

ADAPT – Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

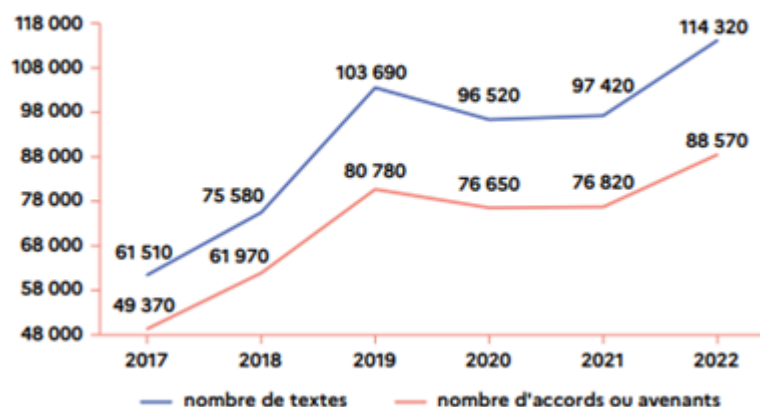
Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 18 marzo 2024, n. 11

È stato recentemente pubblicato da *Dares*, la direzione del *Ministère du Travail* che si occupa di analizzare il mercato del lavoro nazionale mediante attività di ricerca multidisciplinare, **il report annuale sull'andamento della contrattazione collettiva aziendale in Francia relativo all'anno 2022**. Il rapporto fornisce una panoramica completa sulla contrattazione francese di secondo livello, classificando gli accordi da un punto di vista quantitativo ed operando confronti con i medesimi dati raccolti negli anni precedenti.

Anzitutto, **l'analisi offerta da Dares si sofferma sul dato quantitativo**, comparando il numero assoluto di accordi di secondo livello sottoscritti, annualmente, dal 2017 al 2022.

GRAPHIQUE 1 | Textes et accords collectifs signés depuis 2017



Nell'ultima edizione del report viene ad esempio messa in evidenza, attraverso un grafico a linee, **la crescita tendenziale** (interrotta momentaneamente dalla parentesi dell'emergenza sanitaria) **del numero di accordi collettivi di secondo livello siglati nelle diverse aree del Paese**. Si tratta di un dato che solo in parte può sorprendere, considerando l'investitura che ha da tempo

operato il Legislatore francese (da ultimo, tramite le c.d. “*ordonnances Macron*”) nei confronti della contrattazione aziendale, divenuta oggi il livello contrattuale di riferimento su moltissime materie, a discapito di quella nazionale, ormai prevalente in ambiti circostanziati (sul punto, si v. A. Zaniboni, *Contrattazione collettiva: una lezione dal caso francese*, Bollettino ADAPT 26 Aprile 2023, n. 16).

Nelle sezioni successive del rapporto viene, invece, proposta **un’analisi estremamente dettagliata**, che, anche attraverso l’ausilio di tabelle, **esamina la contrattazione aziendale secondo tre direttrici**.

La tipologia degli accordi

Nel report viene effettuata una distinzione tra testi che sanciscono il raggiungimento di un accordo tra le parti (a loro volta suddivisi nelle fattispecie degli accordi-quadro, dei nuovi accordi e dei rinnovi/modifiche) e testi espressione del mancato conseguimento di un’intesa negoziale (quali i “*désaccord*” e le risoluzioni consensuali di accordi collettivi precedentemente stipulati). Vengono ricondotti a quest’ultima categoria anche i piani integrativi aziendali redatti unilateralmente *a latere datoris*, ovvero senza il confronto con la controparte sindacale (nel contesto italiano, tale fattispecie è paragonabile a quella dei piani di welfare aziendale approvati tramite regolamento interno).

	Textes signés et enregistrés
Type de texte	Nombre de textes
Accord initial	68 720
Avenant	19 730
Accord-cadre	120
Accords et avenants	88 570
Désaccord	2 390
Dénonciation d'un accord	1 970
Adhésion à un accord	1 240
Autres**	20 150
Total	114 320

Prendendo a riferimento l'ultima edizione del rapporto, **è interessante notare l'elevatissimo numero dei nuovi accordi di secondo livello siglati e registrati tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2022** (pari a circa il 60% del totale dei testi negoziali registrati dal *Ministère du Travail*), a testimonianza dell'estrema vitalità e diffusione della contrattazione di secondo livello in Francia.

Le parti stipulanti

Gli accordi aziendali vengono classificati anche in base alla tipologia dei soggetti siglanti dal lato dei lavoratori (delegati sindacali, dipendenti con mandato sindacale, rappresentanti senza mandato, ecc.) e dal lato dei datori di lavoro (distinti in ragione del numero di dipendenti). **Si tratta di informazioni estremamente utili per inquadrare la struttura dei sistemi di relazioni industriali di secondo livello, ma anche per valutare la capacità di rappresentanza delle OO.SS. nei diversi contesti produttivi.** In tal senso, il rapporto del 2022 rivela che oltre il 77% dei testi viene approvato direttamente dai delegati sindacali (51,3%) o a seguito di referendum (25,8%), mentre il restante 23% viene implementato senza il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali.

	2021		2022	
	Nombre de textes	Part	Nombre de textes	Part
1 à 10	7 600	43,6 %	9 330	41,1 %
11 à 20	1 350	7,8 %	1 820	8,0 %
21 à 49	1 800	10,3 %	2 770	12,2 %
50 à 99	2 600	14,9 %	3 400	15,0 %
100 à 249	2 460	14,1 %	3 260	14,4 %
250 à 499	760	4,3 %	1 070	4,7 %
500 à 999	380	2,2 %	490	2,2 %
1000 à 4999	270	1,6 %	330	1,5 %
5000 et plus	140	0,8 %	80	0,4 %
Non renseigné	80	0,5 %	150	0,7 %
Total	17 440	100,0 %	22 700	100,0 %

La situazione cambia però drasticamente prendendo in considerazione le sole aziende con meno di 50 dipendenti (che hanno siglato oltre il 40% dei testi depositati nel 2022), dove, solitamente, non sono presenti delegati sindacali: escludendo dal computo le intese riguardanti i “piani di risparmio aziendale” (v. dopo), la percentuale di accordi sottoscritti da rappresentanti sindacali appare decisamente più bassa, mentre risulta di gran lunga più elevata quella dei testi siglati unilateralmente dai datori di lavoro (che oscilla tra il 15% e il 41%). A tal proposito, è utile ricordare che la legislazione francese ha da tempo autorizzato le imprese con meno di 50 dipendenti a sottoscrivere regolamenti aziendali (ovvero, testi negoziali siglati unilateralmente dal datore di lavoro), per consentire anche alle piccole realtà produttive di fruire dei vantaggi della contrattazione di prossimità. Si tratta di una soluzione sicuramente originale che, nel rispondere al problema dell’assenza di delegati sindacali, rende estremamente labile il confine tra la fattispecie dell’accordo collettivo e quella del regolamento aziendale nelle PMI.

Le principali tematiche affrontate negli accordi

Gli accordi vengono, infine, classificati dal punto di vista oggettivo, ovvero in relazione al tema prevalentemente disciplinato (a titolo esemplificativo, premi di risultato, condizioni di lavoro, orario di lavoro, formazione professionale, ecc.). Sotto questo profilo, nel report 2022 spiccano le percentuali degli accordi volti a definire i “piani di risparmio aziendale” (si tratta di programmi che riconoscono somme ai lavoratori in base all’andamento economico dell’impresa, da accantonare presso fondi istituiti dall’impresa stessa; sul punto, v. [Qu’est-ce que l’épargne salariale ? | economie.gouv.fr](#)) e i premi di risultato, con questi ultimi che (similmente al caso italiano) registrano un aumento di quasi il 30% rispetto al dato relativo all’anno precedente. Questa

dimensione di analisi della contrattazione aziendale si rivela, quindi, molto utile **per individuare le principali istanze provenienti dal mondo del lavoro, delle imprese e dei lavoratori** (che al momento, in considerazione della recente spinta inflattiva, sembrano focalizzarsi attorno al tema della difesa del potere di acquisto delle retribuzioni).

Il deposito degli accordi aziendali: l'esperienza francese a confronto con quella italiana

La ricostruzione di un quadro così dettagliato sulla contrattazione francese di secondo livello è divenuta recentemente possibile grazie **all'introduzione dell'obbligo di deposito degli accordi aziendali da parte della Loi Travail dell'8 agosto 2016**. Tale intervento ha, infatti, disposto che le aziende depositino sulla piattaforma *TéléAccord* i testi negoziali sottoscritti, i quali vengono successivamente registrati nel database ministeriale dalla DDETS (la direzione dipartimentale dell'occupazione, del lavoro e della solidarietà), per poi essere pubblicati sul sito "*Légifrance*" del *Ministère du Travail* (<https://www.legifrance.gouv.fr/>). In questo modo, centri di ricerca e operatori del mercato del lavoro possono non solo consultare liberamente i testi degli accordi stipulati sul territorio nazionale, ma anche accedere ad una vasta reportistica messa a disposizione dallo stesso *Ministère du Travail* per inquadrare, in chiave più generale, il fenomeno della contrattazione aziendale (ne è un esempio lo stesso rapporto annuale di *Dares*).

Si tratta di una situazione del tutto differente a quella presente nel contesto italiano, dove l'accesso ai contenuti della contrattazione di secondo livello appare sicuramente più limitato. La consultazione degli accordi depositati dai datori di lavoro sulla piattaforma telematica del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (che rappresentano solamente una parte dei contratti collettivi territoriali e aziendali siglati nel nostro Paese) viene, infatti, riservata "agli enti pubblici e alle amministrazioni interessate", mentre i rapporti pubblicati dalle direzioni ministeriali condividono solamente dati aggregati e informazioni estremamente generiche (si v. l'ultima edizione del rapporto:

<https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/report-deposito-contratti-febbraio-2024>).

Conclusioni

In definitiva, **il report annuale pubblicato da Dares mette in luce i vantaggi derivanti dall'istituzione di un regime di trasparenza e libero accesso ai contenuti della contrattazione aziendale**: istituzioni, centri di ricerca e operatori del mercato del lavoro possono ricostruire un quadro chiaro sulle dinamiche della contrattazione di prossimità, individuando più

agevolmente soluzioni alle molteplici istanze provenienti da un mondo del lavoro sempre più complesso e variegato.

Claudio Innamorati

ADAPT Junior Fellow

 [@ClaudioInna](#)