Cosa cambia nella regolazione del lavoro in Francia: spunti di riflessione per il caso italiano

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** *clicca qui*
Per entrare nella ***Scuola di ADAPT*** *e nel progetto* **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it

Il Governo francese ha presentato ieri il testo dei **cinque decreti che riformano il Codice del lavoro**, attuando le disposizioni della legge delega approvata dal Parlamento il 2 agosto scorso. I decreti, che dovrebbero rappresentare il progetto qualificante del nuovo corso avviato dal Presidente Macron, sono la **prima tappa di un processo di riforma del modello sociale francese**, presentato dal Governo lo scorso 6 giugno, che darà luogo a:

una **riforma del codice del lavoro** che verrà reso disponibile, entro il 2020, in forma digitale e ad accesso aperto secondo un processo di semplificazione e di facile fruibilità da parte di imprese e lavoratori;
un **piano straordinario di investimenti in formazione professionale e competenze** per il lavoro del futuro in luogo delle politiche passive di sussidio e dei bonus occupazionali elargiti *una tantum;*
la **riforma del sistema di contrattazione collettiva in chiave sussidiaria e di valorizzazione della autonomia privata a livello aziendale e anche individuale** nelle imprese di piccole dimensioni;
la **riforma dell'apprendistato** e dei canali di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro;
la **revisione della assicurazione contro la disoccupazione**;
l'**aumento del potere di acquisto dei cittadini e degli investimenti** anche per rendere attrattivo il territorio francese nella competizione internazionale;
la **riforma del sistema di welfare**.

Cosa cambia nella regolazione del lavoro in Francia: spunti di riflessione per il caso italiano

Difficile formulare ora un giudizio equilibrato di testi tecnicamente complessi che ridisegnano in modo radicale il sistema di regolazione del lavoro francese. Le prime letture oscillano tra un rituale quanto inappropriato richiamo al ***Jobs Act* italiano**, che ha ben altra impostazione culturale e progettuale, e un riferimento al **sistema di relazioni industriali tedesco** quantomeno per ciò che concerne il primato del contratto aziendale su quello di settore. In questa prospettiva, invero, il richiamo più opportuno sarebbe all'**articolo 8 del decreto legge n. 138/2011** dell'ultimo Governo Berlusconi che ha fatto scuola anche in **America Latina** (sul primato della contrattazione aziendale anche rispetto alla legge si veda **la recente riforma del lavoro brasiliana** di cui invero poco o nulla si è parlato in Europa e che invece è molto dibattuta in Argentina e Uruguay per il sicuro impatto in termini di competizione internazionale come bene evidenzia il professor Juan Raso Delgue in una intervista del 19 luglio 2017 pubblicata dal giornale online Enperspectiva.net).

Sta di fatto **che Governo e parti sociali italiane dovrebbero studiare con attenzione il processo di riforma avviato in Francia e i relativi testi normativi** per non trovarsi spiazzati nella gestione attiva della **nuova grande trasformazione del lavoro** che dà luogo a una competizione (non tra singole imprese o tra sistemi regolatori del lavoro quanto) tra **rinnovati sistemi territoriali capaci di diventare snodi nella nuova economia di rete e nelle catene globali del valore**. Di qui l'importanza di un processo concertato, anche se non condiviso da tutti gli attori sindacali, e sussidiario di regolazione del lavoro, accompagnato da non pochi studi progettuali e di fattibilità (un po' come avvenuto in Italia nel 2001 col **Libro Bianco di Marco Biagi**) e che si basa marcatamente sull'**adattamento negoziale al lavoro che cambia**, **esattamente il contrario di quanto fatto in Italia con *Job Act*** che si è incentrato sulle vecchie e obsolete categorie giuridiche del Novecento industriale senza dimostrare la capacità di intervenire sul fronte delle politiche attive, dell'apprendistato e di un piano straordinario di alfabettizzazione digitale degli adulti e dei lavoratori di domani con un rinnovato e più radicato sistema dei fondi interprofessionali per la formazione continua nei territori e a sostegno della singola persona. **Solo in questo modo potremo infatti evitare che la tecnologia distrugga più posti di lavoro di quanti possa concorrere a crearne.**

Venendo alla riforma Marcon, gli obiettivi di questo primo intervento normativo, che mira alla **promozione del dialogo sociale e ad un migliore bilanciamento tra gli interessi delle imprese e dei lavoratori**, sono quattro:

dare **priorità alle esigenze delle micro, piccole e medie imprese**;
dare fiducia alle imprese e ai loro lavoratori dando loro la **capacità di anticipare il cambiamento e adattarsi ad esso** in modo rapido, semplice e sicuro;
creare **diritti e tutele di nuova generazione per i lavoratori**;
dare **nuove garanzie ai sindacati e ai rappresentanti eletti dai lavoratori** che si impegnano nel dialogo sociale.

Nelle prossime due settimane i decreti passeranno al vaglio delle commissioni parlamentari per poi essere presentati al Consiglio dei ministri per l'approvazione il 22 settembre.

(1) Il primo obiettivo – **una riforma del Codice del lavoro che metta al primo posto gli interessi delle micro, piccole e medie imprese** – viene perseguito, da un lato, promuovendo le negoziazioni tra impresa e lavoratori anche nelle imprese di piccole dimensioni e consentendo di concludere **accordi collettivi aziendali** (ovvero **negoziare individualmente nelle imprese minori**) sui principali aspetti relativi alla retribuzione, al tempo di lavoro, alla organizzazione del lavoro. Dall'altro, **semplificando le regole** al fine di renderle chiare e coerenti con i problemi concreti che le imprese si trovano ad affrontare, e ciò con particolare riferimento alle norme relative alla interruzione dei rapporti di lavoro: su questo fronte, l'intervento di riforma mira a **rendere certi i costi dei licenziamenti,** stabilendo un tetto massimo e prefissato per i risarcimenti (fino a un massimo di 20 mensilità), e a semplificare il quadro delle regole, riformando il sistema sanzionatorio in caso di vizi formali e introducendo un formulario standard che aiuti le imprese a evitare vizi procedurali. Vengono inoltre **soppressi alcuni adempimenti burocratici relativi ai lavori usuranti e chiarite le regole del contenzioso in caso di inidoneità al lavoro**. Gli accordi di settore dovranno prevedere specifiche disposizioni che tengano conto delle esigenze delle imprese di piccole dimensioni ed è prevista la copertura delle spese sostenute dai lavoratori che partecipano alle negoziazioni di settore mediante il ricorso a **fondi bilaterali.**

(2) Il secondo obiettivo – **dare fiducia alle imprese e ai loro lavoratori dando loro la capacità di anticipare il cambiamento e di adattarsi ad esso in modo rapido, semplice e sicuro –** viene perseguito in chiave sussidiaria. La riforma prevede che tutte le imprese, qualsiasi sia la loro

dimensione, possano concludere **accordi per adattarsi ai cambiamenti** del mercato aumentando la **flessibilità organizzativa**, anche mediante un ampliamento degli ambiti di negoziazione a livello aziendale. Le procedure di informazione e consultazione vengono semplificate, accorpando tre istanze rappresentative (delegati del personale, del comitato di impresa e del comitato di igiene, sicurezza e condizioni di lavoro) in un unico comitato (*Comité Social et Economique*). Al fine di aumentare la **flessibilità in uscita**, sempre a livello aziendale è previsto possano essere conclusi accordi collettivi di risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro, trasponendo sul piano collettivo la disciplina della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. In caso di **licenziamento economico**, l'apprezzamento delle ragioni economiche che giustificano il licenziamento riguarderà solo la sede nazionale dell'impresa e non, come attualmente avviene, tutte le sedi (anche straniere) del gruppo, per evitare la penalizzazione della Francia rispetto ai Paesi europei che non prevedono tale estensione del perimetro di valutazione. Al contempo viene rivisto e attenuato l'obbligo per l'impresa di ricollocare il lavoratore licenziato e vengono portati ad un anno, in tutti i casi, i termini per l'impugnazione del licenziamento. Altre misure riguardano l'aumento della **flessibilità in entrata**: in particolare, la possibilità di stabilire tramite accordi di settore nuove regole per i contratti a tempo determinato rispondenti alle specificità dei diversi settori, ma soprattutto la possibilità di utilizzare in tutti i settori, sempre a seguito di accordi, **contratti a tempo indeterminato vincolati a un progetto**. Si tratta di un ampliamento dell'ambito di applicazione dei c.d. *contrats de chantier*, che potranno essere conclusi a tempo indeterminato (dando accesso a tutte le tutele legate a tale forma contrattuale), con la specificità che la conclusione del progetto a cui è legato il contratto ne determina la risoluzione.

(3) Il terzo obiettivo – **nuovi diritti e nuove tutele per i lavoratori** – viene prospettato in termini di rinnovamento della cultura del lavoro e delle relazioni industriali. Nelle imprese in cui viene istituito **un unico comitato di impresa mediante accordo concluso a maggioranza dei lavoratori** (requisito che dovrà riguardare tutti gli accordi aziendali a partire da maggio 2018), viene **introdotta una procedura di co-decisione sulla formazione professionale e sulla parità tra i sessi**, o su altre materie definite nell'accordo. Viene resa più sicura e più flessibile la disciplina del telelavoro (senza ricorrere all'espediente italiano del **lavoro agile** che, nei fatti e **come argomentato in altra sede** (M. Tiraboschi, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in corso di pubblicazione su *DRI*, n. 4/2017), si pone l'obiettivo di aggirare le regole europee in materia di tempi e luoghi di lavoro) al fine di promuovere una migliore conciliazione tra vita professionale e personale. **L'indennità legale di licenziamento è aumentata del 25%.** Per i lavoratori che, rifiutando di applicare un accordo aziendale concluso a maggioranza, perdono il posto di lavoro, è

previso, oltre all'accesso alle tutele in caso di disoccupazione, un bonus di cento ore accreditate nel **Conto Personale di Formazione** a carico del datore di lavoro, al fine di facilitarne la riqualificazione. Il nuovo Codice del lavoro digitale permetterà una migliore comprensione del diritto anche alle persone diversamente abili.

(4) Il quarto e ultimo obiettivo – **nuove garanzie per i sindacati e per i rappresentanti eletti dai lavoratori che si impegnano nel dialogo sociale** – si propone una semplificazione e una modernizzazione del sistema di relazioni industriali francese. La riforma, facendo tesoro di analisi condotte negli anni precedenti che hanno evidenziato il forte peso della **impreparazione degli attori sociali tra gli ostacoli a una maggiore diffusione della contrattazione collettiva aziendale**, prevede **misure operative per la formazione dei sindacalisti e per la loro crescita professionale**. Ai rappresentanti eletti e ai delegati sindacali è consentito l'accesso alla carriera di ispettore del lavoro (mediante concorso pubblico) e **viene mobilitata una rete di Università e *Grandes Ecoles* per la formazione sindacale**. Vengono semplificate le procedure di nomina dei delegati sindacali e viene istituito un Osservatorio della negoziazione che seguirà le dinamiche relative alla attività dei delegati e dei rappresentanti dei lavoratori.

Come precisato ieri dal Primo Ministro francese, Edouard Philippe, e dal Ministro del lavoro, Muriel Pénicaud, **sono esattamente 36 le misure contenute nei decreti** e precisamente:

1. una **negoziazione semplice e accessibile per le imprese con meno di 50 dipendenti**, grazie alla possibilità di negoziare direttamente con un rappresentante eletto dai lavoratori;
2. la possibilità, **in tutte le imprese con meno di 20 dipendenti**, che non hanno rappresentanti eletti dai lavoratori, di **negoziare direttamente con i lavoratori su tutti i temi** legati al lavoro;
3. l'**accesso a un codice del lavoro digitale chiaro, accessibile e comprensibile,** che offre risposte alle questioni concrete che interessano i datori di lavoro delle micro, piccole e medie imprese;

4. un **tetto obbligatorio per i risarcimenti e gli interessi che dia certezza e visibilità rispetto ai potenziali contenziosi**;
5. una **riforma delle regole di licenziamento** che permetta che i vizi di forma non prevalgano sulla sostanza;
6. un **formulario standard** che riassuma i principali diritti e doveri delle parti per evitare errori procedurali in caso di licenziamento;
7. la **soppressione dei cavilli burocratici** inapplicabili concernenti le dichiarazioni amministrative per i lavori usuranti;
8. un chiarimento sulle **regole del contenzioso in caso di inabilità al lavoro**;
9. un nuovo **obbligo, negli accordi di settore, di prevedere disposizioni specifiche che tengano conto della realtà delle micro, piccole e medie imprese**;
10. la presa in carico del costo del lavoro e delle **spese di trasferta dei lavoratori delle micro, piccole e medie imprese** che partecipano alle negoziazioni di settore, mediante **fondi bilaterali**;
11. la possibilità di anticipare e di adattarsi alle evoluzioni al rialzo o al ribasso del mercato, tramite **accordi conclusi a maggioranza semplificati sull'orario di lavoro, la retribuzione, la mobilità**;
12. l'introduzione di **nuove competenze e nuove materie di negoziazione a livello aziendale**;
13. un dialogo sociale semplificato e operativo, attraverso la **fusione delle tre istanze di informazione e consultazione dei lavoratori** in una sola, il Consiglio economico e sociale, per tutte le **imprese con più di 50 dipendenti**;
14. maggiori possibilità di promuovere il dialogo sociale e la co-costruzione della strategia di impresa con i lavoratori e i loro rappresentanti, grazie ad **accordi maggioritari conclusi da un consiglio di impresa** che integra al suo interno l'insieme delle funzioni di rappresentanza del personale (informazione,

consultazione, contrattazione);

15. l'**introduzione della risoluzione consensuale collettiva**;
16. la regolazione delle **perizie**, mediante una partecipazione economica pari al 20% del costo delle perizie a carico del Consiglio economico e sociale per le consulenze ad hoc (fatta eccezione per le perizie relative ai PSE e ai rischi gravi, che sono prese in carico al 100% dal datore di lavoro, come avviane attualmente);
17. **regole sui contratti a tempo determinato che corrispondano alla specificità dei settori di attività**, definite tramite accordi di settore, nel quadro della nuova competenza sulla gestione e la qualità del lavoro;
18. la **possibilità di utilizzare contratti a progetto** (c.d. *contrat de chantiers*) grazie ad accordi di settore che fissino le regole per il ricorso a tale tipologia contrattuale;
19. un **perimetro di apprezzamento del motivo economico del licenziamento fissato a livello nazionale**, come nella maggior parte dei Paesi europei;
20. la soppressione di obblighi assurdi e fonte di contenzioso e la **semplificazione dell'obbligo di ricollocazione**;
21. **termini per l'impugnazione del licenziamento fissati ad un anno**;
22. un **processo di co-decisione alla francese sulla formazione professionale e la parità tra i sessi** nelle imprese che istituiscono mediante accordo maggioritario il comitato d'impresa;
23. gli acc**ordi aziendali devono essere conclusi a maggioranza** a partire dall'1 maggio 2018;
24. **un diritto al telelavoro più sicuro e flessibile**, che permetta una migliore conciliazione tra vita professionale e personale;
25. **indennità legali di licenziamento aumentate del 25%;**
26. una **promozione della prevedibilità, dell'equità e della protezione in**

caso di contenzioso con il datore di lavoro, grazie alla definizione di tetti minimi e massimi per i risarcimenti e gli interessi e alla realizzazione un formulario standard che ricordi i diritti e i doveri delle parti in caso di licenziamento;

27. un **bonus di cento ore accreditate sul Conto personale di formazione**, finanziato dal datore di lavoro, in caso di rifiuto da parte del lavoratore della applicazione di un accordo maggioritario relativo all'orario di lavoro o alla retribuzione;
28. **nuove competenze per la contrattazione di settore** che consentano di assicurare equità tra i lavoratori di uno stesso settore;
29. **procedure di ricollocazione più trasparenti e eque**, grazie alla possibilità di accedere all'insieme dei posti disponibili all'interno dell'impresa;
30. un **Codice del lavoro digitale** che consenta una migliore comprensione del diritto, anche per i lavori diversamente abili;
31. la **garanzia, per i delegati sindacali e i rappresentanti eletti dai lavoratori, di mezzi e opportunità formative rafforzati** per eseguire il loro mandato;
32. un **accesso alla formazione professionale e al bilancio di competenze rafforzato** per conciliare impegno sindacale e sviluppo professionale;
33. una **maggiore facilità nelle nomine dei delegati sindacali**;
34. **la creazione di un osservatorio sulla contrattazione**;
35. il **rafforzamento delle possibilità di accesso (tramite concorso) alla carriera di ispettore del lavoro per i delegati sindacali e per i rappresentanti eletti dai lavoratori**.
36. la **mobilitazione di una rete di Grandes Écoles e Università che su base volontaria offrano ogni anno percorsi formativi per i militanti sindacali**.

Cosa cambia nella regolazione del lavoro in Francia: spunti di riflessione per il caso italiano

Nei prossimi mesi, con la rete internazionale di ADAPT e i ricercatori della nostra Scuola di relazioni industriali e di lavoro seguiremo con attenzione il dibattito sull'avvio e l'implementazione concreta della riforma. Ci è parso comunque importante, in vista del confronto che darà luogo la ormai prossima campagna elettorale italiana, **dare qualche spunto di riflessione di merito a chi ricerca una rinnovata progettualità nella definizione di un quadro regolatorio del lavoro più efficiente e anche più giusto** secondo la tradizione del diritto delle relazioni industriali.

Attendiamo **che anche l'Italia esca dalla "guerra dei numeri" e dei comunicati stampa, che stancamente e goffamente si ripete a ogni rilevazione dell'ISTAT** (si veda F. Seghezzi e M. Tiraboschi, *La strada è lunga,* in Avvenire del 1° settembre) e sia in grado di leggere con maggiore finezza analitica l'andamento e soprattutto il futuro del nostro mercato del lavoro. In questa sede di primo commento d'insieme non possiamo non segnalare che **almeno due delle misure proposte dal Governo francese sono oramai una tradizione del gruppo di lavoro di ADAPT** e cioè **un *Osservatorio permanente sulla contrattazione collettiva*** (col periodico rapporto annuale di ADAPT presentato al Senato) e **una Scuola di relazioni industriali e di lavoro che si rivolge proprio agli attori sociali, sia datoriali che sindacali, per contribuire davvero e tutti assieme a costruire assieme il futuro del lavoro**.

Lilli Casano

ADAPT Senior Research Fellow

@lillicasano

Michele Tiraboschi

Coordinatore scientifico ADAPT

@Michele_ADAPT

Scarica il Bollettino speciale n. 7/2017 ***La riforma Macron del lavoro: prima lettura***

Scarica il **PDF**