www.bollettinoadapt.it, 9 gennaio 2012

Un "patto tra generazioni" per combattere la disoccupazione: *flexisécurité*, parte terza

di Lilli Casano

Dopo l'*emploi d'avenir* e l'accordo sulla *sécurisation professionnelle*[1], con l'approvazione del progetto di legge sul *contrat de génération* Hollande mantiene la terza promessa elettorale in materia di lavoro e la Francia prosegue il suo cammino nella lotta al dualismo tra insiders e outsiders.
Il *contrat de génération*[2] mira, in particolare, a combattere la penalizzazione di giovani e ultracinquantenni sul mercato del lavoro, che caratterizza da oltre un trentennio le dinamiche dell'occupazione in Francia, ben esemplificata dalla tabella che segue.

	Classe d'età		
FRANCIA (2011)	15- 24	25-54	55-64
Tasso di occupazione	**29,9%**	**81,3%**	**41,4%**

Fonte: EUROSTAT, *European Labour Force Survey*, 2011.

L'idea alla base è quella di un patto tra generazioni, che promuova l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro con un contratto a tempo indeterminato ed a tempo pieno ed allo stesso tempo il mantenimento dell'occupazione (fino alla pensione) per i lavoratori con più di 55 anni, offrendo alle imprese che garantiscono l'attivazione di questo meccanismo virtuoso incentivi economici per ogni coppia di lavoratori coinvolti (giovane-*over* 55). Obiettivo prioritario del *contrat de génération*, insieme all'aumento dei tassi occupazionali di giovani e ultracinquantenni, è la conservazione e la trasmissione delle competenze professionali dei lavoratori maturi, che rischiano di disperdersi con la loro uscita dall'impresa e dal mercato del lavoro.
Gli incentivi previsti dalla legge sono tuttavia riservati alle piccole e medie imprese, mentre le imprese con più di 300 dipendenti sono obbligate a concludere accordi collettivi aziendali, di gruppo o settoriali per l'attivazione di *contrat de génération* collettivi, per non incorrere in sanzioni o nella revoca degli sgravi contributivi riconducibili alla *Loi Fillon*[3]. Si è cioè optato per il sistema del "bastone e la carota", con incentivi per le piccole imprese e rischio di sanzioni per le grandi, allorché non provvedano a stipulare accordi entro settembre 2013.
L'esclusione delle grandi imprese dalla possibilità di accedere a incentivi economici è legata soprattutto alla sostenibilità dell'intervento in termini economici ed alla volontà di limitarne l'applicazione, come spiegheremo meglio più avanti, alle aziende che incontrano maggiori difficoltà a sostenere i costi dell'assunzione di giovani a tempo indeterminato.

[1] Vedi i contributi di M. Ori, *Accordo tra le parti sociali francesi per la sécurisation del lavoro*, in *Boll. ADAPT*, n. 2/2013 e L. Casano, *La via francese alla flexicurity*, in *Boll. ADAPT*, n. 3/2013.
[2] *Projet de Loi portant création du contrat de génération*, adottato dall'*Assembée Nationale* il 23 gennaio 2013 in *www.assemblee-nationale.fr/14/projets/pl0492.asp*.
[3] La cosiddetta *reduction Fillon* (Loi n° 2010-1594 du 20 décembre 2010 de financement de la Sécurité sociale pour 2011 Article12).

Nel caso di accordi collettivi, i *contrat de génération* sono accompagnati da piani d'azione triennali, a loro volta preceduti da un'analisi della situazione aziendale riguardante la piramide dell'età al suo interno, le caratteristiche dei giovani e dei lavoratori con più di 55 anni occupati dall'impresa, le previsioni relative ai pensionamenti ed alle nuove assunzioni, i fabbisogni professionali.
Altro aspetto interessante è il coinvolgimento delle parti sociali, chiamate a negoziare le modalità concrete di attuazione del dispositivo, intervenendo su aspetti cruciali quali le modalità di inserimento e accompagnamento del giovane all'interno dell'impresa, la stabilità del posto di lavoro, il mantenimento dell'occupazione dei lavoratori ultracinquantenni e le modalità di trasmissione dei saperi e trasferimento delle competenze dai secondi ai primi. Buona parte delle possibilità di successo di questa legge risiede proprio nella capacità delle parti sociali di negoziare condizioni idonee a raggiungere un equilibrio soddisfacente tra due esigenze: promuovere il ricorso all'istituto e garantirne una applicazione coerente con gli ambiziosi obiettivi in termini di creazione di occupazione di qualità e valorizzazione del capitale umano. Le parti sociali francesi dovranno cioè riuscire in quell'impresa che tanto ardua è stata per le parti sociali nel nostro paese, allorché sono state chiamate a definire la disciplina dell'apprendistato: regolare l'istituto in modo da tutelare i giovani coinvolti e valorizzarne gli aspetti innovativi e promozionali (formazione, stabilità), senza ostacolarne la diffusione con regole e procedure di difficile attuazione.
Particolarmente innovativa appare poi la possibilità che il *contrat de génération* trovi applicazione nel caso di un titolare di impresa che voglia assumere un giovane cui affidare, al momento della pensione, la gestione dell'impresa stessa, poiché risponde anche alla necessità (fortemente sostenuta dagli orientamenti europei in materia di occupazione) di promuovere l'imprenditoria giovanile.
Nonostante il robusto consenso consolidatosi attorno alla proposta, resta il temuto *effet d'aubaine*, il rischio, cioè, che una misura promozionale si trasformi in uno strumento generalizzato (e costoso per la collettività) di riduzione del costo del lavoro per le imprese. In particolare, il rischio paventato dai detrattori della proposta è che a questa opportunità si faccia ricorso in situazioni in cui, in assenza del dispositivo, le imprese avrebbero comunque proceduto ad assumere giovani (e mantenuto occupati gli ultra-cinquantenni) anche in senza incentivi (il caso delle grandi aziende che assumono giovani molto qualificati): più opportuno sarebbe stato, si sostiene allora, restringere il campo di applicazione ai giovani meno qualificati per evitare un utilizzo abusivo dello strumento e al tempo stesso raggiungere un altro obiettivo, quello della promozione dell'occupazione dei giovani a rischio di esclusione.
A questa obiezione fanno però scudo due fatti: in primo luogo, la previsione di modalità di ricorso differenziate per tipologia di impresa con vantaggi superiori riservati alle piccole e medie imprese, volta proprio a rendere l'applicazione selettiva, sostenibile e coerente con le finalità dell'istituto; in secondo luogo, l'impegno parallelo del governo sul versante dell'*emploi d'avenir*, specificamente rivolto ai giovani svantaggiati.
Piuttosto, è guardando alla *qualità* dell'occupazione creata attraverso queste due misure che sorgono dubbi sulla possibilità che si amplifichino, anziché ridursi, le disuguaglianze *all'interno* della componente giovanile della forza di lavoro: da un lato, i *contrat de génération* creano occasioni di lavoro nel mercato del lavoro primario, occasioni anche ricche - sul piano dei contenuti - ed appetibili per i giovani, se non altro per l'opportunità dell'affiancamento di un lavoratore esperto, a maggior ragione nell'ipotesi dell'abbinamento imprenditore-nuova leva; dall'altro, l'*emploi d'avenir* si basa sulla creazione di opportunità lavorative sussidiate nel terzo settore, rischiando di riproporre il meccanismo dell'*insertion* stigmatizzante nel mercato del lavoro secondario, da cui è difficile uscire per i giovani poco qualificati.
Estendendo lo sguardo al contesto ancora più ampio dei dispositivi per l'inserimento occupazionale dei giovani in Francia, c'è da chiedersi se questa ulteriore ipotesi non perda di valore affiancata a strumenti ben più robusti, in termini di contenuti formativi, quali l'apprendistato e il *contrat de professionnalisation*, o se non rischi di entrare addirittura in concorrenza con essi, implicando probabilmente uno sforzo inferiore, in termini di *ingénierie pédagogique*.

Non si può, d'altra parte, sottovalutare neanche il rischio che questo meccanismo virtuoso di trasmissione dei saperi "di padre in figlio" rimanga sulla carta, per via della difficile attuazione di un progetto così ambizioso, legata: alla difficoltà di coinvolgere le imprese in processi così complessi di gestione delle risorse umane e programmazione dei percorsi di carriera (oltre che di diagnosi e prevenzione dei fabbisogni professionali e di competenze dell'impresa a lungo termine); alla residualità delle ipotesi in cui le aspettative occupazionali dei giovani possono combaciare con *i posti* occupati dai *seniors*; alla sopravvalutazione della capacità dei seniors di diventare maestri, poiché come insegna la storia dell'apprendistato (soprattutto dove ha avuto più successo) esperienza professionale e capacità di trasmettere i saperi non vanno necessariamente di pari passo; da ciò una serie di interrogativi sui concreti margini di efficacia di questi percorsi di affiancamento sul piano del trasferimento delle competenze. Se le parti sociali non troveranno la strada giusta per inserire la "formidabile accoppiata" in un reale processo di apprendimento, cosa distinguerà il *contrat de génération* da un semplice incentivo all'occupazione che fa leva su un mero calcolo economico?

Lilli Casano
ADAPT Research Fellow