

La Fismic esamina la riforma del lavoro di Macron, esempio da seguire



La Francia è alla svolta

Tra le novità: la fine dei contratti nazionali

DI MARIA ELENA MARSICO

Mentre in Italia l'occupazione torna a crescere, tornando complessivamente ai livelli pre-crisi con oltre 23 milioni di occupati nel Paese (si veda altro articolo in pagina), grazie soprattutto alle riforme del lavoro denominate JobsAct volute fortemente dal governo Renzi e sapientemente difese e ampliati dall'esecutivo a guida Paolo Gentiloni, i cugini d'oltralpe conoscono tempi bui per quanto riguarda il lavoro.

Infatti in Francia continuano anni di bassa crescita, diminuiscono fortemente le esportazioni e soprattutto gli investimenti. Questo ha comportato uno squilibrio negativo dei conti con l'estero, che, a sua volta, ha contribuito ad aumentare il tasso di disoccupazione, con

trend molto allarmanti anche in confronto con i Paesi ritenuti fanalini di coda nella scala Europea.

In questo quadro va letta la schiacciante vittoria elettorale del liberale Emmanuel Macron che ha sbaragliato tutti i contendenti, a partire dalla destra populista e anti Europea con un programma innovativo che aveva proprio al suo centro la riforma del codice del lavoro in modo radicale, moderno e liberale.

Il perno della riforma del lavoro di Macron è proprio nella fine del contratto nazionale e la messa al centro della contrattazione aziendale, l'introduzione di un tetto alle indennità per i licenziamenti e l'introduzione di nuovi criteri per valutare gli impatti occupazionali in caso di crisi aziendale.

Viene previsto un ridimensionamento numerico

per la presenza delle Organizzazioni sindacali in azienda e la stessa possibilità che si deroghi alle regole generali anche senza il preventivo assenso dei sindacati con un accordo. Gli accordi aziendali potranno riguardare anche l'ammontare degli stipendi, salvaguardando il salario minimo previsto dalla Legge, premi di anzianità, orari di lavoro (e la loro distribuzione) e l'organizzazione del lavoro, questi saranno sottoposti al referendum tra i lavoratori se non supportati dal 51% dei sindacati presenti in azienda. In quest'ultimo caso sarà possibile ricorrere anche ad accordi di competitività, sempre che siano approvati dalla maggioranza dei lavoratori.

I contratti collettivi comunque non scompaiono e dovranno continuare a fornire un minimo ombrello di

garanzia per i lavoratori delle piccole e micro imprese.

Le nuove norme introducono anche una sorta di co-gestione alla tedesca per le imprese di dimensioni medio grandi.

Comunque, il nuovo codice del lavoro non diventerà effettivo prima della primavera dell'anno prossimo e rappresenta sicuramente una svolta epocale nel sistema di relazioni industriali della Francia e, mentre le reazioni della Cgt sono fortemente negative, la Cfdt e Force Ouvrier dimostrano atteggiamenti partecipativi.

Commenta il segretario generale Fismic, **Roberto Di Maulo**: «Anche la Francia, dopo la Germania, fonda la rincorsa verso una ripresa stabile dell'economia sulla prevalenza della contrattazione aziendale su quella nazionale. L'Italia è ancora al palo da questo punto di

vista, nonostante le troppe parole spese e i pochissimi fatti. L'obiettivo di un salario minimo per legge è lontanissimo e l'irrigidimento provocato al lavoro dai contratti collettivi nazionali rende complicato un aggancio stabile alla ripresa e una maggiore velocità nel recupero di produttività delle nostre aziende, il solo che creerebbe maggiore occupazione per i giovani. Da questo punto di vista, l'effetto della vittoria del no al referendum istituzionale del 4 dicembre, ricadrà sulle spalle delle generazioni più giovani. Bisogna seguire l'esempio francese e tedesco».

Fismic

via delle Case Rosse 23
00131 ROMA
Tel: 06/71588847 - Fax: 06/71584893
www.fismic.it

L'OPINIONE: L'INVECCHIAMENTO DEGLI OCCUPATI SEGUE QUELLO DELLA POPOLAZIONE COMPLESSIVA

Che le aziende assumano over 50 è un solo effetto ottico

I dati Istat sul mercato del lavoro aggiornati a luglio confermano una tendenza già evidente da qualche tempo: l'aumento delle persone al lavoro porta l'occupazione ai livelli pre crisi del 2008, come già accaduto in Lombardia nei mesi scorsi. L'inconfutabile chiarezza dei numeri ha anche il merito di indirizzare la critica dei media su questioni reali e serie, quali la qualità della nuova occupazione dal punto di vista dei contenuti professionali e della retribuzione, anche se persiste ancora una certa incapacità di leggere i dati sull'occupazione riferiti alle fasce di età, per cui *La Stampa* titola «a trovare il lavoro sono solo gli over 50» e Oscar Giannino su *Radio1* sostiene la stessa cosa. Bisogna ricordare che l'Istat non monitora gli avviamenti al lavoro (non le nuove assunzioni che si desumono dalle comunicazioni obbligatorie e che invece vengono illustrate dai report dell'Osservatorio Inps), ma semplicemente quante sono le persone occupate in un certo periodo, e confronta questo dato con quello del periodo precedente, in assoluto e dividendole per fasce di età. Questi numeri sono influenzati in modo significativo dalla dinamica demografica, per cui un lavoratore che a fine giugno abbia compiuto 50 anni a luglio non viene più computato nella fascia 35-49 (e quindi quella fascia «perde» un occupato) mentre la fascia 50-64 ne «guadagna» uno. Poiché nella nostra società la distribuzione della popolazione nelle fasce di età non è uguale ma è più larga nelle fasce di età più anziane il ricambio (ingresso di nuovi soggetti nelle fasce più giovani) non è equivalente all'uscita di giovani verso le fasce più anziane.

C'è quindi un invecchiamento degli occupati più o meno equivalente all'invecchiamento della popolazio-

ne complessiva: che le aziende assumano prevalentemente over 50 è un effetto ottico dovuto alla dinamica demografica. Del resto basterebbe prendersi la briga di leggere le tabelle dell'Istat fino in fondo per scoprire l'ultima (e benemerita) tabella «Variazioni Tenzionali al Netto della Componente Demografica», dalla quale si desume che nella fascia 15-34 gli occupati sono aumentati di 1,7% e i disoccupati diminuiti del 3,2%, in quella 35-49, apparentemente penalizzata dai dati grezzi, gli occupati aumentano dello 0,9% (anziché diminuire, come nell'«effetto ottico», dell'1,2%) e i disoccupati calano del 2,3%, mentre nella fascia 50-64, quella «privilegiata», l'occupazione aumenta dell'1,8% contro il 3,7% e, guarda un po', la disoccupazione aumenta del 15,4%!

Del resto ci aiuta a rimettere a fuoco le cose il report relativo al primo semestre 2017 pubblicato dall'Osservatorio sul Precariato (Inps): qui, come detto prima, si conteggiano assunzioni e cessazioni e questo permette quindi di osservare i flussi del mercato del lavoro e non solo il saldo finale. Per quanto concerne le assunzioni (ossia assunzioni di giovani al primo impiego, di disoccupati, di lavoratori provenienti da un'altra azienda) sono state (considerando contratti a tempo indeterminato, a termine e di apprendistato) 1.124.831 per la fascia 15-30 anni. Due istruzioni per l'uso di questi dati: le fasce di età prese in considerazione da Inps non combaciano con quelle di Istat, ma dai 49 anni in su corrispondono, e questa è la fascia i cui dati servono al nostro ragionamento. Secondo: i numeri di cui stiamo parlando riguardano gli avviamenti al lavoro, non il saldo occupazionale (quello che illustra

l'Inps); quindi il milione e rotti di avviamenti al lavoro va confrontato coi numeri delle cessazioni (pensionamenti, dimissioni, licenziamenti e, soprattutto, scadenza di contratto a termine). Ciò detto, vediamo le assunzioni per le altre fasce di età: da 30 a 49 anni sono 1.482.788; sopra i 49 anni, cioè nella fascia in cui secondo alcuni media avvengono quasi esclusivamente le assunzioni ce ne sono solo 529.169! Sono contratti a tempo indeterminato, che confinano il «precariato» dei contratti a termine nelle fasce d'età più giovane? Assolutamente no: le assunzioni a tempo indeterminato sono il 26% del totale contro il 24% della fascia precedente. Le «nuove assunzioni» non vengono fatte prevalentemente tra gli over 50 ma, al contrario, tra le fasce d'età più giovani. L'occupazione della fascia over 50 si gonfia per effetto dell'invecchiamento dei lavoratori già occupati e del prolungamento dell'età lavorativa.

Più fondate paiono le obiezioni riguardo alla «qualità» dell'occupazione che si è creata. Ovviamente bisogna capire come determinare la qualità di un posto di lavoro: non abbiamo trovato dati che diano conto, se non per microaree o situazioni singole, dei contenuti della job description o almeno dell'inquadramento dei nuovi assunti, e la semplice ripartizione tra operai, impiegati, quadri e dirigenti non dice nulla di significativo. Gli unici dati oggettivi cui possiamo attenerci sono quelli relativi alla retribuzione e all'orario.

Quanto alla prima (anche qui usiamo i dati Inps sul primo semestre) effettivamente occorre constatare che, mentre la retribuzione dei neo assunti a tempo indeterminato sia rispetto al 2015 che al 2016 è in

crescita (+6,7% sul 2015) diminuisce quella dei contratti a termine (-2,4%). Quanto all'orario, bisogna osservare che il 40% delle nuove assunzioni a tempo indeterminato sono in part time (in calo rispetto al 42% del 2016), così come lo sono il 39% di quelle a termine (in aumento dal 37% del 2016). Non abbiamo ancora per questo periodo il dato su quanti siano i part time involontari, ma nel trimestre precedente erano in calo.

Un'osservazione a caldo su questi pochi parametri parrebbe indicare che si consolida un'occupazione meglio retribuita e full time tra i lavoratori a tempo indeterminato, mentre tra i tempi determinati la tendenza è inversa. Il fatto che le assunzioni a termine siano in aumento (66% degli avviamenti nel 2017 contro il 62% del 2016) può indurre a pensare che siamo di fronte al principio di un fenomeno di working poors. In realtà questo allarme va ridimensionato: innanzitutto il lavoro a termine rappresenta solo il 14% dell'occupazione totale, esattamente come la media Ue, ma inferiore per esempio al dato di Francia, Svezia e Olanda.

Tuttavia si tratta di una questione che merita di essere approfondita anche in relazione all'occupazione giovanile, visto che per le fasce fino a 29 anni i le assunzioni a termine rappresentano ben il 75% del totale.

Claudio Negro
(Fondazione Anna Kuliscioff)