

Welfare europeo. Più ammortizzatori con la risoluzione consensuale del contratto

In Italia non convince la flexsecurity francese

Secondo i giuslavoristi il modello non è esportabile

di **Franco Vergnano**

In sindacalese si chiamano «politiche attive del lavoro». In pratica i sostegni per trovare un posto a chi è disoccupato. Stiamo insomma parlando di un «nuovo tipo di contratto», o meglio di quella che alcuni hanno battezzato la terza via alle relazioni industriali: la ricetta per semplificare le assunzioni e associare ammortizzatori sociali ai licenziamenti.

Il fatto nuovo in materia consiste nell'accordo tra la leader della Confindustria francese, Laurence Parisot, e i sindacati per quello che si sta profilando come il modello francese di flexsecurity, recepito dal governo Sarkozy. La novità è che, accanto al vecchio dualismo dimissioni o licenziamento (singolo o collettivo), la Francia introduce il "divorzio consensuale" («Rupture conventionnelle» o «Rupture à l'amiable») nei rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Quali le peculiarità? Al di là dei tecnicismi (si incassa l'indennità di disoccupazione che invece in Francia si perde in caso di dimissioni), il sistema consente la "portabilità" di alcuni diritti del dipendente uscito dall'azienda: diritto alla formazione, al ricollocamento e assistenza sanitaria complementare. Nella ricerca di una modernizzazione del mercato del lavoro, l'iniziativa francese è sta-

ta salutata da alcuni come un grosso passo avanti, mentre altri non sono di questo parere.

Cominciamo da Pietro Ichino, ordinario di diritto del lavoro all'università di Milano: «Temo che in Francia, almeno per ora, la montagna dell'accordo tripartito abbia prodotto un topolino minuscolo. La valorizzazione dell'istituto della "risoluzione consensuale" del rapporto di lavoro - spiega il giuslavorista - ricalca l'esperienza dei vari "pacchetti Hartz" tedeschi di alcuni anni fa, che non hanno dato risultati significativi. Molto più interessante, invece, il progetto di riforma della materia dei licenziamenti per motivo economico-organizzativo elaborato tre anni fa, su incarico del governo francese, dagli economisti Blanchard e Tirole (di cui Blanchard diede allora conto su lavoce.info), ora ripreso nelle proposte elaborate per il presidente Sarkozy dalla Commissione Attali».

Come emerge dal commento di Ichino, il tema è sul tappeto da tempo e sta diventando urgente individuare soluzioni innovative per rendere più moderne le relazioni industriali. La Ue ha prodotto un libro verde (non esente da critiche) che fotografa la situazione a livello europeo e si pone appunto, in prospettiva, l'obiettivo di rendere omogenee le diverse politiche esistenti nei vari Paesi.

Compito non facile, dal mo-

mento che le filosofie e le differenze nelle varie aree sono molto distanti tra di loro, come evidenziano anche le schede pubblicate in questa pagina. Il modello molto noto è quello danese dove il licenziamento è più facile e le indennità risultano elevate al pari dei sostegni per trovare una ricollocazione.

A Copenaghen hanno dovuto affrontare quella che gli economisti chiamano la «trappola della povertà» (dove sono più appetibili i sussidi dei salari). Un boomerang per i veri disoccupati. Da qui la contromossa di introdurre clausole di salvaguardia: viene cancellato dalle liste, e dalle erogazioni, chi rifiuta più volte il posto vacante.

Sul modello francese, un sociologo del lavoro come Luciano Gallino, dopo aver detto che «Parigi ha copiato da noi i contratti a termine, da loro ribattezzati di missione, specificandoli meglio», esprime tre dubbi: l'apertura di una trattativa economica dove «il lavoratore, che ha però diritto a farsi assistere dal sindacato, non è certamente la parte più forte».

Inoltre, passati 15 giorni, scatta il silenzio-assenso dell'ufficio provinciale (e anche del lavoratore) dopo il quale si perdono i diritti. «Infine il provvedimento spinge sempre di più verso l'"individualizzazione" del rapporto di lavoro».

Molto articolata anche l'opinione di Michele Tiraboschi,

direttore del Centro studi Marco Biagi dell'Università di Modena e Reggio Emilia che, con pragmatismo, ricorda come in Italia il "divorzio consensuale" sia sempre esistito (specialmente per le figure più elevate) anche se viene poco utilizzato perché «il lavoratore ha comunque convenienza a usare il canale del licenziamento che gli garantisce più quattrini».

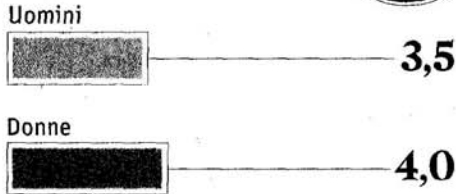
La vera novità francese, prosegue il giuslavorista, «è che si stabiliscono in anticipo le regole della risoluzione del contratto e che questa intesa è valida se ratificata presso la direzione provinciale del lavoro. Ma già il libro bianco del 2001 conteneva una proposta analoga, affidando alle commissioni di certificazioni dei contratti di lavoro il compito di ratificare ex ante tali tipologie di intese. La certificazione è poi partita ed è stata disciplinata dalla legge Biagi ma solo per la scelta del tipo di contratto (che incide sulle modalità e sui limiti del recesso come nel caso del lavoro a progetto) e non ci si è invece spinti sulla strada scelta ora in Francia».

Su questi problemi, il dibattito è reso più incandescente dal fatto che le posizioni risultano spesso ideologizzate. Il tema rimane caldo e globale: è stato firmato anche un protocollo dalla Confindustria Ue con i sindacati europei, a Lisbona, e risulta al lavoro una commissione mista Ue-Giappone.

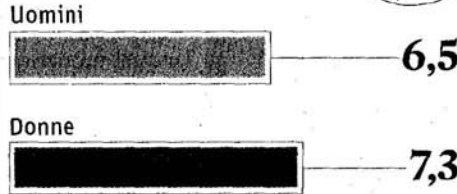
Cinque modelli di intervento e gli effetti sui tassi di disoccupazione

Dati destagionalizzati. II trim. 2007

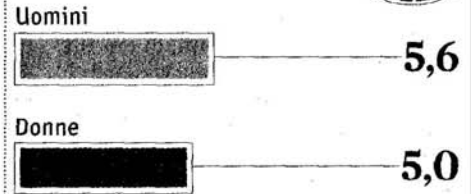
DANIMARCA



FINLANDIA



GRAN BRETAGNA



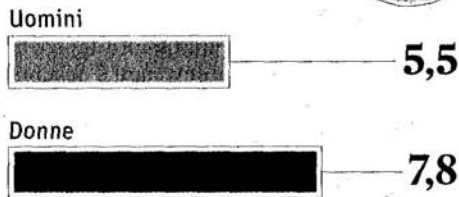
La Danimarca rappresenta il modello di «flexsecurity» più efficiente in Europa. Si basa: su un mercato del lavoro con un elevato turn over (alto numero di lavoratori che vengono licenziati e riassunti in tempi brevi); un livello di protezione dell'impiego che permette di adattare la forza lavoro ai cambiamenti economici; generosi sussidi di disoccupazione (arrivano al 90% dello stipendio); buoni corsi di riqualificazione che permettono ai lavoratori di cambiare facilmente tipo di lavoro.

In Finlandia i lavoratori che sono stati impiegati per almeno tre anni possono scegliere se aderire o meno al «Programma di sicurezza nel cambio di lavoro» che offre sussidi in cambio di una ricerca attiva di un nuovo lavoro, prevedendo degli obblighi di informazione da dare ai centri per l'impiego. La persona che si rifiuta sistematicamente di accettare le misure proposte dall'ufficio di collocamento o che si rifiuta di fornire le informazioni richieste perde il diritto all'indennità per sei settimane.

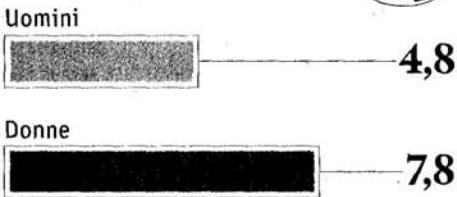
L'idea alla base del modello di welfare della Gran Bretagna, più finanziario e meno sociale, è quella di considerare il settore privato più efficiente del pubblico e quindi di dare la possibilità al mercato di coordinare al meglio l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Le prestazioni sono relativamente ridotte: il moderno approccio «workfarista» insiste sulla necessità di ideare politiche del lavoro che in qualche modo obblighino i disoccupati ad accettare un dato lavoro.

Fonte: Eurostat - Istat

GERMANIA



ITALIA



In Germania il pacchetto di riforme ideate da Hartz prevede: una organizzazione più efficiente per il collocamento al lavoro, fatto di job center decentrati e agenzie interinali; l'eliminazione di vincoli legislativi e la semplificazione dei «mini-jobs» (part-time a regime ridotto); il finanziamento di nuove forme di lavoro autonomo per i disoccupati (micro-imprese); l'unificazione del sistema di assistenza per i disoccupati che prevede il 60% dello stipendio precedentemente percepito.

La legge 30 del 2003, la cosiddetta riforma Biagi, ha introdotto un pacchetto di interventi di modifica del mercato del lavoro, non soltanto il «contratto a progetto». Tra questi vanno ricordati: le modifiche al lavoro a tempo parziale; le nuove forme di apprendistato; la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato; il lavoro a chiamata.

SCHEDE A CURA DI **Marco De Ciuceis**

