

Progetto PON FSE “Supporto alla Transnazionalità”

Nota informativa: “La misura francese *Contrat de génération*”

Maggio 2013

Indice

Premessa

- 1. Genesi della misura e caratteristiche*
- 2. Il Contratto di generazione nelle diverse tipologie di impresa*
- 3. Altre disposizioni*
- 4. Risorse finanziarie*
- 5. Il monitoraggio della misura*



Premessa

Il Contratto di generazione è una misura di politica attiva del lavoro in materia di solidarietà intergenerazionale, introdotta nell'ordinamento francese con la legge n°2013-185 del 1 Marzo 2013.

Il dispositivo di legge ha l'obiettivo di facilitare l'inserimento lavorativo duraturo dei giovani attraverso un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato e di favorire al contempo l'assunzione o il mantenimento al lavoro di lavoratori over-57 e di assicurare la trasmissione dei saperi e delle competenze tra le generazioni.

Requisito per godere dei benefici previsti è la definizione di un "binomio" lavoratore giovane/lavoratore anziano, ovvero l'identificazione nominativa della coppia di lavoratori. L'aiuto finanziario assegnato alle imprese fino a 50 dipendenti (è previsto un aiuto finanziario anche per le imprese fino a 300 dipendenti) è di 4.000 Euro per ciascuna coppia lavoratore giovane/lavoratore anziano, per 3 anni, corrispondente ad una riduzione del costo del lavoro compresa tra il 14 e il 20%.

Il dispositivo è frutto della concertazione tra governo e parti sociali e la sua attivazione a livello di azienda richiede, per lo più, la stipula di un accordo collettivo "Contratto di generazione", o di un piano di azione di impresa o di un accordo collettivo di settore, a seconda della dimensione d'impresa, con condizioni di favore per la PMI.

Il Contratto di generazione viene attuato in modo differente in funzione alla taglia delle imprese; si applica ai datori di lavoro di diritto privato e di diritto pubblico, a carattere industriale e commerciale.

Le risorse finanziarie previste a copertura del dispositivo ammontano complessivamente a 2.430 milioni di Euro per il periodo 2013-2016.

La legge prevede inoltre specifiche misure di accompagnamento (es. servizi di supporto alle PMI per la gestione previsionale delle competenze e dei posti di lavoro; incentivazione alle politiche aziendali di age management; sensibilizzazione delle imprese contro i pregiudizi rispetto ai lavoratori anziani) e di gestione del dispositivo (es. monitoraggio annuale; revisione a tre anni dall'entrata in vigore).

1. Genesi e caratteristiche della misura

Il Contratto di Generazione rappresenta uno degli impegni presi dall'attuale presidente François Hollande durante la campagna presidenziale del 2012¹, a sostegno dell'occupazione².

Il Contratto di Generazione è un dispositivo, frutto della concertazione tra governo e parti sociali, creato, mirante a stabilire un "binomio" lavoratore anziano/ lavoratore giovane allo scopo di incoraggiare l'assunzione dei giovani con contratto a tempo indeterminato e garantire nel contempo il mantenimento al lavoro dei senior, assicurando la trasmissione e la conservazione dei saperi, delle competenze chiave e dell'esperienza da questi ultimi ai primi.

La negoziazione tra le parti sociali sul Contratto di generazione è partita con la Conferenza Sociale del 9 e 10 luglio 2012. Un documento di orientamento è stato preparato dal Governo il successivo settembre, con lo scopo di fissare un quadro chiaro per la negoziazione interprofessionale. In breve questo documento prevedeva alcune linee guida per l'applicazione del contratto di generazione nelle imprese secondo differenti criteri (dimensione aziendale; presenza di rappresentanze sindacali; caratteristiche dei beneficiari per classi di età); la necessità di definire le modalità per il trasferimento delle competenze nell'ambito del cosiddetto "binomio tra lavoratore anziano e lavoratore giovane"; e, per le piccole imprese, indicava le caratteristiche del contratto di generazione per l'eventuale trasmissione della gestione dell'impresa stessa dal titolare senior dell'impresa al giovane.

Sulla base degli orientamenti governativi, le Parti sociali hanno firmato all'unanimità un Accordo Nazionale Interprofessionale (A.N.I.) sulla nuova misura. Firmatari dell'accordo sono i principali sindacati rappresentativi dei datori di lavoro (Medef, CGPME et UPA) e dei lavoratori (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO)³.

¹ Dossier de presse, Contrat de Génération, 12 décembre 2012

² La Francia si confronta con un tasso di disoccupazione giovanile crescente pari attualmente al 24,2%, più doppio rispetto al tasso medio generale di disoccupazione), e con un tasso di occupazione della fascia di lavoratori senior tra i 55-65 attestatosi al 44,9%, risultato lontano dall'obiettivo del 50% posto dalla UE.

³ Sindacati dei datori di lavoro: The Mouvement des entreprises de France Medef, Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises CGPME, Union Professionnelle Artisanale UPA. Sindacati dei lavoratori: Confédération française démocratique du travail-CFDT, Force Ouvrière FO, Confédération Française des Travailleurs Chrétiens - CFTC, Confédération française de l'encadrement CGC).

L'Accordo Nazionale Interprofessionale ha definito il quadro generale del Contratto di generazione, rimanendo sostanzialmente fedele alle linee di orientamento elaborate dal Governo. La proposta di legge è stata discussa lo scorso 14 febbraio all'Assemblea Nazionale, traducendosi nella Legge n°2013-185 del 1 Marzo 2013, recante "La creazione del Contratto di generazione"⁴.

L'A.N.I. ha stabilito alcune regole che devono essere seguite dagli **accordi collettivi intergenerazionali** dell'impresa, tra cui:

- L'obbligatorietà per le imprese con più di 50 dipendenti, di effettuare una valutazione/diagnostica intergenerazionale prima della negoziazione di un accordo di generazione.
- La definizione di modalità di integrazione e sostegno ai giovani, per i colloqui e i follow-up, e per l'occupazione degli anziani.
- La definizione di modalità di trasmissione delle conoscenze e delle competenze.
- La definizione delle modalità di monitoraggio e valutazione dei risultati.

Nell'accordo vengono anche indicate le caratteristiche dei due gruppi di soggetti eligibili ai contratti di generazione, ovvero giovani al di sotto dei 26 anni e lavoratori occupati over-55 anni, o in mancanza, ultra-57enni già impiegati nel settore. (lavoratori "senior" di almeno 57 anni. L'impresa potrà assumere un lavoratore di almeno 55 anni se questo è riconosciuto come lavoratore disabile o se è un nuovo assunto)

L'A.N.I. ha lasciato qualche margine di manovra alle Parti sociali per aumentare il tetto dell'età dei giovani lavoratori all'interno dei contratti aziendali o accordi collettivi settoriali di generazione, entro il limite dei trent'anni (o nel caso di piano d'azione per l'adozione di misure di age management⁵). Queste indicazioni sono state di fatto riprese e confermate dalla legge istitutiva il Contratto di generazione.

2. Il Contratto di generazione nelle diverse tipologie di impresa

Le modalità di attivazione del Contratto di generazione variano in funzione delle dimensioni aziendali, in modo da tenere conto delle differenti capacità occupazionali e di negoziazione, e al fine di facilitare la PMI. La quasi totalità delle imprese francesi (il 98,5%) (secondo il disegno di legge del 12 dicembre 2012 sono il 99,5%: 98% imprese da 0 a 50 dipendenti e 1,5% imprese da 50 a 300 dipendenti) sono eligibili alla sovvenzione statale.

- **Imprese fino a 50 impiegati:** Per queste imprese, che occupano circa il 41% dei lavoratori dipendenti in Francia, sono previste condizioni minime di accesso ai benefici. Per queste infatti è sufficiente il rispetto della regola della costituzione del binomio lavoratore anziano/lavoratore giovane, che costituisce la caratteristica del contratto di generazione. Le PMI sono infatti esenti dall'obbligo di concludere accordi aziendali, dalla definizione di piani di azioni "Contratto di generazione", e dal dover essere coperte da accordi di settore per poter beneficiare del finanziamento dello Stato. Il dispositivo prevede anche il caso delle piccole imprese che non sempre dispongono di un delegato sindacale. La negoziazione e la presentazione di un accordo o di un piano viene quindi incoraggiata quando possibile ma non è obbligatoria.

Le imprese sono sovvenzionate per l'assunzione a tempo indeterminato full time⁶ di una persona di età inferiore ai 26 anni (o inferiore ai 30 anni, in caso di lavoratore riconosciuto disabile; o con contratto a tempo determinato o in

4 Legge n° 2013-185 del 1° marzo 2013 sulla creazione del contratto di generazione. Vedi <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?sessionId=?cidTexte=JORFTEXT000027123803>

5 I piani di azione aziendali si pongono l'obiettivo di favorire l'*age management* nelle imprese, e facilitare il mantenimento o l'impiego dei lavoratori anziani, grazie ad azioni innovative definite. Il piano d'azione per l'occupazione dei lavoratori anziani devono riguardare almeno tre delle seguenti aree di intervento:

- Assunzione di lavoratori anziani in azienda;
- Anticipazione dell'evoluzione delle carriere professionali;
- Miglioramento delle condizioni di lavoro e la prevenzione di situazioni di disagio;
- Sviluppo di competenze e qualifiche e l'accesso alla formazione;
- Pianificazione della carriera e la transizione tra lavoro e pensione;
- Trasmissione di conoscenze e competenze e lo sviluppo di *mentoring*.

(<http://travail-emploi.gouv.fr/emploi-des-seniors,599/1242,1242/dossiers,1243/accords-et-plans-d-actions-seniors,8641.html>)

6 La legge prevede anche che, in alcuni casi e con l'accordo del giovane lavoratore, potrà essere stipulato un contratto a tempo indeterminato part time, in particolare modo per permettere al giovane di seguire un corso di formazione. L'orario part time non potrà tuttavia essere inferiore all'80% della settimana



apprendistato in azienda) e per il contestuale mantenimento al lavoro di un anziano con 57 o più anni (55 anni in caso di lavoratori portatori di handicap). Nel caso l'impresa non abbia nel suo organico lavoratori anziani, questa potrà assumere nuovi lavoratori dai 55 anni in su.

Il lavoratore senior del binomio dovrà accompagnare il giovane assunto, tuttavia è previsto che l'affiancamento e il trasferimento di competenze possa essere effettuato anche da un altro lavoratore che non sia interessato al contratto di generazione, ma che abbia le competenze richieste per facilitare l'inserimento del giovane assunto⁷.

Sempre per le imprese di meno di 50 dipendenti è previsto il **contratto di trasmissione**, ovvero un contratto di generazione tra un giovane di meno di 26 anni assunto con contratto a tempo indeterminato e il responsabile dell'impresa, di 57 anni o più, che intenda trasferirgli la gestione della sua impresa. In questo caso il contratto si pone l'obiettivo di motivare i numerosi imprenditori che si avvicinano all'età del pensionamento senza avere un successore nella direzione, a formare un giovane. Questa tipologia di contratto di generazione ha pertanto come obiettivo anche quello di contribuire al mantenimento delle piccole e medie imprese, in particolar modo di quelle che sorgono in zone dove la percentuale di popolazione anziana compromette il ricambio generazionale e le piccole imprese chiudono in seguito al pensionamento dell'imprenditore.

- Per le **imprese da 50 a 299** lavoratori, che occupano il 15% dei lavoratori dipendenti in Francia, l'aiuto finanziario dello Stato è condizionato dalla valutazione delle condizioni dei lavoratori giovani e senior nell'impresa (diagnostica), dalla stipula di un accordo collettivo "Contratto di generazione", o dalla definizione di un piano di azione di impresa o di un accordo di settore. La legge⁸ precisa che per queste imprese, l'aiuto finanziario dello Stato viene erogato successivamente alla validazione dell'accordo collettivo "Contratto di generazione da parte dell'autorità amministrativa competente", o del piano di azione, per le assunzioni avvenute dalla data di conclusione di tali accordi. Le caratteristiche dei lavoratori cui si indirizza rimangono le stesse applicate nel caso del contratto di generazione per le imprese fino a 50 dipendenti.
- Per le **imprese con più di 300 dipendenti**, che in Francia occupano il 44% dei lavoratori, non è previsto l'aiuto statale, ma è previsto un meccanismo di incentivazione/sanzione atto a favorire l'attuazione di accordi collettivi "Contratto di generazione" che fissino degli obiettivi in materia di *age management* (es. assunzioni di giovani a tempo indeterminato; mantenimento al lavoro o assunzione dei lavoratori anziani; le modalità del trasferimento delle competenze; ecc). Lo Stato verifica la validità degli accordi o dei piani di azione e la loro attuazione, e in caso di inadempienza, queste imprese, si espongono a sanzioni finanziarie⁹, che possono raggiungere il 10% dell'ammontare degli esoneri dai contributi del datore di cui gode l'azienda, o l'1% della massa salariale del periodo in cui l'impresa non era coperta da un accordo o piano d'azione. Anche per queste imprese le caratteristiche dei lavoratori cui si indirizza il contratto di generazione rimangono le stesse applicate alle altre tipologie di imprese.

3. Altre disposizioni

La legge statuisce che il sostegno economico previsto non potrà essere erogato alle imprese che abbiano avviato, nei sei mesi precedenti, un processo di ristrutturazione economica e quindi di licenziamenti. Inoltre l'impresa che beneficia dell'aiuto finanziario non potrà licenziare un dipendente anziano (salvo in casi eccezionali), pena la perdita del finanziamento stesso. Nel caso in cui il lavoratore anziano vada in pensione anticipatamente prima della fine del periodo di durata del contratto di generazione, l'impresa continua comunque a percepire l'aiuto finanziario destinato al giovane associato al lavoratore anziano. Nel caso in cui invece il giovane lasci il posto di lavoro prima dello scadere dei tre anni, senza essere sostituito da un altro lavoratore giovane, il sostegno finanziario all'impresa viene sospeso.

lavorativa a tempo pieno (<http://www.pole-emploi.fr/employeur/le-contrat-de-generation-pour-les-entreprises-de-moins-de-50-salaries--@/suarticle.jspz?id=95970>).

⁷ Cfr. Document d'Orientation, Négociation Nationale interprofessionnelle sur le Contact de Génération, 4 Septembre 2012. Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social cab-tef-presse@cab.travail.gouv.fr

⁸ Vedi Paragrafo V della Legge 5121-17, LOI n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération (1)

⁹ Circulaire Interministérielle DSS/DGT/DGEFP/SASFL n 2012/17 del 02 Ottobre 2012. www.legifrance.gouv.fr



Allo scopo di evitare di penalizzare i giovani già presenti nell'impresa con contratto a tempo determinato o con contratti di formazione in alternanza, che non abbiano compiuto 26 anni al momento della promulgazione della legge, l'Assemblea nazionale ha apportato delle modifiche alla legge così da permettere che la trasformazione del loro rapporto di lavoro in contratto a tempo indeterminato possa avvenire nel quadro del contratto di generazione.

Inoltre la normativa prevede che l'accordo collettivo precisi le modalità d'integrazione, di accompagnamento e d'accesso dei giovani al piano di formazione dell'impresa.

Gli schemi sottostanti riportano in sintesi le previsioni di legge per l'attuazione del contratto di generazione con riferimento alla dimensione d'impresa e ai requisiti dei lavoratori:

Fig.1: Composizione delle imprese eligibili per classe dimensionale

98% delle imprese eligibili ha da <u>0 a 50 lavoratori</u>	1,5 % delle imprese eligibili ha da <u>50 a 300</u> <u>lavoratori</u>	0,5 % delle imprese eligibili ha <u>più di 300</u> <u>lavoratori</u>
99,5 % delle imprese <u>eligibili al finanziamento</u>		Non hanno diritto agli aiuti finanziari. Obbligo di definire accordi collettivi che fissino obiettivi di age management

Fig. 2: Modalità di attivazione del Contratto di generazione per dimensione aziendale

<u>Imprese da 1 a 49</u> <u>lavoratori</u> hanno diritto all'aiuto finanziario senza accordo preliminare	+	<u>Imprese da 50 a 299</u> <u>lavoratori</u> hanno diritto all'aiuto finanziario con accordo collettivo o di settore	+	<u>Imprese da + 300</u> <u>lavoratori</u> <u>Nessun aiuto finanziario</u> Incentivi/sanzioni per stipula Accordo collettivo che fissi gli obiettivi per lavoratori giovani e senior
Occupano il 41 % dei lavoratori dipendenti		Occupano il 15 % dei lavoratori dipendenti		Occupano il 44 % dei lavoratori dipendenti



Fig. 3: Età dei lavoratori del binomio lavoratore anziano/ lavoratore giovane



4. Risorse finanziarie previste

L'aiuto finanziario assegnato alle PMI, di **4.000 Euro per la coppia lavoratore giovane/lavoratore anziano**, corrisponde ad una riduzione del costo del lavoro di circa il 20% per lavoratore con un salario SMIC e del 14% del salario medio di assunzione di giovani con meno di 26 anni.

Fig. 4: Finanziamento previsto per il binomio lavoratore anziano/ lavoratore giovane per tre anni di contratto



Il governo prevede la stipula di una media di 100.000 contratti di generazione l'anno (lavoratore giovane/lavoratore anziano). Queste stime previsionali devono però essere considerate con prudenza, visto anche la congiuntura economica negativa che agisce da freno a nuove assunzioni.

Il Governo mira ad arrivare alla stipula di 500.000 Contratti di generazione fino al 2017, e allo stato attuale ha previsto uno stanziamento finanziario crescente di anno in anno, pari complessivamente a 2.430 milioni di Euro tra il 2013 e il 2016.

Fig. 5: Ammontare complessivo del finanziamento previsto della misura per il periodo 2013-2016

Ammontare previsto per il finanziamento del dispositivo (milioni di Euro)			
2013	2014	2015	2016
180 M€	540 M€	790 M€	920 M€

La questione relativa al finanziamento del Contratto di generazione sarà definita con apposita legge finanziaria. Nel frattempo, nel 2013, il prefinanziamento del dispositivo sarà assicurato da Pôle Emploi¹⁰. Inoltre, a breve termine è prevista una

¹⁰ Si faccia riferimento alle disposizioni del nuovo articolo della legge 5121-20 del codice del lavoro, introdotte dall'articolo 1 del progetto di legge sul contratto di generazione. Si veda anche la pagina <http://www.senat.fr/rap/112-317/112-31729.html>.

convenzione tra lo Stato e Pôle Emploi per individuare i costi di gestione dell'azione e garantirne l'attuazione. Per il 2014 e gli anni successivi, il finanziamento del contratto di generazione sarà previsto nell'ambito del Patto Nazionale per la crescita, la competitività e l'impiego.

Il Governo ha previsto inoltre, di stanziare 40.000.000 Euro all'anno per le piccole e medie imprese per la consulenza in materia di gestione previsionale dei posti di lavoro e delle competenze (GPEC).

5. Monitoraggio della misura

La legge prevede che, dal 30 giugno del 2014, il Governo, con cadenza annuale, dovrà depositare presso il Parlamento un rapporto sull'andamento del Contratto di Generazione. Il rapporto dovrà contenere informazioni sul numero di accordi d'impresa, di gruppo e di settore conclusi, e di piani d'azione elaborati, oltre che indicare le imprese che non hanno invece concluso accordi e non hanno definito piani d'azione. Il rapporto dovrà contenere una valutazione sulla creazione di posti di lavoro, sulle difficoltà incontrate nell'attuazione del contratto e l'efficacia delle modalità operative e amministrative.

Dopo tre anni dall'entrata in vigore della legge, è previsto che si valuti l'opportunità di rivedere e modificare, laddove opportuno, i limiti d'età per l'accesso al dispositivo, e le sanzioni attualmente previste per le imprese tra i 50 e i 300 dipendenti in caso di inadempimento nella stipula di accordi di impresa o di piano di azione.

Sono state infine indicate alcune condizioni¹¹ necessarie ai fini del successo della misura:

- Una rapida emanazione dei decreti attuativi della legge che permetta una rapida applicazione del contratto
- Una efficace mobilitazione dei servizi coinvolti. Sarà necessario adattare l'organizzazione dei servizi DIRECCTE, Urssaf (*Unions de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales*- Unione per il recupero delle quote della sicurezza sociale e allocazione familiari) e Pole Emploi al fine di garantire l'attuazione del contratto di generazione già a partire da marzo.
- Una sensibilizzazione delle imprese contro i pregiudizi rispetto ai lavoratori anziani. Il contratto di generazione definisce una nuova dinamica nelle politiche del lavoro.
- Migliorare gli strumenti di statistica. È necessario che le statistiche disponibili siano aggiornate in tempo reale al fine di assicurare il controllo dell'applicazione del contratto di generazione.
- Favorire le azioni di formazione dei lavoratori di più di 45 anni a bassa qualifica. La continuità occupazionale dei lavoratori anziani oltre 57 anni sarà facilitata se si provvederà a offrire opportunità formative ai lavoratori di età superiore ai 45 anni di oggi.

¹¹ Rapport, Sénat, Session ordinaire de 2012-2013 au nom de la commission des affaires sociales (1) sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée Nationale après engagement de la procédure accélérée, portant création du contrat de génération, 30 janvier 2013. <http://www.senat.fr/rap/112-317/112-3171.pdf>