PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 19 - numero 4109 di giovedì 26 ottobre 2017

Un unico organismo sindacale sul lavoro e la sicurezza

La nuova legge francese di Macron.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[CODE] ?#>

La riforma del lavoro è stato uno dei temi, meno conosciuti fuori dalla Francia, che costituisce uno degli assi principali del progetto del presidente francese Emmanuel Macron. Si tratta di una novità importante poiché riforma il contenuto del "Codice del Lavoro" noto come Legge di El Khomri (dal nome della ministra del lavoro) entrata in vigore nell'agosto del 2016. Vale la pena ricordare come, all'epoca della pubblicazione della legge El Khomri, l'attuale presidente Macron, era il Ministro dell'Economia ed era stato uno dei più appassionati sostenitori di questa legge.

Che cosa ha fatto cambiare idea a Macron solo un anno dopo? Questa legge era stata varata con grandi difficoltà, accompagnata da scioperi e proteste, anche se non intaccava le 35 ore e non incideva sulla contrattazione.

L'idea principale di riformare il vecchio codice potrebbe essere considerata il completamento legislativo che il, debole, governo precedente non aveva avuto la forza di completare. Macron, nella sostanza, con questa riforma ha dato priorità alla contrattazione collettiva in azienda con una serie di semplificazioni e nuovi indirizzi che, questa volta, ha avuto una debole risposta sindacale. Un solo sciopero, tra l'altro, proclamato da una sola delle tre organizzazioni dei lavoratori francesi in coincidenza con un più importante sciopero dei trasporti.

Vale la pena inquadrare la nuova legge Macron sul lavoro con una breve analisi suddivisa in tre parti.

a. Una considerazione sulla semplificazione e sui tempi di attuazione
b. Una visione d'insieme della nuova legge
c. Il Comitato Economico e Sociale: unico organo comune di rappresentanza

I tempi della legge

Il nuovo governo ha voluto una rapida riforma, ad un anno dalla modifica precedente, ed attuata solo pochi mesi dopo le elezioni presidenziali. Vediamo semplicemente l'avvicendamento delle date nell'anno 2017:

- 7 maggio, secondo turno delle elezioni presidenziali, con elezione di Macron.
- 18 giugno, elezioni legislative per il rinnovo del Parlamento.
- 21 giugno, il nuovo governo annuncia la riforma del lavoro

- 21-26 agosto, consultazioni con le parti sociali (300 ore di incontri bilaterali sui temi e non plenarie)
- 31 agosto, il presidente del Consiglio dei ministri Edouard Philippe ed il Ministro del Lavoro, Muriel Pénicaud presentano e rendono pubblico su internet il testo ufficiale dei 5 decreti.
- 16 settembre, legge che autorizza il governo a legiferare con "ordinanze" (paragonabile al sistema italiano di delega al governo per legiferare con decreti legislativi) per riformare il Codice del Lavoro.
- 22 settembre, approvazione da parte del governo della nuova legge.
- 23 settembre, pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale delle 5 ordinanze che modificano il Codice del lavoro.

Le 5 ordinanze entreranno in vigore al più tardi il 1° gennaio 2018. Alcune misure sono applicabili dopo la loro pubblicazione in Gazzetta Ufficiale mentre altre dovranno attendere l'emissione di decreti di attuazione che dovrebbero essere pubblicati entro la fine dell'anno.

Abbiamo voluto evidenziare la successione dei tempi per comprendere la rapidità e l'immediatezza nella definizione delle procedure legislative.

Una sintesi del nuovo Codice del Lavoro

Nelle intenzioni del governo francese la riforma fa parte del piano globale di trasformazione del Codice del Lavoro che ha lo scopo di "liberare energie e fornire una vera protezione ai dipendenti negoziando con i dipendenti e con i loro rappresentanti in un quadro giuridico definito dalla legge". Si tratta di una legge sociale che valorizza la negoziazione che determinerà le regole di funzionamento tra le imprese ed i rappresentanti dei lavoratori ed in primo luogo quelli delle organizzazioni sindacali.

La nuova legge, contenuta in 5 ordinanze, si struttura su quattro assi:

1. Il primo asse di questa riforma mira a fornire soluzioni pragmatiche per le piccole e medie imprese;
2. Il secondo asse della strutturazione è la fiducia concessa alle aziende e ai dipendenti dando loro la capacità di anticipare e adattare in modo semplice, veloce e sicuro, nuove regole;
3. Il terzo asse introduce nuovi diritti e tutela per i dipendenti;
4. Il quarto asse fornisce nuove garanzie per i delegati sindacali ed i rappresentanti del personale che partecipano al dialogo sociale.

Le cinque "ordinanze" sono state pubblicate sul Journal Officiel de la République Française (JORF), che corrisponde alla nostra Gazzetta Ufficiale, del 23 settembre 2017, come abbiamo visto il giorno successivo all'approvazione della norma da parte del governo.

La prima ordinanza Ordinanza (n. 1385) riguarda il rafforzamento della contrattazione collettiva, a livello settoriale, territoriale o professionale ampliando gli accordi settoriali e introducendo disposizioni specifiche per le piccole imprese con meno di 50 dipendenti che potranno dialogare, trattare e decidere direttamente con il proprio personale.

Vale la pena osservare come solo il 4% delle imprese tra i 11 ei 50 dipendenti ha un sindacato interno per negoziare un contratto collettivo. Il sindacato dei lavoratori è presente in due terzi delle imprese tra 50 e 300 dipendenti e nel 90% delle imprese con più di 300 dipendenti. Questa norma consente di fornire soluzioni concrete per le aziende con meno di 50 dipendenti, che rappresentano quasi la metà di tutti i dipendenti in Francia.

Con questa riforma, dichiara il governo, tutte le imprese che operano in Francia, indipendentemente dal numero dei loro dipendenti, avranno accesso diretto e semplice alla negoziazione, che è al centro della nuova legge.

La nuova riforma del Codice del Lavoro riguarda la realtà delle piccole imprese, che non hanno né un delegato sindacale né un rappresentante eletto dai lavoratori per le relazioni industriali. Un datore di lavoro di una piccola impresa avrà ora la possibilità di negoziare direttamente con i propri dipendenti su tutti gli aspetti definiti dal nuovo Codice. Le piccole imprese beneficeranno quindi delle stesse flessibilità e delle stesse capacità di adattare la legge come grandi imprese: retribuzione, orario di lavoro, organizzazione del lavoro, tutto questo può essere negoziato direttamente dal datore di lavoro con i suoi dipendenti. Essi avranno la garanzia di poter conoscere il progetto di accordo e potranno rivolgersi e consultare i sindacati di categoria a livello territoriale per essere assistiti.

La possibilità di negoziazione diretta impresa-lavoratori è riservata alle aziende con meno di 11 dipendenti, ma potrà essere adottata anche dalle aziende con meno di 20 dipendenti al cui interno non sia presente un delegato sindacale dei lavoratori.

La seconda Ordinanza (n. 1386) sulla nuova organizzazione del dialogo sociale ed economico nelle imprese e promozione dell'esercizio e valorizzazione delle responsabilità sindacali è quella che meglio analizzeremo in quanto riguarda la salute e la sicurezza.

Riguarda la fusione dei tre organi di informazione e di consultazione in un unico Comitato economico e sociale (CSC) per tutte le società con più di cinquanta dipendenti che permetterà un dialogo sociale più strategico e concreto, meno formale. Il Comitato economico e sociale avrà la personalità giuridica, può svolgere azioni legali, ricorrere a competenze e esercitare tutte le competenze del rappresentante del personale (DP), del comitato aziendale (EC) e del comitato sanitario, sicurezza e condizioni di lavoro (CHSCT). Una commissione per la salute, la sicurezza e la condizione di lavoro sarà obbligatoria in tutte le aziende e stabilimenti con più di trecento dipendenti, nei siti compresi nella direttiva Seveso e nei siti nucleari. Un analogo accordo può essere introdotto in tutte le altre imprese.

La terza Ordinanza (n. 1387) relativa alla prevedibilità e la sicurezza dei rapporti di lavoro con una nuova regolamentazione del "lavoro digitale". Le norme che disciplinano i contratti a tempo determinato possono essere adattate dalle parti sociali alla specifica natura dei settori di attività per consentire alle imprese di avere una certezza giuridica significativa per assumere un contratto a tempo indeterminato invece di un contratto a tempo determinato. Viene creato un diritto di lavoro flessibile che consente una migliore riconciliazione tra lavoro e vita personale (viene qui dettagliato il telelavoro).

Nel complesso questa Ordinanza regola i rapporti di lavoro compreso il licenziamento per giusta causa e le indennità per i lavoratori nonché i loro diritti alla riparazione di un licenziamento irregolare o senza causa grave. In caso di licenziamento senza una causa vera e grave, il giudice conceda al lavoratore un indennizzo dovuto dal datore di lavoro, il cui ammontare è compreso tra i minimi e gli importi massimi calcolati in base al numero dei dipendenti delle con clausole differenti per quelle al di sotto degli 11 dipendenti.

La quarta Ordinanza (n. 1388) consente al governo, ed al Ministro del lavoro, di adottare le misure necessarie per garantire i rapporti di lavoro sia per i datori di lavoro che per i lavoratori. In particolare viene abolita la rappresentatività nazionale delle

professioni liberali e multiprofessionali con la creazione di autorità locali che unificano gli artigiani e le libere professioni.

La quinta Ordinanza (n. 1389) sulla prevenzione e la contabilizzazione degli effetti di esposizione a determinati fattori di rischio professionale e sul conto preventivo occupazionale.

La misura principale è quella di riformare il conto personale della prevenzione della salute che consente ai dipendenti di acquisire diritti a ore di formazione professionale, a tempo parziale o aumenti trimestrali della durata dell'assicurazione pensionistica in caso di esposizione ad alcuni dei dieci fattori di rischio occupazionali che rientravano nell'ambito del precedente regime. Questi sono fattori di rischio legati al lavoro notturno, in alternanza di turni successivi, in ambienti iperbarici, in rumore, temperature estreme e lavoro ripetitivo, fattori la cui valutazione dell'esposizione non presenta difficoltà datore di lavoro. Le aziende potranno anticipare e adattarsi rapidamente al mercato dei cambiamenti verso l'alto o verso il basso attraverso accordi di maggioranza semplificata sull'orario di lavoro, sulla remunerazione e sulla mobilità, attraverso la fusione di accordi di riduzione del tempo di lavoro, la mobilità interna, la conservazione e la semplificazione del lavoro. Il conto di formazione personale sarà completato da 100 ore finanziate dal datore di lavoro.

Sono previste clausole per il risarcimento dei dipendenti ed il trasferimento del fondo occupazionale agli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Il Comitato Economico Sociale

Costituisce uno degli elementi più innovativi nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro con la fusione dei tre organismi di consultazione e di rappresentanza dei lavoratori in unico comitato.

Attualmente, in Francia, vi sono tre livelli di rappresentanza:

1. Rappresentanza del personale, (che sono una specie di RSU italiane [1]) eletti in tutte le aziende con almeno 11 dipendenti con elezione diretta.
2. Consiglio aziendale composto dal datore di lavoro ed una delegazione composta dai rappresentanti dei dipendenti amministra un fondo costituito dallo 0,2% del salario di ogni dipendente per attività sociali e culturali, sportive, formazione professionale, apprendistato, situazione finanziaria della società, ecc.
3. Commissione per la Salute, Sicurezza e condizioni di lavoro (CHSCT) ha rappresentanza giuridica ed è obbligatoria nelle aziende con più di 50 dipendenti. Nelle piccole imprese i compiti sono svolti dai Rappresentanti dei Lavoratori. Alla CHSCT partecipano i rappresentanti eletti dai lavoratori, altri designati dal datore di lavoro, il medico competente e può partecipare un ispettore del lavoro.

La nuova legge, che obbliga la fusione dei tre organismi, con l'istituzione del Comitato deve essere attuata entro il 1° gennaio 2020 con una sola elezione diretta dei rappresentanti dei lavoratori. La missione del Comitato Economico e Sociale è quella di assicurare la rappresentanza

collettiva dei dipendenti, consentendo di tenere permanentemente conto dei loro interessi nelle decisioni riguardanti la gestione e l'evoluzione economica e finanziaria della società, dell'organizzazione del lavoro e le tecniche di produzione, la salute e sicurezza, la formazione professionale. Il comitato è informato e consultato su questioni relative all'organizzazione, alla gestione e al funzionamento generale dell'impresa.

I delegati del personale all'interno del Comitato partecipano alle riunioni dei Consigli di Amministrazione delle società. Il Comitato assicura, controlla o partecipa alla gestione di tutte le attività sociali e culturali stabilite nell'impresa, in primo luogo a beneficio dei dipendenti, delle loro famiglie e degli apprendisti.

Nello specifico campo della sicurezza il Comitato svolge controlli periodici sulle condizioni sanitarie, di sicurezza sul lavoro e svolge indagini nel settore degli incidenti industriali e delle malattie professionali. Il Comitato assume tutte le funzioni ed i compiti della precedente Commissione Salute e Sicurezza (CHSCT) naturalmente con il nuovo metodo di elezione e rappresentanza degli istituti relazioni unificati.

Del Comitato fanno parte, oltre ai rappresentanti eletti dai lavoratori, il datore di lavoro, dirigenti, medico del lavoro e sono invitati alle riunioni le autorità di vigilanza.

La nuova legge determina, per tutti i Comitati la composizione, le modalità e l'organizzazione delle elezioni, candidature, ammissibilità, definizione dei collegi elettorali, metodo di volto e risultati delle elezioni. Le norme prevedono la parità e la rappresentanza equilibrata di donne e uomini.

Nella sostanza tutti gli aspetti generali e fondamentali sono definiti dalla legge e non sono demandati alla contrattazione sindacale che può intervenire per aumentare e non ridurre le determinazioni di base previste dalla legge.

Vediamo alcuni compiti del Comitato:

- è obbligatorio per le aziende ed enti, pubblici e privati, con almeno 11 dipendenti;
- ha personalità giuridica;
- è finanziato dallo 0,2% del salario lordo per dipendente;
- è soggetto al controllo dei conti e del bilancio;
- si devono svolgere almeno sei riunioni ogni anno, nelle aziende con più di 300 dipendenti si riunisce una volta al mese;
- i dipendenti eletti nel Comitato, per la prima volta, hanno diritto ad una specifica formazione della durata di 5 giorni;
- altra specifica formazione viene prevista nello specifico settore di salute e sicurezza;
- i lavoratori eletti possono beneficiare, oltre alle riunioni, di 16 ore al mese per lo svolgimento dei propri compiti, (10 ore per le aziende con meno di 50 dipendenti);
- i membri eletti dal personale possono relazionarsi direttamente con l'Ispettorato del lavoro;
- i lavoratori ha diritto di presentare osservazioni ai propri rappresentanti;
- nomina al proprio interno commissioni speciali per la formazione, l'assistenza abitativa dei dipendenti, per l'uguaglianza professionale, per i contratti e gli appalti,
- organizzare riunioni, incontri, invitando sindacati o altre personalità esterne sui temi di competenza del Comitato, al di fuori dell'orario di lavoro;
- i rappresentanti dei lavoratori nel Comitato possono partecipare ai concorsi per ispettore del lavoro.

Non possiamo quindi isolare ed argomentare unicamente la seconda Ordinanza (n. 1386) che unifica gli istituti elettivi di rappresentanza senza considerarne il contesto in cui si trova all'interno delle altre ordinanze.

Si osserva come, nello specifico dei **compiti in materia di salute e sicurezza**, siano di competenza del Comitato all'interno del contesto sociale ed economico dell'azienda. Nella fattispecie la sicurezza sul lavoro non rappresenta una questione a sé stante ma è strettamente connessa agli aspetti economici, produttivi, del personale e delle risorse aziendali. In questo contesto il Comitato avrà una visione ampia e completa e potrà intervenire con maggiore capacità ed incisività.

Le prime considerazioni su questa legge ci inducono ad alcune riflessioni:

a. le direttive europee vengono attuate inserendole nella legislazione ordinaria e non con decreti legislativi ad hoc, come avviene da noi, che nel recepimento costruiscono un corollario di interventi e di fatto una nuova legislazione, spesso scollegata dal mondo del lavoro;
b. la personalità giuridica soggettuale del Comitato che non esprime solo pareri ma che ha poteri, compreso quello economico.
c. la salute e la sicurezza sul lavoro sono parte di un processo che coinvolge tutta l'azienda nei suoi aspetti sociali, produttivi, economici ed organizzativi.

Complessivamente si tratta di avviare una bella riflessione sul Servizio di Prevenzione e Protezione previsto dal D. Lgs. 81/2008.

Rocco Vitale

presidente AiFOS

---

[1] A dispetto del nome RSU, Rappresentanze Sindacali Unitarie, in questa denominazione si misura il fallimento dell'unità sindacale in Italia. L'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori prevede la costituzione delle RSA, Rappresentanze Sindacali Aziendali, che imponeva la garanzia di una presenza e di rappresentanza alle varie sigle sindacali presenti nei luoghi di lavoro. Verso la metà degli anni Ottanta si assiste ad una brusca interruzione e rottura del processo di unità sindacale avviato dopo la legge dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970) e viene messa in crisi la modalità di elezione delle RSA.

Le differenti posizioni dei sindacati portarono, di fatto, a chiudere l'esperienza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali e sostituirle con le cosiddette Rappresentanze Sindacali Unitarie dove, sinteticamente, i rappresentanti sono eletti per 2/3 dai lavoratori ed 1/3 designati dai sindacati in proporzione ai voti ottenuti.

La RSU non nasce all'interno dello Statuto dei lavoratori ma da un protocollo del 1993 tra la Confindustria e CGIL, CISL e UIL, che estende i poteri delle RSA alle RSU.

Tanto per non farci mancare niente nel pubblico impiego vige un decreto legislativo che, ignorando l'art. 19 dello Statuto, stabilisce che si debbano costituire le RSU mentre per alcune categorie vige la legge per le RSA poiché non sono stati effettuati accordi e non previsti dai contratti di lavoro.

Con buona pace dello Statuto che doveva dare garanzie e regole uguali per tutti i lavoratori.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it