

Un “conto personale di attività” per il lavoratore del futuro: il caso francese

Mentre l'Italia ancora si attarda sulla questione dell'articolo 18 e dei furbetti del cartellino, altri Paesi si stanno muovendo nella direzione di un progetto per il mercato del lavoro del futuro. Tra questi la Francia che sta avanzando alcune proposte di indubbio interesse anche per un lettore italiano. Su tutti il “conto personale di attività” (d'ora in avanti CPA) introdotto dall'articolo 38 della legge Rebsamen sul dialogo sociale ([1]) e ora al centro di una riflessione pubblica ([2]), avviata in questi giorni, che dovrà portare, anche col coinvolgimento delle parti sociali, a un nuovo quadro di tutela dei percorsi professionali e lavoratori dei francesi a far data dal 1 gennaio 2017.

CPA: che cosa è?

Il CPA è uno strumento universale di tutela finalizzato a sostenere i percorsi professionali di tutti i cittadini con più di 16 anni che convertirà in punti i diversi diritti connessi a un'attività professionale e/o connessi ad attività non professionali. Ciò consentirà di trasferire, in un mercato del lavoro sempre più frammentato e intermittente, un diritto acquisito - e non “goduto” - da un'attività professionale ad un'altra ([3]). Non solo. I diritti convertiti in punti potranno essere utilizzati per diverse finalità, ad esempio come l'uso del « compte épargne temps ([4]) » per finanziare la formazione del lavoratore. A tal proposito si parla **di fungibilità dei diritti**.

Il CPA: perché?

L'idea di garantire i diritti sociali e i percorsi professionali non è nuova ([5]). In Francia, negli ultimi anni, si è sviluppata collegando i diritti alla persona stessa, a prescindere dal suo lavoro e dal suo status professionale. Anche se tale idea non è mai stata attuata attraverso una vera e propria riforma, a causa delle difficoltà giuridiche e tecniche, diversi strumenti particolari, come i conti personali, sono stati adottati. Ne sono un esempio il conto personale di formazione (CPF) ([6]) e il conto di prevenzione per i lavori usuranti (C3P)([7]).

La novità ora è la connessione tra CPA e grande trasformazione del lavoro. Invero il Rapporto tiene conto dei percorsi professionali non più lineari bensì discontinui. Questi percorsi più dinamici e più evolutivi riguardano oggi quattro lavoratori su dieci in Francia, in maggiore parte giovani, lavoratori poco qualificati e anziani. Queste categorie sono, difatti, le meno tutelate. E, d'altronde, anche le nuove forme di lavoro, alla frontiera tra lavoro subordinato e autonomo richiedono una maggiore tutela.

Un “conto personale di attività” per il lavoratore del futuro: il caso francese

Per rispondere a queste sfide, in primo luogo, il CPA sarà uno strumento di informazione in quanto sarà creato un profilo personale per ogni lavoratore che garantirà una maggiore visibilità dei diritti personali. Sarà un strumento di “empowerment” per semplificare e garantire le transizioni professionali, permettendo un maggiore riconoscimento dei percorsi professionali discontinui. In secondo luogo, il CPA permetterà di valorizzare anche alcune attività non remunerate caratterizzate da un forte senso collettivo (ad esempio attività associative, creazione di imprese, progetti di ricerca, servizio civile). Questo potrebbe essere la vera innovazione del conto.

CPA: come?

Tre gli scenari prospettati ([8]) nel passaggio dalla visione alla proposta:

-

Scenario 1 - “CPA orientato verso la formazione e la capacità dell’individuo di evolvere professionalmente”

Questa visione si concentra sui **diritti alla formazione**. Invero i punti del conto potranno essere utilizzati unicamente per la formazione del lavoratore. Il Rapporto stesso, però, considera che tale scenario da solo potrebbe non essere sufficiente alla piena realizzazione degli obiettivi del conto. Invero il Rapporto considera piuttosto questo scenario come un elemento che dovrebbe essere comune allo scenario 2 e 3.

-

Scenario 2 - “Libertà nell’uso dei tempi per tutta la vita”:

Questo scenario, oltre ad includere lo scenario 1, prevede la possibilità di acquisire punti attraverso anche attività non remunerate (come ad esempio le attività di volontariato), ma soprattutto di utilizzare i suddetti punti per **finanziare l’assistenza e le cure familiari, attività associative ecc., ecc.** Il concetto chiave di questo scenario è dunque la fungibilità.

Scenario 3 - “Garanzia dei percorsi attraverso la continuità e l’accesso ai diritti”:

Questo scenario include lo scenario 1 e lo scenario 2, **aggiungendovi però anche i diritti sociali legati alla persona non fungibili (disoccupazione, pensionamento)**. Per i soli punti acquisiti in relazione a siffatti diritti l’utilizzazione è la stessa di oggi, dunque la fungibilità è esclusa.

Un “conto personale di attività” per il lavoratore del futuro: il caso francese

CPA: quali prospettive?

Le maggiori criticità sul piano giuridico ([9]) riguardano le nozioni poco definite come quelle di: 1) attività, professionale o non professionale; 2) conto (in particolare la natura del credito e le condizioni di uso); 3) diritti sociali personali. In particolar modo, per quanto attiene lo scenario 3: l'assicurazione contro la vecchiaia, la disoccupazione, o il pensionamento possano essere considerati come dei diritti sociali personali?

Un progetto davvero innovativo dovrebbe invero indirizzarsi verso gli scenari 2 e/o 3. Un conto di più facile realizzazione in termini tecnici e giuridici potrebbe per contro risolversi nello scenario 1 che porterebbe tuttavia a una riforma di scarsa portata e non in linea con in grandi cambiamenti in atto nel mondo del lavoro. Anche per questo il Rapporto “Nouvelles Trajectoires” di B. Thieulin et N. Andrieux del *Conseil National du Numérique* si pronuncia con decisione a favore della realizzazione degli scenari 2 o 3.

Entro pochi mesi il Governo francese sarà chiamato a pronunciarsi in termini concreti verso uno delle tre proposte avanzate dalla riflessione ed è qui che misureremo la capacità della Francia di differenziarsi o meno dai principali Paesi europei che, allo stato, hanno cercato di gestire la grande trasformazione del lavoro intervenendo sulle regole formali del lavoro piuttosto che sulle esigenze di imprese e persone di un sistema che le accompagni nei nuovi mercati transizionali del lavoro dove la continuità di diritti e prestazioni impone un nuovo welfare della persona ([10]).

Clara Tourres

@ClaraTourres

Un “conto personale di attività” per il lavoratore del futuro: il caso francese

ADAPT Junior fellow

[1] Legge n°994 del 17 agosto 2015 relativa al *dialogo sociale e sull’impiego*, vedila in [INDICE AZ per Paese ADAPT, voce FRANCIA](#).

[2] Vedi il Rapporto di France Stratégies “Le compte personnel d’activité, de l’utopie au concret” del 9 ottobre 2015, in [INDICE AZ per Paese ADAPT, voce FRANCIA](#))

[3] Un esempio potrà chiarire l’idea: un disoccupato, in relazione alla sua precedente attività lavorativa, ha maturato un’indennità di disoccupazione pari a 12 mesi. Questi, però, concretamente beneficia di soli 8 mesi di sostegno al reddito poiché, ad esempio, viene assunto da un nuovo datore di lavoro; nel caso in cui egli dovesse essere nuovamente licenziato potrà beneficiare dei mesi non precedentemente goduti in quanto accreditati sul proprio CPA.

[4] Introdotto dalla legge n°789 del 20 agosto 2008 per *la democrazia sociale e la riforma del tempo di lavoro* (vedila in [INDICE AZ per Paese ADAPT, voce FRANCIA](#)), il “compte épargne temps” (CET) deve essere previsto dagli accordi collettivi aziendali. Attraverso questo conto, il lavoratore può scegliere tra due opzioni: accumulare i suoi diritti a congedi oppure beneficiare di una remunerazione per compensare i congedi non utilizzati;

[5] Cfr., ad esempio il « Rapport Commissariat général du Plan, Le travail dans 20 ans » di Jean Boissonat in 1995, e il rapporto curato da A. Supiot « Au-delà de l’emploi » del 1999 (entrambi consultabili su [INDICE AZ per Paese ADAPT, voce FRANCIA](#))

[6] Introdotto dalla legge n°288 del 5 marzo 2014 relativa alla *formazione professionale, all’impiego ed alla democrazia sociale*, il CPF permette a tutti i lavoratori di acquisire dei diritti alla formazione

Un “conto personale di attività” per il lavoratore del futuro: il caso francese

utilizzabili durante tutta la loro vita professionale. Ad esempio, un lavoratore assunto a tempo pieno avrà diritto a 24 ore di formazione all’anno.

[7] Introdotto dalla legge n°40 del 20 gennaio 2014 (vedila in [INDICE AZ per Paese ADAPT, voce FRANCIA](#)), il C3P ha per obiettivo di permettere a tutti i lavoratori esposti a uno o più fattori legati a un lavoro usurante di beneficiare di diritti alla formazione professionale, al tempo parziale o ad un pensionamento anticipato. Ogni trimestre permette di acquisire 1 punto; il massimo è fissato a 100 punti. Ad esempio, ogni punto permette di acquisire 25 ore di formazione professionale.

[8] Il Rapporto di France Stratégies “Le compte personnel d’activité, de l’utopie au concret” del 9 ottobre 2015 sottolinea che spetterà al governo di scegliere uno di questi 3 scenari, considerando che « Les réponses à ces questions dépendent en effet de l’objectif principal que l’on assigne au CPA et du projet de société qu’il porte ».

[9] Per una lettura critica e sviluppata dei problemi giuridici, cfr. Jean Marie Luttringer « Le compte personnel d’activité : impasse ou innovation ? », Droit et Politiques de Formation, octobre 2015 (vedilo in [INDICE AZ per Paese ADAPT, voce FRANCIA](#)).

[10] Cfr. “Lavoro e Welfare della persona, un Libro Verde per il dibattito pubblico” di ADAPT.

Scarica il PDF 