www.bollettinoadapt.it, 28 gennaio 2013

Progetto di legge per la creazione del *Contratto di Generazione*

di Alessandra Sartore

Lo scorso 23 gennaio, l'Assemblea Nazionale francese ha adottato il progetto di legge presentato in data 12 dicembre 2012, riguardante la creazione del *contratto di generazione*. Tale contratto è il frutto dell'impegno del Presidente della Repubblica, François Gérard Georges Nicolas Hollande, teso a far fronte a una situazione senza precedenti, in cui sia i giovani sia i lavoratori più anziani sono esclusi dal mercato del lavoro. In Francia, infatti, solo un giovane su due, al termine degli studi, riesce ad ottenere un contratto a tempo indeterminato. I restanti devono affrontare diversi anni di precariato che comportano un ritardo nell'acquisizione della propria autonomia. A ciò si aggiunge la crescente domanda di lavoro da parte dei lavoratori più anziani, in particolare di chi ha perso il posto di lavoro qualche anno prima della pensione. L'esclusione dei giovani e dei lavoratori più anziani dal mercato del lavoro è spesso conseguenza di una serie di valutazioni sbagliate da parte del datore di lavoro che considera l'assunzione di un giovane a tempo indeterminato un rischio, in quanto meno produttivo, e quella di un lavoratore più anziano, invece, un costo aggiuntivo per una risorsa più onerosa da mantenere all'interno dell'organico.
Il contratto di generazione propone dunque un cambiamento di "mentalità": considerare i giovani una opportunità e un investimento per l'azienda e riconoscere il valore del lavoratori più anziani in termini di esperienze e competenze preziose per tutta l'organizzazione. Inoltre, suggerisce di non considerare le categorie separatamente, ma di costruire la forza dell'economia e della società sull'alleanza tra le due generazioni. Infatti, uno degli obiettivi più importanti del contratto di generazione è quello di creare un processo di trasmissione delle competenze chiave tra i due gruppi d'età - ed assicurare la loro circolazione all'interno delle aziende - e sostenere l'entrata dei giovani nel mercato del lavoro.
Il contratto di generazione, derivando da un accordo interprofessionale unanime, dovrà essere dunque portatore di un vasto movimento di negoziazione e mobilità all'interno delle imprese di ogni dimensione al fine di rispondere alla sfida più importante della Francia: «l'entrata della gioventù nella vita attiva e la trasmissione delle competenze ed esperienze».

Modalità di attuazione del contratto
Aziende dai trecento dipendenti in su
Le imprese dovranno firmare un accordo collettivo o, in mancanza di quest'ultimo, redigere un piano d'azione. Sia l'accordo collettivo sia il piano d'azione dovranno essere convalidati dai servizi del Ministero del Lavoro. In mancanza di un accordo o di un piano d'azione, l'azienda verrà penalizzata tramite una sanzione fissata dall'autorità amministrativa, che può raggiungere il 10% dell'ammontare degli esoneri dai contributi del datore di cui gode la azienda o, se l'ammontare è superiore, all'1% del suo monte salari.

Aziende con meno di trecento dipendenti
Per poter usufruire del contratto di generazione ed ovviare alla loro minore disposizione di capacità per quanto riguarda la gestione delle risorse umane, tali aziende potranno beneficiare di un aiuto finanziario da parte dello Stato di 2.000 euro l'anno per l'assunzione di un giovane a tempo pieno e

di un lavoratore più anziano per un totale di 4000 euro all'anno, con un tetto massimo di 12.000 sulla durata massima dell'aiuto (3 anni).
Le aziende che dispongono di un numero di dipendenti compreso tra i 50 e i 300, avranno accesso a tali aiuti se a) negozieranno un accordo aziendale; b) se applicheranno un piano d'azione; c) o se aderiranno a un contratto di settore più esteso.
Se l'azienda dispone di un numero di dipendenti inferiore a 50, avrà accesso agli aiuti senza obbligo di negoziazione.

L'impresa avrà diritto agli aiuti nel momento in cui assumerà a tempo indeterminato un giovane di età inferiore ai 26 anni, o un giovane lavoratore disabile con meno di 30 anni, e se manterrà alle dipendenze un lavoratore di 57 anni o oltre (o dai 55 in su se si tratta di un lavoratore disabile) o un dipendente che abbia almeno 55 anni al momento dell'assunzione, durante tutto il periodo degli aiuti o fino al momento della pensione.
L'impresa potrà beneficiare ugualmente degli aiuti, sempre a titolo di contratto di generazione, se assume a tempo indeterminato un numero di giovani equivalente al numero dei dipendenti più anziani che stanno raggiungendo l'età prevista dal provvedimento. Inoltre, l'azienda avrà la possibilità di aumentare il numero dei lavoratori eleggibili al contratto di generazione per coloro che hanno più di 55 anni al momento dell'assunzione.
Il mantenimento degli aiuti, versati dal Pôle Emploi, è legato a una condizione: il divieto di licenziare un lavoratore over 57 o un lavoratore disabile over 55.

Complementarietà
Il progetto di legge prevede la complementarietà tra gli accordi di gestione preventiva del lavoro e delle competenze, e le tematiche rilevanti ai fini del contratto di generazione. Il progetto da inoltre la possibilità alle imprese, piccole e medie, di beneficiare di un sostegno in termini di "ingegneria" per concepire ed attuare le loro politiche di gestione attiva delle età.

Sanzioni
È prevista l'applicazione di una sanzione per le imprese con più di trecento dipendenti che non avranno registrato un accordo collettivo, o in mancanza di questo, un piano d'azione, presso l'autorità amministrativa competente entro il 30 settembre 2013.

Alessandra Sartore
Scuola Internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

[*] Per ulteriori approfondimenti sul progetto di legge si rinvia a www.assemblee-nationale.fr/14/pdf/projets/pl0492.pdf.