

La riforma francese del lavoro: dalla *sécurisation* alla *flexicurity* europea?

Commento al projet de loi relatif
à la *sécurisation* de l'emploi
(testo approvato in via definitiva dal
Parlamento francese il 14 maggio 2013)

a cura di Lilli Casano

ADAPT
LABOUR STUDIES
e-Book series
n. 7

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

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

DIREZIONE

Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

Roberta Caragnano

Lilli Casano

Maria Giovannone

Pietro Manzella (*revisore linguistico*)

Emmanuele Massagli

Flavia Pasquini

Pierluigi Rausei

Silvia Spattini

Davide Venturi

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Gabriele Gamberini

Andrea Gatti Casati

Francesca Fazio

Laura Magni (*coordinatore di redazione*)

Maddalena Magni

Martina Ori

Giada Salta

Francesca Sperotti

Riforma del lavoro in Francia: la *flexisécurité* quale elemento di (r)accordo

di Martina Ori

Ce projet est donc à la fois le fruit d'une méthode, la réforme par le dialogue social, et la marque d'une ambition, la mobilisation de tous pour développer l'emploi et lutter contre le chômage¹

1. Dall'Accordo Nazionale Interprofessionale alla legge per la *sécurisation* del lavoro

Il progetto di legge relativo alla *sécurisation de l'emploi*², approvato dal consiglio dei ministri il 6 marzo 2013 e successivamente in prima lettura dall'Assemblée Nationale il 9 aprile e dal Senato il 20 è stato approvato dalla commissione mista paritaria il 24 di aprile e adottato in via definitiva dal Senato il 14 maggio 2013. Esso mira a convertire in legge l'accordo dell'11 gennaio 2013 recante misure per la *sécurisation* del lavoro, siglato da tre rappresentanze datoriali (Medef, CGPME, UPA) e tre organizzazioni sindacali (CFDT, CFTC, CFE-CGC) ed è stato fortemente voluto dallo stesso Presidente Hollande, nonostante le proteste delle organizzazioni non firmatarie – FO e CGT – che lo hanno definito una

* ADAPT Research Fellow.

¹ Questo progetto è al contempo frutto di un metodo, la riforma tramite il dialogo sociale, e il segno di un'ambizione, la mobilitazione di tutti per incrementare l'occupazione e lottare contro la disoccupazione (Consiglio dei Ministri, *Comunicato Stampa*, 6 marzo 2013).

² Il testo di legge di riferimento del presente contributo è quello approvato dal Senato il 14 maggio, in Appendice.

«grave regressione dei diritti sociali». Invero, tutte le parti sociali hanno contribuito alla definizione dell'accordo che, come indicato *nell'exposé des motifs*, «incarna l'ambizione di trovare un equilibrio globale in quattro macro-ambiti di cambiamento necessario: la lotta contro la precarietà del lavoro, l'anticipazione delle mutazioni economiche, la ricerca di soluzioni collettive per salvaguardare il lavoro, la modifica delle procedure di licenziamento collettivo».

Il progetto trascrive l'accordo senza variazioni di rilievo, dando prova del valore accordato all'esito di prolungati negoziati tra le parti sociali. Non a caso, infatti, nell'esposizione dei motivi che precede il progetto si legge che: «L'accordo concluso l'11 gennaio 2013 tra le parti sociali dimostra che la Francia può essere riformata attraverso il dialogo». L'accordo di gennaio rappresenta in tal senso un momento importante per le relazioni industriali francesi, tanto per la portata delle riforme introdotte, quanto perché frutto di una logica del partenariato, alla ricerca di nuovi equilibri verso una maggiore occupabilità dei lavoratori ed un rilancio della competitività delle imprese.

La “messa in sicurezza” del lavoro proposta nel progetto di legge, secondo le intenzioni del governo, non consisterebbe in un mero “scambio” tra flessibilità per le imprese e sicurezza per i lavoratori – né tantomeno tra flessibilità per i lavoratori e sicurezza per le imprese – quanto piuttosto un tentativo di muovere verso un paradigma innovativo. Esso sarebbe caratterizzato da un nuovo equilibrio tra l'esigenza di sicurezza dei lavoratori e quella di flessibilità delle imprese, da ricercarsi attraverso l'aumento della capacità di adattamento (tanto dei lavoratori, quanto delle imprese) e della mobilità, secondo la ormai nota ricetta europea della *flexicurity*, che ha enfatizzato in particolar modo la dimensione dell'adattabilità. Altrettanto coerente con le indicazioni espresse dalle istituzioni comunitarie è, d'altra parte, l'importanza attribuita alla concertazione tra le parti sociali ai vari livelli istituzionali.

Il progetto di legge si struttura in 27 articoli divisi in quattro capitoli. L'articolazione dei contenuti appare coerente con gli obiettivi dichiarati: il primo è intitolato *creare nuovi diritti per i lavoratori*, il secondo *lottare contro la precarietà nel lavoro e nell'accesso al lavoro*, il terzo *favorire l'anticipazione negoziata dei cambiamenti economici, per sviluppare competenze, mantenere l'occupazione e inquadrare i licenziamenti economici*, il quarto contiene le disposizioni finali. All'interno dei primi due capitoli sono contenute disposizioni che sviluppano le misure

finalizzate a creare maggiore sicurezza per i lavoratori che sperimentano percorsi instabili, mentre quelle finalizzate all'aumento della flessibilità, nella sua dimensione interna ed esterna, sono contenute principalmente nel capitolo terzo. Il progetto di legge contiene inoltre, in funzione di raccordo, vere e proprie misure di *flexicurity*, che integrano politiche attive e passive e che costituiscono il principale elemento di innovazione della legge.

2. Le misure per la *sécurisation* delle transizioni occupazionali

Il primo capitolo, recante misure in materia di sicurezza occupazionale, si compone di due sezioni, l'una relativa a nuovi diritti individuali per la messa in sicurezza dei lavoratori, l'altra relativa al rafforzamento dei diritti collettivi, finalizzati ad una maggiore partecipazione e informazione dei lavoratori circa le strategie economiche dell'impresa. Nella prima parte si prevede l'introduzione di nuovi diritti, tra i quali l'estensione della copertura sanitaria complementare per i lavoratori e una migliore trasferibilità delle coperture sanitarie e previdenziali per chi cerca lavoro. L'articolo 1 prevede che dall'1 giugno, nei settori in cui non è prevista una copertura sanitaria complementare per i lavoratori, le parti sociali avviino consultazioni per stabilire contenuti, livelli di copertura, ripartizione del carico contributivo tra lavoratori ed imprese (il datore si fa carico del 50%) e procedure per la scelta dell'organismo che garantirà la copertura assicurativa, che sarà comunque di natura privata. Si estende, inoltre, la portabilità della copertura sanitaria complementare, portando da nove a dodici le mensilità durante le quali il lavoratore che ha perso il lavoro e si trova in stato di disoccupazione conserva la copertura. Il dibattito parlamentare su questo articolo è stato fin dalle prime battute molto acceso, con le forze di sinistra che hanno sottolineato l'insufficienza degli sforzi compiuti per estendere la copertura sanitaria e, in particolare, i rischi derivanti dall'affidamento di una funzione così cruciale a soggetti privati, affermando con forza la necessità di garantire trasparenza nella individuazione degli organismi assicuratori. La clausola cosiddetta di "designazione" era stata infatti eliminata al senato in favore della libertà di scelta invocata dalle compagnie assicurative, ma è stata successivamente reintrodotta dalla commissione mista paritaria.

Sempre sul fronte dell'ampliamento dei diritti individuali dei lavoratori, l'articolo 2 istituisce un conto individuale per la formazione, volto a garantire ai lavoratori, qualsiasi sia lo status occupazionale, la possibilità di accedere a misure di riqualificazione e a dispositivi di consulenza professionale nell'ambito del servizio pubblico di orientamento al fine di individuare e valorizzare le proprie competenze anche in funzione delle esigenze del mercato. Il conto viene alimentato secondo quanto previsto dagli articoli del 6323-1 e 6323-5 del codice del lavoro (vale a dire 20 ore all'anno per i lavoratori a tempo pieno fino ad un massimo di 120 ore) e tramite contributi complementari da parte dello Stato o la regione per favorire l'accesso a determinate qualifiche con particolare riferimento alle persone prive di diploma. Il conto può essere utilizzato insieme agli altri dispositivi complementari, al quale il lavoratore abbia diritto.

All'articolo 6, si prevede la possibilità per il lavoratore di usufruire di un periodo di mobilità esterna. I lavoratori delle imprese con almeno 300 dipendenti che decidano di avere un'esperienza di lavoro in un'altra impresa, previo accordo del datore di lavoro, possono beneficiare di una sospensione del rapporto di lavoro e poi rientrare nell'impresa di provenienza, nella medesima posizione o in una posizione non inferiore in termini di retribuzione e livello di qualificazione. La decisione del lavoratore di non rientrare nel proprio posto di lavoro pone termine al contratto per dimissioni del lavoratore e pertanto non richiede preavviso. Il datore è, inoltre, tenuto a comunicare su base semestrale al comitato di impresa la lista delle richieste di mobilità volontaria e l'ordine con cui verranno accolte. Poiché la mobilità volontaria è qui inserita in una prospettiva di aumento e diversificazione delle competenze del lavoratore, nel caso in cui la richiesta di un periodo di mobilità sia rifiutata per due volte dall'impresa, il lavoratore acquisisce priorità per l'accesso ad un congedo formativo.

Per quanto concerne invece i diritti collettivi, l'articolo 8 prevede nuove consultazioni dei comitati aziendali sull'attività e le strategie dell'impresa, ambiziose modalità di condivisione delle informazioni mediante banche dati costantemente aggiornate, la possibilità che i comitati aziendali si avvalgano del parere di esperti qualificati. L'ultima versione del progetto di legge elenca in maniera estensiva quali dati devono essere necessariamente trasmessi dal datore: investimenti a livello sociale (impiego, sviluppo e ripartizione dei contratti precari, tirocini, lavoro part-time, formazione e condizioni di lavoro), investimenti materiali e

immateriale e in materia di ambiente, attivi e passivi, retribuzione di lavoratori e dirigenti, attività sociali e culturali, utili ai finanziatori, flussi finanziari e crediti d'imposta, subfornitura, trasferimenti commerciali e finanziari tra diverse entità del gruppo).

Si definiscono altresì i limiti temporali delle consultazioni (non inferiori ai 15 giorni) spirati i quali il comitato aziendale (o in assenza, i comitati di igiene, sicurezza e condizioni di lavoro) si ritiene consultato e si ritiene abbia espresso parere negativo. Il ricorso al giudice, che può eventualmente estendere i tempi della consultazione, sarà possibile solo se le informazioni fornite dall'impresa risultano essere insufficienti. È prevista poi la semplificazione e l'ampliamento delle funzioni dei comitati d'igiene e della sicurezza sul lavoro, attraverso l'istituzione di un'istanza unica di coordinamento nelle imprese in cui esistono più comitati.

L'articolo 9 prevede, infine, la partecipazione e il diritto di voto dei rappresentanti dei lavoratori ai consigli di amministrazione nelle imprese di grandi dimensioni (10.000 lavoratori su scala mondiale o 5.000 in Francia). Alcuni commentatori hanno criticato tali previsioni e le disposizioni dell'articolo 17 dello stesso disegno di legge relative alla contrattazione aziendale, in quanto darebbero il via libera alla risoluzione a livello di impresa di questioni importanti relative alla riorganizzazione aziendale, ai tempi di lavoro e ai livelli salariali per far leva sullo "spirito di sacrificio" dei lavoratori, pronti in tale contesto ad accettare condizioni di lavoro meno favorevoli. Si rimanda per considerazioni più approfondite ai contributi di S. Autieri, *I nuovi diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori*, e G. Tolve, *La disciplina della mobilità interna*, in questo stesso volume.

Ancora sul versante della sicurezza, il secondo capitolo è dedicato alla *Lotta alla precarietà nel lavoro e nell'accesso al lavoro*. L'articolo 10 istituisce dei diritti "ricaricabili" nell'ambito dell'assicurazione contro la disoccupazione consentendo, quindi, a coloro che alternano fasi di occupazione a momenti di non occupazione, di conservare ed accumulare i diritti ai sussidi non usufruiti in caso di rientro al lavoro. L'articolo si rivolge prevalentemente ai lavoratori precari che si trovano frequentemente, ma per periodi di breve durata, in condizione di disoccupazione. L'obiettivo è quello di non penalizzare i disoccupati che trovano un impiego temporaneo di breve durata, incentivandoli ad accettare anche lavori che pure non garantiscano una elevata stabilità. Le

modalità di accumulo e fruizione di tali diritti saranno oggetto di negoziazione nel corso del 2013 per divenire effettivi ad inizio 2014. L'articolo 10 prevede altresì la creazione di un sussidio di accompagnamento versato al settimo mese per i beneficiari in via sperimentale del *contrat de sécurisation professionnelle* che partecipano ad attività formative certificate o qualificanti e per i quali il diritto al sussidio termina prima della conclusione del periodo di formazione. Tale previsione viene introdotta al fine di contrastare una tendenza registrata negli ultimi mesi: alcuni dei potenziali beneficiari del *contrat de sécurisation professionnelle* rinunciano ad usufruire di tale strumento laddove il diritto al sussidio di disoccupazione non copra integralmente il periodo di formazione.

Al fine di promuovere l'assunzione dei lavoratori con contratti a tempo indeterminato, all'articolo 11 si prevede una modifica del codice del lavoro che consenta di incrementare/ridurre i contributi in capo al datore in funzione della natura del contratto di lavoro, della sua durata, dei motivi, dell'età del lavoratore o delle dimensioni dell'impresa. Si adottano quindi le disposizioni dell'accordo di gennaio che prevedono, a partire dal luglio 2013, un aumento modulato dei contributi a carico del datore in caso di contratti a termine di breve durata. Gli incrementi previsti si sommano ai 4 punti percentuali di contribuzione attuale, portandola 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 svolta non si ricorre generalmente ai contratti a tempo indeterminato. Le parti sociali hanno inoltre previsto una eliminazione totale dei contributi a carico dei datori per i primi 4 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato di un giovane con meno di 26 anni da parte di imprese con almeno 50 dipendenti. Interessante il riferimento, introdotto solo in un secondo momento e non previsto dall'iniziale progetto di legge, relativo alla valutazione degli esiti delle politiche adottate: entro il primo luglio 2015, il governo dovrà redigere un bilancio degli effetti ottenuti in termini di riduzione del lavoro precario a seguito dell'introduzione di tali misure di modulazione ed eventualmente rivederle. Nonostante gli intenti della legge, alcuni commentatori e rappresentanti sindacali ritengono che le misure di cui agli articoli 10 e 11 non produrranno in realtà un incremento delle assunzioni a tempo indeterminato né ridurranno la precarietà. L'aumento dei costi del lavoro a termine potrebbe invece

portare ad un incremento del ricorso al lavoro tramite agenzia a cui non si applicano gli aumenti contributivi summenzionati. Il dibattito appare di estrema attualità anche guardando al nostro Paese: la legge 92/2012 prevede come modalità di incentivo al ricorso alle assunzioni a tempo indeterminato un incremento dei costi in capo all'impresa per i contratti a tempo determinato e a progetto. Tuttavia, nei nove mesi successivi all'entrata in vigore della legge, si è registrato un aumento della disoccupazione e una riduzione della durata media dei contratti a termine, senza un corrispondente incremento delle assunzioni a tempo indeterminato.

Infine, all'incrocio tra esigenze di sicurezza economica dei lavoratori a tempo parziale ed esigenze di flessibilità organizzativa delle imprese, vengono introdotte misure che fissano in 24 ore settimanali il numero minimo di ore di lavoro part-time, prevedendo una maggiorazione del 10% per le ore complementari a partire dalla prima; allo stesso tempo, è previsto un meccanismo di complemento ore, per offrire alle imprese, previo accordo settoriale, la possibilità di aumentare temporaneamente l'orario di lavoro modificando i contratti. In caso di modifica del contratto in tal senso, che può avvenire non più di 8 volte in un anno per ciascun lavoratore, le ore supplementari verranno retribuite con una maggiorazione del 25%. La possibilità di derogare al limite minimo delle 24 ore è prevista nel caso il lavoratore abbia meno di 26 e sia inserito in un percorso formativo o in determinati casi legati alla partecipazione a piani di inserimento occupazionale del lavoratore. Anche in questo caso è stato introdotto un riferimento alla valutazione: entro il 1 gennaio 2015, infatti, il governo dovrà inviare al parlamento una relazione di valutazione dell'impatto reale delle misure adottate sui contratti a tempo parziale, con particolare riferimento alle interruzioni, la riduzione della precarietà e delle disuguaglianze.

3. Nuovi margini di flessibilità

Le misure di flessibilità sono illustrate prevalentemente nel terzo capitolo che si compone di tre sezioni. La prima riguarda: la "gestione preventiva" e negoziata dei posti di lavoro e delle competenze attraverso la promozione di consultazioni ex articolo 8 e in linea con le direttrici adottate a livello territoriale su temi relativi a: le misure per la mobilità

interna; i piani di formazione professionale aziendale con specifico riferimento ai lavoratori destinatari degli stessi e da stabilire secondo un quadro di orientamento triennale, sviluppato in coordinamento con le imprese subfornitrici, che spesso non hanno la visione dell'evoluzione futura delle competenze necessarie per restare al passo; le opportunità disponibili in termini contrattuali, vale a dire possibilità di ricorso al part-time, stage, nonché le misure adottate dall'impresa per ridurre il ricorso a contratti precari e la conversione in contratti a tempo indeterminato. Per quanto concerne la mobilità interna (professionale e geografica), essa rappresenta uno strumento complementare alla gestione preventiva e consiste nella definizione di misure collettive di organizzazione del lavoro al fine di evitare licenziamenti. In particolare, l'articolo 15 consente modifiche alla mansione dei lavoratori o al luogo di lavoro entro determinati limiti geografici. Tali cambiamenti devono essere oggetto di una negoziazione triennale e l'accordo concluso dovrà prevedere misure di accompagnamento alla mobilità (in termini di formazione, ma anche di indennizzi per una eventuale perdita di potere d'acquisto e partecipazione ai costi di trasporto in caso di mobilità geografica), limiti geografici di riferimento e misure per la conciliazione vita-lavoro. Tali accordi di mobilità interna non possono comportare una riduzione delle retribuzioni e dovranno preservare o migliorare i livelli di qualificazione professionale. In caso di rifiuto da parte del lavoratore, questi potrà andare incontro ad un licenziamento per motivi economici, beneficiando di misure di accompagnamento stabilite dall'accordo oggetto di negoziazione, ma tuttavia senza attivazione del piano sociale. Per tale ragione, il punto è stato severamente contestato da alcuni commentatori, in quanto considerato emblematico di una strategia di aumento dell'adattabilità delle imprese basata sulla riduzione delle tutele per i lavoratori. Un bilancio dell'efficacia di tali misure dovrà essere effettuato dal governo entro il 31 dicembre 2015.

La seconda sezione del capitolo terzo prevede misure finalizzate al mantenimento dei posti di lavoro in situazioni di crisi. In particolare si prevedono nuovi dispositivi di disoccupazione parziale ed una nuova categoria di accordi aziendali, i cosiddetti *accords de maintien dans l'emploi*, ovvero accordi di solidarietà di durata massima non superiore ai 2 anni che consentono di rimodulare l'orario di lavoro e ridurre i salari. Per quanto concerne la disoccupazione parziale, l'articolo 16 prevede una semplificazione dei regimi previgenti: le imprese che si troveranno in

tale situazione potranno beneficiare di un sostegno economico da parte dello stato e di Unédic, un'associazione indipendente composta dalle diverse parti sociali che si occupa di contributi e sussidi. Inoltre, l'articolo 16 sancisce il principio secondo cui i regimi di disoccupazione parziale sono compatibili con la partecipazione in attività formative.

In riferimento agli *accords de maintien dans l'emploi*, all'articolo 17 il progetto di legge fornisce una base giuridica alla rimodulazione del tempo di lavoro e della retribuzione quale ulteriore strumento in mano alle parti sociali a livello aziendale per evitare licenziamenti in periodi di crisi. Il progetto di legge prevede alcune garanzie per i lavoratori: occorre la maggioranza assoluta per poter siglare l'accordo, durante la vigenza il datore non potrà procedere a licenziamenti per motivi economici, le riduzioni salariali non potranno superare un dato limite e dovranno applicarsi anche ai dirigenti. Gli azionisti dovranno partecipare agli sforzi richiesti ai lavoratori e in caso di mancato rispetto dell'accordo da parte del datore di lavoro sono previste sanzioni. Come già anticipato, questa misura è fortemente contestata dalle organizzazioni sindacali non firmatarie dell'ANI dell'11 gennaio, in quanto implica la possibilità di riduzioni salariali ed espone il lavoratore che rifiuti di accettare l'accordo al rischio di licenziamento per ragioni economiche, con tutte le conseguenze che ne derivano. La relazione sugli effetti delle misure introdotte dovrà essere effettuata su base annuale dal governo.

Altrettanto contestato l'articolo 18, che prevede una profonda revisione delle regole sui licenziamenti collettivi. Le procedure applicabili al licenziamento collettivo per motivi economici nell'impresa con almeno 50 lavoratori potranno essere stabilite da accordi collettivi siglati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative all'interno dell'impresa o dai delegati sindacali. Prima di avviare tali procedure, il datore, con il consenso del comitato aziendale potrà predisporre un piano di *reclassement interne* ovvero di riclassificazione dei lavoratori (nelle versioni precedenti della legge si parlava di *mobilité interne*). Una volta concluso l'accordo la pubblica amministrazione avrà a disposizione quindici giorni di tempo per validarlo, disposizione sulla quale ha avuto luogo un serrato confronto sull'esiguità del tempo a disposizione dell'attore pubblico (inizialmente otto giorni) per verificare la conformità dell'accordo. Nel caso di una proposta unilaterale da parte del datore, il progetto di legge riduce inoltre i tempi delle consultazioni volte a rispondere ai quesiti posti dai rappresentanti dei lavoratori. La pubblica

amministrazione deve validare il piano unilaterale indicante il numero di posti di lavoro da eliminare, le categorie professionali coinvolte, il criterio e l'ordine di licenziamento nonché le misure di salvaguardia dell'occupazione entro 28 giorni dalla presentazione del piano. Tali atti amministrativi potranno successivamente essere contestati davanti a un giudice che disporrà di un massimo di tre mesi per verificare eventuali irregolarità procedurali, ma non potrà entrare nel merito del motivo economico indicato. La burocratizzazione del processo, la riduzione degli spazi per la concertazione e la limitazione della possibilità di intervento da parte del giudice hanno spinto i detrattori del progetto di legge a definire la misura come un tentativo per mettere in sicurezza le imprese, piuttosto che i lavoratori, dalle conseguenze derivanti dai licenziamenti.

Sempre sul fronte dell'aumento della flessibilità in uscita, l'articolo 20 introduce alcune disposizioni relative ai licenziamenti economici, stabilendo il principio, già sancito in giurisprudenza, secondo il quale è possibile, in assenza di accordo collettivo, privilegiare il criterio di qualità professionale nella scelta dei lavoratori da licenziare, a condizione che si tenga conto di tutti gli altri criteri e previa consultazione del comitato di impresa. L'articolo prevede inoltre una estensione della durata massima del congedo di riqualificazione dei lavoratori di imprese con più di 1000 dipendenti da 9 a 12 mesi uniformandolo a quanto previsto per le imprese con meno di 1000 dipendenti (il *contrat de sécurisation professionnelle* prevede infatti un dispositivo della durata di 12 mesi) allo scopo di incoraggiare la riqualificazione anche dei lavoratori più anziani che tendenzialmente necessitano di tempi più lunghi. L'articolo introduce anche la possibilità di posticipare la formazione nel caso il lavoratore trovi un impiego.

Infine, il capitolo IV del disegno di legge contiene ulteriori disposizioni derivanti dall'ANI dell'11 gennaio che riguardano, in particolare, la gestione del contenzioso in materia di lavoro: da un lato, si promuove l'istituto della conciliazione, mediante una proposta di accordo tra le parti, sulla base di livelli di indennizzo stabiliti tenendo conto dell'anzianità del lavoratore; dall'altro, si riducono i tempi di prescrizione per l'imputazione dei licenziamenti, portando a 24 mesi il tempo a disposizione del lavoratore per adire in giudizio. Si prevede inoltre, a titolo sperimentale, e solo in relazione a tre settori (cioccolatai, commercianti di articoli sportivi e settore della formazione) l'accesso

diretto al contratto di lavoro intermittente, senza necessità di contratto collettivo e 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.

4. Conclusioni

Il progetto di legge sulla *sécurisation de l'emploi* ha registrato in Francia e all'estero opinioni contrastanti. Da un lato, il Primo Ministro, il governo e le parti sociali firmatarie dell'accordo dell'11 gennaio hanno sostenuto la riforma e premuto per una conversione in legge pressoché *verbatim* dell'ANI, tanto da richiedere il cosiddetto "voto bloccato" alla prima lettura al Senato, in maniera tale da evitare il voto su ciascun emendamento in favore di un voto unico finale. Anche i direttori delle risorse umane nelle imprese francesi, secondo una inchiesta pubblicata dalla rivista *Entreprise & Carrières*³ valutano nel complesso positivamente la riforma, in quanto rispondente tanto ad obiettivi di flessibilità che di sicurezza. Dall'altro lato, le sigle sindacali non firmatarie hanno organizzato, nel corso dei mesi, diverse dimostrazioni contro una legge considerata eccessivamente "squilibrata" a danno dei lavoratori, in quanto contribuisce a ridurre tutele in un periodo di difficoltà e crisi, mentre il gruppo comunista (CRC) e gli ecologisti presenti in parlamento hanno espresso voto contrario alla prima lettura al Senato anche come protesta al ricorso al voto bloccato. Anche dall'estero i commenti sono divergenti. Se da un lato *The Wall Street Journal*, all'indomani dell'approvazione dell'ANI, reputava l'accordo insufficiente⁴, altri commentatori stranieri lo considerano un valido tentativo di rilancio del dialogo sociale, in particolare rispetto a quanto sta accadendo in altri paesi europei, come la Spagna, dove si assiste al processo opposto, ovvero di ri-centralizzazione delle politiche occupazionali⁵. Dall'analisi del testo si evince, ad ogni modo, un tentativo di bilanciare e coordinare

³ ANDRH-Inergie, inchiesta per il settimanale [Entreprise & Carrières](#), Wolters Kluwer.

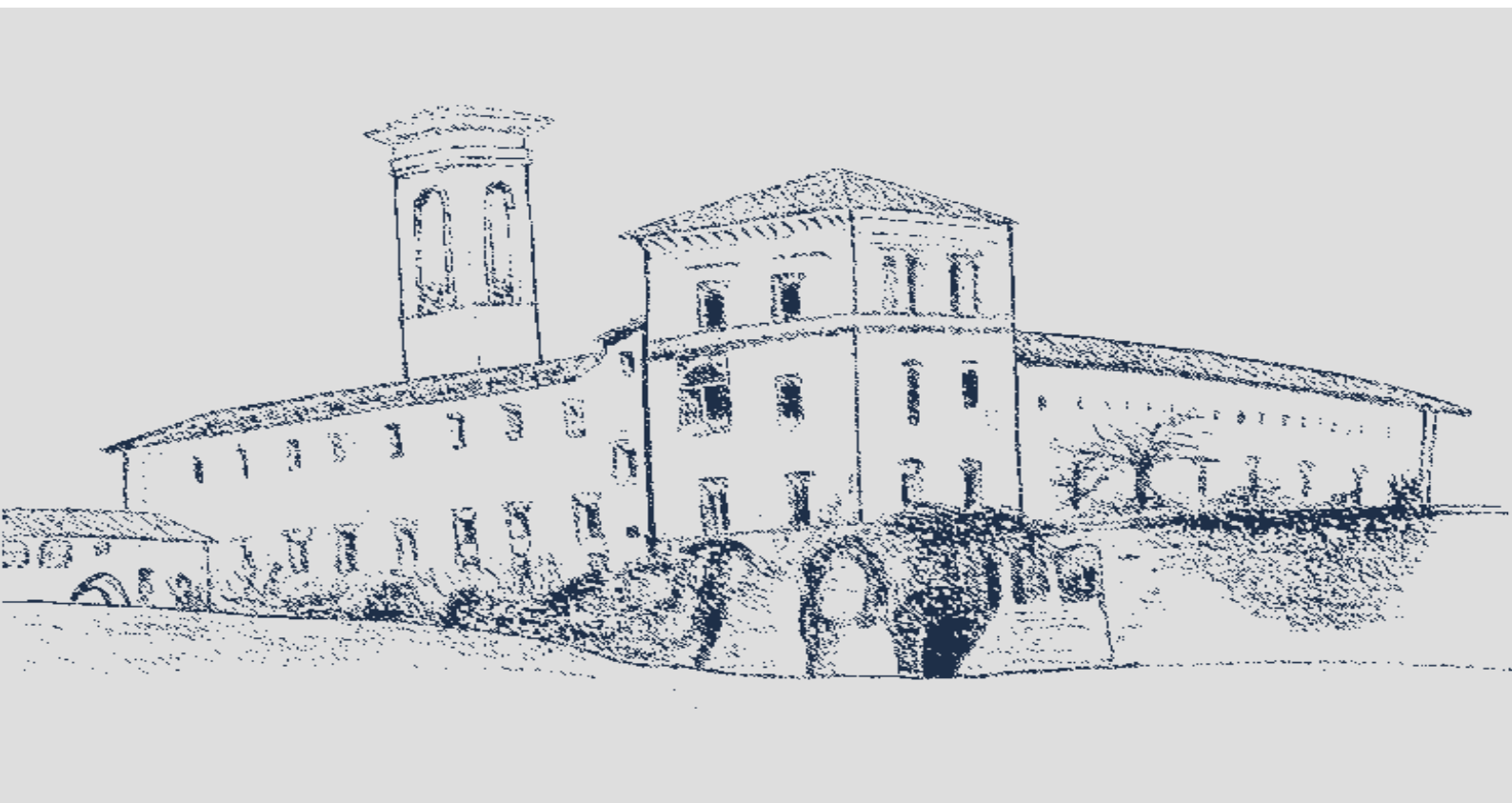
⁴ [Hollande's Modest Labor Reform](#), in *The Wall Street Journal*, 14 gennaio 2013.

⁵ I. Camós Victoria, [Otro modelo de relaciones laborales es posible](#), in *Eldiario.es*, 17 aprile 2013.

in maniera coerente misure per incrementare l'occupabilità dei lavoratori facendo leva sulle competenze individuali e la formazione continua al fine di scongiurare transizioni traumatiche, con misure di flessibilità per consentire alle imprese di adattarsi alle fluttuazioni del mercato. Ciò costituisce fundamentalmente l'elemento innovativo della riforma, in quanto essa introduce, rilanciando il ruolo delle relazioni industriali e del dialogo sociale, provvedimenti che mirano ad integrare politiche attive e passive per una *flexisécurité* che punta sulla formazione per incrementare l'occupabilità e la sicurezza occupazionale.

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

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



ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS