

Risoluzione congressuale FSESP Contrattazione collettiva

A. Introduzione

Dopo l'Assemblea Generale della FSESP dell'aprile 2000, la moneta unica europea è divenuta una realtà. La partecipazione della Commissione Europea alle politiche economiche e sociali è cresciuta grazie agli Orientamenti generali per le politiche economiche, alle linee guida per l'occupazione accompagnate dai rispettivi Piani di azione nazionali, alle politiche sulla qualità e la sostenibilità delle finanze pubbliche, all'utilizzo di indicatori strutturali e del metodo aperto di coordinamento. Bisogna riaffermare il ruolo delle parti sociali nell'elaborazione, applicazione e monitoraggio di queste politiche.

In molti Paesi si è verificata una svolta a destra sulla scena politica, che ha portato un arresto del progresso sociale. La globalizzazione delle aziende contribuisce ad accentuare la necessità di creare un'agenda sociale progressista. L'Agenda economica e sociale che aveva per obiettivo la piena occupazione, adottata dal Consiglio di Lisbona, tende progressivamente verso la deregolamentazione, verso riforme economiche strutturali e la flessibilità del mercato come strumenti per risolvere l'assenza di crescita economica.

L'ingresso nell'Unione Europea dei nuovi dieci Stati membri porrà quest'anno nuove sfide sul piano delle politiche economiche, dell'occupazione e della contrattazione collettiva.

B. Posizione della FSESP in merito alla politica economica

La FSESP conferma il suo impegno a favore di un'integrazione europea che contribuisca alla crescita economica, rafforzi la giustizia sociale e faccia crescere i posti di lavoro negli Stati membri dell'Unione Europea. È necessario adottare una politica macro-economica europea centrata sul potenziamento della crescita e dell'occupazione, mantenendo la stabilità macro-economica. Le politiche macro-economiche dell'Unione Europea dovrebbero contribuire a garantire la transizione ad un'economia sostenibile. Anche le politiche di tutela dell'ambiente, della salute e

sicurezza e della formazione professionale possono contribuire alla crescita economica e alla creazione di posti di lavoro.

La FSESP non smette di ripetere che l'Unione Europea ha bisogno di una *governance* economica. Non sono le mancanze strutturali, come la presunta rigidità dei mercati del lavoro, ad ostacolare l'economia europea, bensì quelle macro-economiche, come i tagli effettuati ai bilanci pubblici e gli alti tassi d'interesse. Dopo un periodo di calo, la disoccupazione è aumentata nuovamente. Di fatto, la disoccupazione aumenta quando il mercato del lavoro diventa più flessibile: e ciò smentisce la tesi secondo la quale la rigidità dei mercati sarebbe la causa della disoccupazione. Secondo la FSESP, i concetti di modernizzazione e cambiamento positivo vanno intesi come miglioramento delle condizioni di lavoro e creazione di posti di lavoro. Spesso, invece, i concetti di modernizzazione proposti non sono che pretesti per ridurre i costi, aumentare l' *outsourcing* e violare i diritti dei lavoratori. La FSESP sostiene quella modernizzazione fondata sulla contrattazione tra datori di lavoro e sindacati. Di conseguenza, respinge le misure unilaterali adottate dai datori di lavoro o dai governi.

Bisognerebbe approfittare del quadro del Patto di stabilità e di crescita per elaborare e mettere in pratica un pacchetto europeo di misure economiche e per l'occupazione volte ad aumentare il potere d'acquisto e gli investimenti (pubblici). Dopo l'allargamento, il mercato europeo conterà 450 milioni di persone. La parte sostanziale del commercio si effettua tra Paesi membri dell'Unione. Ciò permette di portare avanti una politica economica orientata alla domanda, al fine di potenziare la crescita economica. Pertanto l'UE non dovrebbe affidarsi a fattori esterni per stimolare la crescita economica. Al contrario, dovrebbe adottare iniziative adeguate come, ad esempio, aumentare gli investimenti pubblici per rispondere ai bisogni dei cittadini europei. Gli stretti limiti del Patto di stabilità e di crescita potrebbero causare tagli di bilancio in periodi di recessione economica, e ciò farebbe crescere la disoccupazione. Combinato ad obiettivi d'inflazione restrittivi, ciò potrebbe determinare una deflazione.

La Banca Centrale Europea dovrebbe fissare obiettivi che vadano al di là della semplice lotta contro l'inflazione. Le sue politiche, infatti, devono sostenere la crescita e l'occupazione. È necessario, d'altra parte, rafforzare il suo obbligo di rendere conto al Parlamento e al Consiglio Europeo, in modo che sia possibile correggerne le politiche.

Il processo di Lussemburgo, fondato sulla creazione di linee guida per l'occupazione a livello comunitario e sulla loro traduzione in piani di azione nazionali per l'occupazione, dovrebbe tenere conto del potenziale di creazione di posti di lavoro dei servizi pubblici. La Strategia europea per l'occupazione dovrebbe applicarsi anche ai nuovi Stati membri.

La Commissione e il Consiglio si stanno orientando sempre più verso il metodo aperto di coordinamento, che potrebbe certamente costituire un

mezzo per raggiungere gli obiettivi stabiliti dal Consiglio di Lisbona ed altre strategie europee. La FSESP critica il ricorso al metodo aperto di coordinamento destinato a sostituire le necessarie disposizioni legislative e politiche concrete. La FSESP ritiene che il metodo aperto di coordinamento è legittimo quando è utilizzato per allargare la competenza della cooperazione europea a campi per i quali l'Unione non ha nessuna competenza. Per garantire una maggiore trasparenza e partecipazione democratica, sarebbe dunque opportuno inserire, forse anche nel Trattato stesso, un insieme di linee guida sull'uso di tale metodo. È necessario garantire la consultazione delle parti sociali, anche a livello settoriale, in particolare in materia di politica sociale.

C. Posizione della FSESP in materia di contrattazione collettiva

La contrattazione collettiva è uno dei mezzi per regolare il mercato. È uno strumento fondamentale per migliorare le condizioni di lavoro, ottenere la crescita economica, garantire l'uguaglianza e una equa distribuzione delle ricchezze. Il mantenimento del potere d'acquisto e un aumento ragionevole della produttività contribuiranno a sostenere la domanda e, di conseguenza, la crescita, l'occupazione e la protezione sociale. La politica di contrattazione collettiva della FSESP riconosce la necessità di stabilità (politica salariale a tasso d'inflazione stabile) e al tempo stesso punta alla crescita e alla giustizia sociale. Una politica salariale orientata verso la redistribuzione delle ricchezze e l'aumento della partecipazione del lavoro al reddito nazionale rafforzerà una politica economica orientata alla domanda per rafforzare la crescita e la coesione sociale. I sindacati affiliati alla FSESP sono convinti della necessità di un aumento del salario minimo per ridurre le differenze di reddito. Di ciò beneficerebbero le donne, molte delle quali occupano posti di lavoro mal retribuiti. In certi Paesi, l'introduzione del salario minimo ha ampiamente contribuito alla lotta contro i bassi salari e la differenza salariale tra uomini e donne. Bisognerebbe adottare una strategia coordinata per garantire che i contratti collettivi siano allineati verso l'alto e non si indeboliscano reciprocamente.

Attualmente si assiste ad un aumento della retribuzione in funzione dei risultati. L'introduzione di programmi di retribuzione legata ai risultati dovrebbe avvenire attraverso i contratti collettivi e i rappresentanti sindacali dovrebbero partecipare alla loro applicazione.

La FSESP ha adottato una risoluzione sul coordinamento delle politiche salariali (*Sindacati del settore pubblico e contrattazione collettiva in ambiente europeo*) in occasione dell'Assemblea Generale del 2000, svoltasi a Lisbona. Le linee guida sull'armonizzazione salariale sostengono che i sindacati del settore pubblico devono fare in modo che il tasso d'inflazione sia compensato e che i lavoratori continuino a beneficiare di una parte adeguata dell'aumento di produttività media del lavoro nazionale. In questo modo si garantiscono reali aumenti di salario. I salari dei settori pubblico e privato dovrebbero aumentare in modo parallelo, al

fine di ridurre le differenze salariali tra i due settori. La FSESP continua a controllare l'evoluzione dei salari. La posizione che ha adottato a Lisbona, in merito alla giornata lavorativa, resta valida. Sono sempre più numerosi i lavoratori del settore pubblico con rapporti di lavoro precari. I contratti collettivi sono molto importanti per tutelare le condizioni di lavoro di questi lavoratori.

A partire dall'Assemblea Generale del 2000, il Comitato Esecutivo della FSESP ha adottato una risoluzione sulla parità di retribuzione. La risoluzione invita "tutte le organizzazioni affiliate a darsi come obiettivo prioritario ridurre entro cinque anni le differenze salariali tra uomini e donne [...] Le affiliate dovranno esercitare la loro pressione al fine di ottenere una riduzione tra il 2 e il 5% della differenza salariale tra uomini e donne durante il periodo in questione". La FSESP continuerà a controllare l'applicazione di questa risoluzione. Le organizzazioni affiliate alla FSESP confermano il loro deciso impegno ad inserire le pari opportunità nelle loro politiche di contrattazione collettiva.

Il Comitato Esecutivo della FSESP ha approvato una politica sull'istruzione e formazione lungo l'arco della vita la cui applicazione continuerà ad essere monitorata durante il periodo compreso tra un Congresso e l'altro.

Nel prossimo periodo compreso tra un Congresso e l'altro, la FSESP svilupperà politiche per la contrattazione collettiva sui seguenti temi:

- Lavoratori anziani e mercato del lavoro (comprese assunzioni e *retention*¹);
- Sviluppo sostenibile e qualità dei posti di lavoro;
- Bassi salari;
- Lavoratori giovani, loro posizione sul mercato del lavoro (comprese assunzioni e *retention*);
- Ristrutturazione aziendale;
- Lavoratori migranti.

Il programma di lavoro della FSESP rifletterà quello adottato dai partner del dialogo sociale intersettoriale, la CES e l'UNICE/CEEP.

La FSESP lotta contro ogni forma di discriminazione sul posto di lavoro. Si impegna a far sì che ogni lavoratore possa godere delle stesse opportunità e degli stessi diritti sociali, politici ed economici, indipendentemente dal sesso, dalla sua inclinazione sessuale, da un'eventuale inabilità, dalla sua origine reale o presunta e dalle sue convinzioni politiche e/o religiose. Troppo spesso, infatti, si producono disparità di questo tipo. I sindacati affiliati alla FSESP sono convinti della necessità di sviluppare una politica che combatta i pregiudizi e gli atteggiamenti negativi che devono affrontare i lavoratori appartenenti a gruppi minoritari. I dirigenti e i lavoratori devono condividere la responsabilità di lottare contro i pregiudizi e gli atteggiamenti negativi di cui possono essere vittime i lavoratori appartenenti a gruppi minoritari. È

¹ Mantenimento e conservazione del posto di lavoro (NdR)

necessario prestare particolare attenzione alla parità di trattamento nei processi di assunzione e inserirla nelle normali politiche di risorse umane.

La FSESP sosterrà tutte le politiche il cui fine sia inserire e tutelare i disabili che sono oggi poco presenti tra i lavoratori del settore pubblico.

La FSESP continuerà a sviluppare le politiche di contrattazione collettiva avviate in occasione dell'Assemblea Generale del 2000. A questo scopo si svilupperà la rete EPSUCOB@². Il Comitato esecutivo della FSESP continuerà a definire le priorità delle Conferenze annuali di contrattazione collettiva. La rete dovrà inoltre partecipare a livello settoriale all'elaborazione delle agende del dialogo sociale. EPSUCOB@ è dunque uno strumento di aiuto allo sviluppo delle politiche della FSESP e di controllo dell'applicazione delle stesse.

Si sta sviluppando un sistema europeo di rapporti di lavoro. In tali circostanze, le parti sociali europee dovrebbero disporre di uno strumento specifico che permetta loro di sottoporre problemi sociali e dell'occupazione a una Camera speciale della Corte di Giustizia Europea (Tribunale del lavoro europeo). Ciò sarebbe particolarmente importante per quei casi che riguardano accordi conclusi tra datori di lavoro e sindacati a livello europeo. I diritti sindacali transnazionali garantiti, in particolare le azioni di solidarietà transfrontaliere, compresi gli scioperi, costituirebbero un complemento a questo sistema. La FSESP sosterrà le organizzazioni affiliate che partecipino ad azioni transnazionali.

D. Posizione della FSESP sul dialogo sociale

Il dialogo sociale è una delle priorità principali della FSESP. Il *dialogo sociale settoriale* fa riferimento ai negoziati bilaterali informali e formali, realizzati a livello comunitario, tra interessi socioeconomici rappresentativi delle parti sociali, per partecipare attivamente al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro del loro settore, la qual cosa alla fine porterà a degli accordi collettivi vincolanti giuridicamente e contrattualmente a livello europeo, ed applicabili a livello settoriale in ciascun Stato membro.

Un dialogo sociale efficace si fonda su organizzazioni dei datori di lavoro e organizzazioni sindacali europee rappresentative. La rappresentatività delle parti sociali a livello europeo è determinata da tre criteri stabiliti dalla Commissione Europea:

- Essere organizzati a livello europeo;
- Essere composti da organizzazioni che sono riconosciute come parti sociali rappresentative e con capacità di contrattazione nei rispettivi Stati membri e
- Disporre di strutture adeguate che permettano di partecipare in modo efficace al processo di consultazione.

² EPSUCOB@ è l'acronimo usato per riferirsi alla rete elettronica di contrattazione collettiva della Federazione Sindacale Europea dei Servizi Pubblici.

Ora, questi criteri sono vaghi e lasciano un ampio margine d'interpretazione e permettono alla Commissione d'interferire sull'autonomia delle parti sociali. La FESEP, pertanto, continua a chiedere maggiore chiarezza sugli elementi seguenti:

- Il numero di iscritti in uno o più settori;
- La capacità di contrattazione in uno o più settori a livello nazionale;
- La capacità di organizzare azioni di protesta;
- L'accesso a strutture di dialogo tripartito e la loro rappresentatività in queste strutture, come ad esempio nei consigli economici e sociali nazionali;
- I risultati ottenuti dagli iscritti nei posti di lavoro e nelle elezioni per la Previdenza Sociale;
- Il ruolo nel dialogo sociale intersettoriale europeo e il ruolo con lo stesso.

La *rappresentatività europea* dovrebbe essere la *somma delle rappresentatività* di tutti gli Stati membri. In linea di principio, le parti sociali interessate dovrebbero essere ben radicate in tutti gli Stati membri e non solo in alcuni. La FSESP potrà accettare un certo grado di flessibilità, in particolare nella fase informale del dialogo settoriale, fondato su un accordo tra le parti sociali interessate. Al contrario, non si potranno accettare compromessi per i sindacati che siano *"che facciano parte di organizzazioni riconosciute esse stesse come parti sociali con capacità di negoziazione"*. La Commissione deve rispettare l'autonomia delle parti sociali, che da sole devono poter scegliere con chi desiderano avviare un dialogo sociale formale. La Commissione dovrebbe assumersi la responsabilità di facilitare il dialogo sociale.

La FSESP ha fatto già progressi nel dialogo sociale settoriale. Tuttavia, bisogna farne altri soprattutto in settori come quello dei rifiuti, dei servizi sociali (se non nell'insieme, almeno in parte) e della sanità in generale. La FSESP si è impegnata ad esaminare la possibilità di creare comitati di dialogo sociale settoriale nei diversi settori che rappresenta. Mentre i comitati di dialogo sociale settoriale dovrebbero tracciare un programma di lavoro pluriennale che permetta loro di contribuire alla realizzazione di politiche economiche e per l'occupazione europee, la FSESP, da parte sua, deve definire agende chiare da rispettare in materia di dialogo sociale settoriale per contribuire al miglioramento delle condizioni di lavoro. I Comitati permanenti continuano a svolgere i loro programmi di lavoro in materia di dialogo sociale nell'ambito delle priorità globali della FSESP. Le parti sociali dei nuovi Stati membri dovranno d'ora in avanti partecipare attivamente ai comitati di dialogo sociale settoriale.

L'Assemblea Generale della FSESP, svoltasi ad aprile 2000, ha affermato l'impegno della Federazione a favore del modello sociale europeo, che richiede al tempo stesso disposizioni legislative e contrattazione collettiva. La FSESP, come membro della CES, ha svolto un ruolo attivo nelle

contrattazioni a livello europeo. I cosiddetti accordi volontari, che hanno carattere vincolante per i partner firmatari, costituiscono un nuovo aspetto di queste contrattazioni. Questi accordi si inseriscono in un sistema di contrattazione a più livelli: locale, settoriale, nazionale ed europeo. È necessario controllare l'effettiva applicazione di questi accordi volontari per evitare che i datori di lavoro sfuggano alle loro responsabilità. La FSESP analizzerà attivamente l'applicazione di tali accordi. Contemplerà inoltre la possibilità di attivare negli accordi volontari un meccanismo per difetto, che permetta ai lavoratori di avvalersi di tali accordi anche qualora i datori di lavoro non li abbiano applicati. Tuttavia, nel caso in cui gli accordi volontari non siano applicati, privando molti lavoratori dei relativi vantaggi, la FSESP dovrà stabilire se l'unica soluzione è ottenere accordi vincolanti attraverso la legislazione comunitaria. Non tutti i datori di lavoro sono membri di organizzazioni dei datori di lavoro intersettoriali. I lavoratori del servizio pubblico rischiano pertanto di non essere coperti dagli accordi intersettoriali. La FSESP dovrebbe continuare ad esercitare la sua pressione per garantire che i lavoratori del servizio pubblico, compresi i lavoratori dei nuovi Stati membri, partecipino al dialogo intersettoriale. Ciò richiede l'attuazione di nuove strategie attraverso il dialogo sociale settoriale o la contrattazione modello (*pattern bargaining*)³, in grado di garantire che i lavoratori del servizio pubblico siano coperti dagli accordi.

La Commissione dovrebbe consultare i comitati di dialogo sociale settoriale in merito a quelle politiche che abbiano un impatto sui settori interessati. Il contributo della Commissione al dialogo sociale dovrebbe essere conforme agli impegni da essa assunti.

E. Informazione e consultazione, comitati aziendali europei e partecipazione dei lavoratori nelle aziende europee

Il quadro generale relativo all'informazione e consultazione dei lavoratori nella Comunità Europea - COM (1998) 612 finale – non prevede la copertura dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni. Per ovviare a questo problema, la FSESP prenderà in considerazione una Direttiva di propria iniziativa, ed eserciterà la sua pressione in tal senso presso il Parlamento Europeo, gli Stati membri e la Commissione Europea.

La FSESP continuerà a sostenere la creazione di Comitati aziendali europei (CAE) presso le società che operano nelle sue aree di competenza. Le aziende che non siano ancora coperte dovranno essere oggetto di misure volte alla creazione di CAE. La FSESP svilupperà la sua rete di coordinatori CAE. La rete dei coordinatori dovrà dare la priorità a politiche e strumenti concreti perché i Comitati Aziendali Europei possano

³)Il *pattern-bargaining* è la famosa formula contrattuale UAW-General Motors del 1948 attraverso cui gli accordi dal settore auto venivano generalizzati all'intero settore sindacalizzato dell'economia, la legislazione federale sui sindacati, quella sul salario minimo, e infine sui salari nel settore pubblico. (NdR)

garantire strategie sindacali coerenti. La FSESP sostiene la campagna della CES per una revisione della direttiva sui comitati aziendali europei. Tenuto conto del gran numero di società transnazionali che esercitano la loro attività fuori dall'Europa, la FSESP collaborerà strettamente con l'ISP per garantire che i lavoratori possano far sentire la loro voce in seno a queste società.

La FSESP aiuterà i sindacati a negoziare la partecipazione dei lavoratori nelle aziende europee. A tal fine, la rete di coordinatori FSESP/CAE dovrà provvedere all'elaborazione di appropriati strumenti di lavoro e allo scambio di informazioni ed esperienze. I rappresentanti dei lavoratori presenti nei Consigli di amministrazione delle aziende europee dovrebbero avere un mandato europeo.

F. Allargamento

I nuovi membri dell'UE sottoscrivono le finalità dell'articolo 2 del Trattato UE, il patrimonio sociale e la Carta dei Diritti Fondamentali. Il patrimonio sociale è molto più che un pacchetto di disposizioni legali vincolanti. Richiede inoltre cooperazione con le parti sociali in campo economico e sociale. La FSESP e le sue affiliate valuteranno con occhio critico l'operato dei governi in merito alla partecipazione dei sindacati del settore pubblico e si impegnano a realizzare una campagna con le organizzazioni sindacali dei nuovi Stati membri per difendere i diritti sindacali fondamentali, compresi il diritto di sindacalizzazione, contrattazione e sciopero. La FSESP garantirà la partecipazione dei sindacati dei nuovi Stati membri al dialogo sociale europeo.

G. Conclusioni/punti di azione

La FSESP

- Sosterrà politiche economiche che promuovano una strategia di sviluppo sostenibile, che generi occupazione, anche nei servizi pubblici. La promozione di una prospettiva del servizio pubblico richiede che la FSESP svolga un ruolo maggiore nei lavori della CES sulle questioni economiche
- Svilupperà le sue politiche di contrattazione collettiva, in particolare in materia di bassi salari, i lavoratori giovani e più anziani (assunzione e *retention*), lo sviluppo sostenibile e la qualità dei posti di lavoro, la ristrutturazione aziendale e i lavoratori migranti. La FSESP e le sue affiliate si impegnano a inserire la questione delle pari opportunità nelle loro politiche di contrattazione collettiva.
- Promuoverà una politica salariale orientata ad un aumento della partecipazione del lavoro al reddito nazionale. La FSESP e i sindacati ad essa affiliati si impegneranno a garantire l'aumento

dei salari reali e una evoluzione parallela dei salari nei settori pubblico e privato, al fine di ridurre le differenze salariali tra i due settori e fare in modo che gli stessi si sostengano reciprocamente nelle loro azioni sindacali.

- Porterà avanti la creazione e il consolidamento della rete EPSUCOB@ perché contribuisca allo scambio di informazioni ed esperienze sui risultati della contrattazione collettiva, e alla preparazione, monitoraggio e coordinamento delle posizioni della FSESP in materia di contrattazione collettiva, come ad esempio quella relativa alla parità di salario. Le conferenze annuali, aperte a tutti i sindacati affiliati, costituiscono un elemento importante di questo lavoro.
- Ribadisce il suo impegno a stabilire un dialogo sociale con i datori di lavoro europei nei loro ambiti di organizzazione. La FSESP e le sue affiliate s'impegnano a coordinare i loro sforzi a livello nazionale per far sedere i datori di lavoro al tavolo delle trattative.
- Intensificherà l'azione della Rete di coordinatori FSESP/CAE per aiutare i sindacati a creare e sostenere i Comitati aziendali europei, offrendo così una piattaforma per affrontare i problemi e le sfide come il ruolo dei CAE in un sistema europeo di rapporti di lavoro. Si affronteranno inoltre i problemi legati all'applicazione dello statuto di impresa europea e la revisione della Direttiva sui Comitati aziendali europei.
- Difenderà i diritti sindacali in tutti i paesi europei. Ribadisce il suo fermo sostegno ai sindacati che lottano contro le violazioni dei diritti sindacali fondamentali.

Adottata dal Congresso il 16 Giugno 2004