

## Accordo tra le parti sociali francesi per la *sécurisation* del lavoro

di Martina Ori

Lo scorso 11 gennaio in Francia, sindacati e associazioni datoriali hanno siglato un accordo interprofessionale per un nuovo modello economico e sociale al servizio della competitività delle imprese, e per la tutela del lavoro e dell'occupabilità dei lavoratori (la cosiddetta *sécurisation*). L'accordo è stato firmato da CFDT, CFTC e CGC dopo intensi negoziati, senza tuttavia l'approvazione di FO e CGT, due delle principali organizzazioni sindacali francesi, che l'hanno definito "inaccettabile" e "squilibrato" in favore di una eccessiva flessibilità. Si tratta, ciò nondimeno, di un accordo di notevole rilievo, tanto per la portata delle modifiche introdotte, quanto per il ruolo svolto dal dialogo tra le parti sociali, che hanno adottato la logica del compromesso nella ricerca di nuovi equilibri tra competitività delle imprese e tutela dei lavoratori. L'accordo si compone di 28 articoli, entrerà in vigore una volta adottate le disposizioni legislative finalizzate alla sua attuazione ed un bilancio degli effetti da esso prodotti è previsto a due anni dalla sua entrata in vigore. Le azioni intraprese si muovono essenzialmente secondo le seguenti direttrici.

### **Copertura sanitaria complementare**

L'accordo prevede che le imprese sottoscrivano garantiscano ai propri dipendenti, tramite un organismo assicurativo o istituzioni paritarie, una copertura sanitaria collettiva complementare. Il finanziamento di tale meccanismo sarà suddiviso egualmente tra lavoratori e datori, ed i lavoratori che perdono il posto potranno beneficiare di tale copertura per un anno (rispetto agli attuali 9 mesi).

### **Conservazione dei diritti all'assicurazione per la disoccupazione**

Vengono introdotti diritti definiti *rechargeables* (letteralmente "ricaricabili") all'assicurazione per la disoccupazione (*assurance-chômage*), consentendo ai lavoratori disoccupati di conservare, in caso di rientro al lavoro, i diritti all'assicurazione non utilizzati. Questi, nell'eventualità di una successiva perdita del posto di lavoro, andranno ad aggiungersi ai diritti successivamente acquisiti. Tale dispositivo verrà predisposto nel corso dei negoziati per la ridefinizione dell'*assurance-chômage* che avranno luogo nel corso del 2013. L'accordo stabilisce altresì un aumento a carico del datore dei contributi per l'assicurazione per i contratti a tempo determinato, pari al 7% per i contratti di durata inferiore a un mese, al 5,5% per i contratti di durata compresa tra uno e tre mesi e al 4,5% per i contratti di durata inferiore a tre mesi, in settori in cui per la natura dell'attività non si ricorre generalmente a contratti a tempo indeterminato. Inoltre, in caso di assunzione di un giovane di età inferiore ai 26 anni e laddove il rapporto di lavoro prosegua oltre il periodo di prova, il datore sarà esonerato dal pagamento dei contributi per i primi 3 mesi o per i primi 4 mesi nelle imprese con meno di 50 dipendenti.

### **Conto-formazione**

Si prevede, inoltre, la creazione di un conto-formazione universale, individuale ed interamente trasferibile anche nel caso in cui il lavoratore cambi datore. Il conto, contabilizzabile esclusivamente in ore (non in denaro) consiste in 20 ore all'anno per i lavoratori dipendenti a tempo pieno, percentualizzato in caso di lavoratori a tempo parziale o tempo determinato, e fino ad un tetto

massimo di 120 ore. Il finanziamento del conto-formazione sarà oggetto di concertazione tra stato e regioni. L'accesso al conto può avvenire su richiesta del lavoratore o anche del datore con riferimento alle priorità formative definite dalle parti sociali e dallo Stato o dall'accordo del 7 gennaio 2009. Il datore potrà anticipare al lavoratore ore del conto-formazione non ancora maturate per consentirgli di accedere ad attività formative per il conseguimento di una qualifica o certificazione. Per i giovani con contratto a tempo determinato sarà possibile accedere al conto-formazione all'unica condizione che abbiano lavorato 4 mesi consecutivi nell'arco dei precedenti 28 mesi, mentre per quelli privi di qualifica sarà possibile beneficiare di un conto-formazione anche prima dell'ingresso nel mercato del lavoro.

### **Mobilità esterna volontaria**

Il lavoratore potrà svolgere un periodo di lavoro presso una diversa impresa, mantenendo il diritto al proprio posto di lavoro. Il dipendente con almeno due anni di anzianità di servizio presso l'impresa, potrà, infatti, nelle aziende con più di 300 dipendenti e in accordo col datore, beneficiare di un "periodo di mobilità" per lavorare presso un'altra impresa. Al termine del periodo, il lavoratore potrà rientrare in azienda, con medesime o differenti mansioni, ma con una retribuzione pari almeno a quella percepita precedentemente.

### **Tempo parziale**

Nei settori che lo desiderano ed in quelli particolarmente interessati dal fenomeno del lavoro a tempo parziale (almeno un terzo degli occupati) si apriranno nei prossimi mesi negoziati per regolare il ricorso al part-time. Il monte ore minimo settimanale è fissato in 24 ore. Deroche sono possibili in caso di persone che lavorano per privati o per gli studenti al di sotto dei 26 anni, nonché per i lavoratori che richiedano una riduzione dell'orario per prestare servizio anche presso un altro datore. Le ore supplementari saranno retribuite con una maggiorazione del 10% fino ad un decimo dell'orario settimanale o mensile stabilito, e del 25% negli altri casi.

### **Informazione e rappresentazione dei lavoratori**

L'accordo stabilisce che le imprese debbano provvedere alla creazione di un "database unico" aggiornato regolarmente, al fine di rendere disponibili dati relativi all'impresa in maniera esaustiva e razionale, anticipando i piani e le strategie aziendali per i tre anni successivi e consultabile da parte dei rappresentanti dei lavoratori e dai delegati sindacali, nel rispetto dell'obbligo di confidenzialità. Inoltre, i rappresentanti dei lavoratori nelle imprese con più di 10.000 dipendenti di cui 5.000 in Francia avranno diritto di voto nei consigli di amministrazione. A tal fine verranno eletti 2 rappresentanti dei lavoratori nelle imprese con più di 12 consiglieri (mentre 1 nelle altre imprese).

### **Mobilità interna**

Le imprese possono stipulare accordi che obbligano il lavoratore, in caso di necessità, alla mobilità professionale o geografica all'interno dell'impresa, purché ciò non comporti una riduzione della retribuzione o dell'inquadramento professionale. Il dipendente che rifiuti di accettare può essere licenziato per "motivi personali" ma non per "motivi economici".

### **Accordi di solidarietà (*Accords de maintien dans l'emploi*)**

Si tratta di accordi che consentano alle imprese in situazione di "gravi difficoltà congiunturali" di ridurre le retribuzioni e/o il tempo di lavoro, in cambio del mantenimento dei lavoratori. Gli accordi, conclusi previo consenso dei sindacati che rappresentano almeno il 50% dei lavoratori dell'impresa, non potranno avere durata superiore ai due anni. I lavoratori che non accettano le condizioni stabilite da tali accordi potranno essere licenziati "per motivi economici". L'accordo dovrà inoltre prevedere modalità di condivisione del beneficio economico derivante dall'accordo alla scadenza dello stesso.

## **Licenziamento**

Le procedure applicabili al licenziamento collettivo per motivi economici di 10 dipendenti o più nell'arco di trenta giorni nell'impresa con almeno 50 lavoratori possono essere stabilite da accordi collettivi siglati dalle principali organizzazioni sindacali anche in deroga alle disposizioni del Codice del Lavoro in relazione alle riunioni con i rappresentanti sindacali, i documenti necessari, l'ordine dei licenziamenti, i contenuti del piano sociale. La validità dell'accordo deve essere contestata entro tre mesi, mentre il lavoratore ha un anno di tempo per contestare il licenziamento. In caso di mancato accordo, il datore di lavoro può presentare il piano sociale, previa trasmissione al comitato aziendale, alla direzione regionale delle imprese, *Dirrecte*, per una approvazione (*homologation*). I termini di risposta da parte della direzione sono fissati tassativamente in 2 mesi nel caso i licenziamenti interessino da 10 a 99 lavoratori, 3 mesi per 100-249 lavoratori, 4 mesi per più di 250 lavoratori.

Si prevede inoltre, a titolo sperimentale, l'accesso diretto al contratto di lavoro intermittente, per le imprese con meno di 50 dipendenti, previa informazione dei delegati dei lavoratori, al fine di mantenere posti di lavoro permanenti in posizioni che per loro natura sono caratterizzate da una alternanza dei periodi di lavoro e di non lavoro. La retribuzione mensile potrà essere indipendente dall'orario effettivamente svolto ogni mese.

## **Conciliazione**

In caso di contenzioso relativo alla contestazione del licenziamento, le parti possono porre fine alle controversie mediante il versamento al lavoratore da parte del datore di una indennità forfettaria che varia a seconda dell'anzianità di servizio, da 2 mesi di salario per chi ha meno di 2 anni di servizio, sino a 14 mensilità per chi ha più di 25 anni di servizio.

*Martina Ori*

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro  
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo