



# LE POLITICHE CONTRATTUALI DEL LAVORO NEGLI ACCORDI COLLETTIVI DEGLI STATI DELL'UNIONE EUROPEA

*A cura di:  
Giannantonio Pezzetta*



## ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

Via Cristoforo Colombo, 137 - 00147 Roma - Tel. 06/57305405 - Fax 06/57135472

info@ebinter.it - ebinter@ebinter.it - www.ebinter.it

### I SOCI



### COME NASCE

L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario è un organismo paritetico costituito nel 1995 dalle Organizzazioni Nazionali Confcommercio e Filcams - Cgil, Fisascat - Cisl e Uiltucs - Uil sulla base di quanto stabilito dal CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi. L'Ente ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

### GLI SCOPI

L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario ha tra i suoi scopi di incentivare e promuovere studi e ricerche nel settore Terziario, con riguardo alle analisi dei fabbisogni formativi, di promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con Istituti nazionali, europei, internazionali e di fornire e attuare procedure per accedere ai programmi comunitari finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo. Le azioni individuate dalle parti sociali vengono avviate dall'Ente sia sulla base delle proprie risorse sia ricorrendo all'apporto di professionalità esterne di Enti di formazione, Centri di Ricerca, Centri Studi.

### LE ATTIVITÀ

Ricerche, Formazione/Progetti, Osservatorio Nazionale sul settore Terziario, Statistiche, Archivio della contrattazione decentrata. L'Ente è posto al centro di una rete capillare che comprende oltre 100 Enti Bilaterali territoriali costituiti su tutto il territorio nazionale. Nel corso di questi anni l'attività istituzionale di Ebinter è stata caratterizzata dalla partecipazione anche a progetti formativi finanziati dal FSE. L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario, avvalendosi della collaborazione di istituti di ricerca, ha realizzato e continua a realizzare, nel rispetto dei propri obiettivi istituzionali, una serie di pubblicazioni su temi di estrema attualità e di forte valenza per il sistema, in grado di valorizzare le esigenze e le specificità del settore terziario. Sono state editate nel corso di questi anni una serie di ricerche che hanno suscitato l'interesse di tutte le componenti sociali del sistema associativo. Altre iniziative sono state realizzate nel formato cd-rom nell'ottica di un sempre maggior sviluppo della formazione a distanza.



Via Nizza 128 - 00198 Roma

Tel. 0684242247 – fax 0685354779

Sito: [www.agsg.it](http://www.agsg.it) - e-mail [agsg@agsg.it](mailto:agsg@agsg.it) [info@agsg.it](mailto:info@agsg.it)

L'Agenzia Generale Studi e Gestioni è una società di assistenza e consulenza in materia di studi e ricerche nel settore della distribuzione commerciale, del turismo e dei servizi, attività editoriale, stampa periodica e non, riviste, produzione di supporti informatici e televisivi, formazione professionale (dalla ideazione e progettazione alla gestione operativa di progetti pilota finanziati dall'UE, azioni di sistema FSE/Ministero del Lavoro, programmi regionali di formazione e corsi tematici).

In particolare, per quanto attiene alle attività di formazione per gli adulti, svolge iniziative formative per lavoratori dipendenti, quadri e lavoratori autonomi, e apprendistato per i settori turismo, commercio, terziario, terziario avanzato e servizi, in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro per le figure indicate dal decreto legislativo 81 del 2008, antincendio e primo soccorso, comunicazione, negoziazione e contrattazione. Per queste attività si avvale della collaborazione sia in fase di progettazione che di realizzazione dei corsi, di professionisti con esperienza pluriennale, quali medici di lavoro, ingegneri, architetti, docenti di diritto del lavoro, psicologi del lavoro ed esperti in comunicazione.

Tra le iniziative istituzionali ha promosso la realizzazione della presente ricerca che contribuisce in termini informativi alla conoscenza comparata delle politiche contrattuali del lavoro attuate negli stati dell'Unione Europea.

La ricerca è stata realizzata con notevole competenza da Giannantonio Pezzetta, Segretario Generale della UILTuCS Piemonte, al quale si riconoscono i meriti ed il ringraziamento di AGSG.

Ha inoltre collaborato alla stesura definitiva il Dott. Renato Mastrosanti.



# **LE POLITICHE CONTRATTUALI DEL LAVORO NEGLI ACCORDI COLLETTIVI DEGLI STATI DELL'UNIONE EUROPEA**

*A cura di:  
Giannantonio Pezzetta*

**LE POLITICHE CONTRATTUALI DEL LAVORO NEGLI ACCORDI  
COLLETTIVI DEGLI STATI DELL'UNIONE EUROPEA**



**Direttore Responsabile**

Pierangelo Raineri

**Redazione, Direzione, Amministrazione**

EBINTER

Via Cristoforo Colombo, 137

00147 Roma

Tel.06.57305405, Fax 06.57135472

[www.ebinter.it](http://www.ebinter.it)

[ebinter@ebinter.it](mailto:ebinter@ebinter.it)

Registrazione del Tribunale di Roma  
n. 218/2011 del 06/07/2011

ROC 21627

**Stampa**

Tipografia C.S.R. S.r.l.

Via di Pietralata, 157

00158 Roma

Finito di stampare nel mese di Novembre 2013.

<b>SOMMARIO</b>	Pag
<b>INTRODUZIONE</b>	5
<b>1. GLI STATI DELL'UNIONE EUROPEA</b>	7
1.1. Gli stati membri	9
1.2. Il livello economico	13
1.3. Le protezioni sociali	19
1.4. Il modello democratico e istituzionale	31
<b>2. LE PARTI SOCIALI</b>	37
2.1. Le Associazioni Imprenditoriali	39
2.2. I Sindacati dei Lavoratori	60
2.3. Le Relazioni Sindacali e la gestione dei conflitti	99
2.4. Il ruolo dei Governi nelle relazioni sindacali	104
<b>3. IL DIRITTO DEL LAVORO</b>	113
3.1. I più importanti diritti e tutele garantiti dalle legislazioni	115
3.2. Le materie demandate ai Contratti Collettivi di Lavoro	153
<b>4. GLI ACCORDI COLLETTIVI DI LAVORO</b>	165
4.1. Livelli contrattuali e materie di pertinenza	167
4.2. Soggetti legittimati a stipulare gli accordi collettivi di lavoro e le procedure contrattuali	193
4.3. Grado di copertura della contrattazione collettiva e modalità di estensione dei contratti.	207
<b>5. EFFICACIA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO</b>	211
5.1. Gli obblighi applicativi ed il grado di rispetto delle norme contrattuali	213
5.2. La derogabilità contrattuale ed il Contratto Individuale di Lavoro	218
<b>CONCLUSIONI</b>	225
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	231



## Introduzione



*Portare ad omogeneità il ruolo ed il valore dei contratti collettivi nel rapporto con il diritto del lavoro, anch'esso da ricondurre di pari passo ad una certa equivalenza, negli stati dell'Unione europea (di seguito anche Ue), è compito centrale per la costruzione dell'Europa sul versante dei diritti e del sociale.*

*Il permanere delle attuali differenze provoca dumping sociale, influisce sull'allocazione delle imprese e quindi sul fenomeno della loro delocalizzazione, che colpisce i paesi socialmente più avanzati, con la conseguenza di allontanare i sentimenti unitari dei popoli europei.*

*È ovvio, che una politica omogenea sul piano contrattuale non è cosa semplice, perché diverse sono: la storia, i contesti economici, sociali e politici, degli stati membri ed a queste differenze occorre aggiungere la difficoltà degli attori sociali nel perseguire tale obiettivo; le loro stesse organizzazioni europee sono poco più di una testimonianza.*

*L'approfondimento di tali differenze e delle ragioni che le causano è il punto di partenza per il loro superamento.*

*La centralità di questo lavoro è sicuramente costituita dall'analisi della contrattazione che si realizza negli Stati membri e di quanto è essenziale per il suo esercizio e cioè: le procedure seguite per la stipula dei contratti, le parti contrattuali, quali e quanti lavoratori ne beneficiano, il livello di efficacia dei contratti. Tale analisi, non può prescindere dal contesto politico, economico e sociale nel quale la contrattazione si esercita*

*e l'ambiente, anche legislativo, nel quale i contratti dispiegano i loro effetti, nonché il modello di democrazia applicato nel singolo Stato, determinante per rilevare il ruolo assegnato ai corpi intermedi, quindi alle parti sociali e far emergere, così, il valore che assume la loro azione, nella quale compito prioritario è la produzione di contratti ed accordi.*

*Infatti, i primi tre capitoli del lavoro analizzano appunto gli elementi di contesto, nei quali si colloca la contrattazione. Il campo d'osservazione è esteso ai modelli di democrazia economica esistenti, ai livelli di concertazione e di partecipazione delle parti rappresentative il mondo del lavoro, alle politiche macroeconomiche e sociali del paese. Tutti elementi questi, che influenzano decisamente il livello di complessità e responsabilità della contrattazione.*

*Il terzo capitolo, in particolare, traduce gli elementi di contesto ai quali si è fatto riferimento, in norme legislative, quindi risponde all'esigenza di accertare il grado di omogeneità o disomogeneità di alcuni fondamentali del diritto del lavoro nei vari Stati dell'Unione e di verificare il ruolo da questo assegnato alla contrattazione collettiva. Inoltre, si rileva il confine tra gli spazi rispettivamente occupati ed occupabili dalla legislazione e dalla contrattazione.*

6

*Sviluppando così il presente lavoro, risultano maggiormente comprensibili i due capitoli finali, che ne costituiscono il cuore, dato che affrontano la procedura ed il merito della contrattazione collettiva e la sua efficacia.*

*Una annotazione va dedicata al 1° paragrafo, che innanzi tutto individua e poi descrive brevissimamente i Paesi membri ed evidenzia il momento della loro adesione all'Unione europea. È questa una parte di rilevante importanza, in quanto è proprio la storia vissuta dai 27 Stati ed il momento della loro adesione all'Ue, che provoca gran parte della loro diversità. Tanto che, nel corso del lavoro, quando sarà possibile, si farà riferimento agli stati per famiglie o insiemi omogenei in rapporto ai livelli economici, sociali e culturali raggiunti, ai precedenti percorsi comunitari ed anche per le attuali nuove articolazioni di interessi, tra gruppi di stati, presenti nell'Unione.*

*Si precisa, che volutamente questo lavoro ha trascurato, per quanto possibile, il diritto comunitario e le politiche comunitarie, non avendo lo scopo di analizzare i medesimi, per enfatizzare il confronto tra gli stati membri, indagando e valutando le loro politiche economiche e sociali, alcuni fondamentali del loro specifico diritto del lavoro e soprattutto le loro contrattazioni collettive di lavoro.*

## 1. Gli Stati dell'Unione Europea



### 1.1. Gli stati membri

Questo paragrafo adempie il primo compito da svolgere nella redazione del presente lavoro e cioè l'evidenziazione dell'oggetto dell'analisi, quindi dei paesi membri dell'Unione europea, accompagnata da una breve descrizione degli stessi, anche relativa alla loro adesione all'Unione.

Il cenno storico assume importanza, in quanto da esso si comprendono i riverberi sull'economia, sul sociale e sul modello democratico di ogni singolo stato.

Cominciamo innanzi tutto con il dire, che l'Unione europea attualmente conta i 27 stati membri riportati in **tabella 1.1**.

**Tabella 1.1** Stati membri dell'Unione Europea

Stati	Ingresso nell'Unione europea	Superficie (Km.q)	Popolazione
 Austria	1° gennaio 1995	83.858	8.253.000
 Belgio	23 luglio 1952	30.510	10.420.000

## 1. Gli Stati dell'Unione Europea

Stati	Ingresso nell'Unione europea	Superficie (Km.q)	Popolazione
 Bulgaria	1° gennaio 2007	110.950	7.611.000
 Cipro	1° maggio 2004	9.250	841.000
 Danimarca	1° gennaio 1973	43.094	5.441.000
 Estonia	1° maggio 2004	45.226	1.341.000
 Finlandia	1° gennaio 1995	337.030	5.244.000
 Francia	23 luglio 1952	547.030	63.363.000
 Germania	23 luglio 1952	357.021	82.570.000
 Grecia	1° gennaio 1981	131.940	11.098.000
 Irlanda	1° gennaio 1973	70.280	4.247.000
 Italia	23 luglio 1952	301.320	58.948.000
 Lettonia	1° maggio 2004	64.589	2.286.000
 Lituania	1° maggio 2004	65.200	3.401.000
 Lussemburgo	23 luglio 1952	2.586	463.000
*  Malta	1° maggio 2004	316	401.000
 Paesi Bassi	23 luglio 1952	41.526	16.617.000
 Polonia	1° maggio 2004	312.685	38.122.000
 Portogallo	1° gennaio 1986	92.931	10.540.000
 Regno Unito	1° gennaio 1973	244.820	60.836.000
 Repubblica Ceca	1° maggio 2004	78.866	10.245.000
 Romania	1° gennaio 2007	238.391	21.564.000
 Slovacchia	1° maggio 2004	48.845	5.411.000
 Slovenia	1° maggio 2004	20.253	2.006.000
 Spagna	1° gennaio 1986	504.782	41.771.000
 Svezia	1° gennaio 1995	449.964	9.116.000
 Ungheria	1° maggio 2004	93.030	10.059.000

**Fonte:** Eurostat. Nella tabella si evidenziano i nomi degli stati in ordine alfabetico con la data del loro ingresso nell'Unione e la loro estensione per superficie ed abitanti.

Come si evince dalla tabella, i Paesi fondatori furono: BELGIO, GERMANIA OVEST, FRANCIA, ITALIA, LUSSEMBURGO, PAESI BASSI, anche se tali stati si limitarono a sottoscrivere a Parigi il 18 aprile 1951 un primo trattato di cooperazione comunitaria e cioè il Trattato d'istituzione della Comunità europea del carbone e dell'acciaio (CECA), entrato in vigore il 23 luglio 1952. Gli stessi Paesi il 25 marzo 1957, a Roma, sottoscrissero i famosi omonimi trattati costitutivi la Comunità Economica Europea (CEE) e la Comunità Europea dell'Energia Atomica (Euratom). I Trattati di Roma entreranno in vigore a partire dall'1 gennaio del 1958.

Seguirono vari allargamenti della comunità fino ad arrivare agli attuali 27 Paesi:

- **1973** - primo allargamento: Regno Unito, Irlanda e Danimarca<sup>1</sup>.
- **1981** - secondo allargamento: Grecia.
- **1986** – terzo allargamento: Spagna e Portogallo.
- **1990**: riunificazione tedesca; l'unione della Repubblica Federale Tedesca con la Repubblica Democratica Tedesca in un nuovo stato unificato, costituisce un allargamento dell'Unione europea senza che aumenti il numero degli stati membri.
- **1995** – quarto allargamento: Austria, Svezia e Finlandia.
- **2004** - quinto allargamento ad est: Cipro, Estonia, Lettonia, Lituania, Malta, Polonia, Slovacchia, Slovenia, Repubblica Ceca e Ungheria.
- **2007** - sesto allargamento ad est: Bulgaria e Romania.

Occorre tener presente che un'omogeneità di massima tra gli Stati membri è stata garantita dai criteri di adesione all'Ue, che sono i seguenti:

- a) essere uno Stato europeo<sup>2</sup>;
- b) rispettare i principi di libertà, di democrazia, di rispetto dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, nonché dello Stato di diritto<sup>3</sup>;
- c) rispettare una serie di condizioni economiche e politiche conosciute come criteri di Copenaghen adottati dal Consiglio di Copenaghen del 1993, i quali stabiliscono che i paesi candidati devono aver raggiunto:

---

<sup>1</sup> Entrò anche la Groenlandia, che si ritirò, però, il 1 febbraio 1985 in seguito all'esito di un referendum sulla sua permanenza, del 1982.

<sup>2</sup> Come da art. 49 TUE.

<sup>3</sup> Come da art. 6 TUE.

- istituzioni stabili che garantiscano la democrazia, lo stato di diritto, i diritti umani, e il rispetto delle minoranze;
- l'esistenza di un'economia di mercato funzionante e la capacità di fronteggiare la competizione e le forze del mercato all'interno dell'Unione;
- la capacità di sostenere gli obblighi derivanti dall'adesione, inclusi l'adesione all'unione politica, economica e monetaria.

Nel dicembre 1995, il Consiglio europeo di Madrid inserì tra i criteri d'accesso un adattamento della struttura amministrativa e giuridica per fare in modo che la legislazione europea potesse essere efficacemente adottata dalla legislazione nazionale.

L'istituzione dei criteri di Copenaghen e poi di Madrid tesero verso la ricerca di una base d'omogeneità tra gli Stati, soprattutto in previsione dell'allargamento ad est dell'Unione. Ciò nonostante, rimangono notevoli le differenze economiche e sociali, tra gli Stati provenienti dal precedente blocco occidentale e quelli provenienti dal precedente blocco orientale<sup>4</sup>.

I primi sono paesi maturi, in quanto a modelli di democrazia complessa, ad economia di mercato e per il livello delle protezioni sociali necessarie alla difesa dei cittadini e dei lavoratori; si può affermare, infatti, che essi sono i paesi maggiormente sviluppati al mondo sul piano economico, per garanzie sociali, per distribuzione della ricchezza e per capacità di consumo. Sono i paesi che hanno realizzato la maggiore estensione del ceto medio, che è indubbiamente il migliore indicatore del benessere e di una elevata civiltà sociale; infine, i loro cittadini e lavoratori possono contare su diritti civili gli uni e su diritti del lavoro gli altri, che non hanno paragoni in altri stati del pianeta.

I secondi, arrivando da un'economia statalista e collettivistica, scarsamente competitiva, ma garante della piena occupazione, non hanno esperienza sulle protezioni sociali necessarie in regime di economia di mercato, scontano la scarsa competitività del loro sistema, con il risultato che per compensare tale gap competitivo, il lavoro viene scarsamente retribuito e le protezioni e le garanzie sociali sono di livello molto basso o inesistenti, se raffrontate con gli altri stati dell'Unione. La dittatura vis-

<sup>4</sup> Fonte: WIKIPEDIA – *Stati membri dell'Unione europea; Storia dell'integrazione europea; Allargamento dell'Unione europea*. 2010

suta da questi stati ha fatto sì, che permanesse anche ora una scarsa cultura democratica, in parte recuperata sul piano politico/istituzionale, ma molto scarsa sul versante economico e nel mondo del lavoro.

Questo dumping tra i due blocchi degli stati Ue crea non pochi problemi, sul piano delle allocazioni industriali, sul mantenimento dei diritti più avanzati presenti nel mondo del lavoro, sul versante della produttività, redditività e remunerazione del lavoro ed ancora, sulla forza e potere da riconoscere alla rappresentanza sociale, in quanto mette in discussione il modello di democrazia inteso in senso ampio e complesso.

Il rischio è, infatti, che si tendi ad un'omogeneità media, che faccia arretrare le condizioni in essere nei paesi più avanzati.

Si andrà a verificare l'estrema differenza del ruolo delle rappresentanze sociali e degli accordi collettivi di lavoro, in tali diversi ambiti. Si Comincia, però, col rilevare le differenze tra gli Stati, tema per tema.

## 1.2. Il livello economico

È opportuno, nel razionale svolgimento dell'analisi, rappresentare in una tabella i più rilevanti indicatori economici utili a trasmettere immediatamente, non solo la condizione economica del singolo stato, ma anche le differenze presenti, su questo campo, tra i 27 membri dell'Unione e tra i loro cittadini.

Gli stati sono ordinati in modo decrescente secondo il valore del prodotto interno lordo (PIL) pro capite, che è un indicatore attendibile del grado di benessere di una nazione e dei suoi cittadini.

**Tabella 1.2.** Valori 2009 in dollari statunitensi.

Nazione	PIL (milio. di \$)	PIL pro capite (\$)	PIL pro-capite (in % di EU-27)	Inflaz	Disoc	Tasso di crescita (media 2000-2007)	Tasso di crescita (media 2008-2009)
Lussemburgo	38 337	78 559	276,4	+0,0%	5,5%	+4,8%	-1,7%
Irlanda	197 111	44 195	135,4	-1,7%	12,9%	+6,0%	-5,3%
Paesi Bassi	671 693	40 850	134,0	+1,0%	3,9%	+2,2%	-1,2%

## 1. Gli Stati dell'Unione Europea

Nazione	PIL (milio. di \$)	PIL pro capite (\$)	PIL pro-capite (in % di EU-27)	Inflaz	Disoc	Tasso di crescita (media 2000-2007)	Tasso di crescita (media 2008-2009)
Austria	318 350	38 153	123,5	+0,4%	4,8%	+2,3%	-0,8%
Svezia	344 712	37 383	122,3	+1,9%	8,9%	+3,2%	-2,8%
Danimarca	201 249	36 604	120,1	+1,1%	7,3%	+1,9%	-2,9%
Germania	2 925 220	35 613	115,6	+0,2%	7,4%	+1,5%	-1,9%
Regno Unito	2 500 446	35 445	116,2	+2,2%	7,7%	+2,8%	-2,2%
Finlandia	188 219	35 426	116,9	+1,6%	8,8%	+3,5%	-3,3%
Belgio	369 213	34 493	115,2	+2,5%	8,0%	+2,2%	-1,0%
Francia	2 312 426	34 045	108,0	+0,1%	9,9%	+2,1%	-0,9%
Spagna	1 456 103	31 955	102,6	-0,3%	18,9%	+3,6%	-1,4%
Italia	1 840 902	30 756	101,8	+0,8%	8,4%	+1,5%	-3,2%
Cipro	21 186	29 853	95,9	+0,2%	6,2%	+3,8%	+1,0%
Grecia	329 963	29 361	94,3	+1,3%	10,2%	+4,2%	0,0%
Slovenia	56 297	27 610	90,9	+0,9%	6,3%	+4,4%	-2,2%
Repubblica Ceca	257 696	24 712	80,4	+0,6%	7,4%	+4,4%	-0,9%
Malta	9 444	23 971	76,6	+1,8%	7,1%	+1,8%	+0,1%
Portogallo	245 150	23 073	76,0	-0,9%	10,2%	+1,5%	-1,4%
Slovacchia	119 369	22 081	72,3	+0,9%	14,2%	+5,6%	+0,8%
Estonia	27 701	20 657	67,4	+0,2%	15,5%	+8,4%	-8,9%
Ungheria	194 023	19 329	64,4	+4,0%	10,7%	+3,9%	-2,9%
Lituania	63 217	18 826	61,9	+4,2%	15,8%	+7,5%	-6,0%
Polonia	671 927	17 625	56,4	+4,0%	8,8%	+4,1%	+3,4%
Lettonia	38 750	17 101	57,3	+3,3%	20,4%	+8,8%	-11,3%
Romania	302 566	14 0644	41,6	+5,6%	7,6%	+5,7%	+0,1%
Bulgaria	94 476	12 394	41,3	+2,5%	8,3%	+5,5%	+0,5%
<b>Unione europea-15</b>	<b>13 939 633</b>	<b>35 167</b>	<b>110,7</b>	<b>-</b>	<b>9,4%</b>	<b>+2,2%</b>	<b>-1,9%</b>
<b>Unione europea-27</b>	<b>15 796 285</b>	<b>31 610</b>	<b>100,0</b>	<b>+1,0%</b>	<b>9,4%</b>	<b>+2,4%</b>	<b>-1,8%</b>

Fonte: Tabella costituita da dati tratti da Eurostat e World Bank

Espressi in dollari come nel caso della tabella oppure in euro, i valori del PIL non tengono conto delle differenze esistenti tra i paesi relative al costo reale della vita ed al valore della moneta corrente.

Per rendere meglio confrontabili i dati dei diversi paesi, bisogna utilizzare, come unità di misura, una unità economica standard detta SPA<sup>5</sup>, ossia Standard del potere d'acquisto.

Anche così il confronto, naturalmente ripetuto solo per il PIL pro-capite, che come è stato già detto è l'indicatore più attendibile del benessere dei cittadini di ogni paese, non modifica gli esiti e le relative valutazioni.

**Tabella 1.3** Valori espressi a prezzi correnti e potere d'acquisto nell'anno 2007

Nazione	Euro	Indice Ue 27=100	SPA	Indice Ue 27=100
Lussemburgo	75.200	304	69.500	281
Irlanda	42.700	173	36.300	147
Paesi Bassi	34.200	239	32.600	132
Austria	32.800	133	31.800	129
Svezia	36.300	147	30.700	124
Danimarca	41.700	168	30.900	125
Germania	29.500	119	28.400	115
Regno Unito	33.300	135	29.300	119
Finlandia	33.800	137	29.300	119
Belgio	31.100	126	29.600	120
Francia	29.800	121	27.500	111

<sup>5</sup> Lo SPA è il modo di esprimere i dati relativi al PIL nelle comparazioni internazionali, al fine di eliminare le distorsioni indotte da differenti livelli di prezzi: è calcolato come la media pesata dei prezzi di un paniere di beni e servizi che sono omogenei, comparabili e rappresentativi di ogni Paese membro dell'Unione europea. A livello aggregato dei 27 Paesi Ue, 1 SPA è uguale ad 1 euro, per i Paesi meno ricchi, quindi, lo SPA è un multiplo dell'euro, in Bulgaria ad esempio 1 euro di PIL viene calcolato come circa 2,5 SPA.

## 1. Gli Stati dell'Unione Europea

Nazione	Euro	Indice Ue 27=100	SPA	Indice Ue 27=100
Spagna	23.400	95	25.900	105
Italia	25.900	105	25.200	102
Cipro	19.800	80	22.800	93
Grecia	20.500	83	24.500	99
Slovenia	16.600	67	22.400	90
Repubblica Ceca	12.400	51	20.200	82
Malta	13.200	54	19.300	78
Portogallo	15.300	62	18.300	74
Slovacchia	10.200	41	17.000	69
Estonia	11.600	47	17.800	72
Ungheria	10.100	41	16.000	64
Lituania	8.300	34	14.900	60
Polonia	8.100	33	13.500	55
Lettonia	8.800	36	14.400	58
Romania	5.600	23	10.000	41
Bulgaria	3.800	16	9.400	38
<b>Unione europea-15</b>	<b>29.100</b>	<b>118</b>	<b>27.600</b>	<b>111</b>
<b>Unione europea-27</b>	<b>24.800</b>	<b>100</b>	<b>24.800</b>	<b>100</b>

Fonte: Eurostat

È importante osservare, la netta differenza del livello economico e di benessere tra i 15 Stati della vecchia Unione e i 12 Stati che si sono aggiunti con l'allargamento del 2004 e del 2007, i quali, a parte Cipro e Malta poco significativi per dimensioni, sono tutti provenienti dall'ex blocco dell'est e quindi portatori dei deficit prima accennati, compensati da bacini di mano d'opera a basso costo, oltre che da offerte agli insediamenti aziendali maggiormente convenienti.

Occorre necessariamente evidenziare la cosiddetta zona euro nell'ambito dell'Unione europea, che è un ulteriore elemento di differenziazione tra i 27 stati membri visto che non tutti vi aderiscono, ma è

contemporaneamente, anche un elemento di omogeneità, almeno di livello economico tra gli Stati aderenti, in quanto questi ultimi per poter adottare l'EURO come comune valuta hanno dovuto raggiungere gli obiettivi fissati dai criteri di convergenza, meglio noti come criteri di Maastricht<sup>6</sup>, nome della città nella quale il 7 febbraio 1992 è stato firmato il trattato sull'Unione europea. Agli 11 Stati, che nel 1998 avevano raggiunto gli obiettivi posti dai criteri di convergenza se ne sono aggiunti altri 6 ed attualmente sono 17: Austria, Belgio, Cipro, Estonia<sup>7</sup>, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Portogallo, Slovacchia, Slovenia, Spagna.

Dei dieci stati rimasti fuori e cioè: Bulgaria, Repubblica Ceca, Danimarca, Ungheria, Lettonia, Polonia, Romania, Svezia e Regno Unito, otto dovranno obbligatoriamente aderire quando le condizioni economiche risconteranno i criteri d'adesione, mentre Regno Unito, Danimarca e Svezia hanno deciso di restare fuori dalla zona euro, almeno fino ad un loro ripensamento, i primi due già all'atto del trattato di Maastricht, ottenendo a tal fine una deroga, l'altro rimanendo fuori per deroga di fatto, anche se non legale.

Appare ovvio come, anche l'adesione alla moneta unica e quindi il perseguimento degli obiettivi economici di premessa, sia un modo per rendere più omogenei i paesi dell'Ue, favorendo così un processo di superamento del dumping esistente sulle varie componenti del sistema paese.

Purtroppo, allo stato attuale nessun paese di questi 10 ha programmato un percorso certo per cogliere gli obiettivi dei criteri di convergenza.<sup>8</sup>

La scommessa politica della componente più illuminata della società europea è di trasformare comunque le aree territoriali e gli stati nazionali più poveri ed arretrati, in mercati nei quali i cittadini di tali paesi abbiano una capacità di consumo equivalente agli altri cittadini europei.

Non è di certo plausibile, che in una unione economica e tendenzialmente sempre più politica, possano coesistere differenze così eclatanti

---

<sup>6</sup> I criteri di convergenza o di Maastricht, erano quattro, con obiettivi tutti economici relativi a:

- 1) Tassi d'inflazione;
- 2) Finanza di governo (disavanzo annuale e debito pubblico);
- 3) Tasso di cambio;
- 4) Tassi d'interesse a lungo termine.

<sup>7</sup> L'Estonia ha adottato l'euro a far data 1 gennaio 2011.

<sup>8</sup> Fonte: COMMISSIONE EUROPEA – *Affari economici e finanziari*.

come quelle evidenziate nella precedente tabella: fatto 100 il valore in euro del PIL dell'Ue, abbiamo un indice variabile tra 16 della Bulgaria, 22 della Romania, 33 della Polonia e 304 del Lussemburgo. Anche il valore in SPA non stringe di molto la forbice. Il permanere nel tempo di una tale differenza nella capacità dei consumi e nel benessere tra cittadini europei, pregiudicherebbe la stessa idea di Europa, quindi la sua evoluzione o addirittura esistenza, per come i veri europeisti l'avevano concepita: un'Europa dei cittadini oltre che dei mercati.

Bisogna, pertanto, che la crescita dei paesi più poveri sia sensibilmente superiore a quella degli altri dell'Unione e che stabilizzino i risultati raggiunti, attraverso uno sviluppo economico strutturato e consolidabile e quindi non conseguente solo a mere convenienze congiunturali, sulle quali la qualità del paese e del lavoro abbiano nessuna o scarsa influenza, come è accaduto fino ad ora, pur avendo comunque registrato una ricchezza cresciuta più in fretta che nei paesi più ricchi<sup>9</sup>, tale ricchezza va incrementata e trattenuta con una politica di emancipazione dai parametri concorrenziali basati esclusivamente sul basso costo della mano d'opera, scarsi diritti dei lavoratori, scarso rispetto delle regole.

Perché così sia, è indubbio che la priorità è affidata ad una politica nazionale che si indirizzi su tali obiettivi, pur nell'ambito di una politica europea di pari segno e volontà, ma queste politiche non possono trascurare il ruolo che deve giocare il lavoro, con la sua qualità, la sua remunerazione, la sua stabilità, il suo potere nella società, affinché il lavoratore oltre che produttore diventi anche consumatore di ciò che produce.

Stando alla regola, che le maggiori economie nazionali si fondano soprattutto sulla capacità e quantità dei consumi interni, lo sviluppo sociale, economico e democratico della componente lavoro e dei cittadini che ne traggono risorse e sostentamento, è fondamentale per la crescita economica e soprattutto per il suo consolidamento e stabilità.

Ecco, che ritorna a bomba l'importanza dei diritti e delle tutele dei lavoratori, siano essi derivanti da norme di legge, siano essi derivanti da norme contrattuali.

<sup>9</sup> Nel biennio 2005/2007 il PIL è aumentato di: +54% in Lettonia, +46% in Estonia, +36% in Bulgaria e Lituania.

### 1.3. Le protezioni sociali

Le protezioni sociali o i sistemi di welfare state, che dir si voglia, sono organizzati in modo piuttosto eterogenei negli Stati Ue. Sono, infatti, il risultato storico di lunghi processi di evoluzione sociale, fortemente influenzati dalle culture politiche presenti ed operanti negli anni all'interno di ogni Stato dell'Unione, dalle contrattazioni tra le parti sociali e tra queste ed i governi. Inoltre, le differenze che si registrano sono sicuramente anche determinate dai livelli diversi di ricchezza, dagli andamenti demografici, dai tassi di occupazione, dal ruolo attribuito alla famiglia nella società e dalla distribuzione dei ruoli all'interno di questa, soprattutto tra uomini e donne, dalle varie forme di solidarietà sociale ed intergenerazionale e da altri fattori sociali, istituzionali ed economici, non ultimo, il diverso peso e articolazione delle relazioni sindacali.

Si volesse comunque disegnare geograficamente delle omogeneità tra i Paesi dell'Ue, riferite alle protezioni sociali, relazioni industriali, caratteristiche dei sistemi di Welfare, si possono identificare cinque famiglie di Paesi<sup>10</sup>:

- Paesi nordici: Danimarca, Finlandia, Svezia, caratterizzati dal forte ruolo regolatore delle parti sociali, dai massimi livelli di sindacalizzazione, da un elevato PIL pro-capite e dai più alti livelli di spesa per la protezione sociale (30% del PIL ed oltre), che è considerata come un diritto di cittadinanza legato principalmente alla residenza, in gran parte finanziata dallo stato attraverso la fiscalità generale. I loro sistemi sociali tendono a garantire una copertura universale del cittadino contro lo stato di bisogno, tramite l'erogazione di prestazioni a importo fisso, senza verifica della concreta condizione bisognosa (means test) del beneficiario.
- Europa continentale: Austria, Belgio, Francia, Germania e Paesi Bassi ed in misura diversa potrebbero essere assimilati a questo gruppo anche: Finlandia, Lussemburgo e Slovenia. Il Pil pro-capite, ad eccezione

---

<sup>10</sup> Fonti: COMMISSIONE EUROPEA – *Occupazione, affari sociali e inclusione*; MARIANGELA ZOLI, *I sistemi di welfare nei paesi dell'Unione Europea*, LLEE Working Documente no.1 LUISS 2004.

BORIONI P., DAMIANO C., TREU T. *Il modello sociale scandinavo. Tra diritti e flessibilità*, Ariccia RM, Legatoria del sud, 2006.

del Lussemburgo, è più basso che nei paesi nordici, ma le spese sociali sono ugualmente alte (circa 30% del PIL). Lo stato tende a formulare e attuare le proprie politiche concertandole con alcuni attori sociali "privilegiati", principalmente imprese e mondo del lavoro. La protezione sociale è su base occupazionale ed è finanziata soprattutto attraverso i contributi sociali, a carico dei lavoratori e dei loro datori di lavoro. Messo a confronto con i paesi nordici, questo modello offre una protezione minore a coloro che hanno una debole connessione con il mercato del lavoro, tuttavia sono generalmente previste misure di protezione sociale contro il rischio di povertà, non contributive, dirette ad assicurare un reddito minimo.

- Europa meridionale: Grecia, Italia, Portogallo e Spagna (per taluni aspetti Francia, Svizzera, Ungheria, o anche Cipro e Malta). Sono caratterizzati da minore ricchezza pro-capite e da livelli di spesa sociale anch'essi proporzionalmente più bassi che negli altri paesi (circa 25% del PIL). Il dialogo sociale è sviluppato, ma lo stato svolge un forte ruolo regolatore. I loro sistemi di garanzia del reddito sono altamente frammentati per categorie occupazionali. La protezione sociale è finanziata, in parti grosso modo uguali, dai contributi sociali e dalla fiscalità generale. La famiglia rimane il fulcro del sistema sociale e la prima fonte di sostegno e di cura dei propri componenti più deboli: malati, anziani e figli.
- Paesi anglo-sassoni: Irlanda e Regno Unito e per alcuni aspetti anche Cipro e Malta. Sono i paesi del modello Beveridge, che prende in carico la protezione non del lavoratore in quanto tale, ma del cittadino, attraverso la predisposizione di un sistema di tutela universalistico finanziato principalmente dalla fiscalità generale. Il potere politico è concentrato prevalentemente nelle mani dello stato: vi è quindi un contributo minore da parte degli attori sociali, anche nella gestione della protezione sociale, compensato da un maggior spazio d'intervento del mercato e della società civile. La spesa sociale è finalizzata principalmente ai programmi di assistenza, la cui erogazione è subordinata alla verifica delle condizioni di bisogno dei destinatari, e le prestazioni in denaro sono generalmente finanziate dalla fiscalità generale, tramite il versamento di contributi obbligatori.
- Europa centrale e orientale: Bulgaria, Estonia, Lettonia, Lituania, Polonia, Repubblica Ceca, Romania e Ungheria e parzialmente anche Slovacchia e Croazia. I bassi livelli di reddito pro-capite e di spesa so-

ziale li identificano come un gruppo a sé stante. Lo stesso dicasi anche per il debole ruolo giocato dalla fiscalità generale nel finanziamento della protezione sociale. L'assenza della contrattazione collettiva settoriale e i bassi tassi di copertura della contrattazione tendono invece ad orientare le economie di questi paesi verso il modello liberale. Lo stato e il diritto del lavoro giocano però un ruolo molto più forte che nei paesi anglosassoni, e questo li rende simili ai modelli statocentrici dell'Europa meridionale. Tuttavia, a differenza di questi ultimi, l'interazione tra sindacati e datori di lavoro e tra sindacati e Stato, è meno forte a causa della debolezza dell'attore sindacale. Le relazioni industriali sono piuttosto frammentate per l'instabilità delle strutture di rappresentanza sul posto di lavoro.

Non si può però trascurare il processo di armonizzazione promosso dall'Unione per la costruzione di un modello sociale europeo, che pur essendo un processo lungo e complesso, che distingue l'Unione europea da ogni altra regione del mondo e che le permette di riconoscersi al proprio interno come entità culturale e politica, pur nel rispetto delle diversità nazionali e regionali, ha già dato risultati importanti di armonizzazione.

Esso, infatti, prevede una serie di punti fermi: uno stato sviluppato e interventista, un robusto sistema di welfare che fornisca una protezione sociale efficace a tutti i cittadini, soprattutto ai più bisognosi; la limitazione dell'ineguaglianza economica e sociale; la garanzia dei diritti fondamentali della persona; l'uso istituzionale del dialogo sociale; il coordinamento delle diverse politiche nazionali verso obiettivi concordati e condivisi.

Per protezione sociale si intende generalmente l'insieme degli interventi intesi a sollevare le famiglie e gli individui dall'insorgere di una serie definita di rischi e di bisogni, a condizione che ciò avvenga in assenza sia di una contropartita equivalente e simultanea da parte del beneficiario, sia di polizze assicurative stipulate per iniziativa privata dallo stesso beneficiario.

È sostenuta principalmente da istituzioni pubbliche attraverso tre grandi aree di intervento: previdenza, sanità e assistenza.

Il sistema europeo di comparazione tra i 27 Stati membri sulla protezione sociale, prende in considerazione i seguenti ambiti:

- malattia e maternità;
- infortuni sul lavoro e malattie professionali;

- decesso;
- invalidità;
- pensioni di vecchiaia di anzianità e reversibilità;
- disoccupazione;
- famiglia e figli (assegni familiari);
- edilizia sociale;
- esclusione sociale;

anche perché sui temi in elenco è stata svolta un'opera di armonizzazione da parte dell'Unione, soprattutto intervenendo in tale direzione con una sua legislazione, questo è dovuto anche alla necessità di proteggere i diritti dei lavoratori che si spostano da un paese all'altro dello spazio europeo e per impedire, che per assicurare ad essi uno stesso diritto si debba pagare due volte.

La normativa comune introdotta all'inizio degli anni settanta<sup>11</sup> coordina quindi le legislazioni nazionali in materia di previdenza sociale, al fine di proteggere i diritti delle persone che si spostano all'interno dell'Unione europea, senza sostituire i diversi regimi con un unico sistema europeo uguale per tutti i paesi. Ogni stato membro è libero di determinare le caratteristiche del proprio sistema previdenziale, indicando quali prestazioni possono essere erogate, a favore di chi e in quale misura, mentre gli unici requisiti fondamentali che i singoli sistemi devono rispettare sono il principio fondamentale della parità di trattamento di tutti i cittadini europei, a prescindere dalla loro nazionalità, e la totalizzazione dei periodi contributivi<sup>12</sup>.

Tornando alle diversità queste si riflettono, in maniera peraltro piuttosto marcata, anche nei differenti sistemi nazionali di finanziamento della protezione sociale, che come è stato già detto, in alcuni paesi funzionano soprattutto grazie ai contributi a carico dei lavoratori e dei datori di lavoro, mentre in altri sono alimentati principalmente dalla fiscalità generale.

<sup>11</sup> Normativa prima introdotta con il regolamento generale 1408/71 del 14 giugno 1971 e poi con il successivo regolamento 574/72 del 21 marzo 1972, che ha fissato le norme pratiche di attuazione.

<sup>12</sup> Tale legislazione, estesa anche ai cittadini di paesi terzi con il regolamento 859/2003 del 14 maggio 2003, è stata aggiornata nel 2004 con l'approvazione del regolamento 883/2004 del 29 aprile 2004, la cui entrata in vigore è prevista per il mese di maggio 2010.

L'ANALISI DELL'ENTITÀ DELLA CONTRIBUZIONE CHE PAGA IL LAVORATORE ED IL DATORE DI LAVORO, É IMPORTANTE PER VALUTARE IL COSTO DEL LAVORO ED ANCHE LE RETRIBUZIONI NETTE NEL SINGOLO PAESE, QUANDO SARÀ AD ESSA SOMMATA L'ENTITÀ FISCALE.

In genere, nei paesi dove i contributi a carico del datore di lavoro sono maggiori, ad esempio: Spagna, Italia, Francia, Svezia, i salari sono relativamente più bassi. In Danimarca, dove la protezione sociale è finanziata innanzitutto dalla fiscalità generale, i salari lordi sono più alti, ma sono colpiti da una maggiore imposizione fiscale. Nei Paesi Bassi, dove il finanziamento da parte dello Stato è basso, i salari lordi sono comunque alti, ma sono molto elevati anche i contributi a carico del lavoratore.

Mettere a confronto sistemi così eterogenei tra loro non è, come si può intuire, un'operazione facile. Pertanto, ci si limiterà ad analizzare come il finanziamento della protezione sociale viene ripartito, nei diversi paesi dell'Ue, fra:

- finanziamenti pubblici da parte dello stato;
- contributi sociali a carico dei datori di lavoro;
- contributi sociali a carico dei lavoratori;
- altri prelievi a carico di redditi diversi.

**Tabella 1.4.**

Nazione	Finanziamenti pubblici	Contributi Sociali a carico del lavoratore	Contributi Sociali a carico del datore	Totale contributi	Altro	Totale
Austria	33,3	27,4	37,8	65,3	1,4	100
Belgio	27,7	21,4	49,3	70,8	1,5	100
Danimarca	62,8	19,8	11,0	30,8	6,4	100
Finlandia	43,3	11,8	38,8	50,6	6,0	100
Francia	30,6	20,9	44,3	65,2	4,2	100
Germania	35,3	27,8	35,3	63,1	1,6	100
Grecia	31,4	22,6	33,1	57,7	10,9	100
Irlanda	53,2	15,5	26,2	41,8	5,0	100
Italia	41,9	15,1	41,3	56,4	1,6	100

## 1. Gli Stati dell'Unione Europea

Nazione	Finanziamenti pubblici	Contributi Sociali a carico del lavoratore	Contributi Sociali a carico del datore	Totale contributi	Altro	Totale
Lussemburgo	45,6	24,0	26,5	50,5	3,9	100
Paesi Bassi	20,1	37,7	31,8	69,5	10,4	100
Portogallo	44,1	14,5	30,8	45,3	10,6	100
Regno Unito	50,4	13,7	34,2	47,9	1,7	100
Spagna	33,9	15,4	48,5	63,9	2,2	100
Svezia	48,9	8,9	39,9	48,7	2,4	100
<b>Ue 15</b>	<b>40,2</b>	<b>19,8</b>	<b>35,4</b>	<b>55,2</b>	<b>4,7</b>	<b>100</b>
Bulgaria	39,5	19,7	38,3	58,0	2,5	100
Cipro	48,1	15,1	24,0	39,1	12,8	100
Estonia	19,5	0,3	80,1	80,4	0,1	100
Lettonia	35,5	16,8	47,1	63,9	0,6	100
Lituania	38,5	6,1	54,9	61,0	0,5	100
Malta	35,2	18,7	43,3	62,0	2,8	100
Polonia	33,3	22,0	25,9	48,0	18,8	100
Rep. Ceca	18,8	26,4	53,9	80,3	0,9	100
Romania	19,6	13,2	56,3	69,5	10,8	100
Slovacchia	25,5	21,4	44,2	65,6	8,9	100
Slovenia	30,7	40,8	27,1	67,9	1,4	100
Ungheria	40,6	15,2	38,6	53,8	<b>5,7</b>	100
<b>Ue 12</b>	<b>32,1</b>	<b>18,0</b>	<b>44,5</b>	<b>62,5</b>	<b>5,5</b>	<b>100</b>
<b>Ue 27</b>	<b>37,6</b>	<b>20,6</b>	<b>38,2</b>	<b>58,9</b>	<b>3,5</b>	<b>100</b>

**Fonte:** dati pubblicati nel 2009 da Eurostat, relativi all'anno 2006.

Come si rileva dalla tabella 1.4. considerando i 27 paesi dell'Unione europea nel loro insieme, la principale fonte di sostentamento della protezione sociale proviene dai contributi sociali. Gli oneri a carico dei datori di lavoro e quelli a carico dei lavoratori (dipendenti, autonomi e pensionati) rappresentano, infatti, globalmente, il 59% di tutte le entrate dei sistemi di protezione sociale, mentre i finanziamenti pubblici provenienti dalla fiscalità generale rappresentano circa il 38%.

Il peso delle altre fonti di finanziamento, principalmente contributi sui redditi da capitale e su altri tipi di reddito, è nella maggior parte dei casi molto basso, in media 3,5% del totale delle entrate, con alcune eccezioni come nel caso di Grecia e Paesi Bassi, dove è particolarmente importante il peso delle casse professionali di previdenza.

Nell'Europa dei 15 i fondi pubblici hanno in genere un ruolo più elevato che nel resto dell'Unione europea. Nei paesi che appartenevano all'Ue già prima del 2004, infatti, questa fonte di finanziamento copre circa il 40% dei costi totali della protezione sociale e in alcuni casi anche oltre il 50%.

In Danimarca, ad esempio, dove il sistema di welfare è principalmente a carico dello stato e dei comuni tramite l'imposizione fiscale, i finanziamenti pubblici sostengono circa il 63% dei costi totali della protezione sociale: alcune prestazioni, come malattia, maternità, pensione di invalidità, pensione sociale e assegni familiari, sono finanziate, infatti, direttamente dalle imposte. Un altro 20% dei costi è coperto dai contributi sociali a carico dei lavoratori, mentre quelli a carico dei datori di lavoro coprono, infine, appena l'11% dei costi: la percentuale più bassa in Europa.

Anche in Irlanda e nel Regno Unito la protezione sociale è largamente finanziata dalle imposte (50% circa). Attraverso un sistema di tutela universalistico sostenuto dalla fiscalità generale, il modello anglosassone (beveridgiano) prende, infatti, in carico la protezione non del lavoratore in quanto tale, ma del cittadino. In Inghilterra i contributi sociali a carico dei datori coprono il 34% della spesa sociale, mentre quelli a carico dei lavoratori meno del 14%. Anche in Lussemburgo e Svezia il finanziamento della protezione sociale si basa in larga misura sui fondi pubblici, che incidono oltre il 45%.

Sul versante opposto troviamo Austria, Belgio, Francia, Germania, Paesi Bassi e Spagna, dove i contributi sociali coprono più del 60% del finanziamento della protezione sociale. Le differenze tra paesi tendono tuttavia a diminuire progressivamente nel tempo, con l'uso crescente delle imposte, nei paesi in cui questa forma di finanziamento era tradizionalmente più debole, come Francia, Italia e Portogallo. A proposito dell'Italia, nel nostro paese il peso rispettivo delle due principali forme di finanziamento, fondi pubblici e contributi sociali, è nella media dell'Europa dei 15: i primi rappresentano, infatti, il 42% del finanziamento totale

e i secondi il 56%. Più nel dettaglio, i contributi a carico dei datori di lavoro rappresentano circa il 41% del finanziamento totale, oltre la media Ue15, mentre quelli a carico dei lavoratori il 15% circa.

Nei 12 paesi dell'allargamento la quota mediamente a carico dello stato è invece del 32% ed anche in questo caso le differenze tra un paese e l'altro sono a volte considerevoli. In Estonia, per fare un esempio, il sistema di protezione sociale è finanziato all'80% dai contributi dei datori di lavoro sotto forma di "tassa sociale". I contributi dovuti dai lavoratori si limitano all'assicurazione contro la disoccupazione e coprono appena lo 0,3% dei costi totali della protezione sociale, mentre la restante quota, meno del 20%, è coperta dalle sovvenzioni dello stato. Al contrario, a Cipro il welfare è finanziato principalmente dalle imposte (48%). I contributi a carico dei datori di lavoro assicurano la copertura del 24% dei costi e quelli a carico dei lavoratori un ulteriore 15%.<sup>13</sup>

Vista la ripartizione tra finanziamenti pubblici e contribuzione, ora possiamo analizzare quale quota di PIL hanno destinato gli stati alla protezione sociale, dicendo subito che la media è del 27%.<sup>14</sup>

Tale spesa sociale è aumentata considerevolmente in alcuni paesi, dove era molto bassa, come a Cipro, Romania, Irlanda, mentre ha subito un calo in 15 paesi sui 27.

Stati con le più alte percentuali di spesa come: Svezia, Francia, Danimarca, Belgio, Germania, Austria, Paesi Bassi, hanno destinato quote comprese tra il 28% ed il 32% del loro PIL, che sono tra il doppio ed il triplo delle quote destinate da paesi come: Lettonia, Estonia, Lituania, Romania e Bulgaria, dove la loro voce di spesa oscilla tra il 12% e il 16%.

È significativo rilevare che fino all'11° posto della graduatoria ci sono soltanto i vecchi stati membri dell'Ue, l'Italia è al 10° posto con il 26% di spesa; il primo stato tra quelli entrati nell'ultima fase dell'allargamento è la Slovenia, con una spesa del 23% del suo PIL.

I tre paesi baltici sono quelli con la spesa più bassa, il 13% ed è stata persino in diminuzione rispetto agli anni precedenti, occorre però considerare che un minore o uguale rapporto non significa meno risorse

<sup>13</sup> Fonte: NOTIZIARIO DEL SEGRETARIATO EUROPA DELLA CGIL NAZIONALE, n°15 - *Speciale protezione sociale*, Roma, 15 dicembre 2009, pagg. 1-5

<sup>14</sup> I dati più aggiornati sono del 2005.

destinate alla protezione sociale, infatti una diminuzione del rapporto spesa/PIL dipende da una maggiore crescita della ricchezza nazionale.

Il rapporto tra spesa sociale e PIL, pur essendo indicatore dello sforzo che il paese compie in tale direzione, non è del tutto indicativo del livello di copertura sociale che è in grado di offrire; ad esempio una alta percentuale applicata ad un PIL modesto di un paese povero e magari anche densamente popolato, offrirebbe una scarsa protezione sociale.

Per avere quindi un'idea chiara, anche ai fini comparativi, dei reali benefici della spesa sociale è opportuno rapportare quest'ultima al numero degli abitanti (spesa pro-capite) utilizzando il già considerato SPA (Standard del potere d'acquisto).

La media Ue nel 2005 è stata di 6000 SPA pro-capite, il paese in cima alla classifica è il Lussemburgo con 13000 SPA per abitante, seguono Svezia, Danimarca Paesi Bassi, Austria, Belgio e Francia, con 8000 SPA, chiudono la graduatoria i paesi baltici, Romania e Bulgaria con 1000-1700 SPA. L'Italia si trova all'11° posto con circa 6200 SPA.

È SIGNIFICATIVO RILEVARE COME LA SPESA SOCIALE, TRA IL PAESE 1° IN GRADUATORIA E GLI ULTIMI, SIA DI 10 VOLTE PIU' ELEVATA, PUR TENENDO CONTO DEL DIVERSO POTERE D'ACQUISTO A LIVELLO NAZIONALE.

**Tabella 1.5** Spesa per la protezione sociale

Nazione	Spesa/PIL in %	Indice Ue27=100	SPA pro-capite	Indice Ue27=100
Austria	28,8	106	8.268	135
Belgio	29,7	108	8.249	135
Bulgaria	16,1	60	1.260	21
Cipro	18,2	67	3.807	62
Danimarca	30,1	111	8.498	138
Estonia	12,5	46	1.761	29
Finlandia	26,7	98	6.833	111
Francia	31,5	116	8.044	131
Germania	29,4	108	7.529	123

## 1. Gli Stati dell'Unione Europea

Nazione	Spesa/PIL in %	Indice Ue27=100	SPA pro-capite	Indice Ue27=100
Grecia	24,2	89	5.139	84
Irlanda	18,2	67	5.857	96
Italia	26,4	97	6.226	102
Lettonia	12,4	45	1.390	23
Lituania	13,2	48	1.593	26
Lussemburgo	21,9	81	12.946	211
Malta	18,3	68	3.104	51
Paesi Bassi	28,2	104	8.305	135
Polonia	19,6	73	2.236	36
Portogallo	24,3	88	3.822	68
Regno Unito	26,8	99	7.176	118
Rep. Ceca	19,1	71	3.292	54
Romania	14,2	53	1.088	18
Slovacchia	16,9	63	2.258	36
Slovenia	23,4	86	4.539	74
Spagna	20,8	77	4.776	78
Svezia	32,0	118	8.529	139
Ungheria	21,9	81	3.165	52
<b>Ue 15</b>	<b>27,8</b>	<b>102</b>	<b>7.005</b>	<b>114</b>
<b>Ue 27</b>	<b>27,2</b>	<b>100</b>	<b>6.087</b>	<b>100</b>

Fonte: elaborazione Eurostat

Un ultimo aspetto interessante da analizzare è la distribuzione della spesa tra le diverse categorie beneficiarie. La protezione sociale, infatti, non è soltanto un sistema di assicurazione e di protezione dai rischi, ma anche un modo per governare fenomeni sociali strutturali e storici della società, come l'invecchiamento della popolazione, i tassi di occupazione, ecc. e per anticipare i cambiamenti, indirizzati dal dosaggio delle diverse misure di regolazione sociale: sostegno agli anziani piuttosto che ai giovani, agli occupati piuttosto che ai disoccupati, alle famiglie piuttosto che ai singoli e così via.

In tutti i paesi Ue la parte prevalente di spesa è destinata alle prestazioni di vecchiaia<sup>15</sup>, in media oltre il 40% della spesa totale, seguono la malattia e le cure mediche con il 28%, la famiglia 8%, l'invalidità 8%, disoccupazione 6%, l'edilizia sociale e le altre misure di lotta all'esclusione.

Evidenziamo ora soltanto i paesi che si discostano sensibilmente dal trend delle medie europee.

L'Irlanda ha le spese per la vecchiaia (25%) di molto inferiori a quelle di malattia e cure mediche (40%), perché ha la popolazione più giovane d'Europa<sup>16</sup>, per il modesto peso delle pensioni e per l'elevato costo della sanità pubblica.

La Polonia, al contrario, pur essendo uno dei paesi con il minor numero di anziani, destina alla spesa per la vecchiaia il 55% di tutta la spesa sociale, in ragione di una scelta politica tesa a rendere efficace il suo sistema di redistribuzione del reddito, cogliendo il risultato di abbattere il rischio di povertà per le persone anziane,<sup>17</sup> pur spendendo solo 1189 SPA pro-capite, ossia 3 volte meno di Italia, Grecia, Paesi baltici, Malta.

L'Italia spende il 51% della spesa sociale per le prestazioni di vecchiaia ed il 10%, il doppio della media europea, per i superstiti. Ciò è dovuto ad un indice di vecchiaia<sup>18</sup> superiore a quello degli altri stati e che i 2/3 degli anziani sono donne, cioè le principali beneficiarie delle prestazioni per i superstiti, inoltre spende meno degli altri paesi Ue nelle altre voci di spesa sociale, non va però sottaciuto che il dato italiano comprende impropriamente anche il trattamento di fine rapporto<sup>19</sup> (T.F.R.).

Spagna e Belgio si distinguono per una spesa del doppio rispetto alla media europea in prestazioni di disoccupazione (12%), la prima in ragione dell'alto tasso di disoccupazione, la seconda per scelta politica tesa a proteggere coloro che involontariamente perdono il lavoro.

---

<sup>15</sup> Nelle rilevazioni statistiche europee sono classificate nella voce generale "prestazioni di vecchiaia" sia le pensioni (anche di reversibilità e di anzianità) che rappresentano da sole il 40% di tale voce e quelle di vecchiaia il 33%, sia la fornitura di beni e servizi alle persone anziane, ad eccezione delle cure mediche.

<sup>16</sup> Solo l'11% della popolazione ha più di 64 anni.

<sup>17</sup> Il 6% rispetto al 18% della media europea.

<sup>18</sup> Il 20% della popolazione ha più di 64 anni.

<sup>19</sup> Secondo Eurostat il TFR rappresenterebbe da solo circa il 5% della spesa totale.

L'Italia, al pari di Bulgaria e Lituania spende in prestazioni di disoccupazione appena il 2% circa della spesa totale, meno di Lettonia Polonia e Romania<sup>20</sup>.

**Tabella 1.6** Spesa per la protezione sociale per tipo di prestazioni, dati del 2005; valori espressi in % rispetto al totale delle prestazioni.

**A** = Malattia e cure mediche;

**B** = Invalidità;

**C** = Vecchiaia;

**D** = Superstiti;

**E** = Famiglia;

**F** = Disoccupazione;

**G** = Edilizia sociale;

**H** = Esclusione sociale;

**I** = Totale.

Nazione	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Austria	25,5	8,0	47,3	1,3	10,7	5,8	0,4	1,1	100
Belgio	27,1	7,0	34,7	10,0	7,2	12,2	0,2	1,6	100
Bulgaria	29,0	8,4	47,6	3,6	6,8	1,9	0,0	2,7	100
Cipro	25,3	3,7	44,8	1,8	11,8	5,8	2,3	4,5	100
Danimarca	20,7	14,4	37,5	0,0	12,9	8,6	2,4	3,4	100
Estonia	31,9	9,4	43,1	0,9	12,1	1,3	0,2	1,0	100
Finlandia	25,9	12,9	33,7	3,6	11,6	9,3	1,1	2,0	100
Francia	29,8	5,9	37,4	6,6	8,5	7,5	2,7	1,6	100
Germania	27,3	7,7	42,2	1,3	11,2	7,3	2,2	0,7	100
Grecia	27,8	4,9	47,8	3,4	6,4	5,1	2,2	2,3	100
Irlanda	40,9	5,3	21,7	5,0	14,6	7,5	3,0	2,0	100
Italia	26,7	5,9	50,8	9,9	4,4	2,0	0,1	0,2	100
Lettonia	26,0	9,1	46,1	2,3	11,0	3,8	0,6	1,0	100
Lituania	30,0	10,4	44,6	1,8	9,3	1,8	0,0	1,7	100
Lussemburgo	25,7	13,1	26,3	10,3	16,9	5,0	0,7	2,0	100
Malta	26,3	6,7	50,6	1,7	4,7	7,4	0,9	1,6	100

<sup>20</sup> Fonte: OSSERVATORIO INCA CGIL PER LE POLITICHE SOCIALI IN EUROPA, *La spesa per la protezione sociale in Europa*, Roma, Giugno 2008, pagg. 1-7

Nazione	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Paesi Bassi	30,9	9,9	36,8	5,4	4,9	5,9	1,3	4,9	100
Polonia	19,9	10,5	54,5	5,3	4,4	2,9	0,7	1,9	100
Portogallo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Regno Unito	30,9	9,0	41,7	3,3	6,3	2,6	5,6	0,7	100
Rep. Ceca	35,3	7,8	41,7	1,0	7,5	3,6	0,5	2,6	100
Romania	36,2	7,0	40,8	0,5	10,2	3,2	-	2,1	100
Slovacchia	29,5	9,2	41,1	1,4	11,3	4,3	-	3,2	100
Slovenia	32,3	8,5	42,4	2,0	8,6	3,3	0,1	2,8	100
Spagna	31,6	7,3	38,7	2,7	5,6	12,4	0,8	0,9	100
Svezia	24,3	15,4	38,3	2,2	9,8	6,2	1,8	2,0	100
Ungheria	29,9	9,9	41,2	1,3	11,8	2,9	2,4	0,7	100
<b>Ue 15</b>	<b>28,6</b>	<b>7,9</b>	<b>41,2</b>	<b>4,5</b>	<b>8,0</b>	<b>6,2</b>	<b>2,3</b>	<b>1,2</b>	<b>100</b>
<b>Ue 27</b>	<b>28,6</b>	<b>7,9</b>	<b>41,4</b>	<b>4,4</b>	<b>8,0</b>	<b>6,1</b>	<b>2,2</b>	<b>1,3</b>	<b>100</b>

Fonte: elaborazione dati Eurostat

#### 1.4. Il modello democratico e istituzionale

È scontato asserire, che in tutti i 27 stati dell'Ue vige un regime democratico, in quanto, se così non fosse, questi non potrebbero far parte dell'Unione, che eleva la democrazia a uno dei valori e delle caratteristiche essenziali per l'adesione dello stato.

È semmai utile verificare, ai fini di questo lavoro, le differenze che vi sono tra i vari stati, pur stazionando tutti nel comune perimetro del modello democratico, riferite allo spazio riconosciuto alle rappresentanze sociali, nella definizione delle micro e macro politiche economiche e sociali del paese.

Cominciamo con il mettere innanzitutto in evidenza alcuni tratti elementari delle forme istituzionali e di governo degli stati.

Nella maggior parte di essi, il parlamento è il centro del potere, infatti, la forma di governo prevalente è la repubblica parlamentare, adottata da: Polonia, Ungheria, Lituania, Lettonia, Estonia, Repubblica Ceca, Bulgaria, Grecia, Irlanda, Italia, Malta, Portogallo, Slovacchia, Slovenia; ai

quali si aggiungono altri sei stati, che hanno una monarchia costituzionale parlamentare, nella quale la monarchia svolge un ruolo da capo di stato con poteri prevalentemente formali, rappresentativi e cerimoniali; nell'annovero degli stati a potere parlamentare, bisogna aggiungere anche le due repubbliche parlamentari federali di Austria e Germania e la monarchia parlamentare federale del Belgio, nelle quali, nonostante parte dei poteri siano delegati alle loro territorialità,<sup>21</sup> quelli di pertinenza dello stato sono esercitati comunque dalle articolazioni parlamentari. Solo quattro stati accentrano nella presidenza della repubblica parte dei poteri esecutivi, più o meno importanti, ponendoli fuori dal controllo parlamentare, questi sono: le repubbliche semipresidenziali di Francia, Finlandia, Romania e la repubblica presidenziale di Cipro.

Tredici stati hanno il parlamento unicamerale,<sup>22</sup> quattordici hanno il parlamento bicamerale<sup>23</sup>, anche se con una camera a poteri prevalenti ed in fiducia con il potere esecutivo, due soli stati: Italia e Romania, hanno un sistema bicamerale perfetto.

È significativo rilevare la tendenza delle forze politiche, che governano i paesi dell'Unione, con l'aiuto a tal fine, anche della loro collocazione nei gruppi che compongono il parlamento europeo; è ovvio che questo esercizio sconta una certa approssimazione, che non si può non pagare alla necessità della sintesi. I partiti politici riconducibili al conservatorismo, alla destra o al centro destra, sono attualmente al governo nella maggior parte dei paesi Ue: Svezia, Polonia, Estonia, Danimarca, Francia, Germania, Irlanda, Italia, Lettonia, Lituania, Malta, Paesi Bassi, Regno Unito, Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia. I partiti progressisti, della sinistra o centrosinistra, invece governano in: Austria, Bulgaria, Cipro, Finlandia, Grecia, Lussemburgo, Portogallo, Slovenia, Spagna, Ungheria. Nel solo Belgio governa una grande coalizione composta da partiti sia di destra, che di sinistra.

<sup>21</sup> L'Austria è composta da nove stati federati (in tedesco: Bundeslander, più spesso chiamati Lander); la Germania è divisa in sedici stati federati. Il Belgio è composto da tre regioni confederate: Bruxelles, Fiandre e Vallonia.

<sup>22</sup> Stati con parlamento unicamerale: Svezia, Ungheria, Lituania, Lettonia, Estonia, Danimarca, Bulgaria, Cipro, Finlandia, Grecia, Malta, Portogallo, Slovacchia.

<sup>23</sup> Stati con parlamento bicamerale: Polonia, Repubblica Ceca, Austria, Belgio, Francia, Germania, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Regno Unito, Romania, Slovenia, Spagna.

È opportuno precisare, che ormai in quasi la totalità degli stati si è affermata l'alternanza al potere delle forze politiche antagoniste di centro-destra e centrosinistra. Infatti, nella fase precedente alla scorsa tornata elettorale il centro sinistra deteneva il potere nella maggioranza degli stati ed in quelli economicamente e politicamente più potenti. Se si prendono ad esempio i paesi scandinavi, la socialdemocrazia in Danimarca ed ancora di più in Svezia, dominò dai primi del 900' fino agli anni 80' in Danimarca e fino al 2006 in Svezia, sviluppando un modello di stato esemplare per servizi e protezione sociale, tale da essere definito "modello scandinavo" e da essere preso a riferimento da molti tra i più avanzati stati europei, tanto che uno studio dell'UNESCO definì i cittadini danesi "i più felici della terra". Ciò nonostante entrambi questi stati sono oggi governati da forze del centrodestra per volere democratico dei loro cittadini. È però importante dire, che l'alternanza delle forze di governo non rimettono in discussione i fondamentali della cultura politica acquisita da ogni singolo paese e quindi vengono per lo più mantenuti i riferimenti valoriali e materiali acquisiti per sviluppare politica economica, sociale e dei servizi, con una tendenza all'evoluzione ed al miglior adattamento ai tempi che si vivono, senza però tradire, lo si vuole ulteriormente sottolineare, la cultura nella quale il paese ed i suoi cittadini si riconoscono.

Un altro elemento importante per la valutazione del modello democratico è il ruolo che viene assegnato alle rappresentanze intermedie e, nel nostro caso, segnatamente alle rappresentanze sociali.

L'indicatore è il livello di partecipazione, di dette rappresentanze, alla formazione delle politiche economiche e sociali dello stato, come esito della cosiddetta "concertazione tripartita",<sup>24</sup> ma anche del valore politico e legale, che assumono gli accordi bilaterali e cioè quelli che intervengono direttamente tra le rappresentanze degli imprenditori e quelle delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nel prossimo capitolo si avrà modo di scendere nel merito dei modelli di concertazione e di partecipazione a livello macro. Qui basta ricordare,

---

<sup>24</sup> La nozione di dialogo sociale, soprattutto a livello macro, nasconde una certa ambiguità, pertanto le parti sociali, a livello europeo, hanno definito con precisione il termine con una dichiarazione congiunta del dicembre 2001, assumendo per: "concertazione tripartita" la rilevanza degli scambi tra i partner sociali e le autorità pubbliche; "consultazione" la consultazione formale prevista dalla legislazione; "dialogo sociale" l'attività bilaterale autonoma delle parti sociali.

che è dalla metà degli anni settanta, che negli stati democratici europei facenti parte dell'allora Comunità europea (esclusi, quindi, quelli provenienti dall'ex blocco comunista) si stipularono grandi accordi di concertazione tra le parti sociali ed i governi, sugli indirizzi delle politiche sociali ed economiche, tanto che i sistemi di relazioni industriali influirono sulle analisi della political economy comparata<sup>25</sup>.

In molti di quei paesi, le organizzazioni sindacali sono state coinvolte direttamente nella gestione dei programmi di protezione sociale, in alcuni casi è stato conferito loro una esclusiva responsabilità gestionale istituzionalizzata.

Nei paesi dell'Unione provenienti dal blocco comunista, il dialogo sociale in tutte le sue forme è ancora a livello embrionale, anche se subisce sollecitazioni ad accelerarne lo sviluppo, al pari degli altri ambiti che compongono una moderna ed avanzata società, dall'Unione europea, che per le stesse previsioni del Trattato della Comunità europea, ha scelto un dialogo sociale aperto, quale forma di relazione con le parti sociali e di relazioni industriali.

In conclusione, come si evince da quanto preso in considerazione da questo paragrafo, una democrazia complessa, che dà spazio e ruolo ai corpi di rappresentanza intermedi e quindi alle rappresentanze sociali, non dipende dalla forma di governo adottata o dalle forze politiche che alternativamente sono al potere, infatti si è visto come tali condizioni sono presenti in modo indistinguibile tra i vecchi stati membri al pari dei nuovi stati. La differenza, pertanto, è data dalla maturità democratica acquisita nel tempo e col tempo dai paesi che vantano una storia democratica intensamente praticata. Questa affermazione è bene sottolinearla in quanto non mancano tesi di facili sovrapposizioni tra il dominio di forze e culture politiche, con la realizzazione di un modello democratico, che riconosce importanti ruoli di associazione al governo dell'economia e del welfare delle forze sociali ed in particolare delle organizzazioni sindacali delle lavoratrici e dei lavoratori.

La concertazione e la partecipazione, si può tranquillamente dire che è il risultato di esplicite assunzioni valoriali circa i rapporti che nel tempo si sono sedimentati tra istituzioni, culture sindacali, sociali e apparati produttivi.

<sup>25</sup> Studio dei vari sistemi capitalistici, a seguito del crollo del blocco comunista.

Ad esempio: in Svezia i processi di decision making, soprattutto se riferiti alle politiche sociali, sono ritenute prerogative pubbliche nella logica del lavoratore-cittadino e non prevedono luoghi riconosciuti di partecipazione delle rappresentanze sociali, le consultazioni con gli organismi sindacali sono certamente garantite da tradizionali forme di cooperazione, maturate e consolidate dalle comuni radici storiche con la socialdemocrazia, che ha governato quasi ininterrottamente il paese fino al 2006; in Belgio, dove l'ordinamento lavoristico ha per terminali di riferimento i raggruppamenti professionali, dove le politiche passive del lavoro godono maggiore enfasi di quelle attive, nella tradizione dei welfare bismarckiani, forte e presidiata dai sindacati è l'area della cittadinanza sociale, attraverso sedi riconosciute di dialogo a livello regionale e locale, in cui le parti sociali ed istituzionali concertano svariati programmi di politica sociale e del lavoro.

Questo è l'esempio di due paesi che coltivano un dialogo sociale avanzato affermatosi con specifici ed alquanto diversi percorsi, ma entrambi legati alla loro storia democratica, a prova dell'assunto posto alla base degli esempi stessi e che con questo paragrafo si intende affermare<sup>26</sup>.

---

<sup>26</sup> Fonti: Elaborazione sulla base di dati raccolti dai siti nazionali e da SPINN Esperienze Internazionali, Pubblimax srl – Roma, ed. 2004 e 2005.



## 2. Le parti sociali



## 2.1. Le Associazioni Imprenditoriali

L'acquisizione, seppur sommaria, della conoscenza degli attori sociali, che agiscono nei paesi dell'Ue, della loro rappresentatività e facoltà d'azione ad essi delegata dalla base rappresentata e dalla legislazione dello stato, è necessaria per comprendere meglio le differenze d'azione, d'attività e di risultato, in particolare in ordine ai contratti collettivi di lavoro.

In questo paragrafo sarà rappresentata una sintetica osservazione delle maggiori Associazioni Imprenditoriali, quelle cioè in grado d'influire sulle politiche economiche, sociali e contrattuali dello stato, ma anche dell'Europa, essendo le più grandi ed importanti, membri dell'associazione datoriale europea: la *Businessseurope* (ex *Unice*), che agisce soprattutto nell'Unione<sup>27</sup>.

**Austria:** la principale associazione è il WKÖ (*Wirtschaftskammer Österreich*) alla quale tutte le aziende hanno l'obbligo di iscriversi, con l'eccezione di quelle agricole, del settore pubblico e delle libere professioni; è ovvio che la rappresentatività di WKÖ nei comparti di pertinenza

<sup>27</sup> Fonte: EIRO (European Industrial Relations Observatory – Osservatorio europeo delle relazioni industriali) Il Profilo delle relazioni industriali: I principali attori – Le Associazioni Imprenditoriali. Rilevazione effettuata per ogni stato Ue.

è del 100%. Oltre a WKÖ, è attiva un'altra associazione: la Federazione austriaca dell'Industria (Industriellenvereinigung, IV), alla quale le aziende possono aderire facoltativamente; la platea di tale associazione è l'industria produttiva e manifatturiera, ma anche il personale dirigente lì impiegato.

**Belgio:** la principale organizzazione di datori di lavoro in Belgio è la Federazione belga degli Imprenditori (Fédération des Entreprises de Belgique / Verbond Ondernemingen Belgische van, Febbraio / VBO), che rappresenta 33 federazioni settoriali, 30.000 aziende tra le quali 25.000 piccole e medie imprese.

Sono degne di menzione anche altre associazioni datoriali: la Federazione belga dei Coltivatori (Fédération des Belges agriculteurs/Belgische Boerenbond, BB); l'Organizzazione fiamminga del lavoro autonomo (Unie van Zelfstandige Ondernemers, UNIZO); l'Unione dei lavoratori autonomi di lingua francese (Union des Classes moyennes, UCM).

La rappresentatività delle associazioni imprenditoriali è piuttosto alta, pari al 76%, segno che la maggior parte delle imprese del paese sono membri di un'organizzazione datoriale ed in particolare la quasi totalità delle grandi aziende, che impiegano un numero significativo di lavoratori.

**Bulgaria:** bisogna premettere, che in questo stato esiste ancora una eccessiva frammentarietà nella rappresentanza del mondo imprenditoriale. La mancanza di regole chiare in materia di iscrizione consente adesioni doppie e triple, rendendo alquanto difficoltosa l'individuazione della rappresentatività della singola associazione e quella generale. Il primo censimento, effettuato nel 2003 sulla rappresentatività delle associazioni datoriali, non comprendeva il numero di dipendenti ed anche nel secondo censimento del 2007, il Bulgarian Industrial Association (BIA)<sup>28</sup> e la Camera bulgara del Commercio e dell'Industria (BCCI)<sup>29</sup>, non hanno fornito informazioni dei dipendenti occupati nelle aziende loro associate.

<sup>28</sup> BIA - fondato nel mese di aprile 1980, le attività di BIA si realizzano principalmente attraverso le sue articolazioni settoriali e territoriali in rappresentanza di tutti i comparti dell'economia bulgara. Esso si compone di: 69 associazioni di settore, 129 organizzazioni regionali e 1.863 aziende. BIA è l'associazione più attiva nel dialogo sociale, il partenariato e la contrattazione collettiva a livello settoriale (dati del 2007) è infatti membro del BusinessEurope.

<sup>29</sup> BCCI - fondato nel 1895, BCCI nel 2007 aveva: 2.662 imprese associate, 29 organizzazioni di settore, 264 strutture comunali.

La rappresentatività delle altre quattro organizzazioni datoriali era di circa il 24%.

Si registra comunque una chiara propensione verso l'adesione ad un'associazione da parte dei datori di lavoro. Sono, infatti, date in crescita in particolar modo: la Confederazione degli imprenditori e degli industriali bulgari (CEIBG)<sup>30</sup>, l'Unione per l'impresa economica privata (UPEE)<sup>31</sup> e il Bulgarian Industrial Association Capital (BICA)<sup>32</sup>.

Attualmente, sono sei le associazioni imprenditoriali che sono riconosciute come rappresentative a livello nazionale; oltre alle cinque sopra citate, si aggiunge l'Unione dei "Vazrazhdane Private" imprenditori bulgari (UPBE)<sup>33</sup>.

BIA, BCCI, UPEE e UPBE sono stati riconosciuti dallo Stato bulgaro come rappresentativi nel 1993, mentre BICA e CEIBG furono riconosciuti nel 2004, dopo il primo censimento ufficiale delle organizzazioni dei datori di lavoro nel corso dell'anno precedente.

È importante rilevare, che fino al 1989 non vi era l'esistenza effettiva di alcuna organizzazione imprenditoriale. I cambiamenti politici e di sistema hanno dato origine a tre dinamiche che hanno spinto i processi organizzativi delle organizzazioni dei datori di lavoro a partire dal 1990: la liquidazione di imprese in perdita di proprietà statale, la nascita di nuove imprese, soprattutto PMI e la privatizzazione delle imprese statali. La com-

---

<sup>30</sup> CEIBG - Confederazione fondata nel 2006 attraverso la fusione della Bulgarian Association Business International (BIBA) e dell'Associazione dei datori di lavoro di Bulgaria (EABG). Nel 2007, CEIBG aveva 3.278 aziende private aderenti, che impiegavano 351.965 addetti (14,8% dei dipendenti). Aveva 27 filiali e 66 strutture regionali.

<sup>31</sup> UPEE - fondata nel 1989, è stata la prima associazione di imprese private in Bulgaria con adesione volontaria. Nel 2007 UPEE contava 852 membri, tra i quali aziende private che impiegavano 83.902 addetti, pari al 3,5% dei lavoratori dipendenti. Si struttura in 104 filiali regionali e 24 organizzazioni di settore. Le sue attività sono focalizzate verso le piccole e medie imprese del settore privato. UPEE è membro dell'Associazione europea dell'artigianato e delle piccole e medie imprese (UEAPME).

<sup>32</sup> BICA - fondata nel 1996, rappresenta gli interessi delle holding, delle aziende d'investimento, e delle imprese industriali, che impiegano complessivamente più di 170.000 dipendenti (7,1% dei dipendenti). Nel 2007 aveva iscritte 1.194 imprese industriali. L'associazione ha sviluppato una vasta rete di strutture regionali, che coprono circa 60 comuni.

<sup>33</sup> UPBE - fondato nel 1989, aveva 752 aziende associate che impiegavano 52.062 lavoratori (pari al 2,2% dei lavoratori) nel 2007. l'associazione è composta da 74 strutture comunali e 11 organizzazioni di settore.

binazione di questi processi ha portato ad un aumento significativo del numero di soggetti economici. Le statistiche, infatti, mostrano che oltre il 95% di tutte le imprese bulgare occupano meno di 10 dipendenti.

L'istituzionalizzazione dell'associazionismo datoriale nel nascente sistema di relazioni industriali ha innescato un processo di frammentazione nella rappresentanza degli interessi, che ha portato, come si è visto, all'esistenza di una mezza dozzina di organizzazioni. La crescente articolazione numerica dovuta ai particolari interessi economici e settoriali delle organizzazioni datoriali, pone inevitabilmente la questione della legittimità della rappresentanza e del suo significato. La dispersione delle organizzazioni dei datori di lavoro e la composizione poco chiara, non consente il compimento della loro missione principale, che è rappresentare gli interessi dei loro soci e di partecipare pienamente al dialogo sociale a vari livelli, soprattutto a livello settoriale. Questa è una fonte di squilibrio e di instabilità nel sistema del dialogo sociale a livello nazionale e non facilita la promozione di forme più centralizzate della contrattazione collettiva a livello settoriale o di categoria.

Come è stato detto, BIA è l'organizzazione più attiva nella contrattazione collettiva a livello settoriale. L'UPBE è parte firmataria del contratto collettivo nel settore dei trasporti, mentre UPEE è uno dei firmatari del Patto per la salute. Le altre organizzazioni datoriali sono scarsamente coinvolte nella contrattazione collettiva.

Il processo di sviluppo avviato principalmente nel segno delle grandi imprese, porterà probabilmente ad ulteriori collaborazioni o fusioni tra organizzazioni. Analisti osservatori dello sviluppo delle relazioni industriali bulgare, ritengono che, nel tempo, le organizzazioni dei datori di lavoro si uniranno fino a rimanerne due, una delle grandi aziende e una delle piccole, analogamente a quanto avviene in altri Stati membri dell'Ue.

**Cipro:** le principali associazioni di datori di lavoro e le più rappresentative sono OEB<sup>34</sup> e CCCI<sup>35</sup>, esse rappresentano l'intero spettro delle

<sup>34</sup> OEB - (Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων) Federazione dei datori di lavoro e degli industriali di Cipro.

<sup>35</sup> CCCI - (Κυπριακό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο) Camera di Commercio e dell'Industria di Cipro.

imprese in tutti i settori di attività economica: industria, edilizia, servizi, commercio, agricoltura e istruzione privata. A queste due associazioni non aderiscono soltanto aziende, ma anche altre associazioni datoriali attive a livello settoriale, anche ai fini negoziali. Infatti, OSEOK<sup>36</sup> e KEST<sup>37</sup> aderiscono a OEB, mentre PASYXE<sup>38</sup>, a seguito di disaccordi con OEB ha lasciato quest'ultimo e si è iscritto a CCCI.

L'OEB nel 2003, contava 53 associazioni di categoria; le imprese aderenti direttamente e indirettamente occupavano circa il 60% - 65% dei dipendenti del settore privato; la stragrande maggioranza delle imprese appartenenti a OEB sono piccole e medie imprese (PMI), e circa l'80% operano nel settore dei servizi. Va osservato che l'economia di Cipro la dimensione delle imprese è determinato come segue: le piccole imprese sono quelle che impiegano da uno a 15 dipendenti, le medie imprese sono quelle che impiegano 15-249 dipendenti, le grandi imprese sono quelle che impiegano oltre 250 dipendenti.

CCCI è composto da 125 associazioni categoriali.

Infine, merita evidenziare che esistono anche associazioni con una rappresentanza mista di interessi, la più grande di queste è la POVEK<sup>39</sup> con circa 8.000 membri, di cui il 60% dei datori di lavoro sono attivi nelle professioni tecniche, l'abbigliamento, centri di ricreazione e stazioni di servizio.

**Repubblica Ceca:** Dopo la fine del regime comunista nel 1989 sono nate varie associazioni datoriali rappresentative di interessi specifici e da quel tempo la situazione è rimasta piuttosto stabile.

Le organizzazioni più significative sono: SP CR e KZPS. È menzionabile anche SPZ CR (Sdružení podnikatelů un CR zivnostníků) Associazione degli Industriali della Repubblica Ceca, che associa piccoli imprenditori privati HLCA.

<sup>36</sup> OSEOK - (Ομοσπονδία Συνδέσμων Εργολάβων Οικοδομών Κύπρου) Federazione delle Associazioni Costruttori Edili di Cipro.

<sup>37</sup> KEST - (ΒancaΚυπριακός Εργοδοτικός Σύνδεσμος Τραπεζών) Associazione dei datori di lavoro di Cipro.

<sup>38</sup> PASYXE - (Παγκύπριος Σύνδεσμος Ξενοδόχων) Associazione Albergatori di Pan-cyprian.

<sup>39</sup> POVEK - (Παγκύπρια Οργάνωση Βιοτεχνών και Επαγγελματιών Καταστηματαρχών) Federazione dei piccoli commercianti.

Fino al 1995 SP CR<sup>40</sup> faceva parte di KZPS<sup>41</sup>. Entrambe le associazioni sono costituite da soci individuali (singole aziende) e soci collettivi (organizzazioni di categoria) e sono strutturate territorialmente.

È importante rilevare, che le due suddette Confederazioni sono rappresentate negli organi RHSD, organismo tripartito formato dalle associazioni imprenditoriali, dai sindacati e dal governo, preposto al dialogo ed alla pace sociale. I dati relativi alla rappresentatività sono, purtroppo, inaffidabili.

**Danimarca:** La rappresentatività delle organizzazioni dei datori di lavoro in Danimarca, dai dati del 2009, risulta sensibilmente superiore rispetto alla media europea: l'83% dei dipendenti danesi sono impiegati in società aderenti ad associazioni imprenditoriali.

DA<sup>42</sup> (Dansk Arbejdsgiverforening) - Confederazione degli imprenditori danesi, è la principale organizzazione dei datori di lavoro. Rappresenta il 51% dell'occupazione privata e il 32% dell'occupazione totale. Nel settore privato (manifatturiero, servizi, commercio al dettaglio, trasporti e costruzioni) agisce con 13 associazioni di categoria per 28.000 aziende associate, che impiegano 665.000 equivalenti a tempo pieno.

<sup>40</sup> A SP CR aderiscono le seguenti organizzazioni di categoria: la Confederazione delle Piccole e Medie Imprese (Unie st edního stavu ČR); l'Associazione delle Imprese Industriali di Moravia e Slesia (Společensví průmyslových podniku Moravy uno Slezska, SPPMS); L'Associazione delle Industrie Automobilistiche (Sdružení automobilového průmyslu, Sdružení AP); L'Associazione dei Trasporti (Svaz dopravy ČR, SD ČR); l'Associazione dell'Industria Chimica della Repubblica Ceca (Svaz chemického průmyslu ČR, SCHP ČR); l'Associazione Ceca dei datori di lavoro del settore Energia (Český svaz zaměstnavatelů v energetice, ČSZE); l'Associazione Elettrotecnica Ceco-Moravo (Českomoravská elektrotechnická Asociace, ELA).

<sup>41</sup> A KZPS aderiscono le seguenti organizzazioni di categoria: Associazione del tessile, dell'abbigliamento e del cuoio (Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu, ATOK); Associazione degli Industriali della Costruzione della Repubblica Ceca (Svaz podnikatelů v stavebnictví ve ČR, SPS); Associazione Cooperative della Repubblica Ceca (Družstevní Asociace ČR, DAČR); Unione delle Associazioni dei datori di lavoro 'della Repubblica Ceca (Unie zaměstnavatelských svazů ČR, UZS); Associazione dei datori di lavoro 'delle Industrie Minerarie e Petrolifere (Zaměstnavatelský svaz důlního uno naftového průmyslu, ZSDNP); Associazione Agraria della Repubblica Ceca (Zemědělský svaz ČR, ZSČR).

<sup>42</sup> DA è sempre stata molto potente, perché tutti contratti collettivi devono essere approvati dal consiglio di direzione. DA decide anche se le associazioni aderenti possono intraprendere azioni sindacali in merito ai contratti collettivi.

Il 95% dei datori di lavoro del settore dei servizi finanziari, al pari dei loro dipendenti (91%) è organizzato nell'associazione degli imprenditori danesi per il settore finanziario - FA (Finanssektorens Arbejdsgiverforening), che occupa 59.000 dipendenti.

Gli imprenditori agricoli sono rappresentati dalla Confederazione delle associazioni dei datori di lavoro danese in agricoltura (Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger) SALA. Questa confederazione ha quattro associazioni aderenti, le aziende aderenti occupano circa 32.000 dipendenti per una rappresentatività dell'84% del comparto di pertinenza.

Va rilevato che nell'ambito di DA agisce un'organizzazione che conta il 62% di DA stessa, essa è la Confederazione delle industrie danesi (Dansk Industri) – DI.<sup>43</sup> È di gran lunga l'associazione di categoria più influente, in quanto realizza, con il corrispondente sindacato dei lavoratori: CO-Industri, il contratto settoriale per i dipendenti da aziende industriali, che è considerato il contratto di riferimento per il resto della contrattazione collettiva.

**Estonia:** L'unica associazione datoriale riconosciuta come interlocutore sociale e contrattuale è Confederazione estone dei datori di lavoro - (Confederazione Eesti Keskliit Tööandjate) - ETK. La rappresentatività di ETK è in crescita, dai 55 aderenti del 2004 passa a 93 aderenti del 2007. Circa 23 sono organizzazioni di categoria, mentre 70 sono singole imprese. Tuttavia, la rappresentatività in termini di dipendenti che lavorano nelle aziende aderenti, si stima che sia rimasta stabile al 25%.

Per la verità esiste anche un'altra importante associazione, che è la Camera di Commercio e dell'Industria estone (Kaubandus Eesti-Tööstuskoda), ma il limite di tale associazione è che si occupa di sviluppare l'imprenditorialità, senza rappresentare i suoi associati nella contrattazione collettiva.

**Finlandia:** È praticamente una l'associazione dei datori di lavoro del settore privato, è EK<sup>44</sup> – (Elinkeinoelämän keskusliiton), nata dalla fu-

<sup>43</sup> DI organizza sia le grandi aziende sia le piccole e medie imprese, dei settori: manifatturiero, servizi, commercio al dettaglio e trasporti.

<sup>44</sup> EK rappresenta: oltre il 95% delle esportazioni della Finlandia; 35 associazioni di categoria; circa 16.000 imprese associate, il 95% delle quali sono piccole e medie imprese (PMI); circa 950.000 dipendenti di aziende associate.

sione della Confederazione dell'industria e della Federazione del settore dei servizi. EK ha una rappresentatività del 72%, ben superiore alla media dell'UE oltre il 70% del PIL della Finlandia.

Altre organizzazioni datoriali del privato sono di scarso rilievo: la Federazione dei datori di lavoro agricoli (Maaseudun Työnantajaliitto) - MTL, che negozia contratti collettivi per 12.000 lavoratori del settore e la Federazione delle imprese finlandesi (Suomen Yrittäjät) - SY con 106.000 iscritti, la maggior parte delle PMI., è di recente costituzione, (1996) e non è soggetto negoziale nella contrattazione collettiva.

Nel settore pubblico, dove l'adesione ad una delle associazioni di tale settore è obbligatoria e dove le parti sociali hanno gli stessi diritti e obblighi esistenti nel settore privato, potendo negoziare accordi collettivi ed essendo esercitabile dal 1971 il diritto di sciopero, le Associazioni dei datori di lavoro pubblici sono: la Commissione degli enti locali (Kunnallinen työmarkkinalaitos) - KT, che negozia e conclude accordi collettivi per conto dei comuni, che impiegano 428.000 persone; gli Uffici statali (Valtion työmarkkinalaitos) - VTML, che negozia e conclude accordi collettivi per i 122.000 dipendenti dello Stato; la Chiesa (Kirkon työmarkkinalaitos) - KiT, che rappresenta la Chiesa luterana di Finlandia come datore di lavoro e negozia un contratto collettivo per i circa 22.000 dipendenti che lavorano nelle parrocchie.

**Francia:** al contrario del basso livello di adesione che registrano i sindacati dei lavoratori, la rappresentatività delle associazioni dei datori di lavoro è abbastanza alto (Traxler, 2004). Tre datori di lavoro su quattro sono membri di un'organizzazione datoriale.

MEDEF – (Mouvement des Entreprises de France) è l'associazione principale strutturata come una confederazione di 87 federazioni di settore composte da circa 600 associazioni categoriali, è diffusa territorialmente con 165 organizzazioni locali. Non prevede le iscrizioni dirette delle aziende. Due associazioni imprenditoriali più piccole<sup>45</sup> sono degne di nota: la Confederazione generale delle piccole e medie imprese (Confédération générale des petites et moyennes entreprises) - CGPME e l'Associazione dei datori di lavoro di artigianato (artisanale Union professionnelle) - UPA.

<sup>45</sup> CGPME e UPA nel 2002 hanno svolto un ruolo significativo nella riduzione dell'orario di lavoro nelle imprese di piccole e piccolissime dimensioni.

Nel 2001 è nata un'associazione dei datori di lavoro del settore non-profit, cioè il Consiglio per le imprese, datori di lavoro e associazioni di categoria dell'economia sociale (Conseil des entreprises, datori Groupements et de l'économie Sociale) CEGES.

In merito alla rappresentatività, occorre dire che l'adesione alle organizzazioni dei datori di lavoro è volontario in Francia, pertanto il numero degli aderenti è dato da ciascuna associazione per dichiarazione, per cui non si posseggono dati reali. Inoltre la maggior parte delle organizzazioni si astengono anche dal fare tale dichiarazione.

**Germania:** il 63% dei datori di lavoro risulta iscritto ad un'associazione imprenditoriale nel 2007 (European Commission, 2009).

Le principali associazioni sono: la Confederazione tedesca delle associazioni dei datori di lavoro (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) - BDA<sup>46</sup>, e la Federazione delle industrie tedesche (Bundesverband der Deutschen Industrie) - BDI.

Tali associazioni sono costituite, come confederazioni, da organizzazioni di categoria ed è compatibile l'appartenenza ad entrambe in quanto perseguono scopi diversi: il BDA non è direttamente coinvolto nella contrattazione collettiva, nel suo ruolo confederale BDA cerca di coordinare le strategie contrattuali delle organizzazioni categoriali sue aderenti; il BDI invece non è coinvolto nella contrattazione collettiva, il compito che si assegna è fornire informazioni, osservazioni e raccomandazioni, riguardanti tutti gli ambiti della politica economica.

La previsione dell'adesione alle associazioni imprenditoriali, senza l'impegno vincolante di applicare gli accordi collettivi (*Ohne Status Tarifbindung, OT-Status*) è considerata come la più importante riforma per lo sviluppo della rappresentanza associativa datoriale<sup>47</sup>.

---

<sup>46</sup> Secondo i dati del 2008, il BDA è costituito da 56 associazioni datoriali di tutti i settori e da 14 associazioni regionali.

<sup>47</sup> Le Associazioni datoriali dei settori del metallo ed elettrico (Arbeitgeberverbände Elektroindustrie der Metall-und) - Gesamtmetall ha introdotto il *OT-Status* il 31 gennaio 2005. Pertanto, Gesamtmetall ora offre due diversi tipi di adesione: il numero dei membri vincolati da accordi collettivi è diminuito da 4.189 del 2005 ai 3.803 del 2007 nella Germania occidentale. Tuttavia, il numero di membri che non erano vincolati da accordi collettivi di settore è passato da 1.432 del 2005 ai 2.229 del 2007 sempre nella Germania occidentale.

**Grecia:** tre organizzazioni di datori di lavoro hanno un ruolo centrale nel sistema nazionale delle relazioni industriali.

La prima è la Federazione ellenica delle imprese (Σύγχρονες Επιχειρήσεις, Σύγχρονη Ελλάδα) - SEV, rappresenta le industrie ed i servizi; vi aderiscono grandi aziende, ma in prevalenza è composta da PMI intese secondo la definizione dell'Ue, in quanto sono più del 90% le piccole e medie imprese industriali della Grecia. SEV rappresenta 5.000 aziende per un totale di circa 500.000 dipendenti. Precedentemente noto come l'Associazione delle industrie greche, fino a quando ha cambiato nome nel 2006, SEV svolge un ruolo importante nella contrattazione nazionale di pertinenza, infatti esso stipula il Contratto Collettivo Generale Nazionale (*Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας*, EGSSE) e circa 100 altri accordi collettivi di lavoro settoriali e di categoria. La scelta strategica effettuata dal 1990 fu quella di dare priorità al dialogo sociale a tutti i livelli.

La seconda è la Confederazione Nazionale dei Commercianti greci (Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου) - ESEE, che rappresenta le aziende della distribuzione commerciale associate in 13 federazioni regionali e da sei federazioni settoriali.

La terza è la Confederazione Generale degli artigiani professionisti e piccoli produttori della Grecia (Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας) GSEBEE, che rappresenta gli interessi degli operatori artigianali e piccole aziende manifatturiere. I suoi aderenti sono federazioni di categorie professionali, come i librai, negozianti, proprietari di bar e parrucchieri. GSEBEE è costituita da 82 federazioni, 56 dei quali sono federazioni locali, mentre 25 sono settoriali e una è la federazione dei pensionati.

La tendenza maggioritaria che alberga nelle associazioni datoriali è la consapevolezza della necessità di una concertazione e dialogo sociale per quanto riguarda tutte le questioni attinenti alle relazioni industriali, tanto da adeguare a tale scelta la loro struttura organizzativa, con l'aumento del numero di associazioni nazionali e locali. Si deve rilevare, infine, che l'adesione alle organizzazioni datoriali comporta l'obbligo ad applicare gli accordi collettivi stipulati dalla propria associazione.

**Ungheria:** le stime che riguardano la rappresentatività delle associazioni datoriali sono piuttosto incerte, l'unica fonte è il self-reporting, cioè l'autodichiarazione, sommando, però, i dati sull'adesione dichiarati da

ciascuna organizzazione, il risultato è al rialzo, probabilmente anche a causa della frequente adesione a più associazioni da parte delle aziende oppure dalle adesioni di organizzazioni categoriali o regionali di dimensioni sconosciute. In ogni caso, le fonti statistiche europee indicano un tasso di rappresentatività di circa il 40%, ciò considerando la quota di occupazione presente nelle aziende associate in rapporto al numero totale di dipendenti.<sup>48</sup>

Le confederazioni datoriali sono nove, tutte membri del Consiglio di Interesse Nazionale OET, che è un organismo tripartito di dialogo sociale al quale, pertanto, partecipano anche il governo e i sindacati dei lavoratori.

Le nove associazioni sono le seguenti: la Confederazione degli imprenditori ed industriali ungheresi (Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége) - MGYOSZ, che è la più grande, con circa 6.000 aziende associate in 51 sedi territoriali e 17 associazioni regionali. Le aziende aderenti occupano il 20% (1,2 milioni) dei lavoratori ungheresi, essa nasce nel 1998 dalla fusione di due associazioni; l'Associazione nazionale degli imprenditori e datori di lavoro (Vállalkozók Országos Munkáltatók és Szövetsége) - VOSZ, si articola in 40 sedi territoriali e in associazioni di categoria, gli aderenti occupano circa 500.000 dipendenti; la Federazione del padronato agrario (Munkaadói Agrar Szövetség) AMSZ; la Federazione nazionale delle cooperative agricole e dei produttori (Mezőgazdasági Szövetkezők és Termelők Országos Szövetsége) - MOSZ; la Federazione nazionale dei consigli artigiani (Országos Ipartestületek Szövetsége) - IPOSZ, rappresenta 100.000 imprese piccole e medie, con circa 500.000 dipendenti; la Federazione nazionale dei commercianti e ristoratori (Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviseleti Szövetsége) - KISOSZ; l'Associazione ungherese degli industriali (Magyar Iparszövetség) - OKISZ; la Federazione nazionale delle cooperative di consumatori (Általános Fogyasztási Szövetkezetek Országos Szövetsége) ÁFEOSZ; l'Associazione nazionale delle aziende di servizi pubblici strategici e pubblici (Stratégiai és Országos Társaságok Közszolgáltató Szövetsége) - STRATOSZ.

L'adesione alle associazioni dei datori di lavoro è volontaria.

<sup>48</sup> si veda, ad esempio, la Commissione europea, 2006, p. 37.

Oltre alle suddette associazioni, ce ne sono altre con ruoli di orientamento economico, anch'esse ad adesione volontaria: la Camera ungherese di commercio e industria (*Magyar és Kereskedelmi Iparkamara*) - MKIK e la Camera dell'agricoltura ungherese (*Magyar Agrárkamara*) - MA. Tali associazioni non hanno compiti relativi alla stipula dei contratti collettivi e non sono presenti nel OET o in altri organi di dialogo sociale, tuttavia, negli ultimi tempi, sono diventate sempre più coinvolte nella consultazione sulle politiche macroeconomiche.

Tutte le organizzazioni di datori di lavoro di cui sopra fungono anche da associazioni di imprese, alle quali forniscono servizi e svolgono attività di lobbying, quest'ultima rappresenta nella maggior parte dei casi l'attività più importante. Solo cinque delle associazioni sono coinvolte nella contrattazione collettiva. Pertanto, l'adesione è senza vincoli di applicazione degli accordi collettivi. A livello europeo, STARATOSZ aderisce alla CEEP, mentre MGYOSZ è membro della BusinessEurope.

**Irlanda:** a partire dal 2004 sono 11 le associazioni dei datori di lavoro esistenti in Irlanda, che nell'insieme rappresentano 11.457 imprese associate. La Confederazione irlandese degli affari e dei datori di lavoro (*Irish Business and Employers Confederation*) - IBEC è di gran lunga la più grande associazione con 3.485 aziende aderenti. IBEC è la confederazione dei principali gruppi di imprese e organizzazioni settoriali, essa svolge sia funzioni relative alla gestione delle relazioni industriali sia la promozione delle imprese associate. In particolare è parte della contrattazione nazionale.

Altre organizzazioni dei datori di lavoro degni di nota sono: il *Construction Industry Federation* - CIF, con 2.435 aziende aderenti del settore delle costruzioni ed esercita anch'essa la contrattazione nazionale.

**Italia:** la rappresentatività d'insieme delle associazioni imprenditoriali è stimata di poco più del 50%<sup>49</sup>. Le confederazioni variano secondo i settori di attività, dimensioni aziendali, orientamento politico e fino al processo di privatizzazione dei servizi pubblici del 1990, erano anche divise per tipo di proprietà (aziende di proprietà pubblica o privata).

L'associazione più importante è la Confederazione Generale dell'Industria Italiana - Confindustria, con 135.000 aziende associate di tutti i settori industriali e di alcuni settori dei servizi, che impiegano quasi cin-

<sup>49</sup> Visser 2008

que milioni di lavoratori. Confindustria è attiva nelle relazioni industriali e quindi nei rapporti con i sindacati dei lavoratori, ma è anche un forte rappresentante d'interessi capace di influenzare la politica economica ed industriale nazionale. Essa è composta da: 103 organizzazioni territoriali, 22 federazioni settoriali e 96 associazioni di categoria.

Altre associazioni datoriali importanti sono: la Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria) - Confapi, che rappresenta le piccole imprese private, per autodichiarazione sarebbero circa 50.000 per circa un milione di lavoratori occupati (al 31 dicembre 2006).

Gli artigiani hanno proprie associazioni che tradizionalmente erano strutturate per orientamento politico: Confartigianato per il centro-destra e la Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa - CNA per il centro-sinistra.

Nel settore agricolo, l'associazione datoriale che organizza le imprese più grandi è Confagricoltura, mentre le imprese più piccole sono rappresentate da Coldiretti, che era di tendenza democristiana e da Confederazione Italiana Agricoltori, CIA.

I datori di lavoro dei settori commerciale e turistico sono stati strutturati per orientamento politico: la Confederazione Generale Italiana delle Imprese, delle Attività Professionali e del Lavoro Autonomo, - Confcommercio, la più grande, già di tendenza prevalentemente democristiana è ora vicina al centrodestra; la Confesercenti, che raccoglie i piccoli esercenti commerciali, nata social comunista, è ora orientata verso il centrosinistra.

Il settore bancario è organizzato nell'ambito dell'Associazione Bancaria Italiana - ABI.

Bisogna dire, che i legami tra le associazioni datoriali e il sistema politico si è notevolmente indebolito nel corso degli ultimi due decenni, anche a seguito dei profondi cambiamenti avvenuti nella scena politica nazionale, che hanno superato gli schemi del dopoguerra, sulla base dei quali avevano trovato origine e giustificazioni le associazioni datoriali ad orientamento politico.

L'adesione è volontaria, quasi tutte le associazioni hanno funzioni contrattuali nazionali, territoriali e di settore, tutte partecipano al dialogo sociale, anche tripartito per la definizione delle politiche economiche e sociali nazionali, anche se Confindustria svolge il ruolo preminente e di riferimento.

**Lettonia:** la scarsa rappresentatività delle associazioni imprenditoriali mette in dubbio lo sviluppo del dialogo sociale, molti settori non sono rappresentati da un'organizzazione datoriale, a differenza dei sindacati dei lavoratori. Inoltre, molte organizzazioni settoriali, come ad esempio l'associazione degli armatori lettoni (Latvijas kuģu īpašnieku asociāciju), non si considerano vere e proprie organizzazioni imprenditoriali, in quanto non ne svolgono i compiti di rappresentanza sociale. Solo in un numero limitato di settori, come la lavorazione dei metalli, le ferrovie e l'industria leggera, i datori di lavoro sono rappresentati da un'organizzazione attiva.

LDDK è l'unica associazione datoriale costituita come confederazione ed esclusivamente per esercitare il dialogo sociale, infatti, essa agisce nei negoziati socio-economico con il Saeima (parlamento nazionale), con il Gabinetto dei Ministri della Repubblica di Lettonia - LBA e con l'Associazione lettone delle amministrazioni locali e regionali (Latvijas Pašvaldību savienība) - LPS. LDDK articolata in 42 filiali, riunisce associazioni regionali e federazioni di settore, le aziende aderenti del LDDK impiegano circa il 35% dei dipendenti in Lettonia.

Le organizzazioni di categoria o di settore più importanti sono quelle già sopra menzionate, alle quali si aggiungono quelle di seguito elencate: il settore metalmeccanico, rappresentato dall'Associazione di Ingegneria Meccanica e Metallurgica della Lettonia (Mašīnbūves ONU Metālapstrādes Rūpniecības Uzņēmēju asociācija) - MASOC; il settore ferroviario, rappresentato dalla organizzazione dei datori di lavoro delle ferrovie lettoni, (Latvijas Dzelzceļa nozares devēju organizācija darba) - LDzDDO; l'industria leggera, rappresentata dall'associazione lettone del settore tessile e dell'abbigliamento, (Latvijas Vieglās rūpniecības asociācija uzņēmumu) - VRUA.

**Lituania:** non esistono dati ufficiali sulla rappresentatività delle associazioni datoriali e queste ultime non forniscono informazioni sul numero dei loro aderenti, anche se dichiarano di essere in crescita. Comunque due sono le organizzazioni dei datori di lavoro presenti in Lituania, e cioè: la Confederazione degli industriali lituani (Lietuvos pramonininkų konfederacija) - LPK e la Confederazione dei datori di lavoro del business lituano (Lietuvos verslo darbdavių konfederacija) - LVDK.

Non è possibile, per i motivi già prima espressi, stabilire quale associazione sia più importante ed influente, tutte e due, inoltre, rappresentano

sia le piccole che le grandi aziende. Nel settembre del 2004, le due organizzazioni hanno firmato tra loro un accordo per promuovere una maggiore cooperazione, e da allora hanno fatto causa comune coordinando le loro posizioni, organizzando eventi congiunti e risolvendo problemi rilevanti insieme.

La “dichiarazione di mutuo riconoscimento” delle parti sociali, riconosce entrambe le associazioni come soggetti abilitati a rappresentare i datori di lavoro e gli interessi a livello nazionale e settoriale di questi ultimi.

**Lussemburgo:** la rappresentatività delle associazioni datoriali è alta, con circa l'80% delle imprese iscritte<sup>50</sup> nel 2003.

La confederazione principale è l'Unione delle Imprese di Lussemburgo (Union des Entreprises luxembourgeoises) - **UEL**, che rappresenta tutte le aziende del settore privato ad eccezione di quelle del settore primario, è stata fondata nel 2000 a seguito della volontà delle organizzazioni di categoria o settoriali ad unirsi con la modalità confederale<sup>51</sup>.

Esistono in Lussemburgo camere di gilda con iscrizione obbligatoria per i datori di lavoro privati.

Il Lussemburgo ha un elaborato sistema riferito a dette camere. Allo stato attuale ne esistono cinque: tre per i datori di lavoro e due per i lavoratori dipendenti. Le Camere hanno uno status giuridico e, come detto, l'iscrizione è obbligatoria. Esse hanno il diritto legale ad essere consultate dalle pubbliche autorità su tutte le questioni sociali ed economiche che ledono gli interessi dei loro membri ed hanno anche il diritto di presentare proposte legislative. In alcuni settori, come la statistica e la formazione professionale, hanno anche funzione di pubbliche amministrazioni.

---

<sup>50</sup> Rapporto Visser, 2004.

<sup>51</sup> Le otto organizzazioni che costituiscono l'UEL sono: la Federazione degli industriali Lussemburghesi (Fédération des Industriels luxembourgeois) - **FEDIL** che rappresenta le imprese di costruzione, produzione e servizi; l'Associazione dei banchieri del Lussemburgo (Association des Banques Banquiers et Lussemburgo) - **ABBL**; l'Associazione delle imprese di assicurazione (Association des Compagnia d'Assurance) - **ACA**; la Confederazione del commercio di Lussemburgo (Confédération du Commerce Luxembourg) - **CLC**; la Federazione dei lavoratori Artigiani (Fédération des Artisans), che comprende 51 associazioni di categoria; l'Associazione dei datori di lavoro di Hotel e Catering (Fédération Nationale des Albergatori, Ristoratori et Cafetiers) - **HORESCA**; la Camera di Commercio di Lussemburgo (Chambre de Commerce du Luxembourg) - **CDC**; la Camera di Commercio dei Mestieri (Chambre des Métiers).

**Malta:** pur esistendo dal XIX secolo, la maggior parte delle associazioni imprenditoriali sono state istituite nel corso degli ultimi 40 anni. Dal “Registro delle Associazioni dei datori di lavoro” risultano 20 associazioni ufficiali riconosciute dal governo nel giugno 2007, rispetto al 23 associazioni elencate nel 2003. È stato anche registrato un lieve calo degli iscritti complessivi da 8.960 a 8.474 nel quadriennio 2003-2007. La maggior parte delle associazioni maltesi rappresentano interessi settoriali.

Le organizzazioni dei datori di lavoro sono regolate da EIRA 2002<sup>52</sup>, le più importanti sono le seguenti tre: Camera di Commercio di Malta, Imprese e industria<sup>53</sup>; Camera di piccole e medie imprese - GRTU; Associazione dei datori di lavoro Malta – MEA.

Le associazioni dei datori di lavoro, normalmente non partecipano alla contrattazione ed alla stipula dei contratti collettivi. Esercitano pressioni sul governo come potenti lobby sulle politiche che riguardano i loro aderenti e la loro base rappresentata, inoltre, offrono servizi e competenze ai loro iscritti.

**Paesi Bassi:** pur non esistendo dati ufficiali sulla rappresentatività delle associazioni datoriali, questa sembra essere stabile e abbastanza alta.

La Confederazione dei datori di lavoro delle industrie dei Paesi Bassi (Vereniging van Nederlandse Ondernemingen-Nederlands Christelijk Werkgeversverbond) - VNO-NCW è il risultato di diverse fusioni negli ultimi tre decenni ed attualmente è la sola associazione degli imprenditori dell'industria e dei servizi; è costituita dall'adesione diretta di circa 180 organizzazioni di settore che a loro volta hanno circa 115.000 imprese iscritte. Le più grandi aziende del paese sono però membri diretti della VNO-NCW. Queste aziende hanno spesso una tradizione di contrattazione collettiva a livello aziendale.

I datori di lavoro delle piccole e medie imprese (PMI) sono organizzate nella Federazione olandese delle piccole e medie imprese (Midden Nederland-en Kleinbedrijf) – MKB Nederland, che ha 125 associazioni settoriali e circa 400 associazioni regionali, per circa 175.000 aziende, in genere con meno di 100 dipendenti.

<sup>52</sup> È la legge maltese che regola le relazioni industriali e del lavoro.

<sup>53</sup> La Camera di Commercio di Malta, Imprese e Industria non è elencata nel Registro delle Associazioni dei datori di lavoro, in quanto è nata nel 2008 dalla fusione della Camera di Commercio delle Imprese di Malta e la Federazione degli Industriali di Malta.

Le Associazioni di settore, che sono costituite sia da grandi che da piccole e medie imprese, possono aderire contemporaneamente a MKB-Nederland ed a VNO-NCW.

I datori di lavoro del settore agricolo sono rappresentate dalla Federazione olandese dell'agricoltura e dell'orticoltura (Land-en Tuinbouworganisatie Nederland) - LTO Nederland.

Le associazioni imprenditoriali il più delle volte si presentano nei confronti della politica e del governo con una forte posizione unitaria. A tal fine e cioè per addivenire a posizioni comuni, si incontrano nel "Consiglio centrale dei datori di lavoro" (Raad van Centrale Ondernemingsorganisaties). Nel 2005 le due organizzazioni più influenti, VNO-NCW e MKB-Nederland, hanno anche considerato una alleanza organizzativa.

**Polonia:** Le associazioni polacche hanno adesioni sia di singole aziende, sia di organizzazioni regionali, sia di organizzazioni settoriali. Operano nel quadro della legge sulle organizzazioni di datori di lavoro del 23 maggio 1991. Una organizzazione imprenditoriale può essere fondata da almeno 10 datori di lavoro e solo le organizzazioni rispettose dei criteri della suddetta legge hanno il diritto di prendere parte a controversie collettive e firmare contratti collettivi, ma non esercitano i negoziati a livello aziendale.

Quattro associazioni datoriali sono rappresentative secondo i criteri di TK, le quali in quanto tali hanno competenze a livello nazionale, come il diritto di prendere parte alle riunioni TK e la facoltà di valutare i progetti legislativi, le quattro associazioni sono: la Confederazione dei datori di lavoro polacchi (Konfederacja Pracodawców Polskich) - KPP; la Confederazione polacca dei datori di lavoro privati (Polska Konfederacja Pracodawców Lewiatan Prywatnych) - PKPP Lewiatan; Artigianato polacco (Associazione Związek Rzemiosła Polskiego) - ZRP; Business Centre Club BCC.

Le associazioni datoriali sono relativamente ben organizzate a livello nazionale, mentre hanno scarsa organizzazione a livello regionale e settoriale. Anche per questo motivo rinunciano ad impegnarsi in una contrattazione collettiva diffusa.

Molti datori di lavoro non aderiscono ad alcuna organizzazione imprenditoriale, da qui la convinzione, soprattutto tra alcuni sindacalisti, che le stesse rappresentino solo i datori di lavoro lobbisti, anche se esse sono conformi ai criteri accettati di rappresentatività.

Tuttavia, i datori di lavoro si rendono conto della debolezza rappresentativa delle organizzazioni datoriali, per questo motivo, nel gennaio 2008, si è tenuto un congresso dei datori di lavoro, al quale hanno partecipato le piccole associazioni con le grandi ed i grandi gruppi aziendali. Il Congresso ha cercato di segnare l'inizio di una collaborazione maggiormente unitaria.

**Portogallo:** la Confederazione dell'industria portoghese (Confederação da Indústria Portuguesa) - CIP e la Confederazione del commercio e dei servizi del Portogallo (Confederação do Comércio e Serviços de Portugal) - CCP sono le associazioni datoriali più importanti, esse rappresentano la maggior parte del mondo economico.

La Confederazione degli agricoltori del Portogallo (Confederação dos Agricultores de Portugal) - CAP e la Confederazione del Turismo Portoghese (Confederação fare Português Turismo) - CTP rappresentano una parte secondaria dei settori economici e relativamente piccola rispetto al totale della forza lavoro.

CIP e CCP associano sia le grandi aziende, sia le medie e piccole imprese, tuttavia, mentre la politica di CIP è orientata più verso gli interessi delle grandi aziende, PCC ha posizioni vicine agli interessi delle PMI.

CIP, CCP, CAP e CTP partecipano all'attività del CPCS<sup>54</sup> (Commissione permanente per il dialogo sociale) essendone membri.

Un accenno al fatto che le banche sono rappresentate dall'Associazione portoghese delle banche (Associação Portuguesa de Bancos) - APB, che non appartiene ad alcuna confederazione.

Nel giugno 2009, un gruppo di organizzazioni datoriali della costruzione e del settore immobiliare escono dalla CIP creano la Confederazione dell'edilizia e del patrimonio immobiliare (Confederação e Construção da fare Imobiliário) - CCI, che ora aspirerebbe ad essere ammessa al CPCS. L'ammissione, però, nel rispetto della regola, sarebbe possibile solo se le confederazioni imprenditoriali già membri CPCS ne dovesse accettare l'ingresso.

<sup>54</sup> Il CPCS - Commissione permanente per il dialogo sociale - è un organo del CES - Consiglio Economico e Sociale - composto da esponenti del governo, delle Associazioni imprenditoriali e dai Sindacati dei lavoratori, più altre categorie ed esperti per un totale di 66 membri.

L'adesione alle organizzazioni datoriali non comporta il vincolo dell'applicazione dei contratti collettivi da esse sottoscritti, in quanto l'applicazione generale dei contratti collettivi viene garantita per decreto ministeriale ai sensi della legislazione del lavoro esistente, che non consente ai datori di lavoro di scegliere quali accordi applicare.

**Romania:** Il primo quadro normativo riferito alle organizzazioni dei datori di lavoro è stato emanato nel 2001. Fino ad allora, le stesse esistevano ed operavano in base ad un atto del 1924. Allo stato attuale, tutti i settori dell'economia nazionale sono rappresentati dalle associazioni datoriali.

A seguito della legge che stabilisce i criteri della rappresentatività necessaria delle organizzazioni delle parti sociali che possono firmare il contratto collettivo nazionale unico, sei associazioni datoriali avevano raggiunto tale rappresentatività nazionale nel 1997, ma nel 2007 erano raddoppiate.

Nel 2004 fu fondata la Confederazione più importante, che raggruppa sette organizzazioni datoriali<sup>55</sup> rappresentative a livello nazionale: l'Alleanza confederale dei datori di lavoro della Romania (Alianta Confederațiilor Patronale din România) - ACPR.

Oltre a ACPR ed alle sue organizzazioni aderenti, le altre parti firmatarie del contratto collettivo nazionale unico per il periodo 2007-2010 sono: l'Unione generale degli industriali rumeni 1903 (Uniunea Generala una Romania din Industria ilor 1903) - UGIR 1903; Confederazione dei datori di lavoro dell'industria rumena (Confederația Patronală din Industria României) - CONPIROM; I datori di lavoro rumeni (Patronatul Român) - PR; Unione nazionale dei datori di lavoro di Romania con capitale privato (Uniunea Națională a cu Patronatelor capitale della Romania Privat din) - UNPCPR.

---

<sup>55</sup> Associazione degli imprenditori rumeni della costruzione (Asociația Română unu Antreprenorilor de Constructii) - Araco; Consiglio nazionale delle piccole e medie imprese private di Romania (Consiliul nazionali hanno Întreprinderilor Private Mici SI Mijlocii din România) - CNIPMMR; Confederazione nazionale dei datori di lavoro rumeni (Confederația Națională un romano Patronatului) - CNPR; Consiglio nazionale dei datori di lavoro rumeno (Consiliul nazionali hanno Patronilor din România) - CoNPR; Confederazione dei datori di lavoro nell'industria, nei servizi e nel commercio (Confederația Patronală unu Industriei, Serviciilor și Comerțului) - CPISC; I datori di lavoro nazionali rumeni (Patronatul Nazionale Romano) - PNR; Unione generale degli industriali rumeni (Uniunea Generala una Romania Industriașilor din) - UGIR

Negli ultimi tre anni sono stati avanzati diversi tentativi, risultati infruttuosi, per stabilire con una nuova legge, criteri più rigorosi relativi alla rappresentatività ed all'istituzione di un registro nazionale delle organizzazioni datoriali<sup>56</sup>.

**Slovacchia:** La Federazione delle Associazioni dei datori di lavoro (Asociácia zväzov zamestnávate ských uno republiky združení Slovenskej) - AZZZ SR è stata l'unica rappresentante a livello nazionale dei datori di lavoro fino ad anni recenti. Tuttavia, una nuova organizzazione nazionale è nata da una scissione di AZZZ SR nel marzo 2004, chiamata l'Unione nazionale dei datori di lavoro (Republiková Unia republiky zamestnávate ov Slovenskej) - RUZ SR. Circa la metà dei membri di AZZZ SR è passata nelle fila di RUZ SR.

La rappresentatività delle organizzazioni datoriali è scesa dal 30% circa del 2004 a circa il 25% del 2007 e l'abbandono delle associazioni da parte dei datori di lavoro è avvenuto, secondo le informazioni disponibili, per evitare l'applicazione dei contratti collettivi di lavoro.

**Slovenia:** Fino al 2006, esistevano solo due associazioni datoriali: la Camera di commercio e dell'industria della Slovenia (Gospodarska zbornica Slovenije) - GZS e la Camera delle imprese artigiane e delle piccole imprese di Slovenia (Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije) - OZS. Tali associazioni rappresentavano insieme il 100% degli imprenditori, per effetto dell'iscrizione obbligatoria. La nuova normativa introdotta nel 2006, prevede l'adesione volontaria delle imprese e come conseguenza, già negli ultimi due anni il tasso di rappresentatività è diminuito.

In base a dati del 2008, le imprese aderenti alle organizzazioni datoriali impiegano tra l'80% ed il 90% dei dipendenti totali del settore privato. Si prevede che il tasso di rappresentatività complessivo dovrebbe ridursi nel prossimo futuro al 63% -73%. Bisogna rilevare che se il tasso

<sup>56</sup> Gli stessi datori di lavoro hanno anche cercato di semplificare la loro articolazione organizzativa pur salvaguardando l'identità giuridica di ogni singola organizzazione. Gli ultimi due tentativi sono stati effettuati nel 2008. Il primo di questi fu la costituzione dell'Alleanza delle organizzazioni dei datori di lavoro dell'industria e dell'energia (Alianța Patronală din și Industrie Energie) - APIE. La seconda fu la costituzione dell'Alleanza delle confederazioni degli industriali, imprenditori e datori di lavoro dei servizi della Pubblica Amministrazione di Romania (Alianța Industriașilor Confederațiilor, Întreprinzătorilor și Angajatorilor Servicii de din România Business interes pubblici, Romania Business).

di rappresentatività dovesse scendere al di sotto della soglia necessaria per legge (che è più del 50%) per l'applicazione generalizzata dei contratti collettivi, si creerebbero gravi conseguenze per l'istituto della contrattazione e per i suoi effetti.

Attualmente, ci sono cinque organizzazioni di datori di lavoro in Slovenia: Camera di commercio e dell'industria di Slovenia (Gospodarska zbornica Slovenije) – GZS; Associazione dei datori di lavoro di Slovenia (Združenje delodajalcev Slovenije) - ZDS; Camera di Commercio Slovena (Trgovinska zbornica Slovenije) - TZS; Camera artigiana imprenditoriale della Slovenia (Obrtno-podjetniška Zbornica Slovenije) - OZS; Associazione dei datori di lavoro per attività artigianali di Slovenia (Združenje obrtnih delodajalcev dejavnosti Slovenije) ZDODS.

Una nuova organizzazione datoriale è stata costituita il 17 novembre 2006 per le imprese del settore del commercio. Le aziende ad essa aderenti generano oltre il 20% del fatturato totale della Slovenia e oltre il 60% del fatturato totale del settore. Con il consenso di tutti i firmatari, TZS Camera di commercio slovena (Trgovinska zbornica slovenije) - TZS ha aderito e sottoscritto il 15 dicembre 2006 il nuovo contratto collettivo per il settore retail.

Dopo l'introduzione per legge dell'adesione volontaria (2006), convivono due forme di rappresentanza degli interessi imprenditoriali: una esclusivamente specializzata sul mercato del lavoro e sulle relazioni industriali, l'altra vi aggiunge anche la rappresentanza degli interessi legati al mercato del prodotto.

**Spagna:** per essere considerata un'organizzazione imprenditoriale rappresentativa a livello nazionale occorre che le imprese associate devono occupare almeno il 10% dei lavoratori spagnoli.

Le associazioni datoriali, che hanno raggiunto questa rappresentatività sono: la Confederazione spagnola delle organizzazioni imprenditoriali (Confederación Española de Organizaciones Empresariales) - CEOE e la Confederazione spagnola delle piccole e medie imprese (Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa) - CEPYME.

**Svezia:** l'organizzazione imprenditoriale più grande, opera nel privato ed è la Confederazione delle imprese svedesi (Svenskt Näringsliv) - SN, fondata nel 2001 per fusione tra la Confederazione degli imprenditori svedesi e la Federazione dell'industria svedese. Rappresenta i datori di

lavoro del settore privato e ha un'adesione di circa 50 organizzazioni settoriali e categoriali, per 54.000 imprese piccole, medie e grandi, che occupano circa 1,7 milioni di lavoratori. Il suo tasso di rappresentatività è stato stimato nel 2008 pari all'80%.

Nel settore pubblico operano: l'Associazione svedese delle Autorità Locali e delle Regioni (Sveriges och kommuner landsting) - SKL, che rappresenta in 290 comuni, 18 consigli di contea e due regioni, in qualità di datori di lavoro e l'Agenzia svedese per i datori di lavoro pubblici (Arbetsgivarverket) che è un'agenzia di stato responsabile dal 1994 della politica negoziale per conto di circa 270 enti pubblici nazionali.

Vi sono altre due organizzazioni datoriali minori<sup>57</sup>, ma che non hanno facoltà di negoziare accordi collettivi.

**Regno Unito:** le relazioni industriali e la negoziazione non sono ruoli preminenti delle organizzazioni imprenditoriali. Infatti, il loro ruolo nella contrattazione collettiva è diminuito notevolmente nel corso degli anni 80', quando molti accordi nazionali a livello settoriale hanno cessato di esistere e le aziende hanno iniziato a negoziare con i sindacati a livelli inferiori. L'effetto fu lo scioglimento di alcune organizzazioni, mentre altre hanno abbandonato la funzione di regolamentare le condizioni di lavoro.

Pertanto, l'organizzazione maggiore, che è la Confederazione dell'industria britannica - CBI non ha mandato per la negoziazione collettiva e non ha facoltà di vincolare i suoi componenti ad accordi collettivi. Il CBI rappresenta le grandi imprese nel settore privato e svolge prevalentemente una funzione lobbistica nei confronti del governo e delle forze politiche, il governo, infatti, lo considera il suo interlocutore principale quando si rivolge al mondo delle imprese. Aderiscono al CBI direttamente circa 3.000 aziende alle quali si aggiungono 150 associazioni di categoria.

### 2.2. I Sindacati dei Lavoratori

Per non rendere eccessivamente pesante questo paragrafo, lo si articola in una prima parte, che riassume in termini generali le due carat-

<sup>57</sup> Si fa riferimento all'Associazione svedese degli imprenditori (Företagarförbundet), con 35.000 soci, principalmente piccole imprese, e alla Federazione delle imprese private (Företagarna), con 55.000 membri.

teristiche più importanti dei sindacati: la rappresentatività e la struttura organizzativa, una seconda parte dedicata all'osservazione più specifica, seppur molto sommaria, del singolo stato ed una terza parte che si occupa della rappresentanza dei lavoratori e dei sindacati in azienda.

### **Prima parte: la rappresentatività sindacale<sup>58</sup>**

I livelli di rappresentatività dei Sindacati dei lavoratori variano enormemente tra i vari stati dell'Ue, passiamo dall'oltre il 71% della Finlandia e della Svezia all'8% della Francia. Occorre però sottolineare, che la rappresentatività, per effetto dell'adesione associativa, non è strettamente correlata o proporzionale alla capacità dei sindacati di mobilitare i lavoratori.

Tornando alla rappresentatività per adesione, un filo comune per la maggior parte degli stati dell'Unione è il calo negli ultimi anni dell'associazionismo ed anche in caso contrario, la crescita non è generalmente proporzionale all'aumento del numero di occupati.

Nella maggioranza dei paesi europei vi sono confederazioni sindacali concorrenti, spesso divise per motivi politici, anche se le differenze ideologiche sono andate, con il passar del tempo, ad affievolirsi.

Attraverso le fusioni tra sindacati categoriali o di settore, il panorama sindacale è in continua trasformazione, anche se tali mutamenti avvengono all'interno delle confederazioni e non tra queste ultime.

Essendo la forza sindacale comunque principalmente misurabile con il parametro della rappresentatività, intesa come la percentuale dei dipendenti che aderiscono per associazione al sindacato, è questo il dato che va messo in evidenza.

Le cifre non sono sempre precise, perché i sindacati stessi non dichiarano dati dettagliati ed affidabili oppure perché i dati includono anche i pensionati ed in alcuni casi gli studenti ed i disoccupati. Pur in presenza di tali approssimazioni, le percentuali di adesione sono riportate nella tabella 2.1..

---

<sup>58</sup> Fonte: ETUI (European Trade Union Institute) sezione - Relazioni industriali: I sindacati nell'Unione europea.

Tabella 2.1.

Paese	Percentuale delle adesioni ai sindacati (%)
Finlandia	71
Svezia	71
Danimarca	68
Cipro	62
Malta	57
Belgio	54
Slovenia	41
Lussemburgo	40
Romania	34
Italia	33
Austria	32
Irlanda	32
Regno Unito	27
Slovacchia	24
Grecia	23
Repubblica Ceca	21
Paesi Bassi	21
Bulgaria	20
Germania	20
Portogallo	18
Ungheria	17
Lettonia	16
Polonia	16
Spagna	16
Lituania	14
Estonia	13
Francia	8
Totale Ue	24

**Fonte:** database ICTWSS sulle caratteristiche istituzionali dei sindacati, impostazione del salario, intervento dello stato e patti sociali, compilato in gennaio 2009 da Jelle Visser, presso l'Istituto degli studi avanzati del lavoro di Amsterdam (AIAS), nell'Università di Amsterdam.

Le cifre confermano quanto sopra detto e cioè la grande differenza dei livelli rappresentativi dei sindacati nei vari stati Ue: dal 71% nella Finlandia e nella Svezia, all'8% in Francia. Ripetiamo, però, che l'adesione dei lavoratori al sindacato non è l'unico indicatore della forza di quest'ultimo. In Spagna, ad esempio, il supporto ai sindacati è stato dimostrato dal gran numero di voti che ricevono dai lavoratori in occasione delle elezioni dei Comitati delle opere o Comitati d'impresa, che sono la rappresentanza aziendale della generalità dei lavoratori, per la quale la quasi totalità dei candidati è designata dai sindacati e in Francia dove i sindacati hanno ripetutamente dimostrato, che nonostante i bassi livelli di associazionismo, sono in grado di mobilitare i lavoratori in massa nelle occasioni di scioperi o manifestazioni.

Il livello medio di rappresentatività sindacale nell'Unione europea è del 24%. La media è compresa dai livelli di adesione relativamente bassi che si registrano in alcuni dei più grandi Stati: la Germania con il 20%, la Francia con l'8%, la Spagna e la Polonia con il 16%. Viceversa i tre Stati più piccoli: Cipro, Lussemburgo e Malta, hanno livelli di adesione ben al di sopra della media.

I tre paesi nordici: Danimarca, la Finlandia e la Svezia, sono nella parte superiore della tabella con circa il 70% dei lavoratori associati. In parte, tali livelli di adesione, come per il Belgio che ha anch'esso un dato sopra la media, si giustificano con il fatto che ai sindacati è delegata dagli stati la gestione ed il pagamento delle prestazioni sociali, tanto è vero che recenti cambiamenti di tale sistema in Svezia hanno determinato un calo delle iscrizioni sindacali.

C'è però anche da dire, che l'alta rappresentatività dei sindacati nei paesi nordici riflette una cultura dell'associazionismo consolidata tra i lavoratori, che ritengono l'iscrizione al sindacato come una conseguenza naturale all'essere occupato in un posto di lavoro. La dimostrazione è la Norvegia, che si può prendere ad esempio pur non essendo un paese dell'Ue, per evidenziare l'adesione relativamente alta dei lavoratori ai sindacati – circa il 55% – anche se questi ultimi non gestiscono e non pagano alcuna forma di protezione sociale.

Negli stati dell'Ue di più recente adesione dell'Europa centrale e orientale, i sindacati devono far fronte ad un clima più ostile. Non è casuale che sette sui dieci Stati provenienti dal blocco comunista hanno livelli di rappresentatività sindacale sotto la media Ue. Tra questi vi è il

più grande, la Polonia, dove solo il 16% dei lavoratori aderisce ad un'organizzazione sindacale, solo la Slovenia, con il 41% e la Romania, con il 34%, sono chiaramente al di sopra della media, mentre in Slovacchia, con il 24%, si è esattamente in media europea.

Se i livelli di adesione associativa ai sindacati sono, come si è visto, molto vari, la tendenza negativa degli stessi è invece piuttosto omogenea. Solo in sette stati: Belgio, Cipro, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Malta e Spagna, si è registrato un aumento dei lavoratori iscritti, ma anche in questi paesi la crescita di adesioni non è stata proporzionale con la crescita complessiva dell'occupazione, negli altri stati i livelli di rappresentatività sono calati, di conseguenza la rappresentatività sindacale nell'Ue è scivolata verso il basso.

Il calo è più evidente negli stati dell'ex blocco dell'est, dove la ristrutturazione industriale e un cambiamento fondamentale il ruolo dei sindacati ha avuto un grande impatto. Però, anche nei paesi dell'Europa occidentale, vi sono stati importanti cali di rappresentatività sindacale. In Germania, ad esempio, la Confederazione sindacale principale, il DGB, ha perso, rispetto al suo livello massimo registrato nel 1991, il 47% delle adesioni, anche se le perdite maggiori le ha subite nell'area dell'ex Germania dell'est. Analogamente in Portogallo i sindacati hanno perso iscritti, anche se le cifre sono meno precise. Nel Regno Unito, dopo le gravi perdite di iscritti subite negli anni ottanta e nella prima metà degli anni '90, il numero degli aderenti si è stabilizzato, anche se nel 2008 vi è stato un ulteriore leggero calo di rappresentatività.

In materia di rappresentatività sindacale non può passare in secondo ordine la rilevazione di un fattore comune in gran parte dell'Europa, sia ad est che ad ovest e cioè, che le adesioni dei lavoratori nel settore pubblico è più elevata che nel settore privato<sup>59</sup>. Sulla differenza dei livelli di

<sup>59</sup> In Francia, ad esempio, le cifre ufficiali del periodo 2001-2005 mostrano, che i lavoratori statali iscritti erano il 15,2%, rispetto a solo il 5,0% del settore privato. In Polonia, un sondaggio nel 2008 ha rilevato che l'adesione ai sindacati era del 25% tra i lavoratori della scuola, dell'università e della sanità, in gran parte dipendenti del settore pubblico. Analogamente in Svezia, uno studio del 2007 realizzato per la più grande Confederazione sindacale – LO, ha rilevato, che il settore pubblico aveva il massimo livello di adesione sindacale, tra l'88 ed il 90%, mentre il livello più basso si registrava nei servizi privati, tra il 63% e il 66%. Nei Paesi Bassi l'adesione sindacale, sempre nel 2007, era del 36% nella pubblica amministrazione e solo del 12% nella vendita al dettaglio e all'ingrosso.

adesione ai sindacati di uomini e donne, non esistono molti dati disponibili ed affidabili, comunque le percentuali d'associazionismo sono a favore degli uni o degli altri secondo la tipologia del settore lavorativo, ad esempio è influente la presenza in quantità del lavoro part-time e l'orientamento di genere relativo ad una specifica attività<sup>60</sup>.

### La struttura dei sindacati

Anche sul versante organizzativo e strutturale vi è una rilevante diversità tra i sindacati dell'Unione europea.

Solo in cinque stati opera una Confederazione sindacale unica, o quasi. Questi sono: Austria, Irlanda, Lettonia, Slovacchia e Regno Unito, anche se si potrebbero aggiungere sia la Germania che la Grecia<sup>61</sup>.

In quattro stati del nord Europa: Danimarca, Finlandia e Svezia ed in misura minore, l'Estonia, le confederazioni sindacali sono divise per attività lavorative, professionali e per scolarizzazione, più confederazioni organizzano gli operai, i lavoratori non manuali e quelli con una formazione a livello di laurea, in Estonia le confederazioni si articolano tra una che organizza lavoratori manuali e l'altra che organizza quelli non manuali, anche se la classificazione non avviene in modo rigido.

Il modello più comune si riscontra con la presenza di più confederazioni, le cui divisioni ed anche rivalità si fondano o si fondavano almeno inizialmente, su differenze politiche o religiose. Questo è il modello presente in 16 paesi: Belgio, Bulgaria, Cipro, Repubblica Ceca, Francia, Ungheria, Italia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Romania, Slovenia e Spagna.

---

<sup>60</sup> In Spagna, per esempio, un sondaggio del 2007 commissionato dal governo ha rilevato, che gli uomini, con una adesione sindacale del 21,7% erano più propensi verso l'associazionismo che le donne, aderenti per il 16,7%, anche se il tale divario culturale e sostanziale tra i generi tende a restringersi. Invece in Svezia, un sondaggio del sindacato LO ha scoperto che l'adesione femminile è superiore a quello maschile, l'81% le donne, il 75% gli uomini.

<sup>61</sup> In Germania, infatti, c'è il DGB che è dominante in quanto a rappresentatività, l'altra Confederazione – DBB – organizza, seppur in un numero considerevole, solo lavoratori del settore pubblico; così in Grecia, dove una Confederazione – GSEE – organizza i lavoratori del settore privato, mentre un'altra – ADEDY – organizza i lavoratori del settore pubblico.

Anche nell'ambito di quest'ultimo modello, l'origine delle divisioni sindacali sono tuttavia varie. In Europa occidentale e negli stati mediterranei, le divisioni politiche sono emerse durante la guerra fredda e in alcuni casi anche prima. Questo è accaduto in: Belgio, Francia, Italia e Portogallo, Cipro e Malta, sebbene nella maggior parte di questi paesi si sono attenuate le connessioni politiche che hanno generato l'antagonismo iniziale. In Europa centrale e orientale, una delle principali divisioni è tra le confederazioni, che seppur riformate, operavano come sindacato ufficiale nel periodo comunista, come KNSB in Bulgaria o OPZZ in Polonia, e quelle che si sono costituite in opposizione al governo di allora, Podkrep in Bulgaria o Podbeskidzie in Polonia.

Ci sono ulteriori elementi di distinzione. In Italia, Spagna e Lussemburgo, ci sono specifiche organizzazioni sindacali rivolte ai lavoratori della sola industria, del settore bancario in Italia, della pubblica amministrazione in Spagna, sia della finanza che della pubblica amministrazione in Lussemburgo. In Slovenia ed in Ungheria operano confederazioni sindacali divise per ragioni politiche e per settori industriali. In Olanda, il FNV è il risultato di una fusione tra confederazioni socialiste e cattoliche, mentre il CNV proviene dalla tradizione protestante, una terza Confederazione, il MHP, fu costituita per rappresentare i lavoratori più anziani. In Spagna sono costituite importanti confederazioni sindacali a livello esclusivamente regionale, collaterali a forze politiche che rivendicano maggiore autonomia e talvolta, l'indipendenza.

Difficilmente le divisioni organizzative sindacali scompariranno o si attenueranno nel prossimo futuro. Alcuni tentativi non andati, almeno per ora, a buon fine lo confermano. Nel gennaio 2007, tre delle cinque principali confederazioni sindacali in Romania formarono un'alleanza, con l'obiettivo di compiere ulteriori passi verso un'eventuale fusione e in Lituania, nello stesso anno, tutte le tre le confederazioni sindacali presenti in quel paese, concordarono di lavorare per una fusione. In entrambi i casi, però, non vi sono stati passi avanti. Anche in Francia, nel 2008 e l'inizio 2009, due confederazioni, CFE-CGC e UNSA, iniziarono un confronto per una loro fusione, ma non riuscirono a raggiungere un accordo.

Al contrario, all'interno delle confederazioni c'è una tendenza in corso tesa ad unire i sindacati di settore o di categoria. Alcuni dei maggiori

sindacati Europei sono il prodotto di recenti fusioni tra sindacati più piccoli.<sup>62</sup>

In ogni caso, nella maggioranza dei paesi, la struttura sindacale non si basa su forti sindacati settoriali o di categoria, ma su federazioni che uniscono lavoratori impiegati in attività approssimativamente omogenee, che a loro volta aderiscono a confederazioni, che operano attraverso un decentramento territoriale.

### **Seconda parte: I Sindacati dei singoli stati<sup>63</sup>**

**Austria** - In Austria i lavoratori iscritti sono circa 1,24 mil. NOTA (da fonti sindacali dati di fine 2008). Circa un quinto di essi sono in pensione la sindacalizzazione è più elevata tra gli operai ed i dipendenti pubblici, meno tra i lavoratori privati non manuali.

C'è una sola Confederazione, la la Federazione dei sindacati austriaci (Österreichischer Gewerkschaftsbund) - ÖGB, fondata nel 1945 per superare le divisioni politiche tra i sindacati che esistevano prima del nazismo, alla ÖGB sono iscritti circa un terzo dei lavoratori austriaci.

Il ÖGB come confederazione non è legato ad un partito politico in particolare, ma ha stretti legami con i partiti attraverso il suo sistema di raggruppamenti politici, che hanno diritti formali all'interno della struttura confederale. Il raggruppamento più grande è la FSG, collegato ai socialdemocratici (SPÖ), ma c'è anche un potente raggruppamento cristiano il FCG al quale aderiscono prevalentemente lavoratori del settore pubblico, collegato al Partito dei popoli austriaci (ÖVP).

L'adesione sindacale alla ÖGB è in calo negli ultimi anni, ad un tasso annuo di circa l'1,0%, dopo la perdita di 63.000 iscritti (circa il 5%) nel 2006 a seguito del crollo finanziario della sua banca, che è stata costretta a vendere. Attualmente, essendo l'unica entrata finanziaria costituita dalle quote associative, il reclutamento di nuovi iscritti è diventata

---

<sup>62</sup> Esempio: i Verdi, che ora sono la seconda più grande organizzazione in Germania, che è stata costituita nel 2001, 3F – il più grande sindacato in Danimarca, costituito nel 2005 e Unite, il maggiore sindacato del Regno Unito, costituito nel 2007.

<sup>63</sup> Fonte: ETUI (European Trade Union Institute) sezione - Relazioni industriali: I sindacati nazionali. DIPARTIMENTO POLITICHE INTERNAZIONALI UIL, L'organizzazione sociale in Europa, Roma, ed. UIL, 2009.

una priorità assoluta, insieme ad una più economica razionalizzazione della sua struttura perseguibile con l'unificazione di alcuni suoi sindacati settoriali, da 14 a 8.

**Belgio** - Sindacati in Belgio sono divisi tra confederazioni concorrenti, che hanno tradizioni e legami politici diversi. Gli aderenti sono 3,3 mil. anche se molti, circa il 34%, sono disoccupati iscritti grazie al fatto che i sindacati gestiscono e pagano l'indennità di disoccupazione, inoltre, essendo le cifre fornite dagli stessi sindacati, potrebbero essere gonfiate in ragione della concorrenza tra loro.

Tre sono le confederazioni, che hanno lo status di sindacati rappresentativi e come tali abilitati a firmare accordi ed a presentare candidati alle elezioni dei consigli di azienda: la Confederazione dei sindacati cristiani (Confédération des Syndicats Chrétiens / Christelijk Algemeen Vakverbond) - CSC/ACV con 1.216.100 iscritti, che fa parte del movimento cristiano dei lavoratori; la Federazione Generale del Lavoro Belga (Fédération du Travail Générale de Belgique/Algemeen Vakverbond Belgisch) - FGTB/ABVV, con 1.434.500 iscritti, che ha forti legami con il partito socialista; la Federazione dei sindacati liberali del Belgio (Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique/Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België) - CGSLB/ACLVB, con 259.400 iscritti, di cultura liberale.<sup>64</sup>

Nonostante le divisioni della comunità Belga tra fiamminghi e francofoni e delle regioni, il diritto del lavoro è ancora deciso a livello nazionale, anche se tutti gli organismi e le organizzazioni collegate alle relazioni industriali, hanno il nome sia in francese che in fiammingo.

I sindacati belgi hanno aumentato i loro iscritti negli ultimi anni, ed altro dato importante da rilevare è la loro capacità di agire unitariamente o quantomeno con buona collaborazione.

**Bulgaria** - Ci sono due principali confederazioni sindacali, che rispondono ai criteri di sindacati rappresentativi a livello nazionale: KNSB (spesso conosciuto con la sua sigla in inglese CITUB) che è la continuità

<sup>64</sup> tale rappresentatività è stata confermata anche dalle elezioni del 2008, nelle aziende con più di 100 dipendenti, dei Consigli d'impresa: il CSC/ACV ha ottenuto il 57,4% dei seggi (52,5% dei voti), FGTB/ABVV il 34,5% dei seggi (36,2% dei voti), la CGSLB/ACLVB il 6,5% (9,7% dei voti) e CNC/NCK il Manager 1.1% (0,9% dei voti). Le cifre per le elezioni dei comitati di salute e sicurezza, dove la soglia è di 50 dipendenti, sono molto simili.

della Confederazione sindacale ufficiale del periodo comunista e Podkrepa nata nel febbraio del 1989, come parte del movimento d'opposizione al governo comunista. Il censimento del 2007 ha rilevato che gli iscritti ai due maggiori sindacati sono 328,000 per KNSB e 91.000 per Podkrepa.

Ci sono, però, anche un certo numero di sindacati fuori le due confederazioni principali, che coprono una serie di specifiche professioni, come: giornalisti, polizia, vigili del fuoco e alcuni lavori nel settore dei trasporti aerei e marittimi, in alcuni settori dell'energia elettrica; ma questi non sono sindacati considerati rappresentativi<sup>65</sup>.

Le Confederazioni rappresentative hanno posti in una serie di organi tripartiti operanti a livello nazionale e locale, composti da sindacati, datori di lavoro e governo, che svolgono attività concertative sulle politiche di sicurezza sociale. I sindacati rappresentativi hanno anche diritti specifici e molto più ampi in materia di contrattazione collettiva.

Le relazioni tra KNSB e Podkrepa sono abbastanza buone, anche se le loro iniziative non sono sempre unitarie. Entrambe nel passato hanno collaborato con il partito socialista bulgaro, anche se le relazioni si sono deteriorate nel periodo conclusivo del governo socialista. È troppo presto per rilevare come funzioneranno le relazioni tra i sindacati ed il governo di centro-destra eletto nel luglio 2009, anche se, il nuovo ministro del lavoro che era un dirigente del Podkrepa si è impegnato a ripristinare il dialogo tra governo, sindacati e datori di lavoro, che si era interrotto da quasi un anno.

Complessivamente le adesioni sindacali sono calate, non solo dal periodo del governo comunista, quando erano praticamente del 100%, ma anche dalla fine degli anni novanta e ciò è dovuto alla forte riduzione del settore manifatturiero dove i sindacati sono stati tradizionalmente forti ed alla crescita nelle piccole imprese dove i sindacati trovano molte difficoltà ad organizzare i lavoratori.

---

<sup>65</sup> Il codice del lavoro bulgaro afferma che un'organizzazione per essere considerata rappresentativa deve soddisfare una serie di condizioni ed avere lo status giuridico appropriato: deve essere un'associazione senza scopo di lucro, per almeno due anni deve avere almeno 50.000 aderenti ed almeno 50 organizzazioni sindacali territoriali, ciascuna con almeno cinque iscritti, inoltre dovrà essere presente in più della metà delle industrie della Bulgaria, avere sedi in almeno la metà dei comuni del paese ed avere un esecutivo nazionale.

**Cipro** - Sono due le Confederazioni più importanti, di dimensioni simili, circa 70.000 iscritti ciascuno: il PEO e LE CORONE poi c'è il DEOK che è una confederazione molto più piccola con i suoi 7.500 aderenti, a queste si aggiungono una serie di significativi sindacati autonomi, che rappresentano lavoratori del settore pubblico, i dipendenti delle banche e gli insegnanti.

Il PEO, che ha una base più estesa tra i lavoratori manuali, è legato alla sinistra dello schieramento politico mentre LE CORONE è più vicina ai partiti di destra e di centro. DEOK ha collegamenti con il partito socialista.

Nonostante questo ampio pluralismo organizzativo sindacale e le differenze politiche, i rapporti tra i sindacati sono generalmente buoni e raggiungono l'unità nel formulare le loro rivendicazioni contrattuali.

**Repubblica Ceca** - Sui probabili 800.000 iscritti ai sindacati, di gran lunga la più grande Confederazione sindacale è ČMKOS, che aveva quasi 500.000 aderenti nel 2008.

La seconda Confederazione è ASO, con 210.000 iscritti nel 2008.

Vi sono inoltre una serie di sindacati minori: il KUK, che organizza alcuni lavoratori del settore della cultura, con 42.000 iscritti, il ČMS OS, che si trova vicino al partito comunista ed ha circa 10.000; e KOK, una Confederazione di sindacati cristiani con 5000 aderenti.

Va sottolineato che non esiste alcuna verifica indipendente degli iscritti ai sindacati, in quanto i dati vengono forniti per autodichiarazione dai sindacati stessi.

ČMKOS formalmente è politicamente indipendente, come recita il proprio statuto "è indipendente dai movimenti e partiti politici". Tuttavia, l'attuale Presidente della Confederazione è un senatore nel Partito socialdemocratico ceco ČSSD.

I sindacati hanno perso membri drasticamente in questi ultimi anni, basti rilevare che ČMKOS aveva 2,45 milioni di membri nel 1995, quasi cinque volte di sua dimensione attuale, sebbene alcuni lavoratori sono transitati in altre confederazioni sindacali ed il calo di rappresentanza non sembra arrestarsi, sebbene i sindacati sono sempre più attivi nel proselitismo.

**Danimarca** - Ci sono circa 2,06 milioni di iscritti ai sindacati su una forza lavoro di 2,66 milioni di lavoratori subordinati, questo elevato livello di iscritti è anche dovuto all'amministrazione, da parte dei sindacati, dei fondi di disoccupazione.

La confederazione sindacale dominante è la Confederazione danese dei sindacati (Landsorganisationen i Danmark) – LO, con 1.224.100 lavoratori manuali e non iscritti<sup>66</sup>.

La seconda Confederazione è la Confederazione danese dei Professionisti (Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd) - FTF, con 357,800 iscritti, prevalentemente dipendenti del settore pubblico (funzionari pubblici, insegnanti e infermieri) e del settore bancario e finanziario.

La terza è la Confederazione delle Associazioni Professionali (Aka-demikernes Centralorganisation) - AC, con 133.200 aderenti, tutti lavoratori laureati nei settori privato e pubblico. AC perso 43.700 iscritti nel 2008, quando il più grande sindacato ad essa collegato, la società danese degli ingegneri - IDA, decise di lasciare la Confederazione.

Sebbene esista una certa concorrenza per membri tra questi tre confederazioni, le relazioni tra loro sono generalmente buone.

Ci sono altri importanti sindacati che operano al di fuori delle tre confederazioni, che nell'insieme contano 339.700 iscritti. I maggiori sono IDA, che nel 2009 aveva 47.800 aderenti, il sindacato cristiano KF, con 97,700 aderenti e LH con 79.600 iscritti tra manager e dirigenti.

LO è stata storicamente vicino al Partito socialdemocratico danese e fino al 1995 i dirigenti dell'uno erano nel comitato esecutivo dell'altro e viceversa. Nel 2003 si rompe tale organico sodalizio in occasione del congresso LO, che decise di non fornire più sostegno economico al partito. FTF e AC invece sono fautori della completa indipendenza dai partiti politici.

Dal 1998 gli aderenti ai sindacati sono calati proporzionalmente agli iscritti ai fondi di disoccupazione gestiti dai sindacati stessi, pur non essendo automatica la reciprocità delle due iscrizioni. LO punta ad una fusione delle tre maggiori confederazioni, sebbene ciò non sembra probabile nel breve termine.

**Estonia** - Ci sono circa 80.000 iscritti ai sindacati, suddivisi in due confederazioni e in sindacati più piccoli, la più grande è la Confederazione dei sindacati estoni (Eesti Ametiühingute Keskkliit) - EAKL, che organizza soprattutto lavoratori manuali con i suoi 40.000 iscritti, mentre

---

<sup>66</sup> dati del 2009 tratti dall'Annuario statistico, che è anche la fonte per i dati relativi agli altri sindacati.

la seconda è la Confederazione estone dei sindacati dei dipendenti (Tee­nistujate Ametiliitide Keskorganisatsioon) – TALO, che associa circa 30.000 lavoratori prevalentemente non manuali.

EAKL, pur professandosi politicamente indipendente, ha legami con il Partito socialdemocratico, TALO invece è effettivamente indipendente dai partiti.

Le due confederazioni dal 1996 ad oggi hanno avuto un drastico calo degli iscritti, EAKL ne aveva 119.000, quasi tre volte il numero attuale, mentre TALO ne aveva 45.000, il 50% in più. I motivi del tracollo sono dovuti ai collegamenti percepiti dai lavoratori tra dette confederazioni ed il partito comunista nel periodo in cui l'Estonia era parte dell'Unione Sovietica ed al fatto che i sindacati non offrono più i vantaggi ed i servizi di cui erano dispensieri in quel periodo, a questo si aggiungono la perdita dell'occupazione ed i processi di ristrutturazione, che hanno accompagnato i cambiamenti economici negli anni '90.

NOTA: attualmente la presenza sindacale è solo in un quarto delle imprese ed interi settori dell'economia, come le banche, l'edilizia e la maggior parte delle piccole aziende sono prive di sindacalizzazione.

**Finlandia** - Ci sono tre confederazioni sindacali in Finlandia, l'Organizzazione centrale dei sindacati - SAK è la più grande con 1,047,000 iscritti (dati del 2009), organizza prevalentemente operai, sebbene circa un terzo dei suoi iscritti non sono manuali; la Confederazione finlandese dei dipendenti stipendiati - STTK è al secondo posto con i suoi 640,000 aderenti, organizza la maggioranza dei lavoratori non manuali; la terza è la Confederazione dei sindacati per i professionisti - AKAVA, ha 536,000 iscritti e organizza i dipendenti laureati. Le tre confederazioni collaborano strettamente e sono legate da un accordo di cooperazione dal 1978 anche se resiste una certa concorrenza tra STTK e AKAVA per i dipendenti laureati.

I sindacati affiliati alle tre confederazioni hanno propri statuti e notevole autonomia anche negoziale.

Politicamente SAK è vicino al Partito socialdemocratico - PSD, mentre le altre due confederazioni fanno lustro della loro autonomia dai partiti.

Il livello di sindacalizzazione in Finlandia rimane alto, in parte perché i sussidi di disoccupazione sono pagati dai sindacati, questi ultimi hanno però chiaro, che per mantenere la loro forza devono attrarre i giovani

che entrano a far parte del mercato del lavoro, a tal fine AKAVA, ad esempio, ha più di 100.000 studenti iscritti, questo ha aiutato l'attrazione dei giovani verso AKAVA, che passa da 375.000 iscritti del 2000 ai 537.000 del 2009.

**Francia** - Con soli 1,8 milioni di aderenti, il movimento sindacale francese è uno dei più deboli in Europa, anche se a questi si sommassero gli ulteriori 400,000 iscritti tra disoccupati e pensionati. NOTA (dati ufficiali del periodo 2001-2005 rilevati dall'indagine nazionale delle famiglie). Esso è diviso in varie confederazioni rivali nelle politiche e concorrenti nel proselitismo. Nonostante la debolezza organizzativa e la divisione tra di loro, i sindacati francesi hanno una grande adesione dei lavoratori alle elezioni dei rappresentanti sindacali aziendali e un alto grado di risposta alle chiamate di mobilitazione in occasione di scioperi e manifestazioni. Cifre ufficiali dall'indagine nazionale delle famiglie dimostrano che vi sono alcuni sindacalisti 1,8 milioni nel mondo del lavoro in Francia. Storicamente sono cinque le principali confederazioni sindacali, presenti in tutti i settori economici: la CGT, CFDT, CGT-FO (meglio conosciuto come FO), la CFTC e la CFE-CGC che rappresenta principalmente impiegati professionali e manageriali. Attualmente, queste cinque<sup>67</sup> sono le confederazioni considerate "rappresentative" a livello nazionale. Questo status automaticamente dà loro i diritti di negoziare e di nominare i candidati alle elezioni (per la CFE-CGC questo vale solo nei confronti del personale professionale e manageriale). Ci sono anche altri sindacati<sup>68</sup> che hanno un'influenza notevole, ma non lo status giuridico della rappresentatività, anche se per casi specifici possono chiedere al giudice di attribuire loro tale status.

La legge sulla rappresentatività è cambiata con una nuova normativa approvata nell'agosto del 2008 che andrà a regime nell'agosto 2013. Essa si basa sulla misurazione della rappresentatività dei sindacati a livello aziendale, di settore e nazionale, prendendo ad esclusivo riferimento i voti ottenuti dagli stessi (dai loro candidati) e dati dai lavoratori nelle elezioni per le rappresentanze aziendali. Questo sistema potrebbe rimettere in discussione le attuali rappresentatività confederali, ad esempio: alle elezioni del Consiglio delle opere svoltesi presso l'azienda ferroviaria francese SNCF nel marzo 2009 FO, CFE-CGC e CFTC non sono risultati sindacati rappresentativi a livello aziendale avendo ottenuto meno del 10% dei voti.

Esiste anche un collateralismo politico tra le confederazioni ed i partiti: CGT è storicamente vicina al partito comunista, anche se dal 2003 ha rimesso in discussione tale vicinanza, addirittura con documenti congressuali; la CFDT ha origini cristiano-democratico ed attualmente si definisce un sindacato di cultura riformista; FO è forse il sindacato culturalmente più plurale visto che include posizioni che vanno dal partito socialista ai gollisti, tratto costante è una linea vigorosamente anticomunista; la CFTC descrive se stessa come ispirata alla dottrina sociale cristiana; la CFE-CGC vede il suo ruolo specifico come rappresentare gli interessi dei lavoratori di grado superiore, quali tecnici e manager.

Per quanto riguarda le dimensioni organizzative delle confederazioni, si possono utilizzare le adesioni, ma le stesse sono su autodichiarazione e contestate dalle confederazioni concorrenti ed i voti ottenuti alle elezioni. I dati sugli iscritti sono: CFDT 814,000 nel 2008, CGT 711,000 nel 2006, FO 300.000. I dati elettorali del 2008 sono: CGT 34,0%, CFDT 21,8%, FO 15,8%, CFTC 8,7%, CFE-CGC 8,2%, UNSA 6,3% e SUD il 3,8%.

Il calo complessivo delle adesioni sindacali, che è stato continuo tra la metà degli anni settanta e gli anni novanta, sembra sia stato arrestato, Il sindacalismo francese è molto più forte nel settore pubblico, dove ha tre volte gli iscritti del settore privato.

**Germania** – Su 7,9 milioni di iscritti (un lavoratore su cinque), 6,37 milioni (dati del 2008) sono iscritti alla Confederazione dei sindacati tedeschi (Deutscher Gewerkschaftsbund) - DGB, è altresì rilevante una confederazione che opera principalmente nel settore pubblico ed in ex settori pubblici, (Deutscher und Beamtenbund Tarifunion) - DBB che raccoglie 1,28 milioni di iscritti (dati 2007); C'è anche una minore Confederazione cristiana, la Confederazione dei sindacati cristiani in Germania (Deutschlands Christlicher Gewerkschaftsbund) - CGB, con 278,000 iscritti (dati 2007) e una manciata di piccoli sindacati fuori dalle confederazioni che rappresentano attività specifiche, quali: i piloti di linea aerea, i medici e i controllori del traffico aereo.

Politicamente il DGB dichiara una neutralità formale, ma si impegna a che almeno un componente del suo esecutivo nazionale sia un membro della CDU democratico cristiano. Ci sono anche alcuni esponenti CDU in posizioni leader nei singoli sindacati affiliati. Tuttavia, tradizionalmente, la posizione generale dei sindacati e quella della maggior par-

te dei funzionari della confederazione è più vicina al DOCUP socialdemocratico, anche se ci sono alcuni importanti dirigenti che sostengono i verdi e dirigenti confederali a livello intermedio hanno attivamente lavorato per la nascita della Linkspartei di sinistra.

Complessivamente le iscrizioni sindacali sono diminuite costantemente dall'unificazione tedesca. Il DGB è stato colpito più duramente, perdendo il 46% degli iscritti e ciò è dovuto al brusco calo delle adesioni nell'ex Germania dell'est, che inizialmente erano elevate, ed alla diminuzione dell'occupazione complessiva. L'adesione sindacale è più alta tra operai nell'industria manifatturiera e dei servizi pubblici, ma molto scarsa tra i lavoratori del settore dei servizi privati.

**Grecia** – È opportuno premettere, che in Grecia i sindacati sono molto rappresentativi nel settore pubblico e statale, mentre sono debolissimi, con scarse adesioni nel settore privato. Le due confederazioni sindacali principali sono: la Confederazione generale del lavoro greca - GSEE, che organizza circa 450,000 (dati del 2004 – diritto al voto ad un suo congresso) dipendenti del settore privato e dipendenti di imprese e settori sotto il controllo pubblico (come le banche, trasporto e utilità come l'elettricità e acqua) e la Confederazione dei dipendenti pubblici - ADEDY, la cui rappresentatività, pari a circa 200,000 iscritti, è costituita solo da: funzionari pubblici, insegnanti, lavoratori dei ministeri ed enti locali. Ci sono anche un certo numero di altre confederazioni molto piccole e non rappresentative.

La GSEE aveva 450.000 membri aventi diritto di voto al suo Congresso nel marzo 2004. ADEDY ha alcuni 200.000 membri.

<sup>67</sup> la Confederazione Generale del Lavoro (Confédération générale du travail) - CGT; la Federazione francese democratica del Lavoro (Confédération française démocratique du travail) - CFDT; la Confederazione Generale del Lavoro (Confédération générale du travail - Force Ouvrière) - CGT-FO; la Confederazione francese dei lavoratori cristiani (Confédération française des travailleurs chrétiens) - CFTC, e la Confederazione francese del personale professionale e manageriale (Confédération française de l'encadrement - Confédération Générale des cadres) - CFE-CGC.

<sup>68</sup> la Federazione Nazionale dei Sindacati Autonomi (Union Nationale des Syndicats autonomes) - UNSA (sindacato riformista), il sindacato autonomo - solidarietà, l'unità, la democrazia (Solidaire, Unitaire, Démocratique) - SUD (sindacato radicale) e la federazione sindacale unitaria (Fédération syndicale unitaire) - FSU (presente principalmente nel settore scolastico nazionale).

Le due confederazioni hanno deciso di lavorare insieme con l'intenzione di procedere verso un'eventuale fusione. Ci sono già diverse attività gestite congiuntamente.

I livelli organizzativi sindacali ed in parte la loro funzione sono disciplinati dalla legge, il risultato è una notevole frammentazione strutturale, compensata da contributi statali erogati attraverso un fondo al quale tutti i lavoratori contribuiscono, pertanto le quote associative non sono gli unici proventi economici dei sindacati.

Il movimento sindacale in Grecia è tradizionalmente altamente politicizzato, con i principali partiti politici rappresentati direttamente nel sindacato con correnti organizzate. L'esecutivo GSEE di 45 membri è eletto al Congresso sulla base di blocchi politici, nel marzo del 2007 era composto da 21 membri allineati con il Partito socialdemocratico PASOK, 12 membri della corrente del partito NUOVA DEMOCRAZIA, 9 membri allineati con il PARTITO COMUNISTA e tre membri di altra autonoma corrente. Il Presidente è collegato alla corrente del PASOK mentre il Segretario è collegato alla corrente di NUOVA DEMOCRAZIA.

Le tendenze relative alla rappresentatività, sebbene su dati incerti, dimostrano che le adesioni nel settore privato sono ora a meno della metà del livello a cui erano nella metà degli anni ottanta, nel settore pubblico civile è ora del 50% superiore rispetto a 20 anni fa, di conseguenza si incrementano le già grandi differenze tra i settori dell'economia greca.

**Ungheria** - Si dividono 600,000 iscritti tra i lavoratori dipendenti più 200,000 pensionati, sei confederazioni di cui quattro: MSZOSZ, ASZSZ, SZEZ e ÉSZT, derivano dalla confederazione sindacale unificata SZOT, che esisteva prima del 1989 con il regime comunista e due, la LIGA e MOSZ, nate da una combinazione di attivisti anticomunisti e movimenti di protesta locale. Oltre alle già numerose confederazioni, ci sono anche un gran numero di sindacati indipendenti.

Le quattro confederazioni che derivano da SZOT organizzano ognuna lavoratori operanti in specifici settori dell'economia, ma le linee di confine non sono precise. In termini generali, MSZOSZ rappresenta i lavoratori nell'industria manifatturiera e dei servizi privati, quali la vendita al dettaglio, ASZSZ rappresenta i lavoratori del trasporto e dell'industria chimica. ÉSZT organizza i dipendenti dell'istruzione superiore e degli istituti di ricerca, SZEZ organizza i dipendenti pubblici della sanità, dei servizi sociali, della scuola.

La LIGA e MOSZ rappresentano i lavoratori di tutti i settori economici.

Le dimensioni delle sei confederazioni, per adesioni, sono le seguenti: SZEFE 225.000, MSZOSZ 205.000, ASZSZ 120.000; la LIGA 101.000, ÉSZT 85.000 e MOSZ 50.000.

NOTA: tutti questi dati sono stati indicati dai sindacati stessi nel febbraio 2009.

Tutte le confederazioni sindacali sono riconosciute rappresentative a livello nazionale e sono state invitate dal governo a prendere parte all'organismo tripartito della concertazione sociale.

Politicamente, MSZOSZ è vicino al partito socialista, anche se dichiara preminente la difesa degli interessi dei lavoratori, all'opposto MOSZ è vicino a Unione Cristiana e ha costruito alleanze con i partiti di destra. Le altre confederazioni dichiarano la loro indipendenza politica. Il collaterale politico ha creato molti problemi di divisione tra le confederazioni, anche in occasione di recenti scioperi (2009) dichiarati dalla sola LIGA contro le politiche dei trasporti del governo socialista.

Le adesioni ai sindacati sono complessivamente drasticamente diminuite negli anni novanta e il declino non sembra finito.

**Irlanda** - Sono 600.000 i lavoratori iscritti al sindacato, poco meno di un terzo del totale e sono quasi tutti iscritti all'unica confederazione sindacale esistente in Irlanda, il Congresso dei sindacati irlandesi – ICTU, che agisce sia nella Repubblica d'Irlanda che in Irlanda del Nord, esso si articola in ben 55 sindacati settoriali e di categoria affiliati, che godono di grande autonomia, anche se la confederazione svolge un ruolo importante nelle relazioni con il governo.

Il ICTU non ha alcun legame formale con i partiti, ma un gruppo di suoi sindacati affiliati, compreso il più grande ed influente, il SIPTU, è collegato al partito laburista irlandese.

Nonostante le circa 100.000 nuove iscrizioni negli ultimi dieci anni, la percentuale dei dipendenti iscritti è caduta. La loro forza è nel settore pubblico, dove sono iscritti circa i due terzi dei dipendenti, mentre nel settore privato la percentuale è inferiore a un terzo.

**Italia** – con 12 milioni di iscritti l'Italia ha il più alto numero di aderenti rispetto a qualsiasi altro paese della Ue, la metà di essi però sono pensionati.

Tre sono le confederazioni sindacali principali. La più grande è la Confederazione Generale Italiana del Lavoro -CGIL, con 5,734,900 iscritti

dei quali 2,719,700 lavoratori attivi; segue la Confederazione Italiana dei Sindacati dei Lavoratori - CISL con 4,507,500 iscritti, dei quali 2,306,800 attivi; poi la Unione Italiana del Lavoro – UIL con 2,116,300 iscritti, dei quali 1,181,000 attivi. (Tutte le cifre sono per il 2008).

In passato queste confederazioni sindacali avevano chiari appartenimenti politici. La CGIL era vicina al partito comunista; la CISL di cultura cattolica, era vicina al partito della democrazia cristiana, mentre la UIL era vicina al partito socialista. Attualmente, venendo meno tutte le forme storiche dei partiti, questa configurazione politica non è più appropriata, anche se permane una certa cultura politica ereditata dal passato. La CGIL, in generale ha un approccio più combattivo verso il governo del centrodestra rispetto alle altre due confederazioni. Inoltre, la CGIL ha una visione del ruolo sindacale divaricante rispetto a CISL e UIL e questo ha determinato più volte la sua dissociazione da accordi sindacali raggiunti dalle altre con il governo o le controparti datoriali, dando luogo ad iniziative di sciopero o manifestazioni indette da essa soltanto. Comunque, nonostante periodi di unità di azione, la concorrenza, la rivalità e le differenze tra le tre confederazioni sono elementi storici e tradizionali.

Ci sono anche altre confederazioni minori, la più importante è l'Unione Generale del Lavoro - l'UGL, precedentemente chiamata CISNAL., vicina alla destra politica, essa sostiene di avere 2 milioni di iscritti, anche se è inconsistente nelle elezioni dei rappresentanti aziendali. Le altre per dimensione ed influenza non meritano qui citazione.

Dal 1997 la rappresentatività sindacale è cresciuta più di 1,1 milioni di iscritti distribuiti nelle tre principali confederazioni. C'è però da dire che gran parte della crescita è dovuta alla adesione dei pensionati e che essa non è stata proporzionale all'aumento dell'occupazione.

**Lettonia** - L'unica confederazione sindacale lettone, che ha sostituito quella presente durante il periodo comunista, è l'Unione dei sindacati indipendenti di Lettonia (Latvijas Brīvo Arodbiedrību Savienība) - LBAS, che ha 139.000 iscritti su 140,000 aderenti complessivi ai sindacati del paese. Il LBAS è formalmente politicamente neutrale.

Il sindacato ha perso un gran numero di iscritti dopo l'indipendenza nel 1991. Basti pensare che nel 1995 LBAS aveva oltre 275.000 aderenti. L'adesione è molto più elevata nel settore pubblico che nel settore privato.

**Lituania** - Ci sono circa 200.000 lavoratori sindacalizzati in Lituania, distribuiti in tre confederazioni, divise anche per motivi politico/ideologici. La più grande è la Confederazione dei sindacati lituani (Lietuvos profesini konfederacija sajung ) - LPSK con 120.000 iscritti; seguita dal Sindacato lituano della solidarietà (Lietuvos profesin sajunga 'Solidarumas') – LPS Solidarumas con 52.000 iscritti e dalla Federazione lituana del lavoro (Lietuvos federacija Darbo) - LDF con 20.000 aderenti. Ci sono anche un esiguo numero di lavoratori che aderiscono a piccolissimi sindacati indipendenti.

Ciascuna confederazione ha vissuto una storia diversa dalle altre. Il LPSK è stato costituito dalla fusione di due confederazioni sindacali esistenti quando il paese faceva parte dell'Unione Sovietica, LPS Solidarumas è stato costituito dal movimento per l'indipendenza lituana, il LDF è nato nel 1919, quando fu consentito in Lituania la costituzione di una Confederazione sindacale cristiana, infatti essa si ispira all'insegnamento cristiano sulle questioni sociali. La conseguenza è che LPSK è politicamente più vicina al Partito socialdemocratico, mentre LDF lo è con i democratici cristiani. LPS Solidarumas, che era precedentemente più vicina ai conservatori, ora ha una posizione più neutrale.

Nonostante queste differenze politiche, c'è una comune volontà di lavorare insieme per lo sviluppo economico della Lituania e l'esito positivo dell'attività congiunta già sviluppata, ha portato il LPSK a proporre, alla fine del 2006, una fusione delle tre confederazioni. Questo processo ha fatto un passo avanti decisivo nell'aprile 2007, quando i leader delle tre confederazioni hanno deciso di istituire un centro di coordinamento finalizzato ad intraprendere azioni congiunte mentre si continua a lavorare per una fusione.

Tutte e tre le organizzazioni sindacali sono rappresentate nell'organismo nazionale tripartito, il Consiglio tripartito della Repubblica di Lituania (Lietuvos Respublikos taryba Trišal ) LRRTT. Pertanto esse sono riconosciute come "soggetti abilitati a rappresentare gli interessi a livello nazionale e settoriale" sono altresì riconosciute come organizzazioni sindacali nazionali nella "Dichiarazione del mutuo riconoscimento" delle parti sociali. Anche se tutte e tre le organizzazioni sindacali ufficialmente hanno uguali diritti, LPSK, che è la più grande delle tre organizzazioni, è considerato il più importante e spesso, gli altri due sindacati nazionali - LDF e LPS "Solidarumas" gli delegano il loro potere di effettuare la

contrattazione collettiva e di firmare i contratti di lavoro, infatti, LPSK è proprio il sindacato che ha firmato la maggior parte dei contratti collettivi di lavoro in Lituania.

Le confederazioni hanno tutti perso un numero considerevole di iscritti dall'indipendenza lituana nel 1990, ma c'è volontà comune tesa alla ricostruzione della forza sindacale, che è attualmente più forte nel settore pubblico.

**Lussemburgo** - Ci sono due principali confederazioni sindacali riconosciute dai criteri di legge vigenti come rappresentative a livello nazionale e che, come tali, sono rappresentate negli organismi tripartiti nazionali esse sono la Confederazione dei sindacati indipendenti del Lussemburgo (Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg) - OGB-L e la Confederazione dei sindacati cristiani del Lussemburgo (Lëtzebuenger Chrëschtliche Gewerkschafts-Bond) – LCCB. Le due confederazioni, su 150.000 sindacalizzati, ne organizzano 60.000 il primo e 40.000 il secondo.

Ha una dimensione dignitosa, ma esclusivamente nel settore bancario ed assicurativo nel quale conta 12.200 iscritti, l'Associazione dei dipendenti delle Banche e Assicurazioni del Lussemburgo (Association des Luxembourgeoise Dipendenti de Banque et Assurance) – ALEBA. Ci sono ancora due sindacati importanti nel settore pubblico, il CGFP che organizza i dipendenti pubblici e conta più di 25.000 iscritti e la FGFC, che organizza i dipendenti degli enti locali.

Con la legislazione del 30 giugno 2004, il Lussemburgo riforma le regole sulla rappresentatività dei sindacati e quindi il loro diritto a firmare contratti collettivi ed anche a partecipazione al sistema tripartito del dialogo sociale.

La legge a tal fine prende a riferimento i voti presi dai sindacati nelle elezioni per gli organismi che rappresentano i lavoratori.

Su questa base OGB-L e la LCGB restano le sole confederazioni che sono rappresentative a livello nazionale, mentre ALEBA conquista la rappresentatività nel settore bancario ed assicurativo e CGFP nel settore pubblico.

Le due principali confederazioni sono formalmente politicamente indipendenti, ma hanno orientamenti politici diversi, OGB-L proviene dalla tradizione socialista, mentre LCGB mantiene collegamenti con il partito cristiano. Nonostante queste differenze culturali, le loro relazioni sono ragionevolmente positive, tanto che hanno un segretariato europeo comune.

A detta dei Sindacati, la loro rappresentatività è cresciuta negli ultimi tempi. OGB-L dichiara che attualmente conta più di 60.000 iscritti, rispetto ai 46.000 del 1999, mentre la LCGB segnala che i suoi aderenti sono aumentati da 28.000 a 40.000 negli ultimi 10 anni.

**Malta** – Gli iscritti ai sindacati sono stimati in 84,200 nel 2008, dall'Ufficio di statistica nazionale di Malta, di questi 41,300 aderiscono all'Unione generale dei lavoratori (General workers Union) - GWU e 26,200 all'Unione dei lavoratori di Malta (Malta Workers Union) – UHM, entrambi organizzano, con modalità confederali, un'ampia gamma di settori e categorie.

Oltre a questi due sindacati più importanti, ci sono una serie di piccoli sindacati, che spesso hanno un alta rappresentatività nei settori che organizzano. La più importante di questi sono la MUT (insegnanti) con 7.600 iscritti, il MUBE (dipendenti di banca) con 3.000 e MUMN (ostetriche e infermieri) con 2,600 membri (tutte le cifre sono state rilevate a gennaio 2009).

Bisogna precisare, che UHM, MUBE ed una serie di piccoli sindacati sono, a loro volta affiliati alla Confederazione dei sindacati di Malta (Confederation of Malta Trade Union) - CMTU.

C'è anche una terza Unione sindacale, nota come FORUM costituito nel 2004 dall'associazione di otto sindacati per ottenere seggi in seno al Consiglio tripartito di Malta - MCESD, in cui sono rappresentati i GWU, il UHM e il CMTU. Tuttavia, questo tentativo finora non è riuscito.

La GWU è vicino al partito laburista di Malta. Gli altri sindacati dichiarano l'indipendenza dai partiti politici, anche se la CMTU e la sua componente principale UHM, sono considerati vicini al partito nazionalista del centro destra. C'è notevole rivalità tra la GWU e la CMTU.

I dati dell'ufficio nazionale di statistica mostrano che, mentre l'adesione ai sindacati è cresciuta tra il 1995 e il 2005 da 78.000 a 84.000, l'occupazione complessiva è cresciuta ancor più rapidamente. Il risultato è che la rappresentatività, calcolata nel rapporto tra gli iscritti e tutti i dipendenti, è caduta dal 63% nel 1995 al 59% nel 2008. I sindacati sono più forti nel settore pubblico, che in quello privato, particolarmente debole è nel settore dei servizi privati.

**Paesi Bassi** - Un'indagine pubblicata nel 2008 da parte dell'Ufficio di statistica olandese (CBS) ha stimato che nei Paesi Bassi c'erano quasi 1,9 milioni d'iscritti ai sindacati nel 2007 anche se circa un quarto era-

no pensionati. Ci sono tre confederazioni sindacali principali in Olanda: la Federazione sindacale degli olandesi (Federatie Nederlandse Vakbeweging) - FNV con 1,192,000 iscritti; la Federazione sindacale Cristiana (Christelijk Nationaal Vakverbond) - CNV con 333,900 iscritti e la Federazione per il personale manageriale e professionale (Vakcentrale Middelbaar en voor Hoger Personeel) - MHP con 169,200 iscritti.<sup>69</sup> Ci sono, inoltre, un certo numero di sindacati più piccoli, che insieme rappresentano 202,900 iscritti nel 2008.

FNV fu costituita dalla fusione dei socialisti e le federazioni sindacali cattoliche; la CNV ancora descrive se stessa come un'Unione Cristiana proveniente da una tradizione di sindacalismo protestante. MHP è stato costituito nel 1974 per rappresentare i dirigenti di fronte a crescenti pressioni sul posto di lavoro.

Sia FNV, che CNV, non hanno rapporti formali con partiti politici, anche se la FNV è più vicina al Partito del lavoro olandese (PvdA) e la CNV invece ha rapporti maggiori con i democratici cristiani. Il MHP invece sottolinea, che è un organismo senza connessioni religiose o politiche. Le relazioni tra FNV e CNV sono buone.

La percentuale di lavoratori organizzati nei sindacati è scesa costantemente negli ultimi anni, dal 28% nel 1995 al 21% nel 2008. In parte questo calo è dovuto alla crescita del numero complessivo dei dipendenti.

**Polonia** – È incerto il numero dei lavoratori sindacalizzati, se ne stimano da 1,5 a 2,0 milioni<sup>70</sup> divisi tra un gran numero di organizzazioni, anche se tre sono le grandi confederazioni considerate rappresentative con diritti specifici. Questi sono: Podbeskidzie, meglio noto come il Sindacato indipendente e autonomo *Solidarność* (Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Związek 'Solidarność) - *NSZZ Solidarność*; l'Alleanza dei sindacati polacchi (Ogólnopolskie Zawodowych Związków Porozumienie) - OPZZ, e il Forum dei sindacati (Zawodowych Forum Związków) – FZZ. I primi due sono i più grandi e di dimensioni equivalenti (634.000 e 600.000 iscritti), mentre il terzo è il più piccolo dei tre (400.000 iscritti). Circa un quarto dei lavoratori sindacalizzati si dividono in altre confede-

<sup>69</sup> Tutte le cifre sono di gennaio 2008 e pertanto non includono il sindacato pensionati ANBO, con 185.000 iscritti, che hanno aderito alla FNV il 1 gennaio 2009.

<sup>70</sup> Indagine effettuata dalla società di sondaggi CBOS alla fine del 2008.

razioni più piccole ed addirittura in 7.000 sindacati locali, che in genere operano in un singolo posto di lavoro e non sono affiliati a qualsiasi altra struttura sindacale più grande. Essendo sufficienti 10 lavoratori per costituire un sindacato a livello aziendale, può accadere che in un'impresa siano presenti decine di sindacati, tutti legalmente autorizzati a svolgere la contrattazione collettiva.

È ovvio che questo quadro normativo crea problemi derivanti dall'eccessiva pluralità, tanto che nel maggio 2008 si è aperto il confronto tra le parti sociali per individuare nuovi e più selettivi criteri di rappresentatività.

Politicamente Solidarność è attualmente vicino al PiS partito nazionale conservatore, quindi della destra politica del paese, mentre OPZZ, è orientato verso la sinistra politica. FZZ è meno collegato politicamente, anche se vicino alle posizioni centriste, da un sondaggio di CBOS del 2002 emerge, che anche la maggioranza dei loro aderenti seguono gli orientamenti politici delle loro organizzazioni.

Queste diverse posizioni politiche significano che le relazioni tra le principali confederazioni sindacali sono spesso tese.

L'adesione sindacale è scesa nettamente dagli anni '90, dal 28% al 16%, a causa della ristrutturazione industriale, della privatizzazione di aziende e settori e di una crescita dell'occupazione nelle aziende più piccole e nei servizi privati. La sindacalizzazione è più forte nella scuola e sanità, seguono trasporti, comunicazioni e industria manifatturiera, è invece più debole nel commercio e servizi. Ovviamente la sindacalizzazione è di gran lunga superiore nelle grandi aziende rispetto alle piccole.

**Portogallo** – dalle cifre fornite dai sindacati ci sarebbero 1,3 milioni di lavoratori sindacalizzati in Portogallo, anche se il libro bianco governativo sui rapporti di lavoro pubblicato alla fine del 2007, ha stimato tale numero in circa 550.000 riferito all'anno 2006.

La struttura sindacale è molto complessa, basti pensare che esistono quasi 350 sindacati autonomi, però ci sono solo due grandi confederazioni sindacali, anche se storicamente conflittuali tra di loro. La più grande è la Confederazione Generale dei Lavoratori Portoghesi (Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses) - CGTP-IN con 737,000 iscritti nel 2008, l'altra è l'Unione Generale dei Lavoratori (União Geral de Trabalhadores) - UGT, con 520.000 iscritti nel 2009. I

piccoli sindacati fuori dalle principali confederazioni hanno forse 50.000 aderenti.<sup>71</sup>

CGTP e UGT sono gli unici confederazioni sindacali con accesso al comitato permanente di concertazione sociale (Comissão Permanente de Concertação social) - CPCS.

La complessità dello scenario sindacale si riflette anche all'interno delle Confederazioni maggiori, che nonostante le numerose fusioni intervenute, contano ancora l'affiliazione di sindacati a centinaia e altre decine, che hanno un rapporto di semplice collaborazione.

La CGTP-IN è stato fondato dopo la rivoluzione del 1974 e inizialmente aveva stretti legami con il partito comunista. L'UGT è stato costituito nel 1978 per fornire un'alternativa politica alla CGTP-IN, infatti aveva collegamenti con i partiti democratici, liberale e conservatore. Le relazioni tra le due confederazioni, di conseguenza, furono inizialmente molto tese, anche se dalla fine degli anni ottanta i loro rapporti sono notevolmente migliorati, sebbene chiare differenze permangono. Ad esempio, posizioni ed iniziative opposte sono state intraprese dalle due sulla revisione del codice del lavoro, che infine è entrato in vigore nel febbraio 2009.

La mancanza di dati certi rende difficile valutare la dinamica delle adesioni sindacali, anche se sembrerebbe che entrambe le principali confederazioni hanno perso iscritti dagli anni '90 in poi. Le adesioni, pur essendo cresciute in particolare nel settore pubblico, sono calate nei settori produttivi per perdita di quote occupazionali.

**Romania** - Ci sono probabilmente circa due milioni di lavoratori sindacalizzati in Romania, anche se la stima non è precisa.

Attualmente ci sono cinque principali confederazioni sindacali classificate come rappresentative a livello nazionale, che dà loro il diritto di negoziare contratti collettivi nazionali e di essere membri del Consiglio economico e sociale tripartito, il CES della Romania. Le confederazioni devono soddisfare determinati criteri al fine di essere classificate come

<sup>71</sup> Come già osservato, queste cifre sono molto più elevate di quelle evidenziate nel 2007 white paper e osservatori esterni concordano che, in realtà i numeri sono inferiori – circa 500.000 per la CGTP-IN e 200.000 per la UGT. Il sondaggio condotto per il 2007 da white paper ha chiesto agli intervistati per quale sindacato avevano simpatia, il risultato è stato: CGTP-IN il 21,0%, UGT il 9,8%, mentre per l'insieme dei sindacati minori il 7%. Questa "simpatia", naturalmente, non valgono le adesioni sindacali.

rappresentative a livello nazionale. Questi includono adesioni e sedi in almeno la metà dei distretti amministrativi e la presenza di iscritti e rappresentanti in almeno un quarto dei suoi settori industriali. Inoltre una Confederazione rappresentativa a livello nazionale deve essere rappresentativa di almeno il 5% dei dipendenti.

Le cinque confederazioni in ordine di grandezza sono: con 800.000 iscritti, la Confederazione Nazionale del Commercio e Unione della libera fratellanza di Romania (Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România Frăția) - CNSLR Frăția; con 400.000 iscritti la Confederazione nazionale dei sindacati del Cartello Alfa (Confederația Națională Sindicală 'Cartel Alfa') - Cartel Alfa; con 375.000 iscritti il Blocco nazionale dei sindacati (Blocul Național Sindical) – BNS; con 345,000 iscritti la Confederazione Democratica dei Sindacati di Romania (Confederația Sindicatelor Democratice din România) – CSDR, infine il più piccolo dei cinque, con circa 170.000 iscritti è la Confederazione Nazionale dei Sindacati "Meridiano" (Confederatia Sindicală Meridian Națională) - CSN Meridian.

Le divisioni tra le confederazioni sono in parte politiche, CNSLR-Frăția ha un accordo di cooperazione formale con il Partito democratico sociale PSD, mentre la BNS e CSN MERIDIANO sono ampiamente collocati a sinistra, CSDR e CARTEL ALFA sono più in sintonia con la cultura democratica cristiana.

Nel 2007, tre delle cinque confederazioni, CNRLR-Frăția, BNS e CSN MERIDIANO hanno annunciato di voler formare una alleanza tra di loro, ma la progressione verso una più stretta cooperazione è piuttosto lenta. Comunque, non sono rare iniziative unitarie tra le cinque confederazioni o tra i sindacati di settore loro affiliati, la dinamica della sindacalizzazione è di segno negativo dall'inizio degli anni '90 in poi, a causa del minore ruolo attivo dello stato nelle attività economiche e produttive e del conseguente cambiamento del ruolo e delle funzioni del sindacato.

Una caratteristica originale del sindacalismo Rumeno è che ci sono più alti livelli di adesione nell'industria rispetto alla pubblica amministrazione, anche se il trend attuale vede un aumento di adesioni nel settore pubblico ed un calo in quello industriale.

**Slovacchia** - Su 400.000 lavoratori aderenti ai sindacati 366.000 (dati del 2008) sono iscritti alla Confederazione sindacale dominante in Slovacchia che è la Confederazione dei sindacati (odborových Konfederácia Slovenskej republiky zväzov) - KOZ SR.

KOZ SR è il successore in chiave slovacca della Confederazione sindacale cecoslovacca, CSKOS, che, a sua volta, ha ereditato il patrimonio organizzativo della Confederazione sindacale del periodo comunista ROH sciolta nel 1990 dopo la “rivoluzione di velluto” del 1989.

I soli altri raggruppamenti sindacali di rilievo sono: la Confederazione Sindacale Cristiana, NKOS, il Sindacato degli insegnanti e il KUK, che organizza alcuni operatori culturali. NKOS ha meno di 10.000 iscritti e KUK ancora molti di meno.

KOZ SR è formalmente politicamente indipendente, ma nel dicembre 2005 ha firmato un accordo di cooperazione con il Partito socialdemocratico Smer-SD e lo ha supportato alle elezioni nel 2006, vincendo le quali Smer-SD ha formato un governo di coalizione.

Dalla costituzione della Repubblica slovacca, nel 1993, SR KOZ ha perso oltre un milione di iscritti e ad oggi non vi sono segnali di crescita. La presenza sindacale è più alta nel settore pubblico e nelle grandi aziende industriali, ma non hanno quasi nessuna presenza nelle piccole aziende.

**Slovenia** - La frammentarietà del movimento sindacale sloveno non consente di avere cifre attendibili sull'entità della sindacalizzazione e della dimensione dei sindacati, ma una stima della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro fissa a 330.000 gli iscritti ai sindacati, compresi pensionati e disoccupati. Tale frammentarietà consiste nell'esistenza di sette confederazioni sindacali, più un gran numero di sindacati autonomi.

La Confederazione dominante è l'Associazione dei sindacati liberi della Slovenia (svobodnih sindikatov Zveza Slovenije) - ZSSS, con i suoi 192,200 iscritti. Essa è stata costituita dalle strutture sindacali che esistevano prima dell'indipendenza della Slovenia nel 1991.

L'altra grande confederazione nasce nel 2006 per volontà di cinque dei maggiori sindacati del settore pubblico ai quali si sono uniti successivamente altri due piccoli sindacati ed è La Confederazione dei sindacati del commercio e del settore pubblico (javnega sindikatov sektorja Konfederacija) – KSJS che ha 73,400 aderenti.

Le altre cinque confederazioni sono di dimensioni minori, contano tutte meno di 20.000 iscritti, le due più piccole addirittura circa 3.000 aderenti. NOTA Comunque, esse sono: NSS;KSS Pergam; Konfederacija '90; Solidarnost; Alternativa.

La legge prevede che i sindacati siano considerati rappresentativi a condizione che esistano da almeno sei mesi, che abbiano autonomia economica e che abbiano una presenza diffusa tra i lavoratori a livello settoriale e nazionale, dimostrabile attraverso le adesioni. La decisione se un sindacato è rappresentativo è presa dal ministro del lavoro sulla base di prove fornite dal sindacato stesso, mentre la rappresentatività aziendale è riconosciuta dal datore di lavoro.

Le sette confederazioni sono tutte considerate rappresentative a livello nazionale, anche se in misura diversa, ad esempio mentre ZSSS ha 19 sindacati affiliati rappresentativi in altrettanti settori di attività, ALTERNATIVA e SOLIDARNOST sono rappresentativi in un solo settore.

Lo status di sindacato rappresentativo, sebbene non sia necessario per negoziare, dà una serie di vantaggi, uno è che solo gli accordi raggiunti dai sindacati rappresentativi possono essere estesi a coloro che non sono direttamente coinvolti nei negoziati (vedere la sezione sulla contrattazione collettiva). Le sette confederazioni che sono considerate rappresentative hanno diritto a sedersi nel Consiglio nazionale economico e sociale tripartito, (SSE), composto da rappresentanti dei sindacati, dei datori di lavoro e del governo. ZSSS ha due seggi; tutti le altre ne hanno uno.

Le relazioni tra le confederazioni, sono a volte difficili, particolarmente tra ZSSS e KNSS.

Dopo l'indipendenza nel 1991, quando erano iscritti circa il 60% dei lavoratori, vi è stato un crollo organizzativo ed un riequilibrio interno al movimento visto che i sindacati del settore pubblico hanno mantenuto le adesioni, mentre i sindacati nel settore manifatturiero hanno perso iscritti.

**Spagna** – Gli aderenti ai sindacati sono circa 2,5 milioni nell'anno 2007 in Spagna, dai dati ufficiali del Ministero del lavoro. Un'altra misura della rappresentatività è fornita dalle elezioni dei comitati aziendali, per le quali la partecipazione è alta, circa il 75% degli elettori aventi diritto, utilizzando questa misura la rappresentatività sindacale è maggiore di molto rispetto al basso tasso d'iscrizione, soprattutto se si aggiunge che la stragrande maggioranza degli eletti sono candidati dai sindacati.

Ci sono due confederazioni sindacali dominanti in Spagna a livello nazionale: la Confederazione Sindacale delle Commissioni operaie (Confederacion Sindical de Comisiones Obreras) – CCOO e la Confe-

derazione Generale dei Lavoratori (Union General de Trabajadores) – UGT. Entrambe hanno equivalenti livelli di rappresentatività, il primo nel 2008 ed il secondo nel 2009 hanno dichiarato una crescita di adesioni, che li ha portati sulla soglia dei 1,2 milioni di iscritti.

In termini di elezioni dei comitati aziendali, effettuate nel 2006-2007, le cifre pubblicate da entrambe le principali confederazioni mostrano che le stesse hanno un livello di gradimento molto simile, entrambe hanno ottenuto all'incirca 123.000 rappresentanti eletti.

Queste due Confederazioni sono le uniche ad essere "sindacati più rappresentativi" a livello nazionale, uno status che dipende dai risultati ottenuti nelle elezioni del Consiglio opere e dà diritti in materia di contrattazione collettiva. Ci sono anche altre piccole confederazioni nazionali: USO, CGT e CNT e un certo numero di sindacati che sono forti in settori specifici.

Inoltre, sono attivi importanti sindacati a base regionale a volte più consistenti degli stessi sindacati nazionali, come capita nei Paesi Baschi ed in Galizia.

Le relazioni tra le due principali confederazioni sono normalmente abbastanza buone, anche se soggette a volte a tensioni, ma resiste l'impegno unitario, che ha portato le due a fare lotte e firmare accordi insieme, ciò indica una comune visione delle politiche sociali e contrattuali da sostenere.

I legami tra le due principali confederazioni e i loro alleati politici storici, il partito socialista per UGT e il partito comunista per CCOO si sono indeboliti enormemente negli ultimi decenni. Entrambe sono molto più vicini al governo guidato dal socialista José Luis Rodríguez Zapatero, che nel 2004 è stato eletto e quasi subito ha annunciato una nuova fase del dialogo sociale con i sindacati e i datori di lavoro, di quanto lo fossero al precedente governo di centrodestra.

Il livello di adesione sindacale dei lavoratori è cresciuto negli ultimi anni, tra il 2004 e il 2008 il CCOO conta 200.000 iscritti in più e tra il 2005 ed il 2009 gli iscritti dell'UGT sono incrementati di 75.000 unità.

**Svezia** - Il numero dei lavoratori sindacalizzati rispetto al totale è molto alto in Svezia, è infatti di circa 3,5 milioni nel 2008. La particolarità dell'articolazione sindacale svedese è che le tre principali confederazioni organizzano, ognuna di esse, una specifica parte della struttura professionale del mondo del lavoro. La più grande è la Confederazione dei sin-

dacati svedesi (Landsorganisationen i Sverige) – LO, che ha 1,610,000 iscritti esclusivamente tra i lavoratori manuali. La seconda più grande è la Confederazione svedese dei professionisti dipendenti (Tjänstemannens Centralorganisation) - TCO, che ha 1,175,000 iscritti, dei quali 958,000 sono lavoratori non manuali occupati o in cerca di lavoro. La più piccola è la Confederazione svedese delle Associazioni di Categoria (Sveriges Akademikers Centralorganisation) – SACO, che ha nelle sue fila 436.000 dipendenti laureati.

Considerate le diverse aree di competenza, le relazioni tra le confederazioni sono generalmente buone e ci sono accordi fra i sindacati particolarmente tra LO e TCO, in quanto c'è una maggiore possibilità di concorrenza tra TCO e SACO potendo, molti dipendenti scegliere tra le due dove iscriversi.

La fine della contrattazione centralizzata ha ridotto il potere delle confederazioni e i singoli sindacati hanno ora un maggiore margine di manovra e una maggiore influenza. Tuttavia, le confederazioni giocano ancora un ruolo di coordinamento delle rivendicazioni sindacali.

LO ha una lunga tradizione di uno stretto rapporto con il Partito socialdemocratico svedese, SAP, mentre le altre due confederazioni affermano la loro indipendenza dai partiti.

La percentuale dei dipendenti iscritti ai sindacati pur rimanendo molto alta è notevolmente scesa dal 1995 dall'86% al 71%. Il governo di centrodestra, subentrato nel 2006, ha aiutato il calo di adesioni aumentando dal 2007 le quote che i lavoratori devono pagare per i fondi di disoccupazione, che sono spesso parte delle quote d'iscrizione sindacale. Comunque nel 2008 la tendenza associativa non ha avuto i segni negativi del 2007, si è portati a dire che i lavoratori ritengono che l'iscrizione al sindacato sia un modo per difendersi dagli effetti della crisi economica.

Pagato con contributi di appartenenza all'Unione. La conseguenza è stata che la densità dell'Unione è scesa dal 77% nell'ottobre 2006 al 73% nell'ottobre 2007 e il 71% nell'ottobre 2008.[3] In termini assoluti LO perso 193,000 membri in due anni, 70.000 TCO e appartenenza di SACO, che aveva in precedenza in crescita da fra 10.000 e 20.000 un anno aumentato solo 2.300 tra il 2006 e il 2008.

**Regno Unito** - Gli iscritti ai sindacati sono, su dichiarazione di questi ultimi, 7,88 milioni, che corrispondono all'incirca ai risultati dell'indagine annuale ufficiale sulla forza lavoro, e sono quasi tutti attivi.

La stragrande maggioranza di questi e cioè: 6,201,400, aderiscono ai sindacati affiliati all'unica Confederazione sindacale presente nel Regno Unito il TUC. Essa però non opera in Irlanda del Nord. I sindacati attivi sia in Gran Bretagna che in Irlanda del Nord sono spesso anche affiliati alla Confederazione sindacale irlandese ICTU.

I sindacati affiliati sono completamente indipendenti, anche nel loro processo decisionale ed il 60% degli iscritti totali TUC aderiscono ai tre sindacati più grandi, che operano, ognuno di loro, in quasi tutti i settori economici e produttivi, privati e pubblici. Gli altri sindacati affiliati minori organizzano lavoratori di specifici settori e occupazioni.

Il TUC ha il compito di confrontarsi e di trattare con il governo, ma la costituzione, a seguito delle fusioni, di grandi sindacati ora ancora affiliati, potrebbe cambiare lo stesso ruolo assegnato fino ad ora alla Confederazione.

Ci sono solo due significativi sindacati, che non sono affiliati al TUC e questi sono le RCN, che organizza le infermiere e ha 393,900 aderenti e il BMA, che organizza i medici e ha 140,900 iscritti.

Sebbene il TUC non è politicamente schierato come confederazione, circa la metà dei sindacati ad esso affiliati, rappresentativi della metà degli iscritti confederali, sono vicini al partito laburista. Le eccezioni sono in gran parte tra i sindacati che rappresentano il personale di alta professionalità, come insegnanti e funzionari. I sindacati affiliati partecipano e votano al congresso del Partito Laburista, sono rappresentati nel comitato esecutivo di quest'ultimo, ne costituiscono la più grande fonte economica, essendo tale Partito finanziato per più del 60% delle sue entrate dai sindacati. Tuttavia, attualmente i sindacati hanno, su questo partito, meno influenza politica rispetto al passato, almeno in termini formali.

I sindacati hanno perso pesantemente iscritti durante gli anni ottanta e nella prima metà degli anni '90, in gran parte a causa dei cambiamenti nella struttura della forza lavoro. Tuttavia, dal 1998 si è interrotta la forte perdita di adesioni, registrando negli anni successivi andamenti caratterizzati da lievi segni positivi o negativi, con il risultato che negli ultimi dieci anni il calo di rappresentatività è solo del 2,5% dal 29,9% nel 1998 al 27,4% nel 2008. Tale stabilità organizzativa è dovuta alla crescita dell'occupazione nel settore pubblico, dove i livelli di sindacalizzazione sono molto più elevati che in altri settori. Infatti, le cifre risultanti dall'indagine del 2008 sulla forza lavoro, dimostrano che i lavoratori iscritti ai sindacati sono il 57,1% nel settore pubblico e il 15,5% nel settore privato.

**Parte terza: rappresentanza sindacale e dei lavoratori in azienda<sup>72</sup>**

La rappresentanza dei lavoratori in azienda varia in tutta Europa, ma ovunque si tende a combinare la rappresentanza sindacale con quella dei lavoratori, in strutture distinte o uniche, tutte, però, elette dalla generalità dei lavoratori dell'azienda.

Nei 27 Stati dell'UE, in quattro Stati: Austria, Germania, Lussemburgo e Paesi Bassi, la rappresentanza dei lavoratori in azienda si esprime attraverso comitati eletti da tutti i dipendenti e non vi è alcuna disposizione di legge che preveda la presenza di organismi sindacali nei posti di lavoro. In dieci stati: Belgio, la Repubblica Ceca, Francia, Grecia, Ungheria, Polonia, Portogallo, Slovacchia, Slovenia e Spagna, la legge prevede la coesistenza in azienda dei Consigli o Comitati di azienda ed organismi di rappresentanza sindacale. Tuttavia, ci sono grandi differenze tra i paesi in questo gruppo. In alcuni Stati, come la Grecia e il Portogallo, i comitati esistono più in teoria che in pratica e la situazione sembra simile nella Repubblica Ceca, dove, i comitati d'azienda possono essere eletti solo se non vi è un organismo sindacale. In Ungheria, Slovacchia e Slovenia, diritti e doveri del Consiglio di azienda e dell'organismo sindacale spesso si sovrappongono. I Comitati spagnoli si impegnano nella contrattazione collettiva in stretto rapporto con i sindacati; in Belgio e in Francia, i sindacati sono chiaramente i partner dominanti dei Consigli d'azienda. In Polonia i consigli d'azienda, che erano una struttura relativamente nuova nel paese, inizialmente venivano costituiti direttamente dai sindacati nella maggior parte dei casi, in futuro, grazie alle modifiche legislative intervenute l'organismo sarà eletto.

In cinque Stati: Bulgaria, Estonia, Irlanda, Lettonia, Regno Unito, i sindacati erano il solo canale per costituire la rappresentanza in azienda, ma ora è intervenuta la possibilità giuridica di eleggere rappresentanti dei lavoratori nei luoghi di lavoro a fianco dei rappresentanti dei sindacati. Una differenza fondamentale tra questo gruppo e paesi come il Belgio e la Francia, è che i diritti legali di questi rappresentanti eletti sono molto limitati. La legge definisce i diritti dei componenti dei Consigli

<sup>72</sup> Fonte: ETUI (European Trade Union Institute) sezione - Relazioni industriali: La rappresentanza dei lavoratori in azienda. DIPARTIMENTO POLITICHE INTERNAZIONALI UIL, L'organizzazione sociale in Europa, Roma, ed. UIL, 2009.

di azienda ed il loro ambito operativo in Bulgaria, Estonia e Lettonia, mentre in Irlanda e nel Regno Unito la materia si è lasciata agli accordi tra le parti sociali.

I restanti otto Stati: Cipro, Danimarca, Finlandia, Italia, Lituania, Malta, Romania e Svezia, la rappresentanza in azienda in prima istanza passa essenzialmente attraverso i sindacati. Esistono disposizioni di legge eccezionali per i lavoratori senza rappresentanza sindacale, ma rimane il primato dei sindacati. In Finlandia, ad esempio, i dipendenti possono eleggere i rappresentanti sindacali e solo in assenza degli stessi e qualora la maggioranza dei dipendenti non iscritti al sindacato lo voglia, possono eleggere un loro rappresentante al di fuori dei sindacati. A Malta, se un sindacato viene coinvolto da un gruppo di lavoratori di una azienda precedentemente non sindacalizzati da un sindacato riconosciuto, i rappresentanti dei lavoratori di quell'azienda, eletti al di fuori dei sindacati, vengono sostituiti da rappresentanti sindacali. In Lituania, un Consiglio di azienda può solo essere costituito se non vi è alcun organismo sindacale e cessa di esistere alla fine del suo mandato, se nel frattempo viene costituito l'organismo sindacale.

L'introduzione di tali disposizioni eccezionali per i dipendenti non organizzati dai sindacati è in gran parte una conseguenza dell'attuazione della direttiva UE sulle informazioni e consultazioni (2002/14/CE). La direttiva è stata la principale fautrice del cambiamento delle regole per la rappresentanza dei lavoratori sul luogo di lavoro. Tuttavia, non è stato l'unico fattore, un cambiamento di governo ha provocato nel 2007 il cambiamento dei rapporti legali tra comitati aziendali e sindacati in Slovacchia, mentre in Polonia e Repubblica Ceca, la giurisprudenza delle rispettive corti costituzionali nel 2008 ha rafforzato la posizione dei comitati aziendali a scapito dei sindacati. Nella Repubblica Ceca, la Corte si è pronunciata contro la disposizione che il Consiglio di azienda doveva essere sciolto se successivamente veniva costituito un organismo sindacale. In Polonia, è stata la norma con la quale i sindacati potevano scegliere i componenti dei Consigli di azienda che è stata dichiarata incostituzionale.

Vi sono ulteriori differenze nei poteri dei rappresentanti aziendali dei lavoratori, come le soglie numeriche che ne consentono l'elezione, le risorse a loro disposizione.

Tabella 2.2.

Paese	Rappresentanze dei lavoratori in azienda
Austria	Consiglio di Azienda
Belgio	Consiglio sindacale e Consiglio di azienda – ma il Consiglio sindacale è dominante
Bulgaria	Consiglio sindacale – ma la legge prevede anche l'elezione di altri rappresentanti
Cipro	Consiglio sindacale
Repubblica Ceca	Consiglio sindacale – ma può essere costituito anche il Consiglio d'azienda
Danimarca	Consiglio sindacale – ma gruppi di dipendenti non iscritti possono essere rappresentati nella struttura
Estonia	Consiglio sindacale – ma dal 2007 può essere eletto anche il Consiglio d'azienda
Finlandia	Consiglio sindacale
Francia	Consiglio sindacale e Consiglio d'azienda – ma il Consiglio sindacale normalmente domina se presente
Germania	Consiglio di azienda
Grecia	Consiglio sindacale – il Consiglio d'azienda è previsto in teoria, ma spesso non nella pratica
Ungheria	Consiglio d'azienda e Consiglio sindacale
Irlanda	Consiglio sindacale – ma altre strutture aziendali sono costituibili e dal 2006 queste possono essere attivate direttamente dai dipendenti
Italia	Consiglio sindacale, anche se in gran parte eletti da tutti i dipendenti
Lettonia	Consiglio sindacale – benché sia possibile eleggere anche il Consiglio d'azienda
Lituania	Consiglio sindacale o Consiglio d'azienda in carenza del primo
Lussemburgo	Consiglio d'azienda
Malta	Consiglio sindacale – in carenza, rappresentanti al di fuori del sindacato
Paesi Bassi	Consiglio di azienda

Paese	Rappresentanze dei lavoratori in azienda
Polonia	Consiglio sindacale e Consiglio d'azienda, ma la maggior parte dei consigli d'azienda sono nei luoghi di lavoro organizzati sindacalmente
Portogallo	Consiglio sindacale – Consigli d'azienda esistono in teoria, ma meno frequentemente nella pratica
Romania	Consiglio sindacale – è costituibile anche un altro organismo di rappresentanza ma raramente accade
Slovacchia	Consiglio sindacale e Consiglio d'azienda
Slovenia	Consiglio sindacale e Consiglio d'azienda
Spagna	Consiglio d'azienda, ma dominato dai sindacati che sono presenti anche direttamente
Svezia	Consiglio sindacale
Regno Unito	Consiglio sindacale – ma altri organismi sono costituibili e dal 2005 possono essere attivati direttamente dai dipendenti

### Il ruolo dei sindacati

Un filo comune che attraversa la maggior parte degli Stati è il ruolo importante dei sindacati nella costituzione della rappresentanza sindacale e dei lavoratori in azienda, questo è più evidente nei paesi nordici e in Italia, dove i sindacati sono l'unico canale per la costituzione di detta rappresentanza ed è altresì evidente in quei paesi che dispongono quali organismi di base i soli comitati aziendali, dove i candidati dei sindacati prendono una netta maggioranza dei seggi, come in Germania o in Olanda.

In molti paesi, dove il Consiglio sindacale ed il Consiglio d'azienda coesistono, i sindacati svolgono un ruolo dominante, questo è il caso della Francia e del Belgio, dove i candidati alle elezioni per le due strutture sono spesso le stesse persone scelte dai sindacati. In Grecia e in Portogallo i comitati aziendali sono relativamente rari e più frequentemente si trovano nei luoghi di lavoro fortemente sindacalizzati. Il ruolo sindacale è meno determinante in Ungheria, Slovacchia e Slovenia.

Una presenza dei sindacati è fondamentale per una rappresentanza efficace sul posto di lavoro, in quei paesi che non hanno un forte sostegno legislativo a favore dei sindacati, come nel Regno Unito e in molti degli Stati dell'Europa centrale e orientale. In questi Stati, l'evidenza suggerisce, che senza i sindacati c'è scarsa rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro e questa realtà non è mutabile nemmeno con la recente normativa di attuazione della direttiva comunitaria sull'informazione e la consultazione.

### **Rappresentanza dei lavoratori nei consigli di amministrazione e negli organismi di sorveglianza<sup>73</sup>**

La maggioranza dei 27 Stati della EU prevede la rappresentanza dei lavoratori nei Consigli di amministrazione, anche se in alcuni di questi è limitata alle società controllate in tutto o in parte dallo Stato ed a quelle recentemente privatizzate.

Solo in dieci paesi non ci sono normative legislative che prevedano la rappresentanza dei lavoratori nei consigli di amministrazione, questi sono: Bulgaria, Cipro, Estonia, Italia, Lettonia, Lituania, Malta, Portogallo, Romania e Regno Unito. Si potrebbe anche sostenere che né Cipro né il Portogallo dovrebbero essere inclusi in questo elenco, in quanto a Cipro rappresentanti sindacali sono stati recentemente nominati nei consigli di amministrazione delle due banche cipriote, in Portogallo vi è addirittura un diritto costituzionale che prevede la presenza dei rappresentanti dei lavoratori nei consigli di amministrazione delle imprese statali, anche se tale diritto non è mai stato praticato.

Vi sono altri cinque paesi, dove il diritto a tale rappresentanza è limitato ad alcune aziende statali. Questi sono il Belgio (anche se praticato in poche aziende), Grecia, Irlanda, Polonia (dove il diritto permane anche in alcune aziende privatizzate) e Spagna (dove la rappresentanza dei lavoratori è presente nei consigli di amministrazione delle casse di risparmio locali, più in alcune aziende pubbliche). Inoltre, in Francia, la rappresentanza in questione è estesa a società recentemente privatizzate ed alle società che volontariamente lo decidessero.

---

<sup>73</sup> Fonte: ETUI (European Trade Union Institute) sezione - Relazioni industriali: Rappresentanza dei lavoratori nei consigli di amministrazione. DIPARTIMENTO POLITICHE INTERNAZIONALI UIL, L'organizzazione sociale in Europa, Roma, ed. UIL, 2009.

In undici paesi, il gruppo più grande, la rappresentanza dei lavoratori nei Consigli di amministrazione è estesa alle imprese private, anche se sono previste diverse modalità e soglie dimensionali, rispetto alle imprese statali. I paesi in questo gruppo sono: Austria, Repubblica Ceca, Danimarca, Finlandia, Germania, Ungheria, Lussemburgo, l'Olanda, Slovacchia, Slovenia e Svezia. Le soglie dimensionali dell'impresa per l'accesso dei lavoratori nei consigli di amministrazione varia da 25 dipendenti in Svezia a 1.000 in Lussemburgo.

Ci sono, inoltre, differenze nella percentuale dei posti da assegnare nei consigli di amministrazione ai rappresentanti dei dipendenti, che vanno da un quarto in Finlandia, alla metà in alcune società della Germania e della Slovenia. Altra ulteriore differenza, è la presenza dei rappresentanti dei lavoratori in organi di vigilanza, invece che nei consigli di amministrazione, come accade nella Repubblica Ceca e in Slovacchia, o sull'unico organismo amministrativo, come in Danimarca o la Svezia.

Diversi sono anche i limiti dei poteri previsti per i componenti del consiglio di amministrazione rappresentanti i dipendenti. In Danimarca, Finlandia e Svezia, per esempio, non possono esprimersi sulle decisioni riguardanti la contrattazione collettiva; diversi sono i requisiti per l'accesso nei consigli, nei Paesi Bassi i dipendenti che hanno un ruolo contrattuale nei confronti dell'azienda non sono ammissibili, mentre la normativa tedesca prevede specificamente l'ammissibilità dei dirigenti sindacali esterni nel caso delle grandi imprese.

**Tabella 2.3.**

Paese	Dimensioni delle società coinvolte	Misura della rappresentanza
Austria	Imprese con almeno 300 dipendenti	Un terzo del Consiglio di vigilanza
Belgio	Numero limitato di aziende statali	Varia
Bulgaria	Nessun tipo di rappresentanza negli organi amministrativi, ma i dipendenti hanno qualche diritto ad essere sentiti nell'Assemblea dei soci	
Cipro	Nessun tipo di rappresentanza negli organi amministrativi è prevista dalla legislazione	

Paese	Dimensioni delle società coinvolte	Misura della rappresentanza
Repubblica Ceca	Le aziende statali e aziende private che occupano almeno 50 dipendenti	Un terzo del Consiglio di vigilanza
Danimarca	Imprese con almeno 35 dipendenti	Tra i due membri e un terzo del Consiglio di amministrazione (consiglio di vigilanza nelle società per azioni)
Estonia	Nessun tipo di rappresentanza negli organi amministrativi	
Finlandia	Imprese con almeno 150 dipendenti	Un quarto dei membri del Consiglio di amministrazione o di altro organismo decisionale
Francia	Aziende statali e recentemente privatizzate	Un terzo del Consiglio di amministrazione nelle imprese statali, circa un quinto nelle altre
Germania	Imprese con almeno 500 dipendenti	Un terzo del Consiglio di vigilanza nelle aziende con più di 500; metà in aziende con più di 2.000; regime speciale per le aziende di carbone, ferro e acciaio che prevede anche un membro nel Consiglio di gestione
Grecia	Aziende statali	Due membri nel Consiglio di amministrazione
Ungheria	Imprese con almeno 200 dipendenti	Un terzo dei membri del Consiglio di vigilanza. Diminuiti i diritti nelle aziende con un solo organo amministrativo (C.d.A.)
Irlanda	Aziende statali	Un terzo del consiglio di amministrazione (meno in alcune piccole imprese)
Italia	Nessun tipo di rappresentanza negli organi amministrativi	
Lettonia	Nessun tipo di rappresentanza negli organi amministrativi	
Lituania	Nessun tipo di rappresentanza negli organi amministrativi	

## 2. Le parti sociali

Paese	Dimensioni delle società coinvolte	Misura della rappresentanza
Lussemburgo	Imprese con almeno 1.000 dipendenti o con partecipazione dello stato	Un terzo del consiglio di amministrazione con un minimo di tre membri.
Malta	Nessun tipo di rappresentanza negli organi amministrativi ad eccezione delle società controllate dai sindacati o dal partito laburista	
Paesi Bassi	Imprese con almeno 100 dipendenti	Fino a un terzo del Consiglio di vigilanza
Polonia	Aziende statali e parzialmente privatizzate	I "Consigli dei lavoratori" che hanno poteri sostanziali nelle imprese statali; in società privatizzate parzialmente, da 2/5 a 1/3 del consiglio di vigilanza e con più di 500 dipendenti anche uno in consiglio di amministrazione
Portogallo	Aziende statali	Diritto costituzionale ad essere presenti nei consigli di amministrazione, ma mai applicato
Romania	Nessun tipo di rappresentanza negli organi amministrativi	
Slovacchia	Società del settore statale e privata con almeno 50 dipendenti	Metà dei membri nel consiglio di vigilanza nelle imprese statali; un terzo nelle imprese private
Slovenia	Aziende con il Consiglio di sorveglianza; e le imprese con il solo consiglio di amministrazione con almeno 50 dipendenti	Tra un terzo e la metà dei posti nelle società con il Consiglio di vigilanza più un membro del Consiglio di gestione se ci sono più di 500 dipendenti; circa un terzo dei posti in consiglio di amministrazione nelle società con solo tale organo amministrativo.
Spagna	Alcune aziende statali, quelle recentemente privatizzate e le casse di risparmio locali	Due membri nelle imprese statali; tra 5% e 15% nelle casse di risparmio

Paese	Dimensioni delle società coinvolte	Misura della rappresentanza
Svezia	Imprese con almeno 25 dipendenti	Circa un terzo del consiglio di amministrazione
Regno Unito	Nessun tipo di rappresentanza negli organi amministrativi	Nessun tipo di rappresentanza negli organi amministrativi

Fonte: L.Fulton (2009) rappresentazione del lavoro in Europa. Dalla ricerca ETUI

### 2.3. Le Relazioni Sindacali e la gestione dei conflitti

Le relazioni sindacali definiscono il rapporto tra l'impresa ed i lavoratori come soggetto collettivo, rappresentato dal sindacato, sono altrimenti dette relazioni industriali, che in diritto è la moderna disciplina giuridica, sorta agli inizi degli anni novanta del novecento, che studia i rapporti tra stato, imprese, sindacati e lavoratori.

In Europa le relazioni sindacali sono sinonimo del dialogo sociale, definito bilaterale quando riguarda il sindacato e le associazioni imprenditoriali, tripartito quando a questi due soggetti si aggiunge il governo.

Le relazioni sindacali o dialogo sociale bilaterale si sostanziano nella contrattazione e quindi nella stipula di contratti ed accordi.

Gli stati dell'Unione europea, che hanno storie diverse di sviluppo industriale e del sindacalismo, possono essere riconosciuti in quattro modelli principali di relazioni sindacali: corporativismo nordico, partenariato sociale, pluralismo liberale e centralismo statale.

Nel corporativismo nordico troviamo i paesi scandinavi: Danimarca, Finlandia e Svezia, dove si registrano alti livelli di adesione sindacale, negoziazioni ed accordi a livello settoriale relativamente centralizzati. L'elevata adesione sindacale consente che gli accordi collettivi si applichino alla stragrande maggioranza dei lavoratori, senza il bisogno di un intervento del governo in tal senso.

Il partenariato sociale è adottato da: Austria, Belgio, Germania Lussemburgo, Paesi Bassi e Slovenia, cioè dai paesi continentali, più la Slovenia dei nuovi stati membri provenienti dal blocco comunista, tale modello si basa sull'appartenenza della maggior parte degli imprenditori ad associazioni e dei sindacati a confederazioni. Il modello del partena-

riato sociale, infatti, dipende da parti negoziali forti, che possono garantire il rispetto degli accordi. Due annotazioni: in Germania dove esiste una solida struttura federale, il governo nazionale è meno coinvolto nelle contrattazioni, rispetto a quanto avviene negli altri paesi; inoltre i lavoratori più forti e garantiti, che operano nelle grandi aziende, tendono ad acquisire condizioni migliori rispetto agli altri, con specifici contratti.

Il modello del pluralismo liberale è seguito dagli stati membri anglosassoni e dai nuovi stati membri mediterranei, quindi: Irlanda, Regno Unito, Cipro e Malta. Con questo modello, le relazioni sono basate per lo più a livello aziendale (i patti sociali dell'Irlanda sono una eccezione), il governo ha scarsi contatti con le parti sociali e limita il proprio campo d'intervento legislativo, di conseguenza, vi è una minore regolamentazione legale del mercato del lavoro, della protezione sociale, ecc. Il modesto livello di associazionismo sindacale ed il decentramento contrattuale, uniti alla carenza legislativa, non consentono di estendere a livello settoriale gli accordi conclusi con singole aziende. La conseguenza è una bassa copertura della contrattazione collettiva.

Nel modello centralizzato di stato si trovano i paesi membri meridionali: Francia, Grecia, Italia, Portogallo e Spagna. In questo modello di relazioni i governi sono più attivi ed interventisti, anche se la loro prioritaria finalità è mettere d'accordo sindacati ed imprenditori, in quanto, in caso contrario, il rischio di uno scontro sociale è alto, visto che questo sistema di relazioni è basato più sul confronto, che sull'approccio improntato al consenso del corporativismo e del partenariato sociale. La relativa bassa adesione sindacale dei lavoratori, incide relativamente poco sulla copertura della contrattazione collettiva, visto che quest'ultima può essere estesa sia per legge, che tramite le associazioni imprenditoriali.<sup>74</sup>

La gestione dei conflitti è varia tra gli stati Ue, in quanto l'azione collettiva è, ancora oggi, fortemente legata ai sistemi di relazioni industriali nazionali caratterizzati da sensibili specificità come si è appena visto, pertanto tale azione è regolata quasi esclusivamente dalle normative nazionali (la legge, i contratti collettivi, la casistica giurisprudenziale).

<sup>74</sup> Fonte: DOCUMENTO ETUC (European Trade Union Confederation) oppure in italiano CES (Confederazione Europea dei Sindacati): *I sindacati e le relazioni sindacali nei paesi dell'Ue*. Aprile 2010. pagg. 2-3. DIPARTIMENTO POLITICHE INTERNAZIONALI UIL, L'organizzazione sociale in Europa, Roma, ed. UIL, 2009.

Nella maggior parte dei paesi il diritto o la libertà di intraprendere azioni collettive sono garantiti dalle Costituzioni, ad eccezione di Austria, Belgio, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Irlanda e Regno Unito. In Germania ed in Finlandia tale diritto deriva dalla libertà di associazione.

Si tratta di una sfera giuridica che, in molti paesi, in mancanza di una legislazione specifica in materia, si è prevalentemente sviluppata tramite la giurisprudenza. Questo si è verificato in Belgio, Danimarca, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lussemburgo e Paesi Bassi.

In 12 stati membri dell'Unione europea non esiste ancora una vasta casistica giurisprudenziale in materia di azioni collettive. In questi paesi, le azioni collettive sono regolamentate esclusivamente per legge. Lo stesso dicasi per Finlandia, Islanda, Portogallo, Spagna e Regno Unito. Grecia ed Irlanda sono due paesi in cui la cui regolamentazione attinge sia dalla legge sia dalla giurisprudenza. Ciò vale in parte anche per la Francia, almeno per quanto concerne il settore pubblico.

La regolamentazione di questo settore dell'ordinamento giuslavoristico, tramite contratti collettivi, conclusi dalle parti sociali è una particolare caratteristica di Danimarca, Finlandia, Svezia ed Irlanda.

In alcuni paesi, compresi Belgio, Italia e Francia, il diritto di intraprendere azioni collettive è un diritto individuale, mentre in altri paesi – quali Germania, Grecia, Polonia, Repubblica Ceca, Slovacchia e Svezia – deve essere esercitato dai sindacati.

L'unione offre un quadro molto variegato di differenti tipologie di azioni collettive utilizzate ed a volte lo stesso termine non indica lo stesso tipo di azione collettiva. Inoltre, alcuni tipi di azioni collettive sono legali in alcuni paesi mentre sono vietati in altri.

Nella maggior parte dei paesi, almeno in teoria, lo *sciopero puramente politico* è vietato, ad eccezione che in Danimarca (se breve e per "ragionevoli motivi"), Finlandia, Irlanda e Italia.

In molti paesi, le *azioni di solidarietà*, a sostegno di un'azione principale intrapresa da altri lavoratori sono considerate legali a certe condizioni, eccetto in Lettonia, Lussemburgo, Paesi Bassi e Regno Unito. In Germania ed in Italia la situazione relativa alle norme che regolamentano le azioni di solidarietà è alquanto complessa. In Spagna la legalità o meno di tali azioni deve essere stabilita caso per caso.

Il *picchettaggio* è considerato legale in tutti i paesi ad eccezione della Francia, qualora sia utilizzato esclusivamente come azione di persuasione verbale, la violenza fisica, per contro, è sempre vietata.

Il *boicottaggio* è consentito in Danimarca, Paesi Bassi, Norvegia, Portogallo e Svezia e l'*ostruzionismo* in Danimarca, Finlandia, Norvegia e Svezia.

Il *rallentamento del lavoro*, quale forma legale di azione collettiva, è prevista in Finlandia, Germania, Grecia, Irlanda, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Norvegia, Portogallo, Svezia e Regno Unito, mentre è proibito in Belgio, Danimarca e Francia.

Lo *sciopero bianco* è illegale in Danimarca, Francia e Norvegia, mentre può essere effettuato a Cipro, in Finlandia, Germania, Grecia, Ungheria, Irlanda, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Spagna, Svezia e Regno Unito.

Lo *sciopero dimostrativo* è consentito in Bulgaria, a Cipro, in Estonia, Germania, Ungheria, Lituania, Polonia e Romania, ma nella maggior parte di questi paesi la legittimità di tale forma di azione è soggetta a limiti di durata.

La situazione in Irlanda e nel Regno Unito è molto specifica nel senso che tutte le azioni collettive sono, in linea di principio, illegali, tuttavia, in virtù di disposizioni che garantiscono l'immunità in alcune determinate circostanze, le relative forme di azioni sono ritenute legali.

Le *azioni di tipo secondario a livello internazionale* sono considerate legali in Belgio, Grecia (a certe condizioni), Irlanda, Italia, Lussemburgo, Norvegia e Svezia. Nella maggior parte dei paesi questo tipo di azioni sono soggette alla condizione di legalità delle azioni principali intraprese all'estero.

In tutti i paesi esaminati sono previste *restrizioni* del diritto di intraprendere azioni collettive. Queste possono ricollegarsi all'obbligo di mantenere la pace, alla necessità di tentare una soluzione pacifica delle controversie prima di avviare azioni collettive o l'esigenza di assicurare i servizi minimi essenziali in alcuni settori durante lo sciopero. Inoltre, alcune categorie di lavoratori, ad esempio i dipendenti pubblici o le forze armate, possono essere escluse dal diritto di intraprendere azioni collettive, che possono essere assoggettate al criterio della proporzionalità o costituire una sorta di "ultima ratio" e può anche rendersi necessario un preavviso obbligatorio o l'effettuazione di procedure di voto, prima di intraprendere l'azione collettiva.

Una caratteristica presente in quasi tutti i sistemi di relazioni industriali, ad eccezione della Francia, è l'*obbligo di mantenere la pace*, derivante dagli accordi collettivi e che proibisce azioni collettive durante il periodo di vigenza dell'accordo collettivo stesso.

*Disposizioni procedurali* possono rinvenirsi sia nelle norme di legge sia nei contratti collettivi e fanno per lo più riferimento ai periodi di preavviso, ai referendum e consultazioni da intraprendere tra i lavoratori prima della proclamazione di uno sciopero ed alle procedure di conciliazione.

*L'obbligo di preavviso* ha una tempistica molto diversa da paese a paese e fissa il momento dell'annuncio in un periodo che varia tra le 24 ore ed i 14 giorni prima dell'inizio dell'azione.

L'obbligo di indire un referendum prima della proclamazione di uno sciopero può essere previsto nella legislazione oppure, come in Danimarca, nei contratti collettivi ed ancora, come nel caso di Germania ed Olanda, può essere sancito dagli statuti sindacali.

*Procedure di composizione delle controversie* devono essere rispettate o intentate prima che sia intrapresa un'azione collettiva. È questo il caso di Bulgaria, Croazia, Repubblica Ceca, Danimarca, Ungheria, Islanda, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Norvegia, Polonia, Romania e Slovenia.

In nessuno dei paesi dell'Unione possono essere assunti o utilizzati lavoratori per sostituire altri lavoratori in sciopero.

In pochissimi paesi un'azione collettiva può essere posticipata per un certo periodo di tempo. Questo è possibile in Estonia, Finlandia, Spagna e Svezia, su decisione del Governo, del Ministero del Lavoro o del Parlamento a seconda delle norme nazionali vigenti. Il rinvio può variare dai 14 giorni della Svezia e della Finlandia, fino ad un mese dell'Estonia.

Nella maggior parte dei paesi membri dell'Unione europea, il fatto di interrompere il lavoro per prendere parte ad uno sciopero non è più considerato una *violazione del contratto di lavoro*. Infatti, il contratto e quindi i due principali obblighi che ne derivano, vale a dire la prestazione lavorativa e la retribuzione, sono sospesi. Tale fattispecie è invece ancora considerata una violazione in Austria, Danimarca, Irlanda e Regno Unito.

Uno sciopero illegale può portare al licenziamento dei lavoratori che vi hanno preso parte o all'obbligo di risarcire i danni arrecati (da parte del sindacato o del singolo lavoratore o da parte di entrambi)<sup>75</sup>.

---

<sup>75</sup> Fonte: ETUI (European Trade Union Institute) sezione - Relazioni industriali: Il conflitto industriale. DIPARTIMENTO POLITICHE INTERNAZIONALI UIL, L'organizzazione sociale in Europa, Roma, ed. UIL, 2009.

## 2.4. Il ruolo dei Governi nelle relazioni sindacali

È stato accennato nel paragrafo precedente, il ruolo svolto dai Governi nei modelli delle relazioni sindacali, che vedono impegnati i due attori della negoziazione o del dialogo sociale bilaterale, le Associazioni Imprenditoriali e le Organizzazioni Sindacali. In questo caso il ruolo giocato dai Governi è limitato, varia dalla totale assenza ad una attività di autorevole mediazione delle posizioni espresse dalle parti sociali. È invece determinante nel dialogo sociale tripartito e cioè quando si aggiunge quale attore con funzioni attive, alle rappresentanze sindacali ed imprenditoriali.

Occorre evidenziare, che il dialogo sociale tripartito, insieme al coinvolgimento dei lavoratori nelle procedure decisionali dell'impresa, fanno parte di una idea di democrazia compiuta della società, che prevede accanto alla democrazia politica, quella economica, modello questo anche definito della partecipazione.

Tale modello comporta conseguenze notevoli alle relazioni sindacali, anzitutto prevede la predisposizione di norme legislative ed organismi istituzionali o quantomeno la scelta di solide prassi dirette a favorire il coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze in processi decisionali che li riguardano, sia a livello microeconomico (di impresa), sia a livello macroeconomico (politiche nazionali). Queste attività partecipative sono destinate ad allargare e a integrare la contrattazione collettiva, senza sostituirla, sono infatti svolte con attori e contenuti diversi da quelli della contrattazione tradizionale.

A livello aziendale le rappresentanze dei lavoratori negli organismi decisionali, sono diverse dalle rappresentanze sindacali deputate alla contrattazione sia per le funzioni loro affidate, che sono più collaborative e meno conflittuali di quelle contrattuali, sia per i componenti delle due istanze, anche se in pratica spesso volte vi sono delle sovrapposizioni.

A livello territoriale e nazionale, come è stato già evidenziato, la caratteristica più significativa è la configurazione "tripartita" degli organismi o della prassi partecipativa; oltre alle Associazioni Imprenditoriali ed alle Organizzazioni Sindacali, è presente con funzioni attive l'attore Stato.

Il contenuto del dialogo sociale tripartito, pur variando a seconda dei livelli e delle contingenze, si differenzia, più o meno nettamente, da quello della contrattazione, in quanto riguarda materie di interesse poten-

zialmente comuni alle parti: sostegno delle performances del sistema economico nazionale e del sistema produttivo, contenimento del conflitto, miglioramento delle condizioni di reddito e di occupazione dei lavoratori, riconoscimento ed accrescimento del ruolo delle rappresentanze, politiche sociali.

Il risultato del confronto tende ad uno scambio accentuatamente positivo, diversamente che nella contrattazione classica, dove lo scambio si basa su un equilibrio degli interessi rappresentati dalle parti contraenti.

Il modello partecipativo si esprime, nell'Unione europea, a livello macroeconomico, istituzionale e di impresa. Esperienze di politiche concertate dei redditi, generate da organismi tripartiti (formali o informali), punteggiano le relazioni industriali europee, prima si affermano nei paesi del Nord, dalla Scandinavia ai Paesi Bassi ed alla Gran Bretagna, successivamente nella Repubblica Federale Tedesca e infine nei paesi mediterranei, Italia, Spagna, Grecia (gli ultimi arrivati a tali politiche). Nello stesso tempo si diffondono, nella maggioranza degli stessi paesi, forme partecipative, più o meno istituzionalizzate, dei lavoratori nell'azienda, anche se non mancano significative eccezioni, quali Gran Bretagna e Italia.

Il parallelismo fra i due livelli, nazionale e di impresa, anche in questi paesi non è tuttavia automatico. Infatti, l'asse portante del modello partecipativo poggia sul livello macroeconomico e politico, in coerenza con la spinta alla centralizzazione delle relazioni industriali emersa già negli anni sessanta e più generalmente nel decennio successivo.<sup>76</sup>

Oltre il perimetro descritto la diffusione delle esperienze collaborative è parziale. Assente o limitata è l'estensione di forme partecipative del sindacato alle decisioni di governo generale dell'economia.

È interessante analizzare, seppur brevemente, i motivi che hanno indotto la scelta partecipativa e la necessità dei Governi di coinvolgere le

<sup>76</sup> Alesseandro PIZZORNO – I soggetti del pluralismo, classi, partiti, sindacati. - in Colana paper books – Bologna, Il Mulino, 1980. "L'enfasi delle prassi concertative e delle corrispondenti analisi teoriche su forme istituzionali capaci di coinvolgere le grandi organizzazioni nel processo decisionale politico-economico, acquisendone il consenso preventivo o neutralizzandone il potere conflittuale di veto, si basa sulla consapevolezza che le politiche dei redditi che poggiano sulla condivisione, si rivelano il "cuore" degli assetti neocorporativi ed i rapporti fra Stato e Sindacato diventano l'elemento cruciale per garantire la stabilità delle società democratiche sviluppate".

parti sociali nei processi decisionali delle politiche dei redditi e sociali.

La causa prima è stata la constatazione della inadeguatezza del modello pluralista, che ha provocato una influenza ostativa e destabilizzante, esercitata dall'attività dei gruppi organizzati in rappresentanza degli interessi dei loro membri, rispetto all'operare dei meccanismi di mercato.

La capacità dei differenti gruppi, a cominciare dalle rappresentanze sindacali, di proteggere, in particolare i propri redditi contro le tendenze sfavorevoli del mercato ha accentuato la rigidità verso il basso di prezzi e redditi e quindi le tendenze inflazionistiche dell'economia. La loro capacità di pressione ha concorso allo sviluppo di una legislazione protettiva e di welfare rivelatasi progressivamente sempre più costosa e per certi versi fattore di ulteriori rigidità del sistema.

Questa condizione ha sollecitato l'accoglimento dei tratti dirigistici dei modelli concertativi al fine di garantire per questa via la stabilità e la governabilità dei fattori economici.

I nemici del modello partecipativo, i cosiddetti neoliberalisti, invece sostengono gli effetti ritenuti stabilizzanti del pluralismo tradizionale, mentre il rafforzamento del potere centrale d'influenza sull'economia dei grandi gruppi di interesse e l'accresciuto interventismo statale sono accusati di aver irrigidito piuttosto che stabilizzato il sistema, ridotto gli incentivi all'innovazione e alla produttività e favorito gli sprechi nel tentativo di garantire (eccessiva) eguaglianza nella distribuzione del reddito e delle opportunità di impiego.

Si sarebbe in questo modo prodotta una "sclerosi istituzionale", manifesta nella tendenza delle grandi organizzazioni a ridurre la velocità del cambiamento ed a destinare le risorse alla protezione dei propri rappresentati, oltre a subire la lentezza dei processi decisionali interni a tali organizzazioni ed il sovraccarico delle domande sociali riversate su di esse.<sup>77</sup>

Le correzioni proposte da queste tendenze liberistiche vanno in senso opposto al coinvolgimento istituzionale dei grandi gruppi organizzati,

<sup>77</sup> Una analisi di estremo interesse sul tema, nell'ambito dell'esame del neocorporativismo liberale o contrattato, che si fonda sulla società e non sullo stato, quello cioè emerso dal basso con il volontario assenso delle categorie di interessi coinvolte negli accordi e non quello imposto dall'alto nei regimi dittatoriali, che è il cosiddetto corporativismo di Stato o corporativismo autoritario, è svolta dal prof. John Henry GOLDTHORPE in: *Ordine e conflitto nel capitalismo contemporaneo: studi in economia politica dei paesi occidentali europei*. Oxford University Press, 1984.

puntano invece a ridurne il potere, allargando l'area delle relazioni industriali in cui predominano rapporti di mercato senza coinvolgimenti istituzionali.

Gli interventi in tal senso possono essere diversi: riduzione dei poteri e delle "agibilità" del sindacato; passaggio, o ritorno, da politiche del diritto promozionali a politiche limitative, o astensionistiche, con indiretto allargamento dei poteri unilaterali dell'imprenditore nell'amministrazione dei rapporti di lavoro; favore verso forme di individualizzazione delle relazioni industriali (dal sostegno ai referendum, alla riduzione delle forme di union security); smantellamento o emarginazione delle istituzioni tripartite ai vari livelli; decentramento della contrattazione collettiva; riduzione degli ambiti di questa; ritorno a una maggiore distinzione di competenze fra informazione e consultazione su materie che restano prerogativa del management e contrattazione ricondotta ad istituti economici tradizionali.

Le politiche liberistiche propongono, inoltre, l'abolizione o l'allentamento della tradizionale disciplina protettiva del diritto del lavoro, ovvero sollecitano la riduzione del suo ambito di estensione con l'allargamento dei settori del mercato del lavoro dove essa non si applica: piccole unità produttive, rapporti di lavoro atipici e precari.

Questo mutamento è sollecitato da fattori diversi, ma quello centrale è la trasformazione della composizione quantitativa e soprattutto qualitativa della forza lavoro.

Alcuni fra i modelli partecipativi forti (Paesi Scandinavi, Paesi Bassi, Austria e anche Germania) hanno mostrato finora di saper fronteggiare meglio di altri la sfida neoliberista, adattandosi alle esigenze di maggiore flessibilità e articolazione dei rapporti di lavoro, senza perdere però il controllo centrale delle relazioni industriali. In ciò sono stati favoriti dall'esistenza di regole istituzionali collaudate di sostegno alle organizzazioni di interessi, da un intreccio di forme contrattuali e partecipative diffuse sia a livello aziendale che istituzionale, da strutture di relazioni industriali centralizzate. Più esposti alla crisi, alla deregulation e alla restrizione degli spazi contrattuali sono i sistemi accentuatamente contrattualistici, con strutture tradizionalmente decentrate, con poca esperienza di partecipazione istituzionale, con forti tracce di sindacalismo di mestiere, come in Gran Bretagna<sup>78</sup>.

---

<sup>78</sup> Tiziano TREU – Neocorporativismo decentrato – Rivista Internazionale di Scienze Sociali, pagg. 600 – 608.

Tornando ai ruoli dei Governi nelle relazioni sindacali di stampo partecipativo, è interessante verificare se vi sono dei tratti comuni e quali tra i modelli applicati nei vari stati, per verificare se l'origine stessa dell'idea partecipativa sia a sua volta comune.

Un tratto comune largamente riconosciuto è la centralizzazione e la concentrazione delle organizzazioni di interessi. Le esperienze collaborative presuppongono un tendenziale monopolio delle rappresentanze sociali, anche sostenuto dalla legge e la capacità di queste rappresentanze di controllare in modo uniforme, appunto attraverso la centralizzazione, le grandi decisioni cui gli attori devono collaborare a fini di stabilizzazione del sistema.

Un altro carattere usualmente ritenuto comune è la presenza piuttosto stabile al governo di partiti espressione o vicini della classe operaia (pro-labor), per lo più in rapporto di interdipendenza con movimenti sindacali unitari. In effetti, governi sostenuti da partiti socialdemocratici sono stati i protagonisti massimi di quel ruolo attivo dello Stato nelle relazioni industriali che ha facilitato lo sviluppo di politiche concertative, mettendo a disposizione delle parti sindacali risorse pubbliche (riconoscimento di status per le organizzazioni e i dirigenti, prestazione di welfare per i componenti) come contropartita dell'autocontenimento sindacale sul mercato. La mancanza di queste condizioni, insieme con le divisioni dei partiti politici espressione della classe operaia e dei sindacati, contribuisce a spiegare la debolezza degli esperimenti neocorporativi in altri paesi, in particolare quelli latino-mediterranei<sup>79</sup>.

Tuttavia, forme di concertazione, sia pur deboli, si sono affermate in alcuni paesi privi di tali precondizioni, che hanno posto in essere per così dire degli "equivalenti funzionali" e cioè un forte controllo ideologico e politico dei lavoratori da parte delle confederazioni centrali, che supplisce in parte alla scarsa centralizzazione organizzativa; unità di azione, al posto dell'unità organica del movimento sindacale; infine, invece di un governo pro-labor in senso stretto, governi di coalizione inclini a promuovere forme di scambio politico col sindacato, concordandole con partiti comunisti all'opposizione (Francia, Italia, Spagna, Grecia)<sup>80</sup>.

<sup>79</sup> Tiziano TREU – Crisi economica e mutamenti politici nell'area mediterranea. - Roma ed. Lavoro 1983; affronta e sviluppa tale tematica.

<sup>80</sup> Gerhard LEHMBRUCH e Philippe SCHMITTER con – I modelli corporativi di policy maker, Londra, Sage Publication 1982 e Marino REGINI con – Le condizioni dello

A questi caratteri, si aggiunge di solito una diffusa istituzionalizzazione delle relazioni industriali, che riguarda sia i rapporti fra le parti sia la partecipazione delle rappresentanze sociali nelle istituzioni pubbliche. Il metodo dell'accordo e della partecipazione si estende oltre i confini tradizionali della contrattazione a decisioni di significativo rilievo economico-sociale, nonché alla loro attuazione. Questo implica una crescente delega di funzioni sociali e lato sensu pubbliche alle organizzazioni di interessi, oltre che un'alterazione del metodo di produzione normativa (leggi contrattate, leggi contratto).

I modelli partecipativi, però, presentano, anche, non poche varianti soprattutto relative al controllo centrale della partecipazione ed alla istituzionalizzazione.<sup>81</sup>

In alcune esperienze, Austria, Paesi Bassi, Germania la centralizzazione e l'istituzionalizzazione delle rappresentanze e della partecipazione risultano accentuate, talora si accompagnano con forme dirette o indirette di coazione, quali limiti al diritto di sciopero, controlli dello Stato sulle organizzazioni sociali e delle organizzazioni sindacali sugli aderenti, rivolti a contrastare le tendenze centrifughe, che costituiscono un punto debole dei modelli partecipativi centralizzati.

Tali caratteri enfatizzano gli elementi di legalismo, se non di statalismo, di organicismo e di integrazione gerarchica propri tradizionalmente di questi sistemi. Gli stessi caratteri contribuiscono alla stabilità delle relazioni industriali tramite una considerevole selezione delle domande sociali da parte delle organizzazioni; cosicché possono costituire un parziale sostituto dello scambio politico, cioè ridurre le concessioni materiali dello Stato necessarie a mantenere il consenso sociale e l'ingerenza della partecipazione sociale nel funzionamento del mercato.

Una combinazione diversa di elementi può rinvenirsi in altri sistemi, quale ad esempio quello svedese: un grado ridotto di istituzionalizzazio-

---

scambio politico. Nascita e declino della concertazione in Italia e Gran Bretagna - Pubbl. Stato e Mercato n°9 1983, affrontano il tema di un neocorporativismo "debole", non istituzionalizzato basato sullo scambio politico.

<sup>81</sup> Affrontano le varianti del modello partecipativo: Lorenzo BORDOGNA e Giancarlo PROVASI - Politica, economia e rappresentanza degli interessi: uno studio sulle recenti difficoltà delle democrazie occidentali - Bologna, Il Mulino 1984. Tiziano TREU - Sindacato. La riforma della politica - Riformare la politica, Italia 1999, rivista del Club dei Club pagg. 33 - 38.

ne della partecipazione e una minore frammentazione dei canali di partecipazione si accompagnano a una maggiore influenza del sindacato nelle decisioni economiche cruciali.

Tale combinazione porta a un consistente controllo sociale dell'economia, a una più accentuata impostazione solidaristica del welfare, fino al punto di tendere ad alterare alcune caratteristiche fondamentali del sistema di mercato accolte già dal 1984 dalla legislazione svedese, sulla partecipazione dei lavoratori a quote dei profitti aziendali.

Le varianti così schematizzate confermano come la maggior parte dei modelli di relazioni industriali vadano visti, come un continuum lungo il quale si collocano le varie esperienze storiche. In particolare ciò deve dirsi dei rapporti fra pluralismo e modelli concertativi o neocorporativi, che possono definirsi come forme di pluralismo organizzato e controllato, oltre che meno conflittuale e più cooperativo<sup>82</sup>.

Tuttavia, anche in paesi sviluppati con lunga tradizione di pluralismo e di modelli partecipativi si sono registrati significativi sviluppi in direzione di un accentuato dirigismo pubblico nelle relazioni industriali, tramite soprattutto il potere esecutivo. I caratteri di centralizzazione e interventismo statale presenti in molte esperienze di concertazione si sono ulteriormente accentuati per iniziativa di un interlocutore pubblico forte.

Come è evidente, lo stato, il governo è decisivo nel regolare le relazioni industriali; esso può determinarne i modelli, irrobustendo o indebolendo le norme partecipative, favorendo la centralizzazione o il decentramento contrattuale, favorendo o sottraendo i poteri e le agibilità sindacali, accompagnando o ostacolando l'associazionismo e la rappresentatività, ed tutto ciò potendo agire con la leva legislativa.

In Svezia, ad esempio, al governo di centrodestra insediatosi al potere nel 2005, è bastato far approvare una legge, che aumentava di tre volte il contributo economico assicurativo a carico del lavoratore per l'indennità di disoccupazione, nell'ambito del quale il lavoratore pagava la quota associativa al sindacato, per far diminuire del 10% la rappresentatività sindacale per effetto di altrettante disdette al contributo.

<sup>82</sup> Peter James CROUCH confronta il modello pluralista e quello neocorporativo, mettendo in evidenza le differenze ed i punti di contatto nel – *Conflitto di classe e crisi delle relazioni industriali*, 1977.

Si pensi poi alla facoltà del governo di riconoscere o meno la rappresentatività nazionale dei sindacati, ma anche delle associazioni imprenditoriali, in modo diretto o indiretto fissando dei criteri, in quei paesi nei quali tale rappresentatività è essenziale per essere soggetti negoziali o per dare efficacia generale oppure settoriale ai contratti che si stipulano o, infine, per partecipare agli organismi tripartiti preposti al dialogo sociale.

Certo che un unico Governo non può scardinare modelli di democrazia, che valorizzano i ruoli dei corpi di rappresentanza intermedia e non può pretendere di distruggere culture di popolo, della forza lavoro ed imprenditoriale affermatesi nella storia di un paese, ma può fortemente condizionare la funzione e la forza delle rappresentanze, quindi a maggior ragione le loro relazioni e questo ancora di più nei paesi di giovane democrazia come quelli del centro-est Europa.

Non è un caso, che le rappresentanze organizzate, come le organizzazioni sindacali e le associazioni imprenditoriali, si difendano dalla politica, che esprime gli organismi di governo, condizionandola a loro volta partecipandovi a pieno ed autorevole titolo, direttamente o indirettamente, anche mantenendo formalmente indipendente l'organizzazione.



### 3. Il diritto del lavoro



### 3.1. I più importanti diritti e tutele garantiti dalle legislazioni

Le legislazioni sul lavoro sono ancora molto diversificate tra gli stati dell'Ue, ma l'Unione Europea, con la sua legislazione, che gli stati membri sono tenuti a recepire, sta facendo un'opera di incentivazione verso la modernizzazione del diritto del lavoro e verso l'omogeneizzazione degli argomenti da regolare per legge, anche se le norme nazionali generate in fase di accoglimento delle direttive, sono specifiche ed inserite nella cultura giuridica del singolo paese, oltre che essere adeguate alle necessità economiche e sociali dello stesso.

È ovvio, che questo scritto non può procedere all'evidenziazione a largo spettro delle diversità presenti nel diritto del lavoro degli stati, quindi, dei vari temi normati dalle legislazioni nazionali, saranno scelti i più importanti.

Nel rispetto del detto "Primum vivere, deinde philosophari" gli argomenti apparsi prioritari, quindi degni di specifico confronto, sono: i licenziamenti, l'orario di lavoro, il salario, le sedi di giustizia.

Prima, però, è opportuno almeno citare i temi che tutti i paesi membri hanno regolato recependo, seppur con gli adattamenti sopra ricordati, la legislazione dell'Unione europea.

Nel campo più specifico della *difesa dei diritti dei lavoratori* troviamo temi quali: licenziamenti collettivi; protezione dei lavoratori dipendenti in

caso di insolvenza del datore di lavoro; mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese; obbligo di informare il lavoratore delle condizioni di lavoro applicabili; distacco di lavoratori nel quadro di una prestazione di servizi; parità delle retribuzioni; parità di trattamento in materia di occupazione e di lavoro.

Nel campo *dell'organizzazione degli orari di lavoro* troviamo la direttiva base: organizzazione del tempo di lavoro, più alcune disposizioni settoriali.

Infine, occorre valorizzare la rilevanza degli accordi quadro stipulati nell'ambito del dialogo interprofessionale dalle parti sociali europee, quali quelli riferiti a: congedi parentali; congedi parentali e per motivi familiari; lavoro a tempo parziale; lavoro a tempo determinato; regime dei lavoratori interinali; il telelavoro.

Discorso a parte meriterebbero le norme antidiscriminazione di cui si è dotata l'Ue essendo quelle più avanzate al mondo, che traggono origine dall'articolo 13 del trattato di Amsterdam, che all'epoca della sua entrata in vigore, nel 1999, conferì all'Ue nuove competenze utili a combattere la discriminazione per motivi di genere, origine razziale o etnica, religione o credo, handicap, età od orientamento sessuale.

La direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE) tutela tutti i cittadini comunitari dalle discriminazioni per motivi di età, handicap, orientamento sessuale, religione o credo sul luogo di lavoro.

La direttiva sull'uguaglianza razziale (2000/43/CE) vieta la discriminazione basata sulla razza o sull'origine etnica sul luogo di lavoro e in altri ambiti della vita quali l'istruzione, la sicurezza sociale, la sanità e l'accesso a beni e servizi.

Entrambe le direttive sono state adottate nel 2000 da tutti gli Stati membri dell'Ue, che hanno quindi dovuto integrare queste nuove norme nei rispettivi sistemi nazionali.

Specchio di grande civiltà è stata l'evoluzione normativa riferita alla parità di genere, fino all'ultima direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

L'Unione europea dispone di prescrizioni minime in materia di diritti dei lavoratori e di organizzazione del lavoro, ma esse essendo completate da accordi-quadro stipulati fra le parti sociali europee, hanno potuto essere introdotte in tutti gli stati dell'Unione, così è stato fatto ad esempio

per facilitare l'accesso al lavoro a tempo parziale e per limitare l'abuso in termini di successione e durata dei contratti a tempo determinato.

Seppur meno inerenti le specifiche normative statali, non si possono non citare due istanze europee che hanno comunque incidenza sul diritto del lavoro degli stati membri, la prima riguarda il ruolo della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che ha il compito di proporre raccomandazioni a coloro i quali sono chiamati a prendere decisioni politiche, la seconda è la discussione lanciata dalla Commissione Europea con il suo libro verde del 22.11.2006 "Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo".

Soprattutto il libro verde riveste una grande importanza riferita all'orientamento che si intenderebbe dare al diritto del lavoro negli stati membri. Infatti, impegna questi ultimi a "riflettere sul modo di far evolvere il diritto del lavoro in modo tale da sostenere gli obiettivi della strategia di Lisbona: ottenere una crescita sostenibile con più posti di lavoro di migliore qualità"<sup>83</sup>; l'invito è trovare soluzioni legislative che riescano a coniugare flessibilità con sicurezza del posto di lavoro e/o del reddito necessario, "flessicurezza".

A tal fine gli stati membri erano già stati immediatamente invitati a "valutare ed eventualmente rivedere il grado di flessibilità previsto nei contratti standard per quanto riguarda i termini di preavviso, i costi e le procedure di licenziamento individuale e collettivo e la definizione di licenziamento abusivo", dalla Task force europea per l'occupazione presieduta da Wim Kok, nell'ambito della sua relazione del novembre 2003 al Consiglio europeo.<sup>84</sup> Invito questo ricordato dal libro verde insieme all'obiettivo posto dalla relazione annuale di avanzamento della Commissione sulla crescita e l'occupazione: "Accrescere la capacità di risposta dei mercati del lavoro europei è di fondamentale importanza per promuovere l'attività economica ed accrescere la produttività"<sup>85</sup>.

Elementi fondamentali individuati dal libro verde, sono altresì, la formazione permanente, politiche attive del mercato del lavoro tese al rein-

<sup>83</sup> Da libro verde C.E. del 22.11.2006 "Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo" pag. 3.

<sup>84</sup> Capitolo 2, pag.30.

<sup>85</sup> "È ora di cambiare marcia", relazione annuale di avanzamento della Commissione sulla crescita e l'occupazione 2006, pag. 6.

tegro dei disoccupati ed inattivi, provvedimenti di sicurezza sociale a sostegno delle persone che cambiano lavoro o che abbandonano temporaneamente il mercato del lavoro.

“La commissione per la prima volta invita a riflettere sul ruolo che il diritto del lavoro potrebbe svolgere in un sistema di relazioni sociali inserito in una libera economia di mercato e, quindi, sulla stessa tenuta del modello sociale europeo”<sup>86</sup>. Il libro verde nel merito recita: *“Il presente libro verde esamina il ruolo che potrebbe svolgere il diritto del lavoro nel promuovere la “flessicurezza” nell’ottica di un mercato del lavoro più equo, più reattivo e più inclusivo, in grado di contribuire a rendere più competitiva l’Europa. Esso intende:*

- *Identificare le principali sfide che non hanno ancora trovato una risposta soddisfacente e che sono il riflesso di un’evidente distanza tra i contesti giuridici e contrattuali esistenti, da un lato, e le realtà del mondo del lavoro, dall’altro. L’accento verte principalmente sul campo di applicazione personale del diritto del lavoro e non sulle questioni riguardanti il diritto del lavoro collettivo.*
- *Far partecipare i governi degli Stati membri, le parti sociali e le altre parti interessate a un dibattito aperto per esaminare in quale modo il diritto del lavoro può contribuire a promuovere la flessibilità combinata con la sicurezza del posto di lavoro, indipendentemente dalla forma del contratto, contribuendo in tal modo ad aumentare l’occupazione e a ridurre la disoccupazione.*
- *Stimolare il dibattito sui modi in cui i vari tipi di rapporti contrattuali, insieme a diritti del lavoro applicabili a tutti i lavoratori, potrebbero favorire la creazione di posti di lavoro ed avvantaggiare sia i lavoratori che le imprese, agevolando le transizioni nel mercato del lavoro, incoraggiando l’apprendimento permanente e sviluppando la creatività della manodopera nel suo insieme.*
- *Contribuire all’obiettivo “meglio legiferare” incoraggiando la modernizzazione del diritto del lavoro, senza dimenticare di considerare globalmente i suoi benefici e i suoi costi, per consentire ai lavoratori e alle imprese di comprendere meglio i loro diritti e i loro obblighi”<sup>87</sup>.*

<sup>86</sup> Da “Un breve commento al libro verde sulla modernizzazione del diritto del lavoro” del prof. Gianni Arrigo, pag. 2.

<sup>87</sup> Il libro verde del 22.11.2006 “Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo” pagg. 4 e 5.

La promozione di un ampio dibattito sulla funzione e gli effetti del Diritto del lavoro all'inizio del secolo XXI può costituire un'occasione importante per tutti i soggetti interessati, e in particolare per le organizzazioni sindacali ai vari livelli, nella parte in cui le invita a riflettere sul ruolo del Diritto del lavoro in un'Unione europea più ampia, questa sarebbe insomma un'occasione utile per riaffermare la necessità di un rafforzamento dei diritti individuale e collettivi dei lavoratori, per consentire loro di partecipare in modo più incisivo alle scelte economiche e sociali, per garantire alle persone escluse dal mercato del lavoro e dalla società un'esistenza libera e dignitosa che garantisca diritti di cittadinanza attiva.

Questo dibattito è oltremodo importante anche per avvicinare le tradizioni e culture sindacale e giuridiche assai diverse tra loro, la cui storia ed autonomia è in certi casi frammentaria o circoscritta in un ambito temporale di appena tre lustri, com'è il caso delle organizzazioni sindacali di ben dieci dei dodici paesi che hanno aderito all'Ue tra il 2004 e il 2007.

Inoltre il dibattito può estendersi ai valori ed ai principi del diritto del lavoro e del sindacalismo europeo in una fase, come quella attuale, caratterizzata da una acuta "nazionalizzazione" non solo delle politiche sociali, di crescita e di sviluppo, ma della stessa cultura dei diritti individuali e collettivi, dell'uguaglianza e della solidarietà, rispetto alla quale la riflessione, oltre che l'iniziativa del sindacalismo organizzato in ambito europeo e nei singoli Paesi, stenta a librarsi oltre le tematiche, i problemi ed i confini nazionali o locali<sup>88</sup>.

Uno dei limiti del libro verde consiste nel voler orientare il diritto del lavoro essenzialmente sul tema dell'occupazione nel mutevole andamento del mercato del lavoro. In altre parole, la misura della "modernità" dei valori e dell'efficacia del diritto del lavoro verrebbe principalmente

<sup>88</sup> "Un breve commento al libro verde sulla modernizzazione del diritto del lavoro" del prof. Gianni Arrigo, pag. 2. si afferma " *Questo "bisogno" di conoscenza e di riflessione viene formulato in un momento e in un contesto politico nel quale i sistemi nazionali di tutela e protezione sociale si mostrano più che in passato fortemente differenziati e frammentati, anche per effetto dell' ingresso nell' UE, fra il 2004 e il 2007, di dieci paesi transitati rapidamente da regimi statalisti a sistemi iper liberisti. La rapidissima sostituzione dello "stato sociale" con schemi privatistici non sembra aver prodotto gli auspiciati, positivi effetti sulle condizioni di vita e di lavoro dei cittadini, ponendo interrogativi sulle possibilità e capacità di ravvicinare i sistemi di protezione sociale di alcuni stati da poco membri dell' UE con quelli dei vecchi "soci" dell' UE.*

(se non esclusivamente) non dalla sua capacità di tutelare i valori della persona, ma dalla sua capacità di contribuire a creare un mercato del lavoro che renda possibili ampi margini di “coesione sociale”, e quindi anche a costo di una “regressione” lungo quel piano inclinato di garanzie e tutele.

Altro limite è vedere il diritto del lavoro esclusivamente come disciplina del rapporto individuale di lavoro; manca, infatti, la dimensione collettiva, i diritti collettivi, l'importanza del diritto di organizzazione e di contrattazione, i diritti sindacali nei luoghi di lavoro, che sono elementi coesenziali del sistema di tutele e di garanzie del lavoro, come se la dimensione collettiva dei diritti nell'ordinamento comunitario e nei sistemi giuridici dei paesi membri dell'Ue, specie quelli di più recente adesione, non meritasse un'attenzione particolare, in quanto elemento fondante della democrazia dell'Unione europea, se non altro per verificare se sono garantiti i diritti fondamentali.

Si è dedicato un lungo spazio al libro verde sopra trattato, in quanto esso rappresenta l'orientamento comunitario su quali valori e materie far convergere il diritto del lavoro degli stati membri e quindi il livello di omogeneizzazione perseguito.

Tornando alle comparazioni degli argomenti più importanti, si analizza la disciplina dei licenziamenti.

Le tipologie delle causali e le procedure che l'imprenditore deve seguire per la lecita effettuazione di **licenziamenti collettivi**<sup>89</sup>, sono state significativamente rese omogenee dalla direttiva 98/59/CEE del 20 luglio 1998, riguardante, appunto, l'avvicinamento delle legislazioni degli stati membri relative ai licenziamenti collettivi.

È comune l'obbligo dei datori di lavoro di consultare i rappresentanti del personale sulla base di precise informazioni che essi devono preventivamente fornire nell'ambito di una procedura che stabilisce le modalità che devono essere seguite.

Le consultazioni, ovviamente, sono finalizzate al raggiungimento di un accordo, che si prefigga di evitare o di ridurre i licenziamenti e di li-

<sup>89</sup> EUROPA, *sintesi della legislazione Ue*, ROBERTO CASIO, *Licenziamenti collettivi ed ordinamento comunitario*, documento presentato al seminario CSM Roma 4/6 ottobre 2004 su Il diritto del lavoro comunitario, ved. Il parte: *I licenziamenti collettivi ed il diritto europeo*.

mitarne le conseguenze, in particolare ricorrendo a provvedimenti sociali di accompagnamento, che mirino alla rioccupazione dei lavoratori licenziati o al sostegno del loro reddito.

Nell'ambito dei licenziamenti collettivi, rientrano le previsioni legislative a protezione dei lavoratori in caso di cambiamento dell'imprenditore, in Italia tema conosciuto come disciplina sul trasferimento d'azienda.

Anche in questo caso le legislazioni sono state sufficientemente omogeneizzate dalla Direttiva 2001/23/CE del 12 marzo 2001 riguardante il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti.

Le legislazioni garantiscono comunque la continuità dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'impresa e negano, in linea con le previsioni della direttiva, che il trasferimento costituisca un motivo di licenziamento valido. Sono però in vario modo previste causalità di licenziamenti conseguenti al trasferimento d'impresa e cioè qualora questo determini problemi economici, tecnici o organizzativi, ovvero per alcune categorie di lavoratori non protetti dalla normativa.

Differenze maggiori e sostanziali esistono invece tra le legislazioni degli stati membri sui **licenziamenti individuali**<sup>90</sup> e sulle conseguenze in caso di accertamento del licenziamento ingiusto o ingiustificato, anche perché su questo fenomeno è assente qualunque intervento omogeneizzante dell'Unione europea. Sono presenti diverse normative, quella reale-reintegrativa e/o quella obbligatoria-risarcitoria e quella con soluzioni miste.

Segue una descrizione sintetica delle normative applicate dai singoli stati, con uno sguardo alla tutela specifica per i rappresentanti sindacali.

Si mette in evidenza come la reintegrazione nel posto di lavoro, sia pure con modalità o modulazioni diverse, costituisce un riferimento costante nei vari paesi dell'Unione europea.

---

<sup>90</sup> Fonti: FONDAZIONE MARCO BIAGI: *Le conseguenze del licenziamento illegittimo in Europa*. Università degli studi di Modena e Reggio Emilia, 2008. CNEL: *Cosa succede in Europa sui licenziamenti*. Roma 2007. Avv.ti FRANCO TOFFOLETTO e EMANUELA NESPOLI, *Licenziamenti individuali in Italia e nell'Unione europea*, Bergamo, Egea, 30/09/2008.

**Austria** - Prevalenza della reintegrazione.

L'ordine di reintegro è ammesso. Il risarcimento comprende la liquidazione e una somma pari allo stipendio che avrebbe dovuto essere percepito nel periodo tra il licenziamento e la conclusione legale del caso. Non è prevista una tutela specifica dei rappresentanti sindacali.

**Belgio** - Prevalenza delle soluzioni risarcitorie.

Nessun diritto di reintegro. Il risarcimento comprende il periodo di preavviso e un rimborso danni pari a sei mensilità. La reintegrazione opera per i rappresentanti dei lavoratori.

**Bulgaria** - Prevalenza della reintegrazione.

L'ordine di reintegro è ammesso. Pur non escludendo la possibilità risarcitoria e compensativa, viene privilegiata la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, che sta nel diritto del lavoratore qualora lo richieda espressamente al giudice.

**Cipro** - compresenza di soluzioni miste.

Si prevede la forma del risarcimento e in alcuni casi della reintegrazione. L'ordine di reintegro è ammesso. La reintegrazione, però, è prevista ma solo nelle aziende con più di 19 dipendenti. Viene praticata in generale, quindi, visto l'estensione delle piccole imprese, la formula del risarcimento, che equivale a 24 mensilità.

**Danimarca** - Prevalenza delle soluzioni risarcitorie.

L'ordine di reintegro è ammesso. Nel 1981 l'Accordo fondamentale (un accordo interconfederale tra sindacato e imprese) prevede la possibilità, per il collegio arbitrale, di disporre la reintegrazione nel posto di lavoro a fronte di licenziamento ingiustificato. Nella pratica prevalgono ancora soluzioni di tipo economico. Il risarcimento è un anno di retribuzione (in caso di lunghi rapporti di lavoro). Non è prevista una tutela specifica dei rappresentanti sindacali.

**Estonia** - prevalenza della reintegrazione.

L'ordine di reintegro è ammesso, ma deve essere espressamente richiesto dal lavoratore al giudice al posto del risarcimento, che è pari a 6 mensilità, oltre agli arretrati decorrenti dalla data del licenziamento.

**Finlandia** - Prevalenza delle soluzioni risarcitorie.

L'ordine di reintegro è ammesso ma non può essere imposto, ha effetto solo con il consenso del datore di lavoro. Il risarcimento va da 3 a 24 mensilità. È previsto il diritto alla formazione per mantenere la professionalità. Non è prevista una tutela specifica dei rappresentanti sindacali.

**Francia** - Compresenza di soluzioni miste.

La reintegrazione opera in tutti i casi di licenziamenti discriminatori. L'obbligo alla reintegrazione è previsto, inoltre, in caso di violazione di diritti fondamentali e di "libertà pubbliche". Negli altri casi il licenziamento privo di giustificato motivo comporta l'applicazione di una sanzione di tipo risarcitorio, che consiste in un'indennità compensativa per un minimo di sei mensilità (in alcuni casi fino a 24 e più) per i dipendenti con almeno due anni di anzianità e assunti da imprese con più di 11 addetti. Per chi ha meno di due anni di servizio e/o lavora in imprese con meno di 11 dipendenti, il giudice può imporre un'indennità in base al danno subito. Il lavoratore ha diritto alla riparazione integrale del danno subito a seguito di un licenziamento ingiustificato, potendo ottenere in giudizio la condanna del datore di lavoro al pagamento di importi anche assai elevati. In caso di licenziamento discriminatorio contro i rappresentanti sindacali opera la reintegrazione al lavoro.

**Germania** - Prevalenza della reintegrazione.

L'ordine di reintegro è ammesso. La legge di tutela per i licenziamenti individuali risale al 1951 ed è imperniata su criteri simili a quelli della normativa italiana. Il licenziamento deve essere motivato o da inadempienze del lavoratore o da ragioni di tipo tecnico-economiche dell'azienda. La legge assume il criterio del licenziamento come misura estrema (*extrema ratio*). Durante il processo il lavoratore ha il diritto di continuare a prestare la propria attività lavorativa. La normativa tedesca si applica a tutti i lavoratori con anzianità di servizio di almeno sei mesi ed a tutte le imprese che superino la soglia dei cinque addetti.

Sono previste, nei casi in cui non opera la reintegrazione, indennità per almeno 12 mensilità in base all'anzianità di servizio (15 per chi ha più di 50 anni, 18 oltre i 55 anni). In alcuni casi c'è una quota aggiuntiva per la retribuzione spettante dalla data di licenziamento alla decisione del giudice.

La legge impone al datore di lavoro di consultare il consiglio d'azienda prima di intimare qualsiasi licenziamento di rappresentanti sindacali. Se il consiglio d'azienda si oppone al licenziamento, il lavoratore ha diritto di mantenere il posto di lavoro sino alla fine della controversia giudiziaria.

**Grecia** - Prevalenza della reintegrazione.

L'ordine di reintegro è ammesso. Il risarcimento consiste in un'indennità per il periodo tra la data del licenziamento e la decisione del giudice. Non è prevista una tutela specifica dei rappresentanti sindacali.

**Irlanda** - Prevalenza della reintegrazione.

L'ordine di reintegro è ammesso, con il pagamento degli arretrati dalla data del licenziamento. In alternativa al reintegro è prevista un'indennità compensativa pari a 2 annualità. Non è prevista una tutela specifica dei rappresentanti sindacali.

**Italia** - Prevalenza della reintegrazione.

L'ordine di reintegro è ammesso, il lavoratore in caso di licenziamento illegittimo può pretendere di essere reintegrato nel posto di lavoro in aggiunta al risarcimento del danno. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno, al prestatore di lavoro, è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione, un'indennità risarcitoria pari a 15 mensilità della retribuzione globale di fatto.

Per i lavoratori operanti nelle aziende fino a 15 dipendenti, il reintegro è condizionato dal consenso del datore di lavoro, che può sostituirlo con un'indennità compensativa che va da 2,5 a 6 mensilità, secondo l'anzianità di servizio e l'età anagrafica del lavoratore.

I casi di licenziamento per discriminazione sono nulli per qualsiasi dimensione aziendale.

**Lettonia** - Prevalenza della reintegrazione

L'ordine di reintegro è ammesso, con il pagamento degli arretrati decorrenti dalla data del licenziamento.

**Lussemburgo** - Prevalenza delle soluzioni risarcitorie.

L'ordine di reintegro è ammesso, infatti il giudice può ordinare la reintegrazione, che però ha effetto solo con il consenso del datore di lavoro.

È possibile chiedere davanti al tribunale ed ottenere dal datore di lavoro risarcimenti in caso di licenziamento senza giusta causa ed in caso di mancato reintegro. Il risarcimento va da 5 a 25 mensilità, oltre ad un danno patrimoniale da 500 a 12.500 euro. Non è prevista una tutela specifica dei rappresentanti sindacali.

**Malta** - Prevalenza delle soluzioni risarcitorie.

È ammesso il reintegro, se richiesto al giudice dal lavoratore. Il risarcimento è deciso dal giudice e non ha limiti di legge.

**Paesi Bassi** - Prevalenza della reintegrazione.

L'ordine di reintegro è ammesso, dal 1945 il licenziamento è condizionato dalla necessità di ottenere un'autorizzazione amministrativa da parte della pubblica autorità competente, chiamata a valutare le ragioni addotte dal datore di lavoro. Il sistema di autorizzazione amministrativa preventiva

ha funzionato efficacemente, fungendo da deterrente contro i comportamenti arbitrari dell'impresa. In caso di licenziamento manifestamente ingiustificato è previsto l'obbligo alla reintegrazione, altrimenti è riconosciuto un risarcimento al lavoratore calcolato in base alla sua età, anzianità di servizio, retribuzione percepita e alla valutazione dei fatti che hanno provocato il licenziamento. L'imprenditore è tenuto a richiedere l'autorizzazione dell'organo amministrativo preposto prima di effettuare un licenziamento. Qualora l'autorizzazione venga negata, l'eventuale licenziamento è considerato nullo. Il rapporto di lavoro prosegue, con l'obbligo per il datore di lavoro di continuare a pagare in ogni caso la retribuzione al lavoratore. Non è prevista una tutela specifica dei rappresentanti sindacali.

**Portogallo** - Prevalenza della reintegrazione.

L'ordine di reintegro è ammesso. Il dipendente può scegliere tra il reintegro ed il pagamento delle retribuzioni arretrate dalla data del licenziamento e un'indennità compensativa pari a una mensilità per ogni anno di servizio, con un importo minimo di tre mensilità. Non è prevista una tutela specifica dei rappresentanti sindacali.

**Regno Unito** - Prevalenza del reintegro.

È in vigore dal 1978 (Employment Protection Consolidation Act) la legge che sancisce il principio della reintegrazione nel posto di lavoro di fronte al licenziamento considerato illegittimo. Il giudice può disporre un ordine di reintegrazione oppure può condannare il datore di lavoro a riassumere il lavoratore ingiustamente licenziato in un posto diverso, purché comparabile a quello in cui il lavoratore era occupato prima del licenziamento. Il sistema britannico riconosce però una certa discrezionalità al giudice rispetto all'emanazione di un ordine di reintegrazione nelle forme indicate, tenendo conto della domanda del lavoratore licenziato, le circostanze in cui è maturato il licenziamento, la praticabilità di un eventuale ordine di reintegrazione. Il sistema è valido per tutte le imprese e tutti i lavoratori, esclusi quelli con anzianità di servizio inferiore a due anni (è in discussione l'eventualità di ripristinare il termine di un anno vigente in precedenza). Se il giudice ritiene non praticabile l'emanazione di un ordine di reintegrazione, opterà per una sanzione risarcitoria; alla stessa è aggiunta una speciale maggiorazione, qualora il datore di lavoro sia inadempiente all'ordine di reintegrazione. L'indennità può comprendere più elementi: un rimborso base a partire da 6.600 sterline; un importo compensativo di 12mila sterline; importi speciali. Non ci sono limiti in presenza di discriminazioni per sesso, razza o handicap. È

prevista una tutela rafforzata, sia dal punto di vista processuale, sia rispetto alla misura dell'eventuale risarcimento, nel caso di licenziamento discriminatorio per ragioni di carattere sindacale.

**Spagna** - Prevalenza delle soluzioni risarcitorie.

L'ordine di reintegro è ammesso. Il datore di lavoro, però può opporre un rifiuto motivato corrispondendo un'indennità risarcitoria pari a 45 giornate lavorative per ogni anno di anzianità (fino a 42 mensilità) più gli arretrati dalla data del licenziamento. È prevista un'eventuale ulteriore indennità fissata dal Giudice per la mancata reintegrazione. A fronte di un licenziamento illegittimo che colpisca un rappresentante sindacale dei lavoratori nell'impresa, l'azienda è tenuta alla reintegrazione. Con la corresponsione delle spettanze retributive in caso di inadempienza all'ordine di reintegro, sino alla reintegrazione effettiva al lavoro.

**Svezia** - Prevalenza della reintegrazione.

L'ordine di reintegro è ammesso. Il sistema svedese è particolarmente preciso e severo. La legge risale al 1974 e richiede l'esistenza di un giustificato motivo per legittimare un licenziamento. Prevedendo in caso contrario la reintegrazione nel posto di lavoro. Il giudice può imporre il reintegro o il risarcimento dei danni, più il pagamento delle retribuzioni arretrate dal licenziamento alla conclusione del caso. Qualora il datore di lavoro si rifiuti di dar corso all'ordine di reintegro, subisce pesantissime sanzioni economiche, che vanno da 16 a 48 mensilità, a seconda dell'età e dell'anzianità di servizio del lavoratore, da versarsi a quest'ultimo a titolo risarcitorio, oltre ad un risarcimento del danno non patrimoniale di importo variabile da 5.400 a 10.800 euro. La norma sul reintegro è applicabile alla generalità dei casi, fatta eccezione per le imprese di piccolissima dimensione, ove ciò si rivelasse impraticabile. Non è prevista una tutela specifica dei rappresentanti sindacali.

**Ungheria** - Prevalenza delle soluzioni risarcitorie.

L'ordine di reintegro è ammesso, ma il giudice può ritenerlo non opportuno e quindi condannare il datore di lavoro al solo risarcimento danno, che varia da 2 a 12 mesi.

**Polonia- Repubblica Slovacca- Slovenia e Lituania** – con presenza di soluzioni miste.

L'ordine di reintegro è ammesso. In questi Paesi è rimessa al giudice la decisione di reintegrare o meno il lavoratore, in quanto è nelle sue facoltà condannare il datore di lavoro al solo risarcimento.

**Repubblica Ceca e Romania** - Prevalenza della reintegrazione.

L'ordine di reintegro è ammesso. La reintegrazione nel posto di lavoro viene applicata solo su richiesta del lavoratore e in caso contrario il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno.

“Ogni lavoratore ha il diritto alla tutela contro ogni licenziamento ingiustificato, conformemente al diritto dell'Unione e alle legislazioni e prassi nazionali.” Così recita l'art. II-90 del Trattato istitutivo della Costituzione europea siglato a Roma il 29 ottobre 2004, le stesse parole sono riportate nell'art. 30 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione europea, sottoscritta a Nizza il 7 dicembre del 2000 e nella Convenzione sulla cessazione del rapporto di lavoro, sottoscritta a Ginevra nel 1982 dalla Conferenza Generale dell'ILO (International Labour Organization), questo quindi è un principio non certo nuovo per gli stati dell'Ue. Così la necessità di un licenziamento giustificato è un principio generalmente recepito in tutti i paesi membri, ciò che cambia, come si è visto, sono i rimedi assicurati al lavoratore ingiustamente licenziato.

Le sanzioni previste nei vari ordinamenti variano dalla reintegrazione nel posto di lavoro, prevista quale rimedio di carattere generale,<sup>91</sup> al risarcimento dei danni, calcolato con criteri piuttosto disomogenei.<sup>92</sup>

Solo in Italia, Austria, Portogallo e Lettonia, però, la reintegrazione è l'unica possibile decisione del giudice. In Polonia, nella Repubblica Slovacca, in Slovenia ed in Lituania, il giudice può decidere di non reintegrare il lavoratore e di condannare il datore di lavoro solo al pagamento di un importo risarcitorio.

Nella Repubblica Ceca e in Romania, la reintegrazione è disposta soltanto se richiesta dal lavoratore, altrimenti il giudice condanna solo al risarcimento del danno. In Germania, qualora un licenziamento sia stato dichiarato invalido e il rapporto di lavoro ricostituito, il giudice, su richiesta di una delle parti, può disporre la risoluzione del rapporto qualora sussistano circostanze tali da non rendere possibile la prosecuzione dello stesso. Resta comunque fermo il diritto del lavoratore ad ottenere un risarcimento del danno.

<sup>91</sup> Rimedio praticato in : Austria, Bulgaria, Estonia, Germania, Francia, Italia, Lettonia, Lituania, Polonia, Portogallo, Repubblica Ceca, Slovacchia, Slovenia.

<sup>92</sup> Rimedio praticato in: Belgio, Cipro, Lussemburgo, Danimarca, Finlandia, Malta, Irlanda, Regno Unito, Svezia.

In Spagna, il datore di lavoro può optare per un risarcimento del danno in luogo della reintegrazione: il danno viene determinato dal Giudice in base agli anni di anzianità e può arrivare fino a 42 mesi di retribuzione.

Anche in Francia le parti, e quindi sia il datore di lavoro che il lavoratore, possono rifiutare la reintegrazione: in caso di rifiuto il giudice condanna il datore di lavoro al pagamento di una somma a titolo di risarcimento del danno (che, in generale, non può essere inferiore alla retribuzione percepita nei sei mesi precedenti al licenziamento) che si aggiunge all'indennità di licenziamento normalmente riconosciuta in caso di licenziamento illegittimo. Inoltre, particolarità del sistema francese, il datore di lavoro viene altresì condannato a rimborsare agli istituti pubblici competenti l'indennità di disoccupazione da questi erogata al dipendente.

In Olanda vige un sistema del tutto particolare: infatti per irrogare un licenziamento è necessario ottenere una preventiva autorizzazione da parte del competente Ufficio pubblico (CWI): in alternativa e solo nei casi di particolare gravità e urgenza, il datore di lavoro può rivolgersi direttamente al giudice e chiedere una pronuncia di risoluzione giudiziale del rapporto. In questi casi, qualora il giudice ritenga la richiesta del datore di lavoro meritevole di accoglimento, può disporre a suo carico il pagamento di un'indennità risarcitoria in favore del lavoratore. Se l'importo stabilito dal giudice è eccessivo rispetto alle disponibilità del datore di lavoro, questi può rinunciare alla propria richiesta e mantenere in servizio il lavoratore.

In Grecia, il licenziamento è generalmente libero, ma il periodo di preavviso può arrivare sino a 24 mensilità.

In quasi tutti i paesi dell'Unione la reintegrazione è prevista per i casi più gravi, quali il licenziamento discriminatorio o il recesso intimato al di fuori di limiti di legge nei confronti di particolari soggetti (es., rappresentanti dei lavoratori, sindacalisti, donne in stato di gravidanza). Nel Regno Unito, anche in questi casi, il datore di lavoro può rifiutare di reintegrare il dipendente a fronte di un aumento del risarcimento del danno allo stesso dovuto. Si noti, in proposito, che mentre in ipotesi di licenziamento illegittimo il datore di lavoro inglese può essere condannato al pagamento di una somma che non può superare 63.000 sterline, in ipotesi di licenziamento discriminatorio il risarcimento ottenibile dal lavoratore non ha alcun limite e può essere determinato dall'*Industrial Tribunal* sulla base

di una valutazione complessiva delle circostanze del caso concreto.

Limitazioni alla facoltà di recesso, ulteriori rispetto a quelle previste in via generale, esistono in tutti i paesi dell'Unione Europea nei confronti di particolari soggetti, quali lavoratrici in gravidanza, rappresentanti sindacali, lavoratori in servizio militare o ammalati oppure in congedo parentale e, in Ungheria, anche alle lavoratrici sottoposte ad un trattamento di fecondazione assistita.

In tutti i paesi dell'Unione è concessa la facoltà di stipulare un periodo di prova nel corso del quale è data alle parti la facoltà di recedere liberamente dal contratto di lavoro o con effetto immediato o nel rispetto di un breve periodo di preavviso (Belgio, Francia – se il preavviso è previsto nei contratti collettivi -, Germania, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Portogallo, Repubblica Ceca, Repubblica Slovacca, Slovenia e Svezia).

Da notare la soluzione adottata in Danimarca, nel Regno Unito e in Irlanda ove la tutela contro il licenziamento opera solo dopo un anno dall'assunzione: è fatta comunque salva l'operatività immediata del divieto di licenziamento discriminatorio. In Francia il lavoratore per beneficiare della tutela risarcitoria prevista in via generale, in caso di licenziamento illegittimo, deve avere un'anzianità di servizio superiore a due anni.

Solo in pochi paesi dell'Unione le dimensioni occupazionali del datore di lavoro incidono sulla tutela accordata in caso di licenziamento e, in particolare, sulla possibilità di ottenere o meno la reintegrazione.

Tra questi, come noto, innanzitutto l'Italia dove la reintegrazione e il risarcimento del danno nei limiti previsti dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, possono essere disposti solo nelle unità produttive con più di 15 dipendenti o presso datori di lavoro che occupano più di 60 dipendenti. In questi casi è il lavoratore che, in alternativa alla reintegrazione, può scegliere di ottenere il pagamento di un importo pari a 15 mensilità, fermo il diritto ad ottenere il risarcimento del danno pari alle retribuzioni non percepite dalla data del licenziamento a quella della reintegrazione. Se il datore di lavoro non raggiunge tali livelli occupazionali, il giudice può condannare al solo risarcimento del danno (da 2,5 a 6 mesi) o alla riassunzione del lavoratore ed è il datore di lavoro a poter scegliere tra le due sanzioni.

In Germania, la disciplina generale, che prevede quale sanzione per il recesso invalido la reintegrazione, opera solo per chi lavora presso un

datore di lavoro con più di 10 dipendenti e dopo sei mesi dall'assunzione e in Austria solo nelle società con più di 5 dipendenti. In Francia per avere diritto al risarcimento del danno nella misura minima prevista quale alternativa alla reintegrazione (sei mesi), il lavoratore deve essere occupato presso una società con almeno 11 dipendenti. In Portogallo e a Cipro la dimensione occupazionale del datore di lavoro rileva ai fini della reintegrazione: in Portogallo la stessa non può essere disposta nelle piccole imprese (con almeno di 10 dipendenti) e a Cipro in quelle con meno di 19 dipendenti.

Principio generale per tutti gli ordinamenti è la necessità di concedere un periodo di preavviso in caso di licenziamento, fatta salva la possibilità di recedere con effetto immediato dal rapporto di lavoro nelle ipotesi che sono riconducibili, in tutte le diverse legislazioni, alla nozione di giusta causa.

Anche la conversione del periodo di preavviso nella corrispondente indennità è generalmente ammessa. La durata del periodo di preavviso è di regola legata all'anzianità di servizio del lavoratore e può arrivare sino a 24 mesi in Grecia e a 18 mesi in Lussemburgo. Soltanto in Belgio la durata del periodo di preavviso e, di conseguenza l'ammontare della corrispondente indennità sostitutiva, è legata alla retribuzione del lavoratore e, per retribuzioni lorde annue superiori a circa 28 mila euro, le parti possono liberamente stabilire la durata del preavviso tenendo in considerazione diversi elementi quali anzianità del lavoratore, stipendio, mansioni e il tempo che potrebbe essere necessario ad un'eventuale ricollocazione. In ogni caso, il preavviso non può essere inferiore a 3 mesi per un periodo di lavoro di 5 anni. Sempre in Belgio da notare che vengono elaborate formule per la determinazione dell'indennità sostitutiva del preavviso basate sull'analisi dei dati statistici e dei precedenti giurisprudenziali.

Seppure con alcune importanti differenze, le ragioni che giustificano un licenziamento sono, in tutti i paesi, riconducibili a ragioni soggettive (in generale fatti o comportamenti imputabili al lavoratore che possono anche non necessariamente costituire un inadempimento alle obbligazioni lavorative) od oggettive e l'onere della prova della loro sussistenza grava sul datore di lavoro.

L'obbligatorietà di una procedura di previa contestazione degli addebiti al lavoratore in caso di licenziamento per ragioni soggettive è regola comune a molti stati europei.

Quanto alla possibilità di procedere ad un licenziamento per ragioni oggettive, in molti paesi è richiesta non solo la prova delle ragioni che determinano la necessità di sopprimere quella posizione lavorativa ma è anche necessario rispettare dei criteri di scelta oggettivi tra posizioni fungibili.

La fattispecie del licenziamento collettivo è disciplinata in tutti i paesi dell'Unione fatta eccezione per la Svezia.

L'unico paese dell'Unione nel quale la preparazione e la produttività del lavoratore sono esclusivi criteri di selezione è la Bulgaria. Di norma vengono utilizzati criteri quali l'anzianità e i carichi di famiglia del lavoratore al fine di tutelare i soggetti che potrebbero risultare di più difficile rioccupazione.

I dati sull'**orario di lavoro**<sup>93</sup> che si riportano in questo paragrafo sono quelli di legge, che si differenziano dagli orari definiti contrattualmente e quelli di fatto e cioè comprensivi dello straordinario e delle ore supplementari dei lavoratori part time. L'orario di legge è un importante riferimento di comparazione con gli ultimi due, per valutare il ruolo della contrattazione e l'approccio dei lavoratori con la produttività, la disponibilità verso il lavoro effettivo, il bisogno di reddito.

I dati e la valutazione degli orari contrattuali e di fatto saranno indicati nel paragrafo successivo dedicato alle materie demandate alla contrattazione, una completa comparazione dei tre dati dell'orario sarà recuperata in una tabella a fine capitolo.

In **Austria** la legge limita la giornata lavorativa a otto ore e la settimana lavorativa a 40 ore. Tuttavia, per accordo tra le parti, l'orario settimanale di lavoro può essere variato fino a 50 ore nel corso di un periodo di riferimento, a condizione che la media sia comunque di 40 ore settimanali.

In **Belgio** l'orario di lavoro legale è di 38 ore alla settimana, ma la legge ammette deroghe, in aumento o in diminuzione, da parte degli accordi collettivi di categoria.

In **Bulgaria**, la legge fissava la settimana lavorativa in cinque giorni e fino a 40 ore di lavoro. La riforma del Codice del Lavoro del 2006 ha previsto una proroga dell'orario di lavoro, ma non superiore a 48 ore settimanali, fermo restando il recupero in un periodo successivo delle 8 ore in più, ai

<sup>93</sup> Fonti: EIRO, sezione - Orari di lavoro, 2009. DIPARTIMENTO POLITICHE INTERNAZIONALI UIL, L'organizzazione sociale in Europa, Roma, ed. UIL, 2009.

fini del mantenimento delle 40 ore medie. Tale proroga è consentita per ragioni produttive e per far fronte ad esigenze economiche contingenti.

A **Cipro** la legge stabilisce che non si possono lavorare più di 48 ore medie la settimana comprese le prestazioni straordinarie, esistono limitazioni per settori specifici.

Nella **Repubblica Ceca**, invece, il Codice del lavoro precisa che l'orario di lavoro settimanale è di 40 ore ed ammette il limite delle 48 ore comprensive di straordinario.

In **Danimarca**, la legge ha raccolto la direttiva europea stabilendo in 48 ore la durata massima dell'orario di lavoro settimanale.

In **Estonia**, la legge stabilisce il "tempo di lavoro e di riposo" e fissa 40 ore di lavoro settimanali per non più di 8 ore al giorno.

In **Finlandia**, l'orario di lavoro legale è di 40 ore settimanali.

In **Francia** le "leggi Aubry" del 1998 e del 2000 hanno ridotto la settimana lavorativa da 39 a 35 ore, dal 2000 per tutte le imprese che occupano più di 20 persone e dal 2002 per le imprese minori. La legge continua a suscitare polemiche, ma anche il governo conservatore entrato in carica a seguito delle elezioni generali del 2002 ha mantenuto la legge sulle 35 ore.

In **Germania** la legge stabilisce esclusivamente l'orario di lavoro giornaliero (pause escluse) in otto ore. Un prolungamento del tempo di lavoro giornaliero fino a 10 ore è ammesso, ma entro sei mesi o 24 settimane si deve recuperare il lavoro prestato in eccedenza al fine di mantenere la media delle otto ore al giorno. Come già detto, la legge non regola la durata del lavoro settimanale.

In **Grecia** l'orario di lavoro legale è di 40 ore settimanali.

In **Ungheria** l'orario di lavoro legale è di 40 ore settimanali. I sindacati hanno posto alla consultazione trilaterale, tra il 2002 e il 2006, la richiesta di una graduale riduzione dell'orario di lavoro da 40 a 38 ore settimanali, ma il governo dopo alcuni tentennamenti ha infine ritirato il sostegno alla richiesta sindacale.

In **Irlanda** "l'Act" del 1997 stabilisce in 48 ore la settimana lavorativa.

In **Italia** la legge 66/03 ha stabilito in 48 ore medie settimanali il lavoro massimo comprensivo delle ore di straordinario.

La **Lettonia** dal 1990 ha un orario legale di lavoro di 40 ore settimanali. Specifiche norme sono previste per i lavori disagiati o pericolosi, per le recenti madri e per gli adolescenti.

In **Lituania** l'orario di lavoro, regolato dal Codice del lavoro, non può superare 40 ore a settimana, e l'orario di lavoro giornaliero non deve superare le otto ore. L'orario massimo di lavoro comprensivo di straordinari è stabilito nel limite di 48 ore per sette giorni lavorativi. La legge stabilisce anche il nastro orario nel limite delle 12 ore giornaliere entro il quale svolgere le ore di lavoro e questo vale anche per i lavoratori part time che sono occupati in più di una impresa con più contratti di lavoro.

In **Lussemburgo** l'orario di lavoro di legge è di otto ore al giorno per 40 ore settimanali. Lavoro aggiuntivo a quello di legge è considerato supplementare e deve essere contenuto nelle 10 ore giornaliere e nelle 48 ore settimanali. Inoltre, il lavoro supplementare deve essere giustificato da motivi eccezionali e non deve sostituire personale che potrebbe essere assunto stabilmente, per poterlo effettuare l'impresa ne deve chiedere l'autorizzazione alla rappresentanza aziendale dei lavoratori ed in mancanza di questa agli stessi lavoratori.

A **Malta** l'orario legale è di 48 ore settimanali, ma in caso di accordo tra azienda e lavoratori questi ultimi possono superare tale limite a condizione che non venga messa in pericolo la loro salute e sicurezza.

I **Paesi Bassi** hanno cambiato la norma legislativa sull'orario di lavoro nel 2007. La legge vigente fissa i limiti in 12 ore giornaliere e 60 ore settimanali, non prevedendo confini tra orario normale e orario straordinario.

In **Polonia**, negli ultimi anni, cambiamenti significativi si sono verificati in materia di orario di lavoro. Attualmente le disposizioni del capitolo 6 del Codice del lavoro stabiliscono la settimana di lavoro in 40 ore.

In **Portogallo** dal 1997 l'orario di lavoro legale è di 40 ore settimanali.

In **Romania** il Codice del lavoro stabilisce la settimana lavorativa in 40 ore suddivise in 8 ore al giorno. I contratti collettivi di lavoro possono, però, apportare deroghe.

In **Slovacchia**, dall'1 settembre 2007 il Codice del lavoro fissa i limiti dell'orario di lavoro ordinario in un massimo di 48 ore settimanali e di 56 ore per i lavoratori del comparto sanitario, proibisce la fissazione di un orario di lavoro notturno per un periodo continuativo superiore ad una settimana (tranne i casi in cui le condizioni e il carattere del lavoro non consentano di ripartire l'orario diversamente).

In **Slovenia** la legge sui rapporti di lavoro prevede che un contratto a tempo pieno è di 40 ore di lavoro settimanale. È ammesso che i con-

tratti collettivi possano prevedere un orario di lavoro più o meno lungo di 40 ore settimanali, ma non inferiore a 36 ore settimanali, né superiore alle 56 ore.

In **Spagna** la settimana lavorativa è, per legge, stabilita in un massimo di 40 ore settimanali di lavoro effettivo, media del totale di ore lavorate durante l'anno. La giornata lavorativa non può eccedere le 9 ore giornaliere, salvo che l'accordo previsto, per contratto collettivo o patto tra gli imprenditori ed i rappresentanti dei lavoratori, stabilisca una distribuzione diversa del tempo di lavoro giornaliero, rispettando in ogni caso le pause di riposo minime delle giornate lavorative di almeno 12 ore.

Le ore straordinarie non possono superare le 80 all'anno.

In **Svezia** l'orario di lavoro settimanale di legge pur essendo stato oggetto di dibattito nel corso di questi ultimi anni, è restato di 40 ore. È ammesso un monte ore straordinario annuo di 200 ore, ma nel limite di 50 ore di lavoro straordinario nel corso di un mese di calendario. Tuttavia, le condizioni relative al lavoro straordinario possono essere variate dalla contrattazione collettiva.

Il **Regno Unito** ha applicato in modo particolare e restrittivo la direttiva Ue sull'orario di lavoro ed ha previsto l'orario di lavoro massimo di 48 ore settimanali.

Passando al **salario minimo nazionale**<sup>94</sup>, occorre innanzi tutto chiarire che si intende per tale - la remunerazione più bassa su base oraria o giornaliera o mensile che i datori di lavoro devono corrispondere alla manodopera di qualsiasi settore. È regolata da leggi nazionali e aggiornata periodicamente secondo determinati parametri che tengono conto dell'evoluzione dei prezzi, degli altri livelli salariali e del costo del lavoro.

È stato introdotto per la prima volta in Australia e Nuova Zelanda alla fine del 1800, il salario minimo è poi stato regolato da leggi nella gran parte dei Paesi del mondo e nell'Unione europea è previsto dalla legislazione di 20 su 27 paesi, fanno eccezione: Austria, Cipro, Danimarca, Finlandia, Germania, Italia e Svezia.

Non è una distinzione casuale, ma il risultato di un'evoluzione storico-sociale, che ha visto in questi paesi il prevalere della contrattazione sulla normativa e un crescente protagonismo e forza del sindacato. Sono

<sup>94</sup> Fonte: EIRO, sezione – sviluppi retributivi, 2009.

i contratti, infatti, a fissare i livelli di compenso minimo per ogni categoria e per ogni professionalità all'interno di essa. La questione del salario minimo, però, si riaffaccia oggi per l'emergere di quell'area indefinita, fatta appunto di collaboratori, personale in appalto, parasubordinati mascherati da partite Iva che, pur non essendo propriamente lavoratori autonomi, sfuggono dagli inquadramenti contrattuali dei dipendenti e quindi anche dalla protezione di livelli salariali pre-determinati. È per questi lavoratori, che uno strumento legislativo potrebbe rivelarsi utile.<sup>95</sup> Il salario minimo legale riprende quindi quota in Europa, con l'ampliamento a Est dell'Unione sono aumentati i Paesi che hanno definito per legge una quota base di stipendio per i lavoratori, al di sotto della quale non si può scendere.<sup>96</sup>

Nel 2009, i Paesi che avevano regolamentato la materia in via legislativa erano venti: Belgio, Bulgaria, Repubblica Ceca, Estonia, Irlanda, Grecia, Spagna, Francia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Ungheria, Malta, Olanda, Polonia, Portogallo, Romania, Slovenia, Slovacchia, Gran Bretagna. Il salario minimo legale c'è anche in Austria, ma è frutto della negoziazione fra le parti sociali e non dalla legge.

Questa misura è patrimonio delle realtà che hanno un sindacato debole e, quindi, poca consuetudine alla contrattazione. Da qui la necessità dell'intervento dello Stato, per offrire una tutela di base a tutti i lavoratori.<sup>97</sup> Viceversa, come è stato già detto, non esiste dove le organizzazioni sindacali sono solide e hanno un forte potere contrattuale. Quattro anni fa il sindacato tedesco ha, però, cambiato strategia e ha chiesto al go-

<sup>95</sup> In Italia, infatti, avanzano proposte autorevoli, anche da parte politica (Partito Democratico), di introdurre il salario minimo di legge a tutela dei lavoratori, con particolare riferimento ai "parasubordinati o atipici" non coperti dalla contrattazione collettiva di lavoro.

<sup>96</sup> Lo studio effettuato dall'OIL (dell'Organizzazione internazionale del lavoro) "Minimum wage revisited in the enlarged Eu" nell'introduzione rileva - Il salario minimo è tornato tra le priorità dei responsabili politici della Ue. L'allargamento dell'Unione vi ha certamente contribuito. Se nella Ue dei Quindici solo nove Paesi avevano un salario minimo stabilito per legge, l'integrazione di dodici nuovi Stati tra cui tutti, salvo Cipro, disponevano già di un meccanismo di salario minimo al momento del loro accesso, ha considerevolmente aumentato la proporzione di Stati membri dotati di un salario minimo legale.

<sup>97</sup> I primi ad introdurre il salario minimo per legge in Europa sono stati l'Olanda nel 1969 e la Francia nel 1970.

verno l'introduzione di una paga base per legge. La richiesta è stata respinta, anche per l'opposizione delle imprese, ma ha segnato una svolta, perché quello tedesco è il primo sindacato forte a rivendicare un salario minimo legale.<sup>98</sup>

Gli importi dei salari minimi variano tra stato e stato perché sono calibrati sulle differenti condizioni economiche, sociali e del mercato del lavoro. La classifica, sui dati del 2009,<sup>99</sup> è guidata dal Lussemburgo (1.641 euro mensili), seguito da Irlanda (1.462), Belgio (1.387), Paesi Bassi (1.382), Francia (1.321), Regno Unito (1.010), Grecia (657,89), Spagna (624), Malta (601,90), Portogallo (450), Slovenia (424,90), Ungheria (300), Repubblica Ceca (291,60), Estonia (278), Polonia (276,48), Slovacchia (269), Lettonia (256), Lituania (232). I valori più bassi sono degli ultimi entrati, Bulgaria (122) e Romania (117).

In Austria esiste un salario minimo anomalo e cioè concordato dalle parti sociali, le quali sono reciprocamente impegnate a garantire che nessun contratto collettivo preveda un salario mensile inferiore ai 1000 euro a valore 2007.

La copertura è pari a una quota tra il 30 e il 70% dello stipendio medio.

Nella precedente legislatura Bruxelles, preoccupata dal numero crescente di working poor (lavoratori poveri, oggi sarebbero il 20% del totale), ha discusso l'ipotesi di definire un indice unico europeo. Una risoluzione prevedeva di fissarlo al 50% (il salario minimo, dove esiste, non avrebbe, quindi, potuto essere inferiore alla metà di quello medio in essere nel tal Paese), ma non ha avuto seguito.

Si può aggiungere, infine, chi e come stabilisce il salario minimo, anche se in genere, il tratto comune è il ruolo importante giocato dalle parti sociali nella negoziazione o nella definizione dello stesso.

<sup>98</sup> AVVENIRE È LAVORO (7 aprile 2010) - Walter Cerfeda, segretario della Ces, l'organizzazione che riunisce i maggiori sindacati europei, ha così spiegato questa richiesta del sindacato tedesco "Questa scelta si spiega con l'evoluzione del mercato del lavoro, che ha visto crescere la quota di immigrati e alcuni settori ad alta frammentazione, come il commercio e i servizi privati alle persone, dove la contrattazione collettiva fa fatica ad arrivare. Il timore del sindacato è che queste nuove condizioni creino disparità tra lavoratori protetti e no e che gli stipendi più bassi di questi ultimi, facciano calare quelli di tutti."

<sup>99</sup> Dati estratti da fonte Eurostat, che ha stilato una specifica tabella riportanti gli importi mensili dei salari minimi vigenti negli stati dell'Unione europea.

In Lussemburgo ogni due anni il Governo propone alla Camera dei Deputati l'adeguamento del salario minimo sulla base di una relazione sull'evoluzione delle condizioni economiche e degli stipendi in generale, l'adeguamento avviene per disegno di legge.

In Irlanda è definito dal Ministro delle imprese, del commercio e dell'occupazione. In Belgio è fissato dai contratti collettivi di lavoro dopo essere stato negoziato nella commissione mista.

Nei Paesi Bassi il salario minimo di legge è adeguato due volte l'anno, il 1° gennaio e il 1° luglio, in base alla dinamica salariale dei contratti collettivi, è il Ministro degli affari sociali e dell'occupazione ad emettere un decreto definendone l'entità sulla base di un meccanismo di calcolo piuttosto dettagliato nei parametri presi a riferimento; in tempi di crisi, il Ministro può discostarsi da questo meccanismo, come è accaduto nel 2004 e 2005, mentre è stato rispettato nel 2008 e nel 2009, nonostante la crisi economica.

In Francia il salario minimo (SMIC) è fissato dalla legislazione, è derogabile in pejus dalla contrattazione collettiva settoriale. Nel Regno Unito il salario minimo nazionale è in vigore dal 1997 ed è fissato dal Governo su parere della Commissione paghe e tariffe, che riunisce rappresentanti dei sindacati dei datori di lavoro e accademici indipendenti.

In Grecia all'inizio dell'anno una legge stabilisce i tassi di aumento da applicare ai salari, distinguendo i lavoratori privati da quelli pubblici, questo a seguito di negoziati tra il governo ed i sindacati.

In Spagna il Governo fissa il *Salario interprofesional minimo*, (SMI) previa consultazione delle parti sociali maggiormente rappresentative.

A Malta il salario minimo nazionale è deciso dal governo in linea con le raccomandazioni del Consiglio dei rapporti di lavoro, composto da rappresentanti del governo, dei sindacati, dei datori di lavoro e di esperti indipendenti.

In Portogallo Il salario minimo nazionale, *Salario Minimo Nacional* (SMN) è stato introdotto dopo la rivoluzione democratica del 1974, determinando un considerevole aumento di stipendio immediato per molti lavoratori. Più tardi, il SMN è stato ribattezzato "la rata mensile minima garantita" (*Remuneração Lubrificação Lubrification Schmieröl System Mensal Garantida*, RMMG); è adeguato annualmente nel mese di gennaio per decreto governativo. Nel passato è stato aumentato in linea con

le previsioni inflative dell'anno successivo, nel 2007, però, è stato aumentato maggiormente in virtù di un accordo raggiunto nell'organismo tripartito CPCS.

La Slovenia, ha introdotto il salario minimo nazionale il 1995 e attualmente viene adeguato il 1° agosto di ogni anno, l'adeguamento è calcolato in linea con le previsioni governative degli aumenti dei prezzi al consumo, ma l'importo risultante da tale calcolo è poi discusso dal Ministero del Lavoro con le parti sociali.

In Ungheria il salario minimo esiste dal 1991 ed è definito da un accordo delle parti sociali e promulgato con decreto governativo insieme alla raccomandazione annuale sugli aumenti salariali.

Nella Repubblica Ceca il salario minimo è stato istituito il 01 gennaio 2007 dalla legge sul lavoro ed è fissato dallo Stato.

In Estonia il salario minimo è previsto dalla "legge sui salari" ed è stato istituito nel 1992 nel rispetto di un accordo tripartito, dal 1992 i salari vengono definiti in accordi bilaterali tra le parti sociali e promulgati con decreti governativi.

In Polonia, le regole di fissazione dei salari minimi sono state definite dalla legge del 10 ottobre 2002; l'importo viene negoziato su base annuale da parte della commissione tripartita, in caso di mancato accordo viene determinato dal Consiglio dei Ministri.

In Slovacchia il salario minimo è definito per legge sulla base di un accordo tra le parti sociali, se queste non riescono ad accordarsi sull'importo, il governo lo decide unilateralmente.

In Lettonia il salario minimo è concordato dalle parti sociali ed è fissato legalmente dal Consiglio dei Ministri, le parti sociali, per il vero, hanno convenuto su un sistema di aumento del salario, di cui il governo ha preso atto e sull'esito dello stesso promulga di norma annualmente gli aumenti.

In Lituania il Codice del lavoro prevede che il salario minimo nazionale è deciso e promulgato dal governo sulla base della raccomandazione in tal senso ricevuta dalla commissione tripartita.

La Bulgaria ha il salario minimo legale a seguito della normativa introdotta il 1° luglio 1988, la quale prevede l'adeguamento del salario minimo da parte del Consiglio dei Ministri con proprio decreto a seguito della consultazione delle parti sociali nell'ambito dell'organismo tripartito.

In Romania il salario minimo nazionale è fissato dal governo ed è obbligatorio per tutti i settori economici. Tuttavia, ogni anno, le parti sociali a livello nazionale concordano a loro volta un salario minimo contrattuale, che è posto alla base dei negoziati per la stipula di contratti collettivi di lavoro a livello settoriale o aziendale. Il salario minimo stabilito dalla contrattazione collettiva è ovviamente superiore a quello fissato dal governo.

Occorre infine aggiungere che il salario minimo nazionale in parecchi stati si articola in più importi, soprattutto, ma non solo, riferiti: all'età, alle qualifiche, ai settori, ai lavori rischiosi o faticosi.

Si rimette una tabella semplificatrice del raffronto tra gli stati.

**Tabella 3.1.** Adeguamento dei salari minimi

Paese	Frequenza degli adeguamenti	Soggetti decisori	Criteri di adeguamento	Vigilanza su applicazione	Multe in caso di non conformità
Belgio	Ogni anno.	Parti sociali.	Indicizzazione (aumento del salario minimo è legato all'andamento dei prezzi).	Tribunale del lavoro o Servizio pubblico federale per l'occupazione, il lavoro e per il dialogo sociale.	Sì.
Bulgaria	Non previsto un periodo fisso, ma ogni anno dal 2000.	Decreto del governo, di solito la decisione è unilaterale.	Situazione economica e sociale.	Nessun sistema di verifica.	No, applicare salari inferiori al salario minimo è una pratica molto comune.
Repubblica Ceca	Ogni anno.	Governo, previa consultazione delle parti sociali.	Indice dei prezzi al consumo.	Uffici pubblici del lavoro.	Sì, ed inoltre è da pagare la differenza, con il salario minimo.

### 3. Il diritto del lavoro

Paese	Frequenza degli adeguamenti	Soggetti decisori	Criteri di adeguamento	Vigilanza su applicazione	Multe in caso di non conformità
Cipro	Ogni anno.	Governo, dopo aver consultato le parti sociali.	Vari fattori (in particolare l'indice dei prezzi al consumo).	Ministero del Lavoro e del Dipartimento della sicurezza sociale.	Sì, l'importo dipende dal numero di giorni di non conformità.
Estonia	Ogni anno.	Decreto del governo, sulla base di una decisione concordata delle parti sociali.	Diversi fattori, in particolare: l'indice dei prezzi al consumo, la produttività del lavoro e la situazione economica.	Ispettorato del lavoro.	No sanzioni. Se il datore di lavoro paga meno del salario minimo, il dipendente può chiedere gli arretrati più lo 0,5% di interessi, attraverso l'ispettorato del lavoro.
Francia	Ogni anno.	Decreto del governo, previa consultazione delle parti sociali.	L'indice dei prezzi e la crescita contrattuale dei salari di base (lavoratore manuale).	Ispettorato del lavoro, con i vari organismi di controllo.	Un'ammonda massima di euro 1.500 per ogni caso di non conformità.
Grecia	Due volte l'anno.	Governo, con leggi distinte per settore il privato e quello pubblico,	Indice dei prezzi al consumo.	Tribunali del lavoro ed Ispettorato del lavoro, ma intervengono solo in caso di denuncia.	Datore di lavoro deve pagare tutti gli arretrati con gli interessi.
Ungheria	Irregolarmente	Governo, dopo un accordo concluso dal Consiglio tripartito.	Valore dell'importo stabilito per negoziato.	Ispettorato del lavoro.	Sì, da massimo 410 euro per un caso a massimo 24.500 euro per più casi.

Paese	Frequenza degli adeguamenti	Soggetti decisori	Criteri di adeguamento	Vigilanza su applicazione	Multe in caso di non conformità
Irlanda	Ogni 16 mesi (in pratica).	Governo e parti sociali attraverso i patti sociali.	Valore negoziato nell'ambito dei patti nazionali.	Ispettorato del lavoro	Ammende e/o con la reclusione.
Lettonia	Irregolare, a seconda delle considerazioni di carattere politico (ogni 1-2 anni).	Governo, previa consultazione delle parti sociali.	Pressione da parte dei partner sociali, le considerazioni di bilancio e piano di aumento dei salari minimi concordati dalle parti sociali e adottato dal governo.	Ministero del lavoro e delle istituzioni di controllo finanziario.	Normalmente, il datore di lavoro deve pagare tutta la retribuzione evasa.
Lituania	Regolarmente.	Governo, su raccomandazione del Consiglio tripartito.	Nessun criterio specifico.	Ispettorato del lavoro.	Sì, fino a 2.896 euro.
Malta	Ogni anno.	Governo, su raccomandazioni formulate dall'organismo tripartito, il Consiglio dei rapporti di lavoro.	Aumento dei salari minimi nazionali legati al costo della vita.	Dipartimento del governo delle relazioni industriali e l'occupazione.	Le sanzioni vanno da euro 231 a euro 2.313, in caso di recidiva.
Paesi Bassi	Due volte l'anno (congelati dal 2003).	Decisione del governo.	Aumento dei salari dovuto ai contratti collettivi di lavoro.	Ispettorato del lavoro.	No penale; il governo prevede che i datori di lavoro non devono pagare meno del minimo.
Polonia	Una o due volte all'anno.	Commissione tripartita, con riferimento alle proposte	L'indice dei prezzi al consumo previsti ed altri	Ispettorato del lavoro.	Sì.

### 3. Il diritto del lavoro

Paese	Frequenza degli adeguamenti	Soggetti decisori	Criteri di adeguamento	Vigilanza su applicazione	Multe in caso di non conformità
		e le informazioni presentate dal governo.	indicatori economici.		
Portogallo	Ogni anno	Governo, sulla base di accordi della Commissione tripartita	Previsioni inflative ed accordi della commissione tripartita.	Ispettorato del lavoro	Sì
Romania	Ogni anno (dal 2002)	Decreto del governo, previa consultazione delle parti sociali.	Nessun criterio formale, anche se il governo decide di adeguare il salario minimo in funzione dell'evoluzione del costo della vita e dell'esito della consultazione delle parti sociali.	Ispettorato del lavoro.	Sì, l'importo della multa varia tra 3 e 6 mesi di salario minimo lordo.
Slovacchia	Ogni anno.	Governo, sulla base di una decisione presa dalle parti sociali (accordo tripartito).	Rapporti con salario medio e minimo di sussistenza, oltre a tutta la situazione economica.	Ispettorato del lavoro, rappresentanti dei lavoratori sul luogo di lavoro.	Fino a 1.000.000. SKK
Slovenia	Ogni anno.	Governo, sulla base di una decisione presa dalle parti sociali (accordo tripartito).	L'inflazione attesa.	Ispettorato del lavoro.	Fino a 500.000 SIT.
Spagna	Una o due volte all'anno.	Governo, previa consultazione delle parti sociali.	Le previsioni per l'inflazione, la produttività, la situazione economica.	Ispettorato del lavoro.	Sì.

Paese	Frequenza degli adeguamenti	Soggetti decisori	Criteri di adeguamento	Vigilanza su applicazione	Multe in caso di non conformità
Regno Unito	Ogni anno (in pratica, dal 2000).	Governo, ma con decisione, basata sulle raccomandazioni della Commissione tripartita Low Pay.	La complessiva situazione economica, pur tenendo conto delle problematiche reddituali e sociali.	Tribunali delle Entrate ed occupazione o Tribunali civili.	GBP 7,20 al giorno e lavoratore; datore di lavoro deve pagare gli arretrati ai dipendenti.

Fonte: Eiro

Tutti i paesi dell'Unione europea consentono per le controversie di lavoro individuali riguardanti presunte violazioni del diritto del lavoro di essere ascoltato in un tribunale di giustizia, vuoi da un tribunale del lavoro specializzato vuoi da un tribunale civile. La questione, quindi, la si vuole affrontare verificando le agibilità verso le risoluzioni alternative delle controversie (ADR) procedure.<sup>100</sup> I tipi di ADR sono cinque: Conciliazione, Mediazione, Arbitrato, Attività di ispettori e di difensori civici, ADR non giudiziario (da distinguere da ADR giudiziario)<sup>101</sup>.

<sup>100</sup> Fonte: EIRO, sezione – Le controversie individuali di lavoro: Risoluzione alternativa delle controversie. 2010.

<sup>101</sup> Conciliazione: In questo tipo di ADR, il terzo agisce solo come promotore, mantenendo il flusso bidirezionale delle informazioni tra le parti in conflitto e favorisce una riconciliazione tra le loro posizioni antagoniste ascoltando entrambe le parti e cercando di trovare e suggerire una soluzione accettabile. In alcuni paesi, la legge richiede che devono essere utilizzati i servizi del conciliatore primadi ricorrere al tribunale.

Mediazione: In questa forma di ADR, un terzo imparziale - il conciliatore - aiuta le parti in causa a raggiungere un accordo. Ci sono due tipi di mediazione. Un tipo è simile alla conciliazione, con la differenza che il mediatore emette una decisione non vincolante o di raccomandazione spesso in forma scritta; il secondo tipo di è denominato "mediazione relazionale" e si basa sui principi del collaborative problem-solving, ponendo l'accento più sulla necessità di ricostruire buone relazioni future piuttosto che sulla individuazione di colpe e responsabilità. In questo caso non sono redatte decisioni scritte.

Arbitrato: In questo caso, il terzo sentite le parti sul contenzioso, si pronuncia in termini vincolanti per le stesse.

La mediazione è sempre più in uso, in quanto è il mezzo preferito da un certo numero di paesi, che tentano di sviluppare queste nuove forme di ADR. Nel complesso, 18 paesi hanno regolato modalità per adire il mezzo della mediazione, essi sono: Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Estonia, Finlandia, Germania, Ungheria, Irlanda, Lettonia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Portogallo, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna e Regno Unito. La mediazione può essere esercitata dai giudici e/o al di fuori del sistema giudiziario.

L'arbitrato è presente in 13 paesi: Austria, Cipro, Repubblica Ceca, Danimarca, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Polonia, Portogallo, Slovenia, Spagna, Svezia e Regno Unito. L'arbitrato è sempre usato come ultima risorsa, tra le ADR sono preferite la conciliazione e la mediazione ed anche in ultima istanza, non è usato spesso. A: Cipro, Repubblica Ceca, Italia, Lussemburgo e Slovenia, l'uso di arbitrato per le controversie individuali di lavoro è legato alla regolamentazione data dai contratti collettivi di lavoro.

Alcuni paesi come forme di ADR utilizzano gli ispettori del lavoro e anche, a volte, i difensori civili. Ispettore del lavoro è un termine riferito alla nomenclatura utilizzata nel paese per lo svolgimento di alcune funzioni pubbliche legate al mondo del lavoro, che non un particolare tipo di ADR. In pratica, gli ispettori del lavoro si adoperano nelle attività di conciliazione e di mediazione già delineate. Esempi di ispettori del lavoro si trovano in Lussemburgo, Grecia ed Estonia.

---

Gli ispettori del lavoro o dei difensori civili: Alcuni paesi si avvalgono di esperti specialisti conosciuti come gli ispettori del lavoro e/o difensori civili - come si è visto in Ungheria, Paesi Bassi e Romania. Le imprese private a volte nominano difensori civili per le controversie individuali all'interno dei loro luoghi di lavoro, come avviene in Irlanda. In alcuni paesi, il difensore civile è nominato dallo Stato per affrontare particolari tipi di controversie, come la discriminazione.

ADR non giudiziaria: questi mezzi alternativi di ADR impegnano le parti sociali in sforzi comuni per risolvere il contenzioso attraverso la negoziazione tutta all'interno del posto di lavoro. In alcuni paesi, come Estonia, Lettonia, Lituania e Polonia, a tal fine sono istituite commissioni di conciliazione bipartito, anche chiamate Commissioni per le controversie di lavoro. Altri paesi come Austria, Danimarca, Germania e Svezia, hanno una lunga tradizione di ricorso all'ADR non-giudiziario gestito dalle parti sociali e/o dai consigli di fabbrica e regolato dagli accordi collettivi, mentre l'ADR giudiziario è molto limitato, mentre altri paesi ancora, tra i quali Irlanda, Italia, Lussemburgo e Regno Unito utilizzano entrambi i tipi di ADR. ADR giudiziaria: è l'azione di una autorità legale, come il giudice del tribunale, che prima di iniziare la prima udienza tenta di risolvere la controversia. Le ADR legate al processo giudiziario sono indicati

Negli stati Ue le ADR vengono utilizzate in misura molto differenziata per risolvere le vertenze individuali. La tabella 3.2. fornisce una panoramica generale dell'uso delle ADR, sia giudiziale o extragiudiziale, dei paesi.

**Tabella 3.2.**

**Tabella 1: Ambito di utilizzo ADR, per paese**

I paesi con basso uso di ADR	I paesi con uso medio / alta di ADR
Belgio (BE)	Austria (AT)
Bulgaria (BG)	Cipro (CY)
Repubblica Ceca (CZ)	Germania (DE)
Estonia (EE)	Danimarca (DK)
Finlandia (FI)	Irlanda (IE)
Grecia (EL)	Italia (IT)
Ungheria (HU)	Malta (MT)
Lituania (LT)	Spagna (ES)
Lussemburgo (LU)	Svezia (SE)
Paesi Bassi (NL)	Regno Unito (UK)
Polonia (PL)	-
Portogallo (PT)	-
Romania (RO)	-
Slovacchia (SK)	-
Slovenia (SI)	-
Francia (FR)	

**Fonte:** Centri nazionali EIRO, 2009

I paesi che utilizzano un alto livello di ADR (vedi tabella 3.2.) hanno un basso tasso di ADR giudiziaria, questo accade perché le ADR avvengono in una fase precoce, prima che la controversia sia portata in sede giudiziaria. Quattro paesi, con relazioni sindacali di modello corporativo, si mettono in evidenza in materia di ADR non giudiziarie, questi sono: Austria, Danimarca, Germania e Svezia.

In 18 paesi elencati nella Tabella 3.2. si riscontra un basso ricorso alle ADR. È difficile spiegarne i motivi, si può pensare che, soprattutto nei nuovi Stati membri dell'Europa centrale e orientale, si è ancora imprevisti per garantire un buon funzionamento di questi mezzi alternativi, come accade in: Bulgaria, Repubblica ceca, Romania e Slovenia oppure non si sono ancora radicati nella cultura degli utilizzatori e c'è da parte loro una certa riluttanza ad usarli, come nel caso della Polonia.

Sei paesi hanno stabilito per legge le modalità di svolgimento delle procedure per la conciliazione, che consentono alle parti di un contenzioso di presentarsi di fronte ad un terzo specialista in diritto del lavoro, prima di ricorrere al Tribunale. Questi paesi sono: Cipro, Irlanda, Italia, Malta, Spagna e Regno Unito. In alcuni casi, questa procedura è obbligatoria, nel senso che il giudice deve accertare se sono stati adempiuti i tentativi preventivi per risolvere la controversia prima dell'inizio di una udienza. Negli altri casi si favorisce l'utilizzazione del percorso alternativo da parte del lavoratore danneggiato. Per definizione, questi paesi hanno un utilizzo elevato di ADR giudiziaria.

La posizione delle parti sociali e del governo di ciascun paese verso l'utilizzo delle ADR, è molto influenzata dal livello del loro successo. Inoltre non esiste, tra gli stati, un punto comune di partenza ed una omogeneità nella scelta, almeno preferenziale, dei mezzi di ADR da utilizzare.

Questa varietà di condizioni portano gli stati ad approcciare in modo differenziato le ADR. Tuttavia, alcuni tratti comuni generali sono evidenti.

In primo luogo, in 17 paesi si registra un aumento dell'uso delle ADR accompagnato da un forte sostegno a tale sviluppo da parte delle parti sociali e del governo.

Una secondo tratto comune consiste nel fatto, che dove le parti sociali convergono sullo sviluppo delle ADR, anche se è raro che questa scelta sia sancita da un accordo, anche il governo ne condivide la scelta, anche se a volte questo sostegno è solo politico e non materiale. D'altra parte il sostegno del governo si giustifica, più che per un migliore perseguimento della giustizia sociale, per ragioni di costi e di efficienza.

Terzo tratto comune è il sostegno generalmente unanime delle Organizzazioni Sindacali per le soluzioni alternative delle controversie, in

quanto queste garantiscono un rapporto stretto con il lavoratore durante la procedura, è più veloce e più conveniente ed aiuta per queste caratteristiche a far rispettare i diritti sul lavoro. In alcuni paesi si sono espressi dubbi sull'utilizzo diffuso delle ADR, come in Irlanda<sup>102</sup>, Italia e Regno Unito, in quanto si teme che alcuni tipi di ADR come la mediazione relazionale<sup>103</sup> nel Regno Unito o le iniziative intraprese nel settore privato dalle associazioni datoriali in Irlanda, possano, ora o in prospettiva, escludere il ruolo del sindacato nel rapporto con il lavoratore e nelle procedure.

**Tabella 3.3.**

**Paesi in cui l'uso ADR è in crescita, perché è fortemente sostenuta dal governo e/o vi è il supporto delle parti sociali**

Paese	Utilizzo delle ADR
<b>BE</b>	ADR è sostenuta da un partito politico ed è stata adottata una nuova legislazione di favore; è sostenuta anche dalle parti sociali.
<b>BG</b>	Le parti sociali propongono la conciliazione obbligatoria e modifiche giuridiche in tal senso; nessuna decisione è stata presa in merito dal governo.
<b>CY</b>	Preferenza per ADR non giudiziaria in azienda; il governo vuole migliorare le procedure per le controversie di lavoro.
<b>CZ</b>	Le ADR sono sostenute dalle parti sociali e dal governo, ma la crescita del loro utilizzo è inferiore alle attese.
<b>ES</b>	Preferenza per ADR non giudiziari in azienda, si registra un crescente utilizzo delle ADR.
<b>FI</b>	Utilizzo crescente delle ADR; un comitato congiunto delle parti sociali avrebbe dovuto riferire in merito al ricorso all'ADR, entro la fine del 2009.

<sup>102</sup> In Irlanda nelle aziende non sindacalizzate l'accesso alle ADR avviene tramite il datore di lavoro, soprattutto se esistono disposizioni per le ADR in-house (procedimento interno), in tal caso di solito i datori di lavoro si rifiutano di trattare con i rappresentanti sindacali, che sono così esclusi dall'assistenza e dalla procedura.

<sup>103</sup> Il mediatore tende a parlare direttamente con il lavoratore escludendo il rappresentante sindacale. Il sindacato in questo avverte un indebolimento del ruolo sindacale e della posizione del lavoratore in corso di procedura e nell'esito della stessa.

Paese	Utilizzo delle ADR
<b>IE</b>	I datori di lavoro stanno spingendo per dare ruolo ai privati come terzi indipendenti, preferenza per i metodi che hanno assenza di contraddittorio; sindacati sono a favore di ADR, purché abbiano un ruolo, il governo segue una sua politica.
<b>IT</b>	ADR trova il sostegno pubblico a causa di minori costi e una riduzione dei casi in tribunale, le parti sociali sono anch'esse a favore.
<b>LU</b>	ADR è incoraggiata dal governo e dalle parti sociali, un servizio di conciliazione e mediazione è stato istituito nel 2007, ma l'attuazione è stata lenta.
<b>LV</b>	Il Governo è a favore della mediazione e la legislazione di sostegno è stata adottata nel 2009, ma le parti sociali vogliono un tribunale del lavoro specializzato e le ADR non sono molto utilizzate nella pratica.
<b>MT</b>	ADR non-giudiziario aziendale è sostenuto da tutte le parti; devono essere fornite maggiori risorse per la formazione dei conciliatori di stato.
<b>NO</b>	Preferenza per la mediazione pre-court (preventiva alle udienze giudiziarie) da parte degli avvocati, anche se sono state espresse preoccupazioni sui costi.
<b>PT</b>	Nel 2006 è stato firmato da tutte le parti un accordo, che istituisce un servizio di mediazione delle controversie di lavoro.
<b>RO</b>	Le nuove leggi, adottate nel 1999 e nel 2008, istituiscono la mediazione dell'organo tripartito, approvato dal Consiglio economico e sociale.
<b>SI</b>	La mediazione ha dovuto trovare prima applicazione nei tribunali del lavoro nel 2009, le parti sociali concordano le liste dei mediatori.
<b>SK</b>	Nuova legge adottata nel 2004, i datori di lavoro sono a favore di ADR in quanto riducono i costi di lite ed è più veloce e rapida la risoluzione delle controversie; i sindacati sostengono l'ADR aziendale.
<b>Regno Unito</b>	Crescente utilizzo della conciliazione; nuovo sostegno all'ADR non giudiziari in azienda, sperimentazioni in corso della conciliazione pre-richiesta e della mediazione relazionale, le parti sociali danno un forte sostegno alla conciliazione.

Fonte: centri nazionali EIRO, 2009

Al contrario, in 10 paesi, gli atteggiamenti sono neutri, non vi è alcuna pressione per affermare le ADR.

Tabella 3.4.

**Paesi con atteggiamento neutro su ADR e/o dove non vi è stato alcun cambiamento negli ultimi anni**

Paese	Utilizzo delle ADR
<b>AT</b>	I datori di lavoro non sono interessati alle ADR e le vedono come una perdita di tempo e non vincolanti; i sindacati sarebbero favorevoli ad una crescita delle ADR, ma il governo non è interessato.
<b>DE</b>	ADR non giudiziaria è ben consolidata e le parti sociali non vedono la necessità di un cambiamento.
<b>DK</b>	La tradizione di 100 anni di ADR non-giudiziario in azienda, che è considerata la più efficiente, ha portato a minori costi ed è più vicina ai soggetti che contendono, pertanto non vi è alcuna pressione per il cambiamento.
<b>EE</b>	Esiste ADR non-giudiziario in azienda, ma i sindacati sono favorevoli ad altri tipi di ADR, i datori di lavoro non sono interessati, mentre il governo mantiene una posizione neutrale.
<b>EL</b>	I sindacati chiedono migliori e più veloci procedure di ADR da completare nelle tipologie ora previste, i datori di lavoro vogliono rigorosi presupposti giuridici, il governo rimane inattivo.
<b>HU</b>	Il processo giudiziario è visto come costoso, lento ed insicuro, quindi in teoria le ADR verrebbero viste con favore, tuttavia il governo non sembra essere interessato e le parti sociali non ne sostengono lo sviluppo.
<b>LT</b>	Le parti sociali vorrebbero un tribunale del lavoro, ma il governo lo nega perché lo ritiene troppo costoso e questa polemica distoglie l'attenzione dalla possibilità di sviluppare le ADR.
<b>NL</b>	Le parti sociali restano neutrali sulle ADR, il governo vuole diffondere la mediazione, ma non sulle controversie del lavoro.
<b>PL</b>	Basso livello di interesse per le ADR da parte del governo e dei datori di lavoro, ma i sindacati sono favorevoli, i cittadini, però, hanno scarsa fiducia nelle istituzioni (quindi anche sulle ADR), fatta eccezione per i giudici.
<b>SE</b>	Tutte le parti sostengono storicamente e con enfasi l'utilizzo delle ADR non giudiziarie, ma la situazione è bloccata in quanto le opinioni divergono sul futuro del diritto del lavoro del paese.

Fonte: centri nazionali EIRO, 2009.

Nel merito, è interessante evidenziare su quali temi si sviluppano le controversie trattate dalle ADR.

Quelle più comuni sono relative alla non corretta applicazione del contratto di lavoro, per esempio legate a questioni quali: il mancato o ritardato pagamento degli stipendi, la remunerazione delle prestazioni straordinarie, delle ferie e di altri istituti salariali legati al lavoro flessibile.

Le impugnazioni dei licenziamenti illegittimi in 11 paesi sono trattati dalle ADR. Nel Regno Unito, tali controversie costituiscono il 42% delle questioni trattate in sede di conciliazione, mentre in Italia ed in Germania rappresentano rispettivamente il 15% e il 12% delle conciliazioni. Tali percentuali sono determinate certamente dal livello di protezione, che la legge offre ai lavoratori licenziati illegittimamente.

Il volume dei casi risolti con la conciliazione, su quelli trattati, diviso per argomenti, è del 30% - 40% quelli riguardanti il mancato pagamento delle retribuzioni, tra cui il TFR, il salario minimo e altri istituti economici del contratto; più alto è il tasso di successo delle conciliazioni, che arriva al 50%, nei casi di accuse per: maltrattamento, discriminazione e di licenziamento ingiustificato. Quanto appena affermato, trova riscontro nei casi portati in tribunale dove arriva solo: il 9% della discriminazione di genere, il 13% della discriminazione dei disabili, il 14% della discriminazione in base all'età, il 21% della discriminazione razziale e il 23% dei casi di licenziamento illegittimo. Questo dimostra, che i casi più difficili da provare, con tesi confutabili e prove contrastanti, si preferiscono risolvere con ADR, piuttosto che nelle sedi giudiziarie.

Quattro paesi hanno procedure specifiche per far fronte a controversie nate su questioni di uguaglianza. Spagna, Svezia e Grecia hanno un difensore civico per la parità, mentre l'Irlanda ha istituito un Tribunale per la Parità. In Austria, le questioni relative alla disabilità e il licenziamento di apprendisti sono trattate con specifiche procedure legali. In Danimarca, le questioni che sorgono nel settore dell'ambiente di lavoro sono trattati con un regime speciale e sotto la vigilanza di "Ambiente Authority".

Per accedere ad una procedura di ADR, se la persona è iscritto al sindacato la sua Organizzazione gli fornisce assistenza, questa non è invece generalmente prevista per i non iscritti. In paesi con sistemi ben consolidati di ADR non giudiziarie, come Austria, Danimarca, Germania e Svezia, i sindacati gestiscono le controversie con negoziati bilaterali o rimettendone la gestione al consiglio di fabbrica. In alcuni casi, soprattutto quelli relativi alla mediazione, è il datore di lavoro che può avviare

un procedimento, ma solo con il consenso del dipendente, come, per esempio, in Lussemburgo e in Finlandia.

In alcuni paesi, come è stato in Italia fino alla fine del 2010, il lavoratore è tenuto a tentare obbligatoriamente la conciliazione prima di adire il Tribunale, in altri 10 paesi non ci sono invece restrizioni. In Danimarca, all'opposto, dove il sistema di risoluzione delle controversie tra le parti sociali è stato istituito dal 1910, una controversia non può essere rimessa al giudice fino a quando non sono state esaurite le "regole standard per la gestione delle vertenze di lavoro".

12 paesi hanno dichiarato la necessità di istituire procedure aziendali per risolvere i contenziosi e solo dopo che queste siano risultate infruttuose, dare la possibilità di adire il Tribunale.

Questo è un tema molto dibattuto e controverso, in quanto è vero, che spesso è più difficile risolvere una controversia individuale dopo che la domanda è stata presentata a un tribunale, in quanto le posizioni sono oggettivamente più rigide.

D'altra parte, adire il Tribunale per ottenere giustizia è, in molti stati, un diritto fondamentale, quindi protetto costituzionalmente.

Vale la pena mettere in evidenza, che non sempre è prevista l'assistenza o la rappresentanza del lavoratore danneggiato nelle procedure di ADR. In Lituania, la commissione di conciliazione (PMA) di norma si attiva con una comunicazione scritta da parte del lavoratore, anche se in alcuni casi è il datore di lavoro che può invitare, innanzi alla commissione il lavoratore. Una situazione simile esiste nella Repubblica ceca. Nella mediazione relazionale, come è in Finlandia e nel Regno Unito, l'accompagnamento è sconsigliato, in quanto l'obiettivo è ricostruire un rapporto positivo tra le parti che contendono in modo non conflittuale.

In numerosi paesi, che costituiscono la norma, il lavoratore può essere accompagnato, assistito e rappresentato durante la procedura, sia da un avvocato sia da un funzionario sindacale. In alcuni paesi, i dipendenti non sindacalizzati possono ottenere assistenza legale, come, per esempio, in Svezia. In Lussemburgo, il lavoratore può essere generalmente accompagnato, anche se il datore di lavoro deve dare il proprio consenso. Inoltre, vi è un obbligo di legge per i datori di lavoro nel Regno Unito, che per controversie disciplinari devono riconoscere l'esercizio del diritto per i loro dipendenti ad essere accompagnati da un rappresentante sindacale, anche se l'azienda non è sindacalizzata.

Inoltre, nei casi di licenziamento in aziende che occupino 150 o più lavoratori e nei casi di molestie sessuali o mobbing, in Lussemburgo il lavoratore ha il diritto assoluto di essere assistito. La Spagna è forse l'unico paese in cui è prevista la nomina di un mediatore per parte con il risultato di abbassare le percentuali di soluzione alla controversia.

Si pone la questione di come considerare la causa davanti al giudice se nel frattempo è intervenuta una soluzione ADR, si solleva cioè il problema del "ne bis in idem". I datori di lavoro potrebbero essere disincentivati a risolvere la controversia con le ADR se fosse consentita la riapertura del contenzioso e quindi incorrere in ulteriori spese, mentre il lavoratore può credere che sia possibile ottenere un risultato migliore attraverso il tribunale, ne risulterebbe minata la caratteristica più attraente dell'ADR e cioè quella consistente nella maggiore velocità e nel minor costo per le parti.

Per ovviare a tale problematica, la maggior parte dei paesi, in caso di soluzione con ADR, rende obbligatorio il ritiro della causa, come accade ad esempio, in Norvegia, Romania, Spagna e Regno Unito oppure la revoca della stessa.

Il vantaggio di un ritiro obbligatorio è che l'accordo di solito viene registrato e che è probabile che sia legalmente opponibile in caso di mancata applicazione. Potrebbe invece non essere opponibile se il ritiro della causa, una volta risolta da ADR, è volontaria, come osservato in Lussemburgo.

*<sup>104</sup>Ci sono alcune prove che suggeriscono che gli atteggiamenti all'uso delle ADR nelle controversie di lavoro sono sempre più positivi. Negli ultimi 10 anni, 15 paesi hanno assunto iniziative a favore di qualche tipo di ADR. I sindacati sono generalmente favorevoli, le associazioni datoriali nella maggior parte dei paesi ora le sostengono ed i governi considerano sempre più le ADR come una alternativa positiva ai procedimenti giudiziari per rapidità delle decisioni e nel rapporto costo - efficacia. Si dice che gli avvocati ed i giudici sono meno entusiasti, gli avvocati per ragioni di guadagno ed i giudici perché affermano che le ADR sono forme pionieristiche di mediazione pre-udienza. I risultati, pe-*

<sup>104</sup> Commento di JOHN PURCELL Università di Warwick all'articolo del 08 aprile 2010: Paesi Ue: le controversie individuali di lavoro: Risoluzioni alternative delle controversie, pubblicato da EIRO – European Industrial Relation Observatory.

rò, suggeriscono che vi sarà probabilmente un aumento dell'utilizzo delle ADR nel futuro.

### 3.2. Le materie demandate ai Contratti Collettivi di Lavoro

I contratti collettivi di lavoro hanno ovviamente la possibilità di trattare tutte le materie inerenti il rapporto di lavoro ed il rapporto tra le parti sociali ed è altrettanto ovvio, che nel fare ciò, gli unici limiti che si devono rispettare sono quelli imposti dalla legge. La struttura del contratto, nei vari paesi, è generalmente composta: da una parte salariale, una parte normativa ed una parte dedicata alle relazioni tra le parti.

È del tutto scontato che i contenuti negoziali, ai vari livelli contrattuali, nel periodo 2008-2009 nell'Ue sono stati in gran parte influenzati dall'impatto della crisi economica e finanziaria.

Ciò è largamente dimostrato dalla **contrattazione sui salari**<sup>105</sup>, nell'ultimo Rapporto della Fondazione di Dublino sugli sviluppi delle relazioni industriali nell'Unione si osserva, infatti, che se gli incrementi dei salari nominali nel primo semestre del 2008 sono stati in genere più elevati di quelli registrati nel 2007, essendo stati negoziati prima del pieno dispiegarsi degli effetti della crisi, successivamente, a partire dalla fine del 2008, si registrano accordi di limitazione degli aumenti quando non di vero e proprio loro congelamento.<sup>106</sup>

Sempre a partire dalla fine del 2008, l'agenda negoziale è sempre più orientata verso una "riduzione forzata" dell'orario di lavoro e delle paghe, con prevalenza crescente del taglio degli orari. Inoltre nella stessa agenda contrattuale acquistano priorità maggiore gli strumenti di gestione delle eccedenze occupazionali in un contesto di crescita della disoccupazione. Infatti, l'attività negoziale si è sempre più spostata sui processi di ristrutturazione delle imprese nei diversi paesi dell'Unione.

<sup>105</sup> Fonte: CNEL - COMMISSIONE DELL'INFORMAZIONE (III) *Le relazioni sindacali in Italia e in Europa*, rapporto 2008-2009, par. 2.2 - *Evoluzione generale dei contenuti della contrattazione collettiva ai vari livelli con particolare riferimento alle politiche dei redditi e dei salari*, pagg. 25-27.

<sup>106</sup> Un caso esemplare è il blocco dei salari nel del settore pubblico in Estonia nel 2009.

Naturalmente, le preoccupazioni dei vari governi rispetto al controllo della politica dei redditi in tempi di crisi ha influenzato la contrattazione inter-settoriale o interconfederale, come dimostra, ad esempio, l'accordo centralizzato sulle paghe e sulle condizioni di lavoro firmato in Irlanda nel 2008 per i successivi 24-35 mesi. Alla fine dello stesso anno, infatti, gli imprenditori hanno chiesto di differire i previsti aumenti di paga, a causa delle peggiorate condizioni economiche.

Simili accordi sono stati sottoscritti in Belgio, per gli anni 2009-10, e in Grecia, per il 2008-09. Quello belga è un accordo inteso proprio a far fronte alla crisi economica e finanziaria in corso, in quanto limita gli incrementi netti annui a 375 euro nel biennio, garantendo nel contempo misure di difesa del potere d'acquisto dei lavoratori quali agevolazioni per l'uso dei mezzi pubblici di trasporto e buoni per i pasti.

Nel caso dell'Italia va ricordato certamente l'accordo interconfederale del 15 aprile 2009, non firmato dalla Cgil, sulla riforma della struttura contrattuale, con modifica dell'indicatore del tasso di inflazione programmata e della durata dei rinnovi dei contratti di categoria.

Anche in Spagna il rinnovo dell'accordo intersettoriale ha riguardato soprattutto le linee guida e i compiti per la contrattazione decentrata.

In Romania e Slovenia si è contrattato a livello interconfederale anche il salario minimo, mentre in Estonia non è stato invece possibile raggiungere un accordo sulla crescita del salario minimo.

Va peraltro segnalato che a livello inter-settoriale sono stati raggiunti accordi anche su altri temi, oltre al salario, in Belgio sulle pari opportunità di trattamento e sulle strutture decentrate di rappresentanza, in Francia sulla "modernizzazione del mercato del lavoro", i sussidi di disoccupazione e lo stress da lavoro, nel Regno Unito è stata prodotta a tale livello una "dichiarazione congiunta" per l'equo trattamento dei lavoratori interinali; in Svezia è stata negoziata una nuova versione del "basic agreement" che regola diversi aspetti delle relazioni industriali nazionali.

Il livello di categoria o settore economico, che costituisce la sede negoziale più diffusa nei paesi Ue, è stato anch'esso particolarmente interessato dagli effetti della crisi economica e quindi prevalentemente da intese sui salari.

Nei paesi sopra citati nei quali sono stati siglati accordi intersettoriali, in particolare Belgio, Grecia e Spagna, i contratti di categoria hanno

svolto un ruolo essenziale di implementazione e di applicazione delle norme definite ai livelli superiori. Ma il tema delle paghe è stato al centro anche dei rinnovi dei contratti di settore nei principali paesi dell'Unione che si caratterizzano per cicli di rinnovo su base annua, biennale o non definita: Austria, Francia, Germania, Italia, Olanda, Portogallo, Slovenia. Mentre nei paesi nordici, dove prevalgono cicli di rinnovo pluri-annuali, la contrattazione sui salari è stata meno critica o turbolenta.

Le tendenze di decentramento verso il livello aziendale, sono confermate dalle strategie di molti imprenditori di "uscire" dai contratti di categoria e dalle relative condizioni. È il caso ad esempio delle grandi banche in Grecia, come pure di alcuni imprenditori in Portogallo, nella Repubblica Ceca, ed in ultimo dalla FIAT in Italia.

Le dichiarazioni di "*inability to pay*" che erano state espresse in passato anche dagli imprenditori tedeschi e dagli imprenditori irlandesi che hanno rimesso in discussione l'accordo inter-settoriale del 2008, sembrano essere particolarmente in crescita sotto i colpi della crisi economica e finanziaria. Come sopra evidenziato, è proprio a partire dalla seconda metà del 2008 che gli effetti di quest'ultima si fanno sentire pienamente, seppure in modi e tempi diversi nei vari paesi dell'Unione, condizionando a tutti i livelli la contrattazione collettiva sui salari e spingendo gli imprenditori e gli stati nazionali a opporre maggiori resistenze agli incrementi delle retribuzioni dei lavoratori.

Nel Rapporto della Fondazione di Dublino, vengono peraltro segnalate in molti paesi dell'Ue, ancora nel corso del 2008, tendenze di incrementi delle paghe nominali superiori all'anno precedente: Austria (3,6% nei rinnovi autunnali, rispetto al 3,1%-3,2% del 2007); Bulgaria (il 22% nel 2008, ma 27,8% nel settore pubblico, contro il 20% nel 2007); Cipro (dal 2%-2,2% nel 2007 al 2,5% nel 2008); Repubblica Ceca (dal 4,2% al 5,4%, ma dal 2%-6,5% al 4%-9% nel settore privato); Finlandia (livelli molto più alti, tra il 4,4% del settore privato e il 5% del settore pubblico); Germania (dal 2,2% al 2,9%, ma 2,7% in quella dell'Ovest e 4% in quella dell'Est); Grecia (3% da settembre 2008 e 5,5% da maggio 2009, livelli molto più alti del 2006-07), Italia (da 2,2% a 3,5%), Olanda (da 2% a 3,2%); Polonia (da 8,7% a 10,2%); Portogallo (da 2,9% a 3,1%, nel settore privato); Slovenia (da 2,5% a 3,9% nel settore privato); Spagna (da 3,1% a 3,5%) e Regno Unito (da 3,7% a 3,9%); Romania (da 15,9% a 17,6%).

Nei paesi baltici, la contrattazione collettiva non svolge un ruolo significativo nella regolazione delle paghe, ma è proprio tra i paesi dell'ultimo allargamento che si riscontrano tendenze di riduzione dei salari nominali: Estonia (dal 20% del 2007 al 15% del 2008); Ungheria (dal 6,9% al 6,2%); Lettonia (dal 31,5% al 20,3%); Malta (dal 2% all'1,8%); Rep. Slovacca (dal 6,2% al 5,5%).

Si dovrà però attendere la fine della crisi economica per avere un quadro più preciso dei suoi effetti sulle retribuzioni, oltre che sull'occupazione. Anche se già dal quadro che va definendosi nel periodo qui considerato si possono trovare molte conferme alla inversione di tendenza della contrattazione sui salari nel 2009 rispetto al 2008, anche in quei paesi nei quali le parti sociali avevano sottoscritto importanti accordi collettivi ai vari livelli negoziali, per significativi aumenti retributivi sia in difesa del potere di acquisto, che per la distribuzione della ricchezza prodotta dalla produttività del lavoro. Tipico il caso degli imprenditori spagnoli che hanno richiesto di congelare gli aumenti salariali nel 2009, oltre che di disporre di più flessibilità per le imprese in difficoltà, non escluse appunto forme di "opting out" rispetto agli accordi collettivi già firmati.

Altro tema centrale della contrattazione, accanto a quello delle retribuzioni, è l'**orario di lavoro**<sup>107</sup>.

Anche in questo caso si è assistito ad una inversione di tendenza, per gran parte del 2008 si registrano accordi sulla riduzione dell'orario senza perdite retributive, ad eccezione del Regno Unito, dove sono più diffusi accordi aziendali su tagli dell'orario di lavoro e del relativo salario; a partire dalla fine del 2008, l'eccezione inglese diventa la regola per il maggior numero di paesi. Forme di riduzioni forzate dell'orario di lavoro, con o senza tagli retributivi, sottoscritte o meno in accordi aziendali, riguardano da allora molte realtà: Francia, Germania, Italia, Malta, Olanda, Regno Unito, Rep. Ceca, Romania, Slovenia, Spagna. Come registrato dall'Osservatorio Eiro, questi tagli secchi di orario riguardano prevalentemente il settore manifatturiero e, in questo, soprattutto il settore automotive e la relativa catena di fornitura.

<sup>107</sup> Fonte: CNEL - COMMISSIONE DELL'INFORMAZIONE (III) *Le relazioni sindacali in Italia e in Europa*, rapporto 2008-2009, par. 2.2 - *Evoluzione generale dei contenuti della contrattazione collettiva ai vari livelli con particolare riferimento alle politiche dei redditi e dei salari*, pag. 27. EIRO - sezione - Orari di lavoro, 2009.

Un minor numero di accordi si registra rispetto alla flessibilità dell'orario di lavoro. Va segnalato in particolare il caso della Finlandia, con l'introduzione di modelli di orario più flessibili, l'estensione dei periodi di riferimento per gli schemi di orario variabile, il divieto di allungamento dell'orario in date circostanze e la creazione di nuove forme di banche del tempo. Fa eccezione anche il caso danese, con l'accordo nel settore del credito che introduce uno schema di "orario flessibile individuale", e accordi a livello locale che consentono al singolo lavoratore di variare l'orario settimanale fino al limite delle 42 ore e mezza, se viene mantenuto l'orario standard medio di 37 ore nel corso dei 12 mesi. Importanti sono anche alcuni contratti di categoria in Romania, ad esempio nei settori delle costruzioni, delle miniere, dei trasporti e delle forze di polizia, che introducono forme di variazione rispetto alle norme legali che prevedono l'orario settimanale di 40 ore e quello giornaliero di 8 ore. In Belgio, il citato accordo intersettoriale in vigore nel biennio 2009-10 prevede riduzioni fiscali e contributive per le indennità salariali di lavoro straordinario e notturno.

In via generale, però, è opportuno sintetizzare il tema della riduzione dell'orario di lavoro prendendo atto, che l'EIRO ha condotto aggiornamenti annuali sull'orario di lavoro per 11 anni e i dati per l'Ue-15 sono stati raccolti dal 1999, da quell'anno a tutto il 2009, le ore settimanali di lavoro sono diminuite da 38,6 a 37,9, ossia di circa l'1,8%. Tuttavia, la maggior parte di questa riduzione avvenne prima del 2003, da allora non c'è stata praticamente alcuna variazione nella media dei paesi dell'Europa occidentale e la riduzione generalizzata dell'orario di lavoro è attualmente solo formalmente iscritta all'ordine del giorno della contrattazione collettiva, ma nella realtà nel 2009 riduzioni di orario a parità di retribuzione sono stati praticamente assenti.

EIRO dal 2003 ha ovviamente raccolto anche i dati per la maggior parte dei nuovi Stati membri. Durante questo periodo, la media dell'orario di lavoro in questi stati è diminuita solo di 0,1 ore (circa 0,3%), da 39,7 a 39,6 ore settimanali. Questo riflette il fatto che la maggior parte dei nuovi Stati membri ha già una settimana lavorativa legale di 40 ore e la contrattazione collettiva avendo tra l'altro un ruolo poco incisivo su questa tematica, non si discosta dalla norma di legge. Solo a Cipro, la Repubblica Ceca e la Slovacchia è stato convenuto contrattualmente l'orario di lavoro inferiore alle 40 ore settimanali.

La vera questione del 2009, che sull'orario di lavoro bisognerebbe mettere in evidenza è senza dubbio l'utilizzo del lavoro a tempo parziale come strumento per rispondere alla caduta della domanda di lavoro durante la recessione ed evitare licenziamenti. In alcuni stati sono stati istituiti fondi per sovvenzionare i lavoratori che passavano da tempo pieno a tempo parziale e compensarli in parte della perdita del loro reddito da lavoro.

Oltre alle retribuzioni e all'orario di lavoro, si registra un numero di gran lunga inferiore di accordi collettivi ai vari livelli su **altri temi negoziali** nei paesi dell'Ue, a conferma del condizionamento esercitato dalla crisi economica e finanziaria. Si possono ricordare alcune intese sulle pensioni e i pre-pensionamenti, ad esempio in Germania nel settore metalmeccanico, in Danimarca nel settore agricolo o in Bulgaria. Spesso, si tratta di vere e proprie riforme tese a dare risposta alle rivendicazioni degli imprenditori per ridurre i relativi contributi.

Sono infine da segnalare svariati temi negoziali particolarmente collegati alla crisi economica in corso. Uno di questi è ad esempio la gestione del "cambiamento demografico", con accordi orientati a introdurre misure di vera e propria tutela occupazionale per i lavoratori anziani, come ad esempio in Olanda, in Germania (settore chimico) o in Francia (settore del credito). Un altro, non meno importante riguarda le misure relative alle eccedenze occupazionali, particolarmente nei paesi dell'Est Europa (Bulgaria, Estonia, Rep. Slovacca). Senza dimenticare le forme di regolazione dei processi di outsourcing o, in misura nettamente minore, la formazione e riqualificazione dei lavoratori. Si tratta di temi negoziali che ai vari livelli cercano di dare una risposta propositiva alla crisi, che richiedono però un ruolo significativo del dialogo sociale europeo, in particolare sui processi di ristrutturazione.

Dalle tabelle sottostanti, sui salari e sugli orari di lavoro si possono apprezzare a colpo d'occhio alcune interessanti comparazioni.

Si può commentare la tabella dei salari (tab.3.4.) ricordando innanzi tutto che il salario minimo nazionale fissato per legge o da un accordo intersettoriale ce l'hanno 20 paesi, gli andamenti si colgono direttamente dalla lettura dei numeri, merita aggiungere che in tutta l'Ue, l'aumento medio dei salari minimi è stato superiore all'aumento medio dei salari contrattati collettivamente e questo sia nel 2008 che, anche se in misura minore, nel 2009 (rispettivamente del 4,8% e dello 0,5%). Nel 2008 gli

aumenti del salario minimo hanno superato la media degli aumenti salariali contrattuali in otto paesi (in particolare in Romania e Bulgaria), mentre sono stati inferiori in sei paesi (soprattutto nella Repubblica ceca ed Irlanda) e sono stati pari a in uno (i confronti si sono resi possibili per 15 paesi). Nel 2009, gli aumenti dei salari minimi sono stati superiori alla media degli aumenti dei salari contrattuali in cinque paesi (di entità più rilevanti in Slovacchia e Portogallo), inferiori in cinque paesi (soprattutto nella Repubblica Ceca e Ungheria) e pari a in due (i confronti si sono resi possibili per 12 paesi).

I dati riferiti agli aumenti salariali contrattati collettivamente sono stati raccolti per 22 paesi ed alcuni per il solo 2008, in quanto non disponibili per l'intero 2009. Non sono invece disponibili in assoluto per Lussemburgo, Lettonia, Lituania, Estonia e Polonia, negli ultimi quattro, inoltre, la contrattazione collettiva ha una incidenza relativamente minore sulla retribuzione complessiva erogata. Anche le informazioni dei 22 paesi comparabili sono incomplete, consentono di farsi un'idea sugli andamenti, ma non offrono di certo dati scientifici, in quanto spesso e per più paesi, non sono disponibili i dati sugli aumenti salariali complessivamente contrattati, rimanendo carenti quelli riferiti ad uno o più livelli di contrattazione, inoltre gli aumenti per alcuni paesi sono calcolati come media di quelli previsti dai contratti di settore (e non di tutti, ma solo dei disponibili). È ovvio che è troppo differenziata la costruzione del dato per essere scientificamente attendibile.

Sugli aumenti reali, determinati da quelli nominali ai quali è stata sottratta la percentuale nazionale di aumento annuo dell'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) per il 2008 e il 2009,<sup>108</sup> si evidenzia come nel 2009, il calo generale degli aumenti salariali nominali, sia stato più che compensato dal maggiore calo dell'inflazione tanto da determinare maggiori aumenti reali rispetto all'anno precedente, addirittura in Portogallo e Spagna la deflazione si è sommata agli aumenti salariali nominali. L'altra nota di rilievo è la crescita superiore dei salari sia nominali che reali nei nuovi stati membri, rispetto ai vecchi 15, anche se, come si può notare, con dati non omogenei all'interno delle due famiglie, soprattutto quelli riferiti agli aumenti reali. Il trend degli aumenti salariali reali, tra il 2008 e il 2009, è comunque di crescita per tutti i paesi Ue.

<sup>108</sup> Come calcolato da Eurostat e riportati in Banca centrale europea.

I salari di fatto sono rilevati da indagini statistiche e comprendono il salario erogato per volontà unilaterale dei datori di lavoro, come i superminimi, e le prestazioni straordinarie o eccedenti il normale orario di lavoro.

Le differenze salariali di genere, non sono determinate da differenze retributive uomo/donna dei salari minimi di legge o dai salari contrattuali, in quanto impedita dalla legge, quindi sono originate dai diversi salari di fatto e dal diverso inquadramento professionale. Il tratto comune è che le donne, tra il 4,9% dell'Italia e il 30,9 dell'Estonia, percepiscono una minor retribuzione degli uomini in tutti e 27 i paesi dell'Ue.

La tabella 3.5 sull'orario di lavoro, consente un agevole comparazione tra i limiti massimi dell'orario di lavoro di legge sia settimanali sia giornalieri, che rimangono sotto i limiti previsti dalla direttiva Ue, con l'orario contrattuale e quello di fatto, cioè comprensivo delle prestazioni straordinarie o comunque eccedenti il normale orario. Quest'ultimo dato permette di confrontare il lavoro con le retribuzioni di fatto, al fine di orientarsi sull'entità degli aumenti salariali concessi dal datore di lavoro unilateralmente. Inoltre è stato ritenuto opportuno indicare anche le dinamiche di un altro tema contrattuale, cioè le ferie, comparandole con quelle di legge ed aggiungendovi le festività per avere un'idea dei giorni di congedo retribuito goduti dai lavoratori nei vari stati.

È bene, anche nel caso dei dati sugli orari di lavoro, precisare che non si conoscono per tutti i paesi, come si evince dalle caselle vuote nelle tabelle, inoltre i dati in possesso subiscono le stesse approssimazioni, per uguali motivazioni già espresse per i dati salariali.

La tabella 3.6 determina l'orario di lavoro effettivo annuale, non calcolando quello eccedente l'orario normale o le assenze per malattie e/o congedi ed aspettative di varia natura (assenze troppo incerte e di difficilissima rilevazione), ma calcolato al netto delle ferie e festività. È una elaborazione senz'altro utile per analizzare, in termini comparati, la produttività ed il costo del lavoro su base oraria, che è quello decisivo ai fini della competitività.

Tabella 3.4.

Aumenti salariali in %									
Paese	Aumenti del salario minimo per adulti		Aumenti medi del salario da contratto collettivo		Aumenti deflazionati (secondo l'indice IPCA)		Reddito complessivo da lavoro (comprensivo di straordinari, superminimi, ecc.)		Differenziale salario di genere
	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009	
Austria			3,0	3,6	-0,2	3,2	2,9	—	73,0
Belgio	8,1	—	3,4	2,5	-1,2	2,5	3,7	2,3	86,0
Bulgaria	22,2	9,1	12,7	—	0,7	—	26,2	12,9	84,3
Repubblica Ceca	—	—	5,4	4,4	-0,8	3,8	8,3	3,6	75,2
Cipro			2,4	2,2	-2,0	2,0	4,0	1,7	78,4
Danimarca			2,5	2,5	-1,1	1,4	4,5	2,8	88,1
Estonia	20,8	—	—	—	—	—	16,4	-4,1	69,1
Finlandia			4,9	3,0	—	—	5,5	3,9	80,5
Francia	3,2	1,3	3,7		0,5	—	2,9	1,9	84,0
Germania			2,9	2,6	0,1	2,4	2,3	-0,5	77,0
Grecia	6,5	5,5	6,6	5,5	2,4	4,2	6,2	5,7	78,0
Irlanda	—	—	4,8	—	1,7	—	2,3	-0,8	82,9
Italia			3,5	3,1	0,0	2,3	4,4	2,1	95,1
Lettonia	33,3	12,5	—	—	—	—	25,9	-5,4	84,0
Lituania	14,3	—	—	—	—	—	20,6	-8,9	83,5
Lussemburgo	2,5	4,5	—	—	—	—	4,6	1,1	89,6
Malta	2,5	2,9	1,8	1,8	-2,9	0	3,3	2,8	85,2
Paesi Bassi	3,0	3,1	3,3	2,9	1,1	1,9	—	—	76,4
Polonia	20,3	11,8	—	—	—	—	9,8	4,9	90,2
Portogallo	5,7	5,6	3,1	2,9	0,4	3,8	3,8	3,2	90,8
Romania	22,7	17,6	15,9	17,6	8,0	12,0	26,1	1,2	92,2
Slovacchia	6,6	9,9	5,5	5,5	1,6	4,6	8,1	3,1	76,0
Slovenia	9,2	1,4	7,0	3,5	1,5	2,6	8,3	3,4	92,4
Spagna	5,2	3,5	3,6	2,6	-0,4	2,9	5,1	—	82,9

### 3. Il diritto del lavoro

Aumenti salariali in %									
Paese	Aumenti del salario minimo per adulti		Aumenti medi del salario da contratto collettivo		Aumenti deflazionati (secondo l'indice IPCA)		Reddito complessivo da lavoro (comprensivo di straordinari, superminimi, ecc.)		Differenziale salario di genere
	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009	
Svezia			3,9	3,3	0,6	1,4	4,1	3,3	84,0
Regno Unito	3,8	1,2	3,9	3,0	0,3	0,8	3,6	1,7	79,8
Ungheria	5,3	3,6	6,2	6,5	0,2	2,5	7,5	0,5	82,5
Ue-15	—	—	3,8	3,1	0,4	2,4	4,0	2,2	83,2
NSM-12	—	—	7,1	5,9	0,8	3,9	13,7	1,3	82,8
Ue-27	—	—	5,0	4,2	0,5	2,9	8,5	1,8	83

Tabella 3.5.

Paese	Orario di lavoro settimanale di legge	Orario di lavoro contrattuale medio settimanale	Ore settimanali effettivamente lavorate	Orario massimo di lavoro giornaliero di legge	Giorni festivi	Ferie di legge	Ferie contrattuali medie
Ungheria	48,0	40,0	40,1	12	8,0	20	—
Bulgaria	40,0	40,0	40,5	8	9,0	20	—
Estonia	40,0	40,0	39,1	8	10,0	20	20
Lituania	48,0	40,0	39,7	8	10,0	20	—
Polonia	48,0	40,0	39,5	8	10,0	20	—
Romania	48,0	40,0	41,2	10	9,0	20	21
Lettonia	40,0	40,0	39,9	8	11,0	20	—
Slovenia	48,0	40,0	40,5	10	11,0	20	—
Grecia	48,0	40,0	39,2	12	10,0	20	23
Malta	48,0	40,0	40,7	12,5	12,0	24	—
Irlanda	48,0	39,0	37,4	13	9,0	20	24
Slovacchia	48,0	39,0	39,3	9	13,0	20	21,1
Lussemburgo	48,0	39,0	40,6	10	10,0	25,0	—

Paese	Orario di lavoro settimanale di legge	Orario di lavoro contrattuale medio settimanale	Ore settimanali effettivamente lavorate	Orario massimo di lavoro giornaliero di legge	Giorni festivi	Ferie di legge	Ferie contrattuali medie
Austria	40,0	38,8	39,7	8	12,0	25,0	25
Belgio	38,0	37,6	38,3	8	10,0	20	—
Spagna	40,0	38,4	39,1	9	14,0	22	—
Portogallo	40,0	38,2	38,7	8	13,0	22	—
Cipro	48,0	38,0	38,9	13	14,0	20	20
Paesi Bassi	48,0	37,5	40,0	12	6,0	20	25,6
Rep. Ceca	48,0	38,0	39,7	9	11,0	20	25
Regno Unito	48,0	37,3	40,6	13	8,0	20	24,8
Finlandia	40,0	37,5	37,3	8	10,0	20	25
Italia	48,0	38,0	37,9	13	11,0	20	28
Germania	48,0	37,7	40,4	8	10,5	20	30
Svezia	40,0	37,1	38,3	13	11,0	25,0	—
Danimarca	48,0	37,0	38,2	13	10,0	25,0	30
Francia	48,0	35,6	37,4	10	11,0	25,0	25
EU27	—	38,7	39,3	—	10,5	21,5	24,5
UE-15	—	37,9	38,9	—	10,3	22,4	25,9
NSM12	—	39,6	39,9	—	10,7	20,3	21,4

Tabella 3.6.

Paese	A Orario di lavoro settimanale	B Ore annuali di lavoro nominali (Ax 52)	C Giorni di ferie	D Giorni festivi	E Assenze (C+D) in ore	F Ore annuali di lavoro effettivo (B-E)
Ungheria	40,0	2,080,0	20,0	8,0	224,0	1.856,0
Bulgaria	40,0	2,080,0	20,0	9,0	232,0	1.848,0
Estonia	40,0	2,080,0	20,0	10,0	240,0	1.840,0

### 3. Il diritto del lavoro

Paese	A Orario di lavoro settimanale	B Ore annuali di lavoro nominali (Ax 52)	C Giorni di ferie	D Giorni festivi	E Assenze (C+D) in ore	F Ore annuali di lavoro effettivo (B-E)
Lituania	40.0	2,080.0	20,0	10.0	240.0	1.840,0
Polonia	40.0	2,080.0	20,0	10.0	240.0	1.840,0
Romania	40.0	2,080.0	21.0	9.0	240.0	1.840,0
Lettonia	40.0	2,080.0	20,0	11.0	248.0	1.832,0
Slovenia	40.0	2,080.0	20,0	11.0	248.0	1.832,0
Grecia	40.0	2,080.0	23.0	10.0	264.0	1.816,0
Malta	40.0	2,080.0	24,0	12.0	288.0	1.792,0
Irlanda	39.0	2,028.0	24.0	9.0	257.4	1.770,6
Slovacchia	39.0	2,028.0	21.1	13.0	266.0	1.762,0
Lussemburgo	39.0	2,028.0	25,0	10.0	273.0	1.755,0
Austria	38.8	2,017.6	25.0	12.0	287.1	1.730,5
Belgio	37.6	1,955.2	20,0	10.0	225.6	1.729,6
Spagna	38.4	1,996.9	22,0	14.0	276.5	1.720,4
Portogallo	38.2	1,986.4	22,0	13.0	267.4	1.719,0
Cipro	38.0	1,976.0	20.0	14.0	258.4	1.717,6
Paesi Bassi	37.5	1,950.0	25.6	6.0	237.0	1.713,0
Rep. Ceca	38.0	1,976.0	25.0	11.0	273.6	1.702,4
Norvegia	37.5	1,950.0	25.0	9.0	255.0	1.695,0
Regno Unito	37.3	1,939.6	24.8	8.0	244.7	1.694,9
Finlandia	37.5	1,950.0	25.0	10.0	262.5	1.687,5
Italia	38.0	1,976.0	28.0	11.0	296.4	1.679,6
Germania	37.7	1,960.4	30.0	10.5	305.4	1.655,0
Svezia	37.1	1,929.2	25,0	11.0	267.1	1.662,1
Danimarca	37.0	1,924.0	30.0	10.0	296.0	1.628,0
Francia	35.6	1,851.2	25.0	11.0	256.3	1.594,9
Tutti i paesi	38.6	2,007.9	23.2	10.4	259.6	1.748,3
EU27	38.7	2,010.1	23.2	10.5	260.2	1.750,3
UE-15	37.9	1,970.2	25.0	10.3	267.0	1.703,2
NSM12	39.6	2,058.3	20.9	10.7	249.8	1.808,5

Fonti Tabelle 3.4, 3.5, 3.6 : dati elaborati di EIRO ed EUROSTAT

## 4. Gli accordi collettivi di lavoro



#### 4.1. Livelli contrattuali e materie di pertinenza

Nel corso del presente lavoro sono stati già più volte menzionati i livelli contrattuali e/o di negoziazione utilizzati nei paesi membri dell'Unione europea.

C'è il livello nazionale confederale o intersettoriale, utile per concretizzare in accordi gli esiti del dialogo sociale bilaterale ed in "patti sociali" le conclusioni del dialogo tripartito.

C'è il livello nazionale di settore o di categoria, più adatto a raccogliere le regolamentazioni normative ed anche i salari delle specificità professionali, questo livello a volte è regolato, nelle modalità di esercizio e nei contenuti, da quello citato nel comma precedente.

C'è il livello aziendale, a volte a completamento di quello nazionale di settore e da quest'ultimo regolato, a volte è libero, altre volte ancora è l'unico vero livello contrattuale esistente.

C'è, infine, quello territoriale generale o di settore, ma è poco praticato rispetto agli altri, salvo in alcuni stati con forti autonomie regionali, come ad esempio la Spagna.

Nonostante questi quattro livelli, il confronto vero tra i modelli contrattuali avviene tra quello caratterizzato dalla centralizzazione a livello nazionale, intersettoriale o settoriale e quello fondato sul decentramento aziendale o in minor misura, territoriale.

La scelta tra questi due modelli è certamente anche in parte dovuta alla volontà politica degli attori e cioè delle associazioni imprenditoriali, dei sindacati e del governo, ma oltre a tale volontà, non può prescindere da alcune caratteristiche di contesto ed in particolare delle parti sociali.

È indubbio, che la contrattazione centralizzata può essere praticata solo da parti sociali forti, quindi altamente rappresentative ed in grado di far rispettare gli accordi ai loro rappresentati, contando “sull’obbedienza” dei livelli inferiori delle organizzazioni su quanto stipulato dai livelli superiori, “sull’accettazione ed applicazione” dei dettati contrattuali, “sull’estensione” della contrattazione collettiva alla totalità o alla grande maggioranza dei lavoratori.

In carenza dei suddetti requisiti ci si trova in un contesto di debolezza tale da poter esercitare la contrattazione solo dove questa è possibile e lo è nelle aziende sindacalizzate, che solitamente sono di grande dimensione ed ecco che il modello decentrato, più che scelto per volontà politica, viene adottato in quanto è l’unico praticabile.

Come si è visto nei capitoli precedenti, le parti sociali forti, che possono contare su una efficacia generale o quasi dei contratti, sono quelle della maggior parte dei vecchi paesi membri, mentre in molti nuovi stati membri le caratteristiche per una contrattazione centralizzata non esistono.

Pertanto, è ovvio che tali condizioni influiscono non poco sulla scelta dei modelli contrattuali, anzi, si può parlare di scelta solo per i vecchi stati membri, visto che per i nuovi la contrattazione decentrata è praticamente un modello obbligato.

Detto questo, bisogna registrare, che tra i due modelli la tendenza principale, già in atto da anni, resta quella del decentramento in tutti i paesi dell’Ue sia, come detto, dei nuovi stati membri, orientati quasi esclusivamente verso la contrattazione di impresa sia di quelli tradizionalmente caratterizzati dalla contrattazione intersettoriale o di categoria.

Tale decentramento riguarda sempre più anche temi tradizionalmente trattati ai livelli superiori, quali gli orari di lavoro e gli stessi salari. Il cambiamento del contesto esterno dei sistemi di relazioni industriali, dalla globalizzazione dei mercati all’innovazione tecnologica e ai relativi mutamenti dell’organizzazione del lavoro, oltre che delle stesse forme giuridiche dei contratti di lavoro, costituisce certamente la ragione principale che favorisce questa tendenza. Essa si esprime con effetti diversi a se-

conda dei modelli contrattuali, che restano comunque più polarizzati tra una dimensione intersettoriale e/o di categoria oppure, come nei casi dei paesi dell'Est europeo e britannico fondati esclusivamente sulla contrattazione decentrata.

Discorso analogo riguarda il grado di copertura della contrattazione collettiva, che sarà trattato in un paragrafo specifico, ma si può anticipare che a fronte di un dato medio di due terzi dei lavoratori dell'Ue interessati da un accordo collettivo, si registrano due tendenze contrastanti: da un lato la realtà dei 15 vecchi stati membri che hanno una copertura contrattuale media di circa l'80% dall'altro lato i "nuovi" 10 paesi membri con un tasso medio di copertura attorno al 35%.

Negli ultimi anni il livello decentrato di impresa è rimasto ancora il livello dominante, oltre che nel Regno Unito, in gran parte dei nuovi stati membri, in particolare: Cipro, Estonia, Lettonia, Lituania, Malta e Polonia.

Nella Repubblica Slovacca, va segnalata però una tendenza di segno contrario, in quanto il forte incremento dei contratti di categoria nel 2006 (+30%) ha contribuito a bilanciare il precedente ruolo predominante degli accordi di impresa.

Una menzione specifica merita la contrattazione nazionale intersettoriale in Belgio, dove nel 2006 si concludeva il secondo anno di vigenza dell'accordo intersettoriale centralizzato. Tale accordo fissava al 4,5% la percentuale prevista di crescita delle paghe per il periodo 2005-06 e regolava alcuni elementi normativi quali la formazione, gli straordinari e i prepensionamenti. Il nuovo accordo intersettoriale, sottoscritto alla fine del 2006, con vigenza 2007-08, ha confermato le linee guida precedenti, pur innalzando leggermente al 5% l'aumento dei salari, ma contiene anche nuove norme sull'aumento del salario minimo, l'invecchiamento attivo, l'outplacement, le riduzioni fiscali e del costo degli straordinari, la formazione professionale e i permessi per la formazione. Peraltro, sempre nel 2006, in Belgio sono stati sottoscritti importanti contratti nazionali di categoria sui meccanismi di indicizzazione dei salari e sussidi di prepensionamento per i lavoratori più anziani.

Anche in Spagna, la contrattazione collettiva a livello di categoria e d'impresa è stata realizzata in accordo con le linee guida sulla moderazione salariale fissate ormai da un quinquennio da un accordo centralizzato intersettoriale. Si registrano però segnali di decentramento anche

in questo paese. La Spagna si caratterizza per una struttura contrattuale abbastanza complessa. Secondo i dati Eiro, nel 2006 sono stati sottoscritti 4.167 accordi, di cui 3.984 relativi ai primi dieci mesi, che hanno riguardato circa un milione di imprese e 7,2 milioni di lavoratori circa, segnalando quindi, una crescita di estensione nel periodo più recente. Nel 2005, i contratti di settore/provinciali rappresentavano il 21% di tutti i contratti, ma con un grado di copertura del 55% dei lavoratori, mentre i contratti di settore/nazionali rappresentavano solo l'1,5% degli accordi ma con un grado di copertura del 27,4% dei lavoratori. Gli accordi di impresa erano il 75% ma relativi solo al 10% dei lavoratori. Proprio questi ultimi hanno registrato però una crescita nel periodo qui considerato, poiché nei primi dieci mesi del 2006 dei 152 nuovi accordi sottoscritti, ben 141 sono stati quelli a livello di impresa<sup>109</sup>.

In Irlanda, la contrattazione centralizzata del trattamento economico dei lavoratori avviene come noto dal 1987, grazie ai cosiddetti accordi nazionali di "social partnership". Dopo la scadenza nel 2005 del precedente accordo triennale, e dopo la vertenza nei trasporti marittimi che ne ha ritardato il rinnovo, nel settembre 2006 è stato sottoscritto l'accordo "Towards 2016" che prevede il 10% di aumenti salariali in 27 mesi, come pure alcuni provvedimenti per le pensioni e diritti di ricollocazione obbligatoria dei lavoratori. Alcuni sindacati non hanno però firmato la parte economica dell'accordo preferendo l'azione a livello locale.

In questi tre paesi come pure in gran parte dei paesi caratterizzati dalla pratica degli accordi centralizzati, la contrattazione collettiva al livello inferiore di categoria si è generalmente orientata alla implementazione o comunque a rispettarne le linee guida, come ad esempio in Finlandia, Grecia, Slovenia.

In Finlandia, per il secondo anno consecutivo, il 2006 è stato coperto dall'accordo nazionale di politica dei redditi, firmato nel 2004 e vigente fino a settembre 2007. L'accordo, oltre a promuovere la "banca" delle ore di lavoro, ha definito un incremento generale delle paghe del 2,1%, composto per l'1,4% di un aumento generalizzato per tutti, lo 0,4% a livello di settore e lo 0,3% di "perequazione" per bassi salari e posti di lavoro femminili. In Grecia, nell'aprile 2006, è stato raggiunto un accordo

<sup>109</sup> Dati EIRO ed in particolare: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Industrial relations development in Europe 2006*, Dublin 2007.

collettivo nazionale “generale” per il 2006-07, che prevede un aumento del salario minimo del 2,9% a partire dall’1 gennaio e di un ulteriore 2,9% dal primo settembre. Altri temi considerati nell’accordo sono stati il telelavoro, la promozione del lavoro femminile, la formazione professionale. Anche in questo paese, pur nell’ambito delle guidelines a livello nazionale, sembrano crescere gli accordi di impresa, soprattutto nei settori delle telecomunicazioni, delle ferrovie e del credito. Il livello di settore resta comunque prevalente, con 121 accordi firmati nel 2005, contro 24 accordi occupazionali a livello locale e 234 accordi di impresa 29. Tra i nuovi paesi membri, solo la Slovenia possiede una struttura contrattuale abbastanza simile a quella dei vecchi stati membri, ovvero più centralizzata e con tassi di copertura vicino al 100%. Dagli anni novanta, le paghe nel settore privato sono regolate da accordi tripartiti centrali, anche se l’ultimo accordo è stato disdetto dalle organizzazioni imprenditoriali nel giugno 2006. È ancora presto per dire se questa mossa determinerà un minor grado di centralizzazione della struttura contrattuale slovena e un maggior peso dei contratti di categoria che nel 2006 erano 39. Sempre nel giugno 2006, è stato comunque sottoscritto un accordo quadro intersettoriale tra le parti sociali nel settore privato per aumenti delle tariffe minime del 2% nel 2006 e del 2% nel 2007.

Naturalmente i paesi nordici restano i paesi con maggiori orientamenti alla contrattazione multiemployer, che ha mantenuto il suo ruolo tradizionale senza cambiamenti significativi.

In Svezia, ad esempio, in vigore di un contratto intersettoriale, nel 2006, solo 50 accordi sono stati negoziati per 100 mila lavoratori, mentre nel 2007 l’attività contrattuale è diventata più intensa per gli accordi relativi a quasi tutti i lavoratori del settore pubblico e privato (tre milioni di lavoratori, ovvero l’80% del totale).

In Danimarca, in modo simile, tutto il settore privato è coperto da accordi triennali che prevedono incrementi annui di paga. Anche il settore pubblico è coperto da accordi della stessa natura.

A questi paesi con maggiore tendenza alla centralizzazione della struttura contrattuale sembra invece contrapporsi un gruppo consistente di paesi che hanno privilegiato la tradizionale, non sempre coordinata, ma ben consolidata contrattazione di categoria, quali: Austria, Francia, Germania, Italia, Olanda, Portogallo, Repubblica Slovacca.

Tradizionalmente, in Austria prevale il contratto di categoria. Nel 2006 ne sono stati rinnovati 400, come accade usualmente quasi ogni anno.

Sembra prevalere in questo paese la tendenza a contrattare a livello di settore, di sub settore o di area, estendendo tale tendenza anche a nuovi ambiti. Maggiori orientamenti verso la centralizzazione sono caratterizzati dalla tendenza, a partire dagli anni novanta, a contrattare a livello nazionale per tali settori e subsettori, anziché a livello locale. La percentuale di copertura contrattuale dei lavoratori, già molto alta in Austria (99%), continua a crescere.

Anche in Germania, la contrattazione a livello di categoria resta il livello dominante nella struttura contrattuale, seppur con una certa tendenza al decentramento. Ancora nel 2006, gli accordi collettivi di "associazione" (ovvero firmati dai sindacati di categoria e dalle corrispondenti organizzazioni imprenditoriali), validi e registrati presso il ministero federale del lavoro, erano 36.077 rispetto ai 31.212 accordi di impresa, firmati dai sindacati e dai singoli imprenditori. Di tutti i 67.289 accordi, 8.793 riguardavano le paghe. I contratti di categoria più rilevanti rinnovati sono stati quelli della distribuzione al dettaglio, del settore pubblico, del credito e della siderurgia.

È cresciuta peraltro nel periodo qui considerato la tendenza da parte delle imprese tedesche a far ricorso alle clausole di uscita ovvero a modificare le condizioni salariali previste dai contratti di categoria.

L'esistenza di una struttura contrattuale nella quale è presente il livello di contrattazione collettiva intersettoriale non sembra essere ormai un indicatore sicuro di centralizzazione. In molti paesi in cui questo pure esiste non è stato praticato o comunque si è limitato a regolare solo materie specifiche o non di natura salariale (come in Francia o in Lussemburgo).

In parte, l'Italia rientra in questa situazione, poiché pur essendo stato prevista dal Protocollo del 23 luglio 1993 la definizione congiunta del "tasso di inflazione programmato" e nell'accordo sulla riforma del modello contrattuale del 22 gennaio 2009 "l'indicatore europeo di inflazione IPCA", nelle sessioni di politica dei redditi, tale pratica come noto non è esattamente applicata, lasciando di fatto alla contrattazione di categoria un contenzioso che si è espresso essenzialmente nei ritardati rinnovi.

Il contratto di categoria di maggior rilievo che è stato rinnovato nel gennaio 2006 è stato quello dei metalmeccanici, seguito da quello dei chimici e da quello della elettricità. A livello aziendale, va segnalato il rinnovo del contratto Fiat Auto, dopo un decennio dall'ultima intesa.

Anche il caso dell'Olanda, celebrato in passato come un caso di "decentramento controllato", vede rinnovare con un certo ritardo la contrattazione di categoria, che pure resta il livello dominante della struttura contrattuale di questo paese, mentre continua il trend di decentramento verso la contrattazione aziendale.

Il Portogallo, anch'esso in passato citato tra i casi di "patti sociali" centralizzati, nel periodo qui considerato fa molta fatica a riprendere la pratica della contrattazione collettiva dopo la crisi del 2004 che aveva visto crollare del 50% gli accordi collettivi rispetto agli anni precedenti, da una media annua di 353 a 162. Nel 2006, come nel 2005, gli accordi collettivi sono tornati ad essere circa 250, di cui due terzi a livello di settore e un terzo a livello di impresa.

Come detto, restano ancora i nuovi stati membri, almeno nella loro gran parte, decisamente orientati al decentramento contrattuale.

A partire da quelli di maggior dimensione. In Bulgaria, nel 2006, a fronte di 10 contratti di grandi categorie in vigore, ne sono stati sottoscritti 1.637 a livello di impresa e 58 a livello territoriale.

In Ungheria, nel settore privato largamente dominato dalla contrattazione aziendale, gli imprenditori hanno espresso ostilità anche rispetto ai pochi contratti di categoria in vigore. In Polonia, il tasso di copertura contrattuale del 30% circa dei lavoratori resta fortemente legato alle imprese di grandi dimensioni.

Infine in Romania, nei primi nove mesi del 2006, sono stati registrati 9.133 accordi collettivi a livello di impresa, di cui 5.908 ex novo (rispetto ai 5.259 in tutto il 2005).

Nei nuovi stati membri più piccoli, strutturalmente già molto decentrati, tendenze verso la contrattazione aziendale sono andate ancor più accentuandosi.

A Cipro, a fronte di 15 contratti di settore, gran parte dei quali rinnovati in ritardo, esistono circa 450 accordi di impresa.

In Estonia, nessun contratto di settore è stato firmato nel 2006, mentre secondo il sindacato principale gli accordi di impresa vigenti nel 2006 sarebbero stati 169. In Lettonia, sono in crescita accordi collettivi d'impresa, 2.405 nel 2005 a fronte di 23 accordi di settore limitati peraltro al tema dialogo sociale.

Della Lituania non sono disponibili statistiche attendibili, in quanto gli accordi aziendali, che pure non coprono molti lavoratori, non vengono

registrati, mentre esiste un solo contratto di settore vigente, in agricoltura.

I nuovi paesi membri, sia quelli più piccoli che quelli di maggiori dimensioni, sembrano dunque essere orientati verso il modello anglosassone di decentramento contrattuale relativo al Regno Unito e a Malta. In quest'ultimo paese, infatti, la contrattazione collettiva continua a essere praticata quasi esclusivamente a livello aziendale se non addirittura come nel Regno Unito a livello di unità produttiva.

Nel biennio 2008-2009, comunque, si registra, stando all'ultimo rapporto CESOS presentato nel 2010, un pur vago tentativo verso la centralizzazione contrattuale in quei paesi dove la copertura della stessa è piuttosto scarsa.<sup>110</sup>

Considerata, però, l'importanza dell'argomento, vale la pena specificare, anche se schematicamente, per ogni stato l'esistenza e la funzione di ogni livello contrattuale nell'ambito del sistema o modello contrattuale seguito<sup>111</sup>.

**Austria.** Il livello principale è il contratto nazionale di settore, eventuali contratti aziendali o di unità produttiva sono subordinati o regolati dal primo. Spesso, ma sempre meno frequentemente, si stipulano accordi separati per i lavoratori manuali e non manuali, ma ciò è conseguente dell'articolazione dei sindacati austriaci. Non vi è alcuna norma di legge sui salari, ma in generale gli aumenti sono in linea con la crescita economica. Il modello delle relazioni tra sindacati, datori di lavoro e stato è tradizionalmente del partenariato sociale, con forti legami reciproci tra i sindacati ed i principali partiti politici e di governo. Negli ultimi anni, che alcuni contratti collettivi di lavoro a livello nazionale di settore hanno previsto un limitato aumento retributivo, sono aumentate le contrattazioni a livello locale, che hanno determinato un aumento complessivo della retribuzione leggermente superiore a quello generale. La maggior parte delle volte, però, si è ritenuto dare priorità all'innalzamento dei salari più

<sup>110</sup> Fonti: ultimi tre rapporti biennali CNEL commissionati al gruppo di ricerca CESOS-sezione I.

CANETTIERI E. DEL FIACCO D. FIORE G. TAIBI C. 2008 – 2009: *Scenari di relazioni sindacali e sviluppi della contrattazione*, Collana "Per saperne di più...." Roma, ed. UIL. 2010, fascicolo 16.

<sup>111</sup> Fonte: ETUI (European Trade Union Institute), sezione – contrattazione collettiva nei singoli paesi Ue.

bassi. Il salario è il tema principale della contrattazione collettiva, sebbene vi siano anche i negoziati su altre questioni, come: orario di lavoro, organizzazione del lavoro e contributi dei datori di lavoro alle pensioni. I contratti collettivi a livello aziendale durano di norma un anno, quelli nazionali di settore da due a più anni, anche se la retribuzione viene rinegoziata annualmente.

**Belgio.** Ogni due anni, si stipulano accordi intersettoriali ad efficacia generale sulla retribuzione, con indicizzazione automatica legata all'inflazione, ai contratti di settore (stipulati non in tutti i settori) ed ai limitati contratti aziendali non rimangono ovviamente molti margini di manovra, ma hanno facoltà di stabilire il meccanismo di indicizzazione per lo specifico settore, inoltre l'indice utilizzato per gli aumenti delle retribuzioni non copre del tutto l'aumento del costo reale della vita. Lo stato svolge un ruolo importante ed originale nella contrattazione collettiva. Una legge del 1996 consente di collegare gli aumenti delle retribuzioni a quelli prevedibili o realizzati nei paesi vicini, Germania, Francia e Olanda, al fine di mantenere la competitività del paese. Gli stessi negoziati nazionali si svolgono tenendo conto della relazione tecnica su tali previsioni ed il governo ha il potere di intervenire se i sindacati tentano di superare il limite fissato. Le materie affrontate dalla contrattazione nazionale di settore ed a volte a livello aziendale sono varie, come le misure per creare nuovi posti di lavoro, formazione e assistenza all'infanzia, indennità economiche ad eccezione del salario minimo. La durata dei contratti è di norma biennale.

**Bulgaria.** La legislazione prevede la contrattazione collettiva a tre livelli: settoriale nazionale, aziendale e municipale per i dipendenti comunali, ma quella principale è di gran lunga l'aziendale, in quanto molte grandi aziende non vogliono sottostare ai contratti di settore. Pertanto, nel privato il modello contrattuale è a due livelli, quello di settore nazionale, che, tra l'altro, regola la contrattazione aziendale. In molti settori, anche importanti, c'è solo la contrattazione aziendale (bancario, chimico, farmaceutico ecc.). Come si vede, anche se una lettura rigorosa del codice del lavoro suggerisce che c'è l'obbligo per i datori di lavoro di negoziare con i sindacati, in pratica questo non sempre accade. La contrattazione nazionale di settore si occupa di: premi di produttività, differenziazioni salariali sulla base della professionalità, maggiorazioni per i lavori: straordinario, notturno, disagiato o pericoloso; inoltre: orario

di lavoro, salute e sicurezza, procedure di licenziamento, tutela contro le discriminazioni, tempi di vita e di lavoro, diritti di informazione e consultazione. I contratti collettivi a livello aziendale normalmente sono più dettagliati e regolano: qualifiche, tempi di vita e di lavoro, indennità, salute e sicurezza, assicurazioni sociali, attività sindacale in azienda, procedure per le controversie di lavoro e il meccanismo con il quale i lavoratori non iscritti al sindacato possono aderire al contratto collettivo di lavoro. La durata dei contratti va da uno a due anni.

**Cipro.** Le regole per i negoziati sono fornite dal codice di relazioni industriali, che è stato concordato tra i rappresentanti dei datori di lavoro, sindacati e governo nel 1977. La contrattazione collettiva si svolge sia a livello nazionale di settore che a livello aziendale. Il Ministero del lavoro ha definito 13 settori nei quali stipulare i contratti collettivi di lavoro. Questo è pertanto il livello contrattuale più importante, ma in molte aziende, per le quali non opera il contratto collettivo di settore, si esercita la contrattazione aziendale. C'è da segnalare inoltre una contrattazione collettiva diffusa nel settore pubblico. La durata dei contratti va da due a tre anni.

**Repubblica Ceca.** Il livello più importante della contrattazione collettiva è quello aziendale, anche se in molte aziende non c'è nessuna contrattazione. Ci sono dal 2005 alcuni contratti collettivi nazionali di settore, questi sono definiti "contratti collettivi di livello superiore". La retribuzione è la materia principale della contrattazione collettiva, sebbene siano negoziate anche altre questioni come: l'orario di lavoro, l'organizzazione del lavoro e la contribuzione dei datori di lavoro a favore delle pensioni dei lavoratori. La durata dei contratti è di un anno.

**Danimarca.** La contrattazione collettiva in Danimarca opera all'interno di una struttura ben definita. Il livello più elevato è quello intersettoriale o interconfederale, che vede la stipula di accordi quadro tra le parti sociali, che regolano questioni disciplinate dalla legge in molti altri paesi. I temi più importanti regolati a questo sono: il diritto di organizzarsi in sindacato, le norme sui licenziamenti e sulle controversie di lavoro, la riduzione generalizzata dell'orario di lavoro. La materia retributiva fino agli anni 70 trattata a questo livello, ora è negoziata a livello dei singoli settori. I contratti nazionali di settore, però, lasciano spazio per ulteriori negoziati a livello aziendale, e negli ultimi anni questo ultimo livello di contrattazione è cresciuto in importanza. Nel settore pubblico, i principali contratti collettivi sono stipulati a livello nazionale, ma dalla fine degli

anni novanta una piccola parte della retribuzione è anche stata determinata attraverso la contrattazione decentrata. I contratti nazionali di settore si sono occupati di pensioni, di flessibilità nell'orario di lavoro, di sostegno alla maternità, di formazione. La contrattazione aziendale si preoccupa particolarmente della crescita reale delle retribuzioni, visto che a livello superiore si tende a recuperare e nemmeno per intero, la perdita del potere di acquisto a causa dell'inflazione. I contratti hanno durata di tre anni.

**Estonia.** La legislazione prevede contratti collettivi a tre livelli: inter-settoriale, settoriale nazionale, aziendale o di unità produttiva. In pratica il livello più importante è quello aziendale per il privato e quello comunale per i dipendenti pubblici. Il numero dei contratti nazionali di settore è diminuito negli ultimi anni e nel 2009 ne sono stati stipulati solo per due settori (trasporti e assistenza sanitaria). A livello intersettoriale agiscono una serie di organismi tripartiti, le materie lì trattate riguardano lo sviluppo delle relazioni industriali, ma sono anche stati conclusi accordi sul mercato del lavoro, sul salario minimo, sulla riforma della previdenza sociale e sui principi del partenariato sociale. Invece i contratti collettivi di lavoro (in prevalenza aziendali) trattano di: retribuzione, condizioni di lavoro, orario di lavoro, salute e sicurezza, procedure per i licenziamenti. I contratti hanno durata annuale.

**Finlandia.** Fino al 2007 si svolgeva una contrattazione centralizzata nazionale ed intersettoriale che definiva i livelli retributivi ai livelli inferiori ed una impostazione quadro su alcune importanti materie alla contrattazione sottostante, ma nel 2007 i datori di lavoro non vollero più rinnovare l'accordo a questo livello, sostenendo che la retribuzione andava definita a livello di contrattazione nazionale di settore, per modularla in linea con la situazione economica di ognuno di questi. La contrattazione collettiva è comunque articolata in tre livelli, quella intersettoriale, pur non occupandosi più dei salari, affronta altre materie di interesse generale come è successo nel 2009 con l'accordo sui sussidi di disoccupazione e sul finanziamento delle pensioni. Poi c'è quella nazionale di settore alla quale ora è affidata, tra l'altro, la regolazione retributiva ed un quadro di riferimento per la contrattazione aziendale, che sta acquisendo un ruolo sempre più importante, nella tornata del 2009, questa ultima ha affrontato il tema della flessibilità legando ad essa quote salariali. I contratti collettivi di lavoro hanno durata triennale.

**Francia.** La contrattazione collettiva si svolge a tre livelli: intersettoriale, di settore nazionale o regionale o locale e aziendale, per ogni livello ci sono norme legislative dettagliate su chi può negoziare e i requisiti perché un accordo sia valido. La contrattazione nazionale di settore è il livello negoziale più importante. Sul piano intersettoriale lo stesso governo, prima di assumere qualsiasi iniziativa sui temi del lavoro deve consultarsi con le parti sociali, temi trattati a questo livello sono: la previdenza sociale, le relazioni industriali e questioni legate alla rappresentanza ed alle norme sulla validità degli accordi collettivi di lavoro, lo stress, il mercato del lavoro, la formazione permanente, i rischi professionali. La contrattazione nazionale di settore, incoraggiata con un certo successo anche dallo stesso governo, affronta temi cardini del lavoro, quali: retribuzione (a volte anche sotto i limiti fissati dalla legge), indennità e maggiorazioni, partecipazione dei lavoratori anche finanziaria, formazione, pensionamento, orario di lavoro, tipologie dei contratti di lavoro utilizzabili, classificazioni professionali, uguaglianza di genere. La legge del 2008 ha assegnato alla contrattazione aziendale il primato, in caso di regolamentazione discordante con il contratto di settore, salvo le norme per le quali è previsto un espresso divieto di deroga da parte di quest'ultimo e per la retribuzione minima da esso fissata. La legge inoltre stabilisce l'obbligo di negoziare annualmente a livello aziendale, dove c'è un delegato sindacale, essenzialmente nelle aziende con più di 50 dipendenti, pena altrimenti l'applicazione di sanzioni. Tuttavia, non vi è alcun obbligo di raggiungere un accordo, e non poche volte il datore di lavoro si limita ad ascoltare le richieste dei sindacati per poi decidere retribuzione ed altro unilateralmente. I negoziati a questo livello affrontano vari tematiche: retribuzione, orario di lavoro, organizzazione del lavoro, uguaglianza professionale tra uomini e donne, piani di risparmio per lo stipendio, misure a favore dei lavoratori disabili e parità di retributiva, congedi, formazione ecc. La durata degli accordi varia a seconda dei temi che regolano, ad esempio nelle grandi aziende ogni tre anni occorre rinegoziare le modalità di informazione e consultazione del consiglio di azienda, l'occupazione nella sua qualità e tipologia; annualmente le retribuzioni, ogni cinque anni le classificazioni professionali, ogni tre anni sulla parità professionale di genere e dei lavoratori disabili.

**Germania.** La contrattazione collettiva a livello di settore tra singoli sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro è ancora il livello cen-

trale per la definizione delle retribuzioni e le condizioni di lavoro, anche se il modello è in discussione, in quanto i datori di lavoro spingono per una maggiore flessibilità contrattuale rivendicando lo spostamento della sua centralità dal settore all'azienda. Comunque ad ora, accordi aziendali tra sindacati e specifiche aziende sono rari, anche se ci sono alcune eccezioni, come l'accordo con l'azienda automobilistica Volkswagen. Questo sistema contrattuale, inoltre, era tradizionalmente visto come uno dei punti di forza del sistema tedesco. Potenzialmente mantiene i conflitti insiti alla contrattazione a livello dei sindacati verso le associazioni di datori di lavoro, mentre nelle aziende i datori di lavoro ed i rappresentanti dei lavoratori (non autorizzati alla contrattazione) possono sviluppare relazioni più cooperative. Gli accordi di settore sono normalmente negoziati a livello regionale, piuttosto che nazionale, di conseguenza ci sono lievi variazioni tra le regioni. Tuttavia, gli elementi principali degli accordi, in particolare la dimensione dell'aumento salariale, normalmente è lo stesso in tutte le regioni. L'eccezione è costituita dall'ex Germania Est dove le retribuzioni e le condizioni di lavoro in genere sono ancora leggermente inferiori (nell'ordine del 3-4%). Essendo praticamente l'unico livello di contrattazione quello di settore tutte le materie negoziali sono ad esso demandate. I contratti hanno una durata che varia a seconda delle materie che regolano: la retribuzione normalmente dura circa uno o talvolta due anni o più. Accordi relativi ad altre questioni hanno una vita più lunga, cinque anni o più, alcuni addirittura hanno una durata indeterminata e cioè fino a quando una parte lo vuole cambiare, in tal caso ne dà disdetta con il necessario periodo di preavviso.

**Grecia.** La contrattazione collettiva si svolge ai livelli: intersettoriale, settoriale ed aziendale. L'accordo intersettoriale definisce il salario minimo. Il livello nazionale di settore è più importante del livello aziendale, ma i datori di lavoro stanno spingendo per dare maggiore importanza a quest'ultimo livello. Bisogna tenere conto che l'attuale modello contrattuale è regolato dalla legislazione promulgata nel 1990, che ha introdotto un sistema di mediazione, di conciliazione e di arbitrato, che svolge ancora un ruolo importante, pur mantenendo libera la contrattazione collettiva. Il compito principale della contrattazione intersettoriale è la definizione del salario minimo nazionale, ma si occupa anche di altre materie. L'accordo firmato per il 2002-03, ad esempio, ha regolato il con-

gedo parentale aggiuntivo per i genitori di famiglie monoparentali ed ha definito norme di sostegno alla formazione. L'accordo del 2006-07 ha attuato l'accordo europeo sul telelavoro. Pur essendo i contratti nazionali di settore quelli centrali, bisogna tenere conto che la maggior parte delle grandi aziende hanno contratti aziendali, e questa sembra diventare la tendenza. I contratti normalmente durano un anno. Gli accordi sul salario minimo durano invece due anni.

**Ungheria.** La contrattazione collettiva avviene principalmente a livello di azienda o unità produttiva, nonostante i notevoli sforzi sia dei sindacati sia del governo per incentivare la contrattazione nazionale di settore (solo 19 sono i contratti di tale livello, ultimi l'edilizia e la sicurezza privata). È inoltre importante segnalare un calo in questi ultimi anni della contrattazione collettiva, in quanto il salario minimo nazionale è considerato, dai datori di lavoro, già superiore a quello che si potrebbe definire con la contrattazione aziendale. L'organismo tripartito definisce il salario minimo nazionale ed un quadro di riferimento non vincolante per l'esercizio della contrattazione ai livelli inferiori. Le materie di accordo riguardano in genere: il salario e le condizioni di lavoro in genere, ma dal 2001 i contratti si sono concentrati sull'orario di lavoro e sull'organizzazione del lavoro, in quanto le modifiche legislative hanno consentito l'utilizzazione di una maggiore flessibilità purché negoziata. I contratti collettivi durano da due anni ad un periodo illimitato, ma gli aumenti retributivi possono essere negoziati annualmente.

**Irlanda.** Dal 1987 la contrattazione collettiva si è espressa con accordi tra le parti sociali, altre associazioni no-profit nazionali ed il governo, di valore interconfederale o intersettoriale (accordi di partenariato nazionale) sulla retribuzione e su le più ampie tematiche economiche e sociali. Dal 1997 tale livello ha particolarmente affrontato la povertà e l'esclusione sociale. Questi accordi non hanno forza giuridica, ma i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro sono impegnati a farli rispettare ai propri rappresentati, intenzione concretizzata fino al 2008. La crisi economica che ha colpito molto severamente l'Irlanda dall'autunno del 2008, sta mettendo a repentaglio il rispetto degli accordi e l'equilibrio trovato dal partenariato nazionale, in quanto i tagli sulle retribuzioni e sulle pensioni dei dipendenti pubblici ed i tagli alla spesa sociale decisi unilateralmente dal governo non sono stati accettati dal sindacato, al pari della proposta di congelamento della retribuzione dei

lavoratori privati avanzata sempre dal governo ed il passaggio a vie di fatto, sempre in modo unilaterale, da parte dei datori di lavoro. Oltre ai suddetti accordi, la contrattazione in gran parte avviene a livello aziendale, anche se ci sono contratti di settore per l'industria edile e nel settore pubblico nella sanità, la contrattazione è a livello di settore nazionale. La retribuzione è materia demandata agli accordi intersettoriali, che prevedono gli aumenti di paga in anticipo, quello attuale scade nel 2016 ed è stato firmato nel 2006, è dovuto però intervenire un accordo transitorio di due anni per far fronte alla crisi economica (settembre 2008-settembre 2010), a questo livello inoltre si è trattato di pensioni, strumenti atti a far rispettare i diritti dei lavoratori e tempi di vita e lavoro. L'accordo transitorio prevede anche altre questioni, come ad esempio i problemi connessi all'occupazione, la formazione. Questo consente alla contrattazione aziendale di specializzarsi sugli altri temi quali: la classificazione professionale, la produttività, l'organizzazione del lavoro e l'interpretazione per l'attuazione dei termini degli accordi intersettoriali, altra materia è la modalità per aumentare la partecipazione diretta dei lavoratori dipendenti alle performance finanziarie dell'azienda. I contratti collettivi duravano generalmente tre anni, ma ora hanno una più breve durata, da uno a due anni.

**Italia.** La contrattazione collettiva poggia su due livelli: quello nazionale di settore, il più importante e quello aziendale o in misura minore, territoriale. La contrattazione è regolata da un accordo tra i sindacati, i datori di lavoro ed il governo. Il più importante in questi negli ultimi anni è stato l'accordo del luglio 1993, che radicalmente ha riformato il sistema della contrattazione collettiva. Ha riaccolto i collegamenti tra il contratto nazionale di settore e la contrattazione aziendale ed ha fissato procedure e tempi per l'esercizio della contrattazione ed ha offerto l'inflazione quale riferimento agli aumenti salariali. Destinando al contratto nazionale di settore il compito di recuperare il potere di acquisto perso dai salari per effetto dell'inflazione ed alla contrattazione aziendale la distribuzione della eventuale ricchezza aggiuntiva prodotta in azienda, con dei sistemi di remunerazione annuale della produttività e redditività, istituendo a tal fine un salario ovviamente variabile. Nel gennaio 2009 è stato sottoscritto un nuovo accordo sul modello contrattuale, tendente a valorizzare la contrattazione aziendale e/o territoriale, che la CGIL non ha firmato per dissensi sull'indice adottato per il recupero del potere di acquisto dei salari,

ritenuto inferiore a quello del 1993 e perché ritiene che la valorizzazione della contrattazione decentrata porti scapito alla contrattazione nazionale di settore, con un saldo negativo per i lavoratori. Comunque le novità introdotte dall'ultimo accordo sono le seguenti:

- i contratti nazionali di settore hanno durata triennale e rinnovano sia la parte salariale sia la parte normativa, superando la precedente durata biennale per la retribuzione e di quattro anni per la normativa;
- l'aumento dei salari nei contratti nazionali di settore non sono più collegati al tasso di inflazione programmato, ma all'indice europeo delle previsioni dei prezzi al consumo per l'Italia, escludendo il consumo di energia. Eventuali differenze tra le previsioni e l'inflazione effettiva sono recuperabili entro i tre anni di vigenza del contratto. I salari legati agli aumenti di produttività sono destinati esclusivamente alla contrattazione aziendale, che il governo sta incoraggiando attraverso incentivi fiscali. I dipendenti che non hanno avuto i benefici di un contratto aziendale o territoriale.

Nonostante la richiesta sindacale, beneficeranno di un salario extra previsto dal contratto di settore nazionale, come "elemento di garanzia retributiva - EGR".

La procedura di negoziazione è cambiata, in quanto i sindacati, per rinnovare i contratti, devono presentare la loro piattaforma rivendicativa sei mesi prima della scadenza del precedente contratto nazionale di settore, i datori di lavoro devono rispondere entro 20 giorni aprendo la trattativa, gli scioperi per il rinnovo del contratto sono nel frattempo vietati fino al mese successivo la scadenza del vecchio contratto.

Le materie, oltre la retribuzione già esaminata, sono tutte avocate dal contratto nazionale di settore, il quale disciplina la contrattazione aziendale e/o territoriale e decide quali materie demandare loro. Di solito sono compiti di gestione nel particolare di materie già di massima regolate a livello superiore, tanto è vero, che la contrattazione decentrata è definita come contrattazione "integrativa" aziendale o territoriale al contratto nazionale di settore. I contratti dovrebbero avere durata triennale, ma i ritardi di mesi a volte di anni, la allungano a tempi imprevedibili, la contrattazione aziendale o territoriale si colloca a metà della vigenza di un contratto nazionale di settore. Si precisa che i lavoratori che godono dei benefici della contrattazione aziendale, non hanno l'applicazione del contratto territoriale e viceversa. Quindi ogni lavoratore può beneficiare

al massimo di due livelli di contrattazione, più eventuali accordi interconfederali.

**Lettonia.** La contrattazione aziendale o di unità produttiva è il livello più importante, infatti esistono solo 23 contratti nazionali di settore, che spesso esauriscono il loro compito fungendo da accordi quadro per la contrattazione aziendale. La contrattazione collettiva è molto più importante nel settore pubblico e nelle grandi imprese statali, che nel settore privato. Medie e piccole imprese del settore privato in genere non hanno sindacati e pertanto non sono toccate dalla contrattazione collettiva. Il Consiglio nazionale di cooperazione tripartita si confronta sulla legislazione del lavoro e ha svolto un ruolo importante nello sviluppo del sistema di relazioni industriali, viene inoltre esaminato il salario minimo nazionale i contratti trattano: retribuzione, orario di lavoro, formazione, le condizioni in cui i dipendenti sono assunti e licenziati, prestazioni sociali e questioni procedurali. Nel 2009 il principale argomento di discussione tra i datori di lavoro ed i sindacati, è stato il taglio retributivo ed occupazionale nel settore pubblico a causa della grave crisi economica. I contratti durano di norma un anno.

**Lituania.** Pur prevedendo la legge la contrattazione collettiva a livello nazionale di settore, a livello regionale ed a livello aziendale e di unità produttiva, è esercitato solo quest'ultimo livello ed anche in misura limitata. I temi affrontati dai negoziati comprendono: retribuzione, orario di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, questioni procedurali e di formazione. Il sindacato ha un ruolo nel Consiglio tripartito che ha sviluppato le relazioni industriali, avanza proposte al governo sul salario minimo ed a trattato temi importanti a valenza intersettoriale, quali: salute, sicurezza e formazione. Alcuni accordi hanno un anno di durata, altri sono a tempo indeterminato, vigenti fino a quando non c'è una richiesta di revisione. I negoziati per il rinnovo di quelli a tempo determinato dovrebbero iniziare due mesi prima della scadenza dell'accordo precedente.

**Lussemburgo.** La contrattazione collettiva è a livello nazionale di settore ed aziendale, l'equilibrio tra i due livelli varia da settore a settore. Ci sono regole precise su ciò che deve essere incluso negli accordi e sui soggetti che li possono firmare. Il sistema contrattuale è costruito per favorire il raggiungimento dell'accordo senza conflitti. I datori di lavoro sono tenuti ad avviare negoziati se richiesti, individualmente o attraverso le loro associazioni. Se si rifiutano di trattare oppure se i negoziati terminano

senza accordo, la questione viene definita dall'organismo di conciliazione nazionale, che in alcuni casi comporta l'arbitrato. Questo significa che prima di agire con azioni conflittuali le parti devono esaurire la fase negoziale ed esperire le procedure conciliative. I contratti di settore o aziendali affrontano l'intera gamma delle tematiche del lavoro: dalle retribuzioni alle condizioni di lavoro. La legge individua una serie di temi che devono essere trattati ed inclusi negli accordi: retribuzione, orario di lavoro e ferie, essi inoltre regolano i premi per il lavoro notturno, le maggiorazioni per il lavoro straordinario o supplementare e per i lavori particolarmente difficili o disagiati, i meccanismi per garantire la parità di retribuzione e il modo che saranno affrontate le molestie sessuali ed il bullismo. La legislazione consente inoltre accordi di dialogo sociale a livello nazionale. Gli esempi specifici elencati nella legislazione includono: l'orario di lavoro, la formazione e l'attuazione delle direttive e degli accordi europei. L'accordo europeo sul telelavoro è stato implementato in Lussemburgo in questo modo, nel febbraio 2006. Contratti collettivi possono durare dai sei mesi ai tre anni. In genere durano due o tre anni. Il salario minimo viene rinegoziato ogni due anni.

**Malta.** La contrattazione collettiva è prevalentemente aziendale, almeno nel settore privato. Nel settore pubblico viceversa la contrattazione si sviluppa normalmente per aree di lavoro. La contrattazione copre circa la metà dei lavoratori del privato e molti di coloro che non sono coperti dai contratti collettivi usufruiscono di condizioni minime salariali e normative stabilite dal governo su raccomandazioni comuni di sindacati, datori di lavoro ed esperti nominati dal governo. I contratti nazionali di settore sono soltanto 31, i più importanti sono: la sicurezza privata, il settore delle costruzioni, le agenzie di viaggio e l'industria alimentare. Malta ha un organo tripartito, che come tale riunisce i sindacati, i datori di lavoro e membri del governo. I negoziati tripartiti finora non hanno avuto successo sia per quanto attiene lo sviluppo della contrattazione collettiva sia per addivenire ad un patto sociale per migliorare la competitività del paese. I contratti trattano tutti i temi del lavoro tra i quali: retribuzione, orario di lavoro, salute e sicurezza, procedure disciplinari, incentivi e maggiorazioni, indennità di malattia. Gli accordi normalmente durano tre anni, ma in determinate circostanze, quando le condizioni dell'azienda interessata lo giustificano, essi possono durare solo uno o due anni.

**Paesi Bassi.** La contrattazione collettiva è molto diffusa, soprattutto a livello nazionale di settore. Però, anche la contrattazione aziendale è molto praticata specialmente nelle grandi aziende. I negoziati sia a livello di settore sia a livello aziendale si svolgono nel rispetto di raccomandazioni emanate dalle confederazioni, che sono ampiamente rispettate. Le raccomandazioni seguono il tradizionale incontro di autunno tra sindacati, datori di lavoro e governo, che si riuniscono a livello nazionale per lo scambio delle reciproche opinioni sulle prospettive economiche. Il risultato, negli ultimi anni, è stato la produzione di una politica salariale moderata nonostante alcune tensioni tra sindacati e governo. I contratti collettivi affrontano un'ampia gamma di tematiche retribuzione e normative comprese questioni come il pensionamento anticipato, i congedi, le aspettative, i permessi per studio, la posizione delle donne, la protezione dei disabili, la salvaguardia dell'ambiente. Essi si occupano anche dei diritti sindacali, come i diritti e le tutele dei membri dei comitati o consigli sindacali in azienda. In genere i contratti durano un anno, ma c'è una tendenza verso una durata più lunga, di due o anche più anni. Il salario minimo, invece, è normalmente aumentato due volte l'anno.

**Polonia.** La contrattazione collettiva può avvenire a livello di singole imprese o unità produttive o a livello interaziendale, coprendo così, a volte, un settore. Tuttavia, è la contrattazione collettiva a livello di singola azienda che è la più praticata, infatti sono relativamente pochi gli accordi a livello interaziendale. Dove non è applicato un contratto collettivo e l'unità produttiva ha più di 20 dipendenti, il datore di lavoro deve produrre una serie di norme che stabiliscono la base su cui gli individui sono pagati. L'ispettorato del lavoro ha potuto verificare che sui dati del 2002 molti datori di lavoro erogavano, al posto dei normali istituti retributivi, un elevato premio o superminimo economico discrezionale, che non entra nel diritto permanente del lavoratore. Dal 2002 i datori di lavoro in difficoltà economiche possono sospendere, fino a tre anni, i contratti collettivi di lavoro o parte degli istituti che comportano obblighi contrattuali nei confronti dei loro dipendenti, come ad esempio le norme in materia di retribuzione. La legge prevede che questa sospensione debba essere concordata con l'organizzazione sindacale presente in azienda firmataria dell'accordo da sospendere. In pratica, però, molti datori di lavoro ignorano gli obblighi legali e contrattuali, a volte anche con l'assenso della forza lavoro. Nella sua relazione del 2007, l'ispettorato del lavoro

ha rilevato che, “per diversi anni, la violazione dei regolamenti concernenti il pagamento di compensi per il lavoro e la mancata erogazione delle altre indennità dovute sono stati dei gravi problemi sociali. Nonostante si riscontri un miglioramento della situazione, la scala delle irregolarità è ancora sostanziale”. La Polonia ha anche una Commissione tripartita che deve essere consultata sulla normativa legislativa in materia di mercato del lavoro, dei diritti del lavoro e di contrattazione collettiva. Negozia con il governo l’entità del salario minimo. Gli accordi regolano la retribuzione nelle varie componenti (indennità, gratifiche, ecc.). Meno frequentemente includono: l’organizzazione del lavoro, congedi, salute e sicurezza, prestazioni sociali interne, che in Polonia ancora esistono. Gli accordi hanno di norma durata annuale.

**Portogallo.** I contratti nazionali di settore negoziati dalle associazioni imprenditoriali e i sindacati, costituiscono il livello principale della contrattazione collettiva, i contratti a livello aziendale sono di molto inferiori ai primi in termini di copertura. Bisogna però segnalare che la contrattazione aziendale è centrale nel settore finanziario e nel rapporto di singole imprese dei trasporti, della comunicazione e della pesca. Nella pubblica amministrazione i funzionari pubblici non sono coperti da contratti collettivi, anche se il governo ha introdotto per legge l’applicazione dei contratti più omogenei ai lavoratori non protetti da contratti diretti. Il livello intersettoriale nazionale di contrattazione in passato ha svolto un ruolo importante nella definizione degli aumenti salariali fino al 1996. Attualmente non svolge più questa funzione, anche se continua a produrre accordi quadro su materie di interesse generale, ad esempio è stato raggiunto un accordo tra datori di lavoro e sindacati sulla formazione professionale nel febbraio 2006 e su un aumento sopra l’inflazione del salario minimo nel dicembre 2006. Tuttavia, gli accordi più recenti su alcune innovazioni riferite alla formazione professionale nel marzo 2007 e sui cambiamenti di relazioni industriali, sull’occupazione e politica sociale nel giugno 2008 sono stati firmati dai datori di lavoro e dal governo, ma da parte sindacale li ha sottoscritti solo un sindacato su due. Si segnala altresì, l’esistenza di un dialogo sociale tra i sindacati, i datori di lavoro ed il governo in un organo tripartito. Occorre infine rilevare le modifiche del codice del lavoro nel 2009, che introducono nuove regole soprattutto sulla scadenza dei contratti. Esse, infatti, prevedono la scadenza dei contratti anche se questi stabiliscono la loro efficacia fino

al rinnovo. Nello specifico i contratti non rinnovati perdono di efficacia cinque anni dopo la loro scadenza, prorogati di altri 18 mesi se sono iniziati i negoziati per il rinnovo. Inoltre, le parti anche disgiuntamente hanno un periodo di 12 mesi per chiedere al Ministro di nominare un arbitro che elabori i nuovi termini e condizioni contrattuali. I contratti trattano: indennità e aumenti e tra gli altri argomenti quelli più frequentemente affrontati risultano: orario di lavoro, lavoro notturno, salute e sicurezza, straordinario, trasferte, mobilità geografica, formazione professionale, flessibilità e benefici sociali aggiuntivi. Altri temi trattati meno frequentemente comprendono: la lotta alla discriminazione, la parità di genere, il lavoro a tempo parziale, i distacchi presso altre aziende. Gli accordi sulla retribuzione durarono 12 mesi. Gli altri hanno durata variabile di norma biennale.

**Romania.** La legislazione prevede la contrattazione ai livelli, intersettoriale, settoriale e aziendale o di gruppi aziendali. Gli accordi intersettoriali sono i più importanti in quanto definiscono la retribuzione e le condizioni normative minime ed hanno efficacia generale. Tuttavia, alcuni contratti a livello aziendale prevedano miglioramenti significativi del salario minimo nazionale. Contratti se ne stipulano molti sia a livello settoriale sia a livello aziendale, ma solo nelle aziende dove i sindacati sono forti, vengono negoziati miglioramenti significativi, nelle altre il contratto è poco più di un atto formale, che conferma i minimi intersettoriali. La legge prevede che i contratti di livello inferiore non possono peggiorare termini e condizioni acquisiti ad un livello superiore. Il risultato è che gli accordi dei livelli inferiori devono necessariamente essere di miglior favore per i dipendenti. Gran parte dei lavoratori pubblici e privati usufruiscono dell'applicazione dei contratti nazionali di settore che sono ben 48, anche se in alcuni settori i miglioramenti rispetto ai minimi intersettoriali sono di lieve entità. Tuttavia, mentre alcuni accordi affermano che la retribuzione minima del settore sarà come quella prevista nell'accordo nazionale, altri prevedono livelli più elevati, ad esempio l'accordo dell'industria mineraria afferma, che la retribuzione minima del settore è di 1,5 volte quella del livello intersettoriale. A livello di azienda, diversamente che per gli altri due livelli esaminati, la legge prevede l'obbligo di negoziare, ma non di raggiungere un accordo. Il datore di lavoro deve avviare il processo negoziale. Tale obbligo si applica dove l'azienda ha 21 o più dipendenti; su 24.804 aziende o unità produttive, che rientrano

in questa fattispecie, nel 2008, 11.729 hanno stipulato contratti collettivi. Come è stato già rilevato solo nei casi in cui il sindacato è forte, normalmente nelle grandi imprese e prevalentemente in quelle a partecipazione statale, questi accordi forniscono miglioramenti significativi sull'accordo intersettoriale. Nelle imprese con meno di 21 dipendenti, una parte significativa della Romania, non sono toccate da effetti negoziali, salvo il riconoscimento dei minimi. Si inserisce nelle questioni del lavoro, l'attività degli organismi tripartiti a livello nazionale, che mettono insieme i datori di lavoro, i sindacati ed il governo. Le tre parti hanno convenuto accordi, nel luglio 2008 hanno concordato una formula per l'aumento del salario medio dal 31% al 50% tra il 2008 e il 2014. Nel gennaio 2009, le tre parti hanno convenuto una serie di misure anticrisi. Contratti collettivi dovrà, per legge, copertura almeno pagare, anche lavorando a tempo, modelli di lavoro e le condizioni di lavoro e la legislazione fa specifico riferimento al regime di tutela per i rappresentanti sindacali e i pagamenti del datore di lavoro in un fondo destinato a sostenere la contrattazione collettiva – di cui parte va ai sindacati. Per quanto attiene le materie demandate si può fare riferimento ai temi trattati dal contratto intersettoriale del 2006, che oltre al minimo retributivo ha regolato: straordinari, pensionamento, salute e sicurezza, consultazione sindacale sui licenziamenti individuali. Al contratto nazionale di settore sono demandati: le maggiorazioni o i premi per il lavoro a turni e notturno, indennità per i lavori pericolosi. Al contratto aziendale spetta trattare: la retribuzione, l'orario di lavoro, le disposizioni per i rappresentanti sindacali, salute e sicurezza e possibilmente la formazione. Il periodo minimo legale di durata di un contratto collettivo è di 12 mesi, anche se più accordi possono essere raggiunti ed in tal caso la durata degli stessi può arrivare fino a quattro anni. Se non è stato raggiunto alcun accordo, i datori di lavoro a livello aziendale hanno l'obbligo di avviare i negoziati, un anno dopo il precedente tentativo di raggiungere un accordo aziendale ed i negoziati non dovrebbero durare più di 60 giorni.

**Slovacchia.** La contrattazione collettiva si svolge a livello nazionale di settore ed a livello aziendale. I contratti aziendali sono importanti per la determinazione di significative quantità salariali, creando, così, notevoli differenze tra le aziende. Per legge gli accordi aziendali possono solo migliorare quanto è stato negoziato a livello nazionale di settore. Tuttavia, in pratica i contratti settoriali si attestano ai minimi di legge,

spesso semplicemente ripetendo gli obblighi giuridici esistenti. Pertanto è nelle singole aziende, che vengono trattati i sostanziali miglioramenti, il risultato è che la retribuzione cambia sensibilmente tra le imprese, proporzionalmente alla forza espressa dai sindacati e da quella di resistenza dei datori di lavoro. Altro risultato è che la contrattazione aziendale è il livello centrale del modello contrattuale. Anche in questo paese è attivo un organismo tripartito, ma con insoddisfazione dei sindacati è dal 2000 che non produce più accordi. Le materie sostanziali come la retribuzione sono trattate a livello aziendale, ma i negoziati si occupano anche di: condizioni di lavoro, salute e sicurezza, diritti sindacali. La maggior parte dei contratti collettivi durano un anno, ma in alcuni casi anche due o tre. La legislazione sulla contrattazione collettiva definisce la durata in un anno, se non è diversamente previsto dal contratto stesso.

**Slovenia.** I negoziati si svolgono a livello di nazionale di settore ed a livello aziendale nel privato, esclusivamente a livello nazionale nel settore pubblico, ma con un contratto per tutti i lavoratori pubblici ed altri per specifiche aree di attività. Nel privato, oltre i contratti nazionali di settore ed i contratti aziendali, c'è un contratto nazionale per i dipendenti non coperti da altra contrattazione, che stabilisce condizioni minime, che comprendono però anche i pasti e le trasferte. In generale gli accordi di livello inferiore possono solo migliorare il regime raggiunto a livello superiore. Tuttavia, un accordo di livello superiore può indicare materie specifiche che possono essere peggiorate dagli accordi di livello inferiore, soprattutto se questo è utile al mantenimento dell'occupazione. Oltre alla contrattazione collettiva tra datori di lavoro e sindacati, è anche attivo un organismo tripartito. Esso affronta una serie di questioni sociali e del lavoro. Oltre a discutere di questioni, come pensioni e assistenza sanitaria, affronta i temi fiscali ed occupazionali. Il più recente "accordo sociale" è stato firmato nell'ottobre 2007 ed è stato vigente fino al 2009, trattava la retribuzione, ponendosi l'obiettivo della crescita dei salari reali per "avvicinarsi ai salari dei paesi sviluppati". Oltre la retribuzione i negoziati trattano le condizioni di lavoro, l'orario di lavoro, i congedi ed aspettative, la formazione e una serie di questioni procedurali quali la risoluzione delle controversie, le strutture sindacali e le modalità di informazione. Sulla retribuzione, la maggior parte degli accordi contengono istituti salariali basati su una struttura di classificazione a nove livelli professionali. Gli accordi in genere durano un anno, ma a volte durano più a lungo.

**Spagna.** I negoziati si svolgono a tre livelli: intersettoriale, settoriale e aziendale o unità produttiva. Tra il 2002 e il 2008 sono stati stipulati annualmente accordi interconfederali ad efficacia intersettoriale, di riferimento per la contrattazione di livello inferiore. Tali accordi, oltre che fornire degli orientamenti sugli aumenti salariali, si sono occupati di temi piuttosto ampi e difficoltosi da risolvere, come l'aumento dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato, visto che il lavoro precario era divenuto un grave problema in Spagna, di carattere sociale, economico, ma anche influente, ormai in modo decisivo, sulla qualità del lavoro; inoltre di: miglioramenti nella formazione professionale e nei regimi di sicurezza sociale, parità di trattamento e di opportunità per uomini e donne, salute e sicurezza sul lavoro. L'accordo quadro europeo sulla violenza nel posto di lavoro è stato implementato in questo modo. Dal 2009 sono venuti meno questi accordi, in quanto il calo dell'inflazione non ha consentito di confermare il sistema di calcolo degli aumenti salariali seguito l'anno precedente. Nel 2007, il contratto intersettoriale aveva raccomandato ai negoziatori dei livelli inferiori di aumentare i salari nel limite dell'inflazione programmata più una quota che tenesse conto dell'aumento della produttività media ed inserire una clausola di salvaguardia per il recupero economico qualora l'inflazione avesse superato le previsioni. Ai livelli inferiori la struttura contrattuale è complessa e sovrapposta, i tentativi di darle coerenza in un accordo tra le parti sociali non hanno avuto successo. Esistono alcuni accordi di settore nell'edilizia, nel bancario e nel chimico. Questo non è un livello generalizzato, le grandi e medie imprese hanno di solito propri accordi, a volte a livello di unità produttiva, mentre alle piccole aziende sono applicati accordi provinciali di settore. Questi vari tipi e livelli di accordi possono trattare esattamente le stesse tematiche. Per quanto riguarda le specifiche materie demandate, sono state già indicate per gli accordi intersettoriali; i contratti di livello inferiore trattano di: salario, orario di lavoro, maggiorazioni, formazione, classificazione professionale, malattia, maternità, salute e sicurezza e dal 2005 c'è stato un forte impulso a trattare l'aumento dei contratti di lavoro a tempo indeterminato. Gli accordi hanno la durata di due anni o più; solo una piccola parte ha avuto durata annuale.

**Svezia.** A fine degli anni 80 è terminata la funzione principale degli accordi intersettoriali nel sistema contrattuale svedese, per passare la centralità contrattuale agli accordi nazionali di settore, pur esistendo an-

che la contrattazione aziendale e pur svolgendo ancora un qualche ruolo la contrattazione intersettoriale. Per quanto riguarda quest'ultima, va segnalato che è ancora vigente l'accordo quadro sul salario stipulato a questo livello nel 1982 "accordo sull'efficienza e sulla partecipazione", nel 2006 è stato raggiunto un accordo sulle pensioni che ha interessato 700.000 lavoratori non manuali del settore privato. Come si diceva, però, la centralità è ora della contrattazione nazionale di settore, alla quale è affidata la determinazione delle retribuzioni, anche se un notevole spazio, per definire quantità aggiuntive, è assunto dalla contrattazione aziendale o di unità produttiva. Ne risulta che il salario definitivo per almeno l'80% dei lavoratori svedesi, è la combinazione delle due contrattazioni. Ci sono accordi di norma specifici per i lavoratori manuali e per quelli non manuali. I contratti collettivi di lavoro a livello nazionale di settore coprono l'intera gamma delle problematiche lavorative, dalla retribuzione all'orario di lavoro e poi: l'indennità di malattia, risarcimenti per infortuni, pensioni integrative, disabilità. La contrattazione aziendale affronta anch'essa varie questioni, anche se inferiori a quelle settoriali, ovviamente ha una attenzione particolare ai problemi specifici aziendali come la formazione professionale legata all'attività svolta e i riflessi legati all'introduzione di nuove tecnologie. La maggior parte degli accordi hanno durata triennale.

**Regno Unito.** Nel privato, il livello principale è la contrattazione aziendale o di unità produttiva, mentre nel pubblico è utilizzata la contrattazione nazionale di settore. La scarsa copertura della contrattazione lascia ritenere che la retribuzione e le condizioni di lavoro della maggior parte dei dipendenti nel Regno Unito non sono oggetto di negoziato. Come già detto, quando la contrattazione collettiva si realizza, nel settore privato, avviene a livello aziendale o di unità produttiva, anche se si svolge ancora la contrattazione nazionale in alcuni settori, quali: industrie del tessile e del mobile. Accordi di settore sono più comuni nel settore pubblico, coprono circa tre quarti del comparto. È anche abbastanza comune che vi siano accordi diversi per le diverse attività dei lavoratori, più comunemente ci sono accordi per i lavoratori manuali ed accordi per quelli non manuali. Non vi è alcun obbligo giuridico che obbliga alla trattativa il datore di lavoro, quindi è il rapporto di forza l'unico elemento che può determinarla. A livello intersettoriale gli accordi tra le confederazioni delle parti sociali sono rari, se ne possono menzionare non più di due, da quando

non si negozia più la retribuzione a tale livello e cioè dalla fine degli anni '70. Quello del 2003 sull'implementazione della direttiva dell'Unione europea sull'informazione e consultazione dei lavoratori e quello del 2008 sui lavoratori interinali. Pochi contratti trattano le condizioni più generali del lavoro, la maggior parte si limitano alla retribuzione, per il rifiuto dei datori di lavoro di trattare altri argomenti, ultimamente un numero crescente di accordi per i lavoratori non manuali, legano riconoscimenti economici alla disponibilità del singolo lavoratore ad essere notevolmente flessibile. La durata dei contratti collettivi è estremamente varia: da un anno, che è la più frequente, fino ad oltre i tre.

Vale ora la pena riassumere brevemente la comparazione eseguita, anche riunendo i paesi per famiglie di massima omogenee.

Ci sono alcuni paesi in cui gli accordi di livello nazionale interconfederale ed intersettoriale, sono di riferimento per i negoziati ai livelli inferiori, come accade in Belgio, dove dopo tale accordo si sviluppano i negoziati sia settoriali sia aziendali; come accade in Finlandia, dove gli accordi quadro per i negoziati ai livelli inferiori durarono per quasi quaranta anni, esperienza conclusa nel 2007, quando i datori di lavoro hanno rifiutato di negoziare un nuovo accordo di pari livello. Analogamente accade in Irlanda, il sistema degli accordi di livello nazionale interconfederale ed intersettoriale, che hanno definito, tra le altre cose, aumenti retributivi per più di 20 anni, entrati ora in crisi applicativa sotto la pressione della crisi economica.

In altri paesi, è il livello settoriale, che fornisce il quadro di riferimento alla contrattazione aziendale, come succede in Svezia e Danimarca e quest'ultimo livello ha notevoli margini di manovra, infatti in Danimarca è solo il 17% di tutti i dipendenti del comparto privato che percepisce esclusivamente la retribuzione prevista dal contratto nazionale di settore e in Svezia è solo il 6%. La situazione in Italia è piuttosto simile in termini di sistema, con il livello nazionale di settore che garantisce aumenti finalizzati al mantenimento del potere d'acquisto, quindi in linea con l'inflazione, mentre gli incrementi di produttività sono economicamente premiati a livello aziendale. Tuttavia, i benefici della contrattazione aziendale è limitata a circa il 20% dei lavoratori italiani. I nuovi accordi sul sistema contrattuale, che non sono stati sottoscritti dalla più grande Confederazione italiana, la CGIL, dovrebbero potenzialmente dare maggior peso alla contrattazione aziendale.

Ci sono poi alcuni paesi dove il livello nazionale settoriale ed il livello aziendale sono livelli contrattuali che coesistono senza essere direttamente collegati. Cipro, Olanda e Spagna sono gli esempi, dove la maggior parte dei dipendenti sono coperti dalla contrattazione a livello settoriale, nazionale nei primi due paesi, di norma provinciale in Spagna, ma i lavoratori, in particolare i dipendenti delle aziende più grandi, hanno i benefici aggiuntivi del contratto aziendale.

In Lussemburgo, la contrattazione aziendale è centrale in alcuni settori, mentre in altri la più importante è la contrattazione settoriale.

Infine, ci sono che paesi, come il Regno Unito e la maggior parte dei paesi dell'Europa centrale e orientale, dove sta scomparendo la contrattazione a livello di settore, almeno nel privato, e si stipulano contratti solo a livello aziendale, divenuto predominante.

Come è stato già evidenziato, l'arrivo dei nuovi Stati membri nel 2004 e nel 2007 ha spostato l'equilibrio degli stati Ue lontano dal livello nazionale di settore, livello dominante in precedenza. Comunque, anche nei vecchi stati Ue tale livello è sotto pressione. Ci sono iniziative crescenti verso il decentramento della contrattazione; alcune grandi ed importanti aziende abbandonano le loro associazioni o la contrattazione collettiva nazionale di settore per adottare esclusivamente la contrattazione aziendale, come è avvenuto in Germania o come sta accadendo in Italia con il caso FIAT oppure si spostano parti importanti del pacchetto retributivo verso il negoziato aziendale, come accade, si ripete, in Danimarca e Svezia.

#### **4.2. Soggetti legittimati a stipulare gli accordi collettivi di lavoro e le procedure contrattuali**

Prima di commentare o anticipare concetti, è opportuno avere una completa visione delle condizioni normative e di fatto presenti nei singoli paesi,<sup>112</sup> in quanto le differenze tra di loro sono significative, ma vanno apprezzate nel dettaglio, altrimenti potrebbero essere grossolanamente considerate omogenee, perché, in fondo, le trattative sono sempre svolte dai rappresentanti dei lavoratori, il più delle volte identificati nei sindacati,

---

<sup>112</sup> Fonti: ETUI (European Trade Union Institute), sezione – contrattazione collettiva nei singoli paesi Ue (Chi negozia e quando).

da una parte e dal datore di lavoro e/o dalle associazioni imprenditoriali dall'altra.

**Austria.** I negoziati si svolgono tra i sindacati da una parte e le camere di commercio dall'altra. Tali camere sono enti giuridici ai quali devono, per legge, obbligatoriamente aderire quasi tutti i datori di lavoro, pertanto sono altamente rappresentative del mondo imprenditoriale.<sup>113</sup> Non sono rappresentati dalle camere di commercio, parte del settore finanze e parte del settore stampa e giornali, per queste realtà economiche i negoziati sono condotti dalle rispettive associazioni dei datori di lavoro. Il risultato è che gli accordi godono di una diffusione molto ampia, coprono circa il 98% della forza lavoro. La contrattazione aziendale, in crescita negli ultimi anni, è effettuata dal consiglio di azienda da una parte e l'impresa dall'altra parte.

**Belgio.** I negoziati a livello intersettoriale e settoriale sono esercitati dai sindacati e dalle federazioni dei datori di lavoro in seno alle riunioni degli organi bilaterali e tripartiti. A livello d'azienda, il negoziato e la stipula dell'accordo sono affidati alle rappresentanze sindacali aziendali insieme alle organizzazioni sindacali territoriali ed al singolo datore di lavoro. Gli accordi sono validi quando sono firmati anche da un sindacato nazionale con lo status di "sindacato rappresentativo".

**Bulgaria.** A livello aziendale, il datore di lavoro negozia con i sindacati presenti in azienda, indipendentemente se essi siano appartenenti o meno ad un sindacato nazionale rappresentativo. Nel caso di presenze sindacali plurali in azienda, la legislazione incoraggia a presentare una piattaforma rivendicativa comune e dove questo non è possibile la normativa dichiara che il datore di lavoro deve raggiungere un accordo con il sindacato o il gruppo dei sindacati la cui piattaforma rivendicativa è stata approvata dalla maggioranza dei dipendenti in un'assemblea generale o dalla maggioranza dei rappresentanti sindacali eletti da detti lavoratori, qualora non sia possibile organizzare tale assemblea. A livello nazionale di settore ed a livello territoriale comunale, solo i sindacati rappresentativi hanno il diritto di esercitare la contrattazione, che dovrebbero, però, presentare una piattaforma rivendicativa comune.

<sup>113</sup> Ci sono camere simili per i dipendenti (sezioni di lavoro), anche per queste è prevista l'adesione obbligatoria, esse forniscono sostegno ai lavoratori ed ai sindacati, non sono preposte alla negoziazione.

**Cipro.** A livello nazionale di settore i soggetti negoziatori sono le federazioni sindacali da una parte e le associazioni dei datori di lavoro dall'altra, entrambe sono quelle relative agli specifici settori. A livello aziendale, le parti sono il datore di lavoro e il sindacato territoriale unitamente ai rappresentanti sindacali aziendali.

**Repubblica Ceca.** I negoziati si svolgono tra i sindacati nelle loro varie articolazioni, da quelli nazionali a quelli aziendali e i datori di lavoro sia individualmente sia tramite le loro associazioni. La legislazione aveva stabilito, che in caso di presenze sindacali plurime in azienda in disaccordo tra loro sulle rivendicazioni avanzate, il datore di lavoro avrebbe potuto negoziare con il più sindacato più rappresentativo in azienda, tali previsioni legislative, però, furono dichiarate incostituzionali, dalla Corte costituzionale, nel marzo 2008. Come già evidenziato, la maggior parte degli accordi sono a livello aziendale ed il fatto da segnalare è l'elevata attività di rappresentanza svolta dalle associazioni imprenditoriali, per conto dei datori di lavoro aderenti, nell'attività negoziale a tale livello. Anche nel settore pubblico è difficoltoso realizzare accordi collettivi settoriali, in quanto è negata per legge ai datori di lavoro pubblici la possibilità di costituire loro associazioni.

**Danimarca.** A livello intersettoriale, le parti principali che realizzano gli accordi quadro sono le due grandi confederazioni: la confederazione sindacale LO e la confederazione imprenditoriale DA. I contratti collettivi settoriali di livello nazionale sono stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e le federazioni sindacali, entrambe con specifica competenza settoriale oppure riunite in "cartelli" nel caso di contratti valevoli per più settori tra loro omogenei o contigui. A livello aziendale, la contrattazione avviene tra i rappresentanti sindacali aziendali e l'azienda.

**Estonia.** A livello nazionale di settore i negoziati si svolgono tra le federazioni sindacali e le associazioni imprenditoriali di settore, anche se, come detto, i contratti collettivi di settore si limitano per ora ai trasporti ed alla sanità. A livello aziendale i negoziati si svolgono tra i sindacati presenti in azienda ed il datore di lavoro. La legge per la verità consentirebbe anche al consiglio di azienda eletto dai lavoratori di intraprendere la contrattazione collettiva, qualora non sia presente il consiglio sindacale o iscritti al sindacato, ma è raro che questo avvenga.

**Finlandia.** Negoziati a livello nazionale di settore si svolgono tra i sindacati e le federazioni imprenditoriali, entrambi dei settori interessati alla

contrattazione, in caso di contatti che raggruppano in loro più settori, si confrontano i due gruppi o “cartelli” di sindacati e federazioni imprenditoriali coinvolte. Per i contratti aziendali gli interlocutori sono l’azienda stessa ed il consiglio sindacale aziendale.

**Francia.** La legislazione di merito del 2004 e del 2008 precisa nel dettaglio i soggetti legittimati a trattare e le caratteristiche di validità degli accordi. A livello intersettoriale gli accordi possono essere firmati solo da sindacati “rappresentativi” ed è valido se sottoscritto da almeno tre dei cinque sindacati rappresentativi. Dal 2013, a seguito delle nuove previsioni legislative del 2008, gli accordi saranno validi se sottoscritti da una confederazione o confederazioni che abbiano almeno il 30% della rappresentatività a livello nazionale misurata dalle elezioni sui luoghi di lavoro di organismi quali i consigli di azienda e qualora non siano contrarie altre confederazioni che insieme abbiano una rappresentatività superiore al 50%. A livello di settore, le organizzazioni sindacali settoriali che hanno diritto a trattare sono quelle aderenti alle confederazioni sindacali rappresentative a livello nazionale; hanno diritto anche sindacati non aderenti, che abbiano dimostrato una sufficiente rappresentatività nel settore specifico. Per essere valido, un accordo deve avere il sostegno della “maggioranza”, calcolata sulla base di regole stabilite preventivamente dai sindacati di settore; in carenza di tali regole l’accordo non è valido qualora gli si opponga la maggioranza dei sindacati di settore che hanno avuto diritto ad effettuare la trattativa. Dal 2013 un accordo sarà valido se firmato da sindacati che abbiano una rappresentatività elettorale nel settore del 30% e non si oppongano sindacati con più del 50% di rappresentatività settoriale.

A livello aziendale gli accordi sono solitamente firmati dai sindacati presenti sul posto di lavoro rappresentati dai delegati sindacali riuniti nel consiglio sindacale. In mancanza dei rappresentanti sindacali l’esercizio contrattuale può essere svolto da altri rappresentanti dei lavoratori o dal consiglio di azienda. La legislazione prevede, che le regole negoziali da utilizzarsi per la contrattazione collettiva nelle aziende del settore vengano fissate dalle due parti sociali pertinenti. Queste ultime decidono, per esempio, le materie demandate alla contrattazione aziendale ed i meccanismi di verifica del consenso dei lavoratori sugli accordi da approvarsi a maggioranza. Hanno deciso, che i negoziati aziendali possano procedere anche in assenza dei delegati sindacali, affidando il ruolo contrat-

tuale al consiglio di azienda ed in assenza anche di questo, ai delegati dei dipendenti, eletti da questi ultimi proprio per adempiere al compito negoziale. Gli accordi così sottoscritti devono, però, essere approvati da una Commissione congiunta dei sindacati e dell'associazione datoriale di settore. In "ultima ratio" qualora manchino rappresentanti di qualsiasi dei tipi sopra citati eletti dai lavoratori, singoli dipendenti possono essere incaricati dai sindacati a negoziare su questioni specifiche, in tali casi, l'accordo dovrà essere approvato dalla maggioranza dei dipendenti<sup>114</sup>. La legislazione dal 2010 prevede, che in tutte le aziende con meno di 200 dipendenti, dove non c'è nessun delegato sindacale, si possono raggiungere accordi sia con i rappresentanti eletti dai lavoratori ai soli fini negoziali, fatta salva approvazione dello stesso da parte della commissione bilaterale delle parti sociali di settore, sia con dipendenti incaricati al negoziato dai sindacati, fatta salva l'approvazione dell'accordo da parte della maggioranza dei lavoratori. La legislazione del 2008 ha anche introdotto un nuovo rappresentante con diritto di negoziare in alcune circostanze eccezionali, un rappresentante sindacale aziendale, che non è un delegato sindacale. Tale rappresentante, infatti, può essere nominato da un sindacato che ha riscosso meno del 10% dei voti dei dipendenti dell'azienda. Il suo diritto a negoziare si attiva solo in mancanza di qualsiasi altro tipo di rappresentanza dei lavoratori e/o dei sindacati deputati alla negoziazione e l'accordo che egli raggiunge, per essere valido, deve essere approvato dalla maggioranza dei lavoratori con una votazione certificata. Così come a livello nazionale e settoriale, anche a livello aziendale ci sono regole sul livello di rappresentatività che i sindacati devono avere per sottoscrivere accordi validi. E come a livello nazionale e di settore, queste regole stanno cambiando a causa della legislazione 2008. Tuttavia, a livello di azienda, il ritmo del cambiamento è più veloce. In ogni caso, anche in presenza di un consiglio sindacale, un accordo collettivo aziendale di lavoro per essere valido deve avere il consenso previsto dalla legislazione del 2008. Perché sia valido, l'accordo deve essere sottoscritto dai sindacati che abbiano una rappresentatività in azienda di almeno il 30% e non si oppongano sindacati con rappresentatività maggioritaria. La rappresentatività è misurata sulla base dei voti ottenuti alle

---

<sup>114</sup> Molti degli accordi aziendali sulla riduzione di orario di lavoro, che ha portato la settimana lavorativa a 35 ore, sono stati firmati dai dipendenti incaricati.

ultime elezioni di organismi aziendali rappresentativi dei lavoratori. La legge, infine, stabilisce anche la gamma di materie discutibili in rapporto alle dimensioni aziendali (da 50 a 300 dipendenti; più di 300 dipendenti) richiede che a società di livello, dove c'è un delegato sindacale (in effetti solo aziende con più di 50 dipendenti) e che, ovviamente gli obblighi negoziali non sono obblighi a contrarre.

**Germania.** La contrattazione si svolge generalmente tra le federazioni sindacali e le federazioni dei datori di lavoro. Gli accordi sono giuridicamente vincolanti per gli iscritti al sindacato (in pratica per tutti i dipendenti) e per gli aderenti alle organizzazioni dei datori di lavoro stipulanti il contratto. Ci sono anche meccanismi giuridici per estendere i risultati dei contratti collettivi e questi sono utilizzati in alcuni settori di difficile sindacalizzazione. In passato quasi tutte le aziende applicavano gli accordi, a prescindere dalla loro adesione o meno all'associazione imprenditoriale, ora invece tendono ad abbandonare le loro associazioni proprio per non applicare i contratti e pagare salari inferiori a quelli stabiliti nei contratti collettivi. Questo comportamento è particolarmente frequente nell'ex Germania dell'est.

**Grecia.** La contrattazione collettiva si svolge tra federazioni dei datori di lavoro o singole aziende da una parte e i sindacati dall'altra parte. Non esiste una legislazione sulla rappresentatività, non è pertanto stabilito quali debbano essere i soggetti di parte sindacale o imprenditoriale, che abbiano il diritto di firmare i contratti. La contrattazione aziendale è ammessa solo per le aziende con almeno 50 dipendenti e gli accordi devono essere firmati dai rappresentanti sindacali aziendali o dalla sezione territoriale del sindacato. Gli accordi a livello interconfederale di valenza generale è sottoscritto dalle confederazioni imprenditoriali e da GSEE, confederazione dominante di parte sindacale.

**Ungheria.** I negoziati a livello di impresa e di settore sono svolti tra i datori di lavoro o la loro associazione ed i sindacati ai rispettivi livelli. Il governo precedente aveva promosso la possibilità della negoziazione a livello aziendale dove non c'erano sindacati presenti, ma tale iniziativa è stata rimossa dal governo socialista nel 2002. Per essere legittimata a negoziare un'organizzazione sindacale deve ottenere almeno il 10% dei voti nelle elezioni del consiglio di azienda. Gli accordi aziendali possono essere firmati da sindacati che insieme abbiano almeno il 50% dei voti della forza lavoro, provvedimento questo che incoraggia la creazione

di coalizioni sindacali in azienda. Se un sindacato ha avuto più del 65% dei voti può sottoscrivere gli accordi da solo.

**Irlanda:** Oltre gli accordi di carattere generale, che vengono negoziati tra le confederazioni ICTU per i sindacati, IBEC per i datori di lavoro, le organizzazioni agricole, associazioni del volontariato e il governo, c'è la tradizionale contrattazione che è effettuata dai sindacati o gruppi di sindacati e federazioni di datori di lavoro o dalle singole aziende nel caso delle contrattazioni aziendali. Queste ultime, per parte sindacale, sono condotte dai rappresentanti sindacali dell'azienda o dell'unità produttiva, anche se spesso hanno l'assistenza del sindacato esterno. I sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro, per avere il diritto di contrattare e firmare accordi, devono essere registrati e devono avere una apposita licenza a negoziare. Questo sistema mira ad escludere i sindacati che sono molto piccoli o finanziariamente incapaci a sostenersi.

**Italia.** I negoziati a livello settoriale sono svolti dalle federazioni di datori di lavoro ed i sindacati di settore che fanno parte delle grandi confederazioni. A livello aziendale sono i consigli sindacali composti dai Rappresentanti sindacali Unitari che hanno titolarità a negoziare, sebbene in alcuni settori condividano tale compito con il sindacato esterno in altri ne usufruiscono almeno l'assistenza, raramente trattano in piena autonomia.

Non è necessario, perché un accordo sia valido, che sia sottoscritto da tutte le federazioni sindacali o dei datori di lavoro, anche se nella maggior parte dei casi si raggiungono accordi comuni.

**Lettonia.** A livello settoriale le trattative avvengono tra i sindacati e le associazioni dei datori di lavoro dei settori interessati agli accordi. A livello di azienda o di unità produttiva è il singolo datore di lavoro che negozia con le organizzazioni sindacali aziendali e/o con i rappresentanti autorizzati dai dipendenti da questi ultimi eletti. Quest'ultima figura è stata introdotta dalla legislazione del 2002 ed ha gli stessi compiti e diritti dei delegati del consiglio sindacale essendo, al pari di questi ultimi, considerata a tutti gli effetti rappresentante dei lavoratori, anche se i lavoratori sono a stragrande maggioranza rappresentati dal consiglio sindacale. Nelle aziende con più sindacati o con delegati sindacali e rappresentanti dei dipendenti autorizzati, deve avviare negoziati congiunti, con un numero di rappresentanti proporzionali al numero dei dipendenti rappresentati.

**Lituania.** A livello settoriale i pochi negoziati che si svolgono sono tra i sindacati e le associazioni dei datori di lavoro. A livello aziendale trattano di norma il datore di lavoro e il sindacato aziendale o i sindacati congiuntamente se sono presenti più di uno. Se non esiste alcun sindacato in azienda, i dipendenti possono investire del compito negoziale il sindacato di settore, anche se questo accade piuttosto raramente, l'ispettorato del lavoro ha identificato solo 67 casi nel 2007. Se, invece, non vi è alcun sindacato ed il compito negoziale non è trasferito al sindacato esterno, i negoziati possono essere effettuati dal consiglio di azienda eletto. Questa norma è stata stabilita dalla nuova legislazione del 2003, entrata in vigore nell'ottobre 2004, con l'obiettivo dichiarato di estendere la copertura della contrattazione collettiva e ci sono segni di qualche successo. I contratti collettivi a livello di azienda devono essere sottoposti all'approvazione dei lavoratori.

**Lussemburgo.** Solo i sindacati possono negoziare gli accordi collettivi di lavoro. Infatti, la legislazione del 2004 ha formalizzato chi può negoziare e firmare accordi. La normativa prevede un comitato negoziale di parte sindacale, composto dai sindacati rappresentativi a livello nazionale, più i sindacati rappresentativi nello specifico settore interessato al negoziato. I sindacati che fanno parte del comitato negoziale, devono aver ricevuto complessivamente almeno il 50% dei voti alle elezioni per i rappresentanti dei lavoratori svoltesi tra i dipendenti interessati al contratto collettivo da negoziare. Altri sindacati possono essere ammessi nel comitato negoziale, ma solo se i sindacati già presenti lo acconsentano unanimemente. Teoricamente tutti i sindacati del comitato negoziale dovrebbero firmare l'accordo. Tuttavia, se ciò non è possibile, l'accordo può essere firmato da uno o più dei sindacati, purché essi invitino formalmente e preventivamente anche gli altri sindacati a firmare. Se gli altri sindacati non sono disposti a sottoscrivere l'accordo, possono proseguire il negoziato a condizione che abbiano almeno il 50% dei consensi dei dipendenti interessati dall'accordo, misurato nella più recente elezione dei rappresentanti dei lavoratori. Dalla parte dei datori di lavoro gli accordi, che devono essere stipulati per iscritto e devono essere registrati al Ministero del lavoro, possono essere raggiunti da singole associazioni imprenditoriali e da singoli datori di lavoro. La procedura contrattuale è progettata per favorire il consenso e l'accordo. I datori di lavoro sono tenuti ad avviare negoziati se chiesti, individualmente o at-

traverso le associazioni dei loro datori di lavoro. Se si rifiutano di negoziare o di fare l'accordo, la trattativa viene spostata in sede di conciliazione, che in alcuni casi comporta l'arbitrato. Questo significa, che ogni trattativa aperta deve concludersi con un accordo, prima affidato alle parti, poi, se queste sono inconcludenti, al sistema conciliativo.

**Malta.** La legge prevede, che gli accordi collettivi siano negoziati tra "un datore di lavoro, o una o più organizzazioni dei datori di lavoro e l'organizzazione o le organizzazioni dei lavoratori che rappresentano i lavoratori". In pratica essi sono normalmente negoziati tra un singolo datore di lavoro e uno, a volte due sindacati.<sup>115</sup>

**Paesi Bassi.** I negoziati sono condotti tra datore di lavoro e associazioni datoriali da una parte e sindacato o gruppi di sindacati dall'altro. Ci sono alcune regole che disciplinano l'individuazione dei soggetti che hanno diritto alla contrattazione. L'unico requisito dalla parte sindacale è che il sindacato deve avere una personalità giuridica e che il suo statuto deve prevedere il compito della contrattazione. Questa mancanza di restrizioni alla libertà dei sindacati di negoziare è compensata da pari libertà riconosciuta ai datori di lavoro. Una organizzazione dei datori di lavoro ed i singoli datori di lavoro non hanno alcun obbligo giuridico di negoziare con i sindacati, pertanto i contratti collettivi di lavoro tra sindacati e datori di lavoro dipendono interamente dalla volontà di entrambe le parti a negoziare e stipulare. Normalmente la contrattazione, dalla parte sindacale, è condotta dai funzionari sindacali a tempo pieno, con il coinvolgimento di rappresentanti sindacali di base. La mancanza di regole sui soggetti abilitati alla stipula dei contratti collettivi di lavoro ha recentemente provocato conflitti tra i sindacati, in particolare, un piccolo sindacato (Unie) ha firmato degli accordi per il settore alberghiero e della ristorazione, nello sport e nella moda al dettaglio, pur avendo molti meno iscritti dei sindacati più grandi aderenti alle due più importanti confederazioni nazionali, che si opponevano all'accordo. A livello d'impresa i consigli aziendali di solito non negoziano aumenti retributivi con i datori di lavoro, anche se essi sono coinvolti nei negoziati per i rinnovi

<sup>115</sup> Dati dell'Ufficio statistico nazionale mostrano che nel 2005 i sindacati della confederazione GWU hanno firmato il 51% degli accordi ed i sindacati della confederazione UHM il 28%, solo il 6% sono stati firmati congiuntamente e il restante 15% sono stati firmati da altri sindacati. Cifre degli anni precedenti sono simili.

dei contratti di settore per implementare gli istituti retributivi e l'organizzazione degli orari di lavoro. In passato i consigli di azienda sono stati legalmente privati del diritto di negoziare temi primari del lavoro come la retribuzione, ma una decisione del Tribunale nel 1992 ha definita non vietata tale contrattazione. Nonostante questa decisione ci sono solo poche aziende dove le retribuzioni sono decise tra datore di lavoro ed il consiglio di azienda, questo accade principalmente nel settore chimico, dove c'è una percentuale più elevata di aziende ostili ai sindacati, essendo aziende a proprietà U.S.A. e Giapponese. I contratti collettivi sono giuridicamente vincolanti per gli aderenti alle organizzazioni dei datori di lavoro ed ai sindacati che li sottoscrivono. I datori di lavoro firmatari dell'accordo sono obbligati a riconoscere le stesse condizioni ai dipendenti non iscritti ai sindacati. Inoltre, le parti che hanno sottoscritto un accordo collettivo settoriale possono avanzare la richiesta al governo di estenderlo e renderlo vincolante all'intero settore, ciò a condizione che l'accordo, prima della sua estensione copra già almeno il 60% del settore.

**Polonia.** La maggior parte dei negoziati si svolgono a livello della singola azienda o unità produttiva e le parti sono l'azienda stessa ed il consiglio sindacale aziendale. La legge stabilisce, che nelle aziende in cui sono presenti più organizzazioni sindacali i negoziati devono essere condotti congiuntamente e questo avviene molto spesso, infatti, i rapporti tra diversi sindacati sono migliori in azienda che a livello nazionale. L'accordo, per essere valido, deve essere raggiunto con tutti i sindacati presenti in azienda o almeno con tutti quelli "rappresentativi", che sono quelli ai quali aderiscono almeno il 10% della forza lavoro o il 7% se l'organizzazione sindacale in questione appartiene a uno dei tre sindacati rappresentativi a livello nazionale. Qualora nessun sindacato raggiungesse la soglia di rappresentatività prevista, l'accordo è sufficiente che sia sottoscritto dal sindacato che ha più iscritti.

**Portogallo.** I soggetti che possono esercitare la contrattazione sono individuati dalla legge e sono i sindacati e i datori di lavoro, singolarmente o nelle loro associazioni. In qualche impresa sono stati coinvolti nel negoziato anche i consigli di azienda, è accaduto nello stabilimento della Volkswagen AUTOEUROPA per esempio, ma rappresenta una delle poche eccezioni. Tuttavia, la riforma del codice del lavoro prevede che i consigli di azienda possano negoziare con i datori di lavoro, ma solo

nelle aziende con almeno 500 dipendenti e qualora i sindacati li abbiano espressamente investiti di questo potere.

**Romania.** Anche in questo Paese è la legge che stabilisce, con criteri molto chiari, chi ha il diritto di negoziare ai diversi livelli. Negoziati di livello generale, intersettoriale, sono affrontati dalle associazioni dei datori di lavoro e le confederazioni dei sindacati dei lavoratori rappresentative a livello nazionale, attualmente cinque. Per essere rappresentativi a questo livello, si ricorda che occorre essere una confederazione sindacale indipendente con sedi in almeno la metà dei distretti amministrativi e in un quarto dei settori industriali dello Stato, deve inoltre avere adesioni di almeno il 5% dei lavoratori dipendenti complessivamente operanti nel Paese. Criteri simili per avere riconosciuta la rappresentatività nazionale indispensabile per detenere i poteri negoziali a tale livello, sono applicati anche alle associazioni di datori di lavoro, le aziende aderenti devono impiegare almeno il 7% della forza lavoro complessiva del Paese. A livello settoriale, hanno diritto alla negoziazione, i sindacati che rappresentano almeno il 7% della forza lavoro del settore. A livello aziendale tale diritto lo hanno i sindacati che rappresentano almeno un terzo dei dipendenti dell'impresa, ma per i sindacati aziendali appartenenti alle confederazioni rappresentative a livello nazionale sono previste soglie inferiori. Nelle aziende prive di presenze sindacali, i negoziati a livello aziendale possono essere effettuati da dipendenti eletti specificamente per questo scopo.

**Slovacchia.** I negoziati a livello di settore si svolgono tra i pertinenti sindacati della specifica realtà economica e le rispettive associazioni dei datori di lavoro. A livello aziendale, le due parti sono il datore di lavoro e il consiglio di azienda. La normativa in merito stabilisce, che In caso di presenza di più sindacati in azienda o nell'unità produttiva, essi sono tenuti ad agire in assoluto accordo nella negoziazione riguardante l'intera forza lavoro, in carenza di accordo, è il sindacato con più iscritti in azienda o nell'unità produttiva, che rappresenta contrattualmente i dipendenti non iscritti. I consigli di azienda (da non confondersi con i consigli sindacali), che sono stati recentemente previsti in Slovacchia dalla normativa di legge, non hanno alcun diritto di negoziazione sui temi demandati alla contrattazione collettiva, come la retribuzione o le condizioni di lavoro in genere. Tuttavia, essi possono discutere di questioni quali: la struttura dell'occupazione, la salute e la sicurezza e l'organizzazione del lavoro.

**Slovenia.** La contrattazione settoriale è effettuata dai sindacati di settore da una parte, e le associazioni dei datori di lavoro, affiancate dalle camere di commercio e dell'industria, divenute ora a loro volta associazioni, dall'altra parte. Questa composizione della delegazione negoziale di parte imprenditoriale è retaggio del passato, quando cioè alle camere di commercio e dell'industria dovevano obbligatoriamente aderire tutti i datori di lavoro, che erano tenuti ad applicare i contratti collettivi di lavoro sottoscritti da questi enti. Questo ha permesso di ottenere un'alta copertura della contrattazione collettiva, ma ora la nuova normativa ha annullato la funzione delle camere di commercio e dell'industria e l'obbligatorietà all'iscrizione, tale nuova condizione potrebbe influire sensibilmente sul calo della copertura contrattuale. Da parte sindacale, la delegazione negoziale è composta da dirigenti sindacali a tempo pieno coadiuvati da rappresentanti sindacali di base operanti nelle aziende. A livello di aziendale le parti negoziali sono il datore di lavoro ed il sindacato aziendale.

**Spagna.** Premesso che i contratti collettivi di settore sono giuridicamente vincolanti per tutti i dipendenti dei settori per i quali sono stati stipulati i contratti, ciò premesso occorre aggiungere che questo accade quando le parti negoziali sono autorizzate a firmare l'accordo. I sindacati che possono firmare l'accordo a nome di tutti i dipendenti sono i "sindacati maggiormente rappresentativi" a livello nazionale o regionale o sindacati che possono certificare una sufficiente rappresentatività nei settori coperti dai negoziati. Lo status di "sindacati maggiormente rappresentativi" lo ottiene la confederazione, che alle elezioni dei consigli di azienda, raggiunge a livello nazionale almeno il 10% dei voti, mentre nelle regioni autonome tale soglia è spostata al 15%. La legge stabilisce anche norme specifiche per come si realizzano i negoziati e su come devono essere composte le delegazioni delle parti ed afferma che i negoziati devono essere esercitati in "buona fede". A livello di azienda le parti competenti sono: il datore di lavoro e il consiglio d'azienda.

**Svezia.** I contratti collettivi settoriali sono sottoscritti dall'associazione dei datori di lavoro e dal sindacato, entrambi competenti per il settore. A livello di azienda, il datore di lavoro raggiunge l'accordo con il sindacato aziendale. Gli accordi sono giuridicamente vincolanti per i firmatari e i loro associati. Dal 1997 sono in vigore procedure per la contrattazione previste da accordi sottoscritti dai sindacati e dalle associazioni imprenditoriali. Queste prevedono: i tempi entro i quali devono essere svolti i

negoziati, le regole per la nomina dei mediatori e le modalità per la chiusura dei negoziati. Uno degli obiettivi, per altro centrato, di tali procedure consiste nel fare in modo che le parti raggiungano l'accordo prima della scadenza del precedente.

**Regno Unito.** La contrattazione collettiva è condotta dai sindacati e dai datori di lavoro. La delegazione sindacale è di norma formata dai dirigenti sindacali a tempo pieno e dai rappresentanti sindacali aziendali. Questi ultimi recentemente sono sempre più coinvolti nella contrattazione collettiva. La delegazione dei datori di lavoro poggia sul datore di lavoro nella contrattazione aziendale e sull'associazione imprenditoriale nella contrattazione di settore. Spesso, per effettuare contrattazioni che coinvolgono più settori, o per presenze plurime sindacali nello stesso settore, la delegazione sindacale è composta da più sindacati, che di norma si presentano alla trattativa, comunque con una posizione unica concordata preventivamente. Attualmente questa casistica è più rara, per effetto delle fusioni sindacali intervenute.

A commento di questo confronto tra stati, va rilevato come in via generale la legislazione intervenga per regolare le procedure necessarie all'attivazione dell'esercizio contrattuale ed alla stipula di accordi validi, da applicarsi, a volte, anche a coloro che non lo hanno sottoscritto né direttamente né indirettamente e ad individuare i soggetti rappresentativi, che in quanto tali, abbiano il diritto di esercitare la contrattazione fino alla sottoscrizione degli accordi. Questo sistema è totalmente opposto a quello italiano, che risulta una anomalia nella Ue, basato sul reciproco riconoscimento delle parti sociali, del loro diritto a contrattare e stipulare i relativi accordi.

Il filo rosso che unisce la normativa degli stati Ue è lo sforzo teso ad affermare un metodo democratico, riconducibile al consenso dei lavoratori, per dare validità alla stipula degli accordi. La legislazione afferma in primo luogo un modello di democrazia delegata, che è tipico del sistema della rappresentanza sindacale, regolando e combinando tra di esse le seguenti condizioni:

- la misurazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali attraverso il voto per l'elezione dei membri che compongono gli organismi di rappresentanza dei lavoratori a livello aziendale;
- l'individuazione, secondo la maggiore rappresentatività misurata come da comma precedente, dei soggetti che hanno diritto a contrattare;

- la validità di un accordo quando è sottoscritto da sindacati che contano la maggioranza in termini di rappresentatività misurata o, almeno, quando tale maggioranza non si oppone all'accordo.

In secondo luogo, qualora manchi la possibilità di esercitare la contrattazione con i soggetti rappresentativi, si ricorre alla democrazia diretta, rimettendo al voto dei lavoratori l'accordo raggiunto, reso valido dal consenso maggioritario di questi.

L'intenzione apprezzabile delle norme legislative è quella di non ostacolare con procedure capziose gli accordi, ma accompagnarli e dare ad essi validità con il massimo consenso diretto o indiretto dei lavoratori.

Altro dato comune interessante, è che la normativa, come si spende nell'individuazione della rappresentatività necessaria dei soggetti sindacali, allo stesso modo si preoccupa di individuare la rappresentatività delle associazioni imprenditoriali, misurandola con il numero dei loro aderenti o meglio, con il numero di lavoratori che occupano le aziende loro aderenti.

D'altra parte, i soggetti misurati come rappresentativi, hanno diritti e privilegi rispetto agli altri soggetti: in primo luogo, potendo partecipare come membri effettivi allo svolgimento dei compiti affidati agli organismi istituzionali tripartiti, che hanno molta influenza nella determinazione delle politiche economiche e sociali del paese; in secondo luogo, avendo in affidamento dallo stato importanti strumenti e mezzi per la gestione della protezione sociale rivolta a milioni di lavoratori cittadini; in terzo luogo, avendo il riconoscimento di risorse delle quali disporre per il mantenimento ed anche per l'accrescimento della loro attività.

Insomma, una democrazia matura, che prevede ruoli di primo piano e responsabilità per i corpi rappresentativi intermedi, ha il dovere di regolare le attività nelle quali questi sono impegnati e di rimettere i soggetti alla verifica del consenso delle basi rappresentate. In fondo, una democrazia matura è tale se riesce a coniugare le libertà riconosciute in una società civile, con la rappresentatività dei corpi delegati, in un sistema regolato a tutto tondo. Il riscontro di merito è uno stadio avanzato, seppur in doveroso cammino, del modello democratico degli stati Ue, nei confronti del resto del mondo maggiormente progredito.

### 4.3. Grado di copertura della contrattazione collettiva e modalità di estensione dei contratti.

La percentuale di dipendenti coperti dalla contrattazione collettiva negli Stati dell'Ue<sup>116</sup> varia da oltre il 90% (nominali 100% nel caso della Romania) al 10%. È ovvio che il livello di copertura dipende molto anche dai sistemi contrattuali seguiti negli stati. I sistemi che privilegiano la contrattazione generale intersettoriale e/o quella settoriale nazionale garantiscono un'alta copertura della contrattazione; mentre i sistemi che privilegiano la contrattazione aziendale scontano una scarsa copertura, distribuita a macchia d'olio, di cui beneficiano soprattutto i lavoratori della grande ed in parte della media impresa. I modelli contrattuali adottati, quindi, determinano una prima differenza tra i paesi posti nella parte alta della tabella 4.1 ed i paesi posti nella parte bassa. I sistemi contrattuali adottati, però, non derivano da libere scelte, bensì dalle possibilità concrete di esercizio della contrattazione, che a loro volta derivano dalla storia e dalla cultura sociale e politica del singolo paese, nonché dalla sua maturità democratica che rende forti ed influenti le parti sociali ed un indicatore è costituito dalle adesioni dei lavoratori ai sindacati e questa è una seconda differenza. Infatti i paesi nella parte superiore della tabella 4.1 ad alta copertura della contrattazione collettiva hanno livelli molto elevati di adesione dei lavoratori ai sindacati. Un altro indicatore, che costituisce la terza differenza, è la presenza di normative giuridiche, che garantiscono l'estensione dei contratti collettivi a tutti i soggetti imprenditoriali e lavoratori subordinati interessati.

La percentuale media dei dipendenti coperti dalla contrattazione collettiva nel complesso dell'Unione europea è del 66%, due terzi dei dipendenti, ma quello che importa al presente lavoro è mettere in evidenza le notevoli differenze tra i paesi.

Da una analisi leggermente più profonda, si può affermare che in alcuni paesi, dove la copertura della contrattazione collettiva è sopra l'80%, quest'ultima supera la percentuale di adesione dei lavoratori ai sindacati e nella maggior parte di questi casi, ciò riflette il quadro giuri-

<sup>116</sup> Fonti: ETUI (European Trade Union Institute), sezione – contrattazione collettiva (Copertura contrattuale).

dico specifico, relativo all'estensione dei contratti collettivi di lavoro, vigente nei singoli paesi.

Bisogna altresì mettere in evidenza che i dati devono essere trattati con cautela, in quanto in molti paesi le cifre relative alla copertura della contrattazione collettiva sono incerte ed in alcuni di essi gli accordi firmati non vanno oltre alla riaffermazione dei requisiti minimi legali esistenti e che pertanto hanno scarso impatto sulle condizioni dei lavoratori dipendenti.

Ci sono 11 paesi nella parte superiore della tabella, con copertura della contrattazione collettiva di circa l'80% o più, che possono essere suddivisi in due gruppi principali.

Il primo gruppo formato da tre paesi: Svezia, Finlandia e Danimarca, l'alta copertura della contrattazione collettiva va a fianco di un'altissima adesione dei lavoratori al sindacato, di conseguenza i sindacati hanno forza e legittimità di negoziare e vedere applicati i contratti almeno ai loro iscritti, che corrispondono all'incirca alla generalità dei lavoratori, sebbene in Finlandia gli accordi siano comunque considerati vincolanti per tutti i datori di lavoro e dipendenti del settore interessato.

Il secondo gruppo, composto da: Austria, Belgio, Italia, Francia, Paesi Bassi, Portogallo, Romania e Slovenia, gli elevati livelli di copertura della contrattazione collettiva riflettono, almeno in parte, il quadro giuridico nel quale la contrattazione collettiva si svolge. In Austria i negoziatori dalla parte imprenditoriale includono le camere di commercio e dell'industria a cui devono aderire tutti i datori di lavoro, con il risultato, che questi ultimi hanno poi l'obbligo di applicare i contratti stipulati e quasi tutti i dipendenti sono così coperti dalla contrattazione.

La stessa situazione era presente in Slovenia fino a poco tempo addietro e le statistiche risentono ancora di questa disposizione legislativa. È troppo presto per giudicare in che modo la nuova normativa, che dispone la stipula degli accordi con le associazioni imprenditoriali o con le singole aziende oppure ancora con le camere di commercio ed industrie, ma con adesione volontaria e non più obbligatoria dei datori di lavoro, influirà sulla copertura della contrattazione collettiva.

In Belgio, è alta la copertura, poiché gli accordi firmati a livello settoriale automaticamente sono estesi a tutto il settore. In Romania, oltre agli accordi nazionali di settore, anche gli accordi firmati a livello inter-settoriale giuridicamente coprono tutti i dipendenti. In Italia non esiste

alcuna normativa che rende i contratti di settore generalmente vincolanti, ma la giurisprudenza, di solito, dà questa interpretazione.

In Portogallo, la copertura non è automatica, è il governo che il più delle volte estende gli accordi ai datori di lavoro, che non sono inclusi direttamente o indirettamente tra i firmatari.

La situazione è analoga in Olanda, dove un'azione di governo nell'estensione dei contratti collettivi aggiunge circa il 10% della copertura contrattuale.

In Francia, l'estensione degli accordi da parte del governo ai datori di lavoro non coinvolti dalla firma, combinata con l'obbligo giuridico per i datori di lavoro di negoziare annualmente in azienda e in alcuni casi anche a livello settoriale, comporta un elevato livello di copertura. Tuttavia, proprio il caso della Francia indica uno dei motivi di prudenza per i quali i dati devono essere trattati con cautela. Anche se la copertura della contrattazione collettiva è elevata, un numero significativo di accordi stabiliscono salari sotto il livello del salario minimo nazionale, per contro una notevole massa salariale erogata unilateralmente dalle aziende ai lavoratori sfugge alla contrattazione.

Guardando verso il basso della tabella, ci sono paesi come: Cipro, Germania, Grecia, Lussemburgo e Spagna, che hanno una copertura della contrattazione collettiva tra 60 e 75% determinata da una estesa contrattazione a livello nazionale settoriale.

Nei paesi in fondo alla tabella, a bassa copertura contrattuale, come è stato detto, è dominante la contrattazione aziendale. Le eccezioni sono l'Irlanda, dove è la contrattazione intersettoriale nazionale a fissare le retribuzioni ed anche altre norme importanti del rapporto di lavoro e la Slovacchia, dove la contrattazione nazionale a livello di settore è ancora quella di riferimento, ma sta perdendo di importanza nei confronti di quella aziendale che sempre di più è quella che fissa le retribuzioni reali dei lavoratori. È ovvio, che la contrattazione aziendale, quasi per definizione, dipende dall'attività sindacale in azienda e pertanto è più strettamente correlata ai livelli di sindacalizzazione dei lavoratori. Infine è opportuno segnalare, che la contrattazione collettiva ha una maggiore copertura nel settore pubblico, rispetto a quello privato, in quasi tutti i paesi che non abbiano coperture totali o quasi, questo è dovuto al fatto, che in molti stati dove è prevalente la contrattazione aziendale, per i lavoratori pubblici si effettuano comunque contrattazioni nazionali settoriali oppure per l'intero comparto.

Tabella 4.1.

Paese	Dipendenti coperti dalla contrattazione collettiva (%)	Livello principale della contrattazione collettiva
Romania	100	Intersettoriale fissa i minimi; migliorabili a livello di settore ed azienda
Austria	98	Settore
Francia	98	Settore ed azienda
Belgio	96	Intersettoriale
Slovenia	96	Settore
Finlandia	90	Settore, ma molto importante è anche la contrattazione aziendale
Portogallo	90	Settore, ma molto importante è anche la contrattazione aziendale
Svezia	90	Settore, ma molto importante è anche la contrattazione aziendale
Danimarca	80	Settore, ma molto importante è anche la contrattazione aziendale
Italia	80	Settore
Paesi Bassi	79	Settore
Cipro	75	Settore e azienda
Spagna	70	Settore a livello nazionale e provinciale
Grecia	65	Settore
Germania	61	Settore
Lussemburgo	60	Settore e azienda
Malta	56	Azienda
Repubblica Ceca	50	Azienda
Irlanda	44	Nazionale e azienda
Bulgaria	35	Azienda
Slovacchia	35	Settore e azienda
Lettonia	34	Azienda
Regno Unito	34	Azienda
Polonia	30	Azienda
Estonia	25	Azienda
Ungheria	25	Azienda
Lituania	10	Azienda
Totale UE	66	

Fonti: Eurostat

## 5. Efficacia del contratto collettivo di lavoro



### 5.1. Gli obblighi applicativi ed il grado di rispetto delle norme contrattuali<sup>117</sup>

Si è già evidenziato nel paragrafo in cui si è trattato della quantità di lavoratori che usufruiscono della copertura contrattuale nei vari stati, che dove tale copertura ha valori molto alti, la normativa di legge interviene per estendere i contratti collettivi di lavoro e dare ad essi, in pratica, una efficacia generale.

Le modalità seguite dalle legislazioni nazionali sono varie, ma tutte tese a riconoscere una efficacia generale ai contratti collettivi di lavoro sottoscritti dalle parti sociali e dove non se ne occupa la legge, allo stesso risultato arriva la giurisprudenza con interpretazioni che vanno nella stessa direzione, come accade in Italia.

Invece di analizzare la materia stato per stato, è forse di maggiore interesse il confronto delle modalità di estensione dei contratti.

Un modo, utilizzato dalla legislazione austriaca, è quello di rendere obbligatoria l'applicazione dei contratti ai dipendenti delle aziende associate alle organizzazioni imprenditoriali che li sottoscrivono, l'adesione

<sup>117</sup> Fonti: EIRO, sezione - la contrattazione collettiva negli stati dell'Unione europea, 2010. ETUI, sezione - La contrattazione collettiva nei paesi Ue.

alla quale è a sua volta obbligatoria per legge, anche la Slovenia seguiva lo stesso sistema, ma ne è uscita nel 2009 dopo aver consumato anche il periodo transitorio, ora l'adesione alle associazioni stipulanti è volontario e gli accordi di settore vincolano solo gli aderenti, ma l'estensione a tutto il settore è prevista se la copertura coinvolge aziende con almeno la metà dei dipendenti dello stesso.

Un altro modo, è quello usato dalla legge belga, portoghese o francese, che estende a tutto il settore interessato il contratto raggiunto tra le parti sociali riconosciute rappresentative a livello nazionale. Tale estensione avviene molto parzialmente anche in Germania limitatamente ai settori di scarsa sindacalizzazione, come il commercio al dettaglio, mentre negli altri settori è sufficiente, per mantenere alta la copertura contrattuale rendere obbligatoria l'applicazione per gli iscritti di entrambe le parti sociali, quindi la sommatoria degli stessi porta alla efficacia generale nei settori interessati, anche se non per la generalità dei lavoratori tedeschi. Anche in Lussemburgo l'estensione dei contratti è strumento legislativo, ma viene utilizzato soltanto in 25 settori, quelli che hanno già una buona consistenza applicativa garantita dalle aziende aderenti alle associazioni. Nella Repubblica Ceca, a seguito di una sentenza della Corte Costituzionale, l'estensione per legge del contratto nazionale di settore può avvenire solo se richiesto congiuntamente da entrambe le parti sociali firmatarie e questo è già un grosso limite se si considera che molte grandi aziende propendono per la contrattazione aziendale al posto di quella settoriale, inoltre l'estensione del contratto non coinvolge le aziende con meno di 20 dipendenti. Anche nei Paesi Bassi l'estensione può avvenire su richiesta delle parti nei settori in cui già l'obbligatorietà applicativa prevista per le aziende aderenti alle associazioni imprenditoriali firmatarie porta già ad un'applicazione del 60%, ma in questo caso la contrattazione è di per se talmente diffusa da consentire spesso l'estensione di cui sopra, che per la stessa ragione è numericamente poco incidente sulla copertura complessiva, circa il 10%.

Una ulteriore modalità è costituita non tanto dall'intervento legislativo che provoca l'estensione contrattuale, quanto da una normativa che favorisce un sistema contrattuale capace di condurre all'efficacia generale la contrattazione e questo avviene in Danimarca, Svezia e Finlandia, anche se formalmente in Svezia i contratti collettivi di lavoro sono giuridicamente vincolanti per gli iscritti alle associazioni firmatarie ed in Fin-

landia una commissione indipendente decide l'estensione del contratto a tutto il settore qualora già i dipendenti dei firmatari sono più della metà dello stesso o comunque un numero consistente.

La legislazione, che interviene per favorire la stipula dei contratti, per compensare la sola previsione dell'obbligatorietà dell'applicazione degli accordi per le aziende aderenti alle associazioni imprenditoriali firmatarie, la troviamo in Grecia, che istituisce un sistema di conciliazione e di arbitrato per superare gli ostacoli ostativi al raggiungimento dell'accordo.

In Italia è la giurisprudenza, che ha stabilito i livelli retributivi minimi garantiti interpretando l'art. 36 della Costituzione in combinato disposto con l'art. 2099 del codice civile, riconoscendo così ai contratti di settore efficacia generale ad eccezione della parte obbligatoria.

A Malta la legislazione interviene solo per garantire le condizioni minime di lavoro ai lavoratori non coperti dalla contrattazione.

In Romania, unico caso nell'Ue, la legge dà efficacia generale alla contrattazione intersettoriale o interconfederale, che è quella principale nel paese, quindi è esclusivamente la legislazione che consente alla contrattazione di coprire tutti i dipendenti rumeni.

In Spagna la legislazione interviene sia per eventualmente prorogare contratti scaduti e non rinnovati sia prevedendo l'applicazione all'intero settore dei contratti firmati dalle parti "autorizzate alla firma" e cioè quelle "più rappresentative"; a questo si aggiunge una sovrapposizione non ordinata di vari livelli contrattuali (intersettoriale, settoriale, provinciale, aziendale), l'insieme garantisce un'alta copertura della contrattazione.

Tutti gli altri stati, dove l'efficacia contrattuale è limitata a meno della metà dei lavoratori dipendenti, è prevalente la contrattazione aziendale, che non può che prevedere il vincolo applicativo alle sole parti firmatarie.

Il commento è già stato avanzato nel paragrafo attinente la diffusione della contrattazione, che si richiama, si può solo aggiungere che qui si ha la riprova, che l'efficacia contrattuale è proporzionale alla forza sindacale ed all'influenza del sistema delle relazioni industriali, che a loro volta generano una funzione positiva e collaterale alla legislazione. È anche certo, che la tradizione socio-politica e la cultura democratica del paese non è indipendente sul grado di diffusione e di efficacia dei contratti.

Un'area dove certamente il contratto collettivo di qualsiasi livello non ha efficacia è quella del lavoro sommerso o nero<sup>118</sup>.

Esso costituisce una causa di dumping sociale nella misura in cui si allontana dalle attività che rispettano le normative vigenti in materia di condizioni di lavoro, di diritti sociali dei lavoratori, nonché di retribuzioni e di sicurezza sociale, tanto che nel suo libro verde sul diritto del lavoro la Commissione europea considera la lotta contro il lavoro sommerso una sfida chiave della modernizzazione delle legislazioni europee, anche perché questo è un fenomeno ben lungi dal ridursi, tale fenomeno tende addirittura ad estendersi in alcuni settori di attività e per alcuni tipi di occupazione.

È nel settore delle costruzioni che si registra il maggior numero di casi sospetti, seguito a breve distanza dall'agricoltura, dal settore alberghiero e della ristorazione, da chi si occupa di servizi alla persona e, infine, da chi effettua i servizi domestici.

Negli Stati di recente ingresso nell'Ue, anche settori apparentemente "insospettabili" come i servizi medici, i corsi privati, le transazioni immobiliari e i servizi alle imprese, sono ugualmente implicati.

Risulta chiaro il collegamento fra lavoro sommerso e immigrazione clandestina. È per tale motivo che la Commissione ha recentemente proposto una direttiva che prevede sanzioni contro i datori di lavoro che si servono di cittadini di paesi terzi in situazione irregolare, ma anche altre specifiche categorie di persone sono particolarmente coinvolte nel lavoro sommerso, esso risulta più frequente tra i disoccupati, gli studenti ed i lavoratori autonomi, compresi i professionisti ed è più diffuso tra gli uomini (6%) questi, infatti, riconoscono di aver svolto lavoro irregolare negli ultimi 12 mesi, mentre la popolazione femminile si attesta al 3%.

Il dato più allarmante è che la percezione del rischio di essere scoperti non risulta particolarmente elevata, sono infatti quei lavoratori che si sentono sicuri di non essere scoperti ad accettare i lavori irregolari e le persone che si ritengono al riparo da ogni sanzione sono quelle più portate a non dichiarare il loro reddito, anche perché sembra che vi sia una scarsa conoscenza delle sanzioni previste.

<sup>118</sup> La **definizione di "lavoro nero"** data dalla Commissione europea è - *lavoro nero* è tutta l'attività produttiva di natura legale ma non dichiarata al potere pubblico.

Vari fattori recenti sembrano favorire il ricorso al lavoro sommerso<sup>119</sup>, la principale causa sembrerebbe la volontà di sottrarsi agli oneri fiscali e amministrativi, poi l'aumento della domanda di servizi alle famiglie e di assistenza come conseguenza dell'evoluzione sociodemografica, l'emergenza di relazioni di lavoro meno gerarchizzate e di sistemi di retribuzione più elastici, il forte incremento del lavoro indipendente, del subappalto, dei contratti flessibili e del lavoro a richiesta, la facilità di costituire gruppi transfrontalieri.

Le parti dell'Europa più colpite dal lavoro sommerso risultano essere quelle del sud e dell'est, nello specifico su una media del 5% dei dipendenti che ammette di aver preso compensi fuori busta negli ultimi 12 mesi si riscontrano enormi differenze tra uno stato e l'altro. Si va dal 23% della Romania all'1% di Germania, Francia, Lussemburgo, Malta, e Regno Unito. Tra i due opposti si collocano: Bulgaria, Polonia, Lituania, con l'11%; tutti gli stati dell'Europa centrale e orientale sono sopra al 5% ad eccezione della Slovenia che ha il 5% e la Repubblica Ceca che ha il 3%. L'Italia con il suo 7% si colloca al primo posto tra gli stati dell'Europa occidentale, seguita dal Belgio con il 6%.<sup>120</sup>

Un altro indicatore di applicazione contrattuale, in questo caso parziale, è il ricorso da parte del lavoratore al contenzioso contro il suo datore di lavoro. In questo caso fornire dati da comparare tra stati sarebbe un esercizio del tutto artificioso, in quanto occorrerebbe, per ogni stato, avere la somma delle controversie portate in sede giudiziaria più quelle affrontate nelle numerose sedi stragiudiziali<sup>121</sup>, tra le quali anche quelle interne alle singole aziende.

---

<sup>119</sup> Secondo Spidla (commissario europeo) a favorire l'incremento del lavoro sommerso sarebbero le alte imposizioni fiscali e contributive, ma anche le spinte generalizzate verso il subappalto ed il falso lavoro autonomo per evitare controlli. Senza dimenticare la maggiore tassazione degli straordinari e la mancanza di un salario minimo in molti paesi. (27 ottobre 2007)

<sup>120</sup> Fonte: Sono dati risultanti da un'indagine commissionata dalla Ue a Eurobarometro sul lavoro nero. L'indagine è stata compiuta nei 27 paesi Ue, su un campione di 26.000 intervistati; I risultati di tale indagine vanno tuttavia interpretati con la massima prudenza dato che si tratta di un'indagine pilota su un campione ristretto di persone. In generale, il lavoro sommerso non è per definizione né visibile, né registrato e può essere definito diversamente da una legislazione nazionale all'altra; una valutazione statistica del fenomeno a livello dell'UE risulta pertanto difficile.

<sup>121</sup> Le ADR esaminate al precedente Capitolo III par. 3.1.

Questi dati difficilmente reperibili anche a livello paese tanto meno sono disponibili a livello Ue, però, a puro titolo indicativo si possono prendere a riferimento le controversie affrontate tramite ADR e dai dati in possesso si può almeno affermare, che quasi la metà del contenzioso è basato su “errori retributivi” e circa un quinto sulla tipologia del rapporto di lavoro, da segnalare un 15% di contenzioso su ferie e permessi, il contenzioso residuale è su vari titoli del contratto ma soprattutto su condizioni relative al rapporto di lavoro (licenziamenti, discriminazioni ecc.). Oltre la qualità del contenzioso e quindi su cosa il contratto è maggiormente eluso, non sarebbe logico andare. I dati quantitativi sono eccessivamente variegati ed approssimativi.

### 5.2. La derogabilità contrattuale ed il Contratto Individuale di Lavoro

La derogabilità contrattuale<sup>122</sup> è argomento pertinente per i modelli contrattuali più complessi, in quanto dove è centrale la contrattazione aziendale, quest’ultima impegna al rispetto del contratto le parti firmatarie ed essendoci in sostanza quest’unico livello contrattuale, non vi è possibilità di deroga.

Dove invece la deroga è ammessa, questa si concretizza con più modalità e con più finalità.

C’è, ad esempio il modello francese, che fissa il salario minimo nazionale di legge a livelli piuttosto alti, dando la possibilità ai contratti di derogarne in peggio il limite. Questo sistema ha la finalità di favorire la diffusione della contrattazione quale strumento privilegiato affinché le parti trovino i giusti equilibri dei reciproci interessi. Infatti, l’implicito invito rivolto alle parti è quello di agire sullo scambio tra il salario e le altre condizioni di lavoro. È innegabile che l’incentivo dei datori di lavoro a trovare livelli salariali più in linea con le caratteristiche del settore nel quale operano e l’incentivo dei lavoratori a migliorare le proprie condizioni di lavoro

<sup>122</sup> Fonti: Elaborazione tratta dalle informazioni EIRO – la contrattazione collettiva negli stati dell’unione europea, 2010. CESTER C. *La norma inderogabile: fondamento e problema del diritto del lavoro*, Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali, Milano, Franco Angeli Edizioni La passione per le conoscenze, 2008, fascicolo 119.

ro, porta le parti ad incontrarsi per meglio modulare gli istituti che regolano il rapporto di lavoro e l'organizzazione del lavoro e degli orari, fino a raggiungere loro il migliore equilibrio tra queste componenti.

Un altro modello è quello applicato nella Repubblica Slovena, il quale prevede, di norma, che gli accordi di livello inferiore possono solo migliorare le condizioni fissate dagli accordi di livello superiore. Tuttavia è consentito al contratto di livello superiore prevedere deroghe su temi specifici e per finalità specifiche, sui quali i contratti di livello inferiore possono legittimamente agire. Ad esempio l'accordo KPPI 2008<sup>123</sup> consente all'azienda ed al sindacato di concordare livelli inferiori di quelli stabiliti dall'accordo stesso, "se questo contribuisce alla conservazione dei posti di lavoro" e per un lasso di tempo non superiore ai sei mesi.

Vi è poi il modello della sovrapposizione disordinata dei livelli contrattuali adottato in Spagna, ma anche in Olanda e Cipro e Repubblica Ceca. Questo sistema non prevede un coordinamento delle materie e dei benefici tra il contratto di settore e quello aziendale, in Spagna si aggiunge un'assenza di collegamento, anche tra il livello nazionale e quello territoriale. In pratica ogni livello contrattuale può negoziare e regolare le stesse materie di un altro. È facilmente intuibile, come le deroghe che un contratto assume sull'altro, avvengono in via naturale nell'ambito di tale sistema.

Vi è in ultimo il modello tedesco, il quale prevede, che il livello settoriale possa stabilire delle clausole, che sono qualcosa di più del semplice demando di materie al livello aziendale di contrattazione. Dette clausole consentono, a livello aziendale, di applicare in modo flessibile le norme del contratto superiore e cioè di adattarle alla specificità aziendale. Formalmente non sono definite deroghe, in quanto la previsione non è il peggioramento delle condizioni, seppure per giuste finalità, bensì consiste in una applicazione che si modella sull'azienda mantenendo, però, i benefici contrattuali complessivamente inalterati, attraverso la compensazione del peggioramento di un istituto con il miglioramento di un altro. Vi sono invece modelli contrattuali che escludono le deroghe, alcuni tassativamente per legge e si può citare il Belgio a titolo esemplificativo come uno dei paesi che adotta tale modello.

---

<sup>123</sup> È un contratto collettivo di lavoro valido per i dipendenti che non beneficiano di altra contrattazione nazionale di settore.

Altri paesi invece, come la Romania, non ammette deroghe contrattuali alle condizioni e termini minimi fissati per legge, anche perché questi ultimi sono talmente bassi, che la contrattazione non può che elevarli, in alcuni settori, infatti, proprio in Romania, il salario minimo contrattuale è addirittura il doppio di quello legale.

Il modello contrattuale più diffuso è comunque quello che collega i vari livelli contrattuali, anche se con modalità più o meno vincolanti per le parti sociali a seconda dei paesi. Tuttavia, il tratto comune di tale sistema è il riferimento o il quadro, fornito dal livello superiore a quelli inferiori. L'accordo interconfederale a valenza intersettoriale a livello nazionale è solitamente un accordo quadro per i livelli inferiori, mentre il contratto nazionale di settore è un accordo di puntuale riferimento per la contrattazione aziendale, spesso individua anche le materie che sono rimesse alla trattativa di quest'ultimo livello.

Tale dipendenza dei livelli contrattuali, in certi paesi è giuridicamente vincolante, in altri è rimessa "all'obbedienza" delle strutture organizzative delle parti sociali che negoziano ai livelli inferiori, in quanto hanno valore di raccomandazioni e sono ampiamente rispettate in alcuni come nei Paesi Bassi, meno in altri come l'Ungheria<sup>124</sup>.

**Il contratto individuale di lavoro** in forma scritta è stato reso obbligatorio per tutti gli stati Ue dalla direttiva 91/533/CEE del Consiglio, del 14 ottobre 1991 relativa all'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro.

I paesi dell'Unione hanno tutti applicato la direttiva e per tutti gli ordinamenti nazionali il contratto individuale di lavoro non ha funzioni derogatorie né della legge né dei contratti collettivi di lavoro, ma agisce nei loro ambiti.

Ha una funzione determinante nell'istituzione del contratto a termine o a tempo determinato, in quanto in assenza del contratto scritto sono nulle queste due forme di lavoro e prevale il rapporto a tempo pieno ed indeterminato.

Svolge una funzione di supplenza al contratto collettivo di lavoro, nei confronti dei lavoratori che non beneficiano di quest'ultimo ed hanno ap-

<sup>124</sup> Per quanto riguarda il rapporto tra i modelli contrattuali, in questo paragrafo segnatamente classificati in relazione alle deroghe ed alla dipendenza dei livelli contrattuali, ed i paesi che li adottano, si rimanda al precedente capitolo IV paragrafo 4.1..

plicate condizioni superiori ai minimi di legge. Ha altresì funzione di fissare trattamenti superiori ai minimi contrattuali concordati dal singolo lavoratore con il suo datore di lavoro o da quest'ultimo comunque riconosciuti.

Infine, ha una funzione probatoria del rapporto di lavoro e delle condizioni dello stesso. Per il resto ha finalità meramente informativa e i dati previsti dalla direttiva, che generalmente vengono utilizzati negli stati per redigere il contratto individuale di lavoro sono: identità delle parti; luogo di lavoro; titolo, grado e qualità o categoria dell'impiego, caratteristiche o descrizione sommaria del lavoro; data d'inizio del contratto o del rapporto di lavoro; durata prevedibile, se si tratta di un contratto o di un rapporto di lavoro temporaneo; durata delle ferie retribuite o modalità di attribuzione e di determinazione delle ferie se non è applicato un contratto collettivo di lavoro che le preveda; durata dei termini di preavviso che devono essere osservati dal datore di lavoro e dal lavoratore in caso di cessazione del contratto o del rapporto di lavoro o, nell'impossibilità di fornire tale indicazione, modalità di determinazione dei termini di preavviso; importo di base e altri elementi costitutivi della retribuzione, nonché periodicità del versamento; durata normale o parziale dell'orario di lavoro; eventualmente, menzione dei contratti collettivi applicabili.

Le informazioni possono essere contenute sia in un contratto di lavoro scritto, sia in una lettera di assunzione, sia in più documenti scritti. Tali documenti debbono essere consegnati al lavoratore non oltre due mesi dall'inizio del suo lavoro.



## Conclusioni



Questo lavoro conferma le grandi differenze esistenti, su vari fronti, tra gli stati membri dell'Unione Europea.

I dati economici tra i paesi più poveri e quelli più ricchi hanno differenze abissali e questo è indicativo di come, nella costruzione dell'Europa, prevalgano le ragioni dell'economia su quelle sociali e politiche. Sembra interessare, prima ancora che un allargamento del mercato interno, un ampliamento delle opportunità produttive a costi concorrenziali per il mercato globale e questo è utile al grande capitale dei paesi europei più ricchi e, per ragioni connesse o conseguenti, sia a quello industriale, che a quello finanziario.

L'economia, la redditività, la produttività, la competitività, il costo per unità di prodotto, cambiano profondamente i parametri di riferimento in questa Unione europea e li cambiano per tutto il sistema produttivo, compresa la grande massa delle piccole e medie imprese, che dopo aver subito una razionalizzazione selettiva dalle nuove regole di mercato, devono adeguarsi alle stesse per rimanere in vita.

Nell'introduzione al presente lavoro, si faceva riferimento al fenomeno della delocalizzazione delle imprese o di parte delle loro attività, come modo per rispondere alla necessità competitiva, abbassando i costi del prodotto attraverso, soprattutto, una minore incidenza del costo del lavoro determinata da inferiori: salari, protezioni sociali, diritti e tutele dei lavoratori. La domanda che ci si pone è: se questo rappresenta uno degli

obiettivi economici dell'Europa unita, è possibile immaginare che venga praticata una concreta politica volta al superamento del dumping sociale tra i paesi membri ricchi e poveri?

La domanda non è posta in termini ideologici, ma constatando dal lavoro svolto, che ad esempio il salario minimo del primo paese in graduatoria, il Lussemburgo, in rapporto all'ultimo, la Romania, è di 15 volte superiore e che lo stipendio di fatto percepito in quest'ultimo paese al pari di quello percepito in Bulgaria, soddisfa i bisogni essenziali di vita di una persona, che vive rispettivamente in tali paesi, per una misura pari al 70%. Questo è solo un dato esemplificativo per affermare, che i parametri necessari all'ingresso nell'Unione non sono certo basati sull'affinità sociale.

Le politiche di avvicinamento alle condizioni di vita e di lavoro dei paesi più progrediti sono eccessivamente timide, è vero che l'Ue non ha competenza in materia di retribuzioni, per cui poco può fare per introdurre regole a sostegno di politiche nazionali, che garantiscano minimi salariali più alti e certi, però potrebbe, ad esempio, fornire sostegno, anche mediante una direttiva come è stato fatto per la costituzione dei CAE, ad una contrattazione collettiva transnazionale che assuma nella sua autonomia l'obiettivo di definire salari minimi omogenei in tutta l'Unione. Tuttavia di una tale direttiva, della quale pure si è parlato in sede di studi promossi da istituzioni comunitarie, non c'è traccia alcuna.

Lo stesso innalzamento del PIL dei paesi più poveri è una conseguenza della delocalizzazione a loro favore da parte delle imprese dei paesi ricchi, fatto per loro comunque positivo, ma precario, non determinato cioè da politiche strutturali.

Anche il maggiore aumento in percentuale dei salari, è determinato da un valore di partenza molto basso e, presumibilmente dalla necessità, per il sistema produttivo, di ottenere consenso sociale a costi ampiamente compatibili.

Anzi, come sarebbe stato presumibile, una tendenza all'omogeneità la si ricerca abbassando o anche abbassando, i livelli dei paesi avanzati, la spinta, negli stati occidentali, verso la contrattazione aziendale al posto di quella nazionale di settore, conduce indiscutibilmente ad una copertura sostanziale inferiore della contrattazione ed i contenuti sono maggiormente dominabili dalla singola impresa, soprattutto se i costi

saranno sempre più legati alla produttività o redditività della stessa, campi nei quali il presidio, dall'intervento alla conoscenza, è del datore di lavoro.

Gli stessi accordi prodotti dai modelli di relazione industriale neocorporativi o di partenariato sociale, ultimamente vengono meno e le politiche concertative danno segni di sterilità. Tale situazione non è nemmeno imputabile all'attuale crisi economica, in quanto l'esperienza insegna, che proprio quando bisogna far fronte a questa c'è bisogno di un consenso generale nel paese ai fini della coesione sociale.

È indubbio, che un minore livello democratico aiuta il primato dell'economia sulla politica e quindi il depotenziamento dei ruoli dei corpi intermedi, soprattutto delle organizzazioni sindacali, va in questa direzione.

È certo, infatti, che un modello sociale europeo neanche è immaginabile senza sindacati forti e realmente rappresentativi, basti ricordare l'ultimo World Economic Outlook (prospettive economiche del mondo) del FMI, che segnala contemporaneamente in Europa, nel periodo 1980-2005, la caduta di 10 punti percentuali della quota di reddito da lavoro sul Pil e la riduzione del tasso di sindacalizzazione, pur non correlando causalmente i due fenomeni.

Questo commento è quanto si legge dal presente lavoro. Un commento non scientifico ma politico è l'invito a non abbandonare la strada europeista, indispensabile sul piano economico e produttivo per un confronto non soccombente con le altre aree del mondo, ma occorre mettere al pari la costruzione "dell'Europa dei popoli", come è stato ed è in uso dire dai più insigni europeisti, che passa attraverso la costruzione di un'Europa ad alto livello sociale, possibile solo se l'economia sarà posta sotto il governo di una politica forte rivolta principalmente verso i bisogni dei cittadini europei.

Infine, occorre ribadire che questo lavoro ha soltanto sfiorato il diritto comunitario ed il sistema delle relazioni industriali a livello di Unione, per concentrarsi sul confronto di alcuni aspetti ritenuti i più importanti del diritto del lavoro e dei sistemi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva, presenti nei singoli stati membri.

D'altra parte è noto, che attualmente esistono nell'Unione Europea 28 ordinamenti autonomi del diritto del lavoro e 28 sistemi contrattuali e delle relazioni industriali, anche se questi ultimi sono stati raccolti in fa-

miglie per alcuni tratti comuni, che uniscono alcuni di essi. Uno dei 28 è dell'Unione, gli altri 27 sono di ogni stato membro.

Questo spiega sia perché è stata solo accennata la normativa comunitaria sia il bisogno di specificare il più delle volte, stato per stato, i singoli temi e gli istituti trattati.

Meri commenti o sintesi di massima, non supportati da dati scientifici, sarebbero apparsi generici e di scarsa efficacia.

Infatti, non mancano almeno alcuni dotti commenti sulle questioni qui affrontate, anche se la maggior parte di essi è rivolto all'ordinamento ed ai sistemi comunitari, più che agli stati membri, ma quasi sempre sono monotematici e privi di dati significativi a loro supporto.

## Bibliografia



- BORDOGNA L. e PROVASI G. *Politica, economia e rappresentanza degli interessi: uno studio sulle recenti difficoltà delle democrazie occidentali*, Bologna, Il Mulino 1984.
- BORIONI P., DAMIANO C., TREU T. *Il modello sociale scandinavo. Tra diritti e flessibilità*, Ariccia RM, Legatoria del sud, 2006.
- CANETTIERI E. DEL FIACCO D. FIORE G. TAIBI C. *2008 – 2009: Scenari di relazioni sindacali e sviluppi della contrattazione*, Collana “Per saperne di più...” Roma, ed. UIL. 2010, fascicolo 16.
- CASIO R. *Licenziamenti collettivi ed ordinamento comunitario*, documento presentato al seminario su - Il diritto del lavoro comunitario, CSM Roma 4/6 ottobre 2004.
- CESTER C. *La norma inderogabile: fondamento e problema del diritto del lavoro*, *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, Milano, Franco Angeli Edizioni La passione per le conoscenze, 2008, fascicolo 119.
- COMMISSIONE EUROPEA – *Affari economici e finanziari. Occupazione, affari sociali e inclusione. É ora di cambiare marcia*, relazione annuale di avanzamento della Commissione sulla crescita e l'occupazione 2006.
- CNEL: *Cosa succede in Europa sui licenziamenti*. Roma, 2007.

- CNEL - COMMISSIONE DELL'INFORMAZIONE (III) *Le relazioni sindacali in Italia e in Europa. Retribuzioni e costo del lavoro*, Roma, rapporto 2004-2005.
- CNEL - COMMISSIONE DELL'INFORMAZIONE (III) *Le relazioni sindacali in Italia e in Europa. Retribuzioni e costo del lavoro*, Roma, rapporto 2006-2007.
- CNEL - COMMISSIONE DELL'INFORMAZIONE (III) *Le relazioni sindacali in Italia e in Europa*, rapporto, Roma, 2008-2009.
- CROUCH P.J. *Conflitto di classe e crisi delle relazioni industriali*, 1977.
- DIPARTIMENTO POLITICHE INTERNAZIONALI UIL, *L'organizzazione sociale in Europa*, Roma, ed. UIL, 2009
- ETUC (European Trade Union Confederation) oppure in italiano CES (Confederazione Europea dei Sindacati): *I sindacati e le relazioni sindacali nei paesi dell'Ue*. Aprile 2010.
- EIRO (European Industrial Relations Observatory – Osservatorio europeo delle relazioni industriali - comparto “*Il Profilo delle relazioni industriali*”: I principali attori della contrattazione (le parti sociali “Associazioni Imprenditoriali, Sindacati dei lavoratori) – Le relazioni industriali – Le retribuzioni e gli orari di lavoro – Il conflitto sociale – Le controversie individuali di lavoro: Risoluzione alternativa delle controversie. Comparazioni tra gli stati membri su tali tematiche.
- ETUI (European Trade Union Institute – Istituto sindacale europeo) Comparto “Relazioni industriali nazionali”: I sindacati - La contrattazione collettiva - Rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro - Rappresentanza dei lavoratori negli organismi di amministrazione e di sorveglianza delle imprese – Partecipazione dei lavoratori alla componente finanziaria dell'impresa. Comparazione tra stati su tali tematiche.
- EUROPA (sito ufficiale dell'Unione europea), *sintesi della legislazione Ue*.
- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, *Industrial relations development in Europe 2006*, Dublin, Eiro, 2007.
- EUROSTAT date base.
- FERRANTE V. Codice Europeo del Lavoro. *Le principali norme della Co-*

- munità europea in materia sociale*, Milano, Edizioni Franco Angeli, La passione per le conoscenze, 2009.
- FONDAZIONE MARCO BIAGI: *Le conseguenze del licenziamento illegittimo in Europa*. Università degli studi di Modena e Reggio Emilia, 2008.
- GOLDTHORPE J.H. *Ordine e conflitto nel capitalismo contemporaneo: studi in economia politica dei paesi occidentali europei*. Oxford University Press, 1984.
- LEHMBRUCH G. e SCHMITTER P. *I modelli corporativi di politycymaker*, Londra, Sage Publication, 1982.
- LIBRO VERDE C.E. del 22.11.2006 “*Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo*”. ARRIGO G. “*Un breve commento al libro verde sulla modernizzazione del diritto del lavoro1*”.
- NOTIZIARIO DEL SEGRETARIATO EUROPA DELLA CGIL NAZIONALE, n°15 - *Speciale protezione sociale*, Roma, 15 dicembre 2009.
- OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) *Il salario minimo rivisitato nell’Ue allargata “Minimum wage revisited in the enlarged Eu”* Pubblicazione, 22 febbraio 2010.
- OSSERVATORIO INCA CGIL PER LE POLITICHE SOCIALI IN EUROPA, *La spesa per la protezione sociale in Europa*, Roma, Giugno 2008.
- PIZZORNO A. *I soggetti del pluralismo, classi, partiti, sindacati*. - in Collana paper books – Bologna, Il Mulino, 1980.
- PURCELL J. Università di Warwick commento dell’8 aprile 2010: *le controversie individuali di lavoro: Risoluzioni alternative delle controversie*, pubblicato da EIRO – European Industrial Relation Observatory.
- REGINI M, *Le condizioni dello scambio politico. Nascita e declino della concertazione in Italia e Gran Bretagna*, Pubbl. Stato e Mercato n°9 1983.
- SPINN (Servizi per l’impiego network nazionale)- Collana “*Esperienze Internazionali*”, *Quaderni sui sistemi paese dei 12 stati entrati nell’Ue con gli allargamenti del 2004 e 2007*, Roma, ed. Pubblimax srl, 2004 e 2005.

- TOFFOLETTO F. e NESPOLI E. *Licenziamenti individuali in Italia e nell'Unione europea*, Bergamo, Egea, 30/09/2008.
- TREU T. *Neocorporativismo decentrato*, Rivista Internazionale di Scienze Sociali, Milano, 1985. pagg. 600 – 608.
- TREU T. *Sindacato. La riforma della politica*, in *Riformare la politica*, Italia 1999, rivista del Club dei Club. pagg. 33 - 38.
- WIKIPEDIA 2010 – Stati membri dell'Unione europea; Storia dell'integrazione europea; Allargamento dell'Unione europea. Unione europea, i singoli stati membri.
- ZOLI M. *I sistemi di welfare nei paesi dell'Unione Europea*, LLEE Working Document n°.1 LUISS 2004.
- ZOPPOLI L. *Unione europea e lavoro sommerso: nuove attenzioni e vecchie contraddizioni*, saggio che riprende, ampliandola la relazione tenuta il 29 novembre 2007 al Seminario FIELD “*Questioni sul lavoro sommerso*”, organizzato a Catanzaro/Germaneto da Regione Calabria, Fondazione FIELD e Università Magna Graecia di Catanzaro.













**Ente Bilaterale Nazionale Terziario**