

Francia. Riforme del mercato del lavoro e politiche contro la disoccupazione: i nuovi orientamenti

Michel Dollé

RPS

Il saggio prende in esame le principali caratteristiche del mercato del lavoro francese e le riforme avviate a partire dai primi anni del secolo, con riferimento particolare a tre aree: flexicurity e contratti di lavoro, indennità di disoccupazione, assistenza al reinserimento nel mercato del lavoro. Il processo di riforma è tuttora

in discussione e ad esso, dopo le recenti elezioni presidenziali e la designazione di un nuovo governo, l'agenda politica riserva ancora la priorità con due progetti: l'introduzione per via legislativa di un contratto unico di lavoro per la fine dell'anno e l'accorpamento tra il Fondo per la disoccupazione (Unedic) e l'Agenzia per l'impiego (Anpe).

1. Introduzione

A partire dal 2000 in Francia sono state discusse numerose riforme del mercato del lavoro e delle politiche contro la disoccupazione. Alcune sono state realizzate, altre no. Nel complesso il processo è stato piuttosto caotico, anche a causa dei cambiamenti politici intercorsi. L'analisi di queste riforme evidenzia alcune caratteristiche permanenti del modello francese, oltre a consentire un riesame dei principi fondamentali della regolazione del lavoro. Il saggio¹ è diviso in tre parti: la prima riepiloga alcune caratteristiche del mercato del lavoro francese; la seconda analizza le riforme (o i tentativi di riforma) dei contratti di lavoro; l'ultima parte è dedicata alle riforme delle politiche contro la disoccupazione.

2. Alcune caratteristiche del mercato del lavoro francese

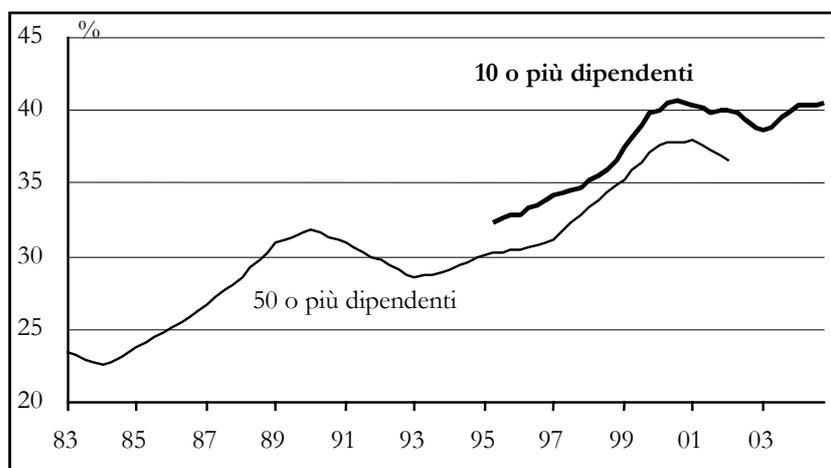
L'economia francese è caratterizzata da un alto tasso di disoccupazione, che dal 1984 non è mai sceso sotto l'8%, e di cui la disoccupazio-

¹ L'articolo si basa su due rapporti del *Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohesion sociale* (Cerc), 2005a; 2005b.

ne di lungo periodo raggiunge circa il 40%. Inoltre il tasso di ritorno alla condizione di disoccupazione è elevato: fra le persone prive di impiego registrate dall'Anpe (Agenzia nazionale per l'impiego), il numero di coloro che sono stati registrati per 12 mesi nel corso di un periodo di 18 mesi è di 3 volte e mezzo superiore a quello di coloro che sono stati disoccupati per 12 mesi consecutivi. Questo dato evidenzia anche la concentrazione dell'instabilità dell'impiego su alcune categorie specifiche della forza lavoro.

Per quanto attiene alla *flexicurity*, i dati sono molto complessi. Inizialmente i tassi di assunzione e di interruzione del rapporto di lavoro sono in crescita e piuttosto alti. Ad esempio nel 2002, su un totale di circa 13 milioni di dipendenti nel settore privato, le imprese hanno fatto 5,2 milioni di assunzioni². Il tasso di assunzioni è dunque vicino al 40%. Inoltre hanno lasciato l'impiego circa il 40% dei dipendenti.

Figura 1 - Tasso di assunzioni in un anno nel settore privato, per dimensione aziendale (anni 1983-2005)



Nota: Dall'analisi sono esclusi i lavoratori temporanei.

Fonte: Institut National de la Statistique et des Études Économiques (Insee), *Déclaration mensuelle des mouvements de main-d'œuvre* (Dmmo).

² Esclusi i contratti temporanei e non rinnovabili di durata inferiore a un mese per sostituire dipendenti in congedo annuale.

Sempre nel 2002, l'agenzia francese per l'impiego ha registrato più di quattro milioni di iscrizioni per nuovi periodi di disoccupazione. Rispetto ad altri paesi europei, la situazione francese si definisce per la combinazione tra alta stabilità dell'impiego (misurata dalla percentuale di dipendenti stabili impiegati nella stessa azienda da un anno all'altro) e bassa sicurezza sociale (percentuale di dipendenti che perdono il lavoro e sono disoccupati o inattivi l'anno successivo).

Tabella 1 - Tasso di transizione annuale dei dipendenti del settore privato (anno 2000)

	Verso la disoccupazione o l'inattività	Assunti nella stessa azienda	Assunti altrove
Lussemburgo	2,7	91,0	6,3
Belgio	2,3	86,2	11,5
Italia	4,6	85,0	10,4
Portogallo	4,7	84,5	10,8
Paesi Bassi	3,7	79,3	17,0
Danimarca	4,0	79,3	16,7
Finlandia	4,4	83,5	12,2
Francia	5,5	84,8	9,6
Austria	5,2	84,8	10,0
Grecia	5,7	84,6	9,7
Germania	7,0	80,7	12,3
Regno Unito	5,9	76,2	18,0
Irlanda	7,6	73,8	18,6
Spagna	8,9	70,2	20,9

Fonte: European community household panel (Echp), 2000 e 2001.

In realtà la proporzione relativamente alta di assunzioni è dovuta alla grande instabilità di alcuni impieghi (catering e attività alberghiere, commercio e altri servizi, come pulizie o sicurezza); l'instabilità riguarda i giovani, i lavoratori poco qualificati, quelli più anziani che vengono di nuovo assunti dopo essere stati licenziati. Spesso questi lavoratori vengono assunti con contratti di lavoro di breve durata o

per incarichi temporanei. Infatti, in risposta alle condizioni economiche il metodo più utilizzato di flessibilità è il ricorso al lavoro temporaneo o i contratti a tempo determinato quando vi è la necessità di aggiustamenti di personale verso l'alto, e la sospensione delle assunzioni quando occorre adeguarsi verso il basso.

La Francia presenta una grande varietà di contratti di lavoro. Oltre ai contratti a tempo indeterminato, che costituiscono la modalità più frequente, sono in vigore molti altri tipi di contratti a termine e anche molti contratti incentivati (contratti che prevedono agevolazioni fiscali e contributive per i datori di lavoro, *n.d.t.*).

Tabella 2 - Struttura dell'impiego in Francia (in migliaia) (anno 2005)

	2005
Lavoro autonomo	2,719
Lavoratori dipendenti	22,202
Lavoro temporaneo	548
Contratti di formazione	335
Contratti a tempo determinato, esclusi i lavori sovvenzionati	1,713
Settore pubblico	523
Settore privato	1,19
Impieghi sovvenzionati	434
Settore pubblico	144
Settore privato	290
Contratti a tempo indeterminato	19,172

Fonte: Insee, *Labour Force Survey*, 2005.

La legge limita i contratti di breve durata alla sostituzione di personale assente dal lavoro (per malattia, gravidanza, formazione o ferie) o in caso di aumento temporaneo della produzione, tuttavia, in molti settori, la legge consente quasi senza restrizioni il ricorso a contratti a termine chiamati «*custom contracts*» e, in quegli stessi settori o anche altri, i datori di lavoro possono ricorrere a «contratti stagionali».

Diversamente dai contratti a termine ordinari, che prevedono a beneficio del lavoratore una «indennità di instabilità» pari al 10% della re-

tribuzione per il periodo di durata del contratto, tale indennità non esiste nei contratti «*custom*» o stagionali. Per questi contratti, inoltre, vi sono minori limitazioni per quanto riguarda la durata e il rinnovo. Nei settori interessati i datori di lavoro non sono incoraggiati a ricorrere ai contratti a tempo indeterminato, che garantiscono la stessa flessibilità all'impresa e una maggiore sicurezza ai lavoratori, ma che sono più difficili da gestire, per alcuni tipi di impieghi.

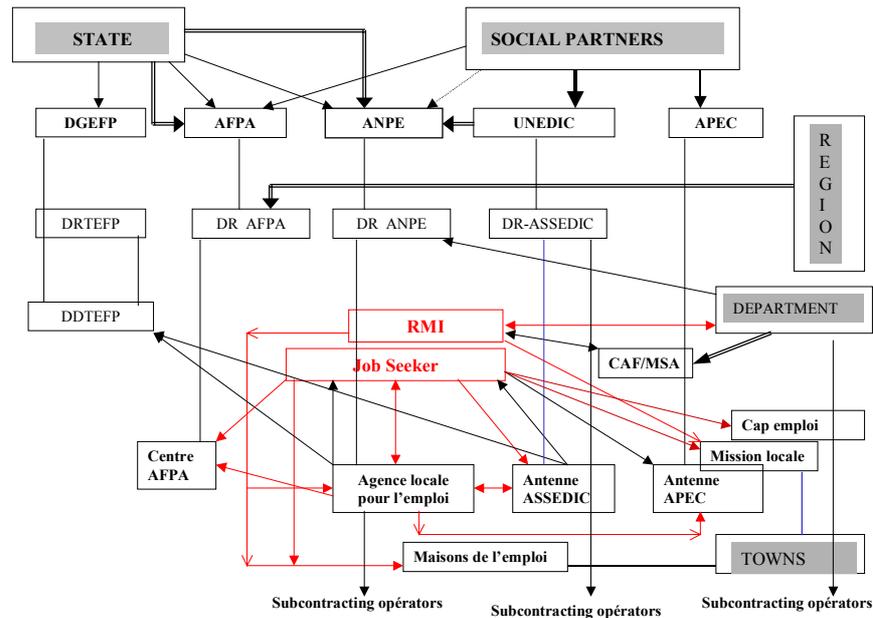
In realtà i datori di lavoro ricorrono ai contratti a termine anche per assumere un lavoratore prima di offrirgli un contratto a tempo indeterminato. Si tratta di una pratica illegale ma estremamente frequente. Tenuto conto di questi fattori, sorprende l'alto livello della legislazione a tutela dell'impiego (*Employment protection legislation – Epl*), attribuito dalle valutazioni dell'Oecd e che dipende dalla legislazione sui contratti a termine. In realtà, però, l'indice Epl prende in considerazione solo la legislazione di base e non il frequentissimo ricorso, legale (contratti individuali o stagionali) e illegale, ai contratti a termine. Assistiamo così a un paradosso: l'Epl è destinato a crescere nelle stime dell'Oecd grazie ai contratti ai quali i datori di lavoro fanno ricorso sempre più di frequente per ragioni di flessibilità, che portano in realtà ad una maggiore precarietà.

Un'altra caratteristica del sistema francese è la scarsa qualità delle relazioni industriali e il ruolo eccessivo della regolazione per legge, rispetto agli accordi collettivi, dovuti al circolo vizioso fra la tradizione politica, che nega la legittimità ai corpi intermedi, e la frammentazione delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei sindacati. Deboli parti sociali, incapaci di negoziare, cedono alla tentazione di invocare l'intervento dello Stato. L'ultimo negoziato globale sulla questione della sicurezza del lavoro che ha visto impegnate le parti sociali risale al 1990.

Il risultato è che le forme di regolazioni sono molto instabili, spesso inadeguate alle situazioni particolari o di portata locale. Ed è proprio l'instabilità delle regole, più che la stessa Epl, che può costituire un forte ostacolo al dinamismo dei datori di lavoro.

Rappresenta inoltre una vera piaga per le politiche dell'impiego la diluizione delle responsabilità fra Stato, comunità locali (almeno tre livelli) e diversi organismi e istituzioni. Si veda ad esempio l'impianto organizzativo (semplificato) che serve ad accertare lo stato di disoccupazione (figura 2).

Figura 2 - Impianto organizzativo per l'accertamento dello stato di disoccupazione



Le persone in cerca di impiego o che beneficiano di assistenza sociale devono orientarsi in questo labirinto. È pensabile che un tale nodo gordiano sia in grado di produrre vera efficienza?

3. La riforma del mercato del lavoro: modificare o unificare i contratti di lavoro

In questa parte del saggio vengono prese in esame tre questioni: in primo luogo viene ripercorsa la breve storia di quanto avvenuto negli ultimi anni in Francia per evidenziare il difficile equilibrio fra Stato e parti sociali nella riforma dei contratti di lavoro; verranno successivamente ripercorse le principali caratteristiche di una nuova forma di contratto, il *Contract nouvelle embauche* (Cne). Infine, vengono discussi i fondamenti del contratto unico, forma di contratto destinata a sostituire i precedenti contratti.

3.1 Il processo riformatore avviato negli ultimi anni

All'inizio del 2002 il governo di sinistra ha adottato una legge che rende più severe le norme sugli esuberi di personale (*Legge per la modernizzazione sociale*). La motivazione delle nuove norme risiede nella decisione di procedere a licenziamenti di massa da parte dell'azienda Michelin, che ha dichiarato di avere preso una tale decisione solo per accrescere il suo profitto.

Dopo le elezioni (primavera 2002), il nuovo governo ha deciso di sospendere queste nuove norme con una legge adottata nel gennaio 2003, ha chiesto alle parti sociali di negoziare nuove regole in materia di esuberi e, allo stesso tempo, ha incaricato una commissione di esperti (Commission de Virville) di mettere a punto una proposta di riforma per rendere più efficiente il codice del lavoro. Essendo la negoziazione riservata esclusivamente alle norme in materia di esuberi, ed essendo così delimitato il campo della trattativa, le parti sociali non sono riuscite a trovare un accordo. Il risultato è che la *Legge sulla coesione sociale* del dicembre 2004 è tornata alle regole precedenti al 2002. Questo è un esempio, tra molti altri, della preminenza dell'approccio politico sulle relazioni industriali e, di conseguenza, dell'instabilità delle normative in materia di lavoro.

Un altro esempio è il modo in cui sono state impostate le successive riforme dei contratti di lavoro. Nel novembre 2003 il governo ha proposto una legge in materia di istruzione permanente per adulti e di dialogo sociale. Per quanto riguarda quest'ultimo aspetto, il governo ha dichiarato di auspicare che le future riforme in materia di regolazione del lavoro si adeguino alla prassi diffusa in Europa di far precedere le riforme da una consultazione con le parti sociali e, se possibile, da una contrattazione tra di esse. «Per ogni riforma riguardante la legislazione del lavoro il governo si è impegnato ufficialmente a dare priorità alla contrattazione tra le parti sociali prima di fare ricorso a una procedura legislativa».

La prima applicazione pratica di questo impegno solenne è stata l'«ordinanza» dell'agosto 2005, che istituisce un nuovo contratto di lavoro, il *Contract nouvelle embauche* (Cne - contratto di riassunzione, *n.d.t.*), e che non è stata preceduta da alcuna consultazione delle parti sociali, né da una contrattazione tra di esse, senza contare che l'«ordinanza» è un testo di legge che viene adottato senza essere dibattuto in Parlamento.

Alcuni mesi più tardi il governo ha deciso di istituire lo stesso tipo di

contratto per l'assunzione di giovani lavoratori (con meno di 26 anni), il *Contrat première embauche* (Cpe), vale a dire il «contratto di primo impiego». Anche in questo caso non c'è stata né consultazione né contrattazione. Nonostante la forte protesta delle organizzazioni studentesche e dei sindacati, la legge è stata approvata dal Parlamento nel marzo 2006. Quando una legge viene approvata, il presidente della Repubblica francese la deve promulgare, ma ha anche il diritto costituzionale di chiedere al Parlamento di riprenderla in esame. Il presidente ha scelto di promulgare la legge ma, con un discorso solenne, ha chiesto al governo di non applicarla.³ E, pochi giorni dopo, una nuova legge ha abolito il Cpe.

3.2 Il Cne, «*Contrat nouvelle embauche*»

Il Cne è un contratto di lavoro al quale, a partire dall'agosto 2005, possono ricorrere le piccole imprese fino a 20 dipendenti. Si tratta di un contratto a tempo indeterminato che prevede un periodo di prova di due anni.

In Francia la legislazione quadro sul contratto a tempo indeterminato stabilisce che, in generale, il periodo di prova non debba essere obbligatorio. Tuttavia molti accordi collettivi di lavoro lo prevedono. Spesso tale periodo dura diverse settimane o alcuni mesi.

Durante i primi due anni di contratto Cne il datore di lavoro può licenziare il dipendente senza dover comunicare le ragioni della sua decisione, avvisandolo con una lettera raccomandata.

Inoltre è tenuto a versare al dipendente un'indennità per l'instabilità dell'impiego pari all'8% dell'importo delle retribuzioni corrisposte dall'inizio del contratto, e a pagare una tassa del 2% al fondo di assicurazione contro la disoccupazione.

Come si colloca questo nuovo contratto Cne, fra il contratto regolare a tempo indeterminato e la varietà di contratti a termine?

Per il datore di lavoro, se si tiene conto della durata del periodo di prova, il Cne è un contratto più flessibile rispetto a un regolare contratto a tempo indeterminato. Diventa tuttavia più costoso in caso di licenziamento del dipendente. In un contratto a tempo indeterminato l'indennità di licenziamento è in genere molto ridotta nei primi anni,

³ È stata probabilmente la prima volta, nella storia della Repubblica francese, che la più alta autorità dello Stato ha chiesto solennemente di non applicare una legge!

ed è molto inferiore al costo totale del Cne, pari al 10% dell'importo delle retribuzioni corrisposte per la durata del contratto. Tuttavia, nel costo di licenziamento di un regolare contratto a tempo indeterminato, i datori di lavoro devono tenere conto dei ritardi e delle procedure di licenziamento, nonché della penale che, in seguito a una sentenza giudiziaria, può essere obbligato a liquidare al dipendente.

Il Cne è senz'altro più flessibile dei contratti a termine, in primo luogo perché con il contratto a termine il datore di lavoro non può licenziare il dipendente prima della fine del contratto. Da questo punto di vista il Cne è più flessibile anche rispetto a un contratto di lavoro stagionale. Immaginiamo che qualcuno venga assunto in un bar o in un albergo di una località sciistica, ma che non ci sia neve. Con un contratto a termine stagionale il datore di lavoro non può disdire il contratto, mentre può farlo con il Cne.

Una seconda questione è che il Cne legalizza l'uso frequente di contratti a termine, al di fuori della cornice legale. Per quanto riguarda i costi, disdire un Cne comporta per il datore di lavoro una spesa pari all'indennità corrisposta alla fine di un contratto a termine regolare (10% dell'importo delle retribuzioni), ma superiore a quella sostenuta per un contratto a termine «individuale» o stagionale in cui non c'è alcuna indennità da pagare.

Il dipendente può contestare il licenziamento se dipende da motivazioni che contrastano con altre leggi a tutela dell'impiego (ci sono state ad esempio sentenze del tribunale contro datori di lavoro che avevano licenziato donne incinte).

Ciò che dà luogo a forti critiche sulla natura di questi contratti è il fatto che, per un periodo molto lungo – pari a due anni –, il datore di lavoro non è tenuto a giustificare le ragioni del licenziamento. Una sentenza del Consiglio di Stato francese dà torto a un sindacato che ha contestato la legalità del Cne, ma il caso dovrà essere esaminato dall'Ilo.

Si calcola che da agosto 2005 a ottobre 2006 i Cne siano stati 700.000 (l'8,3% delle assunzioni nelle aziende con un massimo di 20 dipendenti). Il numero crescente di contestazioni da parte di lavoratori con Cne, che hanno subito un licenziamento, può spiegare perché la proporzione dei Cne negli ultimi mesi sia diminuita al 2,5% circa.

Non è ancora possibile valutare con precisione gli effetti del Cne sulla crescita dell'occupazione. L'unica stima al riguardo è stata pubblicata dal Ministero del Lavoro, della coesione sociale e della casa (Dares, 2006) sulla base di un'indagine tra i datori di lavoro.

3.3 Verso un «contratto di lavoro unico»?

L'idea di un contratto di lavoro unico è apparsa nel dibattito economico e sociale in seguito a una proposta dei membri del Consiglio francese dell'Analisi economica (organo di consulenza del primo ministro), contenuta nel rapporto *Protection de l'emploi et procédures de licenciement* di Olivier Blanchard e Jean Tirole voluto dal governo francese (ottobre 2003). Nel rapporto gli autori prendono in esame i legami tra disoccupazione e tutela del lavoratore in caso di esuberi di manodopera, spiegando come «la teoria economica mostri chiaramente la necessità di una maggiore responsabilità da parte delle aziende per il costo sociale degli esuberi», che costituisce un'esternalità negativa. Una delle loro proposte è l'introduzione di una specie di «indice di esperienza» sul modello degli Stati Uniti, dove il tasso di contribuzione a carico del datore di lavoro per sostenere il reddito dei disoccupati dipende dal ruolo della persona licenziata dall'azienda. Gli autori sono convinti che, per introdurre questa riforma, un contratto di lavoro unico sia una *conditio sine qua non*, anche se probabilmente non lo è.

Alla fine del 2004 un nuovo rapporto di Pierre Cahuc e Francis Kramarz dal titolo *De la précarité à la mobilité: vers une sécurité sociale professionnelle* realizzato per conto dei ministri dell'Economia e del Lavoro di allora, avanza la proposta di sostituire tutti i contratti in essere con un contratto di lavoro unico (Cu). Questa proposta è rimasta nell'agenda politica, dato che l'allora ministro dell'Economia (M. Sarkozy, oggi presidente della Repubblica francese) l'aveva inserita nel suo programma per le elezioni presidenziali.

Quali sono per questi studiosi i fondamenti del Cu? Nella proposta si fa ricorso alla stessa argomentazione di Blanchard e Tirole, insistendo inoltre sul fatto che la varietà di contratti, alcuni dei quali (i contratti a tempo indeterminato) offrono più garanzie ai lavoratori rispetto ad altri (i contratti a termine o le assunzioni temporanee), crea un dualismo nel mercato del lavoro o, quanto meno, una sua frammentazione. Alcuni lavoratori sono soggetti a una forte instabilità a causa dei contratti a termine, mentre altri che usufruiscono di contratti a tempo indeterminato sono tutelati grazie alla procedura sui licenziamenti o sugli esuberi di manodopera, che tende a ritardare in qualche modo i licenziamenti e può avere un costo imprevedibile. Inoltre le differenze di costo (e l'imprevedibilità dei costi in caso di contratto a tempo indeterminato) tendono, secondo gli autori, a ostacolare la trasformazione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato.

La fattibilità e l'opportunità di un contratto unico sono prese in esame in alcuni recenti rapporti (tra cui Cerc, 2005a), che sviluppano tre tipi di argomentazioni.

La prima è che la concentrazione di instabilità del posto di lavoro e precarietà dell'impiego tra i lavoratori giovani o poco qualificati e in alcuni settori corrisponde anche al maggiore ricorso a contratti a termine e ad assunzioni temporanee. Ci si può allora domandare se all'origine dell'instabilità/precarietà vi siano le caratteristiche economiche dell'impiego e dei lavoratori o vi sia piuttosto la natura del contratto. Se la risposta è la prima, allora l'instabilità/precarietà non sarà modificata dall'introduzione di un contratto unico.

Anche quello della trasformazione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato è un tema complesso. Nella maggior parte dei casi in cui i contratti a termine sono consentiti dalla legge, la loro trasformazione in contratti a tempo indeterminato è poco probabile.

Quando un contratto a termine viene utilizzato per sostituire un lavoratore assente (ad esempio per malattia, gravidanza o ferie), non c'è motivo per prolungare il contratto. Lo stesso vale in caso di crescita temporanea dell'attività di un'azienda o per i contratti stagionali. In questi casi un lavoratore assunto con Cu subirà la stessa instabilità (se non maggiore) di un contratto a termine. Di fatto la questione si pone solo quando i contratti a termine sono utilizzati al di fuori della cornice legale (ad esempio se un contratto a termine è utilizzato come periodo di prova prima di un contratto a tempo indeterminato). Dovremmo allora cambiare la legge?

In terzo luogo, con il Cu proposto da Cahuc e Kramarz, tutte le procedure per gli esuberanti sono sostituite da penalità finanziarie (maggiori indennità di licenziamento per esubero di manodopera e un contributo a carico delle aziende che licenziano lavoratori, stabilito in base alla loro anzianità).

Tuttavia, sostituire un mero processo commerciale (l'esubero rappresenta solo un costo monetario) all'introduzione di regole legali e contrattuali non tiene conto del fatto che l'impiego è il risultato di un contratto tra due parti che, per inciso, non sono uguali. Un contratto di lavoro non può essere annullato unilateralmente dal datore di lavoro, senza che vi sia un processo mirato a conciliare gli interessi delle due parti contraenti.

Ci sono voluti quasi due secoli per rendere la legislazione del lavoro differente dalla legislazione del commercio. C'è stato un lungo percorso per stabilire il principio che «il lavoro non è una merce». Secondo

la teoria della giustizia sociale di Walzer (*Spheres of Justice*, 1983) la proposta contraddice un principio di giustizia, dal momento che la sfera del mercato prevale sulla sfera del lavoro.

4. *Le riforme dell'assicurazione contro la disoccupazione e del sostegno al reinserimento lavorativo*

A partire dal 2000 si susseguono tre importanti riforme che riguardano l'assicurazione contro la disoccupazione e il sostegno al reinserimento nel mercato del lavoro⁴: la riforma dell'assicurazione contro la disoccupazione nel 2001, la riforma dell'indennità commisurata al reddito del 2004, il Rmi e la *Legge sulla coesione sociale* del 2005. L'analisi di queste riforme mette in evidenza tre aspetti. In particolare e in primo luogo, l'attivazione del sussidio che rafforza i legami tra indennità di disoccupazione e sostegno al reinserimento nel mercato del lavoro; poi la governance, cioè le responsabilità rispettive dello Stato, delle parti sociali e delle autorità locali, oltre all'impianto generale del sistema; e, infine, l'apertura del mercato agli operatori privati per quanto riguarda gli interventi di sostegno al reinserimento nel mercato del lavoro.

4.1 *La situazione precedente alle riforme*

Indennità di disoccupazione

L'indennità di disoccupazione, solitamente classificata come spesa passiva, gioca tuttavia un ruolo attivo nel reinserimento nel mercato del lavoro. Ciò vale per due ordini di motivi. Vivere con incertezza e difficoltà finanziarie è un handicap, talvolta molto pesante, ai fini di una ricerca attiva dell'impiego. Allo stesso modo il fatto di avere una prospettiva di reddito, anche se in misura limitata quanto a retribuzione, permette alle persone in cerca di impiego di trovare un'occupazione più conforme alla loro qualificazione o capacità e ai loro obiettivi. Anche se ciò non accelera il rientro nel mercato del lavoro, consente tuttavia un migliore incontro tra domanda e offerta di lavoro, con conseguenze positive sulla qualità e la durata dell'impiego. La riforma delle indennità, quindi, è parte della riforma del sostegno al

⁴ Che include necessariamente il sostegno a chi non ha mai lavorato, ovvero alle «persone in cerca di primo impiego».

reinserimento attivo nel mercato del lavoro e va esaminata contestualmente.

Le indennità possono essere corrisposte a persone che hanno perso l'impiego dopo essere state occupate in un lavoro dipendente; è questo il caso dell'indennità di disoccupazione (che dal 2001 viene chiamata «indennità per il reinserimento nel mercato del lavoro» – Are –, come vedremo più avanti) o dell'«indennità di solidarietà» (Ass), che possono essere previsti anche da programmi di reddito garantito, in particolare il Rmi (reddito minimo di inserimento). La motivazione in questo caso è il basso reddito familiare⁵.

L'indennità di disoccupazione Are è amministrata dall'Unedic a livello nazionale e dall'Assedic a livello locale, organismi bilaterali che dipendono dalle parti sociali (le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati) e sono finanziate da contributi sociali. Gli accordi dell'Unedic sono negoziati tra le parti sociali ma devono essere approvati dallo Stato. L'assegno di solidarietà è finanziato dalle entrate fiscali dello Stato ma è amministrato da Unedic/Assedic. Come illustrato più avanti, dal 2004, il Rmi è amministrato e finanziato dai Dipartimenti⁶, ma il suo impianto generale è tuttora definito dallo Stato.

Il sostegno al reinserimento lavorativo

Fino al 2001 erano soprattutto lo Stato e l'Agenzia nazionale per l'impiego (Anpe) a fornire sostegno ai disoccupati per il reinserimento nel mercato del lavoro. Un sostegno che si fondava su numerosi strumenti: l'individuazione e la gestione degli impieghi disponibili, l'intermediazione (mettendo in contatto i datori di lavoro e le persone alla ricerca di impiego), la formazione professionale e lo sviluppo delle agenzie di collocamento e degli impieghi sovvenzionati.

I programmi di sostegno individuale riguardavano solo certe categorie di persone in cerca di impiego, in particolare i giovani con bassa qualificazione in difficili condizioni sociali (ad esempio il programma Trace) e i disoccupati di lungo periodo o i giovani privi di impiego da almeno sei mesi (ad esempio il programma del «servizio personalizzato per il riavvio all'impiego», Spnde).

Lo schema di assicurazione contro la disoccupazione gestito dalle parti sociali utilizzava diversi programmi di attivazione, in particolare «le indennità di formazione per il reimpiego» (Afr) e «le indennità spe-

⁵ L'Ass è anche un'indennità commisurata al reddito.

⁶ La Francia metropolitana è divisa in 96 Dipartimenti.

cifiche di riqualificazione» (Asc). Un intervento, quest'ultimo, relativamente marginale.

La formazione professionale

La politica dell'impiego francese assegna particolare importanza alla formazione professionale, sia quella che si svolge all'interno delle aziende sia quella mirata alle persone in cerca di impiego. Ma l'organizzazione di questo settore era, ed è tuttora, molto complessa. I datori di lavoro devono spendere un importo minimo pari a circa il 12% del totale delle retribuzioni, per la formazione dei loro dipendenti; possono organizzare la formazione all'interno dell'azienda o tramite istituti amministrati dalle parti sociali (soprattutto nel caso di piccole aziende), che gestiscono i fondi congiuntamente. In precedenza la formazione mirata alle persone in cerca di impiego era finanziata dallo Stato e in parte dall'Unedic. Oggi, con il processo di decentramento, lo Stato trasferisce progressivamente alle Regioni la responsabilità del finanziamento e della gestione della formazione per le persone in cerca di impiego. L'Unedic, inoltre, sta acquisendo un ruolo crescente nel finanziamento e nella gestione diretta della formazione per i beneficiari di indennità di disoccupazione. Di conseguenza l'Anpe, che è responsabile del sostegno al reinserimento nel mercato del lavoro, non gestisce alcuna formazione. La complessità e l'inefficienza della struttura organizzativa della formazione professionale ne riduce anche l'efficacia.

Strutture e gestione di governo del mercato del lavoro

In Francia la politica contro la disoccupazione è stata a lungo ostacolata dalla dispersione delle responsabilità, dalla molteplicità delle strutture e dalla mancanza di coerenza nella realizzazione degli interventi a livello locale. Questa considerazione non è nuova, dato che è stata al centro di numerose valutazioni amministrative per vent'anni o più. Particolarmente rilevanti in materia sono le analisi del rapporto Marimbert sul coordinamento più stretto tra i servizi per l'impiego (Marimbert, 2004), che descrive la situazione dopo la riforma del 2001 con una diagnosi identica al periodo precedente. L'autore, che è membro del Consiglio di Stato ed ex direttore dell'Anpe, mette bene in luce i problemi della struttura organizzativa francese, che «in ragione della sua complessità e dispersione, non ha forse uguali in altri pae-

si europei equiparabili»⁷. Questa fisionomia molto particolare del sistema francese, fonte di spreco di tempo e di energia per gli operatori dei servizi per l'impiego, ma troppo spesso anche fonte di complicazioni per le persone in cerca di impiego e per le aziende, e di difficoltà nell'adattamento flessibile ai loro bisogni, è il risultato della storia sociale del nostro paese e delle culture istituzionali che essa ha generato. «A questo riguardo, la Francia offre la quadruplice particolarità di avere le istituzioni che si occupano di tutela contro la disoccupazione separate da quelle che si occupano di collocamento e sono gestite congiuntamente dalle parti sociali; di avere un organismo a gestione pubblica che ha il compito specifico di prestare consulenza in materia di formazione e svolge attività in questo ambito; di tenere separati (tra operatore pubblico del collocamento e servizi ministeriali) i campi d'intervento dei piani pubblici di sostegno all'ingresso nel mercato del lavoro e al reimpiego e, infine, di far coesistere tale operatore con altre istituzioni specializzate nel sostegno e nel collocamento di alcune categorie di persone in cerca di impiego, come i manager e i dirigenti, i giovani con problemi particolari legati all'ingresso nel mercato del lavoro e all'integrazione sociale, e i lavoratori disabili».

4.2 *La situazione dopo le riforme degli anni 2000*

Il nuovo accordo Unedic e il programma Pare/Pap (2001)

Nel corso dell'anno 2000 la contrattazione tra le parti sociali per il rinnovo dell'accordo Unedic ha reso più attivo il ruolo dell'assicurazione contro la disoccupazione e ha notevolmente rafforzato il ruolo delle parti sociali come soggetti attivi nel reinserimento nel mercato del lavoro.

Questo nuovo accordo riflette un cambiamento profondo del programma di assicurazione contro la disoccupazione, che in tal modo è diventato un elemento molto attivo ai fini del reinserimento nel mercato del lavoro. È sintomatico il fatto che l'indennità di disoccupazione si sia trasformata in un'«indennità di sostegno al reinserimento nel mercato del lavoro» (Are). Vi è chiaramente un'«attivazione» dell'indennità: il diritto al sussidio è condizionato alla sottoscrizione di un «piano di sostegno al reinserimento nel mercato del lavoro» (Pare), che ha il valore di un contratto nel quale sono specificati gli obblighi

⁷ Il Cerc ha preso in esame cinque paesi europei (Danimarca, Germania, Paesi Bassi, Svezia e Regno Unito), confermando la diagnosi del rapporto Marimbert.

reciproci della persona in cerca di impiego e dell'Unedic. L'assistenza fornita alla persona in cerca di impiego è definita e messa in opera dall'Anpe nell'ambito di un «piano d'azione personale» (Pap).

All'inizio dei negoziati le organizzazioni dei datori di lavoro hanno tentato di affidare all'Unedic l'intera responsabilità del sostegno al reinserimento nel mercato del lavoro per i beneficiari delle indennità di disoccupazione in cerca di impiego, lasciando all'Anpe la responsabilità del sostegno ad altre categorie di persone in cerca di impiego. Alcuni sindacati si sono opposti fermamente, mentre le autorità pubbliche erano convinte che l'Anpe dovesse continuare a fornire sostegno alle persone in cerca di impiego, che fossero o meno beneficiarie di un piano di assicurazione contro la disoccupazione. Dopo un lungo negoziato, l'accordo Unedic è stato sottoscritto nel rispetto di questa decisione.

Tuttavia il ruolo dell'Unedic nel sostegno al reinserimento nel mercato del lavoro è cresciuto, entro limiti ben definiti, nell'ambito della procedura di approvazione dell'accordo. L'Unedic è stato associato alle risultanze delle procedure del Pap, anche se non è diventato l'operatore diretto del sostegno al reinserimento nel mercato del lavoro dei beneficiari dell'indennità di disoccupazione. Ha assunto inoltre una responsabilità maggiore nel finanziamento dei vari elementi che compongono il piano di sostegno al reinserimento nel mercato del lavoro, tra i quali il reclutamento degli operatori Anpe, il sostegno individuale e i servizi di formazione, gli strumenti di sostegno alla ricerca di un nuovo impiego e gli incentivi ai datori di lavoro per l'assunzione di disoccupati di lungo periodo.

In conclusione, dunque, è cresciuto il ruolo dell'Unedic nell'organizzazione e, in qualche misura, nell'orientamento del sostegno al reinserimento nel mercato del lavoro. Questa è la caratteristica del sistema francese che distingue in modo più netto la sua esperienza da quella degli altri paesi europei.

L'ampliamento delle attività dell'Anpe

Nel contesto dei negoziati per l'accordo Unedic, le autorità pubbliche hanno deciso di estendere le misure di sostegno individuale a tutte le persone in cerca di impiego a partire dal momento del loro ingresso nella disoccupazione, e di intraprendere a tal fine un maggior numero di azioni. La decisione è stata adottata in risposta sia alle nuove dispo-

IL PERCORSO DI CHI CERCA LAVORO IN FRANCIA

In seguito alla riforma del 2001, una persona in cerca di lavoro si trova di fronte al seguente percorso. In primo luogo deve registrarsi in un Assedic locale che calcola l'indennità condizionata* e deve sottoscrivere un «piano di sostegno al reinserimento nel mercato del lavoro» (Pare). Nei venti giorni** successivi alla registrazione presso l'Assedic come persona in cerca di impiego, l'interessato dovrebbe incontrarsi con un membro dello staff di un'Agenzia per l'impiego locale (Ale). Questo colloquio (che va sotto il nome di Pap01) dovrebbe offrire l'opportunità di valutare i rischi della disoccupazione di lungo periodo, stabilendo le risposte più appropriate ai bisogni della persona in cerca di impiego***. A tale scopo è necessario analizzare la qualificazione e le capacità professionali della persona in cerca di impiego e valutarle alla luce della situazione del mercato del lavoro locale. Il colloquio dovrebbe portare alla definizione di un piano d'azione personale, il Pap, che costituisce l'«identikit» della persona in cerca di impiego e individua, tra i servizi dell'Anpe, quelli che sembrano più idonei alla sua particolare situazione. Il piano d'azione personale può essere modificato in ogni momento e va aggiornato ogni sei mesi. La definizione dei livelli dei servizi offerti a ciascuna persona in cerca di impiego, in una determinata fase del suo percorso, è una delle nuove caratteristiche introdotte nel 2001. Vengono proposti quattro livelli di servizi.

Le persone in cerca di occupazione dotate di maggiore autonomia (il 42% al momento del primo colloquio Pap01 nel 2004) hanno un accesso «self-service» alle informazioni delle agenzie (come gli annunci di lavoro, le guide e così via). Il successivo livello di «sostegno individuale» include la valutazione delle capacità professionali o il confronto diretto con le persone in cerca di impiego (44% al Pap01). Il livello dei servizi aumenta con il «sostegno rafforzato», che può includere la verifica delle capacità professionali e misure di sostegno della durata in genere di tre mesi, con possibilità di rinnovo, e prevede la possibilità di essere seguiti regolarmente da un consulente personale (13% al Pap01). Infine, in alcuni rari casi, la necessità di risolvere prioritariamente problemi di natura sociale (alloggio, salute, ecc.) richiede «misure di sostegno sociale», che sono fornite da servizi specializzati (1%). La definizione del livello dei servizi proposti non tiene conto esclusivamente della valutazione dei bisogni della persona in cerca di impiego, ma anche delle esigenze globali di bilancio, che le agenzie sarebbero tenute a rispettare.

I servizi di sostegno possono essere forniti direttamente dall'Anpe oppure esternalizzati a fornitori pubblici o privati; in quel caso l'Anpe stabilisce gli interventi da effettuare e valuta la qualità dei servizi forniti. Nel 2004 due terzi dei servizi sono stati forniti con queste modalità da operatori esterni. La formazione, in particolare, è sempre realizzata da operatori specializzati, mentre il percorso della persona in cerca di impiego è in genere seguito direttamente dall'Anpe.

Dopo il primo colloquio all'Anpe per redigere un Pap, il percorso può diversificarsi. Per alcune categorie, infatti, l'agenzia può affidare il complesso delle misure di sostegno a «co-fornitori»: ad esempio l'Apec, agenzia per l'impiego che si occupa di manager e personale dirigenziale, le delegazioni locali che si occupano di giovani poco qualificati in situazioni sociali difficili, il network per l'impiego Cap, che si occupa di persone disabili prive di impiego.

In questi casi la natura dell'intervento e del sostegno è diversa: in genere si ha una presenza più diretta e più intensa del consulente personale lungo l'intero percorso; i colloqui durano più a lungo e le misure di sostegno possono essere più diversificate. Valutare l'efficacia relativa delle misure di sostegno fornite da questi co-fornitori e dall'Anpe, può offrire informazioni utili sull'efficacia di un sostegno rafforzato, e in particolare sul ruolo svolto dal consulente personale. Anche in questo caso, però, gli studi di valutazione sono scarsi.

Nel 2005 l'Unedic, in accordo con l'Anpe, ha promosso alcuni programmi pilota che coinvolgono le società private incaricate di fornire sostegno (su base volontaria) alle persone prive di impiego. È un'esperienza analoga alla co-fornitura, ma la forma di remunerazione è differente: i co-fornitori (Apec, ecc.) ricevono un pagamento fisso, mentre la remunerazione degli operatori dei programmi pilota dipende in parte dai risultati, in termini di percentuale di successo del reinserimento nel mercato del lavoro e di permanenza nei posti di lavoro.

* Circa metà delle persone in cerca di impiego riceve il sussidio Are, mentre il 10% riceve l'Ass.

** La scadenza è stata ridotta dopo l'entrata in vigore della *Legge sulla coesione sociale*.

*** Per consentire la compilazione di un formulario, questo colloquio approfondito dovrebbe avere luogo dopo un incontro iniziale.

sizioni del piano di assicurazione contro la disoccupazione, sia alle politiche adottate nel quadro delle direttive europee sull'impiego mirate a eliminare la disoccupazione di lungo periodo.

In tal modo le autorità pubbliche hanno rafforzato i compiti e gli strumenti dell'Anpe per il sostegno individuale alle persone in cerca d'impiego⁸. Per l'Anpe la responsabilità supplementare per questo maggiore sostegno alle persone in cerca di impiego non ha comportato un cambiamento significativo del tipo di interventi e di servizi che si erano sviluppati nell'ambito del programma di «servizio personalizzato per il riavvio all'impiego» (Spnde). D'altra parte ciò ha provocato una temporanea difficoltà nell'adempimento del suo ruolo di intermediazione (mettere in contatto datori di lavoro e persone in cerca di impiego) che richiede una ricerca attiva dei datori di lavoro. Allo stesso tempo è cresciuto il coordinamento fra Stato, Anpe e Unedic, grazie a numerosi accordi che definiscono i loro rispettivi ruoli sia a livello nazionale sia a livello regionale e locale.

4.3 Le riforme più recenti

In materia di indennità un nuovo accordo Unedic (gennaio 2004) ha ridotto sia l'estensione della titolarità che la sua durata.

Con la legge del dicembre 2003, inoltre, la responsabilità per la gestione del programma Rmi, nonché il finanziamento dell'indennità e le spese di integrazione sono stati interamente trasferiti ai *départements* (amministrazioni locali). Per quanto riguarda i piani di sostegno al reinserimento nel mercato del lavoro, la legge del 13 agosto 2004 sui poteri e le responsabilità locali ha affidato alle Regioni il compito di definire e realizzare le politiche di apprendistato e di formazione per giovani e adulti in cerca di impiego o di nuovo orientamento professionale.

Tra il 2001 e il 2004 sono stati modificati tutti gli impieghi sovvenzionati, mentre il loro volume complessivo è stato notevolmente ridotto attraverso la graduale eliminazione del programma «impiego giovanile-nuovi servizi», la creazione del programma «impiego giovanile in azienda», la modifica dei contratti di formazione in alternanza con il lavoro nella legge sulla formazione professionale, la creazione del contratto di integrazione-reddito minimo garantito (Ci-Rma), nel momento in cui l'Rmi è stato decentralizzato, e così via.

⁸ Il personale è passato da 16.990 nel 2000 a 21.524 nel 2004.

4.4 Alcune questioni strategiche ancora in sospeso

Sin dal 2001 le riforme delle politiche per la disoccupazione puntano in particolare sull'attivazione dell'indennità di disoccupazione (e dell'indennità di sostegno commisurata al reddito Rmi).

Tuttavia, l'analisi condotta nelle pagine precedenti evidenzia quattro punti critici in materia di politiche sulla disoccupazione in Francia:

- ♦ una diluizione eccessiva delle responsabilità di gestione delle politiche, nell'ambito di un sistema che non riesce a imporre una gerarchia tra Stato, parti sociali e autorità locali, né a farle convergere;
- ♦ una dispersione dei finanziamenti per quanto riguarda sia le indennità sostitutive del reddito per le persone prive di impiego (indennità di disoccupazione, assegno di solidarietà e Rmi), sia il sostegno all'ingresso o al reinserimento nel mercato del lavoro;
- ♦ una frammentazione degli operatori, le cui responsabilità tendono a sovrapporsi, col rischio di una perdita di efficienza;
- ♦ un processo di cambiamento caratterizzato da una strumentazione fortemente instabile e da una scarsità di valutazioni propedeutiche al processo decisionale, e soprattutto da una scarsità di valutazioni *ex-post*.

L'analisi delle riforme avviate nei paesi europei, alcune prese in esame in questo volume, mette ancora più in luce, se ce ne fosse bisogno, il grado di difficoltà della Francia nello stabilire un approccio adeguato al trattamento della disoccupazione.

Va ricordato innanzitutto che farsi carico delle persone prive di impiego è una delle responsabilità fondamentali dello Stato, sia che ciò comporti indennità in sostituzione del reddito, sia che ciò richieda sostegno al reinserimento nel mercato del lavoro. Tale responsabilità trae origine dai principi iscritti nella Costituzione francese. Sottolineare la responsabilità dello Stato non significa negare quella degli altri soggetti (parti sociali, autorità regionali e locali). È dunque essenziale creare strutture capaci di assicurare l'esercizio di queste diverse responsabilità.

La *Legge sulla coesione sociale* ribadisce la responsabilità dello Stato nella definizione del servizio pubblico per l'impiego ma, di fatto, non si traduce in un efficace strumento di lavoro.

Per quanto riguarda la definizione delle indennità (titolarità, importo, durata dei benefici), non vi è coordinamento fra le decisioni assunte dalle parti sociali in materia di indennità di disoccupazione (Are) tramite gli accordi Unedic, e le decisioni assunte dallo Stato sulle altre indennità commisurate al reddito. I *départements*, che oggi sono respon-

sabili del finanziamento dell'Rmi, non partecipano in alcun modo alle decisioni dello Stato per quanto riguarda la titolarità e l'importo di questo beneficio. E non vi è alcuna garanzia che il trasferimento dei benefici fiscali, che dovrebbe coprire questa nuova responsabilità, riuscirà a stare al passo con i cambiamenti delle spese per indennità.

Chiaramente abbiamo a che fare qui con i vasi comunicanti tra queste indennità: ogni decisione riguardante il piano di assicurazione contro la disoccupazione coinvolge l'insieme dei beneficiari dell'Ass; ogni decisione relativa a questa indennità ha ripercussioni sull'Rmi, e quindi sui *départements*. Tuttavia non esiste, e non è mai esistita, alcuna autorità in grado di coordinare le autorità pubbliche nazionali e locali e le parti sociali allo scopo di definire una strategia per l'intero sistema delle indennità.

Per quanto riguarda il sostegno al reinserimento nel mercato del lavoro, non vi è coordinamento tra il sostegno alle persone che ricevono l'Rmi, gestito dai dipartimenti, e il sostegno alle persone in cerca di impiego registrate nelle agenzie Anpe. Né esistono relazioni sistematiche fra i dipartimenti e l'Anpe per utilizzare i servizi di sostegno dell'Anpe per i beneficiari dell'Rmi⁹.

La Francia è molto lontana dal progresso che i cinque paesi europei¹⁰ presi in esame dal rapporto Cerc hanno realizzato ai fini di un migliore coordinamento tra indennità e sostegno al reinserimento nel mercato del lavoro.

Con la diffusione di misure sistematiche di sostegno e la crescita del ruolo dell'Unedic nel sostegno al reinserimento nel mercato del lavoro, la Francia è diventata uno dei pochi paesi in cui le persone in cerca di impiego (in particolare i beneficiari del piano di assicurazione) devono rivolgersi regolarmente ad almeno due istituzioni in ogni fase del loro percorso: registrazione iniziale, assistenza regolare lungo il percorso, monitoraggio sull'effettiva ricerca di un impiego, ecc. Tutto ciò rende più complicata anche la circolazione delle informazioni, il che a sua volta si traduce in costi eccessivi e scarsa efficienza.

Il ruolo assunto dall'Unedic nel sostegno al reinserimento nel mercato del lavoro aumenta il rischio di disparità di trattamento tra i beneficiari dell'indennità prevista dal piano di assicurazione contro la disoccu-

⁹ Tra le persone in cerca di impiego registrate presso l'Anpe nel 2004, circa il 12% sono state identificate come beneficiarie dell'Rmi, quota che rappresenta circa il 40% del totale dei beneficiari dell'Rmi.

¹⁰ Danimarca, Germania, Paesi Bassi, Svezia e Regno Unito.

pazione e gli altri. Un rischio che va misurato tenendo conto della natura «pubblica» del servizio per l'impiego.

Integrazione nel mercato del lavoro, formazione professionale e sostegno individuale alle persone in cerca di impiego costituiscono un «servizio pubblico» proprio perché sono finalizzati a ristabilire, nella misura del possibile, pari opportunità tra le persone in cerca di impiego. Qui entrano in gioco due elementi: primo, il tentativo di migliorare le opportunità delle persone che hanno maggiori difficoltà non può essere affidato al solo comportamento degli attori, ciascuno dei quali persegue i propri interessi; secondo, tutte le attività promosse sono finanziate da fonti pubbliche (tasse o contributi). Ad esempio la logica di intervento dell'Unedic, per sua natura, è portata a privilegiare l'uscita rapida dalla condizione di disoccupato di coloro che beneficiano di un'indennità. Per sua natura, inoltre, la selezione dei programmi di sostegno e delle persone in cerca di impiego che devono seguire tali programmi tiene conto dell'equilibrio tra costo dei programmi e risparmio sull'indennità di disoccupazione.

La diversità delle situazioni e dei bisogni delle persone in cerca di impiego richiede una corrispondente diversità di approcci e di benefici: gli obiettivi di efficienza e di qualità favoriscono la richiesta di una molteplicità di operatori. I quali, però, dovrebbero essere messi in competizione sulla base di regole chiare, mentre la loro attività andrebbe valutata e monitorata. Al fine di rispettare la missione del servizio pubblico – cioè un trattamento equo di tutte le persone in cerca di impiego, senza tenere conto della loro condizione in termini di indennità percepite – è particolarmente importante che la scelta dell'operatore non permetta di «selezionare» certe persone in cerca di impiego, scartando invece quelle con maggiori difficoltà.

In alcuni paesi (ad esempio i Paesi Bassi), per ottenere questo obiettivo di trattamento equo, un operatore pubblico riceve tutte le persone in cerca di impiego e, sulla base delle loro caratteristiche individuali, li assegna a un determinato operatore pubblico o privato per il sostegno individuale. Questo tipo di intervento dovrebbe attenersi al ruolo specifico dell'Anpe. Sfortunatamente le riforme non stanno andando in questa direzione.

Riferimenti bibliografici

- Blanchard O. e Tirole J., 2003, *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*, Les Rapports du Conseil d'Analyse économique, n. 44, La Documentation française, Parigi.
- Cahuc P. e Kramarz F., 2004, *De la précarité à la mobilité: vers une sécurité sociale professionnelle*, Rapport au ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie et au ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, dicembre.
- Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (Cerc), 2005a, *La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques*, La Documentation française, Parigi, (traduzione inglese sul sito del Cerc *Job security facing the challenges of economic change*).
- Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (Cerc), 2005b, *Aider au retour à l'emploi*, La Documentation française, Parigi (traduzione inglese sul sito del Cerc *Assisting the return to employment*).
- Dares, 2006, Bilan de la politique de l'emploi en 2004, dossier n. 1, 28 novembre 2006, Parigi.
- Marimbert J., 2004, *Le rapprochement des services de l'emploi*, La Documentation française, Parigi.
- Virville de M., 2004, *Pour un code du travail plus efficace*, Rapport au ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, La Documentation française, Parigi.
- Walzer M., 1983; *Spheres of justice*, Basic Books, New York, trad. it., 1987, *Sfere di giustizia*, Feltrinelli, Milano.

RPS

Michel Dollé

Traduzione dall'inglese a cura di Carlo Gnetti

