per supportare i necessari processi di cambiamento.

L'Ente bilaterale nazionale ha la finalità di rappresentare, a livello centrale, tutti gli Enti bilaterali regionali della formazione professionale ed ha i seguenti scopi:

- promuovere studi e ricerche sul settore, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione, alla legislazione nazionale, regionale ed europea, allo sviluppo della formazione professionale;
- monitorare le tipologie dei rapporti di lavoro nel settore, nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalle intese tra le Parti sociali;
- realizzare il monitoraggio dei rapporti tra il sistema scolastico nazionale dell'istruzione ed i sistemi regionali di formazione professionale;
- promuovere la sicurezza nei luoghi di lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva anche per l'accessibilità nei luoghi di lavoro;
- recensire e diffondere esperienze formative di eccellenza e buone pratiche;
- attuare gli altri compiti che le Parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale.

Gli Enti bilaterali regionali hanno le seguenti finalità:

- promuovere e sostenere per i dipendenti dei datori di lavoro aderenti all'Ente bilaterale, iniziative in materia di formazione continua e permanente, riqualificazione professionale, anche armonizzando i propri interventi con l'attività dei Fondi Interprofessionali;
- promuovere e sostenere iniziative formative analoghe a quelle destinate ai dipendenti, per i lavoratori con rapporto di lavoro non subordinato, ove previsto da apposito accordo negoziale nazionale tra le Parti;
- promuovere e sostenere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva;
- promuovere e sostenere la realizzazione di seminari/convegni delle Parti sociali firmatarie del presente CCNL per la promozione e lo sviluppo della Formazione Professionale regionale;

- sostenere, attraverso un Fondo gestito da apposito regolamento, progetti di innovazione tecnologica e metodologica presentati dai datori di lavoro aderenti all'ente bilaterale;
- istituire e gestire, con apposito regolamento, un fondo di sostegno per interventi straordinari destinato ai lavoratori, in presenza di crisi aziendali;
- attuare gli altri compiti, anche con l'istituzione di specifici fondi che le Parti, a livello di contrattazione collettiva regionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente bilaterale regionale.

Per garantire l'operatività del sistema bilaterale si stabilisce un meccanismo di finanziamento degli Enti bilaterali in base al quale il datore di lavoro che applica il CCNL della formazione professionale è tenuto a versare mensilmente all'Ente bilaterale della regione di competenza lo 0,5% del monte salari, di cui il 30% a carico dei lavoratori e il 70% a carico del datore di lavoro. La quota percentuale è calcolata sull'imponibile previdenziale complessivo dei lavoratori, assunti con contratto di lavoro subordinato, ancorché a tempo determinato o a tempo indeterminato ed è utilizzata per alimentare due Fondi di intervento:

- il Fondo per la formazione e gli interventi straordinari destinato ai lavoratori, in presenza di crisi aziendali;
- il Fondo per la realizzazione di progetti di innovazione tecnologica e metodologica presentati dai datori di lavoro.

Al primo Fondo sarà attribuita una quota pari al 70% del ricavato, il restante 30% sarà destinato al secondo Fondo. La ripartizione sul secondo Fondo potrà essere soggetta ad una revisione periodica.

Entro un anno dalla sua costituzione ogni Ente bilaterale regionale deve affiliarsi all'Ente nazionale, versando una quota annuale pari a 0,50 euro per dipendente.

La mancata costituzione degli Enti bilaterali regionali non esime i datori di lavoro dal versamento dei contributi previsti, che confluiranno in un fondo istituito ad hoc dell'Ente bilaterale nazionale e saranno a disposizione degli Enti bilaterali regionali al momento della loro costituzione.

Mentre lo Statuto dell'Ente bilaterale nazionale degli enti di formazione era stato inserito nell'Accordo di rinnovo del CCNL del 2008, il Regolamento dell'Ente è stato approvato nel novembre del 2008 per disciplinare le modalità di gestione dell'Ente nazionale e delle risorse finanziarie.

## Capitolo 4

### Uno sguardo all'Europa

#### **4.1 - Il riconoscimento delle competenze acquisite sul lavoro: il sistema spagnolo**

Il Libro Bianco “*La vita buona nella società attiva*” ha impresso, nel dibattito in corso sull’evoluzione dei modelli di welfare, un nuovo impulso al tema dello sviluppo delle competenze nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento alla definizione di nuovi strumenti ed approcci per riconoscere e valorizzare l’*apprendimento sul lavoro*.

Il tema non è nuovo, ma ad oggi i suoi effettivi sviluppi sono ancora ad uno stato embrionale. L’urgenza si pone, in particolare, per quella maggioranza di imprese di minori dimensioni e di lavoratori che in esse operano, che in Italia come altrove rappresentano l’anello debole delle politiche per la formazione continua.

In questo paragrafo si intende rappresentare gli sviluppi del sistema di riconoscimento delle competenze acquisite sul lavoro sviluppato in Spagna, di cui l’atto più recente è la legge emanata nel luglio 2009, il Real Decreto 1224, che completa il quadro delle responsabilità istituzionali e delle procedure previste.

Il modello di formazione continua spagnolo presenta alcune similarità rilevanti con il nostro: è fondato sulla condivisione tra le parti sociali e con le amministrazioni centrali e regionali, prevede l’accordo tra l’impresa e le rappresentanze dei lavoratori per la realizzazione di piani formativi per i lavoratori, condivide le stesse preoccupazioni per lo sviluppo della formazione nelle PMI e per la valutazione dell’impatto della formazione.

Le emanazioni in sede normativa e la forte tensione alla soluzione dei problemi che caratterizza i diversi attori istituzionali e sociali in Spagna, soprattutto in quest’ultimo periodo, consentono di guardare a questa esperienza come un possibile riferimento per l’elaborazione di politiche nazionali più rispondenti ai nuovi bisogni di promozione della competitività, della salvaguardia dei livelli occupazionali e dell’occupabilità dei lavoratori.

Il paragrafo prende innanzitutto in considerazione l’attuale configurazione del sistema di formazione continua in Spagna, necessario per comprendere la successiva descrizione del sistema di valutazione e accreditamento delle competenze acquisite sul lavoro.

#### **4.1.1 - Il nuovo sistema di formazione continua in Spagna**

Sintetica descrizione del sistema e delle tipologie di azioni – La Formazione continua (*Formación Profesional para el Empleo*) è, in Spagna, un sottosistema della Formazione

professionale. È regolata dal Real Decreto 395 del 23 marzo 2007<sup>73</sup> e ha per oggetto sia la formazione dei lavoratori occupati che dei disoccupati.

Il sistema prevede tre tipologie di azioni:

1. *Formación de demanda*, ovvero Piani formativi realizzati dalle imprese e Permessi individuali di formazione (PIF);
2. *Formación de oferta*, ovvero piani di formazione prioritariamente rivolti a lavoratori occupati e disoccupati, realizzati da organismi / enti di formazione;
3. azioni di sostegno e accompagnamento alla formazione.

Le funzioni di programmazione, gestione e controllo della formazione continua finanziata dallo Stato è di competenza del *Servicio Público de Empleo Estatal* per la *formación de demanda*, unitamente alle Comunidad Autonomas per la *formación de oferta*, in collaborazione con la *Fundación Tripartita para la Formación en Empleo*.

Tali amministrazioni garantiscono la partecipazione delle organizzazioni datoriali e sindacali dei lavoratori più rappresentative attraverso organismi tripartiti.

Per la realizzazione delle azioni formative relative alla *formación de demanda* le aziende dispongono di un credito il cui ammontare è determinato in base a quanto da esse versato nell'anno precedente, cui viene applicato un coefficiente stabilito di anno in anno dalla Legge di bilancio dello Stato, correlato alla dimensione di impresa: minore è la dimensione dell'impresa, maggiore sarà il coefficiente e la corrispondente quota di finanziamento (dall'esenzione dall'obbligo di cofinanziamento per le imprese con meno di 10 dipendenti al 40% di cofinanziamento minimo per quelle con 250 dipendenti e oltre).

Con il credito per la formazione sono finanziati anche i Permessi individuali di formazione (PIF). Mediante il PIF l'azienda autorizza un proprio dipendente a partecipare ad un'azione formativa che preveda il conseguimento di un accreditamento professionale ufficiale (inclusi i titoli e le qualifiche indicati nel Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales).

Oltre al costo di partecipazione è assicurata la copertura del reddito del dipendente per un massimo di 200 ore di partecipazione.

Il *Servicio Público de Empleo Estatal* (SPEE), in accordo con il Patronato della *Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo*, emana bandi di gara (*Convocatorias*) per il finanziamento delle azioni di *Formación de demanda*. Le imprese devono informare le rappresentanze dei lavoratori sulle iniziative candidate, inclusi i Permessi individuali. La mancata informazione dei lavoratori determina l'esclusione dal diritto a ottenere il finanziamento. Il mancato accordo tra le parti aziendali rimanda a diversi livelli di confronto bilaterale per una decisione finale.

La seconda tipologia di azioni formative prevista dal sistema spagnolo, la *formación de oferta* prevede la disponibilità, per lavoratori occupati e disoccupati, di iniziative di professionalizzazione coerenti con le necessità del mercato del lavoro, con le aspettative di produttività e competitività delle imprese e con le aspirazioni di promozione sociale dei lavoratori stessi. I programmi di formazione destinati ai lavoratori occupati possono essere di carattere intersetoriale e settoriale, e la

---

<sup>73</sup> La cui attuazione è garantita dai successivi Orden TAS/2307/2007 per la *formación de demanda* e Orden TAS/718/2008 per la *formación de oferta*.

loro proporzione è definita dalle autorità competenti (statale o delle Comunità autonome), in accordo con le proposte formulate dall'organismo tripartito *Consejo General del Sistema Nacional de Empleo*.

L'attuazione dei programmi avviene a livello statale tramite accordi tra il SPEE e le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative nel caso di programmi intersetoriali, unitamente agli organismi paritari definiti nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale nel caso di programmi settoriali.

*La connotazione bilaterale e trilaterale del sistema spagnolo* – Oltre all'amministrazione centrale già nominata, il *Servicio Público de Empleo Estatal* del Ministerio de Trabajo e Inmigración, e quelle regionali, le *Comunidad Autónomas*, il sistema spagnolo di formazione continua vede la presenza di diversi organismi espressione del dialogo sociale.

Il principale organismo di consultazione e partecipazione tripartita è il *Consejo General del Sistema Nacional de Empleo*, che ha il compito di garantire l'efficacia degli obiettivi generali del sistema, di proporre la ripartizione delle risorse di bilancio tra le tipologie di formazione, di raccomandare misure volte ad assicurare il coordinamento tra i livelli nazionale e regionale in materia di formazione continua, di agire in coordinamento con gli altri attori per lo sviluppo di azioni e strumenti essenziali che compongono il Sistema Nazionale delle Qualifiche e della Formazione Professionale. La realizzazione di queste funzioni è assicurato dalla *Comisión Estatal de Formación para el Empleo*, costituita in seno allo stesso Consejo, che ne mantiene il carattere paritario e tripartito sia nella composizione che nelle regole di funzionamento.

Ulteriori strumenti di partecipazione al sistema della formazione continua sono le *Comisiones Paritarias*, costituite dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro più rappresentative, che possono essere *sectoriales* (nazionali) o *territoriales* (regionali). Le Commissioni hanno il compito di intervenire nella mediazione dei casi di disaccordo tra impresa e rappresentanze dei lavoratori sulle azioni di formación de demanda, di stabilire i criteri orientativi e le priorità generali della formación de oferta dello specifico settore; di partecipare e collaborare a studi e ricerche settoriali; di presentare proposte in merito al Sistema Nazionale delle Qualifiche e della Formazione professionale per i rispettivi settori.

Infine, un ruolo rilevante è assolto dalla *Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo* (FTFE), organismo fondamentale della struttura organizzativa e di partecipazione istituzionale del sub sistema della formazione continua, a carattere tripartito. Costituita dall'Amministrazione pubblica e dalle organizzazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative<sup>74</sup>. Le responsabilità, stabilite dalla Legge 50/2002 e ulteriormente definite dal Real Decreto 395/2007 del 23 marzo riguardano diversi ambiti, tra cui: collaborare e fornire assistenza tecnica al SPEE nella pianificazione, programmazione, gestione, valutazione, monitoraggio e controllo delle iniziative di formazione previste dal sistema spagnolo; assolvere a funzioni di agenzia nella gestione delle *Convocatorias*, con particolare riferimento all'istruzione dei procedimenti e alla predisposizione di proposte per l'assegnazione delle sovvenzioni; fornire assistenza e consulenza alle PMI, al fine di facilitarne l'accesso alla formazione continua, così come agli organismi tecnici deputati all'orientamento dei lavoratori; collaborare con il SPEE nella

<sup>74</sup> La Fundaciòn è costituita, in particolare dal Servicio Público de Empleo Estatal, dalle organizzazioni dei datori di lavoro CEOE (*Confederación Española de Organizaciones Empresariales*) e CEPYME (*Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa*), dai sindacati dei lavoratori CCOO (*Comisiones Obreras*), UGT (*Unión General de Trabajadores*) e CIG (*Confederación Intersindical Galega*)

promozione del miglioramento della qualità della formazione continua, tramite diverse tipologie di azione di ricerca e analisi.

#### 4.1.2 - *Il sistema per il riconoscimento delle competenze acquisite sul lavoro*

**Il quadro normativo** – I dispositivi legislativi fondamentali che configurano l’attuale sistema per il riconoscimento delle competenze acquisite sul lavoro sono:

1. la Legge quadro (*Ley Organica*) 5/2002 del 19 giugno;
2. il Real Decreto 1506/2003 del 28 novembre;
3. il Real Decreto 1538/2006 del 15 dicembre;
4. il Real Decreto 34/2008 del 18 gennaio;
5. il Real Decreto 1224/2009 del 17 luglio<sup>75</sup>.

Con la Legge quadro 5/2002 viene istituito il Sistema Nazionale delle Qualifiche e della Formazione Professionale (*Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional – SNCFP*), composto dagli strumenti e dalle azioni necessarie per promuovere e sviluppare l’integrazione tra le offerte di formazione professionale, nonché la valutazione e l’accreditamento delle corrispondenti competenze professionali. Gli obiettivi della Legge discendono dalle indicazioni già definite in sede comunitaria, ossia: orientare la formazione alla domanda di professionalità delle imprese, facilitare l’incontro tra domanda e offerta nel mercato del lavoro, estendere l’apprendimento a tutto l’arco della vita, promuovere la libera circolazione dei lavoratori.

La medesima Legge introduce, all’articolo 8, il Catalogo Nazionale delle Qualifiche Professionali (*Catàlogo Nacional de Cualificaciones Profesionales - CNCP*) quale strumento di riferimento dell’intero sistema. Introduce inoltre la possibilità che il lavoratore che non dovesse rispondere interamente ai requisiti richiesti per l’ottenimento di una qualifica possa vedere riconosciuto comunque un accreditamento parziale, il cui completamento possa essere conseguito attraverso specifiche attività formative.

E’ attribuita all’*Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL)* la responsabilità di definire, elaborare e aggiornare il *Catàlogo Nacional de Cualificaciones Profesionales* e il corrispondente *Catálogo Modular de Formación Profesional (CMFP)*, con il quale si definiscono puntualmente le attività formative necessarie per il conseguimento di specifiche competenze.

La Legge quadro è stata integrata nel 2003 mediante il Real Decreto 1506/2003, con il quale sono state definite le linee guida per i “Certificati di Professionalità” – il cui ottenimento può realizzarsi attraverso differenti modalità non formali di apprendimento – nel quadro della formazione professionale continua. Allo sviluppo di questa modalità di accreditamento contribuiscono i *Centros integrados de formación profesional*, istituiti dalla medesima legge, che rispondono alla finalità di garantire l’offerta formativa idonea al conseguimento di titoli di formazione professionale e dei Certificati di Professionalità.

Con il Real Decreto 1538/2006, relativo all’ordinamento generale della formazione professionale e del sistema educativo spagnolo, e con il Real Decreto 34/2008 con il quale vengono regolati i Certificati di Professionalità, si definiscono i requisiti e le procedure per la valutazione e l’accreditamento delle competenze acquisite nel corso dell’esperienza di lavoro e/o attraverso canali

<sup>75</sup> I testi delle Leggi indicate sono interamente consultabili nel sito dell’INCUAL all’indirizzo [http://www.educacion.es/educa/incual/ice\\_legislacion\\_ingles.html](http://www.educacion.es/educa/incual/ice_legislacion_ingles.html)

non formali di formazione. In conformità con i dettati della dottrina del Tribunale Costituzionale, la gestione del sistema viene decentralizzato alle Comunità Autonome, cui corrispondono le responsabilità dell'emissione di apposite *Convocatorias* e la gestione dei processi di valutazione e accreditamento delle competenze. Lo Stato si riserva il potere di intervenire in direzione di un'integrazione e di una omogeneizzazione su territorio nazionale delle modalità di intervento predisposte a livello regionale.

Infine, con il Real Decreto 1224/2009 viene definito il procedimento unico, valido sia in ambito educativo che lavorativo, per la valutazione e l'accreditamento delle competenze comunque acquisite. Il Decreto è frutto della consultazione delle Comunità Autonome e della considerazione delle proposte del *Consejo General de la Formación Profesional*, del *Consejo Escolar de Estado* e del *Consejo General del Sistema Nacional de Empleo*. Il Decreto definisce l'oggetto e la finalità della procedura di valutazione e accreditamento delle competenze, le fasi della procedura, la struttura e l'organizzazione, i referenti, i requisiti di accesso e le garanzie per i lavoratori richiedenti l'accreditamento.

Al Real Decreto stanno facendo seguito ordinanze a livello regionale che definiscono le competenze e le procedure a livello locale, nonché le qualifiche ritenute prioritarie in relazione agli specifici fabbisogni dei territori.

**Il modello di riferimento** – Come previsto già dalla Legge quadro del 2002, il punto di riferimento della procedura è il Catalogo delle qualifiche, organizzato per *Famiglie Professionali* (ossia ambiti di professionalità identificati in base a criteri di affinità delle competenze) e per *Livelli di qualificazione*, che tengono conto dei differenziali di conoscenza, di iniziativa, autonomia, responsabilità e complessità nella realizzazione di un'attività.

La più recente versione del Catalogo, del marzo 2008, comprende 581 qualifiche articolate su 26 famiglie professionali, distribuite su 3 livelli di qualifica. Le qualifiche sono pressoché omogeneamente distribuite tra le famiglie professionali; meno di un quarto (23%) sono riferite al Livello 1 di qualifica, il 41% al Livello 2 e il restante 46% al Livello 3.

Ogni qualifica è descritta in termini di *Unità di Competenza* (UC), definibile come l'insieme minimo di competenze professionali suscettibile di riconoscimento, valutazione e accreditamento. La UC è a sua volta descritta in termini di performance professionale, ossia il comportamento atteso da un lavoratore in termini di conseguenze o risultati dell'attività eseguita. Ciascuna performance è valutabile attraverso un set di criteri che esprimono il livello di accettabilità della prestazione e rappresentano la guida per la valutazione della competenza professionale.

Ogni UC è correlata ad un *Modulo formativo*, che descrive l'apprendimento necessario all'acquisizione dell'unità di competenza. Il *Catálogo Modular de Formación Profesional* contiene tutti i moduli formativi associati alle differenti UC che compongono una qualifica professionale. Le iniziative formative correlate al Catalogo sono comprese dalle tipologie della *formación de oferta* e della formazione in alternanza.

*Figura 1 - Struttura della qualifica professionale*

*Fonte: Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, Marzo 2008*

I Diplomi di formazione professionale e i Certificati di professionalità riconoscibili hanno validità sull'intero territorio nazionale spagnolo e sono coerenti con i dettami europei in materia di qualifiche professionali.

*La procedura prevista dal Real Decreto 1224/2009* – Le amministrazioni competenti, attraverso avvisi pubblici, attivano le procedure di valutazione e accreditamento, definendo: le unità di competenza oggetto di valutazione e i titoli di formazione e/o i certificati di professionalità correlati, i requisiti necessari, i luoghi di realizzazione della procedura, il numero massimo di richieste valutabili. A tale scopo, le parti sociali collaborano preventivamente con le amministrazioni centrali e regionali nell'identificazione di particolari settori produttivi e/o gruppi professionali (ad esempio che presentano particolari difficoltà nel trovare lavoro).

Possono partecipare alla procedura i cittadini spagnoli o in regola con le norme sull'immigrazione, di almeno 18 anni di età per le qualifiche di I livello e 20 anni per i livelli II e III. Nel caso presentino un'esperienza di lavoro, i richiedenti devono poter giustificare – secondo modalità previste dallo stesso Decreto, almeno 3 anni con un minimo di 2.000 ore di lavoro nei 10 anni antecedenti la pubblicazione dell'avviso pubblico (per il I livello sono sufficienti 2 anni di esperienza con un minimo di 1.200 ore di lavoro). Nel caso di esperienza formativa, i richiedenti devono giustificare 300 ore di attività formativa negli ultimi 10 anni (200 per il I livello).

Le richieste possono includere, oltre alla documentazione prevista per l'iscrizione alla procedura, i risultati di test di autovalutazione della competenza, messi a disposizione dalle autorità competenti.

La procedura vera e propria di valutazione e accreditamento, per i candidati ammessi, consiste di tre fasi: 1) consulenza (*asesoramiento*), 2) valutazione della competenza professionale, 3) accreditamento e registrazione della competenza professionale.

La prima fase può avere carattere individuale o collettivo, in funzione di quanto previsto dagli avvisi e delle caratteristiche delle persone richiedenti, e può avvenire nell'ambito di incontri o per via telematica. L'esito di questa fase è una relazione sulla convenienza o meno di accedere alla fase

successiva. L'esito negativo conterrà anche le indicazioni sulle azioni formative cui partecipare per poter completare il profilo. Il parere del consigliere non è vincolante, e il richiedente può comunque decidere di accedere alla fase successiva di valutazione della competenza.

La seconda fase, finalizzata a comprovare l'effettivo possesso delle competenze necessarie all'ottenimento di una qualifica. Sul piano metodologico, essa può avvenire attraverso l'osservazione del comportamento del candidato/a nel luogo di lavoro, simulazioni, prove standardizzate o intervista professionale.

Ai candidati che superano la fase di valutazione viene inviato un accreditamento per ciascuna UC su cui hanno mostrato un livello adeguato di competenza. Laddove siano raggiunti i requisiti per il conseguimento di un Diploma di formazione professionale o di un Certificato di professionalità, l'amministrazione competente provvede a fornire le informazioni necessarie per l'ottenimento. In caso di accreditamento parziale le amministrazioni forniscono le indicazioni sulle opportunità formative utili al completamento delle competenze in funzione della partecipazione ad avvisi successivi.

I risultati della procedura per ciascun richiedente che abbia superato la fase di valutazione sono trasferiti dall'amministrazione competente ad un Registro, di carattere nazionale, di responsabilità del SPEE e accessibili al Ministero dell'Educazione e alle amministrazioni regionali.

Il Real Decreto definisce inoltre le competenze di ciascuna amministrazione coinvolta e i requisiti professionali dei consiglieri e dei valutatori. Tali figure, per poter essere designate dalle amministrazioni competenti devono aver a loro volta superato un corso di formazione specifico, di responsabilità e/o gestione delle stesse amministrazioni.

Ogni amministrazione è tenuta ad adottare un sistema di gestione della qualità del processo di valutazione e accreditamento, al fine di garantire il pieno rispetto degli obiettivi della procedura e di contribuire al suo miglioramento continuo.

Il finanziamento della procedura di valutazione e accreditamento deriva dal pagamento, da parte dei lavoratori richiedenti, dei relativi oneri amministrativi (tranne i casi per i quali è prevista l'esenzione).

#### **4.2 - *La riforma del sistema francese di formazione continua a seguito dell'approvazione della Legge relativa all'orientamento e alla formazione professionale lungo tutto l'arco della vita***

Il sistema della formazione continua francese è stato, soprattutto negli anni più recenti, oggetto di attenzione delle politiche nazionali per la similarità che da diversi punti di vista esso presenta con la situazione italiana.

Recentemente è stata implementata una nuova fase del processo di riforma del sistema, attraverso la pubblicazione, il 25 novembre, della *Legge sull'orientamento e la formazione professionale lungo tutto l'arco della vita*, discendente dall'Accordo nazionale interprofessionale (ANI) del 7 gennaio 2009. La nuova legge francese attualizza le finalità della formazione continua,

orientandola in risposta ai nuovi bisogni di tutele e di stabilità – dei lavoratori, dei disoccupati e delle imprese – e in tal senso costituisce una prassi di interesse in relazione al dibattito sulla rivisitazione del nostro sistema.

La riforma francese si è resa necessaria a fronte di numerose critiche sull’effettivo funzionamento del sistema (parzialmente sovrapponibili a quelle denotanti il dibattito nazionale italiano), così riassunte nel Rapporto al Senato del senatore Jean-Claude Carle<sup>76</sup>: “(...) *Il nostro sistema è dominato da una logica di funzionamento che si caratterizza su tre parole: separazione, complessità e corporativismo. La separazione tra formazione iniziale e continua, tra le numerose strutture di orientamento presenti nel nostro Paese, tra le strutture di finanziamento, tra i settori professionali – in un’epoca in cui la mobilità tra essi è diventata più importante che in passato –, richiedono logiche trasversali e partenariati che consentano l’apprendimento lungo tutto l’arco della vita. La complessità caratterizza i differenti dispositivi che consentono di beneficiare di formazione continua (...); nonostante la Francia possieda tutti i dispositivi necessari, i cittadini non li conoscono. Infine, il corporativismo risultante dalla volontà di ogni attore di essere padrone di se stesso troppo spesso protegge interessi particolari a discapito dell’interesse generale. E’ diventato quindi necessario intraprendere un ambizioso processo di riforma del sistema della formazione professionale, animato dalla volontà di ridurre le ineguaglianze di accesso alla formazione*”<sup>77</sup>.

A seguire si riporta una breve descrizione del sistema francese di formazione continua, al fine di inquadrarne i dispositivi e le principali modalità di funzionamento. Sono quindi succintamente descritte le principali innovazioni introdotte dalla Legge n°2009-1437.

#### 4.2.1 - Una sintetica introduzione al sistema francese di formazione continua

Il sistema della formazione continua in Francia trae origine dal primo accordo interprofessionale del 1970 e dalla legge di recepimento del 1971 su “*la formazione professionale continua nel quadro dell’educazione permanente*” (detta “*Legge Delors*”). Con essi furono introdotti l’obbligo per le imprese di versare una contribuzione finalizzata alla formazione continua, il diritto dei lavoratori ad usufruire di attività formative attraverso il *Congedo Individuale di Formazione* (CIF) e l’istituzione degli OPCA, incaricati della raccolta delle risorse provenienti dai contributi delle imprese e del finanziamento di piani formativi concordati tra le parti<sup>78</sup>.

Il sistema “pre-riforma 2009” è frutto della maturazione di lungo periodo e dell’apporto della Legge n° 2004-391 del 4 maggio 2004, integrata nel Codice del Lavoro, con la quale vengono riconosciuti i risultati ottenuti dalle parti sociali con la negoziazione collettiva nel facilitare l’accesso dei lavoratori alla formazione nel corso dell’intera vita professionale.

Gli OPCA assolvono ad una funzione rilevante nel sistema della formazione continua, unitamente a:

<sup>76</sup> “*Rapport fait au nom de la commission spéciale sur le projet de loi, adopté par l’Assemblée Nationale, relatif à l’orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, par Jean-Claude Carle, Sénateur*”, Senat, n° 618, Enregistré à la Présidence du Sénat le 16 septembre 2009.

<sup>77</sup> Id., pp. 12 e 13.

<sup>78</sup> Gli OPCA hanno sostituito i preesistenti FAF (Fondi d’Assicurazione Formazione), nati con la legge del 31 dicembre 1968 e costituiti pariteticamente, che avevano il compito di raccogliere i fondi versati dalle imprese, gestire i dispositivi di accesso alla formazione e sostenere le imprese nella programmazione e realizzazione di iniziative formative.