



Provincia autonoma di Trento

tsm TRENTINO
SCHOOL OF
MANAGEMENT

LaReS
LABORATORIO
RELAZIONI
SINDACALI

Atti del convegno Il sindacato europeo Riflessioni e proposte



materiali di lavoro | **tsm**

A cura di
Silvia Bruno
Martina Di Donato

Atti del convegno

Il sindacato europeo Riflessioni e proposte

4 ottobre 2012

La collana **Materiali di Lavoro|tsm** si propone di raccogliere alcuni contributi prodotti da tsm-Trentino School of Management nelle sue attività di ricerca e formazione.

I prodotti, che riguarderanno le aree della pubblica amministrazione e del comparto privato, si propongono di alimentare la riflessione sulle problematiche del management dell'alta formazione e dell'aggiornamento del personale.

Sommario

Introduzione	7
<i>Segretari generali di Cgil, Cisl e Uil del Trentino</i>	
Il sindacato europeo	9
<i>Comitato di Indirizzo di LaReS</i>	
L'ordinamento comunitario del lavoro e il ruolo delle parti sociali	11
<i>Marco Lai</i>	
Il modello sociale europeo	17
<i>Cinzia Del Rio</i>	
Il futuro del sindacato europeo	25
<i>Walter Cerfeda</i>	
Strategie per un social compact europeo	35
<i>Luca Visentini</i>	
Sindacato europeo: il valore della formazione	49
<i>Ulysses Garrido</i>	
Conclusioni	55
<i>Michele Colasanto</i>	
Sigle	58
Indicazioni normative	59
Biografie relatori	61

Introduzione

È sotto gli occhi di tutti quanto devastante continui ad essere l'impatto della crisi economica globale sull'Europa, sulle condizioni di lavoratori, imprese e famiglie, sull'idea stessa dell'Unione europea a pochi anni dall'adozione della moneta comune, che aveva rappresentato il culmine del progetto di unificazione continentale, a quasi sessant'anni dalla fine del secondo conflitto mondiale.

Oggi, di fronte alla profonda divaricazione dei fondamentali economici e sociali tra nord e sud del continente, l'idea stessa dell'euro vacilla. Ciò che fino a ieri era scontato – l'irreversibilità del processo di unificazione sotto le insegne della moneta unica – rischia di essere spazzato via dalle conseguenze di una crisi al contempo economica e finanziaria che impoverisce alcuni paesi più di altri e che induce l'opinione pubblica a mettere in discussione il senso profondo e l'utilità stessa dell'Unione Europea.

Contro questa deriva, contro le logiche dell'austerità senza crescita, contro lo smantellamento del dialogo sociale e per un'Europa unita anche politicamente, si è battuta e continua a battersi la Confederazione Europea dei Sindacati che riunisce le organizzazioni sindacali di 36 Paesi europei. Fin dalla sua nascita la CES-Etuc è impegnata nella promozione e nella difesa del modello sociale europeo, un modello che oggi per alcuni risulterebbe un privilegio insostenibile.

Sono stati questi i temi che, come Cgil, Cisl e Uil del Trentino abbiamo voluto mettere al centro dell'iniziativa inaugurale di LaReS, il Laboratorio Relazioni Sindacali nato dalla collaborazione tra i sindacati confederali trentini e tsm-Trentino School of Management e grazie al supporto della Provincia autonoma di Trento.

Abbiamo voluto partire da qui, dall'Europa, dalle sue difficoltà, dalle

funzioni esercitate dalle organizzazioni sindacali all'interno dell'Unione Europea, perché crediamo che l'orizzonte comunitario resti l'unico possibile per chi, come il sindacato, a tutti i livelli e a tutte le latitudini, crede che un futuro di benessere per i cittadini del nostro continente non possa basarsi sulla frammentazione e sullo scontro permanente tra gli interessi nazionali, ma sull'assunzione della sfida di democrazia, solidarietà e prosperità lanciata al mondo dal processo di integrazione dei popoli dentro i confini europei.

Nel muovere i suoi primi passi, LaReS, innovativo ed ancora unico esempio di scuola di formazione sindacale strutturalmente unitaria in Italia, ha voluto lanciare un appello: oggi all'Europa servono unità politica ed istituzioni pienamente democratiche, strumenti di solidarietà tra i popoli che diano nuova linfa al modello sociale continentale ed investimenti diffusi nella formazione e nella qualificazione del capitale umano.

Sono questi in fondo i nodi da sciogliere perché l'Europa esca dalla crisi in cui è piombata e inizi a crescere con maggiore vigore all'insegna della sostenibilità e dentro un percorso comune che metta al bando gli egoismi nazionali, ovunque questi si annidino.

Paolo Burli, Segretario Generale Cgil del Trentino
Lorenzo Pomini, Segretario Generale Cisl Trentino
Ermanno Monari, già Segretario Generale Uil Trentino

Il sindacato europeo

Le relazioni tra le tre maggiori confederazioni sindacali a livello nazionale sono state caratterizzate negli ultimi anni da conflitti più o meno accentuati. Cgil, Cisl e Uil non sempre hanno condiviso linee programmatiche e posizioni, arrivando spesso alla firma separata dei rinnovi contrattuali. Al di là dei giudizi di merito, considerando il generale difficile momento economico e i ripetuti attacchi alle tutele sin qui garantite in nome di una diffusa tendenza a considerare il lavoro solamente come un costo da ridurre per uscire dalla crisi, tali divisioni rischiano di nuocere agli interessi stessi dei lavoratori.

In Trentino, una maggiore capacità di cooperazione tra le tre sigle ha prodotto invece la condivisione di molte iniziative comuni, tra le quali spicca – caso unico a livello italiano – la decisione di dare vita ad una scuola unitaria di formazione per delegati e funzionari sindacali. Il progetto, fortemente voluto dai segretari provinciali Paolo Burli, Lorenzo Pomini ed Ermanno Monari, si è realizzato lo scorso anno con l'apertura ufficiale del “Laboratorio Relazioni Sindacali”, oggi per tutti solamente “LaReS”, strutturato all'interno di tsm-Trentino School of Management.

Volendo da subito caratterizzarsi in modo innovativo per uno sguardo “globale”, la scuola è stata inaugurata ufficialmente il 4 ottobre 2012 con un corso dedicato alla conoscenza del “Sindacato europeo”, delle sue funzioni e delle sue strutture. È in sede europea infatti, negli uffici della CES/Etuc – la Confederazione Europea dei Sindacati – che si realizza una effettiva unità di azione tra le varie sigle sindacali europee. La CES raggruppa più di 85 organizzazioni sindacali in 36 Paesi europei e, come scritto nel proprio statuto, è stata fondata nel 1973 per dare una voce unica di rappresentanza agli interessi dei lavoratori europei.

Parlare di sindacato europeo non vuol dire – come ritiene anche qualche

sindacalista – affrontare un tema astratto e distante dalle esigenze dei lavoratori utile solamente ad alimentare noiosi dibattiti accademici. Sottolineare la necessità di dare un coordinamento sovranazionale alle modalità tradizionali di azione significa infatti contribuire a dare una prospettiva futura all’evoluzione del movimento sindacale, nella consapevolezza dei grandi cambiamenti che hanno rivoluzionato l’economia globale. Chi ritiene più opportuno ridurre ogni azione sindacale ad un piano nazionale o strettamente locale ignora come tutti i mercati – compreso quello del lavoro – non siano più chiusi entro “rassicuranti” confini nazionali. Le aziende, come noto, attraverso processi di delocalizzazione facilitati dallo sviluppo delle nuove tecnologie, gestiscono le proprie attività seguendo logiche di sviluppo e organizzazione mondiali. Inoltre, molte delle decisioni che vanno ad impattare direttamente sulla vita dei lavoratori, vengono prese da Istituzioni sovranazionali come l’Unione Europea. Da qui la necessità, anche per il sindacato, di darsi una struttura transfrontaliera.

La collaborazione tra sigle sindacali, a livello europeo, è servita nel passato più recente per fare pressione sulle istituzioni europee nel contrasto di direttive contrarie agli interessi dei lavoratori attraverso azioni di lobbying e a denunciare le politiche di alcune grandi aziende nei confronti dei propri dipendenti. Tra le iniziative più recenti, la proclamazione di un’iniziativa unitaria di protesta per il 14 novembre 2012, in opposizione alle politiche di austerità decise da molti governi europei, ha rappresentato un successo a livello continentale, riportando al centro del dibattito politico continentale la difesa del modello sociale europeo.

Il 4 ottobre 2012, quindi, LaReS è partita con il piede giusto, offrendo ai numerosi partecipanti al seminario la possibilità di assistere ad un dibattito di alto profilo, alla presenza, tra gli altri, di Luca Visentini – Segretario della CES/Etuc – e Ulysses Garrido – Direttore del dipartimento formazione dell’ETUI – che ha portato ai lavoratori un’altra idea di Europa rispetto a quella offerta dalle scelte impopolari delle Istituzioni europee. E lo spirito di quella giornata d’ottobre, dal sapore fortemente europeista, accompagna ancora oggi l’impostazione che Cgil, Cisl e Uil del Trentino vogliono dare ai corsi offerti dalla scuola di formazione sindacale nella consapevolezza che, come ricorda il sociologo Mimmo Carrieri: *“È necessaria un’azione sempre più europea e globale per modificare le regole che condizionano l’attuale terreno di gioco e costringono sulla difensiva i sindacati, i quali dovranno diventare sempre più organizzazioni internazionali con diramazioni nazionali, invece che l’opposto, come succede attualmente”*.

Comitato di Indirizzo di LaReS

L’ordinamento comunitario del lavoro e il ruolo delle parti sociali

Marco Lai

Particolare rilievo ha l’impatto del diritto comunitario del lavoro sul nostro Paese e sull’azione sindacale.

La recente riforma del mercato del lavoro (legge 28 giugno 2012, n. 92), la cui portata applicativa è ancora in buona parte da verificare, come noto, risponde alle sollecitazioni della Banca Centrale Europea (BCE) per una complessiva rivisitazione della materia.

La legge n. 92/2012 pare in effetti ispirarsi ad un modello di *flexicurity*, tipico dei Paesi del Nord Europa, volto a coniugare la flessibilità nello svolgimento del rapporto di lavoro con la sicurezza nel mercato del lavoro, tramite in particolare la garanzia di un sostegno al reddito in caso di disoccupazione e il rafforzamento della professionalità, attraverso la formazione, al fine di favorire il reimpiego. È peraltro da sottolineare che nel contesto italiano, di perdurante crisi economica e produttiva, nessuna modifica del quadro normativo potrà risultare efficace se non accompagnata da incisive riforme in materia di politica fiscale e creditizia per il rilancio degli investimenti.

In merito alle fonti del diritto comunitario del lavoro occorre innanzitutto distinguere tra soggetti e fonti istituzionali e ruolo delle parti sociali. L’Unione europea è infatti costituita da una pluralità di Istituzioni: il Consiglio dei Ministri, espressione preminente degli Stati membri; la Commissione, rappresentativa degli interessi e delle finalità dell’Unione; il Parlamento europeo, espressione dei popoli europei, che pur vedendo negli anni accresciute le sue competenze, non dispone di un pieno potere legislativo, come invece nei Parlamenti nazionali. Sul versante istituzionale lo strumento maggiormente utilizzato in campo sociale è quello delle direttive

dell'Unione europea, atti vincolanti, che pongono obblighi di risultato per gli Stati membri, lasciando tuttavia liberi gli stessi in merito alla scelta delle modalità per raggiungere tale risultato, a seconda degli ordinamenti nazionali.

Accanto alle Istituzioni, e talora anche dentro di esse (si pensi al Comitato economico e sociale, con poteri consultivi) vi sono le organizzazioni sindacali dei lavoratori e le organizzazioni professionali dei datori di lavoro, sia nelle loro espressioni confederali (CES e BusinessEurope) sia nelle loro articolazioni di settore, ivi compreso il riconoscimento dei Comitati Aziendali Europei (CAE), che hanno dato luogo, tramite il dialogo sociale, ad accordi, su numerose materie, talora recepiti in direttive.

Un ruolo particolare riveste poi la Corte di Giustizia europea (CGe), che ha il compito da un lato di controllare l'esatto recepimento del diritto comunitario da parte degli Stati membri e dall'altro di fornire la corretta interpretazione delle norme comunitarie.

Il giudice nazionale che si trovi ad applicare una norma di derivazione comunitaria deve infatti darne una interpretazione quanto più conforme al dettato della norma europea, secondo le indicazioni fornite dalla Corte di Giustizia. Ben sappiamo quanto il diritto del lavoro italiano sia per larga parte frutto di recepimento di direttive comunitarie. Il diritto comunitario del lavoro non rappresenta dunque principi astratti, lontani dal nostro ordinamento, bensì è parte fondante del diritto interno.

Per ripercorrere l'evoluzione del diritto comunitario del lavoro mi pare appropriata la metafora della "giornata", utilizzata da F. Carinci, nell'introduzione al volume "Diritto del lavoro dell'Unione Europea"¹: si va dall'incerta alba degli inizi, alla tiepida mattina, alla solare ora meridiana (quella che potremo definire *l'età dell'oro* del diritto comunitario), alla siesta pomeridiana ed infine all'atteso risveglio. Occorre capire se la prospettiva in cui ci troviamo sia di "notte fonda" oppure se, al contrario, possiamo puntare su una "nuova aurora". Si tratta in ogni caso di una materia, l'Europa sociale e il diritto comunitario del lavoro, "in cammino", di cui forse ancora non si riconosce lo splendore, ma i cui passi avanti sono visibili, in termini di maggiore giustizia sociale.

L'incerta alba corrisponde al periodo che va dagli anni '50 al 1985, in cui vengono emanati i Trattati istitutivi delle Comunità.

Il primo, sulla Comunità Europea del carbone e dell'acciaio (Ceca,

1951), aveva al centro il tema della ricostruzione post bellica e del controllo internazionale dell'economia tedesca. Alla prospettiva di una maggiore integrazione economica tra gli Stati fondatori risponde il Trattato istitutivo del Mercato comune europeo (Mec, Roma 1957; cfr. anche il Trattato Euratom, 1957, sull'energia atomica). Già in tale contesto la politica sociale è considerata sussidiaria e conseguente rispetto alle politiche economiche, con una fiducia nella capacità spontanea del mercato di promuovere il miglioramento dei sistemi sociali. L'incerta alba consiste pertanto nel fatto che la politica sociale è vista come "ancillare" rispetto alla politica economica. È in questo periodo tuttavia che vengono emanate le prime direttive comunitarie in materia di lavoro (sulla parità uomo-donna; sui licenziamenti collettivi; sul trasferimento di azienda; su salute e sicurezza per agenti specifici).

Questione assai delicata è quella dello strumento da utilizzare per dare attuazione alle direttive comunitarie. Secondo il parere della Corte di Giustizia europea la disciplina contrattuale italiana, stante la sua mancata valenza generale, rimanendo inattuato l'art. 39 della Costituzione, non può essere ritenuta uno strumento sufficiente per la generale applicazione delle direttive.

Passando alla *tiepida mattina* rilevanza particolare assume l'Atto Unico Europeo del 1986, vera e propria riforma dei Trattati istitutivi, in cui si stabilisce che su alcune materie, "*in particolare sull'ambiente di lavoro*", si può utilizzare il criterio della maggioranza qualificata e non dell'unanimità, per cui anche se alcuni Stati si oppongono ad un miglioramento in materia sociale, la direttiva viene comunque adottata. L'ambiente di lavoro rappresenta dunque il primo terreno sul quale è possibile emanare direttive a maggioranza qualificata e non più all'unanimità (e ciò spiega la numerosa produzione di direttive in materia); d'altro lato costituisce anche "*la finestra*" attraverso la quale estendere gli interventi comunitari in materia sociale; così, ad esempio, la direttiva 93/104/Ce sull'orario di lavoro è stata adottata a maggioranza qualificata stante il rilievo che l'organizzazione dell'orario di lavoro riveste per le questioni della salute e sicurezza.

Altro elemento significativo è l'avvio del dialogo sociale, promosso dalla Commissione, tra le organizzazioni rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro. Di questo periodo sono le intese sulla formazione professionale e sulle nuove tecnologie, di portata ancora molto generale, che rappresentano le prime esperienze di accordi europei in materia sociale.

La terza fase è la *solare ora meridiana*: il periodo compreso tra il 1990 ed il 1997, dei cosiddetti "anni d'oro" del diritto comunitario del lavoro. Con il Trattato di Maastricht del 1992 nasce l'Unione Europea e si assiste ad un rafforzamento del ruolo del Parlamento europeo. Viene ampliata la gamma di

¹ A cura di F. Carinci e A. Pizzoferrato, Utet, Torino, 2010

materie in cui è possibile adottare direttive con il criterio della maggioranza qualificata, estendendosi alle intere “condizioni di lavoro”. D’altro lato si valorizza il ruolo delle parti sociali a livello europeo, prevedendo che la disciplina di una determinata materia in campo sociale sia preliminarmente affidata ad un accordo tra le stesse, eventualmente da recepire tramite direttiva al fine di conferire efficacia vincolante nei confronti degli Stati membri. Così ad esempio in materia di contratto a termine, nel 1999 le parti sociali sono giunte ad un accordo a livello europeo, poi recepito nella direttiva n. 1999/70/CE.

La solare ora meridiana prosegue, tra maggiori dubbi, nel periodo compreso tra il 1997 e il 2001, con il Trattato di Amsterdam, in cui se da una parte si attribuisce rilievo specifico al tema dell’occupazione, dall’altra inizia a modificarsi il meccanismo di produzione normativa. Proprio nell’ambito delle politiche per l’occupazione si configura infatti un nuovo approccio comunitario, incentrato più sulla fissazione di obiettivi che sulla prescrizione dettagliata di regole da seguire. Tale approccio è esteso a tutte le principali aree di politica sociale dal Consiglio europeo di Lisbona, del marzo 2000, quale strumento di attuazione dell’Agenda sociale ivi emanata. Viene anche varata la *Strategia europea per l’occupazione* (Seo), con obiettivi da raggiungere per il 2010 (70% di occupati; 60% di occupazione femminile); particolare attenzione viene data all’economia della conoscenza ed ai termini adattabilità, occupabilità, inclusione sociale. Sul piano delle tecniche regolative tale metodo di coordinamento per obiettivi (Mac, *Metodo aperto di coordinamento*) si realizza nelle forme tipiche del *soft law*, cioè mediante strumenti non vincolanti, volti ad un maggior scambio di informazioni ed esperienze, dovendo peraltro tener conto dell’adeguamento agli standard comunitari dei Paesi di nuova adesione, nella prospettiva di passare entro breve termine da 15 a 27 Stati membri. Occorre d’altro evitare che la presenza di Stati più deboli possa comportare una sorta di concorrenza sleale, di *dumping sociale*, rispetto ai lavoratori dei Paesi con livelli di tutela più elevati.

Arriviamo dunque alla *siesta pomeridiana*, sogno e risveglio.

La risposta ai problemi dell’allargamento è la individuazione di un nucleo di diritti fondamentali che debbano valere per tutti i cittadini dell’Unione. A tale finalità è rivolta la *Carta di Nizza*, solennemente proclamata il 7 dicembre 2000, della quale si è dibattuta la effettiva valenza giuridica (questione risolta in senso affermativo solo con il Trattato di Lisbona, del 2007).

A metà degli anni 2000 si assiste peraltro al fallimento del tentativo di emanare una vera e propria Costituzione europea; due Paesi fondatori, Francia ed Olanda, tramite consultazioni referendarie, si oppongono infatti

(nel 2004) al *Trattato per l’adozione di una Costituzione europea*. È stato pertanto necessario ripiegare verso un nuovo Trattato, il *Trattato di Lisbona*, del 13 dicembre 2007, in vigore dal dicembre 2009, per concludere il difficoltoso iter di riforma istituzionale. Il Trattato, oltre a dettare principi e regole di funzionamento, ha riconosciuto la Carta di Nizza come sua parte integrante.

Tra il 2007 ed il 2008 la Corte di Giustizia europea si è peraltro espressa in modo alquanto opinabile su questioni rilevanti in materia sociale (il riferimento è ai casi: Viking, Laval e Ruffert)² sostenendo che i diritti sociali fondamentali, ivi compreso quello di contrattazione collettiva, devono ritenersi passibili di un’operazione di bilanciamento con le libertà economiche garantite dal Trattato. In sostanza è messa in discussione la tradizionale configurazione del diritto comunitario del lavoro come *diritto minimo*, sempre migliorabile da parte degli ordinamenti nazionali. Altrettanto rilievo del diritto alla contrattazione collettiva assume infatti, secondo la Corte, il principio di libera circolazione di servizi e di libertà di stabilimento, per cui un’impresa può liberamente muoversi da un Paese all’altro dell’Unione, essendo tenuta al solo rispetto di minimi di trattamento economico e normativo, che quasi mai corrispondono a quanto stabilito dalla disciplina contrattuale del Paese in cui si va ad operare.

Sono problematiche poco conosciute ma di grande rilievo applicativo. D’altro lato nella Carta di Nizza si trovano affermati principi fondamentali quali quello di parità di trattamento e di divieto di discriminazione (così per la Corte di Giustizia una normativa che stabilisca criteri attuariali diversificati tra uomini e donne nei prodotti assicurativi è da ritenere incompatibile con il principio di parità di trattamento)³.

Significativi accordi tra le parti sociali sono stati peraltro raggiunti a livello europeo (si pensi all’accordo sul telelavoro, 2002; sullo stress lavoro correlato, 2004; sulla silice cristallina, 2006), che necessitano di essere implementati a livello nazionale.

L’irrompere della crisi economica e finanziaria sulla scena mondiale a partire dalla seconda metà del 2008 pone ulteriori ostacoli alla difficile costruzione dell’Europa sociale. Tra le questioni aperte: i problemi e i costi

² Cfr. Corte di Giustizia 11 dicembre 2007, causa C-438/05, *Viking Line*; 18 dicembre 2007, causa C-341/05, *Laval un Partneri Ltd*; 3 aprile 2008, causa C-346/06, *Ruffert v. Land Niedersachsen*.

³ Corte di Giustizia 1 marzo 2011, causa C-236/09, *Association belge des Consommateurs Test-Achats*

dell'allargamento dell'Unione in un contesto di crisi, con la rinascita di politiche protezionistiche a livello nazionale e, soprattutto, *l'asimmetria tra obiettivi dichiarati e strumenti di attuazione e controllo*. Contrariamente infatti agli stringenti criteri di convergenza individuati, per gli Stati membri, in campo economico, non altrettanto può affermarsi in materia sociale.

Un tentativo di risposta alla crisi economica e finanziaria è rappresentato dalla cosiddetta "*Strategia Europa 2020*", avviata dal Consiglio europeo del 25-26 marzo 2010, in cui si pongono obiettivi non solo di crescita occupazionale (75% di occupazione per le persone tra i 20 e i 65 anni) e di investimento in ricerca e sviluppo (3% del Pil dell'Unione), ma anche in materia di clima ed energia, di contrasto all'abbandono scolastico e di lotta alla povertà.

In conclusione il diritto comunitario del lavoro, come si è cercato di evidenziare, ha un importante rilievo per l'azione contrattuale. Una legge o un accordo sono quasi sempre il frutto di una dimensione più ampia e la giusta attenzione ai problemi del territorio non deve perdere di vista un orizzonte più ampio, europeo ed internazionale.

Il modello sociale europeo

Cinzia Del Rio

Obiettivo di questo intervento è percorrere alcuni importanti passaggi della politica europea nella costruzione dell'Europa sociale e del ruolo del Sindacato in questo percorso. È importante infatti capire come abbiamo vissuto quest'epoca, dove siamo e che cosa ci aspettiamo.

Vorrei partire da una fase fondamentale per la dimensione sociale dell'Europa, identificata nella Presidenza Delors della Commissione dal 1985 al 1995. Fino alla metà degli anni '70 l'azione in campo sociale delle Istituzioni comunitarie era stata molto debole, mentre tra la fine degli anni '70 e l'inizio degli anni '80, la Comunità Europea ha iniziato a muovere i primi decisivi passi con l'attuazione del programma d'azione sociale. Tale programma ha portato all'adozione di Direttive significative come seguito dell'agenda sociale e dunque la direttiva su salute e sicurezza, sulla parità tra uomo e donna, sui licenziamenti collettivi e in merito alla protezione dei lavoratori in caso di trasferimento delle imprese.

È tuttavia solo con il decennio di presidenza Delors che si può parlare di un vero cambio di rotta nella costruzione del c.d. "modello sociale europeo".

Jacques Delors è stato un grande Presidente della Commissione europea: nei dieci anni della sua Presidenza, dal 1985 al 1995, si è trovato ad affrontare la caduta del muro di Berlino e i problemi dell'allargamento, sempre percependo l'importanza del riconoscimento del ruolo delle parti sociali.

Il modello sociale europeo al quale si fa comunemente riferimento è nato in quegli anni. Per noi "modello sociale europeo" significa riconoscimento del valore del dialogo sociale, della contrattazione, del ruolo essenziale delle parti sociali. Con l'Atto Unico del 1986, infatti, si introduce formalmente lo strumento del dialogo sociale a livello comunitario quale mezzo per rafforzare la coesione sociale. Nel 1989 viene redatta la Carta dei diritti sociali fonda-

mentali, che sarà allegata come Protocollo al Trattato di Maastricht, a cui non aderisce la Gran Bretagna per il rifiuto dell'allora Primo Ministro Margaret Thatcher. Questa fase temporale è tuttavia particolarmente interessante per l'adozione delle Direttive sull'orario del lavoro, sul distacco dei lavoratori, sui diritti di informazione e consultazione dei lavoratori⁴, quest'ultima alla base della costituzione dei CAE, i Comitati Aziendali Europei.

Il Protocollo Sociale, fortemente sostenuto dal Presidente Delors, potenzia il dialogo sociale, costituendone la base giuridica della dimensione contrattuale, rendendo effettiva la capacità delle parti di negoziare accordi-quadro a livello europeo. È lo strumento utilizzato per le Direttive sui congedi parentali⁵, sul lavoro part-time⁶, sui contratti a tempo determinato⁷.

Non sfuggiva allora, e non sfugge oggi, la portata dello strumento, una via contrattuale riconosciuta e sostenuta per la costruzione di un'Europa sociale. Uno strumento di cui sono titolari le parti sociali europee, in alternativa alla sola via normativa delle Istituzioni comunitarie. Noi sindacati italiani abbiamo guardato all'Europa come a un "*work in progress*", come qualcosa che a tappe ci avrebbe condotto a trovare un quadro normativo condiviso tra i Paesi comunitari con l'obiettivo di una competitività equa tra i Paesi membri.

L'Europa a cui pensavamo avrebbe dovuto avere il compito di stabilire delle regole sociali che facessero del modello europeo un modello competitivo, dove anche il pilastro sociale rappresentasse un elemento di forza della competitività europea, insieme ai salari, alla produttività, alle regole del mercato unico. Negli anni della Presidenza Delors, senza dubbio non solo in Italia, ma in quasi tutti i Paesi europei, aleggiava un forte sentimento europeista, si percepivano gli obiettivi di crescita, non solo economici ma che andavano a toccare e migliorare anche la vita reale, quotidiana dei cittadini. Sono stati gli anni in cui la Comunità Europea, prima, e l'Unione Europea, dopo, hanno dovuto affrontare anche politiche importanti, prima fra tutte con il processo di Barcellona, un'azione di avvicinamento alla politica del Mediterraneo. L'esito è stato fallimentare per quello che è successo in questi ultimi anni: per noi italiani, ma l'Europa tutta, sarebbe stata un'opportunità enorme di crescita.

L'agenda di Barcellona avrebbe dovuto costituire entro il 2010 un'area di libero scambio che per i paesi del sud dell'Europa avrebbe rappresentato

un'area di co-sviluppo, con opportunità di lavoro, di investimenti e di scambi molto estesi con porte aperte ad un nuovo mercato. Essa è stata tuttavia prevalentemente indirizzata alle politiche di contrasto dell'immigrazione, e non si è lavorato, invece, sull'integrazione, sullo sviluppo, sulla reale promozione di cambiamenti istituzionali democratici nei Paesi interessati. È stato anche il periodo in cui, con la caduta del Muro, si è aperta la fase di avvicinamento e allargamento verso i Paesi dell'Est, con un enorme impegno delle istituzioni comunitarie, delle parti sociali e del bilancio comunitario per aiutare questi Paesi a entrare nell'Unione Europea. Tutto ciò ha significato un impegno anche nel dotarli di quel quadro di riferimento normativo necessario per l'adesione all'Unione, con l'obiettivo che per i Paesi già membri l'allargamento portasse a un'integrazione non solo economica ma anche sociale, per farne un'area e un mercato ampio, integrato con basi sociali condivise. Dopo questo lungo periodo di attenzione alla costruzione dell'Europa sociale, con il Trattato di Amsterdam, firmato nel 1997 ed entrato in vigore nel 1999, prende avvio la c.d. "strategia europea dell'occupazione", che spinge verso riforme del mercato del lavoro sempre più flessibili e protezioni sociali per i lavoratori sempre più incerte. Con l'entrata dell'euro, con il crescere delle economie emergenti e con i mercati sempre più globalizzati, le politiche neo-liberiste a poco a poco diventano dominanti in Europa e gli stessi pilastri del modello sociale europeo sono messi in discussione, alla ricerca di un nuovo modello di competitività. La Direttiva Bolkenstein⁸ sui servizi e le sentenze della Corte di Giustizia Europea sul distacco dei lavoratori segnano un cambiamento radicale perché indicano un orientamento per l'affermazione della supremazia delle libertà economiche sui diritti sociali dei lavoratori.

Dalla fase di entusiasmo, sindacale ma anche dell'opinione pubblica, verso l'Europa, si è passati, soprattutto con la crisi dal 2008, ad una disaffezione all'integrazione europea, identificata sempre più come la causa del *dumping* sociale, delle crescenti diseguaglianze e della disoccupazione. Certamente non è il processo di integrazione in sé la causa della crisi europea, ma le politiche nazionali neo-liberali. Queste hanno infatti un impatto importante a livello europeo, dove prevale la spinta verso la deregolamentazione del pilastro sociale piuttosto che la ricerca di nuove regole e nuovi strumenti. Anche all'interno del movimento sindacale è indispensabile trovare risposte adeguate condivise da tutti, che frenino il carattere regressivo delle politi-

⁴ Direttiva 2002/14/CE.

⁵ Direttiva 2010/18/UE.

⁶ Direttiva 97/81/CE.

⁷ Direttiva 199/70/CE.

⁸ Direttiva 2006/123/CE.

che europee in campo sociale, e superare gli elementi di divisione al nostro interno.

Abbiamo numerose volte discusso ed analizzato le cause della crisi. Ormai è affermazione condivisa quella secondo cui una di esse sia stato il funzionamento distorto dei mercati finanziari, anche delle banche. A livello europeo non abbiamo lavorato abbastanza sulle regole per i mercati finanziari; le Istituzioni europee si sono mosse con molto ritardo e ha prevalso, tra i cittadini, un sentimento di indignazione e rabbia per la ineluttabilità delle conseguenze, perché si è trovato il modo di salvare le banche ponendo sacrifici insostenibili ai cittadini.

La risposta alla crisi da parte delle Istituzioni comunitarie è stata l'adozione del *fiscal compact*, un trattato sul controllo di bilancio. Ciò significa dare priorità prima di tutto al consolidamento di bilancio, che dovrà essere di fatto "controllato" dalle Istituzioni comunitarie. Per accedere ai meccanismi di salvataggio predisposti occorre accettare delle condizionalità, come accaduto in Portogallo, Spagna, Grecia, Irlanda.

Si sta discutendo molto su cosa rappresentino queste condizioni, se ci possano essere delle condizionalità definite a livello europeo in grado di essere negoziate dalle parti sociali e che, soprattutto, non tendano a minare i pilastri del modello sociale europeo. Tutto quello che abbiamo conquistato in questa evoluzione si sta sfarinando, si sta incrinando. È corretto domandarsi quali siano queste politiche di austerità e quali pilastri del modello sociale europeo ne siano compromessi. Innanzitutto le Istituzioni comunitarie hanno dato indicazioni agli Stati sulle politiche di austerità da adottare tenendo conto anche delle raccomandazioni del Fondo monetario internazionale e dell'OCSE, il che è motivo di preoccupazione per molti sindacati.

Siamo dunque in una condizione, ormai chiara, in cui le indicazioni di modificare alcuni pilastri del modello sociale europeo vengono dalle Istituzioni finanziarie. Il Fondo monetario internazionale sostiene da molto tempo che per rilanciare la competitività europea occorra intervenire sul salario, troppo alto nei paesi con deficit finanziario, sul modello contrattuale e sulle tutele sociali. Sono ritenute misure di aggiustamento che danno risultati in termini di risparmio nel breve periodo.

Sulla contrattazione, sulla spinta delle Istituzioni finanziarie internazionali, le Istituzioni comunitarie esortano ad uno spostamento verso la contrattazione aziendale e non nazionale di settore, che ha fatto crescere troppo i salari e le tutele per i lavoratori con contratti standard e lasciato fuori dalla copertura sociale molti lavoratori con contratti atipici e flessibili.

Un altro tema importante è quello delle politiche salariali poiché, per

aumentare la competitività di alcuni Paesi, la Commissione Europea e il Fondo Monetario Internazionale ritengono che occorra rivedere i sistemi di determinazione dei salari, quindi intervenendo direttamente sull'autonomia delle parti sociali ed indebolendo il nostro ruolo. Si cerca, così, di scardinare un altro principio essenziale del modello sociale.

Vi è poi la parte che riguarda il mercato del lavoro nelle politiche di austerità. Viene comunemente detto che le riforme strutturali del mercato del lavoro servono per rispondere alla crisi. Terminerei questa frase con un punto interrogativo. Bisogna infatti domandarsi che cosa siano queste riforme strutturali e se esse, nonostante non siano ancorate ad un'agenda per lo sviluppo e gli investimenti produttivi, possano effettivamente produrre dei risultati.

È necessario aver presente che alcuni obiettivi sociali ed occupazionali ce li eravamo già prefissati con la strategia di Lisbona e li abbiamo disattesi, per cui è stato deciso di riformulare questi obiettivi tramite la "Strategia Europa 2020". Europa 2020 è parte del c.d. semestre europeo, dove ogni Stato membro, con un processo interno di coinvolgimento delle parti sociali, deve indicare nel Piano Nazionale di Riforma (PNR) quali politiche sta attuando per arrivare a quegli obiettivi. La Commissione, analizzati i PNR, invia agli Stati, a giugno, le raccomandazioni in cui indica gli interventi necessari.

Le riforme strutturali riguardano il "dualismo" del mercato del lavoro (lavoratori tutelati con contratti standard e coloro che non hanno copertura sociale adeguata), le pensioni, le tipologie contrattuali e la *flexicurity*. Quest'ultima è ormai "più *flex* che *security*", sempre più flessibilità e meno tutele, perché non ci sono risorse adeguate. Nonostante in alcuni Stati, tra cui il nostro, il contratto a tempo indeterminato sia previsto come principale tipologia contrattuale, i nuovi contratti sono per la maggior parte a tempo determinato, flessibile e poco tutelato.

In un contesto di crisi, poi, non è pensabile muoversi nel breve periodo verso un mercato del lavoro dinamico che generi posti di lavoro di qualità. Le politiche di austerità, i tagli alla spesa sociale, la crescente disoccupazione, le gravi diseguaglianze sociali spingono verso un sentimento antieuropeista tra l'opinione pubblica, che investe anche il sindacato europeo.

Noi sindacati italiani siamo convinti che occorra maggiore integrazione europea, che occorra un'integrazione politica dell'Europa, non solo economica e monetaria, per ritrovare quella spinta propositiva e lavorare alla costruzione di un'Europa federale.

Il sindacato europeo al *fiscal compact* ha contrapposto un *social compact*, sostenendo cioè che occorre che le Istituzioni comunitarie pongano

attenzione alle tutele sociali e allo sviluppo sociale. Sono quattro i pilastri del *social compact*:

- la democrazia sociale, cioè il riconoscimento ed il rispetto della contrattazione collettiva, del ruolo delle parti sociali e del dialogo sociale;
- la *governance* economica, ossia la promozione di una crescita sostenibile, posti di lavoro di qualità, servizi pubblici accessibili a tutti attraverso investimenti produttivi anche pubblici;
- la giustizia sociale, cioè l’affermazione di salari dignitosi, politiche eque di redistribuzione, politiche fiscali progressive, un sistema diffuso di protezione sociale;
- il rispetto delle norme e di standard del lavoro riconosciuti a livello internazionale.

Questi obiettivi possono essere raggiunti assicurando la stabilità dell’euro, dando un ruolo diverso alla BCE, accettando l’introduzione degli *eurobonds* per finanziare investimenti mirati, soprattutto per un piano straordinario che favorisca l’occupazione di qualità e la formazione, consentendo una diversa organizzazione nell’utilizzo dei fondi strutturali dati alle singole Regioni, con degli obiettivi e dei programmi europei. Chiediamo inoltre una tassa sulle transazioni finanziarie che, se mai ci sarà, avrà dei tempi piuttosto lunghi di attuazione, ma potrebbe rappresentare una risorsa economica importante, soprattutto perché l’onere non ricadrebbe su tutte le fasce della popolazione, ma solo su chi opera sui mercati finanziari.

Con i nostri colleghi dei sindacati europei abbiamo approcci diversi sulle azioni da intraprendere per far conoscere il *social compact*.

Per alcuni sindacati la priorità è il deficit democratico che sta vivendo l’Unione Europea in questo momento. Soprattutto i sindacati francesi, che hanno aiutato a far eleggere un presidente socialista, ritengono che il fatto che oggi François Hollande non sia in grado di implementare la politica economica con la quale si è presentato in campagna elettorale, sia un modo di non riconoscere il ruolo dei Parlamenti nazionali e dunque dei governi nazionali che sono stati democraticamente eletti.

L’Italia nel novembre del 2011 decise di cambiare governo senza arrivare alle elezioni. In Grecia, in Portogallo, in Spagna i cittadini hanno avuto la possibilità di votare, noi invece abbiamo deciso di chiedere ad un governo tecnico di attuare le politiche di austerità legate al *fiscal compact* il più velocemente possibile. Ci si domanda se questa scelta non abbia posto un problema di democrazia delle Istituzioni europee. La discussione in merito è molto accesa perché molti colleghi ritengono che la nostra priorità dovrebbe

essere la revisione del Trattato e quindi un rafforzamento delle Istituzioni comunitarie, il Parlamento europeo in *primis*.

La revisione del Trattato ha tuttavia dei tempi molto lunghi e quindi alcuni di noi ritengono che ci siano delle priorità la cui soluzione debba essere trovata immediatamente: far cambiare questa politica di austerità con degli strumenti diversi di coinvolgimento degli Stati a livello europeo. I lavoratori e i sindacati italiani ritengono che sia necessaria un’azione contemporanea in tutti i Paesi europei per dare visibilità alle nostre proposte, appoggiando la proposta di una Giornata sindacale Europea di mobilitazione, che a partire dall’occupazione giovanile – questione critica in più paesi UE – faccia emergere le priorità e le misure utili per una strategia di sviluppo e crescita in Europa che tutto il sindacato europeo condivide.

Infine vorrei brevemente accennare a due Direttive che sono nella fase di revisione e che ci riguardano direttamente come sindacati: la revisione della Direttiva distacchi dei lavoratori e quella della Direttiva orario di lavoro. La Direttiva relativa al distacco dei lavoratori nell’ambito di una prestazione di servizi⁹ è alla base delle sentenze della Corte di Giustizia europea, in particolare le sentenze sui casi Laval e Viking, che hanno aperto la strada ad una serie di pronunce della Corte, che vanno nella direzione di contenere le libertà sindacali rispetto al diritto di stabilimento delle imprese. La questione riguarda quale contratto si applichi a lavoratori di un Paese comunitario che si spostano per prestare un servizio o con un appalto in un altro paese UE: il contratto del Paese dove si svolge il lavoro o il contratto del Paese della impresa che ha ottenuto l’appalto.

Alcuni Stati membri dell’UE, tra i quali l’Italia, hanno ratificato la Convenzione ILO n. 94 del 1949¹⁰ sugli appalti pubblici che stabilisce la parità di trattamento tra lavoratori che svolgono lo stesso lavoro, ma non c’è un’interpretazione univoca della Direttiva UE tra i paesi che non hanno ratificato la Convenzione. Nelle sentenze della Corte di Giustizia, inoltre, è stato fatto riferimento anche alla sproporzione delle azioni di lotta del sindacato e dunque riferimento esplicito al diritto di sciopero. La Corte ha ritenuto che lo sciopero organizzato dai sindacati fosse sproporzionato rispetto all’obiettivo di assicurare parità di trattamento tra lavoratori.

È un tema molto complesso che richiederà strumenti mirati che assicurino parità di interpretazione della Direttiva in tutti gli Stati membri.

⁹ Direttiva 96/71/CE.

¹⁰ Convenzione (n.94) sulle clausole di lavoro (contratto pubblico), 1949

Infine, la revisione della direttiva sull'orario di lavoro¹¹, chiesta dalla Commissione e dal Consiglio, che pone alcune questioni per noi molto critiche, tra le quali superare l'attuale limite delle 48 ore, mantenere l'*opting-out*, cioè la possibilità di deroga da parte dei governi, e non considerare la reperibilità come parte dell'orario di lavoro. Una direttiva che apre le maglie in questo modo fa sì che i Parlamenti nazionali possano tranquillamente cambiarne alcuni aspetti, con ripercussioni dirette anche nella contrattazione.

Era stata avviata una fase negoziale per cercare di trovare un accordo tra CES e BusinessEurope, ma tale fase si è arenata nel dicembre 2012, e sarà pertanto compito del Consiglio intervenire con una sua proposta.

Tutti i problemi che si sono aperti a livello europeo danno il segno dell'attacco ai pilastri del modello sociale europeo, ma per noi devono rimanere assi portanti: il ruolo della contrattazione, il diritto di sciopero, il ruolo del sindacato. Sono messi a rischio i valori della nostra collettività. Non è una discussione filosofica. Non si può pensare che non ci riguardi né che possiamo farne a meno perché è in Europa che si decide anche delle nostre nazionali condizioni di lavoro; quindi dobbiamo esserci sempre, dobbiamo esserci di più, dobbiamo parlare il più possibile di tutto questo.

All'interno della CES convivono orientamenti diversi e stiamo passando da un momento di grande unità nel sindacato europeo a un momento di diversa percezione di quello che l'Europa può fare. Occorre che in tutte le nostre realtà, siano esse locali, territoriali, nazionali ed europee, spingiamo perché si parli più di Europa e di questi pilastri condivisi che dobbiamo cercare di mantenere, altrimenti essi verranno sgretolati e noi non avremo fatto tutto il possibile per impedirlo.

¹¹ Direttiva 93/104/CE, modificata dalle direttive 2000/34/CE e 2003/88/CE.

Il futuro del sindacato europeo

Walter Cerfeda

Oramai siamo tutti consapevoli che per uscire finalmente da questi lunghissimi anni di crisi, l'unica condizione possibile è che sia l'Europa e non i singoli Paesi a guidare questo processo. La dimensione e la profondità della crisi economica che colpisce direttamente molti Paesi dell'UE, la presenza di una moneta condivisa e la vastità della sua origine finanziaria, renderebbe del tutto illusorio e velleitario pensare di poterne uscire solo a livello nazionale. Se è del tutto evidente che la crisi ha colpito alcuni Paesi più degli altri è però altrettanto vero che oramai è tutta l'Europa ad essere incapace di far crescere il proprio prodotto interno lordo e la ricchezza collettiva. Tutta l'Europa ha il segno meno davanti.

L'aspetto ancora più preoccupante è che solo l'Europa è ferma in un mondo che continua a crescere. Gli ultimi dati di metà febbraio di Eurostat sono agghiaccianti. Nell'ultimo trimestre del 2012, salvo l'Estonia e la Slovacchia, tutti i Paesi europei sono in recessione, che risulta ancora più marcata in quelli dell'eurozona. Non sono i dati riguardanti i Paesi più esposti, come la Grecia, il Portogallo, la Spagna e l'Italia ad essere precipitati nel gorgo della depressione, ma ciò che è ancora più inquietante è che anche la locomotiva europea, la Germania ha chiuso l'ultimo trimestre con un -0,6%.

Perché sta capitando tutto questo? In realtà non occorre certo aver ricevuto un premio Nobel in economia per capire che l'economia europea sarebbe finita in un vicolo cieco. Sarebbe stato sufficiente ricordarsi che la ricchezza europea ha una struttura del tutto diversa da quella delle altre aree del mondo. In Europa l'85% del Pil è dato dal mercato interno e solo

il 15% da quello delle esportazioni. Era allora del tutto evidente che quando l'Europa decise di imporre solo la dura ricetta del rigore, e quindi del conseguente taglio dei consumi, per fronteggiare la crisi dei debiti sovrani, ciò non avrebbe solo impoverito quei Paesi, ma tutto il mercato interno europeo ne sarebbe stato contaminato. La Germania avrebbe perso, e con essa l'Olanda e i Paesi scandinavi, quote rilevanti nell'esportazione delle merci verso l'Italia e la Spagna. Era evidente dunque che tutto questo avrebbe finito per rallentare e frenare tutta l'economia europea.

Davvero un bel capolavoro: il capolavoro di affrontare, unici al mondo, la crisi solo con il denominatore (il taglio della spesa e dei consumi) e non anche con il numeratore (le politiche di crescita). Queste ultime sono invece l'unica condizione possibile, producendo nuova ricchezza, per poter sopportare il peso del taglio del deficit e del debito.

Per uscire da questa condizione diventa imperativo cambiare politica economica e ciò riguarda tutti gli attori europei. Riguarda ovviamente innanzitutto i Governi, riguarda le forze economiche, ma riguarda anche noi, il sindacato. Per questo, per quel che ci riguarda, dobbiamo conoscere esattamente la situazione, al di fuori degli slogan e con i piedi per terra.

In questo intervento mi soffermerò sui nodi, su quello che succederà, non su quello che è successo. È tuttavia fondamentale una premessa e dunque sapere che cosa la CES è in grado di fare.

La Confederazione Europea dei Sindacati non è un coordinamento dei sindacati nazionali, ma un sindacato vero e pieno, sin dalla sua costituzione nei primi anni '70. In quel periodo si decise infatti, con grande capacità e lungimiranza, che non serviva un coordinamento europeo da mettere di fronte alla Commissione, ma che bisognava costituire un vero e proprio sindacato europeo.

La CES è un sindacato pieno, ha una struttura orizzontale e una verticale con tutte le categorie, ha una segreteria eletta con mandato statutario e a voto segreto, ormai da tre congressi. Ha un organismo di funzionamento democratico molto forte, con organismi rappresentativi, direttivi ed esecutivi. È un sindacato vero, con ottanta milioni di aderenti ed uno statuto basato sulla trasparenza, la democraticità e la rappresentatività degli affiliati.

La CES ha giocato una funzione straordinaria in Europa, perché ha preposto l'unità del lavoro all'unità istituzionale. Non è stato necessario attendere l'allargamento istituzionale dell'Europa ai Paesi del Centro e dell'Est Europa per far entrare i sindacati di quei Paesi: sono entrati prima del 2003, quando l'allargamento dell'Unione Europea non era ancora in atto.

I sindacati ungheresi e della Repubblica Ceca facevano quindi parte della

CES prima ancora che ne entrassero a far parte i loro governi. Oggi ne fanno parte i sindacati turchi, dei Balcani, la Croazia e la Serbia, anticipando l'unità sociale del lavoro a quella istituzionale.

Questa è la CES. Si è lavorato non solo per un modello organizzativo ma anche per implementare le funzioni fondamentali, la prima delle quali è la funzione contrattuale.

La funzione contrattuale nasce quando l'Europa, dal 1985 al 1995, ha avuto la fortuna di avere un padre tutelare come Jacques Delors, il quale ha incentrato gran parte del suo lavoro sui corpi intermedi nella costruzione dell'edificio europeo.

Con i dialoghi di Val Duchesse¹² nasce la contrattazione europea, sotto il titolo di dialogo sociale: è un modello che non ha ancora nessuno Stato in Europa, perché l'intento di Jacques Delors è stato quello di delegare i poteri legislativi alle parti sociali, ai corpi intermedi. Questo potere non è riscontrabile in nessun'altra realtà, c'è solo in Europa.

Nei trattati europei è sancita questa vera e propria cessione di potere.

È dunque sancito che quando si vuole intervenire in materia sociale è necessario affidare questo compito non al Parlamento ma alle parti sociali, che su quel tema devono provare, in un dato arco di tempo a redigere un accordo¹³. Se le parti sociali sono in grado di fare l'accordo, questo diventa legge, diventa la direttiva che viene traspunta in tutti gli Stati membri. Nella fase ascendente e virtuosa degli anni '90 molte leggi sulla protezione della maternità, i contratti a termine, i licenziamenti, sono state scritte da noi e poi diventate leggi di Stato. Non le ha nessun altro.

Siamo andati oltre e dal 2001 abbiamo iniziato a riflettere e a chiedere perché dovessimo svolgere solo una funzione che ci viene delegata dallo Stato. Noi parti sociali abbiamo domandato di redigere direttamente gli accordi interconfederali, anche se lo Stato non se ne occupa. Potremmo fare degli accordi diretti, perché siamo maturi, perché la CES e la Confindustria europea, prima chiamata Unice, dal 2007 BusinessEurope, hanno una rappresentatività talmente vasta da essere in grado anche di fare accordi diretti. Perché dobbiamo accontentarci di avere solo una funzione delegata, per quanto importante, e dunque paralegislativa?

¹² I dialoghi sociali di Val Duchesse, avvenuti tra la CES, l'Unione delle Industrie della Comunità Europea e il Centro Europeo dell'Impresa pubblica, sono iniziati nel 1985 ed hanno dato origine a dichiarazioni comuni sulla formazione e sul tema dell'occupazione.

¹³ Artt. 138-139 del Trattato che istituisce la Comunità europea.

Nei primi anni del 2000 ci sono stati accordi su materie in cui abbiamo aperto dei varchi lì dove il sindacalismo nazionale non era ancora arrivato. L'accordo sul telelavoro del 2002¹⁴ disciplina una materia che in tanti Stati membri non aveva alcuna formulazione contrattuale. In quell'occasione abbiamo creato un quadro di riferimento che è stato trasposto in tutti i Paesi europei, diventando accordi interconfederali nazionali. La strada l'abbiamo aperta noi.

Lo stesso percorso è stato compiuto due anni dopo con l'accordo sullo stress da lavoro¹⁵. Questo processo ascensionale ha poi incrociato due eventi: la globalizzazione e la crisi, in rapida successione, che hanno cambiato lo scenario sociale, economico e competitivo.

L'Europa nei primi anni del 2000 si è trovata infatti a competere in un mercato aperto e ha incontrato difficoltà sconosciute rispetto al passato. La parte datoriale europea ha iniziato a diventare titubante rispetto a nuovi accordi con noi, ritenendo che il lavoro europeo godesse già di troppe tutele e che quindi fosse opportuno smettere gli accordi implementativi tra sindacato europeo e le parti datoriali nell'intento di deregolare il lavoro. Noi dunque abbiamo incontrato improvvisamente una freddezza datoriale, una difficoltà politica tale che dal 2003 al 2004 la segreteria della CES ha iniziato ad avere difficoltà reali a dare impulso ad un processo che prima era molto forte. Il potere istituzionale, e quindi la Commissione e il Consiglio europeo, sono arrivati alla stessa conclusione: si è ritenuto che in un mercato aperto l'iper-regolazione legislativa propria degli anni '90 non potesse più funzionare perché gli altri Paesi con cui dobbiamo competere hanno una diversa struttura legislativa. È stata pertanto introdotta la *better regulation*, che segue il *soft law*. Non si tratta cioè di emanare nuove direttive sociali, ma di semplificare quelle già esistenti e bloccare il processo legislativo. Questo ha comportato che da quel momento in avanti noi ci siamo trovati sullo stesso terreno in cui si trovano gli Stati membri: al bivio tra un forte processo di de-regolazione, un'enorme spinta alla ri-nazionalizzazione e un rallentamento dei processi di integrazione.

Siamo in un guado politico, al crocevia tra nazionalizzazione e integrazione. Questo bivio non è semplicemente statale perché si è insinuato anche nel tessuto sociale sindacale.

Anche noi siamo al bivio tra nazionalizzazione e integrazione, perché, con l'incalzare della crisi, ci siamo trovati ripetutamente alla rottura dell'integrazione sindacale europea. È capitato, e succede tuttora, di dover gestire processi di ristrutturazione aziendale, in cui ci si trovava a decidere dove chiudere uno stabilimento: in Germania o in Lituania, a Terni o a Francoforte. Queste scelte hanno portato alla divisione del sindacato e dei CAE.

Normalmente vinceva il sindacato più forte e a un certo punto ci siamo trovati addirittura, nel pieno della crisi, a sentir dire dai lavoratori inglesi del Lancashire: "Il lavoro prima ai britannici, poi agli italiani e agli altri".

Anche noi quindi siamo al bivio tra nazionalizzazione o integrazione e dobbiamo scegliere. La scelta non è più rimandabile, non la si può discutere in accademia tra sei mesi, e ci troviamo adesso di fronte al bivio per una ragione molto semplice: alla crisi finanziaria del 2007 è succeduta e si è aggiunta, nel 2009, la crisi dell'economia reale, che è diventata crisi sociale dal 2009. Dal 2011 la crisi finanziaria è diventata prima economica e poi politica e democratica. Questo è accaduto perché in ogni Paese europeo si è rotto il rapporto tra mandato e programma, in ogni Stato membro, davanti a ogni scadenza elettorale la discussione su cosa fare non riguardava più i problemi nazionali, ma il modo di cambiare la politica europea, per introdurre socialità e crescita.

In Grecia si è discusso se fosse necessario riconsiderare il memorandum europeo, non si è parlato del Pireo. In Serbia si è discusso se bisognasse mantenere la candidatura all'Europa o spostarla verso la Russia, perché l'Europa non piaceva più. In Olanda c'è stata una discussione fra euroscettici o pro Europa.

Le elezioni italiane sono state su Monti-bis oppure no, in Germania a settembre sarà lo stesso. Penso che sia opportuno domandarsi quale sia il limite.

La situazione attuale è che si conferisce mandato al governo del proprio Paese per cambiare la politica di un altro governo. Tuttavia non è possibile cambiare la politica di un altro governo, per cui la naturale conseguenza è che non si riesce a realizzare il proprio programma e la volta successiva si perde. Tutti i governi europei perdono la volta successiva. Perdere dà quel senso di frustrazione, di impotenza e di rassegnazione che conduce a fenomeni di anti-politica che abbiamo dappertutto negli Stati membri europei, perché ci si interroga su come conti il proprio voto nel cambiare le cose. Come si può cambiare col proprio voto la politica della BCE, il pronuncia-

¹⁴ Accordo quadro europeo sul telelavoro del 16.07.2002, recepito in Italia tramite l'accordo interconfederale del 9.06.2004.

¹⁵ Accordo quadro europeo sottoscritto il 8.10.2004.

mento della Corte di Karlsruhe, l'intervento sul Bundestag o sullo spread, le cui decisioni cambiano la propria vita?

È evidente che lo scenario che abbiamo davanti è quello di spostare il luogo della democrazia verso il luogo del potere, fase da tenere sotto controllo per crearne una costituente in cui la prospettiva del lavoro va nella direzione di avvicinare democrazia e luogo delle decisioni.

Non è una discussione teorica, perché è precipitata il 6 settembre 2012 con la decisione della Banca Centrale Europea. C'è una differenza fra il *fiscal compact* e la decisione del Presidente della BCE del 6 settembre avvalorata qualche giorno dopo dalla Corte di Karlsruhe. La differenza sta nel fatto che il *fiscal compact* introduceva delle politiche comuni e severe di risanamento delle griglie di intervento su spesa pubblica e deficit, bilancio costituzionale e sanzioni in caso di cattivi comportamenti, ma in questi criteri definiti assegnava i compiti a casa. L'idea sottostante al *fiscal compact* era quella di decidere insieme come fare e che poi ciascuno Stato cercasse di realizzare l'intento con atti e forme proprie per evitare le sanzioni successive. Questa fase oggi non c'è più perché vi si è aggiunta in seguito la decisione della BCE, potere d'intervento coordinato e sostitutivo di un voto politico. La BCE ha espresso un concetto estremamente semplice: la solidarietà europea, per far fronte ai problemi dei Paesi in crisi con i propri debiti sovrani, cioè noi e la Spagna, si realizza alla sola condizione che gli aiuti che vengono erogati nell'emissione dei Bot a breve, fino a tre anni, a cui si congiunge, con un capolavoro di ingegneria monetaria, l'intervento del fondo di salvataggio, 7 ottobre, con 700 miliardi di dote. Questo secondo interviene sul mercato primario contro le emissioni a medio e lungo termine, per cui la Banca Centrale Europea toglie lo spread fino a tre anni e consegna agli Stati risorse da spendere per la crescita. Il fondo di salvataggio interviene sulle emissioni da 5 a 20 anni e, con questa doppia emissione, si tagliano le gambe alla speculazione. La BCE afferma inoltre che, visto che le risorse europee non possono confluire esclusivamente su interventi di risanamento in Spagna e Italia, servono politiche di risanamento dei propri bilanci. Non è possibile avere una moneta politica unica e 17 politiche economiche diverse. Una moneta unica richiede un bilancio comune e politiche comuni. Su questo, a mio parere, non si può darle torto. Su questo terreno il Presidente tedesco ha avuto coraggio, ha fatto un passo avanti affermando che moneta unica significa politiche bancarie, fiscali, economiche e politiche convergenti e fissando un'agenda e un calendario preciso, il cui passo successivo, dopo la decisione della Banca centrale europea di salvare l'euro, è l'integrazione e la convergenza del si-

stema bancario. Questo è urgente per gli spagnoli perché serve una politica comune sulle banche europee, a partire dalla garanzia sui depositi, che in caso di fallimento delle banche a livello nazionale sono coperte solo fino a € 100.000. A questo tipo di garanzia se ne vuole sostituire una illimitata a livello europeo.

In Spagna il fallimento delle Casse rurali è un fenomeno ricorrente in questo periodo: proteggere i risparmiatori spagnoli con l'unità bancaria, non solo monetaria, è fondamentale.

Bisogna inoltre superare "Basilea 3", provvedimenti approvati dal Comitato di Basilea aventi ad oggetto il codice di condotta delle banche per rispettare il rapporto tra rischi e depositi, trasferendo alla Banca Centrale Europea la vigilanza sul sistema bancario. Questa operazione deve essere compiuta per prevenire la speculazione, a cui segue l'appuntamento dell'unità fiscale per le politiche economiche e alla costruzione di un'Europa federale e politica.

In una fase di transizione, come quella attuale, manca un aspetto nell'itinerario, su cui siamo dubbiosi: manca il sociale. Tocca a noi farlo, non possiamo aspettarci che ci venga fornito.

Tocca a noi decidere se vogliamo puntare sulla ri-nazionalizzazione, l'autarchia, o sull'integrazione, aggiungendo nel capitolo "integrazione" quello dell'integrazione sociale.

Integrazione sociale significa politiche del lavoro e politiche contrattuali, e queste non ci vengono regalate da nessuno, dobbiamo costruirle noi. La CES ha bisogno che questo non sia un lavoro isolato della segreteria, ma un lavoro in cui tutti spingiamo nella stessa direzione e partecipiamo. È evidente che sul lavoro sussiste il problema di accompagnare le politiche di risanamento a quelle di crescita perché non possiamo avere l'illusione di un risanamento europeo e una crescita locale.

Quando parliamo di crescita bisogna decidere dove, con chi e come essa debba essere compiuta. Senza crescita non può esserci il *social compact* perché il sociale è conseguenza di una situazione economica che consente di dare risposte sociali. Con la recessione non si può stipulare un patto sociale: la recessione va abbattuta con una politica di crescita, tutto sta nel decidere dove effettuare questo cammino.

Possiamo crescere in Italia, a Trento, a Bolzano, a Siracusa?

La risposta è negativa per una ragione elementare: l'Italia negli ultimi 30 o 40 anni è cresciuta grazie a due fattori, uno dei quali, fino al 2002 era la svalutazione competitiva. Non è un caso che la Confindustria italiana fosse ferocemente contro l'adozione dell'euro e che Amato si esprimesse

contro l'entrata dell'euro: il nostro Paese avrebbe perso, com'è accaduto, un fattore competitivo.

Il secondo fattore grazie al quale siamo cresciuti è stato il *deficit spending*, la spesa pubblica in base alla quale al nord c'era una svalutazione e al centro-sud c'era una spesa pubblica che copriva i ritardi.

Ora non abbiamo più né la prima né la seconda, con il *fiscal compact* non c'è più possibilità di utilizzo della spesa pubblica come *deficit spending*.

Non abbiamo più dunque le leve per la crescita: o riusciamo a realizzarle con le politiche europee, esattamente come risanamento, oppure da soli non è possibile.

Bisogna ragionare su come far crescere l'Europa, e dunque iniziando a lavorare sui beni comuni europei: l'energia, il digitale, i trasporti, l'*Erasmus* universale, la ricerca e l'innovazione. Dobbiamo lavorare sui terreni fondamentali delle reti su cui gli *eurobond*, la transazione finanziaria e la Banca Europea degli investimenti hanno bisogno di una grande spinta, di una grande lotta di mobilitazione perché accanto al *fiscal compact* ci sia il patto per la crescita, da cui deriva il *social compact*.

C'è poi la parte contrattuale. Viviamo un paradosso: diciamo che c'è un bivio tra ri-nazionalizzazione o integrazione e un bivio fra disintegrazione dell'euro o integrazione dello stesso. La disintegrazione dell'euro nel nostro Paese comporterebbe una svalutazione enorme (tra il 30 e il 50% della vecchia moneta) che dovremmo riadattare, mentre per l'Europa forte comporterebbe un'equivalente rivalutazione. Anche per quei Paesi diventerebbe tuttavia disastro economico perché farebbe saltare le esportazioni.

L'euro è una condizione economica fondamentale senza la quale salta l'Europa e i nostri Paesi, le nostre economie, con lei. L'euro è irreversibile e la Banca Centrale sta mettendo in atto una politica per salvarlo ed integrarlo con una politica di bilanci convergenti. Dobbiamo domandarci se noi riusciamo a mettere in piedi una politica salariale dei Paesi dell'euro. Una politica che riguardi non soltanto, per tutti i Paesi che hanno l'euro, obbedire alle discipline di bilancio ma, da parte nostra, avere una politica monetaria e salariale convergente per tutti i Paesi che hanno l'euro. Questo è all'ordine del giorno. Ci stiamo lavorando, a partire dalla manifestazione di Lubiana del 17 novembre 2012, perché per difendere i salari c'è bisogno di far convergere politiche rivendicative che pongano sull'euro la medesima impostazione rivendicativa.

Temo però che per fare questo si debba fare un altro passo, che invece la segreteria di cui ho fatto parte, non è stata in grado di compiere poiché vi era un'idea secondo la quale nella politica contrattuale vi era una divisione del

lavoro per cui il compito della CES era contrattare bene con la controparte a Bruxelles, affidando alla contrattazione a livello nazionale il resto.

C'è una divisione: ciascuno fa la contrattazione come preferisce, chi fa gli accordi in deroga e chi invece rispettando la sacralità degli accordi contrattuali. Restare divisi, tuttavia, non funziona più perché l'integrazione o la ri-nazionalizzazione comportano un'integrazione antisindacale di politiche rivendicative.

Stiamo vivendo un passaggio delicato e la segreteria non ce la fa se non la aiutiamo noi, non per incapacità ma per limiti politici.

In Europa non c'è un solo modello sindacale, ce ne sono quattro o cinque: il modello continentale, quello anglosassone, quello mediterraneo e quello dell'Europa centrale e dell'Est, modelli che sono tra loro molto differenti.

Finora la CES non si è spinta a individuare un modello di riferimento generale, ha sempre rispettato totalmente le autonomie e le differenze, che tuttavia rischiano di essere un *dumping* interno.

Noi dobbiamo capire se esistono le condizioni per fare un passo avanti verso un'integrazione con un modello di riferimento generale di indirizzo per le politiche contrattuali in Europa. Questo ragionamento deve basarsi sull'analisi dei quattro modelli citati, per capire quale abbia meglio resistito alla crisi. È da lì che deve partire. Quali sono i modelli che hanno resistito meglio alla crisi e che sono, quindi, un riferimento positivo per tutti? Indubbiamente il modello che si staglia finora è quello continentale. È un modello importante perché la sua *corporate governance* è basata sull'economia reale. Il modello anglosassone non ha una *corporate governance* basata sull'economia reale, ma essenzialmente sul rapporto con la Borsa e con le banche. Il modello continentale ha al centro le parti sociali e il compromesso tra politiche industriali e politiche del lavoro. Questo in grandi Paesi, a partire dalla Germania, negli ultimi sette-otto anni ha permesso di realizzare, con un compromesso esplicito basato sulla reciproca cessione di poteri tra l'impresa e il lavoro, e dunque tra i piani industriali, gli investimenti, la salvaguardia dell'occupazione e gli interventi su orario e salario per raggiungere incrementi di produttività.

Questo punto è all'ordine del giorno a Roma e non a Bruxelles, perché quando il tavolo aperto è sulla produttività pare che il ministro che ha aperto quel tavolo stia pensando a un compromesso tra la produttività del capitale e la produttività da lavoro, come è stato fatto in Germania. Pare cioè un compromesso tra la produttività da capitale, quindi investimenti, politiche industriali, innovazione, ricerca e occupazione, per cui si chiede un contributo transitorio della produttività da lavoro, e quindi l'orario di lavoro.

Quando si parla di incrementare l'orario non citando la produttività da capitale, si apre un nodo, che non può risolvere ciascun Paese per sé. Per questo motivo adesso serve un modello di riferimento verso il quale costruire politiche convergenti in Europa, altrimenti diventeremo semplicemente una variabile subalterna alla crisi e alla globalizzazione, dopodiché potremo dire quello che vorremo ma avremo perso.

Strategie per un *social compact* europeo

Luca Visentini

È evidente che il Sindacato sta vivendo un momento di profonda difficoltà, a tutti i livelli. Spesso le aziende considerano le relazioni industriali come un impedimento alla competitività anziché un arricchimento. Noi ovviamente contrastiamo questa visione e, fortunatamente, anche alcuni imprenditori sono del nostro stesso avviso e puntano maggiormente sulla qualità, sul fattore lavoro e sul fattore umano per tentare di migliorare la propria efficienza. La maggior parte delle imprese deve fare i conti con la forte de-regolazione derivata prima dalla globalizzazione e poi dalla crisi. E nonostante si senta spesso dire che la contrattazione dovrebbe essere spostata a livello aziendale, le relazioni industriali in impresa arretrano sempre di più. Analoghe difficoltà si incontrano a livello territoriale e nazionale nel rinnovo dei contratti collettivi; in alcuni casi si assiste, addirittura, alla loro scomparsa. Alcuni Paesi europei con tradizioni consolidate di negoziazione (si pensi alla Spagna) hanno adottato interventi di austerità che hanno colpito proprio i sistemi di relazioni industriali e di protezione sociale. Vi sono casi nazionali in cui la contrattazione collettiva rimane fortunatamente forte ma deve difendersi con fatica, altri in cui al contrario è stata nettamente indebolita (si pensi all'Irlanda o alla Grecia).

In quest'ultimo Paese, oltre agli attacchi al ruolo del sindacato, vi sono stati tagli pesantissimi ai salari e ai posti di lavoro nel settore pubblico e si sono fortemente diminuite le protezioni sociali, determinando una condizione complessiva d'impovertimento dei lavoratori dipendenti che difficilmente sarà risanabile nel breve e medio termine.

Quello che accade nei vari Paesi è generato dalle decisioni assunte a livello europeo, decisioni che noi riusciamo a contrastare solo parzialmente; le difficoltà nei vari Paesi comportano infatti conseguenze anche sulla

Confederazione Europea dei Sindacati e sul movimento sindacale europeo su cui la Confederazione si basa.

La CES associa 85 organizzazioni nazionali in tutti i Paesi dell'Europa e 10 federazioni di settore, e rappresenta oltre 60 milioni di lavoratori e lavoratrici. I numeri sono notevoli, ma se i nostri affiliati a livello nazionale o settoriale sono indeboliti dalle politiche di austerità e di attacco alle protezioni sociali, anche la nostra azione si indebolisce. Ci troviamo in difficoltà, dunque, per una doppia ragione: una viene dai livelli nazionali e locali poiché, se i sistemi nazionali non reggono, si assottiglia anche il potere negoziale a livello europeo; l'altra proviene dall'arretramento dei tradizionali sistemi di consultazione e di negoziazione bipartita o tripartita a livello europeo, a partire dal dialogo sociale.

La situazione è molto preoccupante e difficile, ma noi non ci lasciamo scoraggiare e dobbiamo continuare a lottare. Tuttavia, per rendere efficace la nostra azione, dobbiamo tentare di analizzare la crisi in maniera più raffinata, cercare di comprenderne cause e conseguenze, e chiarire quale spazio di intervento vi sia. Come movimento sindacale dobbiamo cercare di coordinare i diversi contesti nazionali con quello europeo, nonché cercare di elaborare delle controposte credibili. Dobbiamo essere in grado di dimostrare che il modello sociale europeo e la contrattazione possono essere anche uno strumento al servizio della competitività e per far ripartire l'economia, oltre che elemento di equità e giustizia per preservare i diritti di tutti. Dobbiamo essere in grado di replicare alle argomentazioni dei nostri avversari con altre altrettanto forti, che possano sostenere la nostra proposta politica. A cinque anni dall'esplosione della crisi internazionale, l'Europa è l'unico continente in cui non si assiste a segnali di ripresa. L'Europa è considerata il malato del pianeta, in grado di trascinare anche le altre economie avanzate in una seconda fase di crisi.

I governi e le Istituzioni europee insistono nell'attribuire ai debiti sovrani il ruolo di generatori della crisi economica e di conseguenza propongono l'austerità come unica via d'uscita. In realtà la crescita fuori controllo del debito e del deficit nei Paesi europei affonda le proprie radici negli anni Novanta, quando si assistette all'ubriacatura della globalizzazione non regolata e della finanziarizzazione dell'economia. Interi settori industriali vennero smantellati e delocalizzati, gli enormi profitti derivanti da queste trasformazioni non vennero reinvestiti nella produzione e nelle economie interne, né redistribuiti al mondo del lavoro e alla società, ma andarono ad alimentare la bolla delle speculazioni finanziarie. In sistemi economici drogati questa bolla non poteva tardare ad esplodere, come appunto avvenne tra

il 2007 e il 2008. Da questo incubatore finanziario la crisi si trasferì all'economia reale, portando alla prima fase di recessione. Nel contempo gli Stati furono costretti a intervenire nei salvataggi delle banche e delle istituzioni finanziarie, nonché a far fronte alla bancarotta di molte famiglie ed imprese e ad altissimi tassi di disoccupazione. Accanto a tali fattori comuni a tutta l'economia sviluppata, l'Europa si trascinava un'altra tara ereditaria, ovvero il fatto di essere un mercato unico senza una guida politica. Mentre all'interno essa adottava regole comuni per i bilanci pubblici e liberalizzazioni per il mercato interno, non era in grado di mettere in campo adeguate protezioni per la propria moneta e le proprie esportazioni. Alcuni Paesi europei sono cresciuti esponenzialmente, sostenendo il proprio export e riducendo i costi interni con azioni deflattive e di taglio alla domanda. Altri hanno sfruttato al meglio i loro bassi costi o il loro vantaggio fiscale per fare concorrenza ad altri Paesi europei, senza nello stesso tempo redistribuire la ricchezza generata e cementare una migliore coesione sociale. Altri ancora, spinti dall'incalzare dei primi due gruppi, sono stati costretti a indebitarsi e a spingere la propria inflazione al fine di stare al passo con il resto d'Europa. A fronte di ogni debito che cresce c'è un creditore che si arricchisce. I Paesi forti dell'Unione hanno continuato a esportare più verso il resto dell'Europa che verso mercati terzi e hanno acquistato quantità ingenti dell'altrui debito. Si è determinato un gigantesco movimento di capitali tra questi gruppi e gravissimi squilibri macroeconomici all'interno di quello che sarebbe dovuto essere un mercato unico con un'unica politica economica. All'esplosione della crisi, quegli stessi paesi che tanto si sono avvantaggiati grazie all'Euro e all'indebitamento altrui, si sono ben guardati dall'aggredire alla radice gli squilibri continuando a proporre soluzioni ispirate al modello neoliberista che aveva generato questa inedita recessione. I paesi del surplus hanno iniziato a predicare austerità, ad accusare gli altri paesi di essere "spendaccioni", a promettere i loro prestiti con il bilancino a fronte della richiesta ricattatoria di tagli draconiani, blandendo contemporaneamente le proprie opinioni pubbliche con il proclama "noi non pagheremo per la Grecia" (e oggi per Cipro).

L'Europa è diventata prigioniera di se stessa, sfiancata dall'ossessione del debito pubblico come colpa (in tedesco "debito" e "colpa" sono la stessa parola), mentre ci si dimenticava (o si nascondeva) il dramma dei debiti dei privati e delle banche e l'imbroglione delle voragini create dalla finanza senza regole. Una finanza che ha continuato a operare come prima della crisi, macinando utili che, lungi dall'essere reinvestiti nell'economia, finivano e ancora finiscono nelle tasche dei grandi manager o nei paradisi fiscali esteri. Nel frattempo i cittadini europei pativano tagli indiscriminati alla spesa pub-

blica, riforme strutturali che distruggevano il mercato del lavoro, i sistemi pensionistici e le misure sociali, con la prospettiva di creare schiere di poveri consegnati all'assistenza pubblica nel giro di dieci anni o poco più. Almeno tutto questo avesse alimentato la crescita o battuto la disoccupazione. È invece avvenuto il contrario: la recessione peggiora e minaccia di estendersi anche ai paesi del surplus e i tassi di disoccupazione continuano a salire.

Ogni economista assennato sa che i tagli senza investimenti ammazzano la crescita e che se uno Stato deve pagare interessi da usura sul proprio debito pubblico ai mercati speculativi, non avrà i soldi né per ripagare il debito, né per far ripartire l'economia.

Le strategie messe in campo dall'Unione Europea per sostenere crescita, innovazione, coesione sociale, ovvero l'Agenda Europa 2020 e più recentemente il Pacchetto Occupazione e il Patto per la Crescita, non riescono a conseguire gli obiettivi stabiliti e rischiano di fare la fine della fallimentare Strategia di Lisbona.

Il modello imperante è quello tedesco. Un modello di crescita vincente, con grande rigore nella gestione della cosa pubblica, alta produttività e pochi debiti, un mercato del lavoro che rasenta la piena occupazione. Ma è vero tutto questo? Sfatate il mito della nuova *grandeur* tedesca è essenziale se si vuole comprendere la crisi in Europa, la sua recrudescenza, gli errori che si debbono evitare e le cose giuste da fare per uscirne.

La Germania all'inizio degli anni Novanta era un Paese appesantito dai costi dell'unificazione e dalla crisi del comparto industriale. Ha saputo reagire con una serie di politiche pubbliche (la privatizzazione dell'economia socialista dell'Est) e private (il modello di esportazione basato sulla partecipazione) che ne hanno spinto la produttività alimentando la crescita, ma tutto questo è avvenuto da un lato a prezzo di drammatici e ineguali sacrifici, dall'altro grazie ad alcuni vantaggi e privilegi che i tedeschi hanno ottenuto dall'Europa.

La Germania di Kohl ha accettato l'introduzione dell'Euro a condizione del cambio uno-a-uno, una svalutazione di fatto del Marco che sostenesse le esportazioni tedesche in primo luogo verso i Paesi europei. Per fronteggiare l'unificazione e la crisi, la Germania ha generato un debito pubblico enorme, terzo in Europa in termini percentuali e primo in termini assoluti. Per sostenere il proprio debito e deficit, ha ottenuto assieme alla Francia alcuni anni fa la deroga al Patto di Stabilità derivante dal Trattato di Maastricht, quella stessa deroga che oggi la Germania nega ai paesi in difficoltà. Anche dopo la ripresa e il rafforzamento dell'economia, la Germania non ha peraltro assolutamente diminuito il proprio debito pubblico e il deficit è leggermente

sceso solo perché l'economia tedesca tira, non perché si siano fatte manovre di contenimento della spesa pubblica: il contrario dei famosi "compiti a casa" imposti agli altri paesi europei. La Germania esporta circa il 40% dei propri prodotti verso i Paesi europei e detiene nelle proprie banche una percentuale simile del debito della Grecia e degli altri paesi in deficit. Banche che per la maggior parte sono pubbliche (le famose banche regionali) e che si vogliono sottrarre all'Unione Bancaria e conseguentemente ai controlli della Banca Centrale Europea. Il basso tasso d'interesse pagato sul debito spiega perché le imprese tedesche non abbiano alcun problema a finanziarsi, a differenza di quelle degli altri paesi strozzate dal *credit crunch*. Queste anomalie non riguardano solo le banche, ma anche alcune tra le principali imprese industriali (la Volkswagen è in gran parte pubblica). Mentre le imprese tedesche possono partecipare a qualsiasi appalto di servizi in Europa, come prevedono le norme comunitarie, nessuna impresa che non abbia sede in Germania può partecipare ad appalti di egual natura in territorio tedesco. A questi privilegi sul versante macroeconomico, se ne aggiungono altri che riguardano le imprese e il mercato del lavoro. La Germania ha puntato tutto sull'esportazione deprimendo la domanda interna. Questo è avvenuto grazie al cosiddetto "modello Volkswagen". Oltre il 50% delle imprese industriali tedesche sono uscite negli anni dalla Confindustria tedesca, disapplicando il contratto collettivo nazionale e riconoscendo solo quello aziendale. Negli accordi aziendali si è molto puntato sulla flessibilità, legando gran parte del salario alla produttività e incrementando l'orario e la prestazione lavorativa a parità di salario. Contemporaneamente si è puntato sul forte sfruttamento delle imprese dell'indotto industriale e dei servizi privati, determinando una forbice salariale enorme tra i settori. Oggi un operaio della Volkswagen guadagna circa 35 euro lordi l'ora, contro i circa 5 di un'impresa dei servizi privati, con gravi fenomeni di *dumping* interni ed esterni.

Il potere pubblico ha accompagnato queste grandi trasformazioni nei settori economici con una serie di riforme che hanno completamente destrutturato il mercato del lavoro. Le famigerate riforme Hartz, dal nome del presidente della commissione parlamentare che le ha ispirate, hanno introdotto forme endemiche di precariato che sono culminate nei cosiddetti *mini-jobs* (Kurtzarbeit), 420 euro netti al mese per 40 ore lavorative settimanali. Le persone che svolgono questi lavori si vedono integrare la retribuzione dall'assistenza pubblica per uscire dalla soglia di povertà. Questo spiega il perché di un così alto debito pubblico e perché le statistiche governative parlino di quasi piena occupazione. In realtà circa un terzo del mercato del lavoro è fatto di precari e persone che guadagnano in media un quinto, a

parità di ore lavorate, rispetto ai dipendenti delle grandi imprese industriali votate all'export. Infine, i *Länder* hanno smesso di attuare la tradizionale pratica di estendere *erga omnes* per decreto i contratti collettivi settoriali, con il risultato che molti lavoratori tedeschi hanno oggi solo contratti aziendali o, ancor peggio, individuali. In questo quadro vi sono ovviamente delle responsabilità anche dei sindacati, che per salvare l'occupazione e rilanciare l'economia hanno forse talvolta accettato condizioni troppo gravose. Oggi, che la situazione è sfuggita ad ogni controllo, i colleghi tedeschi hanno lanciato una campagna per il salario minimo legale (al quale si erano sempre opposti) per tentare di tutelare le crescenti masse di lavoratori poveri.

Perché i Paesi più deboli non possono reagire all'imposizione di soluzioni tanto negative e distruttive per il modello economico e sociale europeo? Perché devono stare al ricatto prestiti/austerità per evitare il default? Tutte le decisioni vengono assunte da quattro o cinque paesi coalizzati intorno alla Germania, senza che gli altri paesi, le Istituzioni comunitarie, i cittadini europei abbiano voce in capitolo. Questa degenerazione dell'Europa unita alimenta sentimenti ostili, la tutela dei puri interessi nazionali da parte dei paesi più forti genera altrettanto nazionalismo, che il processo di coesione europea aveva saputo neutralizzare. C'è un grave e crescente deficit di democrazia in Europa. Dopo il fallimento della Costituzione Europea a causa dell'esito negativo dei referendum in Francia e Olanda, le istituzioni elettive dell'Unione, il Parlamento e la Commissione, sono state svuotate di potere, a favore del Consiglio che è la mera sommatoria delle posizioni dei Governi. Tutte le proposte e le decisioni del Parlamento e della Commissione vengono indebolite o addirittura falciate dalle mediazioni governative e il dialogo sociale con i corpi intermedi, come sindacati e imprenditori, è ormai ridotto al lumicino.

In questo quadro sconcertante, per fortuna qualcosa sta cambiando. Il Fondo Monetario Internazionale ha riconosciuto gli effetti recessivi delle politiche europee di austerità. Il cambio di guida politica in alcuni paesi (Francia e Italia soprattutto) ha modificato gli equilibri interni al Consiglio Europeo e ha consentito di arrivare alla svolta del vertice di giugno 2012, con le decisioni sullo "scudo antisprea", sull'Unione Bancaria e sul salvataggio diretto delle banche da parte del Meccanismo Europeo di Stabilità, senza alimentare i debiti pubblici dei paesi in difficoltà. Lo stesso mancato accordo sul bilancio comunitario 2014-2020 è il segno che il Parlamento Europeo si è stancato di subire le politiche di tagli ciechi e opportunistici del club dei conservatori. Il Pacchetto Occupazione, il Piano per la Crescita

e l'introduzione della Tassa sulle Transazioni Finanziarie (anche se da parte solo di 11 Paesi) sono altri segnali positivi.

Il Presidente del Consiglio UE Van Rompuy, assieme a quelli della Commissione e del Parlamento europei, ha avanzato una *roadmap* per rafforzare la *governance* economica, ma al contempo anche la dimensione sociale dell'Europa. Queste proposte verranno discusse nei prossimi vertici e potrebbero portare ad un assetto istituzionale ed economico realmente unitario. Tuttavia questi passi avanti saranno inefficaci se non cambierà la politica di austerità, con una maggiore attenzione alla crescita, agli investimenti, alla coesione sociale. Non è un caso che i Paesi "rigoristi" che hanno subito queste decisioni ora le boicottino, e che non si siano raggiunti accordi per la loro applicazione concreta. Anche i migliori programmi per la crescita e il lavoro resteranno lettera morta se non verranno dotati di adeguate risorse, innanzitutto attraverso un accordo lungimirante sul bilancio europeo. È per queste ragioni che la Confederazione Europea dei Sindacati ha lanciato la propria proposta per un Patto Sociale per l'Europa. Un'articolata piattaforma di proposte per battere l'austerità e per avanzare un'idea diversa di *governance* economica per l'Unione Europea. Il Patto Sociale, già nel nome, nasce per contrastare e riequilibrare il Patto Fiscale, approvato dagli stati con un accordo intergovernativo che dà valenza costituzionale alla sorveglianza dei bilanci pubblici e alle politiche restrittive. Le proposte macroeconomiche sono il primo pilastro della nostra *governance* alternativa:

- introduzione immediata degli Eurobond, come strumento essenziale per abbattere gli spread, rendere sostenibili i debiti pubblici e generare risorse per la crescita;
- assegnazione alla Banca Centrale Europea di un vero ruolo di "prestatore di ultima istanza" a protezione della moneta unica;
- attuazione immediata delle misure bancarie decise nel giugno 2012, con un vincolo per gli istituti a immettere liquidità nel sistema economico invertendo il "*credit crunch*";
- potenziare il bilancio europeo e usare i proventi delle tasse europee, a partire dalla Tobin Tax, per generare risorse aggiuntive per la crescita;
- creare un forte coordinamento fiscale europeo, che elimini i fenomeni di dumping fiscale, e spostare il peso della fiscalità dal lavoro e dagli investimenti verso le rendite e le speculazioni.

Solo con questi obiettivi avrebbe senso una maggiore delega di poteri e di sorveglianza alle istituzioni politiche ed economiche dell'Unione, avviando così il processo di costruzione di un'autentica Europa federale. Queste misu-

re macroeconomiche dovrebbero essere accompagnate da adeguate politiche industriali e sociali.

Sono necessari investimenti mirati per i settori più innovativi, per le infrastrutture materiali e immateriali, per la riconversione ambientale, l'economia verde, le fonti energetiche rinnovabili. È necessario puntare sul capitale umano, sulle competenze, sulla libertà di circolazione dei lavoratori, sulla lotta a ogni fenomeno di *dumping* sociale e di distorsione della concorrenza nel mercato del lavoro attraverso lo sfruttamento del costo della manodopera. La flessibilità senza sicurezza sociale e i tagli al welfare deprimono i consumi, alimentano forme di competitività di corto respiro, generano disoccupazione, sottoccupazione assistita e ulteriore incremento della spesa pubblica. Una clausola sociale deve essere introdotta nel Trattato dell'Unione, stabilendo che in caso di conflitto i diritti sociali devono avere la prevalenza sulle libertà economiche.

Il Patto che noi proponiamo punta sul modello sociale europeo come volano dello sviluppo, chiede riforme delle protezioni sociali che ne estendano la copertura collegandole a politiche attive per il lavoro, pretende una crescita ordinata dei salari che stronchi la spirale depressiva del potere d'acquisto delle persone. Per questo la difesa del dialogo sociale e della contrattazione collettiva è al centro delle nostre rivendicazioni. La contrattazione e i salari e il ruolo delle parti sociali sono tra i principali fronti di attacco delle politiche di austerità. Le raccomandazioni specifiche per Paese, che la Commissione emana ogni anno, mirano esplicitamente a smantellare o indebolire il dialogo sociale, i sistemi contrattuali e l'adeguamento delle retribuzioni al costo della vita. Noi respingiamo questa visione, che vorrebbe spostare tutta la contrattazione a livello aziendale legando ogni incremento salariale alla produttività, intaccando l'autonomia delle parti sociali e minando la copertura generale dei contratti per tutti i lavoratori.

Nella risoluzione sulla contrattazione collettiva adottata dal Comitato Esecutivo della CES nella primavera 2012, abbiamo rilanciato la nostra azione di coordinamento sindacale a livello europeo in questo campo, ribadendo che i punti di riferimento restano per noi i due livelli di contrattazione e gli indicatori di inflazione e produttività per gli incrementi salariali.

Laddove i nostri affiliati ce lo richiedono, la CES è impegnata anche nella difesa dei sistemi di salario minimo legale e nel suo incremento, ferma restando l'autonomia delle parti sociali nella definizione dei parametri di riferimento, così come dei sistemi di contrattazione collettiva.

Inoltre l'ampliamento *erga omnes* della copertura dei contratti collettivi e dei sistemi di salario minimo, l'autonomia delle parti, la garanzia del di-

ritto a un salario decente e a un contratto di lavoro equo per tutti i lavoratori sono i principi quadro del nostro Patto Sociale, anche in vista di un possibile confronto istituzionale tripartito. A tale proposito la nuova *governance* economica richiede un rafforzamento del dialogo sociale, sia a livello europeo che nazionale. Gli attori sociali devono essere coinvolti in tutti i passaggi del Semestre Europeo, così come nei Piani di Riforma Nazionali e nella definizione delle raccomandazioni specifiche per paese. Ciò è tanto più vero nel momento in cui tali raccomandazioni riguardano direttamente i sistemi della contrattazione collettiva, del welfare o delle pensioni, generando interferenze nelle materie di competenza delle parti sociali che vanno respinte. La dimensione sociale dell'Europa non può essere un palliativo caritatevole per compensare gli effetti della crisi e dell'austerità. Se si vuole realmente uscire dalla recessione nella quale ci troviamo, vanno introdotte politiche espansive e di investimento a sostegno della crescita e dell'occupazione. In questo quadro il modello sociale europeo non è certo l'ostacolo da rimuovere, come molti, a partire dalla Banca Centrale Europea, hanno sostenuto. Ma può invece giocare un ruolo propulsivo essenziale per la ripartenza dell'economia e per la coesione sociale.

Quella a favore del *social compact*, del dialogo sociale e della contrattazione, di un nuovo modello di *governance*, non sarà una battaglia semplice, perché i nostri stessi affiliati a livello nazionale fanno fatica a farsi ascoltare dai propri governi. Dobbiamo coordinare meglio i nostri livelli di azione, essere più uniti, trasferire meglio le informazioni tra di noi, essere in grado di spiegare come stanno andando le cose per avere delle strategie comuni, mettendo in campo azioni di lotta a livello europeo, sempre più forti e intense per sostenere questa nostra piattaforma. È molto difficile ma ci stiamo provando, cercando di avere chiarezza di analisi, buoni argomenti, buone proposte e la capacità di mobilitare le persone che rappresentiamo attraverso specifiche campagne a livello europeo e nazionale. Se riusciremo a fare tutto ciò insieme, riusciremo a ribaltare la situazione in cui ci troviamo. L'unità sindacale tra i vari Paesi membri è difficile da raggiungere perché le culture, le pratiche e le sensibilità dei sindacati sono molto diverse le une dalle altre. È evidente, per esempio, che i colleghi del Portogallo, della Spagna, della Grecia e dell'Irlanda sentono con grande urgenza la necessità di un'azione europea che li possa sostenere. Da parte di alcuni sindacati c'è una richiesta fortissima di appoggio, di aiuto e di coordinamento delle politiche.

Vi sono poi alcuni Paesi che, in generale, non hanno una grande sensibilità europea, si pensi in particolare ai sindacati dei Paesi fuori dall'euro: questi non percepiscono con grande urgenza la necessità di contrastare le politiche

di austerità o il *fiscal compact* perché non ne sono direttamente toccati. Possono esprimere la propria solidarietà ma sono più preoccupati da altri aspetti, come ad esempio il rischio di ritrovarsi in un'Europa a due velocità, con notevoli problemi di dumping tra una e l'altra zona. Noi non possiamo imporre un modello unico ai vari sindacati, ogni sindacato è libero e autonomo di assumere le decisioni che ritiene più opportune nel proprio contesto economico. Quello che possiamo fare è invece sostenere con le politiche europee, ma anche in termini di solidarietà, i vari sindacati che si possono trovare in difficoltà, con manifestazioni, con condivisione di informazioni, con messa a disposizione di analisi e proposte che possono essere utilizzate dai nostri affiliati a livello nazionale. A questo proposito, il confronto e il coordinamento tra sistemi di contrattazione, nonché l'implementazione dei negoziati transnazionali, possono costituire un interessante e promettente terreno di scambio per il futuro.

I sindacati dei Paesi nordici, così come dell'Austria e dell'Italia, sono quelli che contrattano meglio ed hanno tra loro un sistema molto simile, strutturato su più livelli: il contratto collettivo nazionale di settore, il contratto aziendale, alcuni contratti territoriali che possono essere sostitutivi oppure integrativi rispetto al contratto aziendale. Sono Paesi con una forte sindacalizzazione, i contratti si rinnovano nonostante la crisi, e se il contratto non viene rinnovato si mantiene l'ultra attività del contratto precedente, fatto non scontato in altri Paesi. Nonostante il contratto collettivo non sia applicabile *erga omnes* per legge, in Italia come nei Paesi scandinavi, la maggioranza dei lavoratori è coperta da un contratto collettivo.

Il caso scandinavo in particolare, dimostra che si possono coniugare politiche industriali di settore, innovazione e produttività ad altissimi livelli con un orario di lavoro più basso di quello italiano ma preservando fortissime protezioni sociali. Va certamente considerato che in quei Paesi il livello di tassazione è persino superiore al nostro e non si ravvisano fenomeni di evasione fiscale. I Paesi scandinavi costituiscono anche un significativo esempio di coordinamento della contrattazione collettiva. Le organizzazioni sindacali hanno istituzionalizzato un coordinamento dei sindacati nordici a livello confederale e di categoria. I coordinamenti si riuniscono due volte l'anno e stabiliscono le strategie contrattuali. Vi è inoltre un'agenzia tripartita formata da governo e parti sociali che ogni anno si riunisce, partendo dalle statistiche delle evoluzioni salariali, per stabilire una sorta di parametro flessibile di crescita in base all'inflazione, che viene poi utilizzato in sede contrattuale dalle parti, per stabilire l'incremento dei salari per l'anno successivo. La trattativa viene portata avanti contemporaneamente in tutti i settori e in tutti Paesi, in

un tempo limitato, quasi sempre senza necessità di ricorrere a scioperi. Gli *academics* e i *professionals*, cioè le alte qualifiche, sviluppano in aggiunta la contrattazione individuale con l'assistenza del sindacato. Una volta stipulato il contratto collettivo nazionale e aziendale, essi negoziano con il datore di lavoro il proprio percorso di carriera, la propria riqualificazione, i premi legati alla produttività, sempre con l'assistenza sindacale. Si determina pertanto di fatto un triplo livello contrattuale.

Per quanto concerne l'informazione e consultazione nelle multinazionali, così come la contrattazione transnazionale che le coinvolge, questi sono ambiti sui quali l'attenzione del movimento sindacale europeo è molto cresciuta negli ultimi anni.

La CES, assieme alle Federazioni Sindacali Europee, ha sviluppato un lungo confronto con la Commissione Europea e le organizzazioni degli imprenditori, nell'ambito di un apposito gruppo di esperti. Il risultato di questo lavoro è un rapporto finale che fornisce un'analisi molto interessante delle pratiche contrattuali transnazionali e degli accordi realizzati, nonché dei problemi ad essi collegati. Tali accordi sono stati esaminati e categorizzati in un ampio e ben strutturato *data base* pubblicamente accessibile. Gli accordi transnazionali censiti sono a oggi circa 220, di cui parte in imprese europee, parte globali; alcuni sono stati sottoscritti dalle Federazioni Europee, altri dai CAE, altri ancora da entrambi; alcuni sono autentici accordi con impegni vincolanti, altri non lo sono; alcuni definiscono chiare procedure per la loro applicazione a livello nazionale e di stabilimento, altri no o solo in parte. Infine, i contenuti di questi accordi sono molto diversi, poiché talvolta riguardano informazione e consultazione, altre volte previsioni più concrete su temi come salute e sicurezza, sviluppo sostenibile, formazione, parità di genere, ma anche processi di ristrutturazione e regole per i premi di risultato o di produttività. In questo quadro molto complesso, vi sono due principali problemi da affrontare in futuro, uno interno e uno esterno. Quello esterno è legato alla definizione di possibili procedure da adottarsi dalle parti firmatarie, al fine di assicurare che i contenuti e le previsioni degli accordi divengano vincolanti a livello nazionale e di stabilimento, nonché efficaci nel dare copertura a tutti i lavoratori interessati. Nei vari Paesi europei esistono legislazioni del lavoro e pratiche contrattuali molto diverse ed è quindi pressoché impossibile che tali accordi divengano automaticamente applicabili e vincolanti ovunque senza che sia stabilita una precisa procedura. Di grande utilità sarebbe l'inserimento di tale procedura all'interno degli accordi stessi, al fine di disciplinarne appunto l'applicazione ai vari livelli, se necessario anche attraverso il formale recepimento da parte

dei soggetti titolati alla contrattazione a livello nazionale o di singola unità produttiva. Ciò sarebbe essenziale anche per prevenire e risolvere eventuali dispute legali. Questa soluzione ovviamente dipende dalla buona volontà delle parti, e spesso le imprese e le loro organizzazioni non sono disponibili o neppure in grado di affrontare o riconoscere questo problema. Ciò accade soprattutto nei paesi in cui le relazioni industriali non sono sufficientemente sviluppate o addirittura non esistono, come ad esempio nei paesi dell'Europa orientale o nel Regno Unito. Tuttavia dobbiamo riconoscere che neppure a livello europeo abbiamo incontrato reazioni entusiastiche da parte delle organizzazioni imprenditoriali. È per questo che la Commissione Europea, a seguito dei risultati del lavoro svolto nel gruppo degli esperti, ha ritenuto di lanciare una consultazione formale con tutte le parti sociali e i portatori d'interesse al fine di verificare il consenso intorno alla possibile definizione di un quadro giuridico opzionale a livello europeo, finalizzato a conferire un reale potere vincolante a tali accordi attraverso la raccomandazione di procedure chiare. Sappiamo per le ragioni già esposte che i rappresentanti degli imprenditori non sostengono questa soluzione, e anche le organizzazioni sindacali avrebbero preferito definire le procedure in un confronto autonomo e bilaterale tra le parti sociali. È però evidente che tale prospettiva è realisticamente preclusa. La CES pertanto, assieme ai propri affiliati nazionali e alle Federazioni Europee, nell'adottare una posizione con delle linee guida comuni per rispondere alla consultazione lanciata dalla Commissione, si è espressa chiaramente a favore di un quadro giuridico opzionale.

Il secondo problema che dobbiamo risolvere affinché gli accordi transnazionali siano realmente vincolanti, è che essi siano sottoscritti da soggetti realmente titolati a contrattare e concludere accordi collettivi. Questi soggetti non possono che essere i sindacati dei lavoratori, a livello nazionale e/o aziendale, secondo quanto previsto dai diversi sistemi negoziali.

Eccoci giunti al problema interno: come ottenere il pieno riconoscimento della validità degli accordi transnazionali attraverso il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali di categoria, preservando al tempo stesso il ruolo e le competenze dei CAE? E come convincere le imprese a riconoscere il potere contrattuale dei sindacati, impedendo loro di strumentalizzare le funzioni di altri organi di rappresentanza sociale esistenti all'interno delle multinazionali, alimentando la conflittualità tra questi organi e il sindacato?

Le Federazioni Sindacali Europee di settore, o almeno la loro maggioranza, si sono dotate di procedure interne ben strutturate, finalizzate a chiarire chi è titolato a presentare richieste e rivendicazioni e a dare inizio ai negoziati in seno alle multinazionali, come comporre le delegazioni trattanti,

come conferire a queste il mandato a negoziare, chi è titolato a sottoscrivere gli accordi, chi li deve approvare e attraverso quali procedure decisionali, come le informazioni devono essere disseminate ai sindacati nazionali e ai lavoratori nelle imprese. Nel momento in cui si deve chiarire il ruolo centrale del sindacato in questo processo, al contempo non si può e non si deve sottovalutare il ruolo dei CAE nei diversi passaggi indispensabili all'avvio e alla positiva conclusione degli accordi. In tal senso, la CES insieme alle Federazioni Europee si è molto adoperata per chiarire e risolvere i punti più controversi, tentando di stabilire alcuni principi condivisi e cioè che i CAE hanno ovviamente un ruolo essenziale da giocare nei campi dell'informazione e della consultazione. Essi non hanno invece un ruolo negoziale e pertanto le dichiarazioni comuni o gli impegni sottoscritti dai CAE non possono essere definiti accordi collettivi transnazionali. Tuttavia i CAE possono e debbono essere coinvolti nel processo negoziale, in particolare nelle attività di raccolta delle richieste e delle rivendicazioni, così come di diffusione delle informazioni e dei risultati delle negoziazioni presso i lavoratori.

I membri dei CAE possono quindi partecipare alle delegazioni trattanti, purché lo facciano nella veste di rappresentanti sindacali dei lavoratori formalmente riconosciuti dai sindacati di cui sono membri.

In tal modo le procedure interne liberamente e democraticamente definite dalle Federazioni Europee possono garantire non solo un pieno coinvolgimento dei lavoratori, dei sindacati nazionali e aziendali e dei CAE, ma anche favorire la piena validità e applicabilità degli accordi.

Gli accordi transnazionali possono quindi essere uno strumento molto utile per diffondere i risultati e la copertura della contrattazione collettiva in Europa, per gestire positivamente i processi di ristrutturazione industriale e gli effetti della crisi, per rafforzare il ruolo del sindacato a tutti i livelli, e di conseguenza anche per migliorare le relazioni industriali e il dialogo sociale dove questi sono deboli.

In tal senso questi accordi sono uno dei più efficienti esempi di coordinamento della contrattazione di cui disponiamo in Europa. È per questo che essi sono stati posti tra i pilastri della nostra strategia generale sulla contrattazione collettiva, che a sua volta è una delle massime priorità stabilite dalla CES nella proposta di Patto Sociale per l'Europa, per battere la crisi e difendere il modello che con tanta fatica abbiamo costruito negli scorsi decenni.

Sindacato europeo: il valore della formazione

Ulysses Garrido

Cosa dovrebbe essere un sindacalista? Cosa si aspettano da lui i lavoratori?

Un sindacalista dovrebbe essere un tecnico delle relazioni industriali. Ci si aspetta che sia un economista, un giurista ma anche un sociologo, ci si aspetta che possa addirittura essere uno psicologo o un assistente sociale. Deve essere una persona affidabile, dinamica, in grado di svolgere un lavoro individualmente ma, al contempo, leader di un gruppo.

Si desidera che sia in grado di organizzare riunioni efficienti e di percepire le preoccupazioni dei lavoratori che rappresenta, oltre a individuare il sentire individuale di ciascun lavoratore. Un sindacalista deve saper proporre, negoziare, divulgare le idee del sindacato e le proprie proposte e smontare le proposte opposte dell'avversario. Deve essere tollerante, in grado di unire i lavoratori intorno a proposte concrete, deve valorizzare e difendere i deboli che spesso sono le minoranze, coloro che hanno un'opinione diversa e che la massa ha tendenza a massacrare. Deve dare fiducia ma al tempo stesso incutere un certo pragmatismo, senza tuttavia perdere gli ideali. Un sindacalista deve mobilitare e riuscire a organizzare, deve saper reclutare nuovi affiliati, essere capace di argomentare, convincere e contagiare gli altri. Deve essere capace di lottare e di organizzare le lotte, di insistere, di risolvere i problemi; deve essere in grado di parlare in pubblico, di rappresentare gli altri, essere informale ma al tempo stesso anche istituzionale, se necessario. Deve saper agire.

Riuscire in tutto ciò è ovviamente impossibile, però deve farci riflettere. Affermare infatti che un sindacalista dovrebbe essere un sociologo non significa che debba conoscere tutti gli autori e lo stato dell'arte della sociologia, ma che deve avere nozioni di sociologia. Non deve essere un giurista

ma conoscere le basi del contratto collettivo e soprattutto dare un'interpretazione sindacale dei contratti e degli interventi normativi che riguardano i lavoratori.

È chiaro che abbiamo bisogno di specialisti che ci diano sostegno, che ci aiutino ad aprire infiniti orizzonti e a pensare in modo pratico. Le teorie infatti possono dirsi buone solo se riescono a riflettere la pratica. Solo la conoscenza può portare a pratiche migliori e le nostre migliori pratiche, quelle nuove, faranno sì che si trovino nuove formulazioni.

In generale il rapporto con il mondo accademico si è notevolmente ridotto. La nostra capacità deve essere quella di affrontare le difficoltà proponendo nuove soluzioni e tracciando nuove strade. È importante riformulare i programmi anche grazie a contributi che vengono da ambienti diversi.

I sindacati in questa fase di globalizzazione, e successiva crisi, hanno dimostrato di non essere capaci da soli di cambiare lo stato delle cose, di non essere stati capaci di trovare soluzioni ai problemi. Se questo è vero – il che implica che da un punto di vista politico dobbiamo cercare nuove alleanze, alleanze allargate – il pensiero e l'analisi critica sono sicuramente necessari. L'European Trade Union Institute (ETUI), di cui dirigo il Dipartimento di Formazione, ha un preciso e importante ruolo a livello europeo. Costituito da due aree, la prima si occupa di ricerca, portando avanti studi di analisi della realtà e delle idee che possono portare ad un cambiamento, cercando di contribuire con proposte innovative. La seconda si occupa invece della formazione dei quadri affinché abbiano gli strumenti e le capacità per portare avanti il lavoro sindacale.

L'istituto non lavora tuttavia in modo isolato poiché dipende direttamente dalla direzione politica della Confederazione Europea dei Sindacati, insieme alla quale si dà vita alle strategie politiche sindacali. L'ETUI svolge una funzione non solo sussidiaria, ma di rafforzamento e stimolo nei confronti del movimento sindacale europeo per costruire un'Europa sociale.

All'interno dell'Istituto convivono due anime fondamentali: la dimensione europea e quella multiculturale. Quest'ultima è una sfida complessa perché comporta la necessità di trovare un punto di incontro tra le diverse culture e le diverse mentalità dei sindacati europei. Purtroppo oggi non possiamo pensare di essere nel tempo dei sindacati e dei lavoratori. Oserei quasi affermare, pur non essendo completamente privo di speranze a riguardo, che la battaglia delle idee è nelle mani di chi è dalla parte opposta, contraria al sindacato e ai lavoratori. Il ruolo ideologico dell'ETUI, quindi della formazione che è in grado di offrire ai quadri sindacali, è assolutamente indispensabile, ora più che mai. L'Istituto ha uno scambio

molto intenso col mondo accademico: abbiamo uno staff permanente di trentacinque ricercatori, nonché alcuni protocolli di accordo con atenei e centri di studio.

Un tema raramente affrontato all'interno del sindacato è il ruolo dei mezzi di comunicazione sovrastrutturali, che divulgano e promuovono permanentemente idee che da un lato possono essere antisindacali e dall'altro a favore di soluzioni neolibériste. Il dominio delle opinioni pubbliche è nelle mani dei potenti mezzi di comunicazione sociale che da questo punto di vista non hanno un controllo democratico, si arrogano un diritto di autocontrollo che secondo me prima o poi provocherà problemi a livello di esercizio dell'attività democratica. Solo tramite la formazione sindacale riusciremo a mantenere i nostri valori, a comprendere i cambiamenti, ad essere più attratti verso il mondo giovanile e ad esserci anche nel futuro, altrimenti non avremo più alcuna forza.

In quanto sindacalisti il nostro ruolo fondamentale è quello di avanzare proposte rivendicative per cercare di cambiare la realtà.

I due aspetti fondamentali delle rivendicazioni sono l'analisi di ciò che è già stato proposto e le preoccupazioni attuali e reali dei lavoratori.

Solo la formazione può aiutarci nell'esplicare questa fondamentale funzione. La formazione continua, per tutto l'arco della vita lavorativa, è un diritto che va difeso con tutte le forze. La formazione dei quadri, dei dirigenti sindacali è un diritto fondamentale, sancito dalla Convenzione n. 140 del 1974 dall'ILO.

Nel 2007 Enrico Cairola, in quel periodo responsabile dei progetti formativi dell'International Training Centre dell'ILO, è stato autore di uno studio sull'importanza della formazione. Lo studio, portato avanti dall'ILO ha condotto ad alcuni risultati fondamentali tra cui il dato che i sindacati più forti, più indipendenti e più rappresentativi, quelli che meglio riescono a rispondere alle sfide, sono quelli che si occupano e che dedicano mezzi alla formazione continua. Ai fini di questo studio sono stati presi in esame molti sindacati in tutti i Paesi europei. Si è visto che i sindacati che danno maggior spazio alla formazione sono quelli che hanno maggiore capacità di stimolare la solidarietà, che riescono ad avere una maggiore efficacia a livello sindacale, una maggiore influenza a livello sociale e un maggior reclutamento di nuovi membri. Un altro dei risultati da notare è che la formazione sindacale è capace di favorire i legami. Possiamo dire che la formazione sindacale è un laboratorio di militanti, è una forma di fidelizzazione, rinforza l'identificazione, è in grado di creare un'identità che, nel corso degli ultimi anni, è andata quasi distrutta. La formazione sindacale non può essere un pacchetto

precostituito: va continuamente aggiornata, rivista e adattata. In questo contesto di flessibilità si aprono nuove strade, poiché non si può restare rigidamente su quello che si è discusso fino ad ora. Per esempio la formazione sindacale ha cominciato più di recente ad occuparsi dello stress sul luogo di lavoro e di alcuni tipi di discriminazioni che, al suo inizio, non erano suoi temi tradizionali.

È fondamentale considerare il momento che stiamo vivendo, mai uguale a ieri. Le sfide sono sempre nuove: oggi, viviamo in una società di austerità, in un momento in cui sono sempre maggiori i diritti o i punti che erano stati conquistati, che sono violati, un momento in cui il dialogo sociale non è più quello del passato.

La formazione sindacale a livello europeo deve avere dei punti cardine su cui basarsi e una sua identità europea. Deve essere al contempo adattata al livello nazionale e, da questa, secondo l'ideologia di ogni organizzazione sindacale. Essa infatti non può mai essere distante dalle organizzazioni sindacali e dai lavoratori.

Deve essere la lettura dell'Europa di oggi e, mio malgrado, mi trovo costretto a dire che l'Europa sta vivendo adesso un momento molto critico. Attraversiamo un momento in cui i diritti vengono costantemente attaccati, e non solo nei Paesi considerati in crisi: è una situazione che inizia a verificarsi ovunque. Vi sono inoltre misure e provvedimenti che mettono in discussione anche il ruolo del sindacato. La società in cui viviamo ha come segno distintivo l'austerità e non la prosperità che abbiamo avuto in passato. Lo Stato di diritto è messo in crisi e lo stesso può dirsi per la democrazia.

Al momento attuale vengono messi in discussione e sfatati due miti:

- quello secondo il quale i sindacati sono a favore dell'Unione Europea. Mi trovo costretto a ritenere che si tratti di un mito perché l'Europa si preoccupa maggiormente dei Paesi dell'area dell'Euro rispetto agli altri. Questa non è un'Europa unita e non rientra nei valori che il sindacato difendeva.
- quello del modello sociale europeo. Il modello sociale europeo di oggi è quello delle *deregulation* e della negoziazione collettiva all'interno dell'azienda. Si tratta di un modello di protezione sociale sempre più privata e limitata.

Alla luce questa situazione è possibile continuare ad essere filoeuropei? Forse dovremmo essere sempre più esigenti e verificare che gli obiettivi che ci eravamo prefissati all'inizio vengano effettivamente perseguiti e rispettati.

Da alcuni anni l'ETUI promuove il dialogo sociale europeo. Oggi un'attività di formazione sul dialogo sociale europeo che interessi dodici Paesi

membri dell'Unione Europea corre il rischio di essere un'attività contro il dialogo sociale europeo.

È un problema che bisogna prendere in considerazione e la sua discussione deve essere introdotta nella nostra realtà per permetterci di lavorarvi sopra. Dobbiamo portare avanti una lotta di idee, una lotta per cercare di interpretare quello che siamo oggi ed incrementare la nostra capacità costruttiva e formativa. Dobbiamo considerare il nostro ruolo e il ruolo della formazione senza smettere di domandarci che cosa vogliamo e come possiamo raggiungerlo. Questa è la nostra sfida oggi.

Conclusioni

Michele Colasanto

Al termine di questa riflessione sull'esperienza sindacale e l'Europa (oltre che in Europa) le acquisizioni che si prestano ad un'applicazione, se così si può dire, al caso italiano, (e trentino), sono soprattutto tre.

In primo luogo il carattere dello sguardo sul sindacato su se stesso, in particolare sul percorso compiuto attraverso la costruzione di un'Europa sociale oltre che economica e politica.

Questo carattere oggi non può che essere di disincanto, dopo aver sperimentato, per usare la metafora contenuta nel contributo di Marco Lai, le incertezze degli inizi, le speranze di un "tiepido mattino", l'ottimismo dell'"ora meridiana", il pomeriggio, "sogno e risveglio", il momento per l'appunto del disincanto; un disincanto verso l'ipotesi di convergenza che si immaginava potesse produrre una contrattazione europea e un modello partecipativo europeo più o meno ispirato a quanto realizzato in Germania.

Sulla partecipazione, non a caso l'ILO negli anni settanta sosteneva ottimisticamente che occorresse porsi il problema non in termini di "se", ma di "come", si dovessero introdurre pratiche partecipative diffuse.

Ma disincanto non vuol dire però pessimismo, per quanto evidente possa essere la deriva di un'opinione pubblica in cerca di capri espiatori (e il sindacato lo è) dentro la crisi che ci attanaglia.

Dopo il meriggio, c'è il crepuscolo, è vero, che però non appare precisamente vicino. Quanto meno l'aurora boreale dei paesi scandinavi, con le loro buone prassi in materia di azioni coordinate, ci indica una via per quanto difficile possa apparire.

A ben vedere, se da un lato la visione europea conferma una realtà di differenziazione, anche forte, in materia di relazioni industriali, lontana dalle ipotesi di convergenza sopra accennate, un filo rosso comune tende ad

emergere, ed è il filo rosso dell'attenzione alla capacità produttiva dei diversi sistemi economici. È un'attenzione che si pone obiettivi diversi in ragione degli specifici contesti nazionali, e che sconta la presenza di accordi di tipo concessivo, sancendo anche dualismi nel mercato del lavoro tra settori e lavoratori protetti e altri meno.

Ma nei settori che appaiono protetti è forte la preoccupazione di sostenere la produttività e la competitività delle imprese, che controbilanciano in termini di salario e di stabilità dei posti di lavoro. Nei settori non protetti intervengono dispositivi di welfare resi possibili dallo stato di salute del sistema economico sociale.

Si tratta con evidenza non di patti tra produttori (che in Italia abbiamo sperimentato senza troppa fortuna), ma di patti sociali più complessivi che ammettono un ruolo delle istituzioni forte, non debole, (come avveniva nelle esperienze neo corporative degli anni '80) e che hanno una precisa cornice nell'economia sociale di mercato.

Questo modello – è la seconda delle “applicazioni” ricordate – implica una soggettività politica dei corpi sociali in cui si articola le società che, anche se indeboliti, sono i “generatori” per eccellenza di solidarietà e coesione sociale, a loro volta ingredienti necessari perché questa economia possa funzionare con efficacia.

Anche le imprese sono chiamate ad esercitare una responsabilità sociale, ma è evidente che questa responsabilità non può non essere il carattere distintivo del sindacato chiamato per vocazione quasi all'esercizio di un compito politico in senso lato (e non certamente partitico) orientato a rafforzare i legami sociali.

Verrebbe da dire anzi che, fuori da ogni richiamo alla conflittualità permanente di altre stagioni, il sindacato stesso è chiamato oggi alla cooperazione ma stando permanente su una posizione di opposizione sociale preoccupata di rendere i legami sociali stessi sempre più inclusivi.

Per questa ragione – è la terza considerazione che vale la pena qui sottolineare – emerge la conferma del ruolo decisivo della formazione sindacale. Ai sindacalisti si chiedono molte cose, troppe se prese tutte insieme, come spiega Garrido. Indubbiamente c'è una tecnicità che va presupposta e alimentata; il contrattare, il fare accordi. Ma poi c'è la necessità di assumere una prospettiva di costruzione della polis, la “città”, per quanto attiene alle responsabilità di un sindacato; e c'è la necessità altresì di intermediare culturalmente con gli iscritti, motivare i sì e i no dell'azione sindacale dentro e fuori l'impresa, gli scambi legati ai patti sociali... Al tempo stesso c'è il

compito di spiegare, anche alle istituzioni i bisogni da salvaguardare e le equità da assicurare.

Non si tratta né di diventare economisti, né giuslavoristi, né sociologi. Sono competenze queste che possono essere acquisite ovunque, ma che vanno però scelte in un quadro di coerenze che comporta la presenza di un sapere sociale, forse eclettico, ma che ha un suo fondamento preciso: il lavoro, il suo trasformarsi, il rapporto tra persona, società e lavoro stesso, la convinzione delle necessità e delle opportunità, anche, di un suo protagonismo.

Si tratta dunque di un sapere che si nutre di precise opzioni valoriali. Com'è stato, tra alterne vicende, all'origine e nel divenire del sindacato. E così è anche oggi, pur in mezzo a prove più difficili.

Sigle

BCE	Banca Centrale Europea
CAE	Comitato Aziendale Europeo
CES	Confederazione Europea dei Sindacati
CE	Comunità Europea
ETUI	European Trade Union Institute
FMI	Fondo Monetario Europeo
ILO	International Labour Organization
OCSE	Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico
PIL	Prodotto Interno Lordo
PNR	Piano Nazionale di Riforma
UE	Unione Europea

Indicazioni normative

I trattati e le Direttive citati sono liberamente reperibili al seguente *link*:
<http://eur-lex.europa.eu/it/index.htm>.

Trattati:

- Trattato istitutivo della Comunità europea del carbone e dell'acciaio, 1951;
- Atto Unico Europeo, firmato a Lussemburgo il 17 febbraio 1986 e all'Aia il 28 febbraio 1986;
- Trattato sull'Unione europea, firmato a Maastricht il 7 febbraio 1992;
- Trattato di Amsterdam che modifica il trattato sull'Unione europea, i trattati che istituiscono le Comunità europee e alcuni atti connessi, firmato ad Amsterdam il 2 ottobre 1997;
- Trattato di Nizza che modifica il trattato sull'Unione europea, i trattati che istituiscono le Comunità europee e alcuni atti connessi, firmato a Nizza il 26 febbraio 2001;
- Trattato di Lisbona che modifica il trattato sull'Unione europea e il trattato che istituisce la Comunità europea, firmato a Lisbona il 13 dicembre 2007.

Direttive Europee:

- Direttiva 1993/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro;
- Direttiva 1996/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi;
- Direttiva 1997/81/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997 relativa all'ac-

cordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES;

- Direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato;
- Direttiva 2000/34/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 giugno 2000, che modifica la direttiva 93/104/CE del Consiglio concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, al fine di comprendere i settori e le attività esclusi dalla suddetta direttiva;
- Direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori;
- Direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro;
- Direttiva 2006/123/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 dicembre 2006, relativa ai servizi nel mercato interno;
- Direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE.

Accordi quadro:

- Accordo quadro europeo sul telelavoro, concluso il 16 luglio 2002 tra Unice/UEAPME, CEEP e CES;
- Accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato, concluso il 8.10.2004 tra Unice/UEAPME, CEEP e CES.

Convenzioni ILO:

- Convenzione (n.94) sulle clausole di lavoro (contratto pubblico), 1949
- Convenzione (n. 140) sul permesso per lo studio, 1974

Biografie relatori

Walter Cerfeda

Dal 1993 al 2002 è stato Segretario Confederale della Cgil Nazionale. Dal 2003 al 2010 è stato Segretario Confederale della Confederazione Europea dei Sindacati. Dal 2011 è Vice Presidente dell'Associazione Bruno Trentin.

Michele Colasanto

Presidente di Agenzia del Lavoro della Provincia autonoma di Trento. Professore ordinario di Sociologia delle relazioni di lavoro nella Facoltà di Sociologia dell'Università Cattolica di Milano. È stato Pro-rettore vicario dell'Università Cattolica di Milano dal 1998 al 1999 e dal 2002 al 2003 e Preside della Facoltà di Sociologia dal 2003 al 2005. Dal 1996 al 2001 è stato Presidente dell'ISFOL (Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori) di Roma.

Cinzia Del Rio

Dal 2008 è membro del Consiglio di Amministrazione dell'ILO di Ginevra e membro del Consiglio di Amministrazione del Centro Internazionale di Formazione ILO di Torino. Dal 2006 è membro del Comitato Esecutivo CES. Dal 2006 al 2012 è stata membro del Consiglio Generale della CIS (Confederazione Internazionale dei Sindacati). Dal 2007 al 2011 è stata membro del Consiglio di Amministrazione della Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, con sede a Dublino.

Ulysses Garrido

Dal 2011 Direttore del Dipartimento Formazione dell'ETUI. Rappresentante sindacale portoghese, ha una esperienza pluriennale nella formazione per adulti in ambito delle relazioni industriali.

Marco Lai

È docente, studioso e responsabile dell'area giuslavoristica del Centro Studi Nazionale della Cisl. È docente di Diritto del lavoro e Diritto della sicurezza sul lavoro presso l'Università di Firenze.

Luca Visentini

Dal 2011 è Segretario Confederale della Confederazione Europea dei Sindacati.

Dal 2010 al 2011 è stato rappresentante della Uil nel Comitato Esecutivo della Confederazione Europea dei Sindacati.

Dal 1996 al 2011 è stato Segretario Generale della Uil del Friuli Venezia Giulia.

finito di stampare nel mese di settembre 2013
da litografia Stampalith