



*Bergamo, 29/11/2019*

**Nuove tutele per i lavoratori:  
il diritto soggettivo alla formazione  
Francia e Italia a confronto**

*Sandra D'Agostino, Silvia Vaccaro*

# Il Diritto soggettivo alla formazione



L'apprendimento permanente è considerato un elemento strategico per mettere in sicurezza le persone in un contesto di ciclo di vita e strumenti come i “Conti individuali di formazione” possono aiutare a mitigare e fronteggiare i rischi di volatilità del reddito, associati a percorsi di lavoro irregolari.

Nell'ambito delle strategie di policy attivate dai vari governi, i “Conti personali di formazione”, introdotti fin dalla seconda metà degli anni Novanta, sono visti come uno strumento per favorire l'implementazione di un diritto soggettivo alla formazione.

### Il Conto personale di formazione (Cpf) francese: caratteristiche



Avviato in Francia dal 1° gennaio del 2015, in sostituzione del precedente Diritto individuale alla formazione (Dif) del 2004, il Cpf è stato oggetto di diverse modifiche, apportate da ultimo dalla legge “Avenir professionnel” del 2018 che ha riformato in profondità il sistema di formazione professionale e dell'apprendistato.

L'ambizione della legge è di affermare un **diritto** alla formazione che sia:

- ✓ **universale e riconosciuto alla persona** e quindi pienamente **capitalizzabile e trasferibile**;
- ✓ esercitato in piena autonomia e quindi **disintermediato**;
- ✓ **opponibile** (*obligation d'employabilité*).

## *Il diritto alla formazione in Francia*

### **Il Conto personale di formazione (Cpf) francese:**

#### **Primi risultati**



A inizio 2018 risultano aperti 5.368.534 Cpf contro i 2.496.809 del 2015 e validati 1.350.000 dossier di formazione.

Tendenza alla riproduzione delle ineguaglianze di accesso alla formazione:

- ✓ gli operai, sia generici sia specializzati, rappresentano meno del 20% della platea totale dei beneficiari;
- ✓ i dipendenti con titoli di istruzione terziaria rappresentano il 56% dei dossier validati; le persone con un'istruzione inferiore alla scuola secondaria superiore, pur costituendo il 42% della forza lavoro, rappresentano il 26% dei dossier validati
- ✓ le donne sono poco più del 40% e gli over 50 circa il 15% della platea complessiva dei beneficiari

### **Il diritto soggettivo alla formazione in Italia: Caratteristiche**



E' stato introdotto dal CCNL dell'industria metalmeccanica del 2016. Si applica ai lavoratori a tempo indeterminato, ai quali è riconosciuto il diritto a partecipare a percorsi formativi della durata di 24 ore pro-capite nel triennio 2017-2019.

Il diritto è posto prevalentemente a carico delle imprese nei primi due anni; nel terzo anno, in caso di inerzia dell'azienda, il lavoratore può chiedere di partecipare ad eventi formativi; in questa ipotesi l'azienda contribuisce ai costi per un massimo di 300 euro e mette a disposizione, nell'ambito dell'orario di lavoro, 16 delle 24 ore complessive.

La formazione è finalizzata all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali impiegabili nel contesto produttivo dell'azienda.

### **Il diritto soggettivo alla formazione in Italia: Primi risultati**



Non sono disponibili analisi consolidate sulla fase di implementazione né è stato attivato alcun sistema strutturato di monitoraggio. La partecipazione dei lavoratori alla formazione è un dato controverso sul quale si riscontra la maggiore distanza fra le organizzazioni datoriali e i sindacati dei lavoratori.

Secondo il rapporto di Federmeccanica sul lavoro nel settore, nel 2017 il 73,7% delle imprese aderenti ha offerto formazione, coinvolgendo complessivamente il 53,6% dei lavoratori.

Secondo i Sindacati, invece, “La gran parte delle aziende metalmeccaniche non ha dato concretezza all’applicazione del diritto soggettivo alla formazione”.

### **Conclusioni**



I due dispositivi esaminati presentano profonde differenze dovute, in particolare, alla loro diversa genesi, la legge e il Contratto collettivo nazionale, ma anche alle diversità dei sistemi di formazione in cui operano.

Nello stesso tempo i due dispositivi condividono l'aspirazione a promuovere un diritto soggettivo che consenta un allargamento della platea di beneficiari della formazione, con particolare riferimento a coloro che ne sono generalmente esclusi.



### **Conclusioni**

In Italia, nella prima fase di attuazione del diritto alla formazione, si segnala una grande attenzione a valorizzare e mettere in trasparenza anche le occasioni di formazione non formale.

Non risultano difficoltà nel reperire soggetti ai quali affidare la formazione.

Sui contenuti, si è avvertita la necessità di definire un Catalogo a livello nazionale come opzione disponibile per le aziende.

Animazione del dialogo su alcuni territori e istituzione di 15 Commissioni Territoriali per la formazione e l'apprendistato.

Gli esiti - ancora non definitivi - del primo triennio evidenziano la difficoltà di far crescere una cultura della formazione presso le aziende e i lavoratori, nonostante si registri un grande impegno delle Parti sociali in azioni di promozione





### **Conclusioni**

In Francia, l'ambizione universale del diritto alla formazione trova un limite nelle risorse disponibili e nei meccanismi e modalità di regolazione e implementazione del Cpf:

- le risorse messe a disposizione, circa 2 miliardi l'anno, sono modeste rispetto alla platea di potenziali beneficiari (più di 40 milioni di attivi);
- il meccanismo di alimentazione legato alle ore di effettivo lavoro penalizza i percorsi professionali più discontinui e varia in base alla condizione lavorativa e al contratto di lavoro;
- la misura di accompagnamento allo sviluppo dei percorsi professionali (*Conseil en évolution professionnelle* – Cep) rimane poco conosciuta e non ancora in grado di offrire un supporto personalizzato all'esercizio del diritto alla formazione;
- il rafforzamento “*dell'obligation d'employabilité*” a carico dei datori di lavoro lascia scoperti i dipendenti delle imprese di minori dimensioni.

### **Conclusioni**



In Italia recentemente sono apparsi primi timidi segnali di una “contaminazione” del contratto dei metalmeccanici ad altri ambiti economici: a ottobre 2019, il contratto degli elettrici ha riconosciuto un diritto soggettivo alla formazione pari a 28 ore nel triennio; la piattaforma per il rinnovo del contratto dell’industria alimentare ha proposto l’introduzione di uno strumento analogo, con un diritto soggettivo alla formazione pari a 8 ore annue.

In Francia si dovrà attendere la piena attuazione dell’ultima legge di riforma del sistema di formazione per verificare gli eventuali avanzamenti del diritto alla formazione.

Tuttavia il cammino verso l’eguaglianza nell’accesso alla formazione appare ancora lungo.

---

# GRAZIE PER L'ATTENZIONE



**INAPP**  
PUBLIC POLICY INNOVATION

*Sandra D'Agostino* – [s.dagostino@inapp.org](mailto:s.dagostino@inapp.org)

*Silvia Vaccaro* – [s.vaccaro@inapp.org](mailto:s.vaccaro@inapp.org)

INAPP - Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche  
Corso d'Italia, 33 - 00198 Roma - tel. +39.06.85447.1 - [www.inapp.org](http://www.inapp.org)