



» Corriere della Sera > Blog > La nuvola del lavoro > L'esperienza francese della staffetta generazionale



La nuvola del lavoro / cerca

mag

17

L'esperienza francese della staffetta generazionale



di **Giulia Alessandri***

In quest'ultimo periodo si è spesso sentito parlare di contratto di generazione, in parte, come rimando alla legge adottata in Francia nell'aprile di quest'anno, **in parte poiché l'ex ministro Fornero parlava, già nel dicembre 2012, di un decreto attuativo della cosiddetta "staffetta generazionale"**, che è finito sul tavolo di discussione, con il nuovo ministro del Lavoro Giovannini.

La cornice nella quale s'inserisce questo contratto presuppone una serie di problematiche, apparentemente comuni ai Paesi dell'Unione Europea, quali, l'elevato tasso di disoccupazione giovanile, **da un lato, e, dall'altro, la necessità di tutelare la popolazione più anziana che, per l'allungamento della speranza di vita, si ipotizza dovrà restare più a lungo a disposizione sul mercato del lavoro e che dovrà, per questo, essere maggiormente tutelata.**

Conciliare le esigenze di due categorie lavorative "opposte", non è mai stato semplice, soprattutto in un periodo di crisi, dove il datore di lavoro guarda al risparmio dei costi: **da un lato, assumere un giovane, con un contratto precario, costa meno, dall'altro la necessità di mantenere alta la competitività spinge l'azienda a garantire comunque la presenza di dipendenti seniors con esperienza, ovviamente ad un costo più elevato.**

Proprio per questo, la tendenza di questi ultimi anni, è stata quella di "spingere verso l'uscita" i senior, **per far posto ai giovani. Quindi, un risparmio considerevole dei costi, a discapito di competenze, esperienza e professionalità** che escono dall'azienda insieme al dipendente anziano.

In Italia, la recente riforma del lavoro, ha allungato l'età pensionabile, portandola fino ai 70 anni. Da qui, la necessità di trovare una soluzione al problema: come conciliare giovani e senior in un mercato del lavoro saturo? **A fronte delle stesse criticità, i francesi hanno pensato che i seniors, prima di andare in pensione, potessero insegnare il mestiere ai giovani.**

Così, hanno dato vita al "contrat de génération", che persegue come obiettivi quello di alzare il tasso di occupazione giovanile, **garantendo l'assunzione con contratto a tempo indeterminato, quello di mantenere, contemporaneamente, il senior nell'azienda, fino al raggiungimento dei requisiti pensionistici** e, infine, quello di permettere che si realizzi un passaggio di competenze, durante l'anno o gli anni di permanenza di entrambi, attraverso un'attività di tutoraggio che il senior dovrà svolgere nei confronti del più giovane.

E i francesi, non si sono limitati a inserirlo nel testo della legge, ma hanno stabilito che quest'ultimo obiettivo dovrà essere descritto ed esplicitato, **da parte del datore di lavoro, in una serie di documenti che andranno predisposti e presentati alle autorità amministrative competenti**, che verificheranno la corretta applicazione di questo contratto da parte dell'azienda.

La nuvola del lavoro

La Nuvola del Lavoro è un blog rivolto ai giovani e ai temi dell'occupazione. È uno spazio pubblico dove potersi raccontare. È un contenitore di storie. Un'istantanea di ritratti, un collage di esperienze e di vissuti. Gli occhi puntati sulla generazione perduta, come la definiscono i pessimisti. E le antenne dritte sulle occasioni di smentita. Non un lamento collettivo, ma una piazza dove manifestare idee e proposte. Si occuperà di professionisti, di partite Iva, di startupper, di contratti atipici. E avrà come riferimento il web 2.0, i social network, gli indigeni digitali, i geek, i lurker, la platea di Twitter e quella di Facebook, le community professionali LinkedIn e Viadeo.

Segui "La nuvola del lavoro" anche su:



Facebook



Twitter



LinkedIn



oppure scrivi

La

nuvola del lavoro / più letti

Tamara, Calzedonia e gli 11mila euro di debito
"In Cina per portare lavoro in Italia", ma i (nostri) giovani si sacrificano poco
"Io al terzo anno di dottorato rinuncio agli studi"
Una giovane coppia e la storia di un affitto gratuito
L'outing sul lavoro, Ikea e la diversità sessuale
La nuvola del lavoro / crew



Quindi, per realizzare questo passaggio di competenze, il contratto di generazione è stato pensato in modo che l'azienda possa assumere un giovane con meno di 26 anni (30 se affetto da handicap) e **garantire il contestuale mantenimento del senior over 57 (55 se affetto da handicap), fino al raggiungimento dell'età pensionabile**. Normalmente, la durata del contratto sarà triennale.

All'azienda è data la possibilità di mantenere un giovane, **assunto prima di marzo 2013 con altro contratto, e trasformarlo in contratto a tempo indeterminato; se invece dovessero mancare dei seniors** all'interno dell'organico, l'azienda potrà assumere un over 55 e attivare con esso il contratto di generazione.

Il problema è che lo Stato francese domanda alle aziende di favorire il lavoro dei giovani e di tutelare i seniors, **tenendo presente che l'impianto del contratto di generazione implica la contestuale presenza in azienda di due persone**, anziché una, per una durata di tre anni, e senza riduzione di orari per nessuno.

Come può quindi, un'azienda francese, magari di piccole dimensioni e in una situazione di crisi economica, **assicurare allo Stato di essere in grado di sostenerne i costi? E' proprio in questo momento che interviene l'aiuto finanziario statale**, diretto alle piccole medie aziende.

Stabilito contrattualmente con le parti sociali, la Francia ha selezionato i soggetti, verso i quali sarebbe intervenuta, secondo un criterio di grandezza. Nello specifico, **le aziende che contano tra i 50 e i 300 dipendenti, dovranno negoziare un accordo, a livello aziendale o a livello di categoria, (o piano d'azione)** per poter beneficiare di un aiuto di 4 000 euro l'anno, per al massimo tre anni.

Di questi 4 000 euro, 2 000 euro sono a sostegno dell'assunzione del giovane, 2 000 euro sono per il mantenimento del dipendente senior nell'azienda. Fondamentale per l'azienda, **sarà quello di assicurare il trasferimento delle competenze tra questi due lavoratori, dimostrando di aver creato quella sinergia** che, oltre essere d'interesse primario per l'azienda, giustifica l'aiuto finanziario da parte dello Stato.

Nelle aziende con meno di 50 dipendenti, l'aiuto statale sarà garantito senza la necessità che venga stipulato nessun accordo. **Quindi, laddove avverrà la contestuale assunzione di un giovane e il mantenimento di un senior**, che avrà il ruolo di tutor, il finanziamento dello Stato sarà riconosciuto anche a queste aziende.

Invece, per le aziende con più di 300 dipendenti, lo Stato non ha previsto alcun finanziamento per l'attivazione del contratto di generazione, stabilendo, **al contrario che, se entro settembre 2013 queste aziende non avranno negoziato un accordo, a livello aziendale, o predisposto un piano d'azione** in tema di contratto di generazione, gli verranno applicate le relative sanzioni.

In questo modo, di fronte alla necessità di operare una scelta, anche rispetto ai fondi a disposizione, la Francia ha ragionato in termini di "discriminazione positiva", **legata alla dimensione aziendale (e alle relative risorse economiche), per evitare il c.d. "effetto d'aubaine", cioè evitare che le grandi aziende**, che già mettono in atto questa politica di assunzione dei giovani e del mantenimento dei seniors, potessero comunque godere degli aiuti statali.

Il sostegno è stato quindi pensato per quelle aziende che, per ragioni economiche, **si sarebbero potute trovare in difficoltà nell'applicare questo strumento di impulso al lavoro. Da notare come, per attivare questa "staffetta",** la Francia abbia deciso di promuovere il dialogo con le parti sociali.

Frutto della concertazione è stato l'ANI (accordo nazionale interprofessionale) **sul contratto di generazione, che ha descritto le modalità di applicazione del contratto**, i cui contenuti sono stati poi ripresi dalla legge.

Il ruolo delle parti sociali non si arresta a questa prima fase: **come abbiamo visto, per l'attivazione del contratto di generazione, molte tra le aziende francesi dovranno aprirsi al tavolo di negoziazione** e adottare un accordo aziendale (o piano d'azione) o di settore, che preveda la realizzazione di questo contratto.

Questo dialogo permetterà di dare vita ad una misura che sarà il più possibile adattata al contesto aziendale, nello specifico. **Sarà questa negoziazione che, per molte aziende, garantirà l'aiuto statale o l'esenzione dalla sanzione. Anche l'Italia, con il nuovo Ministro del Lavoro, Giovannini,** sembra essersi aperta al dialogo con le parti sociali, per avviare una nuova politica del lavoro dove, tra le proposte, compare anche il patto di generazione.

Il nostro Paese vede nella distribuzione generazionale un'occasione per aiutare i giovani ad entrare nel mercato del lavoro e individua nello strumento del part-time dei seniors, **la chiave per il successo di questa nuova misura. Secondo il progetto sul patto generazionale, il lavoratore anziano**, con meno di cinque anni alla pensione, potrebbe accettare il part-time fino al raggiungimento dei requisiti pensionistici.



Tags: **anziani, Francia, giovani, lavoro, part-time, pensione, staffetta generazionale, Tiraboschi, treu**

9

Tweet < 33

Consiglia < 10

I VOSTRI COMMENTI

0

Per poter commentare i post devi essere registrato al sito di Corriere.it.

Se sei già un nostro utenti esegui il

altrimenti



Post precedenti

Gazzetta | Corriere Mobile | El Mundo | Marea | Dada | RCS Media Group | Fondazione Corriere | Fondazione Cutuli
Copyright 2013 © RCS Media Group S.p.A. Tutti i diritti sono riservati | Per la pubblicità: RCS Media Group S.p.A. - Divisione Pubblicità
RCS Media Group S.p.A. - Divisione Quotidiani Sede legale: via Angelo Rizzoli, 8 - 20132 Milano | Capitale sociale: Euro 762.019.050
Codice Fiscale, Partita IVA e Iscrizione al Registro delle Imprese di Milano n. 12086540155 | R.E.A. di Milano: 1524326

Servizi | Scrivi | Nuovo Titolo della Privacy



Hamburg Declaration