

Legge sulla flessibilità negoziata

La Francia non difende il lavoro ma la formazione di chi lo cerca

MARTINA ORI\*

Il dibattito di queste settimane ha portato alla ribalta il modello francese come esempio di misure a cui ispirarsi per far fronte alla difficile situazione del mercato del lavoro. Certamente uno sguardo ai nostri vicini d'Oltralpe può essere di grande utilità, soprattutto alla luce dei cambiamenti intervenuti in questi ultimi giorni in Francia. Quando si parla di modello francese, infatti, non si fa riferimento a un sistema consolidato da tempo, quanto piuttosto a una serie di provvedimenti adottati nel corso degli ultimi mesi, vale a dire l'emploi d'avenir, il contrat de generation e, da ultimo, quello sulla securisation de l'emploi, quale risposta francese alla crisi occupazionale e in particolare alla disoccupazione giovanile. Il progetto di legge sulla securisation approvato in via definitiva al Senato il 14 maggio scorso traspone l'accordo interprofessionale dell'11 gennaio e mira a trovare un equilibrio tra "messa in sicurezza" dei percorsi professionali dei lavoratori e flessibilità per le imprese quale risposta francese alla flexicurity europea. Nonostante le forti proteste che hanno accompagnato il progetto di legge soprattutto nell'ultimo periodo, esso rappresenta un traguardo importante per le relazioni industriali francesi in quanto trascrive senza sostanziali variazioni l'accordo di gennaio, confermando inoltre, come nel caso del contrat de generation, il ruolo delle parti sociali nel prevedere misure di "flessibilità negoziata". Non si tratta, almeno nell'intento del legislatore, di un mero scambio tra flessibilità e sicurezza, quanto piuttosto di un paradigma innovativo finalizzato ad incrementare la capacità di adattamento al mercato da parte di imprese e lavoratori. L'elemento chiave di tutti e tre gli interventi normativi risiede nel ruolo dato alla formazione nel promuovere l'occupabilità. In riferimento alla legge sulla securisation, appare in tal senso essenziale il conto personale di formazione, vale a dire un conto individuale (legato alla persona e non allo status occupazionale), universale, trasferibile e contabilizzato in ore che viene alimentato nell'arco della vita lavorativa e di cui il lavoratore può usufruire per lo svolgimento di attività formative. Il conto mira ad integrare e raccordare le misure di incentivo alla formazione già precedentemente esistenti in Francia e appare in linea con le previ-

sioni precedentemente adottate per il rilancio dell'occupazione. Tra queste, nel nostro Paese si guarda soprattutto al contrat de generation quale omologo della tanto dibattuta staffetta generazionale. Le differenze tra i due istituti sono però significative. In Francia, il contrat de generation prevede infatti l'assunzione di un giovane al di sotto dei 26 anni a tempo indeterminato mantenendo contemporaneamente sul posto di lavoro il lavoratore over 55 fino al raggiungimento dei requisiti pensionistici, per trasferire al giovane in qualità di tutor le competenze necessarie. Inoltre, il datore dovrà garantire e dimostrare l'effettivo svolgimento dell'attività di tutoraggio mediante una serie di documenti da presentare alle autorità amministrative (si veda l'e-book La riforma francese del lavoro: «Dalla securisation alla flexicurity europea?», a cura di Lilli Casano su bollettinoadapt.it). In Francia, dunque, il contrat de generation si instaura in un impianto normativo coerente ed omogeneo, frutto di una tradizione che da sempre punta sulla formazione e sul trasferimento delle competenze. La legge di pochi giorni fa mira a completare tale quadro, creando un equilibrio tra le misure per il rilancio dell'occupazione giovanile, le misure di "messa in sicurezza" dei lavoratori, mediante l'introduzione di nuovi diritti, e misure di flessibilità per le imprese, come la mobilità interna o accordi di solidarietà.

In tal senso, per quanto possa apparire un modello, il sistema francese non può essere trasferito tout court ad un diverso contesto, tantomeno mediante una trasposizione estemporanea e approssimativa di singoli interventi, soprattutto se, come nel caso della staffetta, in passato hanno già dimostrato di non produrre gli effetti desiderati.

\*Adapt Research Fellow

