



CNEL

CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

DOCUMENTI

19

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI IN EUROPA: PROCESSI E PRATICHE

RAPPORTO DI RICERCA SU
FRANCIA, GERMANIA, GRAN BRETAGNA,
PAESI BASSI, SPAGNA

GIUGNO 2002

INDICE

<i>Premessa</i>	pag. 7
<i>Introduzione</i>	” 11
CAPITOLO 1 - LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA A LIVELLO MACRO ”	17
Spazi di contrattazione e attori istituzionali	18
Le organizzazioni delle Parti sociali	19
Gli accordi interconfederali.....	20
Gli accordi collettivi di settore e di categoria	21
Livelli negoziali, articolazioni e durata dei contratti.....	22
<i>Le domande sulla contrattazione collettiva a livello macro</i> ”	24
CAPITOLO 2 - LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA A LIVELLO	
INTERMEDIO	” 63
Il ruolo del livello intermedio	” 65
Frequenza e regolarità dei rinnovi.....	” 66
Il rispetto delle scadenze negoziali.....	” 67
Ruolo dello Stato e archivi della contrattazione.....	” 67
Accordi collettivi per le imprese minori	” 68
Sovrapposizioni tra livelli e procedure dirimenti	” 68
<i>Le domande sulla contrattazione collettiva a livello intermedio..</i> ”	70
CAPITOLO 3 - LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA A LIVELLO MICRO ”	87
Diffusione e funzione del contratto aziendale	” 89
La durata degli accordi.....	” 89
Gli attori del livello aziendale	” 90
I contenuti della contrattazione	” 90
Il raccordo tra i vari livelli di contrattazione.....	” 91
<i>Le domande sulla contrattazione collettiva a livello micro</i> ”	92
CAPITOLO 4 - IL PROCESSO NEGOZIALE NELLA CONTRATTAZIONE	
COLLETTIVA: LE PROCEDURE	” 109
Processo negoziale e iniziativa di rinnovo	” 111
La formazione delle rivendicazioni.....	” 111
La ratifica degli accordi.....	” 112
Il ruolo dei media nei negoziati	” 113
<i>Le domande sul processo negoziale della contrattazione collettiva: le procedure</i>	” 114

CAPITOLO 5 - EUROPEIZZAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE	
COLLETTIVA.....	pag. 129
L'integrazione europea e le Parti sociali	” 131
I sistemi locali e le prospettive di armonizzazione	” 131
La contrattazione collettiva e le Direttive europee.....	” 132
<i>Le domande sulla europeizzazione della contrattazione collettiva</i>	” 132
CAPITOLO 6 - LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI AGLI ORGANI	
DI DIREZIONE AZIENDALE.....	” 145
Presenza e limiti dei sistemi cogestionali.....	” 147
La disciplina dei sistemi di partecipazione e di cogestione ”	147
L'incidenza della partecipazione sulla produttività.....	” 148
La Direttiva sullo statuto della società europea	” 149
<i>Le domande sulla partecipazione dei lavoratori agli organi di direzione aziendale</i>	” 150
CAPITOLO 7 - LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI A LIVELLO DI	
UNITÀ PRODUTTIVA.....	” 161
La novità della partecipazione.....	” 163
Rilevanza e funzionamento dei meccanismi di partecipazione ”	164
Sanzioni previste e limiti all'applicazione delle regole	” 165
Il problema del trattamento dei dati riservati	” 165
La partecipazione secondo gli imprenditori	” 166
I Sindacati e la Direttiva sui diritti di informazione.....	” 167
<i>Le domande sulla partecipazione dei lavoratori a livello di unità produttiva</i>	” 168
CAPITOLO 8 - IL COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI: LA PARTECIPAZIONE FINANZIARIA.....	
Il significato di partecipazione finanziaria.....	” 189
La partecipazione finanziaria nella prassi	” 191
<i>Le domande sulla partecipazione finanziaria dei lavoratori</i> ”	192

APPENDICE

A - Quadro nazionale dei sistemi delle relazioni industriali

A.1 Francia

Allegato: *Position commune du 16 juillet 2001 sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective*

A.2 Germania

Allegato: *Betriebsverfassungsgesetz, 2001, Legge sullo statuto aziendale (estratto)*

A.3 Gran Bretagna

Allegato: *Employment Relations Bill (estratto)*

A.4 Paesi Bassi

Allegato 1: *Collective bargaining agenda for the years ahead 9 December 1997*

Allegato 2: *General recommendations on aspects of an employment policy (the agreement of Wassenaar)*
(estratto)

Allegato 3: *Accordo Centrale del 1993, "A new course", Agenda 1994 per le negoziazioni dei contratti collettivi di lavoro in una prospettiva di medio termine (estratto)*

A.5 Spagna

Allegato: *Acuerdo interconfederal para la negociación colectiva 2002 (estratto)*

B - Indicatori economici e sociali

Tavole statistiche comparative

C - Rete dei soggetti intervistati

D - Riferimenti bibliografici

Premessa

Le ragioni di questa ricerca muovono da una esigenza precisa: offrire un quadro aggiornato della situazione nei principali Paesi europei in materia di contrattazione collettiva. Da qualche tempo, infatti, si discute della possibilità di rivedere la struttura del sistema contrattuale, definita, com'è noto, dal *Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo*, sottoscritto il 3 luglio 1993, fra le stesse Parti e il Governo, come esito di un processo di concertazione.

Come previsto dal Protocollo stesso vi è stato un primo momento di verifica nel 1997, attraverso un'apposita Commissione presieduta dal prof. Gino Giugni, che formulò alcune osservazioni e proposte di modifiche migliorative. Un tentativo di revisione successivamente portato avanti condusse il 22 dicembre 1998, dopo un nuovo percorso concertativo, al *Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione* che peraltro non introdusse alcuna modifica all'impianto contrattuale concordato.

Fra le difficoltà che da più parti si individuano nell'aggiornamento dell'attuale modello vi è anche quella della mancanza di adeguate informazioni sulle tendenze reali in atto in Europa, non certo per desumerne meccaniche trasposizioni, ma per tenerne meglio conto in un quadro di crescenti spinte all'integrazione economica.

Pur in presenza di materiale informativo di rilievo, sia quantitativo che qualitativo, prodotto da numerosi Centri di ricerca universitari o collegati alle stesse Parti sociali, oppure elaborato dalla stessa Commissione europea o dalla Fondazione europea di Dublino per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, è convincimento diffuso che tali contributi non offrano sufficienti indicazioni e stimoli per una ridefinizione del quadro italiano, rivisto alla luce delle esperienze europee.

Nella produzione accademica e scientifica, e nel materiale di studio sui diversi sistemi di relazioni industriali, sono frequenti le definizioni e le analisi comparate sui diversi ordinamenti contrattuali europei, sui profili legislativi e ordinamentali che li sostengono, sui caratteri formali che da attente letture dei documenti vigenti possono essere enucleati e comparati. Ciò che invece manca del tutto sono indicazioni sufficienti e articolate circa i reali processi pratici della contrattazione collettiva, così come questi si svolgano concretamente nei vari contesti nazionali, ai diversi livelli nei quali gli altri sistemi si articolano.

Gli intenti a ripensare gli assetti che regolano la contrattazione collettiva, presenti fra Associazioni degli imprenditori, Sindacati dei lavoratori e Governo, potrebbero, in qualche modo, essere invece sostenuti da una maggior disponibilità di conoscenze empiriche sui processi e sulle prassi effettivamente seguite nei principali Paesi dell'Unione. E' dunque per queste ragioni che il CNEL, come organo costituzionale, ove sono rappresentate le Parti sociali ed esperti designati dal Governo e della Presidenza della Repubblica, ha promosso una ricerca finalizzata alla raccolta di informazioni utili a tutti i protagonisti.

Del resto, le interconnessioni e le interdipendenze che legano le varie esperienze di contrattazione collettiva in Europa stanno crescendo, per impulso stesso delle Direttive e delle intese a livello europeo, sia in campo sociale che specificatamente lavoristico. Al di là di ciò, i problemi e le prospettive mondiali della globalizzazione economica, così come le scelte monetarie e finanziarie interne al quadro europeo, danno luogo a nuove sollecitazioni che possono avere impatti imprevisi se non si tiene conto delle tendenze in atto nei singoli Paesi. Per queste stesse ragioni, i principali Attori sociali europei sono indotti a coordinare e a confrontare le proprie strategie e le proprie scelte, anche quando le singole strategie non tendono a realizzare convergenze o a omogeneizzare le politiche.

Tutti questi elementi, che confermano il bisogno di conoscenze più puntuali e dettagliate nel vasto campo dei processi negoziali ai differenti livelli (nazionali e settoriali, territoriali o aziendali), sono sottolineati dalla convinzione che nelle relazioni industriali italiane si svilupperà una fase nuova quando le Parti sociali inizieranno a confrontarsi sull'attuazione di due Direttive europee importanti per il maggiore coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa: quella sullo *Statuto della Società Europea* e quella sui *Diritti di informazione e consultazione nelle imprese nazionali*.

In vista del procedimento di trasposizione è sicuramente utile, e fors'anche necessario, prendere in considerazione le esperienze degli altri Paesi dell'Unione, soprattutto quelli ove si è maturata una maggiore esperienza nelle pratiche di partecipazione nelle relazioni tra lavoratori e imprenditori. Poiché in Italia le relazioni industriali si sono soprattutto affidate alla contrattazione collettiva per promuovere meccanismi di partecipazione, questa fonte normativa merita un'attenzione particolare, anche se in questo campo sarà probabilmente necessario rivedere l'intero quadro istituzionale.

La ricerca prende il titolo di *Processi e pratiche* perché si è voluto indagare sulle modalità effettive di negoziazione e di partecipazione. Lo scopo è di offrire un quadro più chiaro di ciò che avviene "dietro le quinte", dentro o fuori le regole formali, secondo le prassi consolidate seguite abitualmente. Il Rapporto, offrendo una analisi comparativa corredata di un commento orientativo sui dati raccolti, vuole rendersi utile a quanti - nelle Parti sociali o nelle Istituzioni, come sindacalisti, come tecnici, come politici o come amministratori - sono coinvolti nel percorso di riforma e di consolidamento delle relazioni industriali italiane, e ritengono di poterlo affrontare meglio tenendo conto di quanto avviene in concreto intorno a noi.

La ricerca è stata progettata e realizzata con una metodologia che privilegia l'indagine di campo, attraverso un questionario appositamente predisposto al fine di rendere confrontabili le informazioni sui diversi modelli nazionali. I Paesi individuati e selezionati per rappresentare una gamma di situazioni significative e differenziate nel Nord e nel Sud dell'Europa sono: Francia, Germania, Gran Bretagna, Paesi Bassi e Spagna. In ciascuno di questi Paesi si sono svolti specifici colloqui-intervista con rappresentanti qualificati delle principali Associazioni dei datori di lavoro e dei Sindacati dei lavoratori, e anche con rappresentanti delle Amministrazioni o dei Ministeri nazionali nel campo del lavoro.

La ricerca è stata svolta senza l'ausilio di interpreti da un gruppo di funzionari del CNEL, che hanno anche curato la redazione di questo Rapporto finale. Le missioni di ricerca si sono svolte tra il mese di novembre del 2001 e il mese di gennaio del 2002. Tutte le domande che hanno fatto da base ai singoli colloqui-intervista sono riportate all'interno di ciascun capitolo. Il materiale raccolto, attraverso la registrazione dei colloqui e con appunti stesi sul campo, è stato oggetto di attento esame redazionale e di frequenti contatti successivi con gli intervistati, per verificare punti e aspetti non adeguatamente chiariti.

Nell'Appendice si è ritenuto opportuno offrire ai lettori e agli utilizzatori una breve scheda per ciascuno dei Paesi interessati, al fine di tratteggiarne i caratteri istituzionali e socio-economici, corredati da documenti significativi raccolti nel corso della ricerca. Si è inoltre predisposta una scheda bibliografica sulle pubblicazioni e i documenti istituzionali internazionali più significativi sul tema della contrattazione collettiva, che fornisce altresì l'indicazione dei siti *internet* utili per ulteriori approfondimenti. Completano il materiale di confronto tra i cinque Paesi alcuni indicatori economici e sociali.

Un particolare ringraziamento va a tutte le Organizzazioni sociali e alle Istituzioni di Governo riportate nelle tavole allegate, che hanno accettato di collaborare alla ricerca, nel comune convincimento della reciproca utilità. A tal fine il Rapporto sarà tradotto anche in lingua inglese e inviato a tutti coloro che hanno collaborato, oltretutto offerto sul sito *internet* del CNEL (www.cnel.it). Determinante è stata la collaborazione del nostro Ministero degli Affari Esteri che, attraverso la disponibilità del Direttore generale per la cooperazione economica, finanziaria e multilaterale Amb. Marcello Spatafora, ha consentito al CNEL di avvalersi della cooperazione delle nostre Ambasciate nelle città capitali dei Paesi interessati. La fattiva sensibilità dei nostri Ambasciatori e, in particolare, dei nostri Addetti sociali ha notevolmente favorito e facilitato i contatti con gli interlocutori in loco. Corre inoltre l'obbligo di ringraziare il Ministero del Lavoro italiano, e in particolare il Dott. Alberto Colella, Consigliere diplomatico del Ministro e Capo Ufficio Affari internazionali, che ha dato utili indicazioni nella fase di messa punto del progetto e ha favorito le relazioni con gli Addetti sociali presenti a Roma per ciascuno dei Paesi interessati.

Il progetto scientifico della ricerca è del prof. Aris Accornero, docente di Sociologia industriale all'Università di Roma "La Sapienza", e del prof. Marco Biagi, docente di Diritto del lavoro all'Università di Modena e Reggio Emilia, che insieme ne hanno assicurato la supervisione e il coordinamento fino al giorno precedente il barbaro assassinio di martedì 19 marzo a Bologna, in via Valdonica. Con loro ha collaborato il dottor Michele Dau, direttore generale al CNEL, Capo del dipartimento per l'attuazione del Programma.

La ricerca sul campo è stata realizzata da funzionari del CNEL che, sotto la direzione tecnica del dott. Michele Dau, hanno raccolto le informazioni in ciascun Paese curando poi la redazione del Rapporto finale con un costante lavoro di gruppo:

- *Francia:* dr.ssa Simona Montagnino, dr.ssa Larissa Venturi;
- *Germania:* dr. Michele Dau, dr. Sandro Tomaro;
- *Gran Bretagna:* dr. Massimiliano Boni, dr.ssa Angela Flagiello;
- *Paesi Bassi:* dr.ssa Angelica Picciocchi, dr.ssa Magda Trotta;
- *Spagna:* dr.ssa Roberta Manfredi, dr.ssa Simona Tradardi.

Il coordinamento di tutte le attività connesse allo svolgimento della ricerca è stato curato dalla dr.ssa Maria Teresa Belsito (responsabile della Segreteria tecnica del Dipartimento per l'attuazione del programma), con la collaborazione della Sig.ra Giovanna Colasi. Alla raccolta della documentazione e degli studi presso l'OCSE e le altre Istituzioni internazionali ha collaborato il dr. Giovanni Thiery.

Il presente Rapporto è interamente costruito sulla scorta di informazioni, opinioni e valutazioni raccolte presso gli interlocutori durante gli incontri svolti nei cinque Paesi europei oggetto della ricerca di campo: Francia, Germania, Gran Bretagna, Paesi Bassi e Spagna. Gli elementi qui riportati sono fedeli ai contenuti, anche lessicali, tratti dai numerosi e approfonditi colloqui. I commenti che precedono ciascun capitolo sono stati redatti per aiutare a “navigare” fra le diverse tavole comparate, nelle quali peraltro risiede il sapore principale di questo Rapporto. Anche questa breve introduzione non ha la pretesa di tracciare un sentiero di lettura, ma soltanto di sollecitare il lettore, posto di fronte a un compito tanto impegnativo quant’è vasto il quadro qui presentato, ad avvicinarsi ai dati, a esaminarli più da vicino, in modo da riuscire a orientarsi per potersi formare propri punti di riferimento e di valutazione.

Quando si conduce una ricerca comparata è assai difficile sfuggire alla tentazione di raggiungere una semplificazione comunicativa, una convergenza tendenziale, se non addirittura un messaggio univoco di sintesi. L’empito globale della stessa propensione culturale e mediatica di oggi quasi ci condiziona a cercare quanto prima una omogeneizzazione dei dati “infiniti” che ci circondano, a cercare quindi ogni possibile omologazione delle informazioni disponibili entro maglie di pensieri e quadri di valutazioni già tracciati. A tutto ciò si accompagna la spinta del ricercatore a classificare, ordinare, incasellare secondo parametri comuni e definiti.

Poiché l’approccio culturale e politico con il quale esaminare il materiale che segue non è per nulla dissimile da quello più propriamente scientifico, vale una capitale avvertenza: il valore aggiunto di cui queste pagine danno conto è dato dal *panorama delle diversità* che qui vengono evocate e delineate, dai loro contorni e dai loro contenuti, dalle storie e dalle prassi sociali che esse sottendono. Da qui l’esigenza di portare un grande rispetto alla realtà fenomenica *così come essa è*. Su questo presupposto del progetto di ricerca, negli incontri successivi all’indagine e precedenti la stesura dei testi, Marco Biagi era stato particolarmente incisivo. Ricordare di lui questo tratto specifico è una testimonianza a cui tengono tutti coloro che hanno lavorato intorno al tavolo con lui, intellettualmente stimolati dalla sua curiosità per i fatti. Quella indicazione, poi, appariva tanto più efficace perché era un giurista a offrirla, nella convinzione che gli strumenti dottrinari formali non bastano più ad offrire risposte e soluzioni adeguate a domande e a questioni nuove che devono trovare momenti di regolazione innovativa basati sulla conoscenza, sul rispetto e sulla valorizzazione della realtà, anche al fine di accrescere il consenso intorno alle necessarie riforme.

Avvertiamo la necessità di ricordare questo approccio perché, quando il confronto culturale e politico si fa difficile e anche aspro, il richiamo all’osservazione puntuale della realtà e dei suoi sfaccettati profili può aiutare a trovare convergenze e a individuare solu-

zioni dove possono vincere tutti perché primeggiano gli attori e i processi reali, in tutto il loro spessore storico-culturale.

Da oltre un secolo la contrattazione collettiva nel mondo del lavoro è in Europa una prassi costitutiva dei sistemi economici e sociali, della stessa crescita del libero mercato, che si basa proprio su scambi, negoziazioni, vertenze, contratti. Basta ricordare l'imponente affresco storico di Colin Crouch, *Relazioni industriali nella storia politica europea*. In questo ambito la ricerca di valori e di riferimenti comuni è sempre un esercizio complesso anche se il riconoscimento dei diritti dei lavoratori è entrato nei Patti costituzionali di tutti gli Stati democratici, ma con tempi, intensità e formulazioni diverse data la diversa evoluzione di ogni esperienza nazionale. Si può tuttavia affermare con sicurezza che la contrattazione collettiva, sia che si riferisca a principi, diritti e regole generali sancite nelle norme costituzionali, sia che abbia avuto maggiori articolazioni ed espressioni nell'iniziativa delle rappresentanze sociali, è un dato profondamente iscritto nel patrimonio genetico e identitario delle diverse società europee.

La presenza di un quadro di diritti e regole collettive acquisiti e condivisi come principi comuni - al di là dei momenti di convergenza oppure di conflitto tra i diversi soggetti, sociali o istituzionali, e di temporanee fasi di primato o di dominanza di alcuni su altri - non ha limitato o impedito gli spazi della contrattazione individuale, riconosciuta da tutti e praticata con strumenti e intensità differenziate, a seconda delle diverse situazioni. La moderna contrattazione collettiva non nega infatti in alcun modo l'autonomia dei singoli (cittadini-lavoratori o cittadini-imprenditori): semmai la sussume, e tende piuttosto ad accompagnare le trasformazioni dei modelli economici e dei mercati del lavoro offrendo adeguate basi di coesione sociale, che nessuno sembra voler mettere a repentaglio nei Paesi europei.

Assai eterogenei sono tuttavia i modelli e i livelli di contrattazione esistenti, così come le modalità di riconoscimento degli ambiti di autonomia collettiva delle Parti sociali. Mutano al tempo stesso le funzioni attribuite in questi campi agli Stati e ai poteri pubblici, e il loro maggiore o minore protagonismo è strettamente correlato alla forza e alla maturità collettiva della società civile nei vari Paesi europei, al suo grado di autonomia e di coesione. Ciò può spiegare la diversa efficacia vincolante della stessa contrattazione collettiva, la quale vale *erga omnes* in Paesi come la Francia, i Paesi Bassi o la Spagna, mentre vale verso i soli sottoscrittori negli altri casi.

Anche gli Attori della rappresentanza sociale hanno personalità diseguali. Infatti, parlare di Sindacati dei lavoratori o di Associazioni degli imprenditori nel riferirsi ai diversi Paesi europei, non è sufficiente per entrare negli specifici contesti storico-sociali in cui queste aggregazioni si sono originate e consolidate, nelle azioni e nelle lotte che hanno condotto, nei linguaggi e nelle tradizioni che le distinguono, nelle prassi comuni fra essi consolidate, nei rapporti bilaterali e collettivi che hanno sviluppato, nelle relazioni politiche e istituzionali che hanno praticato. Al di fuori di questi basilari elementi di diversità è ben difficile confrontare, e tanto meno accomunare, soggetti collettivi così profondamente

innervati, e perciò rappresentativi, negli ambienti sociali nazionali e sub-nazionali del nostro "vecchio" continente.

In questo panorama, la tenuta della contrattazione collettiva verticale legata alle specificità di settore (o "di categoria") - sia nazionali che locali, o per gruppi omogenei di imprese - sembrerebbe trovare maggiori radici nelle profonde trasformazioni che investono le imprese de-verticalizzando i singoli processi produttivi settoriali che così si integrano e si specializzano orizzontalmente, rendendo così necessarie forme diversamente articolate di attenzione e di regolazione. Al tempo stesso, tanto più appare solido il quadro nazionale di regole e di diritti, tanto più sembra svilupparsi la contrattazione intermedia, soprattutto quella di tipo territoriale legata ai diversi ambiti di autonomia istituzionale o amministrativa locale (*Länder*, Regioni, Province, Comunità autonome) o a sistemi produttivi distrettuali, oppure a gruppi di aziende localizzate. La costruzione stessa dell'Unione Europea non è estranea a taluni impercettibili sommovimenti geo-politici che hanno ricadute sugli ambiti della contrattazione. Non sembrano tuttavia avvertirsi processi di rottura, di frammentazione, di separazione tra ambiti nazionali e locali; piuttosto, si registra una diffusione della cultura della sussidiarietà verticale e orizzontale, e una maggiore attenzione ai soggetti reali, sia intermedi che di base.

Il rilievo e la diffusione dei contratti aziendali, dovunque presenti, è particolarmente collegato al grado di autonomia delle Parti, a livello di singola impresa o gruppo, e/o di singolo lavoratore o di collettività aziendale dei lavoratori. Esso rispecchia anche le mutevoli funzioni complessive svolte nei vari Paesi dalle stesse Parti sociali, a livello nazionale, locale o aziendale. Variano di conseguenza i contenuti e i tempi della normazione, le interrelazioni fra contenuti aziendali e variabili extra-aziendali, e i vincoli gerarchici tra i diversi livelli contrattuali, almeno laddove esiste una maggiore articolazione negoziale.

Anche la durata effettiva degli accordi, al di là dei tempi formalmente sottoscritti, viene vissuta come fattore di efficienza competitiva lì dove è maggiore l'autonomia dei soggetti, e dove quindi si hanno aggiornamenti tempestivi e a volte anche anticipati; essa è invece lasciata al variare effettivo delle condizioni di lavoro e/o di produzione quando la contrattazione collettiva è parte di sistemi più complessi e coesi. In tale quadro l'iniziativa di rinnovo, tradizionale appannaggio dei Sindacati del lavoro, da qualche tempo viene anche presa da Associazioni delle imprese con forme dirette o indirette di indicazione di contenuti o limiti delle negoziazioni.

Pur nell'eterogeneità dei contenuti e delle modalità, sembrano altresì crescere ovunque sia la tendenza alla formalizzazione delle intese raggiunte, con il ricorso a testi stesi e formalmente sottoscritti dalle Parti, sia l'attenzione per la raccolta e la gestione dei documenti contrattuali, soprattutto per iniziativa delle Parti sociali, ma anche per iniziativa conoscitiva e certificativa delle Autorità pubbliche.

Modalità e grado di partecipazione diretta dei lavoratori alla formazione dei contenuti rivendicativi della trattativa e alla ratifica delle intese raggiunte appaiono anch'essi notevolmente differenziati. Ciò nonostante, pur in presenza di procedimenti e di consuetudini

eterogenei, sembrano crescere gli strumenti e le prassi tendenti ad allargare la partecipazione piuttosto che a diminuirla. Significativa in tal senso è, ad esempio, una maggiore apertura alla presenza della componente femminile, sia sui temi di genere in agenda nelle trattative sia anche fra i soggetti presenti al tavolo dei negoziati.

Rispetto alle peculiari vie della vertenzialità e della negozialità fra le Parti, che mantengono percorsi, modelli e contenuti ben diversi in termini sia formali che informali, abbastanza debole e troppo semplificata sembra un po' ovunque l'attenzione dei *mass-media*. Gli operatori e gli organi dell'informazione si limitano a seguire gli episodi di più forte richiamo, a soffermarsi su elementi talvolta estemporanei, a privilegiare le organizzazioni e i personaggi di primo piano, mentre i temi e i contenuti che interessano milioni di lavoratori e migliaia di imprese sono oggetto di attenzione incostante e non sempre attenta, se si esclude la stampa più accreditata o specializzata. La conseguenza è che sulle vertenze e sui negoziati (salvo casi come quello dell'art. 18 in Italia), il potere dell'informazione esercita ben poca influenza se non altro perché fornisce un servizio di scarso spessore e impatto.

La partecipazione dei lavoratori alla vita e alle decisioni delle aziende attraverso diverse forme genericamente "co-gestionali" ha fin qui seguito forme e percorsi peculiari ai vari Paesi, e tali da condizionare anche l'introduzione e l'applicazione della Direttiva europea in materia di società europea. L'Unione Europea sta peraltro cercando incisivamente di sollecitare e di persuadere tutti gli Stati membri a riconoscere e a garantire "livelli appropriati di informazione e consultazione", come sancito dalla *Carta europea dei diritti fondamentali* approvata di recente a Nizza. Ma la tematica è così articolata e impegnativa da suscitare opinioni e atteggiamenti assai diversificati, anche in contesti normativi che potrebbero assicurare significativi spazi di applicazione:

- gli strumenti e le prassi di coinvolgimento dei lavoratori tendono ovunque a moltiplicarsi, attraverso organismi (Consigli, Comitati) aperti alla presenza dei lavoratori, anche se non tutti i Paesi prevedono sanzioni per il mancato rispetto dei diritti di partecipazione convenuti;
- maggiori dissensi si percepiscono tra le Parti sociali circa la presenza dei lavoratori anche nei Consigli di amministrazione, perché ciò potrebbe indurre una convergenza di interessi che talune organizzazioni preferiscono mantenere distinti in quanto oggetti di contrattazione;
- le esperienze di partecipazione finanziaria, cioè al capitale azionario dell'impresa, trovano più spazio nelle imprese maggiori e, normalmente, sono anch'esse frutto di una contrattazione che prevede la riserva di quote di *stock options* direttamente per i lavoratori o, a volte, per i loro Fondi previdenziali complementari;

- nel complesso, comunque, nei cinque Paesi non viene rilevata o segnalata una correlazione automatica positiva tra la partecipazione dei lavoratori e la produttività aziendale.

Non poche sono le preoccupazioni emerse durante la ricerca circa gli sviluppi e le implicazioni del processo di integrazione europea, e le insistenze circa la necessità di rispettare le specificità dei sistemi di relazioni industriali faticosamente costruiti da ciascun Paese. Pur considerando positivamente la graduale prospettiva di armonizzazione perseguita dagli Organismi europei, fra gli interlocutori si nota un diffuso scetticismo (in alcuni casi un vero e proprio dissenso) sulla possibilità o sulla utilità di promuovere le condizioni per la stipula di contratti collettivi europei. Troppo disomogenei, infatti, sono ancora i livelli retributivi, il costo della vita, i sistemi produttivi stessi. Si teme pertanto che le spinte all'omogeneizzazione contrattuale possano fare perdere competitività per effetto di maggiori costi generalizzati, o fare diminuire i livelli delle *performance* economiche più alte spingendole verso il basso.

Fin qui, dunque, taluni dati emersi nella ricerca, la cui abbondanza di spunti - giova ripeterlo - non può essere sintetizzata senza perdere informazioni preziose. E allora, intorno a quali linee può essere utile lo stimolo di analisi e di riflessione?

Anzitutto va detto che non esiste ancora, in questa materia, alcun "modello unico europeo" rispetto al quale poter fare una sorta di *benchmarking* qualitativo. L'Europa della moneta unica non sembra in alcun modo in grado di trascinarsi dietro, almeno nel breve-medio periodo, una omologazione delle relazioni industriali attraverso i processi e le regole della contrattazione collettiva. Questa è più di una opinione: è la fotografia di una realtà plurale e molteplice, che considera queste diversità come valori importanti.

Non vi è dunque alcun modello di relazioni industriali e di prassi contrattuali a cui riferirsi come punto di convergenza europeo, imminente o virtuale. I diritti comuni sanciti nei Trattati, nelle Direttive e nei Documenti politici comuni, costituiscono soltanto una irrinunciabile cornice di fondo, una base di principi comuni e condivisi, peraltro già richiamati nelle norme costituzionali, o in altre leggi fondamentali, di ciascun Paese.

E' quindi rischioso e fuorviante pensare di poter stilare graduatorie di meriti o, peggio, tentare di misurare *livelli medi* nei vari processi e procedimenti. Pur in presenza di rilevanti quadri legislativi, che in molti casi sostengono anche le procedure di contrattazione, l'autonomia e la libertà delle Parti sociali sono sentite come punti pregnanti, tanto più che, nei cinque Paesi esaminati, gli effetti dei processi negoziali sono, ovunque, costantemente aperti a innovazioni, anche parziali, dagli esiti finali talvolta imprevedibili.

Si possono in questa sede rintracciare comunque delle *best practices*, come normalmente si tende a fare su tante altre questioni? Anche in questo caso occorre una certa prudenza interpretativa e traspositiva. Ogni prassi o esperienza deve infatti essere analizzata nel luogo e nel contesto aziendale-lavorativo in cui è stata pensata, applicata e gestita. Ciò non rende certo inutile la conoscenza di altre esperienze, ma induce a considerare che, su

queste tematiche, non è facile costruire modelli. Siamo piuttosto in presenza di una gamma complessa e sottile di paradigmi, articolati e certo superiori al numero dei Paesi esaminati, anche perché nei vari contesti nazionali vi sono traiettorie e percorsi differenziati per settore merceologico, per territorio, per dimensioni d'azienda, oltreché per tipologie normative più o meno rigide.

A quali parametri si può allora ricorrere per tentare qualche valutazione? Si potrebbero ad esempio utilizzare i risultati, cioè le *performances* economiche e sociali che i diversi assetti di relazioni industriali hanno prodotto? Sì, ma anche in questo caso si rischiano letture arbitrarie, specie in un'Europa dove vi sono ancora dei Paesi come l'Italia, la Spagna, il Portogallo e la Grecia, impegnati nell'incremento dei tassi di attività e di occupazione. Ma forse un dato comune potrebbe emergere: quello che collega le più significative crescite del tasso di occupazione ai contesti con relazioni industriali più partecipate, e quindi più corresponsabilizzanti. Potrebbe essere un indicatore empirico, ma non per questo meno rilevante.

Il panorama europeo delle relazioni industriali è comunque in movimento, come quello politico e quello sociale. Ciascun Paese è impegnato nell'aggiustamento dei propri assetti, nella ricerca di equilibri ottimali. Nel confronto diretto a cui si è potuto assistere durante la ricerca, tutti gli interlocutori hanno mostrato molta attenzione sia per la situazione che per l'esperienza dell'Italia, specie per gli anni più recenti, e ancor più per gli ultimi mesi. D'altra parte, conoscersi meglio e confrontarsi più spesso è un impegno ormai crescente per tutti, e diventa poi una condizione tassativa per chiunque abbia responsabilità collettive in Europa.

CAPITOLO 1

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA A LIVELLO MACRO

L'istituto della contrattazione collettiva è ben conosciuto e praticato in tutti i cinque Paesi oggetto della ricerca, compresa la Spagna che soltanto negli anni '70 è emersa da una lunga dittatura. Tuttavia si rileva fra i cinque Paesi una evidente eterogeneità dei modelli di contrattazione adottati e del ruolo stesso assegnato all'autonomia collettiva. Innanzi tutto c'è divergenza circa le fonti che prevedono l'istituto: si passa dalla previsione costituzionale della Spagna e della Francia alla legge ordinaria dei Paesi Bassi, alla semplice prassi della Gran Bretagna. Ciò condiziona e al tempo stesso riflette la diversa rilevanza e il diverso peso che gli attori istituzionali e sociali hanno nel processo di contrattazione collettiva: Stato o altre autorità pubbliche; datori di lavoro e loro organizzazioni; lavoratori e loro organizzazioni. Per quel che riguarda i soggetti pubblici, in Francia, la contrattazione collettiva si caratterizza per una forte presenza dello Stato centrale. Ancora oggi, come hanno dichiarato gli interessati, non è pensabile che un accordo collettivo si concluda senza il consenso della parte pubblica. Del resto, lo Stato francese ricopre un ruolo importante anche come datore di lavoro.

Nei Paesi Bassi, invece, il potere pubblico ha una minore influenza nella fase della contrattazione vera e propria, quando lo Stato svolge semmai il ruolo di mediatore tra le parti (di recente va registrato il metodo della Fondazione del Lavoro, un'istituzione che vede ad un tavolo comune le parti sociali, anche se per formulare direttive non vincolanti). Lo Stato del resto si è sforzato di promuovere una concertazione che ha positivamente influito sullo sviluppo delle relazioni industriali sia a livello collettivo che individuale. Ciò ha reso possibili riforme che hanno ridisegnato il sistema economico e il *Welfare State* tra gli anni '80 e '90.

In Spagna, la presenza degli attori istituzionali è meno rilevante in fase di negoziazione, perché la legge preferisce assegnare al legislatore il compito di disciplinare unilateralmente alcune materie (ad esempio, la durata della settimana lavorativa che non può superare le 40 ore o, in caso di licenziamento, l'indennità e le cause dello stesso), lasciando alle Parti sociali la regolamentazione delle altre materie che, attualmente, sono più di 40. La riforma dello Statuto dei Lavoratori ha poi fatto sì che certe materie di competenza esclusiva della legge fossero demandate alla contrattazione collettiva.

All'estremo opposto c'è invece la Gran Bretagna. Qui, infatti, non solo la contrattazione è scarsamente presente a livello macro o generale (livello che in Italia viene chiamato "interconfederale" ed in Francia *interprofessionnel*), ma è pressoché assente lo Stato come istituzione coinvolta nel sistema delle relazioni industriali. Fa eccezione un organismo di arbitrato, l'*ACAS - Advisory, Conciliation and Arbitration Service* - dotato peraltro di poteri "persuasivi" più che coercitivi. Questa caratteristica è stata accentuata dalla politica dei governi conservatori. La politica tatcheriana ha perseguito un modello di flessibilità più americano che europeo, determinando un indebolimento delle associazioni dei lavoratori. Ciò ha portato ad un restringimento

dell'area tutelata dalla contrattazione sindacale.

In Germania la Costituzione riconosce alle Parti sociali l'autonomia nella contrattazione collettiva, ossia il diritto di regolare le condizioni di lavoro e gli aspetti retributivi dei rapporti di lavoro sotto la loro responsabilità e indipendentemente da ogni influenza esercitata dallo Stato. Una breve legge di soli 13 articoli definisce alcune regole estremamente generali e indica l'unica procedura che prevede l'intervento dello Stato; tale procedura, comunque, può essere attivata soltanto su iniziativa delle Parti sociali e, attualmente, riguarda poco meno dell'1% dei contratti collettivi in vigore.

Nella prassi le Parti sociali hanno definito un sistema di contrattazione collettiva basato su contratti collettivi di settore e su contratti collettivi aziendali (non si tratta di livelli aggiuntivi, ma si tratta di soluzioni assolutamente alternative). È assai raro che i contratti collettivi abbiano validità nazionale, in quanto le parti in genere si accordano su ambiti territoriali di validità più ristretti (singoli *Länder* o gruppi di Comuni). La legge definisce le materie oggetto di cogestione, informazione e partecipazione e gli organi di rappresentanza collettiva che esercitano tali diritti. I contenuti dell'esercizio di tali diritti è responsabilità esclusiva delle Parti sociali.

Le organizzazioni delle Parti sociali

Anche le organizzazioni dei lavoratori e degli imprenditori presentano nei cinque Paesi una varietà di situazioni che attinge a storie sociali, a vicende politiche e a tradizioni culturali assai diverse. Basti dire che si va da forme di rappresentanza tendenzialmente uniche o unitarie, come in Germania e in Gran Bretagna, a forme plurime come nei Paesi Bassi e Spagna, a forme marcatamente pluraliste come in Francia (assai simile in ciò all'Italia).

I livelli stessi della rappresentatività sono dissimili, per i lavoratori come per gli imprenditori, come mostrano i dati sull'affiliazione sindacale (*membership*) e quelli, generalmente meno noti, sulle adesioni delle imprese alle associazioni dei datori di lavoro. Divergono altresì le prassi attraverso le quali viene misurata, oppure no, la rappresentatività delle organizzazioni sindacali e datoriali e le norme sulla cui base essa viene verificata o meno.

In Francia il radicamento storico sociale e storico politico dei sindacati dei lavoratori rimane forte, nonostante il tasso di sindacalizzazione sia decisamente basso. Le relazioni con la controparte restano improntate più alla dialettica ed al conflitto che non alla cooperazione ed al dialogo. Come affermano alcuni intervistati, uno spirito "rivoluzionario" anima le organizzazioni dei lavoratori francesi. Quasi altrettanto antica, assai meno divisa e riorganizzata, è invece la rappresentanza degli imprenditori.

In Gran Bretagna, la tradizione del sindacalismo è storicamente la più antica e resta tuttora nell'alveo delle *Trade Unions*, che sono sempre legate al partito laburista ma

meno di venti/trenta anni fa. I sindacati inglesi vengono oltretutto da un modello associativo che ricalcava la struttura dei mestieri e non dei settori; quel passato spiega come mai esistano ancora oggi così tante sigle, benché tutte le organizzazioni siano affiliate alle *Trade Unions*.

Queste continuano a pagare gli effetti della politica economica e sociale dei governi conservatori, rimasti alla guida del Paese per oltre un decennio. Uno degli effetti è la scarsa presenza dei sindacati in azienda, che nel corso degli anni '80 sono stati privati del diritto ad essere riconosciuti dal datore di lavoro.

Da sempre unita, autorevole e piuttosto tradizionale è invece l'organizzazione imprenditoriale CBI.

Nei Paesi Bassi il tasso di sindacalizzazione dei lavoratori è intorno al 30%, nonostante un pluralismo in cui compaiono anche dei risvolti confessionali.

Ciò garantisce una discreta tenuta del sistema delle relazioni industriali. Infatti, negli ultimi 15 anni il rilancio dell'economia olandese è da attribuire soprattutto al raffreddamento della dinamica salariale, all'introduzione di norme per una maggiore flessibilità dell'impiego ed ad una riforma del *Welfare State* che ha avuto effetti restrittivi (in particolare, sulle riforme che hanno riguardato le pensioni d'invalidità ed i congedi per malattia). Queste misure, peraltro, sono state compensate da una forte riduzione dell'orario di lavoro (in media, da 40 a 32 ore settimanali), e da alcune agevolazioni fiscali.

Questi elementi differenzianti della contrattazione collettiva, si possono interpretare come risposte nazionali date ad esigenze comuni. Infatti, l'economia europea, come il resto di quelle più sviluppate, ha dovuto affrontare negli ultimi 20 anni nuove dinamiche sociali e produttive, imposte dalla globalizzazione economica e finanziaria. Si può dire pertanto che ciascun Paese ha tentato di elaborare un modello valido atto a mantenere e migliorare la competitività del proprio sistema, durante il passaggio, ancora in corso, da un sistema industriale fordista ad uno che per comodità si può definire postfordista.

In Spagna la resistenza al franchismo e poi la caduta del regime avevano dato vita alle Commissioni operaie che si sono poi trasformate in una forte confederazione con un'organizzazione non lontana dal modello italo-francese, a cui se ne è aggiunta un'altra di ben minori dimensioni. L'organizzazione imprenditoriale invece è unica, poiché quella delle imprese minori è ad essa affiliata.

Gli accordi interconfederali

Natura e realtà dell'accordo a livello macro, o generale, in Italia conosciute con la definizione di "interconfederale", sono note anche in Paesi come la Francia, Paesi Bassi e la Spagna, che però assegnano a questo strumento un'efficacia diversa. Laddove l'accordo a livello macro esiste, sono comunque molto eterogenee le materie trattate.

Mentre infatti Francia e Spagna hanno incentrato su accordi di tale natura (rispettiva-

mente quello del 16/7/01 e quelli spagnoli siglati nel 1997 ai quali è da aggiungere l'ultimo Accordo Interconfederale sulla negoziazione collettiva del 2002 e gli *Acuerdos monograficos* riferiti a materie specifiche) la modifica delle relazioni industriali, segnate da un'espansione delle materie oggetto di contrattazione nonché da una tendenza ad introdurre elementi di maggiore flessibilità nel mercato del lavoro. Nei Paesi Bassi invece quello che viene definito "Accordo centrale" non ha efficacia vincolante, pur esprimendo linee-guida che influenzano poi i comportamenti degli attori e che possono essere recepite nella contrattazione settoriale. È ad esso che viene affidata la definizione di quelle politiche concertative che hanno reso famoso il "modello Olanda" di relazioni industriali e sociali.

In Germania e Gran Bretagna l'accordo interconfederale non è previsto, seppure per ragioni diverse. In Germania, infatti, l'assenza di intese interconfederali si giustifica con la forte autonomia delle associazioni sindacali, che si traduce in una rilevante attività contrattuale soltanto a livello aziendale e settoriale. Al contrario, in Gran Bretagna l'assenza di accordi a livello macro, o interconfederali, si spiega innanzitutto con una tradizione di *craft unionism*, cioè di sindacalismo di mestiere che ha dato vita in passato ad una pleora di organizzazioni. A ciò si aggiunge l'attuale debolezza delle *Trade Unions*: spesso il sindacato non ha la forza o il diritto di essere presente come tale nella singola azienda o sede.

Va detto che, nel quadro di una volontà di intesa e di collaborazione tra le Parti sociali, gli accordi interconfederali si sono spesso tradotti in una serie di intese e di altri strumenti che hanno dato loro attuazione. La tendenza generale nei cinque Paesi è infatti quella di estendere l'oggetto della contrattazione collettiva a tutti gli aspetti rilevanti per le Parti sociali. In particolare, si registra un passaggio della negoziazione dai soli profili economici del rapporto di lavoro a molte o tutte le sue componenti. Ad esempio, si registrano sviluppi della contrattazione sulla gestione dell'orario di lavoro e sulla difesa del potere d'acquisto, così come sull'incremento della produttività. Negli anni più recenti una particolare attenzione è stata posta alla tutela dell'ambiente, come nei Paesi Bassi.

L'obiettivo generale che emerge è quello di raggiungere intese più generali sui profondi cambiamenti che i sistemi economici e sociali stanno affrontando a causa della transizione al post-fordismo e dei processi di globalizzazione.

Gli accordi collettivi di settore e di categoria

La contrattazione di livello intermedio, dominata dagli accordi di settore o "di categoria", così preminente in Italia, sta assumendo in alcuni altri Paesi una posizione strategica anche per favorire la competitività del sistema industriale e non soltanto l'ammodernamento delle relazioni sindacali.

In Francia, ad esempio, in base all'Accordo del 16 luglio 2001, questo livello gioca un

ruolo importantissimo per la coerenza, l'inquadramento e lo stimolo della contrattazione aziendale, prevedendo regole comuni per ciascun settore.

In Germania la contrattazione collettiva è incardinata a livello settoriale, con una pluralità di accordi (circa 35.000) tale da giustificare una classificazione in varie categorie.

Anche in Spagna i contratti nazionali di settore regolano branche e rami che presentano una certa omogeneità su tutto il territorio, come ad esempio l'industria chimica. Tuttavia, nei casi in cui le peculiarità territoriali siano tali da influenzare fortemente l'attività svolta nell'ambito di un determinato settore, si stipulano contratti territoriali, generalmente nel quadro del contratto nazionale che fa da cornice, come ad esempio per il settore delle costruzioni. L'elemento territoriale è quindi caratterizzante e può sovrapporsi a quello settoriale: la contrattazione di settore articolata per provincia copre infatti oltre metà del totale dei lavoratori spagnoli.

In Gran Bretagna la contrattazione di settore è ben poco presente e coinvolge soltanto l'impiego pubblico e le imprese pubbliche, che dopo le privatizzazioni hanno mantenuto l'impianto originario di relazioni sindacali, con una gamma di materie abbastanza ampia. La legislazione *tatcheriana* ha oltretutto introdotto prassi favorevoli alla contrattazione individuale. I perduranti effetti di tali modifiche hanno focalizzato la contrattazione sugli aspetti retributivi, per cui le *Trade Unions* cercano da un lato di riguadagnare un maggiore potere contrattuale confidando nell'appoggio del governo neo-laburista e, dall'altro, di estendere gli istituti soggetti alla contrattazione collettiva per riportarsi alla situazione degli anni '70.

Livelli negoziali, articolazione e durata dei contratti

Queste differenze tra i sistemi di contrattazione vigenti nei cinque Paesi sono ulteriormente confermate se si considera la rilevante questione dei livelli negoziali. In Germania e in Gran Bretagna non esistono rapporti gerarchici tra i diversi livelli della contrattazione collettiva, mentre in Spagna è prevista una regola generale "di convivenza" tra i diversi livelli di negoziazione, per la quale quando è in vigore un accordo non può prevedersi un accordo di ambito diverso. Tuttavia questa regola ammette eccezioni, in quanto una stessa materia può riguardare sia un ambito superiore che inferiore. Gli accordi collettivi che vengono siglati prima sono quelli validi.

Invece in Francia sono applicabili e prevalgono le disposizioni degli accordi di valore generale (*interprofessionnel*) a cui i firmatari hanno inteso conferire un carattere normativo e imperativo. Nei Paesi Bassi vige a sua volta la prassi per cui le clausole di livello inferiore, quello aziendale, prevalgono nel caso in cui entrino in conflitto con quelle di livello settoriale.

Ciò che forse evidenzia meglio le differenze fra i cinque Paesi, oltre alla natura disomogenea delle materie presenti nei contratti collettivi, è la diversa forza vincolante degli

accordi stessi. Basti dire che, mentre in Francia, in Spagna e nei Paesi Bassi i contratti hanno efficacia *erga omnes*, in Gran Bretagna non esiste un sistema di imposizione legale della contrattazione.

Soltanto in Francia la legge prevede per alcuni temi di particolare importanza un vero e proprio obbligo a contrattare con scadenze definite.

Per quanto riguarda le verifiche sull'applicazione delle clausole concordate, solo in Spagna è previsto che le Commissioni paritetiche svolgano un'attività in tal senso.

In Germania esistono intese quadro sulle retribuzioni e specifici accordi retributivi, ai quali si affiancano intese-quadro sulla parte normativa e sulle condizioni di lavoro. E' interessante rilevare che vi sono anche accordi *ad hoc* su singole materie quali ferie, orario di lavoro, premi di risultato, qualificazione professionale, ecc. Entro questo ambito, vi sono accordi per la gestione degli esuberanti di personale in seguito a ristrutturazioni aziendali; essi possono prevedere trasferimenti, programmi di riqualificazione professionale e, in caso di licenziamenti, gli indennizzi dovuti dal datore di lavoro.

Benché la durata dei contratti collettivi non sia di norma predeterminata, vi è la tendenza generale ad abbreviare le scadenze dei rinnovi per quanto riguarda gli aspetti salariali. Francia e Paesi Bassi si caratterizzano inoltre per una disciplina più analitica della procedura di rinnovo.

LE DOMANDE SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA A LIVELLO MACRO

- 1.1 Come è organizzata la contrattazione collettiva a livello macro?*
- 1.2 Esistono accordi interconfederali?*
- 1.3 In tal caso, quali sono gli attori principali (associazioni degli imprenditori, sindacati)?*
- 1.4 Quali materie coprono? (fornire esempi e testi recenti)*
- 1.5 Esistono accordi collettivi di settore-categoria?*
- 1.6 Con quale frequenza sono rinegoziati?*
- 1.7 Esistono accordi collettivi (o parti di essi) negoziati specificamente per le piccole e medie imprese?*
- 1.8 Quali settori sono coperti? (fornire informazioni sulle diverse industrie e sui diversi settori; ad esempio: nei settori emergenti i sindacati sono coinvolti nei processi di ristrutturazione che avvengono attraverso le fusioni e le acquisizioni?)*
- 1.9 Quali sono gli attori più importanti?*
- 1.10 Quali materie sono coperte in genere dagli accordi di settore-categoria? (fornire alcuni testi recenti)*
- 1.11 Ci sono sovrapposizioni tra il livello macro e i livelli inferiori? Se sì, ci sono procedure per risolvere contrasti che nascono dall'attuazione di clausole non coerenti dei contratti collettivi?*
- 1.12 Ci sono strumenti per verificare l'effettiva attuazione delle clausole appena negoziate nei contratti collettivi?*
- 1.13 Con quali strumenti si può imporre la validità dei contratti collettivi nel sistema legale del Suo Paese?*
- 1.14 Nel Suo Paese esiste, come in Italia, un'istituzione pubblica che ha il compito di raccogliere e/o elaborare i contratti collettivi? Le Parti sociali possono accedere a questo servizio?*

1.1. Come è organizzata la contrattazione collettiva a livello macro?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Lo spirito del sindacalismo francese è più conflittuale che propenso al dialogo; lo scopo dell'azione è stato per lungo tempo quello di mostrare la forza dei lavoratori affinché lo Stato intervenisse imponendo regole ai datori di lavoro. Ciò nonostante, la contrattazione ai livelli centrale e inferiori ha fatto grandi progressi. Tutta la normativa sul lavoro, giudicata dai datori troppo restrittiva, è un parametro importantissimo per comprendere le relazioni industriali francesi, e più incisivo di elementi quali il costo del lavoro sulle scelte estere di investire in Francia.</p> <p>La contrattazione si muove entro l'ambito definito dall'art. 34 della Costituzione, che attribuisce alla legge la determinazione dei principi fondamentali del diritto del lavoro, del diritto sindacale e della sicurezza sociale. Le negoziazioni fra le Parti sociali devono dunque rispettare le disposizioni legali e regolamentari, che in materia di lavoro sono numerose e imperative. L'art. 131-1 del Codice del lavoro, riconosce formalmente il diritto alla</p>	<p>Il rapporto di lavoro può essere regolato da un contratto collettivo oppure da un contratto individuale, che definiscono i diritti e i doveri reciproci del datore di lavoro e del lavoratore. I contratti collettivi possono essere negoziati a livello di settore (<i>Branchentarifvertrag</i>) oppure di azienda (<i>Betriebstarifvertrag</i>).</p> <p>I contratti aziendali non sono aggiuntivi o integrativi rispetto a quelli di settore: sono completamente sostitutivi e possono essere sottoscritti soltanto da imprese (ad es. Volkswagen) che non siano iscritte ad associazioni imprenditoriali di categoria. L'impresa che non aderisce ad una associazione imprenditoriale può regolare i rapporti di lavoro con un contratto aziendale oppure con contratti individuali, a seconda della presenza o meno del sindacato in azienda e dei rapporti di forza tra impresa e sindacato.</p> <p>Al 31 dicembre 2001 erano in vigore 57.595</p>	<p>I contratti collettivi nazionali non sono frequenti. Accordi nazionali sono siglati per lo più nel settore pubblico, mentre sono rari in quello privato. Nel settore privato la maggiore diffusione è quella del contratto collettivo aziendale (l'80% dei contratti collettivi è di questo tipo). Rilevante rimane la contrattazione solo per alcuni settori, quale quello delle costruzioni, quello manifatturiero e quello degli addetti all'editoria.</p> <p>Negli ultimi due decenni si è assistito a un notevole declino del ruolo delle Parti sociali nella contrattazione collettiva. Ad esempio, una delle maggiori associazioni (<i>the Engineering Employers' Federation</i>) ha abbandonato la contrattazione nazionale nel 1990.</p> <p>La causa è nella politica dei governi conservatori. Mentre infatti negli anni '70 il tipo di contratto nazionale di categoria era diffuso (tra i più importanti c'è quello nel settore ingegneristico), la politica</p>	<p>La contrattazione collettiva a livello macro viene svolta nella forma dei cosiddetti accordi centrali, che disciplinano una vasta gamma di materie sia di carattere economico che normativo.</p> <p>A queste intese si perviene attraverso l'accordo raggiunto presso la Fondazione del Lavoro (STAR) nel cui ambito sono presenti le Parti sociali. Gli accordi centrali tuttavia non hanno un'efficacia vincolante, ma si limitano a suggerire raccomandazioni e linee-guida sulle principali materie oggetto della contrattazione collettiva, la quale viene svolta prevalentemente a livello settoriale.</p>	<p>La negoziazione collettiva è prevista dalla Costituzione, che all'art.37 riconosce la forza vincolante dei contratti collettivi e la loro efficacia normativa.</p> <p>La tipologia della negoziazione collettiva non è omogenea perché esistono diversi modelli di accordo, con una prevalenza dei contratti provinciali. Infatti il livello di contrattazione nazionale riguarda il 30% dei lavoratori spagnoli; quello provinciale il 52% e quello aziendale il 12%. Il 72-75% dei contratti collettivi sono aziendali, anche se coprono soltanto il 12 % dei lavoratori.</p> <p>Negli ultimi anni si è sviluppato un fenomeno nuovo che ha assunto progressivamente un peso rilevante: quello della contrattazione delle comunità autonome (le quali hanno un territorio più esteso di quello delle province). Essa coinvolge tuttavia una esigua parte dei lavoratori spagnoli (6%). Attualmente sono in vigore circa 5 mila contratti collettivi che interessano 9</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>negoziante collettiva, definendo le regole di esercizio del diritto dei lavoratori a trattare sulle condizioni di lavoro e sulle garanzie sociali; l'art. 132-2 affida alle organizzazioni sindacali la prerogativa di negoziare e concludere gli accordi; infine, l'art. 132-4 inquadra i rapporti fra la contrattazione, gli accordi che essa produce e le norme di legge in vigore. Capita che la legge rinvii espressamente una materia a un accordo collettivo, e in tal caso la contrattazione dipende strettamente dal rinvio operato dalla legge, oppure che la legge autorizzi espressamente gli accordi collettivi a fissare regole diverse (si tratta degli accordi derogatori, che devono tuttavia rispettare le condizioni inderogabili stabilite dalla legge). Ai sensi della normativa vigente (artt. L.132-11, L.132-18, L.132-19), la contrattazione collettiva è articolata su un sistema a tre livelli, con una tripla fonte di regolamentazione: interconfederale, ovvero <i>interprofessionnel</i>; settoriale o <i>de branche</i>; e aziendale o <i>d'entreprise</i>. Questa articolazione è ogget-</p>	<p>contratti collettivi, dei quali 34.437 di settore (pari al 60% del totale) e 23.158 aziendali (40% del totale).</p> <p>I contratti di settore regolano il rapporto di lavoro di circa 18,5 milioni di lavoratori dipendenti, mentre i contratti collettivi aziendali regolano i rapporti di lavoro di 500 mila lavoratori dipendenti.</p> <p>Da una ricerca pubblicata nel dicembre 2001 dall'Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) risulta che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a Ovest il 63% dei lavoratori dipendenti è coperto da contratti di settore, il 7% da contratti aziendali e il 30% da contratti individuali; - a Est il 45% dei lavoratori dipendenti è coperto da contratti di settore, il 10% da contratti aziendali e il 45% da contratti individuali; - a Ovest la quota di lavoratori dipendenti coperti da contratti di settore è diminuita dal 72% al 63% tra il 1995 e il 2000; - a Est la quota di dipen- 	<p>tatcheriana ha perseguito un modello di flessibilità più americano che europeo e ha ottenuto l'indebolimento delle associazioni dei lavoratori. Anche l'affiliazione sindacale ha visto un progressivo declino tanto che i sindacati stessi hanno cercato di individuare strumenti in grado di attrarre dei nuovi iscritti e di non perdere quelli esistenti: sono stati pertanto offerti agli associati dei benefici nella fruizione di particolari servizi.</p> <p>La contrattazione collettiva in Gran Bretagna è fortemente decentralizzata. I dati del <i>Workplace Employment Relations Survey (WERS-1998)</i> confermano peraltro che la percentuale di lavoratori rientranti nell'ambito di applicazione di un contratto collettivo è diminuita di oltre il 50% fra il 1990 e il 1998.</p>		<p>milioni di lavoratori e che si riferiscono all'85% del totale degli occupati. Nel 2000 sono stati siglati circa 4 mila nuovi contratti che interessano all'incirca 1.700.000 lavoratori; nel 2001 si è avuto un piccolo aumento della copertura, che ha raggiunto il 90-95% dei lavoratori spagnoli.</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>to dell'accordo interconfederale del 16 luglio 2001 e vuole promuovere la contrattazione a tutti i livelli, con una valorizzazione del ruolo di impulso e di inquadramento dei livelli centralizzati, i quali rimangono in ogni caso principali.</p> <p>Gli accordi interconfederali svolgono un ruolo comparabile a quello della legge, predisponendo regole generali applicabili a tutti i dipendenti. Garante dell'intero sistema di contrattazione collettiva, tale livello deve dunque assicurare una coerenza d'insieme all'interno della struttura. Nella prassi, la libertà di negoziazione è interpretata in modo da autorizzare una pluralità di livelli e di combinazioni: vi sono accordi interconfederali nazionali, accordi interconfederali regionali o locali, accordi nazionali di settore, accordi di settore territoriali, accordi di impresa, accordi di stabilimento.</p> <p>In pratica ci può essere una convenzione completa o un accordo tematico a ogni livello. Il livello interconfederale, sia regionale che territoriale, è poco praticato.</p>	<p>denti coperti da contratti di settore è diminuita dal 56% al 45% tra il 1996 e il 2000.</p>			

1.2 Esistono accordi interconfederali?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Sin dalla fine degli anni '70 c'è stata una crescente diffusione degli accordi interconfederali, detti <i>inter-professionnel</i>, che hanno avuto per oggetto temi quali i licenziamenti e i contratti a tempo determinato.</p> <p>Nel corso del 2000 erano state siglate 27 intese, raggruppabili in due categorie: accordi tecnici ed accordi a forte caratterizzazione economica e sociale. In questa seconda categoria rientravano l'accordo interconfederale del 23 settembre sugli aiuti per il <i>retour a l'emploi</i>, e quello del 17 ottobre 2000 sull'assicurazione contro la disoccupazione (<i>assurance chômage</i>).</p> <p>L'accordo del 16 luglio del 2001 stabilisce che il livello interconfederale svolge un ruolo comparabile a quello della legge, predisponendo regole applicabili a tutti i lavoratori dipendenti.</p> <p>Come garante del sistema di contrattazione collettiva, esso deve assicurare una coerenza d'insieme tra</p>	<p>Non esistono accordi interconfederali in quanto i rapporti di lavoro sono regolati esclusivamente da contratti collettivi settoriali o aziendali e da contratti individuali.</p> <p>In assenza di accordi interconfederali, un certo grado di omogeneità sia di metodo che di merito nella contrattazione settoriale e aziendale è assicurata dalla pratica della <i>imitazione</i>.</p> <p>Nella prassi si verifica che i contratti collettivi che vengono conclusi prima degli altri diventano un punto di riferimento per le trattative in corso in altre branche o in altri territori, soprattutto se riguardano un numero cospicuo di lavoratori (funzione "pilota" o <i>Pilotfunktion</i>).</p>	<p>Non esistono accordi interconfederali e in ogni caso non vi sono accordi validi per più settori. Infatti i rapporti di lavoro sono regolati esclusivamente da contratti settoriali o aziendali.</p> <p>L'assenza di una cornice regolamentare della negoziazione collettiva e, principalmente, il progressivo declino del ruolo delle associazioni sia di parte sindacale che datoriale, dagli anni '80 in poi, ha determinato "uno spostamento verso livelli sempre più decentralizzati di contrattazione".</p>	<p>Gli accordi interconfederali, che nei Paesi Bassi sono denominati accordi centrali, si limitano a formulare raccomandazioni e linee-guida sulle principali materie oggetto della contrattazione collettiva.</p> <p>Tre sono gli accordi di riferimento siglati nell'ultimo ventennio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'Accordo di <i>Wassenaar</i> (1982); - l'Accordo sul nuovo corso (1993); - l'Agenda 2002. <p>Con l'Accordo di <i>Wassenaar</i> (1982) si è imposto un modello bilaterale e coordinato di contrattazione retributiva responsabile e un modello di relazioni industriali per il paese. Definito "la madre di tutti gli accordi", fu il primo passo verso il passaggio da un sistema di contrattazione collettiva centralizzato ma difettoso, ad un sistema decentrato ma fortemente coordinato; gli hanno fatto seguito 78 tra direttive, pareri congiunti, consigli, raccomandazioni e accordi sui temi più disparati e, se è vero che non tutti questi</p>	<p>Gli accordi interconfederali si sono cominciati a sviluppare nella prima parte degli anni '80, attraverso la sigla di accordi <i>omnibus</i>, definiti tali perché trattavano materie diverse. Essi non erano ad efficacia diretta, ma <i>obligacionales</i>, ossia si rivolgevano solo agli iscritti, e a loro volta le imprese e i rappresentanti dei lavoratori, se lo consideravano opportuno, incorporavano il contenuto dell'accordo nel contratto collettivo.</p> <p>In particolare, nel 1997, in Spagna sono stati firmati tre accordi interconfederali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'Accordo interconfederale per la stabilità dell'impiego (AIEE), diretto a fissare i criteri per gli interlocutori sociali sulla riforma del lavoro e sulla riforma dello Statuto dei lavoratori; - l'Accordo interconfederale sulla negoziazione collettiva (AINC), che rappresenta l'accordo generale di negoziazione collettiva e stabilisce quali materie vadano trattate

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>tutti i livelli. Tale accordo si pone tre obiettivi: sviluppare la contrattazione collettiva, rafforzare il dialogo sociale e creare una dinamica di complementarità tra il ruolo della legge e quello della contrattazione.</p>			<p>atti sono stati poi presi in considerazione, "l'ombra delle direttive centrali" si è estesa distintamente su circa mille tavoli di negoziato.</p> <p>L'accordo del 1993, dal significativo titolo "Un nuovo corso", ha rappresentato un ulteriore passo verso la decentralizzazione controllata delle relazioni industriali olandesi, che avrebbe dovuto comportare un crescente coinvolgimento dei negozianti locali.</p> <p>L'Accordo "Agenda 2002", oltre a disciplinare materie quali i salari, la formazione e l'orario di lavoro, rivolge particolare attenzione al miglioramento della qualità e delle condizioni di lavoro e alla formulazione di soluzioni contrattuali al problema dell'assenteismo.</p>	<p>esclusivamente a livello nazionale, e quali invece esclusivamente a livelli inferiori (in particolare perchè <i>proximas</i> all'impresa);</p> <p>- l'Accordo interconfederale di copertura degli spazi vuoti (categorie non tutelate da alcun contratto) (AICV).</p> <p>Il 20 dicembre del 2001 è stato inoltre siglato da CEOE, CEPYME, CC.OO e UGT l'Accordo interconfederale per la Negoziazione collettiva del 2002 (ANC-2002). Con la Risoluzione del 26 dicembre 2001 la Direzione Generale del Lavoro, ha disposto l'iscrizione al Registro e la pubblicazione dell'Accordo.</p> <p>Esso ha lo scopo di contribuire a rendere più facile la negoziazione dei contratti collettivi, dettando criteri relativamente a materie quali:</p> <ul style="list-style-type: none">- livelli salariali,- condizioni di impiego,- sicurezza e salute sul lavoro,- procedimenti negoziali. <p>L'Accordo è entrato in vigore il 1° gennaio 2002</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
				<p>e scade a dicembre. Oltre a queste intese interconfederali, sono in vigore i cosiddetti <i>Acuerdos monograficos (Acuerdos sobre materias concretas)</i>, anch'essi espressione della negoziazione interconfederale ma riferiti ciascuno a una materia specifica. Esempi importanti sono l'Accordo nazionale sulla formazione professionale continua (ANFC), gli Accordi sulla soluzione extragiudiziale dei conflitti lavoro (ASEC I° e ASEC II°), i cosiddetti "Patti di Toledo" che hanno anche dato vita alla riforma della previdenza sociale, e l'Accordo sul part-time.</p>

1.3 In tal caso, quali sono gli attori principali?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Le principali organizzazioni sindacali sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la Confederazione Generale del Lavoro (CGT); - la CGT-Forza Operaia (FO); - la Confederazione Francese Democratica del Lavoro (CFDT); - la Confederazione Francese dei Lavoratori Cristiani (CFTC); - la Confederazione Generale dei Quadri (CGC). <p>Le principali organizzazioni datoriali a livello nazionale sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il Movimento delle Imprese di Francia (MEDEF); - l'Unione Professionale Artigianale (UPA). <p>Il MEDEF, che dal 1998 ha sostituito il Consiglio Nazionale del Patronato Francese (CNPF), rappresenta più di un milione di imprese di tutte le dimensioni e di ogni settore di attività (industria, commercio e servizi), con un tasso di adesione del 72%.</p> <p>La crisi di rappresentatività vissuta dall'organizzazione datoriale nella vicenda della legge sulle 35 ore è stata superata grazie all'appoggio dato dal MEDEF alle piccole</p>	<p>Non esistono accordi interconfederali in quanto i rapporti di lavoro sono regolati esclusivamente da contratti collettivi settoriali o aziendali, e da contratti individuali.</p>	<p>La Confederazione delle Industrie Britanniche (CBI) è l'organizzazione più rappresentativa di parte datoriale. Suoi membri sono sia le singole imprese che le associazioni imprenditoriali di settore o branca.</p> <p>Il Congresso dei Sindacati (TUC) è un'organizzazione che non prende parte direttamente alla contrattazione collettiva in quanto la sua funzione principale, è quella di rappresentare il movimento sindacale nel suo insieme. D'altra parte, non esiste prassi alcuna di accordi a livello interconfederale.</p> <p>In Inghilterra sono importanti le singole organizzazioni di categoria o di più categorie. Ve ne sono più di 200, 70 delle quali sono associate al TUC.</p> <p>Le organizzazioni sindacali si sono storicamente strutturate in base a settore di attività e ai profili professionali, il che le rende sensibilmente diverse da quelle del resto dei paesi europei.</p>	<p>Le principali organizzazioni sindacali sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la Confederazione dei Sindacati olandesi (FNV); - la Confederazione cristiana dei Sindacati (CNV); - l'Unione di Impiegati e Quadri (MHP). <p>Le principali organizzazioni imprenditoriali sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'Unione dell'Industria e degli Industriali olandesi (VNO-NCW); - l'Unione delle Piccole e Medie Imprese (MKB); - l'Organizzazione olandese per l'Agricoltura e l'Orticoltura (LTO). <p>Gli attori istituzionali della contrattazione collettiva sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la Fondazione del Lavoro (STAR) di cui fanno parte le tre principali confederazioni sindacali e le tre principali associazioni imprenditoriali; - il Ministero degli Affari sociali e dell'Occupazione. 	<p>Le organizzazioni sindacali sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la Confederazione sindacale delle Commissioni Operaie (CC.OO), che è il primo sindacato del paese con circa 900.000 iscritti; - l'Unione Generale dei lavoratori (UGT), che è il secondo sindacato spagnolo con 99.737 delegati. - L'unica organizzazione degli imprenditori è la Confederazione spagnola delle Organizzazioni d'Impresa (CEOE), fondata nel 1977 dopo la fine del regime franchista, che rappresenta un milione di imprese pubbliche e private di tutti i settori, e che firma gli accordi interconfederali. Come in Italia, quelli nazionali-settoriali, provinciali e aziendali vengono sottoscritti dalle istanze settoriali e territoriali. - Vi è poi la Confederazione spagnola della Piccola e Media Impresa (CEPYME), che fa parte della CEOE ma rappresenta specificamente gli interessi della piccola e media impresa e dell'impresa autonoma.

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>e medie imprese. Al MEDEF aderiscono 85 federazioni professionali, che raggruppano ben 600 associazioni di settore.</p> <p>Vi è poi un'altra organizzazione imprenditoriale, che subisce la posizione dominante del MEDEF (il quale - si dice - "gli fa ombra"); ciò nonostante, le relazioni fra le due principali associazioni datoriali sono buone.</p> <p>Lo Stato non partecipa direttamente alle trattative, ma segue l'andamento delle discussioni (parallelamente o posteriormente a esse) sulle materie che formano oggetto degli accordi, con una particolare attenzione ai temi più delicati dal punto di vista sociale. Anche i sindacati sono convinti che il tradizionale ruolo dello Stato sia in effetti preponderante (è "il principale datore di lavoro").</p> <p>Tuttavia negli ultimi anni il ruolo dello Stato ha subito delle trasformazioni, con un maggiore coinvolgimento del Ministero sugli aspetti sociali del lavoro, come la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, sul raccordo fra vita professionale e vita pri-</p>				<p>Le istituzioni spagnole coinvolte nella contrattazione collettiva sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il Ministero del Lavoro e degli Affari Sociali: esercita una funzione di controllo e di monitoraggio della contrattazione collettiva; - la Commissione consultiva nazionale dei contratti collettivi. <p>Questo ultimo organismo è tripartito ed è stato creato con lo Statuto dei lavoratori al fine di fornire pareri e di informare le parti della negoziazione collettiva. E' formato dall'amministrazione dello Stato e dagli interlocutori sociali. Non ha competenze giuridiche ed è incaricato di fornire pareri agli interlocutori sociali sull'impostazione e sulle funzioni dei contratti collettivi.</p> <p>La Commissione realizza anche studi su aspetti concreti della contrattazione e organizza una Giornata annuale sulla contrattazione collettiva.</p>

1.4 Quali materie coprono?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>In base all'accordo del 16 luglio 2001, la contrattazione <i>interprofessionnel</i> regola trasversalmente le materie più importanti, quali la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro, l'indennità di disoccupazione, i licenziamenti "economici", la durata del rapporto di lavoro, e la formazione professionale. E' a questo livello che si definisce il quadro generale della negoziazione.</p> <p>Gli imprenditori (il <i>patronat</i>) tentano con la contrattazione di realizzare gli obiettivi della pace sociale, dell'incremento di produttività e della modernità sociale, connessa soprattutto all'emergere di problemi come l'aumento della speranza di vita e il tardo ingresso nel mondo del lavoro.</p> <p>Da parte sindacale, i temi forti di cui le relazioni industriali non possono non tener conto sono la disoccupazione e la riduzione dell'orario di lavoro, fenomeni ai quali attribuiscono una riduzione del</p>	<p>Non esistono accordi interconfederali, in quanto i rapporti di lavoro sono regolati esclusivamente da contratti collettivi settoriali o aziendali e da contratti individuali.</p>	<p>Vale anche in questo caso la considerazione che non sono presenti accordi a livello interconfederale.</p>	<p>Gli accordi centrali disciplinano una vasta gamma di materie di carattere giuridico ed economico. Per la trattazione di alcune materie ed istituti, quali ad esempio la formazione, il trattamento pensionistico, la sicurezza sul lavoro, la previdenza per malattie ed infortuni, sono costituite e finanziate dalle Parti sociali le cosiddette "Fondazioni", disciplinate dagli accordi centrali con il compito di attuare e implementare gli specifici istituti.</p> <p>In particolare, i capitoli nei quali si articola l'Accordo "<i>Un nuovo corso</i>" del 1993 sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none">- il cambiamento nelle relazioni industriali (la decentralizzazione a livello individuale, cosiddetta "su misura");- la determinazione dei livelli salariali (in direzione degli obiettivi di "moderazione");- la formazione professionale (particolarmente rivolta ai lavoratori più anziani, ai lavoratori meno qualificati, e a chi svolge	<p>La legge stabilisce che il contratto collettivo può riguardare tutte le materie di carattere sociale, lavorativo, sindacale, economico e occupazionale.</p> <p>La tendenza è comunque quella di aumentare gli spazi della negoziazione collettiva riducendo quelli della legge. Ciò spiega l'evoluzione e le caratteristiche delle cosiddette "clausole non salariali" della negoziazione collettiva, le quali tendono appunto ad aumentarne il peso.</p> <p>Alcune materie hanno però la riserva di legge, ad esempio non è possibile negoziare per una settimana lavorativa superiore alle 40 ore. A partire dalla riforma dello Statuto dei lavoratori (1994), la negoziazione collettiva ha aumentato la propria capacità regolativa. Infatti temi che erano di competenza esclusiva della legge statale sono passati ad essere regolati dai contratti collettivi. Attualmente sono più di 40 le materie regolate dalla contrattazione collettiva. Peculiari</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>potere di acquisto. La legge Aubry sulle 35 ore (1995) di fatto ha imposto alle Parti sociali di contrattarne la messa in atto, nell'ambito di un ripensamento generale dell'organizzazione del lavoro. La legge è stato un vero <i>choc</i> per le organizzazioni imprenditoriali, per le quali continua ad essere una ossessione.</p> <p>Un altro tema importante è la <i>refondation sociale</i>: tutti i negoziati che hanno avuto luogo fra le confederazioni dei lavoratori e degli imprenditori hanno riguardato lo spazio di autonomia dei partner sociali in rapporto al potere pubblico; oggetto della negoziazione è cioè la definizione e l'articolazione di un argine di manovra per far vivere la dimensione contrattuale.</p> <p>Si è inoltre ritornati con forza sulle rivendicazioni salariali, dal momento che il contraccolpo del periodo di forte disoccupazione e della riduzione dell'orario di lavoro si è tradotto in una sensibile moderazione</p>			<p>lavori senza un adeguato livello di formazione);</p> <ul style="list-style-type: none"> - il lavoro <i>part-time</i> e i diversi modelli di articolazione dell'orario di lavoro; - le politiche per i lavoratori anziani; - l'assenteismo, fenomeno crescente e che si vuole combattere a livello decentrato; - l'attenzione ai soggetti più svantaggiati (disoccupati di lungo periodo, lavoratori con <i>handicap</i>). <p>L'Accordo "Agenda 2002" indica quali "sfide" per il decennio di riferimento la politica dei salari, la formazione e i percorsi di carriera, l'orario di lavoro, la redistribuzione dei tempi di lavoro e dei tempi di cura, la politica dei lavoratori anziani; una particolare attenzione è rivolta a migliorare la qualità e le condizioni di lavoro e a trovare soluzione contrattuali al problema dell'assenteismo.</p>	<p>sono i contratti temporali e quelli <i>eventuales</i>. Per i contratti <i>eventuales</i> la riforma dello Statuto del 1997 ha fissato una durata massima di 6 mesi. Tale termine può però venire modificato da un intervento della contrattazione collettiva, che lo può portare a 18 mesi.</p> <p>Un altro esempio è dato dal contratto a tempo parziale: anche in questo caso la legge stabilisce un limite temporale alle ore complementari della giornata lavorativa ordinaria che però può essere ampliato dalla negoziazione collettiva.</p> <p>Il contratto collettivo quindi può ampliare alcuni aspetti, anche se la legge stabilisce che alcuni temi non possano essere negoziati attraverso la contrattazione collettiva: ad esempio, il contratto collettivo non può ridurre l'indennità di licenziamento, né cambiarne le cause. Questi sono aspetti istituzionali delle relazioni industriali che solo la legge può modificare.</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>dei salari. La quasi totalità degli accordi a livello nazionale interconfederale è stata oggetto successivamente di attenzione legislativa o di una integrazione nel codice del lavoro. Nel complesso il livello interconfederale nazionale gioca un ruolo essenziale per la definizione delle garanzie sociali collettive (come nel caso delle pensioni complementari), e in termini di impulso e orientamento (come nel caso degli accordi del 1980 e del 1995 volti a rilanciare la contrattazione di <i>branche</i> sull'orario di lavoro).</p>				

Fonte: CNEL, Contrattazione collettiva e partecipazione dei lavoratori in Europa: processi e pratiche, 2002

1.5 Esistono accordi collettivi di settore-categoria?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>La contrattazione di settore (<i>branche</i>) ha per lungo tempo costituito il livello di riferimento di tutto il sistema di contrattazione collettiva. A questo livello si pone la distinzione tra convenzioni collettive e accordi professionali. Le prime hanno una vocazione "d'insieme" e disciplinano la generalità delle garanzie sociali e delle condizioni di lavoro delle categorie professionali interessate (formazione professionale, parità di trattamento, definizione dei salari); i secondi, in base a un criterio di "specialità", regolano temi determinati all'interno di tali garanzie.</p> <p>Convenzioni e accordi fissano il campo di applicazione professionale, definito in termini di attività economica e territoriale (nazionale, regionale o locale).</p> <p>Gli anni '50-70 sono stati caratterizzati dalla firma di importanti convenzioni nei settori della metallurgia, della chimica, ecc. Attualmente le convenzioni col-</p>	<p>Alla fine del 2001 risultavano in vigore 57.595 contratti collettivi, di cui ben 34.437 a livello di settore (pari al 60% del totale). I contratti collettivi di settore regolano il rapporto di lavoro di circa 18,5 milioni di lavoratori dipendenti, pari al 63% del totale ad Ovest e al 45% del totale ad Est.</p> <p>Il contratto collettivo di settore (<i>Branchentarifvertrag</i> oppure <i>Verbandstarifvertrag</i>) vincola esclusivamente le imprese e i lavoratori che sono iscritti rispettivamente all'associazione imprenditoriale e al sindacato che sottoscrivono il contratto.</p> <p>L'impresa che non aderisce a un'associazione imprenditoriale può regolare i rapporti di lavoro con un contratto aziendale (<i>Firmenarifvertrag</i>) oppure con contratti individuali, a seconda della presenza o meno del sindacato in azienda e dei rapporti di forza tra l'impresa e il sindacato.</p> <p>Il contratto aziendale non è aggiuntivo o integrativo</p>	<p>Esistono accordi collettivi di settore per regolamentare, principalmente, gli aspetti connessi ai livelli e agli incrementi della retribuzione.</p> <p>Dal 1979 in poi si è comunque assistito ad un declino della contrattazione collettiva a livello di settore in favore di quella di tipo aziendale.</p> <p>Alcuni dati statistici evidenziano che la percentuale di contratti collettivi è elevata nel settore pubblico (77%). Tuttavia anche in questo settore i rinnovi contrattuali vedono le categorie a qualificazione più elevata (insegnanti, medici) optare per uno strumento nuovo, la Commissione per il rinnovo salariale (<i>pay review bodies</i>), anziché per la contrattazione tradizionale.</p> <p>Il TUC evidenzia come nel ramo privato la percentuale di contratti collettivi coinvolga di più quelle categorie professionali che, sebbene privatizzate, hanno mantenuto una cultura sindacale originaria. Ad esempio, nei servizi pubblici la percentuale di lavoratori coperti</p>	<p>La contrattazione collettiva delle condizioni di lavoro è disciplinata dalla Legge n. 415 del 1927, con riguardo sia al contratto negoziato per un intero settore economico sia al contratto concordato per un'azienda singola.</p> <p>A livello di settore vengono negoziati circa 200 accordi: 133 per i settori che occupano meno di 10.000 addetti e 65 per quelli con più di 10.000 addetti.</p> <p>Gli accordi di questo livello interessano settori come quello edile, quello metallurgico, quello meccanico, quello bancario e assicurativo, quello agroindustriale e quello del trasporto merci su strada.</p> <p>Accordi di settore sono previsti inoltre per l'orticoltura in serra, le colture a cielo aperto e il commercio all'ingrosso di bulbi da fiore.</p> <p>Molte imprese multinazionali, per tradizione, nonostante siano membri autorevoli delle associazioni imprenditoriali, non svol-</p>	<p>In Spagna si rilevano contratti di settore a livello nazionale riferiti alle banche e alle assicurazioni, e a livello provinciale per il settore del trasporto merci su strada.</p> <p>Va tenuto presente che in Spagna non esiste un accordo di categoria con carattere generale; negli anni passati esistevano gli accordi <i>francas</i> o categoriali che si riferivano a determinati quadri del pubblico impiego, ad esempio del settore ferroviario.</p> <p>Nel settore automobilistico non esiste un contratto collettivo di categoria né a livello nazionale né a livello provinciale, esistono solo contratti a livello aziendale, mentre in campo edile, metallurgico, alberghiero, vi è un peso maggiore dei contratti a livello provinciale.</p> <p>Ogni settore configura la propria struttura a seconda delle proprie necessità. Tutti i settori di attività sono comunque coperti dai contratti collettivi.</p> <p>Secondo la CEOE, è in</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>llette coprono il 90-95% dei lavoratori. La contrattazione collettiva di settore si conferma molto dinamica: nel 2000 sono state siglate 870 intese, riguardanti soprattutto la negoziazione dei salari, contro le 761 del 1999. Il ruolo di impulso e di coordinamento per tutto il sistema della negoziazione settoriale è stato anche ribadito dall'Accordo del luglio 2001, secondo il quale la contrattazione di settore gioca un ruolo di solidarietà, di inquadramento e di impulso della contrattazione aziendale, predisponendo regole comuni a ciascuna branca professionale.</p>	<p>rispetto a quello di settore, bensì completamente sostitutivo.</p>	<p>da un contratto collettivo è alquanto elevata. La percentuale di contratti collettivi nel ramo privato è elevata soltanto in alcuni settori come quello manifatturiero (32%) e quello dei trasporti (47%). Al contrario, dove c'è un maggiore turnover dei lavoratori (come nel settore "Hotels e catering"), la percentuale dei contratti collettivi si riduce drasticamente (10%). Anche il Servizio Consultivo di Conciliazione e Arbitrato (ACAS) conferma che la contrattazione collettiva, attualmente, avviene più a livello di singole organizzazioni che a livello nazionale. In particolare, la contrattazione a livello nazionale è quella che regola il settore pubblico o che è riconducibile alle maggiori imprese. L'ACAS sottolinea peraltro che i governi della "Signora Thatcher" hanno frammentato la contrattazione nazionale, al punto tale che ci sono reparti o dipartimenti nei quali lavori similari vengono retribuiti diversamente.</p>	<p>gono la contrattazione nell'ambito del settore di appartenenza, bensì negoziano direttamente i loro accordi aziendali. Questi ultimi, però, in virtù della dimensione e della struttura di gruppo delle suddette imprese, acquistano il rango di contratti settoriali. Infatti alcuni di questi accordi, come quelli della Philips, dell'Akzo-Nobel e della Unilever, sono stati dei punti di riferimento cui si sono uniformate le tendenze generali della contrattazione.</p>	<p>atto un incremento dei contratti nazionali-settoriali, dovuto essenzialmente a ragioni di ordine pratico: fusione e assorbimento di imprese, minore ramificazione organizzativa delle associazioni sindacali e imprenditoriali, globalizzazione delle relazioni economiche: tutto ciò senza una diminuzione degli accordi collettivi di livello inferiore, i quali potranno adattare, sviluppare o completare la negoziazione collettiva di livello superiore.</p>

1.6 Con quale frequenza sono rinegoziati?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Gli accordi collettivi, a qualsiasi livello, possono essere a tempo determinato o indeterminato, e vengono rinegoziati nel momento in cui il loro contenuto non riflette più la realtà.</p> <p>La revisione è la procedura normale per rivedere, in tutto o in parte, accordi collettivi a tempo indeterminato, purché essa non abbia come oggetto temi nuovi; la procedura è prevista dall'art. L.132-7, che fissa le condizioni di validità degli accordi di revisione e disciplina il diritto di opposizione.</p> <p>Nonostante l'articolo testé citato non contenga esplicite previsioni, anche gli accordi a durata determinata possono essere soggetti a revisione. La procedura di revisione richiede l'unanimità dei firmatari. Soltanto le organizzazioni firmatarie dell'accordo (o quelle che vi avevano aderito in precedenza) possono opporsi a chi agisce per la revisione.</p> <p>L'opposizione deve essere motivata per iscritto e va</p>	<p>La durata degli accordi e la frequenza dei rinnovi dipende dal tipo di materia regolata dal contratto collettivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - accordi retributivi: sono rinnovati ogni anno; - accordi quadro sulle retribuzioni: hanno una durata di parecchi anni, in genere sono rinnovati ogni 5-7 anni; - accordi quadro sulla parte normativa e sulle condizioni di lavoro: in genere vengono rinnovati insieme agli accordi quadro sulle retribuzioni (in genere ogni 5-7 anni); accade piuttosto spesso che su singoli istituti (ad esempio l'orario di lavoro e le ferie) le parti si accordino su deroghe che permettono rinnovi più frequenti; - accordi <i>ad hoc</i> su singole materie: i rinnovi sono piuttosto frequenti e la loro durata varia da caso a caso. <p>Queste regole valgono sia per i contratti di settore che per quelli aziendali.</p>	<p>La contrattazione è generalmente annuale per quanto riguarda i salari. Nel settore privato viene generalmente avviata a gennaio, mentre in quello pubblico slitta a primavera, dopo che si è formalmente chiuso l'esercizio finanziario dell'anno precedente, e si ha certezza sui flussi di cassa.</p> <p>Il periodo di vigenza delle clausole contrattuali relative ad ulteriori aspetti o condizioni del lavoro (non strettamente attinenti alla retribuzione) tende ad essere di 2-3 anni.</p> <p>Nell'ambito di questi accordi di durata maggiore, possono essere previsti meccanismi di adeguamento della retribuzione collegati, ad esempio, alla variazione dell'indice dei prezzi al consumo.</p>	<p>Non esiste una regola specifica sulla durata dei contratti. Di fatto, gli accordi centrali sono stati finora stipulati con cadenza decennale.</p> <p>I contratti negoziati a livello settoriale sono rinnovati in media ogni 18 mesi, con durata variabile di settore in settore da uno a due anni. La parte normativa e quella economica hanno la medesima vigenza. Per la disciplina di particolari materie, come ad esempio l'ammontare delle risorse da destinare ad interventi formativi, il contratto può prevedere una diversa durata, che tiene conto delle condizioni economiche generali.</p> <p>Gli accordi hanno invece durata quinquennale per la parte relativa alle materie attribuite alla gestione delle "fondazioni", previste a livello sia centrale che settoriale.</p>	<p>In passato la durata dei contratti collettivi era annuale, mentre a partire dagli anni 1995-96, quando si è andata stabilizzando l'inflazione, i contratti collettivi, soprattutto quelli di ambito statale, hanno cominciato ad avere una vigenza pluriennale (in media 2-3 anni).</p> <p>Sono infatti state inserite alcune clausole specifiche per consentire il prolungamento della durata del contratto. Questo prolungamento è di aiuto al sindacato e rende possibile una maggiore stabilità dei contratti.</p> <p>Dalle statistiche del Ministero del Lavoro risulta che tanto più aumenta il numero dei lavoratori regolati dal contratto collettivo tanto più aumenta la durata del contratto stesso.</p> <p>Il rapporto di lavoro dell'80% dei lavoratori è regolato da contratti collettivi che durano più di due anni. Ciò è dovuto essenzialmente al fatto che la negoziazione salariale si basa sulle previsioni circa</p>

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>notificata ai firmatari della proposta di revisione entro cinque giorni dalla firma. Il diritto è valido solo se esercitato dalla maggioranza dei firmatari dell'accordo iniziale.</p> <p>Convenzioni e accordi a durata indeterminata possono anche essere "denunciati", ossia rimessi in discussione da tutti i firmatari o da parte di essi (art. L.132-8).</p>				<p>l'inflazione per gli anni successivi alla vigenza del contratto, con un possibile aggiustamento fra evoluzione dell'inflazione e dei salari attraverso la cosiddetta "clausola di salvaguardia".</p> <p>In media, i contratti nazionali a livello di settore e di provincia hanno una durata maggiore di quelli a livello di azienda. Ciò dipende dall'estensione dell'ambito territoriale di applicazione.</p> <p>Una ulteriore caratteristica della contrattazione collettiva spagnola è quella della <i>ultractividad</i> e cioè che il 99% del contenuto di un contratto collettivo rimane in vigore anche alla scadenza dello stesso salvo che subentri in sostituzione un nuovo contratto collettivo. Questa caratteristica riguarda esclusivamente le clausole contrattuali normative.</p>

1.7 Esistono accordi collettivi (o parti di essi) negoziati specificamente per le piccole e medie imprese?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Il MEDEF e la CGT sottolineano che gli accordi per le piccole e medie imprese sono spesso siglati dalle associazioni rappresentative. Secondo la CFDT, non si può peraltro parlare di una specifica contrattazione trasversale per le PMI. Vi sono delle branche professionali e dei settori che vorrebbero inserire disposizioni particolari nei propri accordi, applicabili direttamente alle imprese minori, per evitare contrattazioni specifiche su singoli oggetti e su basi dimensionali.</p> <p>Tuttavia l'articolazione della contrattazione in Francia rende difficile questo genere di negoziazione, perché la <i>branche</i> resta il <i>pivot</i> dell'articolazione e bisognerebbe dunque riuscire a coordinare il livello settoriale con il livello dimensionale dell'impresa. Il Ministero del lavoro, che sottolinea il notevole peso delle PMI nel tessuto economico francese, dà notizia di accordi che disciplinano alcuni istituti con riferi-</p>	<p>Non esiste una contrattazione specifica per le piccole e medie imprese e in genere non vengono stipulati accordi <i>ad hoc</i> in questo ambito.</p> <p>Nei contratti collettivi di settore possono essere previste disposizioni specifiche per le piccole e medie imprese per mezzo delle "clausole di apertura" (<i>Öffnungsklauseln</i>).</p> <p>Le "clausole di apertura" sono disposizioni contenute nei contratti collettivi di settore che consentono al datore di lavoro di derogare in senso peggiorativo a specifiche norme contrattuali. In genere prevedono la possibilità di ridurre salari e stipendi in situazioni di crisi o consentono alle piccole e medie imprese di definire condizioni di lavoro e/o di retribuzione diverse da quelle stabilite per le imprese più grandi.</p> <p>Nella prassi, le clausole di apertura in favore delle piccole e medie imprese sono previste e applicate soprattutto nei Länder della ex Germania Est e in</p>	<p>A tale riguardo, la CBI e l'ACAS si sono espressi nel senso che non è comune che vi siano previsioni specifiche o contratti nazionali per le piccole e medie imprese.</p> <p>Le piccole e medie imprese sono regolate per lo più da contratti aziendali o ai lavoratori non si applica alcun contratto collettivo.</p> <p>Infatti è in atto una tendenza a contrattare individualmente la retribuzione con il <i>management</i>, anche da parte dei lavoratori non appartenenti ai livelli dirigenziali.</p> <p>Risulta che circa metà degli imprenditori privati negozia contratti individuali direttamente con i propri dipendenti, senza passare attraverso il sindacato. Ciò avviene soprattutto nelle piccole e medie imprese.</p>	<p>Non esistono accordi collettivi negoziati specificamente per le piccole e medie imprese.</p> <p>Gli interessi propri delle PMI sono oggetto, infatti, della contrattazione settoriale e aziendale anche se, nell'ambito degli accordi centrali, la MKB persegue l'obiettivo di tutelare le peculiarità delle imprese minori. Ma di fatto accade raramente che gli accordi centrali, o parti di essi, siano rivolti specificamente alla realtà delle PMI.</p>	<p>Il contratto provinciale di settore è il contratto tipico fondamentale che regola la condizione lavorativa dei lavoratori delle imprese minori, mentre il contratto aziendale è quello tipico delle grandi imprese. Si può dire che il rapporto di lavoro nella piccola impresa tende a essere regolato attraverso contratti provinciali di settore mentre il rapporto di lavoro nella grande impresa è regolato attraverso contratti aziendali o nazionali di settore.</p> <p>Il 75% delle imprese spagnole è di piccola e media dimensione, di questo 75%, l'80% è formato da micro-imprese. In genere le micro-imprese non desiderano una regolazione dei rapporti limitata alla singola azienda, e preferiscono associarsi per una gestione collettiva del contratto.</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>mento alle imprese minori. Nelle PMI il legislatore può scegliere altri rappresentanti, che abbiano capacità di concludere accordi per i lavoratori. Per le trattative nelle piccole e medie imprese vige la legge del 12 novembre 1996, che ha ripreso l'accordo del 31 ottobre 1995.</p>	<p>settori quali l'industria metallurgica, il commercio al dettaglio e l'industria tessile e dell'abbigliamento.</p> <p>Accordi specifici per le PMI sono difficili da realizzare perché in Germania il punto di riferimento principale della contrattazione è il settore di attività economica, per cui bisognerebbe coordinare il livello settoriale con quello dimensionale dell'impresa.</p> <p>Una contrattazione specifica è resa difficile anche per ragioni organizzative, poiché sindacati e imprenditori hanno deciso di organizzarsi secondo i principi dell'affiliazione per settore e della rappresentanza unitaria, per cui alla contrattazione di settore partecipano un solo sindacato e una sola associazione imprenditoriale.</p>			

1.8 Quali settori sono coperti?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>La contrattazione di settore è molto dinamica e registra infatti un aumento dei testi siglati: <i>conventions collectives, accords professionnels, e avenant</i> sono passati da 761 nel 1999 a 870 nel 2000. Contrariamente al 1999, questo aumento ha riguardato soprattutto il livello subnazionale (189 testi contro i 118 del 1999.), mentre la contrattazione nazionale si è mantenuta stabile (582 testi). Rispetto agli anni '50- '70, caratterizzati dalla firma di importanti convenzioni collettive nei settori chimico e metallurgico, la contrattazione di settore svolge oggi un ruolo trasversale, puntando piuttosto alla regolazione di importanti materie: vanno ricordate soprattutto la durata e l'organizzazione dell'orario di lavoro (113 testi) e la negoziazione dei salari (365 testi).</p>	<p>In tutti i settori economici esistono contratti collettivi di settore, che coprono in media il 63% dei lavoratori dipendenti ad Ovest e il 45% ad Est. Il grado di copertura è molto forte nel settore pubblico (83% dei lavoratori dipendenti ad Ovest e 92% ad Est), nel settore bancario ed assicurativo (88% ad Ovest e 90% ad Est) e nel settore minerario e della produzione di energia (80% sia ad Ovest che ad Est). Il grado di copertura è piuttosto basso nel settore dei servizi alle imprese (33% ad Ovest e 35% ad Est), nel settore dei servizi alle famiglie (59% ad Ovest e 43% ad Est), nel settore dei trasporti e delle telecomunicazioni (56% ad Ovest e 26% ad Est) e in agricoltura (43% ad Ovest, 28% ad Est).</p>	<p>La contrattazione di settore è presente soprattutto nel comparto pubblico. Nel comparto privato è presente in settori come il manifatturiero, le costruzioni ed i trasporti, mentre nei restanti settori la contrattazione a questo livello è divenuta marginale essendosi spostata verso il livello aziendale. La negoziazione di alcune clausole e di determinati livelli retributivi nell'ambito di singole grandi imprese ha una "funzione pilota" perché costituisce un punto di riferimento per altre imprese operanti nel medesimo settore. I sindacati sono coinvolti nei processi di ristrutturazione che avvengono attraverso le fusioni e le acquisizioni, un processo che ha anche comportato una riduzione del numero dei sindacati. Soprattutto in passato era accaduto che, per sopravvivere alle politiche dei governi conservatori, alcuni sindacati avessero cercato di penetrare in settori</p>	<p>La contrattazione di settore interessa principalmente l'edilizia, la meccanica e la metallurgia, le banche e le assicurazioni, l'agroalimentare e il trasporto di merci su strada. In alcuni casi, come nel settore metallurgico o quello bancario e assicurativo, ai contratti nazionali di settore si aggiungono i contratti aziendali siglati appunto con i rappresentanti dei Comitati d'azienda. Accordi di settore sono previsti inoltre per l'orticoltura in serra, le colture a cielo aperto e il commercio all'ingrosso di bulbi da fiore. Il 30 giugno del 2000 è stata raggiunta un'intesa di principio per il contratto dell'industria elettromeccanica, che interessa circa 180.000 lavoratori dipendenti da 1000 aziende. In particolare, l'intesa verte sulle questioni relative agli incrementi salariali e alle contribuzioni destinate al fondo per la formazione e lo sviluppo.</p>	<p>In linea generale, hanno un contratto a livello nazionale quei settori che hanno caratteristiche produttive omogenee in tutto il territorio. Un esempio è l'industria chimica spagnola che ha caratteristiche simili sia al Nord che al Sud. Invece, in altri settori come l'agricoltura o l'industria del metallo, le caratteristiche del territorio variano talmente che non è possibile un contratto collettivo nazionale. Nel settore delle costruzioni la contrattazione avviene invece sia a livello nazionale che provinciale; ciascuna provincia ha inoltre un proprio contratto per l'edilizia, ma nell'ambito di un contratto nazionale che omogeneizza le condizioni salariali di tutti i lavoratori. Per quanto riguarda l'industria, la negoziazione avviene sia a livello nazionale (vedi settore chimico), che a livello provinciale (settore metalmeccanico) che a livello di impresa (industria di automazione). Gli stessi livelli</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
		<p>già tradizionalmente rappresentati da altri sindacati. Il TUC ha cercato di evitare e di sedare questi contrasti nel seno stesso del movimento sindacale.</p>		<p>sono presenti nel settore dei servizi. I rapporti di lavoro nelle grandi imprese bancarie e nelle compagnie di assicurazione sono regolati da un contratto nazionale di settore.</p>

1.9 Quali sono gli attori più importanti?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Gli attori della contrattazione di settore sono, per la parte sindacale, le organizzazioni affiliate alle maggiori confederazioni dei lavoratori - CGT, CGT-FO, CFTD, CGC e CFTC - e con presunzione di rappresentatività a livello nazionale (requisito previsto dagli artt. L.132-2, L. 133-2). Le altre organizzazioni sindacali, per poter partecipare alla negoziazione devono invece provare la propria rappresentatività. Per la parte datoriale, sono titolari le organizzazioni imprenditoriali più rappresentative, ma anche organismi patronali formati da associazioni o gruppi di imprese o di imprenditori (artt. L. 132-2, L.133-1); questi ultimi, però, devono dimostrare la propria rappresentatività specifica in sede di Ministero del Lavoro, in base ai criteri previsti dal Codice del lavoro (esperienza, indipendenza, ecc.). E' il direttore del Gabinetto del Ministro che, con apposito provvedimento, riconosce la rappresentatività di cia-</p>	<p>La legge sulla contrattazione collettiva stabilisce che hanno titolo a parteciparvi i seguenti soggetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dal lato imprenditoriale, le associazioni dei datori di lavoro o il singolo datore di lavoro; - dal lato dei lavoratori, il sindacato. <p>Esistono 11 sindacati di categoria associati nella Confederazione dei Sindacati Tedeschi (DGB) e organizzati secondo due principi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Per settore: tutti i lavoratori dipendenti occupati nel settore economico sono associati al medesimo sindacato, indipendentemente dalle mansioni svolte. Il motto è: "Una sola azienda, un solo sindacato"; ad esempio il lavoratore metalmeccanico che operi in un'industria chimica può iscriversi soltanto al sindacato dei chimici, non a quello dei metalmeccanici. 2) Rappresentanza sindacale unitaria: in ogni settore c'è un solo sindacato a cui si iscrivono liberamente i lavoratori delle azien- 	<p>Gli attori della contrattazione di settore sono le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro. Per i lavoratori operano oltre 200 organizzazioni sindacali. Per i datori di lavoro operano le associazioni imprenditoriali delle singole branche di attività (ad es. UNISOM per alcuni servizi pubblici). Mentre i contratti nazionali non sono frequenti, la contrattazione a livello aziendale è affidata alle rappresentanze dei lavoratori nelle singole aziende (<i>shop steward</i>), i quali negoziano direttamente con il <i>management</i> delle imprese (amministratori delegati e direttori del personale e delle risorse umane).</p>	<p>La contrattazione di settore è condotta dai rappresentanti sindacali e imprenditoriali di categoria delle principali organizzazioni: FNV, CNV e MHP per la parte sindacale; VNO-NCW, MKB e LTO per la parte imprenditoriale.</p> <p>La contrattazione di settore è influenzata dalla presenza di parecchie e importanti imprese multinazionali, come ad esempio la <i>Philips</i>, l'<i>Akzo-Nobel</i> e l'<i>Unilever</i>. E' infatti prassi consolidata che gli accordi negoziati da tali imprese capogruppo, in virtù della loro dimensione e della loro struttura, costituiscano un modello cui si uniformano poi le tendenze generali della contrattazione. Pur essendo anch'esse associate alle organizzazioni imprenditoriali, le imprese multinazionali non risentono dell'azione contrattuale a livello settoriale; anzi, sono proprio i contratti aziendali delle imprese multinazionali ad acquisire una rilevanza settoriale.</p>	<p>I principali attori della contrattazione collettiva a livello nazionale di settore sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per la parte datoriale, le <i>sovraorganizaciones</i> imprenditoriali e territoriali; - per la parte sindacale, i due sindacati più rappresentativi a livello nazionale UGT e CC.OO., a cui si aggiungono i due sindacati più rappresentativi a livello regionale: ELA/STV (Paesi Baschi) e CIG (Galizia). <p>La CEOE non negozia contratti collettivi a livello nazionale di settore né a livello provinciale di settore, né aziendale.</p> <p>UGT e CC.OO. tendono ad avere una parte nella negoziazione della maggior parte dei contratti, soprattutto in quelli che rappresentano la maggioranza dei lavoratori.</p> <p>Alla negoziazione dei contratti nazionali di settore intervengono i sindacati più rappresentativi a livello nazionale; in alcuni settori partecipano al negoziato anche sindacati</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>scuna associazione. Un ruolo fondamentale spetta allo Stato, soprattutto per quel che riguarda la procedura d'estensione.</p>	<p>de del settore, a prescindere dalle opinioni. Anche le associazioni di rappresentanza dei datori di lavoro sono costituite secondo il principio dell'organizzazione per settore, partecipando alla contrattazione collettiva per conto degli associati. L'articolazione per ciascun ramo di attività economica è maggiore tra le associazioni degli imprenditori che tra i sindacati dei lavoratori. La Confederazione delle Associazioni Imprenditoriali Tedesche (BDA) è composta da associazioni di datori di lavoro: nel 1998 ne facevano parte 51 associazioni di settore e 15 territoriali. Esse comprendono tutte le associazioni di settore presenti in ciascun <i>Land</i> federale. La BDA svolge funzioni di rappresentanza degli interessi imprenditoriali anche sulle più importanti questioni economiche, politiche e sociali che riguardano il territorio di almeno due <i>Länder</i> federali, e di due o più settori di</p>		<p>per l'incidenza tradizionalmente svolta sul sistema generale della contrattazione.</p>	<p>minori, insieme a quelli più rappresentativi in ambito nazionale. Un apposito organismo, la Commissione <i>negoziadora</i>, è preposto alle trattative per i contratti nazionali-settoriali. Entrano a fare parte della Commissione i sindacati, le federazioni e le confederazioni che rappresentano la maggioranza assoluta dei membri dei Comitati aziendali (<i>Comité de empresa</i>) e dei <i>delegados de personal</i> interessati alle trattative, così come le associazioni imprenditoriali e gli imprenditori che rappresentano o che impiegano il maggior numero dei lavoratori interessati al contratto. Le Commissioni negoziatrici non possono superare i cinque componenti, sia per la parte datoriale che per quella sindacale.</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
	<p>attività economica. Non partecipa quindi alle trattative per il rinnovo dei contratti, ma svolge funzioni di informazione e di coordinamento delle relazioni industriali per le associazioni imprenditoriali di settore, e può dare quindi raccomandazioni sulle politiche contrattuali.</p>			

1.10 Quali materie sono coperte in genere dagli accordi di settore-categoria?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>La contrattazione di <i>branche</i> o di settore disciplina generalmente tutte le materie, con una specifica competenza per le retribuzioni. Nella prassi comune alcuni importanti temi sono oggetto di un obbligo a negoziare a livello di settore, con periodicità regolare.</p> <p>Tale obbligo consente alle Parti sociali di ritornare periodicamente sulla maggior parte dei temi di contrattazione: salari (almeno una volta all'anno), classificazioni (ogni 5 anni), orario di lavoro (ogni tre anni), formazione (almeno ogni 5 anni). Ciò consente il confronto regolare tra le diverse posizioni delle Parti sociali e la valutazione dell'evoluzione economica e sociale della contrattazione a tale livello. Nel 2000, ben 88 settori hanno negoziato, a livello nazionale, la riduzione dell'orario di lavoro.</p>	<p>I contratti collettivi, sia quelli di settore che quelli aziendali, possono essere classificati, a seconda dell'oggetto e delle materie trattate, in 4 categorie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - accordi retributivi: si stabilisce l'ammontare della retribuzione contrattuale definendo tabelle per salari, stipendi e indennità; generalmente si stabilisce anche l'ammontare dell'indennità di istruzione ed aggiornamento professionale; - accordi quadro sulle retribuzioni: si definiscono i gruppi salariali e retributivi, i requisiti di ciascun gruppo e le regole per i premi di produzione; in qualche caso accade che vengono stabilite anche le retribuzioni tabellari, come più di frequente avviene negli accordi retributivi; - accordi-quadro sulla parte normativa e delle condizioni di lavoro: riguardano le disposizioni che regolano gli aspetti del rapporto di lavoro diversi dagli aspetti retributivi, quali ad esempio le condizioni di assunzione e di licenziamento, l'orario di lavoro, le ferie, 	<p>Secondo il Dipartimento del Commercio e dell'Industria (DTI), di norma il contratto collettivo si interessa di aspetti particolari concernenti l'attività di lavoro e non ha riguardo alle condizioni più generali.</p> <p>La CBI ha specificato che esistono alcuni contratti i quali regolamentano il livello e gli incrementi retributivi nei diversi settori.</p> <p>Il livello retributivo, la cui determinazione è la principale componente del contratto collettivo, è adesso fissato dagli accordi collettivi solo per un terzo dei lavoratori e, in alcuni casi, i sindacati sono semplicemente informati o consultati (<i>WERS-1998</i>). Quindi, in molti casi i livelli retributivi vengono fissati unilateralmente dalle imprese e dal <i>management</i>.</p> <p>Parallelamente vi è stato un progressivo declino del coinvolgimento delle Parti sociali nella regolamentazione in via contrattuale, delle condizioni e dei diritti e degli obblighi dei lavoratori.</p>	<p>La contrattazione collettiva di settore si svolge in genere nel rispetto delle linee-guida degli accordi centrali sulle seguenti materie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - disciplina delle relazioni sindacali; - determinazione della base salariale; - politiche di formazione; - definizione dei percorsi di carriera; - regolamentazione di particolari contratti di lavoro (<i>part-time</i>, tempo determinato, e così via); - orario di lavoro e sue articolazioni (lavoro notturno, a turni, e così via); - redistribuzione dei tempi di lavoro e di cura; - politiche a tutela di particolari categorie di lavoratori (lavoratori anziani; - portatori di <i>handicap</i>, e così via); - misure volte a migliorare la qualità e le condizioni di lavoro (ferie, permessi, aspettativa, e così via); - disciplina delle pari opportunità. <p>Una particolare attenzione è infine rivolta, da quasi tutti i contratti di settore,</p>	<p>In Spagna gli accordi di categoria non esistono o, quanto meno, non rivestono un carattere generale. Hanno invece grande rilevanza gli accordi nazionali di settore, che riguardano ben 147 rami o branche.</p> <p>La legge stabilisce che il contratto collettivo (a livello macro, intermedio o micro) può riguardare tutte le materie di carattere sociale, lavorativo, sindacale, economico e occupazionale, ovviamente che interessino i rappresentati.</p> <p>Alcune materie hanno una riserva di legge, anche se la tendenza è quella di aumentare gli spazi della negoziazione collettiva e di ridurre quelli della legge. Questo spiega l'evoluzione e le caratteristiche delle cosiddette "clausole non salariali" della negoziazione collettiva, che tendono ad aumentare e che coinvolgono un notevole numero dei lavoratori interessati dai contratti.</p> <p>Queste clausole stanno aumentando in particolare nella contrattazione a</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
	<p>le condizioni per richiedere l'aspettativa, le indennità per lo straordinario, il lavoro notturno e il lavoro a turno, regole e condizioni di lavoro per la protezione da processi di razionalizzazione e ristrutturazione aziendale;</p> <p>- accordi specifici su singole materie: spesso vengono conclusi contratti collettivi su specifiche materie tra quelle regolate ogni 5-7 anni dagli accordi quadro sulla parte normativa; sono anche regolate materie come le ferie, la retribuzione durante le ferie, l'orario di lavoro, i premi di risultato, la qualificazione professionale, i prepensionamenti, le pari opportunità uomo-donna; particolarmente importanti sono gli accordi sulla gestione degli esuberanti di personale in seguito a ristrutturazioni aziendali, accordi che possono prevedere trasferimenti, programmi di riqualificazione professionale e, in caso di licenziamenti, gli indennizzi dovuti dal datore di lavoro.</p>	<p>Esiste infine un trend generale verso una standardizzazione dei contratti individuali per i lavoratori di una stessa azienda.</p> <p>Gli aspetti e le materie non attinenti alla retribuzione sono maggiormente esplicitati (e soggetti a contrattazione) nelle imprese più grandi, dove i sindacati sono più presenti o più influenti.</p> <p>Il TUC si prefigge comunque di tornare a contrattare su ogni aspetto del rapporto di lavoro e non soltanto sulla retribuzione; l'obiettivo è quello di tornare alla contrattazione a largo raggio che ha caratterizzato le relazioni sindacali negli anni '70.</p> <p>Anche il Governo sembra favorevole a un nuovo approccio alla contrattazione, che ottenga il risultato di aumentare la produttività.</p>	<p>alla ricerca di soluzioni per il problema dell'assenteismo.</p>	<p>livello di impresa, ma anche in quella nazionale di settore.</p> <p>L'indagine annuale della CEOE sulla contrattazione collettiva sottolinea che la maggioranza dei contratti analizzati non tocca tutte le materie che possono essere oggetto della trattativa.</p>

1.11 Ci sono sovrapposizioni tra il livello macro e i livelli inferiori? Se sì, ci sono procedure per risolvere contrasti che nascono dall'attuazione di clausole non coerenti dei contratti collettivi?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Secondo quanto stabilito con l'accordo del 16 luglio 2001, le disposizioni contenute negli accordi di livello centralizzato sono applicabili anche a livello inferiore, in assenza di accordi sullo stesso oggetto. Sono applicabili a tutti i livelli le disposizioni degli accordi a livello <i>interprofessionnel</i> a cui i firmatari hanno inteso attribuire carattere normativo e imperativo, in grado di conferire delle garanzie minime.</p> <p>Ciascun livello deve comunque rispettare le disposizioni di legge sull'ordine pubblico e sociale definite dalla legge. Siffatta articolazione promuove lo sviluppo della contrattazione collettiva a tutti i livelli e valorizza il ruolo di impulso e di inquadramento svolto dai livelli centralizzati, che restano i più importanti.</p>	<p>Non esistono livelli distinti nella contrattazione collettiva.</p> <p>I contratti settoriali, aziendali e individuali non sono aggiuntivi ma sono soluzioni alternative a disposizione delle parti per regolare i rapporti di lavoro. Il ricorso all'una o all'altra soluzione avviene per libera scelta delle parti stesse e in base ai rapporti di forza tra loro esistenti.</p> <p>Il singolo rapporto di lavoro è regolato da un contratto sulle condizioni di lavoro ("contratto qualitativo" secondo il gergo tedesco o "parte normativa" secondo il gergo italiano) e da un contratto sugli aspetti retributivi ("contratto quantitativo" secondo il gergo tedesco o "parte economica" secondo il gergo italiano).</p> <p>Le imprese che aderiscono all'associazione imprenditoriale di settore sono obbligate ad applicare i contratti collettivi quantitativi e qualitativi che tale associazione sottoscrive. Le altre imprese sono libe-</p>	<p>Secondo il Dipartimento del Commercio e dell'Industria, non vi è alcun rapporto specifico tra la contrattazione ai vari livelli, anche perché gli interventi legislativi in materia sono scarsi.</p> <p>La CBI specifica peraltro che le sovrapposizioni tra diversi livelli di contrattazione non sono frequenti. Se vi è una contrattazione a livello più generale, vi prendono parte gli stessi soggetti che determinano il contenuto degli accordi a livello inferiore.</p> <p>L'ACAS evidenzia che vi sono alcuni accordi i quali contengono previsioni specifiche per la risoluzione di eventuali controversie (anche applicative). Spesso, in questi casi, viene richiamato proprio l'ACAS nel suo ruolo di conciliazione: esso infatti suggerisce alle parti possibili soluzioni, anche se non può imporre le proprie decisioni. Non esiste peraltro un obbligo legale di rivolgersi al servizio ACAS in caso di conflitto.</p>	<p>Per la natura non vincolante degli accordi centrali, che si limitano a dettare linee-guida cui la contrattazione di livello inferiore (di settore ed aziendale) è tenuta ad uniformarsi, le disposizioni in essi previste non sono direttamente applicabili.</p> <p>Non si può pertanto parlare di vero e proprio conflitto tra gli accordi di categoria e le raccomandazioni espresse a livello centrale.</p> <p>Il vero conflitto potrebbe nascere tra clausole contenute nei contratti di livello settoriale e disposizioni dettate dalla contrattazione aziendale. In questo caso, sarebbero le norme del contratto di livello inferiore a prevalere.</p> <p>Di fatto, poiché interviene un efficace coordinamento tra gli attori contrattuali, di parte sia sindacale che imprenditoriale, ai livelli intermedio e aziendale, risulta difficile che tale conflitto si verifichi.</p>	<p>L'articolazione e la complementarità fra i diversi livelli negoziali sottostanno a una regola generale sulla convivenza fra gli ambiti di applicazione degli accordi registrati (che sono oltre 5000): laddove è in vigore un accordo collettivo, non si può prevedere un altro accordo di ambito diverso.</p> <p>Tuttavia questa regola generale ammette delle eccezioni per cui, allo stesso tempo, una materia può riguardare sia un livello superiore che inferiore, in modo tale che gli accordi siglati prima sono quelli validi: "<i>prior in tempus potir in iure</i>". Infatti essi possono modificare ciò che è stabilito negli accordi di ambito superiore su determinate questioni, purché si verifichino determinati requisiti e condizioni previsti dall'art.84 dello Statuto dei lavoratori. Esiste, peraltro, una regola generale di "<i>concurrentia</i>" dei contratti collettivi di ambito inferiore e cioè le Parti Sociali, in possesso dei requisiti di rappresentatività, potranno negoziare accordi e contratti</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
	<p>re di regolare i rapporti di lavoro o con contratti individuali o con contratti aziendali, a meno che i contratti collettivi di settore non sono dichiarati obbligatori per tutte le imprese di un determinato settore e territorio (si tratta, però, di un'eccezione che riguarda l'1% dei contratti in vigore). Non esiste subordinazione di livelli neppure da un punto di vista territoriale. In ogni contratto le parti stabiliscono in piena autonomia l'ambito di validità che, da un punto di vista territoriale, può essere: uno o più <i>Länder</i> federali, una specifica area geografica definita da un gruppo di comuni (<i>Kreis</i>); o, più raramente, l'intero territorio tedesco. (L'unico settore con un contratto nazionale è oggi quello dell'edilizia).</p>	<p>Va rilevato che, quando le parti si rivolgono all'ACAS per risolvere delle controversie, vi è una elevata probabilità che il suo intervento conciliativo sia coronato da successo. In alcuni settori si presentano anche dei casi in cui le Federazioni nazionali di categoria assistono le singole organizzazioni per la risoluzione delle eventuali controversie insorte.</p>		<p>di ambito superiore a quello dell'impresa. Le materie non negoziabili sono ad esempio il periodo di prova, le norme minime in tema di sicurezza e igiene nel luogo di lavoro, la disciplina, alcune modalità di contrattazione ed altre ancora. Dallo studio annuale della CEOE risulta che degli accordi esaminati solo il 23% prevede espressamente la possibilità di negoziare determinate materie in ambiti inferiori. Concretamente 6 accordi su 10 non esauriscono, nelle proprie disposizioni, tutte le possibilità previste dallo Statuto. Ovviamente, la percentuale maggiore si rinviene negli accordi settoriali e, in maggior misura, in quelli provinciali e delle comunità autonome. La CEOE sottolinea un problema tipico del sistema di contrattazione collettiva spagnola, rappresentato dal fatto che la maggioranza delle unità di negoziazione riproducono a livello inferiore le stesse materie che sono oggetto di regolamentazione a un livello superiore, e lo fanno senza seguire</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
				<p>un criterio coerente basato su una certa specializzazione. Lo studio annuale CEOE rileva che soltanto un 15% degli accordi esaminati si affida espressamente a livelli diversi, in particolare:</p> <ol style="list-style-type: none">1) rinvio all'Accordo-quadro di settore, possibilità usata ad esempio dal settore dell'edilizia e da quello metallurgico;2) inapplicabilità degli accordi di ambito territoriale che contrastino con le disposizioni dell'accordo di livello superiore (nazionale di settore);3) sostituzione dell'<i>Orde-nanza Laboral</i> applicabile a suo tempo. <p>Per la risoluzione di eventuali contrasti derivanti dall'attuazione di clausole non coerenti dei contratti collettivi è previsto per ciascun contratto, dall'art. 85 dello Statuto dei lavoratori, l'intervento obbligatorio oppure volontario della Commissione paritetica, quale strumento preventivo rispetto alla via giurisdizionale o amministrativa.</p> <p>Dall'indagine annuale della CEOE risulta che il 47% degli accordi esaminati, con</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
				<p>particolare riferimento a quelli di ambito settoriale, attribuiscono funzioni arbitrali alle Commissioni paritetiche.</p> <p>Gli accordi per la soluzione extragiudiziale dei conflitti collettivi (ASEC), siglati il 25 gennaio 1996 e rinnovati il 31 gennaio 2001, hanno stabilito che le Parti sociali debbono obbligatoriamente sottoporre alla Commissione paritetica di ciascun contratto i contrasti e le discrepanze relativi all'interpretazione e all'applicazione di un accordo, perché svolga la prevista funzione di mediazione o arbitrato sull'accordo.</p> <p>Gli accordi ASEC impegnano alla soluzione dei conflitti attraverso una negoziazione permanente, in primo luogo nell'ambito del contratto collettivo oggetto della controversia, e in via alternativa attraverso il SIMA (<i>Servicio Interconfederal de Mediación y arbitraje</i>), cioè lo strumento che realizza le finalità fissate dall'ASEC.</p> <p>Il SIMA è un organismo paritetico composto dalle due organizzazioni degli</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
				<p>imprenditori e dalle due organizzazioni dei lavoratori firmatarie dell'accordo. Dall'inizio del suo funzionamento al 1997, il SIMA ha risolto più di 160 conflitti riguardanti più di una Comunità autonoma, confermando così la crescente tendenza delle Parti sociali a risolvere i contrasti attraverso questo organismo.</p> <p>Hanno già aderito agli accordi ASEC 75 settori regolati con contratti collettivi (praticamente la totalità), e 36 grandi imprese. Ciò significa che quasi 6 milioni di lavoratori sono coperti dallo stesso sistema ASEC.</p> <p>I procedimenti previsti dall'ASEC II per la soluzione dei conflitti sono:</p> <ul style="list-style-type: none">- la mediazione, su domanda delle parti. La mediazione di fronte al SIMA sostituisce la conciliazione amministrativa, secondo quanto previsto dagli artt. 63 e 154 della Legge sul <i>Procedimiento Laboral</i>;- l'arbitraggio, possibile soltanto nel caso in cui entrambe le Parti sociali lo richiedano per iscritto.

1.12 Ci sono strumenti per verificare l'effettiva attuazione delle clausole appena negoziate nei contratti collettivi?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>L'applicazione degli accordi è essenziale per la credibilità della contrattazione collettiva. Nella pratica, essa pone tre questioni: quali sono gli accordi applicabili, come si applicano ai contratti di lavoro, e come si procede all'interpretazione degli accordi. Su quest'ultimo punto la legge invita le parti che concludono l'accordo a istituire delle commissioni paritetiche di interpretazione, di cui le parti fissano le regole di deliberazione. Non esiste tuttavia alcuna previsione legislativa o contrattuale relativa a un obbligo di controllare, attraverso specifici strumenti a ciò deputati, la concreta applicazione degli accordi collettivi. L'attività di monitoraggio e di verifica è dunque demandata, nella prassi, all'iniziativa delle Parti sociali: sono le associazioni datoriali e i sindacati dei lavoratori, in particolare dei meglio organizzati, a verificare, di volta in volta, l'attuazione delle clausole contrattuali,</p>	<p>L'attività di monitoraggio e verifica dell'applicazione delle norme contrattuali è svolta su iniziativa autonoma delle Parti sociali. Il Ministero del Lavoro Federale si limita ad un'attività di archiviazione. La legge sulla contrattazione collettiva stabilisce al comma 6 che presso il Ministero del Lavoro Federale è istituito l'archivio dei contratti, nel quale si registrano l'entrata in vigore, le variazioni e l'abrogazione dei contratti collettivi. Questo archivio viene utilizzato dal Ministro, al momento dell'estensione <i>erga omnes</i> della validità di un contratto (<i>Allgemeinverbindlichkeit</i>). Nella prassi, si è verificato che sono stati istituiti archivi dei contratti anche presso i Ministeri del Lavoro dei Länder.</p>	<p>Non esiste alcun organismo che controlli l'applicazione della contrattazione collettiva. La verifica rimane all'iniziativa delle Parti sociali (in particolare dei lavoratori).</p>	<p>Non esiste un sistema di monitoraggio circa l'attuazione delle clausole contrattuali. Tuttavia spetta al Ministero degli Affari Sociali e dell'Occupazione, attraverso le funzioni degli Ispettori del Lavoro, di monitorare l'andamento dei salari, per valutarne la compatibilità rispetto all'andamento della situazione economica generale del Paese, e raccogliere informazioni sulle politiche formative attuate. Si tratta di un'attività di mero monitoraggio non avendo il Ministero alcuna possibilità di incidere sull'accordo.</p>	<p>Le Commissioni paritetiche previste da ciascun contratto collettivo hanno fra l'altro un compito di applicazione e verifica delle norme contrattuali. Inoltre, il recente Accordo interconfederale sulla negoziazione collettiva 2002 (ANC 2002) prevede l'istituzione di una Commissione di controllo (<i>Comisión de seguimiento</i>) incaricata dell'interpretazione, dell'applicazione e del controllo di quanto stabilito dalle clausole contrattuali. Tale Commissione potrà offrire strumenti al fine di risolvere le discrepanze che emergono nell'interpretazione e applicazione di quanto previsto dall'ANC 2002.</p>

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>soprattutto di quelle più direttamente rispondenti alle esigenze urgenti delle parti. Accade di norma che si avvii una nuova fase di contrattazione su uno specifico tema prima della scadenza del vecchio contratto.</p>				

1.13 Con quali strumenti si può imporre la validità dei contratti collettivi nel sistema legale del Suo Paese?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Gli accordi hanno validità <i>erga omnes</i>; questo risultato è dovuto alla procedura d'estensione, che consente una generalizzazione degli effetti del contratto ai lavoratori e agli imprenditori compresi nel campo d'applicazione territoriale o professionale dell'accordo, aderenti o meno alle associazioni firmatarie o iscritti ad organizzazioni non firmatarie (artt. L. 133-8 e successivi). La decisione di estensione è presa dal Ministro del Lavoro, cui va rivolta la domanda, a seguito della consultazione di una sottocommissione interna alla Commissione nazionale per la contrattazione collettiva. Tuttavia, ogni accordo entra in vigore soltanto se nessuna delle parti firmatarie farà ricorso al diritto di opposizione. IL MEDEF sottolinea come si avanzi progressivamente verso una logica maggioritaria. La contrattazione è di tipo sussidiario, salvo che non si dica espressamente il contrario. Il principio di sussidiarietà permette un livello di nego-</p>	<p>Il contratto collettivo vincola per legge esclusivamente le imprese e i lavoratori che sono iscritti rispettivamente all'associazione imprenditoriale e al sindacato che lo sottoscrive. I lavoratori non iscritti al sindacato non hanno il diritto legale di pretendere l'estensione degli effetti del contratto. I datori di lavoro preferiscono però applicare a tutti le norme contrattuali: infatti tendono a limitare i contratti individuali migliorativi a pochi e specifici lavoratori, mentre tendono a non stipulare contratti individuali peggiorativi per non spingere i lavoratori a iscriversi al sindacato. I contratti collettivi non valgono per le imprese che non sono iscritte all'associazione imprenditoriale di settore che li sottoscrive. Tali imprese possono scegliere di regolare i rapporti di lavoro con contratti individuali, con un contratto aziendale che sia pressoché uguale al contratto collettivo di catego-</p>	<p>La CBI ha ricordato che gli accordi avvengono su base volontaria e che pertanto non possono essere fatti osservare in via obbligatoria ricorrendo a una Corte. Allo stesso modo il TUC ha confermato che non esiste un sistema di imposizione legale della contrattazione e che essa nasce soltanto quando il sindacato riesce a farsi riconoscere dal datore di lavoro. Non esiste neppure un organo governativo con il compito, cioè i poteri, di imporre la contrattazione, esiste tuttavia un Servizio consultivo di conciliazione e arbitrato (ACAS) che può intervenire per risolvere le controversie sorte su un contratto collettivo già siglato ma solo se le parti sono d'accordo. Il Dipartimento del lavoro conferma che non esiste un mezzo coercitivo che consenta di esigere la stipula del contratto collettivo; l'unica forma di tutela o di coercizione riguarda l'applicabilità del contratto individuale. A livello col-</p>	<p>In base alla legge, gli imprenditori che firmano un accordo con un sindacato devono applicare le stesse condizioni a tutti i dipendenti, anche se non iscritti a un sindacato non firmatario. Esiste inoltre una legge sull'estensione <i>erga omnes</i> dell'efficacia della contrattazione collettiva (Legge AVV), che consente al Ministro degli Affari Sociali e dell'Occupazione, su richiesta delle Parti sociali, di dichiarare l'accordo collettivo vincolante per le imprese non associate. Perché ciò si possa verificare, è richiesto che l'accordo copra la maggioranza delle aziende del settore e venga registrato presso il Ministero degli Affari sociali e dell'occupazione. Attualmente, l'estensione si applica al 17% di tutte le imprese e al 9% degli occupati nel settore privato; nei settori dove né i sindacati né gli imprenditori sono sufficientemente organizzati (per esempio, nella vendita al minuto,</p>	<p>In Spagna i contratti collettivi hanno efficacia <i>erga omnes</i> senza necessità di un accordo di estensione con una sentenza giudiziale che ne stabilisca l'efficacia generale. Esso si applica alla totalità dei lavoratori dell'impresa e successivamente fissa le eventuali esclusioni, prevedendo in molti casi che l'ambito di applicazione del contratto riguarderà i lavoratori attuali e quelli futuri (fissi, eventuali o interinali) durante la vigenza del contratto stesso. Su richiesta delle organizzazioni sindacali, datoriali o dei <i>delegados de personal</i>, il Ministro del Lavoro e le istituzioni delle corrispondenti Comunità autonome possono estendere il campo di applicazione di un accordo collettivo ad altre imprese o a settori simili. Tale richiesta deve essere motivata da difficoltà a negoziare o dalle particolari circostanze economiche e sociali. L'estensione dei contratti collettivi può essere giusti-</p>

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>ziazione che garantisce qualcosa di più di quanto si potrebbe ottenere trattando a livello superiore. Il MEDEF è dell'avviso che esista una certa difficoltà fra le Parti a capire che la soluzione maggioritaria può servire a riequilibrare il principio di sussidiarietà. Peraltro, secondo l'associazione padronale, quando i sindacati francesi dicono di voler fare diversamente, "è per fare sistematicamente peggio"; da qui la necessità di riequilibrare le possibilità di "fare diversamente" con meccanismi di opposizione e con accordi di tipo maggioritario. Va infine detto che causa una certa perplessità presso i datori l'immissione ripetuta del potere pubblico nelle relazioni fra datori di lavoro e salariati, che potrebbe svuotare la politica contrattuale di contenuto; ciò è ad esempio successo con la normativa sulle 35 ore, ove lo Stato non si è limitato a fissare una durata legale, ma è entrato nei dettagli.</p>	<p>ria o con un contratto aziendale sensibilmente diverso nei contenuti rispetto a quello di settore. Non ci sono regole stabilite in proposito, si tratta invece di prassi che dipendono dalla presenza o meno del sindacato in azienda e dai rapporti di forza tra impresa e sindacato. In genere nei <i>Länder</i> orientali i contratti aziendali e individuali derogano in modo peggiorativo rispetto a quelli di settore, mentre nelle grandi imprese dei <i>Länder</i> occidentali i contratti aziendali di solito derogano in modo migliorativo (es.: i contratti in vigore alla Volkswagen sono migliori di quelli del settore metalmeccanico). Il Ministro Federale del Lavoro può dichiarare la validità erga omnes di un contratto collettivo: con tale dichiarazione l'applicazione del contratto collettivo viene estesa a tutte le imprese che ricadono nell'ambito di applicazione indicato nel contratto stesso (ossia riguarda tutti</p>	<p>lettivo esistono soltanto forme di conciliazione volontaria (per es. l'ACAS). Non esiste insomma una cornice regolamentare dei contratti collettivi che avvengono, infatti, su base volontaria. Un accordo firmato presso una società giapponese stabilisce in via eccezionale l'obbligo di rispettare le previsioni del contratto e il possibile adempimento coattivo davanti a una Corte civile.</p>	<p>nel settore della ristorazione e in quello alberghiero), un Comitato settoriale congiunto può introdurre una specie di regolamento che fissa le condizioni minime di lavoro.</p>	<p>ficata dalla necessità di assicurare l'uguaglianza salariale. L'estensione richiede l'avallo di una Commissione paritetica. Per quanto riguarda invece l'esclusione, questa prevale nei contratti aziendali e in quelli nazionali di settore. Le esclusioni stabilite dai contratti solitamente riguardano:</p> <ul style="list-style-type: none">- i direttori, vicedirettori, amministratori, alta direzione, vertici del Governo, Gerenza o Alto Consiglio;- i lavoratori iscritti a un sindacato che non hanno firmato il contratto o che non hanno aderito individualmente;- l'ipotesi di una relazione lavorativa speciale fra quelle previste nello Statuto dei lavoratori;- il caso di un contratto civile o mercantile;- il caso di lavoratori connessi con l'attività principale ma regolati da un altro contratto;- il caso di lavoratori il cui contratto individuale prevede espressamente l'esclusione. <p>Alcuni contratti prevedono</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
	<p>i lavoratori che svolgono specificate mansioni in imprese che operano in un determinato settore e in un determinato territorio).</p> <p>La dichiarazione di obbligatorietà è l'unica eccezione al principio cardine delle relazioni industriali tedesche - l'autonomia di contrattazione - sia da un punto di vista legislativo sia nella prassi, dato che riguarda soltanto l'1% dei contratti in vigore.</p> <p>Questo istituto è previsto dalla legge sulla contrattazione collettiva (art. 5). Tale articolo stabilisce alcune norme procedurali: la dichiarazione può essere richiesta se nelle imprese rappresentate dall'associazione imprenditoriale firmataria del contratto lavora almeno il 50% dei lavoratori che ricadono nell'ambito di applicazione del contratto stesso; la dichiarazione può essere richiesta per tutelare un pubblico interesse; la dichiarazione è richiesta su iniziativa delle parti sociali.</p> <p>La prassi ha integrato tali norme: una delle due parti</p>			<p>infine delle esclusioni parziali, quali il solo regime salariale o la sola applicazione delle norme disciplinari.</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
	<p>(sindacati o imprese) propone la dichiarazione di obbligatorietà alla Commissione della contrattazione, la commissione paritaria rappresentativa delle due parti che ha condotto le trattative e siglato il contratto; in caso di accordo, la Commissione chiede al Ministro di imporre la validità <i>erga omnes</i> del contratto.</p> <p>La legge sulla contrattazione collettiva stabilisce che un contratto collettivo può essere esteso <i>erga omnes</i> per tutelare pubblici interessi; nella prassi l'estensione <i>erga omnes</i> è stata applicata per tutelare i livelli salariali e impedire forme di concorrenza sleale attraverso la riduzione del costo del lavoro da parte di imprese non iscritte alle associazioni imprenditoriali e per garantire l'applicazione di norme di legge che richiedono l'intervento delle Parti sociali(ad. es. le norme sul pre-pensionamento).</p> <p>Attualmente l'estensione <i>erga omnes</i> dei contratti</p>			

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
	<p>collettivi è stata chiesta ed ottenuta, ad esempio, nei settori dell'edilizia e del commercio al dettaglio, per obbligare anche le piccole imprese - molto numerose in questi settori - al rispetto di un minimo di norme contrattuali.</p> <p>E' per questo che le Parti sociali hanno chiesto e ottenuto dal Ministro federale del Lavoro l'estensione della validità <i>erga omnes</i> dei contratti nei settori dell'edilizia e del commercio al dettaglio, per evitare che nelle piccole imprese - qui molto numerose - le condizioni di lavoro regolate con contratti individuali fossero notevolmente peggiori rispetto a quelle definite nei contratti di settore.</p>			

1.14 Nel Suo Paese esiste, come in Italia, un'istituzione pubblica che ha il compito di raccogliere e/o elaborare i contratti collettivi? Le Parti sociali possono accedere a questo servizio?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Ogni anno viene redatto un bilancio della contrattazione collettiva dalla Direzione delle relazioni di lavoro del Ministero dell'Impiego e della Solidarietà (<i>Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques</i>), nell'ambito della Commissione nazionale per la negoziazione collettiva.</p> <p>L'apposito Bollettino contiene un insieme di dati e di informazioni indispensabili per la conoscenza e la comprensione dei contenuti, delle prassi e della evoluzione della contrattazione collettiva.</p>	<p>Il Ministero del Lavoro Federale si limita a un'attività di archiviazione. La legge sulla contrattazione collettiva stabilisce che presso il Ministero del Lavoro Federale è istituito l'archivio dei contratti nel quale si registrano l'entrata in vigore, le variazioni e l'abrogazione dei contratti collettivi. Questo archivio viene utilizzato dal Ministro, quando deve estendere la validità di un contratto erga omnes. Nella prassi si è verificato che sono stati istituiti archivi dei contratti anche presso i Ministeri del Lavoro dei Länder.</p>	<p>Non esiste una istituzione nazionale deputata alla raccolta e al monitoraggio dei contratti collettivi. Sono gli stessi sindacati ad effettuarlo, come dichiarato dalla CBI.</p> <p>Considerato che non esiste un sistema di registrazione dei contratti collettivi, è arduo definire precisamente quanti contratti sono attualmente in vigore.</p> <p>IL TUC non possiede statistiche proprie (le ricerche sono per lo più affidate ad istituti universitari che forniscono dati statistici). Non ci sono quindi organismi ufficiali che hanno il compito di monitorare l'andamento della contrattazione. Esiste una pubblicazione periodica del Dipartimento del Tesoro che fornisce informazioni dettagliate sui contratti collettivi conclusi (con periodicità mensile).</p> <p>Neanche l'ACAS ha funzioni di monitoraggio che viene, invece, effettuato in maniera indiretta anche tramite l'ausilio di istituzioni accademiche. Come</p>	<p>Non esiste un organismo nazionale a cui sia affidato il compito di raccogliere e/o elaborare i contratti collettivi.</p> <p>Ad ogni modo, benché non svolga formalmente la suddetta funzione, la Fondazione del Lavoro (STAR), cui partecipano le principali Organizzazioni sindacali e datoriali, in considerazione del ruolo centrale svolto in materia di contrattazione, appare essere l'organismo maggiormente aggiornato sul quadro generale della contrattazione collettiva.</p> <p>Altra Istituzione chiamata di fatto alla funzione di raccolta di alcuni contratti collettivi, tra i più significativi in quanto vincolanti erga omnes, è il Ministero degli Affari sociali e dell'occupazione. Infatti, in base alla legge AVV e in presenza di particolari condizioni di forma e di procedura descritte nel Decreto di Registrazione del 23 ottobre 2001, il Ministro degli Affari sociali e dell'occupazione</p>	<p>In Spagna si realizza un controllo di legalità sul contenuto nel momento in cui il contratto viene registrato presso la Direzione generale per le Relazioni sindacali del Ministero del Lavoro, per la sua successiva pubblicazione nel Bollettino ufficiale.</p> <p>Il contratto va appunto presentato presso il Pubblico Registro entro 15 giorni dalla firma. Entro 15 giorni dalla presentazione del contratto al Registro, viene disposta la sua pubblicazione (obbligatoria e gratuita) nel Bollettino ufficiale dello Stato o, se si tratta di un accordo provinciale o delle Comunità autonome, in quello della provincia corrispondente o della Comunità autonoma.</p> <p>A partire da tale pubblicazione il contratto ha efficacia normativa.</p> <p>Una volta registrato viene rimesso all'organo pubblico di mediazione, arbitraggio e conciliazione competente per il suo deposito.</p> <p>Perché il contratto collettivo</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
		<p>precisato, sono le stesse organizzazioni sindacali ad effettuare il monitoraggio. Le informazioni sono accessibili a tutti.</p>	<p>può dichiarare l'accordo collettivo vincolante per tutte le imprese del settore di riferimento, con conseguente obbligo di registrazione del contratto presso lo stesso Ministero.</p>	<p>vo sia registrato e pubblicato è necessario che sia stato negoziato correttamente e il suo contenuto non vulneri la legalità vigente. Nell'ipotesi in cui il contratto non sia stato negoziato correttamente o contenga clausole in contrasto con la legge, alla <i>Comisión negociadora</i> (l'unica abilitata a modificare il contenuto del contratto) viene chiesto di modificare tali aspetti. Soltanto dopo che la <i>Comisión negociadora</i> ha effettuato tali modifiche si procede alla registrazione del contratto e alla sua successiva pubblicazione. Il Registro dei contratti è pubblico, mentre le statistiche sui contratti ai vari livelli sono pubblicate annualmente dal <i>Ministero de Trabajo y de los asuntos sociales</i> e sono presenti anche sul sito Internet del Ministero.</p>

CAPITOLO 2

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA A LIVELLO INTERMEDIO

Il ruolo del livello intermedio

Nel linguaggio delle relazioni sindacali dei cinque Paesi viene generalmente definita intermedia tutta la contrattazione che si svolge a un livello negoziale collocato al di sopra di quello aziendale e al di sotto di quello generale. Vanno pertanto considerati di livello intermedio tutti i contratti e gli accordi che coprono soltanto parzialmente il territorio nazionale e/o i settori produttivi, ma che al tempo stesso coprono più di una impresa o di un gruppo.

L'articolazione nazionale della contrattazione intermedia presenta notevoli differenze fra Paesi. In Germania, ad esempio, il livello intermedio è molto diffuso, tant'è vero che il contratto territoriale di settore (in Italia si direbbe "di categoria") è uno strumento comune nella prassi, soprattutto a livello regionale o di *Land*. Nei Paesi Bassi il ricorso a contratti intermedi di livello settoriale è abituale, mentre a livello generale esistono intese-quadro che contengono indirizzi e raccomandazioni su cui modellare accordi specifici o decentrati.

La Spagna è il Paese dove la contrattazione intermedia ha l'incidenza maggiore: infatti i contratti siglati a livello provinciale coprono il 52% dei lavoratori dipendenti. Laddove gli accordi vengono siglati prevalentemente a livello settoriale, i rinnovi avvengono a livello territoriale quando la contrattazione locale coincide con quella settoriale. Un elemento che dà particolare rilevanza al livello intermedio è la contrattazione a livello di Comunità territoriali autonome, che coinvolge soltanto il 6% dei lavoratori ma a cui è demandata in via esclusiva la disciplina di specifiche materie.

In Gran Bretagna invece la contrattazione svolta sulla base del territorio e del settore è assai meno importante di quella svolta sulla base del mestiere e dell'azienda. Anche in Francia, dove la legge prevede una contrattazione strutturata su accordi tripartiti (in Italia si direbbero "concertativi"), nazionali, regionali, dipartimentali e locali, gli ultimi tre livelli coprono appena un terzo delle intese pattuite a livello nazionale; quindi la contrattazione collettiva è un fenomeno gestito soprattutto dal centro. Infatti stenta ad affermarsi il principio di sussidiarietà, patrocinato soprattutto dalle associazioni imprenditoriali, secondo cui un accordo si applica soltanto se mancano accordi di livello direttamente inferiore.

Attori della contrattazione di livello intermedio sono le organizzazioni che rappresentano il settore o il territorio: per quelle sindacali, ci sono le Federazioni di categoria, mentre per quelle imprenditoriali ci sono le Associazioni locali. Una procedura di estensione è prevista ovunque, talvolta, come nei Paesi Bassi, su richiesta delle stesse Parti sociali.

Oggetto della contrattazione può essere qualsiasi materia, purché non si violi la

legge e non esista in proposito una riserva legislativa. Alcune materie, come l'agricoltura, sono regolate in più di un paese con contratto provinciale; in questi casi alla disciplina locale si aggiunge in modo complementare il contratto nazionale. In particolare in Spagna il peso della contrattazione si è negli ultimi anni progressivamente spostato sulle Comunità autonome, che hanno competenze un tempo spettanti in via esclusiva alla legislazione statale.

Frequenza e regolarità dei rinnovi

Nei cinque Paesi sono molto variabili sia la durata degli accordi e dei contratti siglati a livello intermedio, sia la frequenza delle loro revisioni periodiche, poiché dipendono dallo specifico tipo di intesa raggiunta. Nella generalità dei casi non esistono regole scritte sulla durata né obblighi a trattare. La durata media prevista varia da uno a tre anni, e ovunque gli accordi di natura retributiva sono rinnovati annualmente. Nonostante le previsioni formali sulla durata, non pochi accordi tendono ad essere rinegoziati soltanto quando non riflettono più la realtà sulla quale intervenivano, e ciò è testimoniato dal fatto che spesso rimangono in vigore oltre il termine previsto. In Francia, ad esempio, nonostante vi sia un obbligo di legge che consente alle parti di tornare periodicamente e automaticamente sui grandi temi della contrattazione (salari, classificazioni, orario di lavoro, formazione), esse rimangono comunque libere di negoziare ad intervalli diversi da quelli previsti (dilatando o anticipando i termini).

In Germania, dove esiste una prassi consolidata di contrattazione annua nell'ambito di accordi-quadro rinegoziati a scadenze più lunghe, capita che le parti si accordino su deroghe che consentono rinnovi più frequenti. È diffusa anche la tendenza delle Parti sociali a fissare scadenze *ad hoc* per gruppi omogenei di materie, nell'ambito del medesimo contratto. Nei Paesi Bassi le procedure seguite per la rinegoziazione degli accordi avvengono con periodicità regolare, e le trattative si aprono nella generalità dei casi ad un mese dalla scadenza del contratto.

In Spagna c'è una relazione diretta fra la durata dell'accordo e la dimensione del suo ambito territoriale di applicazione. Negli ultimi anni è emersa comunque la tendenza a un allungamento delle durate medie, soprattutto nei contratti di settore, che vengono negoziati in gran parte a livello provinciale. Le materie che formano oggetto di negoziazioni con periodicità più regolare sono i salari, l'orario di lavoro e la formazione.

Il rispetto delle scadenze negoziali

In nessuno dei cinque Paesi esistono meccanismi volti ad assicurare il rispetto delle scadenze effettive degli accordi e dei contratti, e a monitorare l'applicazione delle clausole pattuite al livello intermedio. Nelle prassi correnti, l'eventuale attività di monitoraggio e di verifica sull'applicazione dei contenuti contrattuali, e sul rispetto delle scadenze formalmente fissate, è lasciata all'iniziativa autonoma delle Parti sociali. Attivi in questo campo sono quasi esclusivamente i sindacati più organizzati, che intervengono su materie particolarmente delicate e riguardanti i bisogni dei lavoratori. In Gran Bretagna e nei Paesi Bassi il rispetto delle scadenze contrattuali è considerato dalle Parti sociali stesse un fattore di competitività dei settori coinvolti, piuttosto che di correttezza nelle relazioni industriali.

Ruolo dello Stato e archivi della contrattazione

Eccetto che in Gran Bretagna, esiste un organo pubblico che svolge un'attività sistematica di archiviazione dei contratti e degli accordi collettivi, quale quella svolta dal CNEL in Italia su basi istituzionali più consistenti.

In Francia, dove le istituzioni pubbliche centrali sono ben presenti nella contrattazione collettiva, rientra fra i compiti del Ministero del Lavoro, già estesi, anche quello di archiviare i contratti e di registrarne le scadenze, le revisioni e le abrogazioni. Presso la Commissione nazionale per la contrattazione collettiva, istituita presso il Ministero con poteri consultivi su tutta la materia, esiste inoltre un archivio sulle materie di competenza.

In Germania il Ministero del Lavoro federale svolge per legge l'attività di registrazione e di archiviazione dei contratti di lavoro, e interviene nella procedura di eventuale estensione della validità dei contratti. Le modalità di questa procedura sono simili a quelle della Francia, ma la sua incidenza è minore perché riguarda soltanto pochi contratti e deve comunque essere avviata su iniziativa delle Parti sociali.

Anche in Spagna è il Ministero del Lavoro e degli Affari sociali a esercitare una funzione di controllo e di monitoraggio della contrattazione. All'attività del Ministero si affianca quella della Commissione consultiva nazionale, organo tripartito incaricato di fornire pareri alle Parti sociali sull'impostazione funzionale dei contratti collettivi.

Nei Paesi Bassi l'attività di raccolta dei dati sulla contrattazione, maggiormente focalizzati sulle dinamiche salariali e sull'attuazione delle politiche formative, è svolta dal Ministero dell'Occupazione, il quale non ha peraltro la facoltà di interve-

nire nei negoziati o di incidere sugli accordi.

In Gran Bretagna gli accordi raggiunti non sono registrati da un ente pubblico e le esigenze di conoscenza statistica sono demandate a enti di ricerca e università. La ridotta presenza dei pubblici poteri nell'attività negoziale fa sì che il rispetto delle scadenze contrattuali sia inteso come una questione di competitività più che di correttezza.

Accordi collettivi per le imprese minori

Una contrattazione *ad hoc* che disciplini il trattamento di chi lavora nelle piccole e medie imprese non è diffusa nei cinque Paesi. In Spagna, ad esempio, l'impresa minore ricorre allo specifico strumento del contratto provinciale di settore. Nei Paesi Bassi la contrattazione per le imprese minori non comporta modifiche rilevanti rispetto alla contrattazione per tutte le imprese a prescindere dalla dimensione. In Francia la contrattazione nelle imprese minori è venuta all'ordine del giorno come una necessità al seguito della legge per la riduzione dell'orario a 35 ore, che si dovrebbe applicare anche a quelle dimensioni.

In Germania la contrattazione per le imprese minori è resa difficile anche dal tipico assetto organizzativo delle Parti sociali, assai poco articolato. Le piccole e medie imprese, ove non sono associate all'organizzazione di settore, possono peraltro decidere di applicare il contratto collettivo di settore, oppure scegliere di regolare con contratti individuali i rapporti di lavoro. Esiste inoltre la possibilità di inserire negli accordi più generali delle clausole specifiche per le piccole e medie imprese, in modo tale da renderli più adattabili alle loro esigenze.

Sovrapposizioni tra livelli e procedure dirimenti

Le regole sulla coesistenza di diversi ambiti di applicazione dei contratti variano da Paese a Paese. In Francia ogni accordo è applicabile anche a livello inferiore, ove non ne esista uno sulla stessa materia o, meglio, sul medesimo oggetto. In ogni caso, valgono inderogabilmente per tutti i livelli di negoziazione le disposizioni generali di carattere imperativo sugli ambiti negoziali (ad esempio, lo Stato riserva alla legislazione l'orario di lavoro per motivi di ordine pubblico). Nei Paesi Bassi essendo molto forte il coordinamento fra il livello intermedio e quello aziendale, mentre il livello centrale esprime per lo più raccomandazioni a carattere generale e non vincolante, è di fatto difficile che si verifichi un vero e proprio conflitto fra i diversi livel-

li. In tale caso, comunque, fra accordo aziendale e accordo di settore, prevale quello aziendale.

In Spagna invece esiste un principio in base al quale due contratti collettivi non possono essere in concorrenza fra loro, non essendoci una gerarchia di materie vincolate a un determinato ambito, inferiore o superiore. La regola è che il contratto siglato cronologicamente prima è quello valido; abitualmente, le province regolano le stesse materie già regolate in ambito superiore, “sovrapponendole” senza alcun criterio di specializzazione (a ciò si è aggiunto di recente lo sviluppo di una struttura di contrattazione “federale” a livello di comunità autonome.)

In Germania non c’è alcuna subordinazione di livelli, per cui non esiste nemmeno possibilità di sovrapposizione fra loro: in ogni contratto le Parti sociali sono libere di fissarne l’ambito di validità. In Gran Bretagna il problema non si pone.

LE DOMANDE SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA A LIVELLO INTERMEDIO

- 2.1 *La contrattazione collettiva è organizzata a livello intermedio (ad esempio a livello territoriale o locale)?*
- 2.2 *Questi accordi sono rinnovati periodicamente? Con quale frequenza?*
- 2.3 *Come si può garantire l'effettivo rispetto delle scadenze negoziali previste negli accordi collettivi?*
- 2.4 *Quali sono gli attori principali (associazioni imprenditoriali e sindacali) e quali le materie coperte da questo livello di contrattazione? (fornire alcuni esempi e testi recenti)*
- 2.5 *Esistono accordi collettivi negoziati specificamente per le piccole e medie imprese?*
- 2.6 *Ci sono sovrapposizioni tra il livello macro e il livello intermedio della contrattazione collettiva? Se sì, ci sono procedure per risolvere contrasti che nascono dall'attuazione di clausole non coerenti dei contratti collettivi?*
- 2.7 *Ci sono intese che contemplano qualche forma di "struttura federale" della contrattazione collettiva? Se sì, quale tipo di autonomia è di fatto riconosciuta agli agenti della contrattazione? Quali sono i maggiori problemi al riguardo? (fornire esempi dell'autonomia effettivamente riconosciuta a questo livello di contrattazione).*

2.1 La contrattazione collettiva è organizzata a livello intermedio?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>A norma dell'art. 132-11 del Codice del lavoro, "il campo di applicazione territoriale degli accordi di settore, professionali e interprofessionali può essere nazionale, regionale o locale".</p> <p>La contrattazione a livello inferiore a quello nazionale può articolarsi per regione, per dipartimento e per singola area o località. Gli accordi siglati nel 1999 a livello di regione sono stati quasi il triplo di quelli stipulati ai due livelli inferiori. Nel complesso, ai tre livelli intermedi si è siglato circa un terzo degli accordi stipulati a livello nazionale.</p> <p>Il livello di negoziazione intermedio è fondamentale e riguarda un aspetto che costituisce la peculiarità del sistema di relazioni industriali francese.</p> <p>In base all'Accordo del luglio 2001, il livello intermedio ha un ruolo fondamentale per rendere coerente, inquadrare e stimolare la contrattazione aziendale, attraverso la previsione di regole comu-</p>	<p>Non esistono livelli nella contrattazione collettiva. I contratti settoriali, aziendali e individuali e, da un punto di vista territoriale, i contratti negoziati a livello di Regione (<i>Land</i>), locale (<i>Kreis</i>) e nazionale non sono aggiuntivi, ma costituiscono strumenti alternativi a disposizione delle parti per regolare i rapporti di lavoro.</p> <p>In ogni contratto le parti stabiliscono in piena autonomia l'ambito territoriale di validità che, può corrispondere a uno o più <i>Länder</i>, ad un'area geografica definita da un gruppo di comuni o, più raramente, all'intera Germania.</p> <p>Nella prassi, la contrattazione di settore avviene generalmente su base territoriale, cioè a livello di <i>Land</i>. Il contratto di settore che viene firmato per primo in un <i>Land</i> diventa il punto di riferimento per le trattative in corso in altri <i>Länder</i> o territori, beninteso per lo stesso settore. Un contratto firmato per uno specifico</p>	<p>La contrattazione collettiva a livello territoriale costituisce un'eccezione, e non è rappresentativa della realtà inglese. Si stipulano pochi contratti anche a livello nazionale poiché la maggior parte viene siglata a livello aziendale. Infine sono praticamente irrilevanti gli accordi raggiunti a livello intermedio cioè di regione. E' questo un livello poco conosciuto nel resto del Paese e che è presente soltanto in Scozia.</p> <p>Alcuni esempi sono costituiti dai contratti per l'industria tessile e per gli addetti all'editoria della Scozia, e quello per le costruzioni e l'ingegneria civile dell'Irlanda del Nord.</p>	<p>La contrattazione collettiva a livello intermedio non si svolge a livello territoriale o locale, bensì esclusivamente a livello settoriale, cioè di categoria, che è quello principale.</p> <p>Vengono negoziati circa 200 contratti di settore. I settori più importanti sono quello metallurgico e meccanico, quello bancario e assicurativo, quello del trasporto di merci su strada; quello del commercio all'ingrosso di bulbi da fiore; quello dell'orticoltura in serra e quello delle colture a cielo aperto.</p> <p>Nel settore metallurgico e in quello bancario-assicurativo, ai contratti siglati a livello nazionale si aggiungono quelli a livello di impresa, siglati dai rappresentanti dei lavoratori nei Comitati aziendali. Si tenga però conto che la normativa di settore disciplina gran parte delle materie oggetto di contrattazione aziendale.</p> <p>Vanno poi considerati gli accordi aziendali delle imprese multinazionali (<i>Philips, Akzo-Nobel, Uni-</i></p>	<p>La contrattazione collettiva a livello intermedio è quella che ha il maggiore peso: infatti il 52% dei lavoratori è interessato a negoziati svolti in ambito provinciale e/o settoriale.</p> <p>L'Accordo interconfederale del 1997 sulla negoziazione collettiva (AINC) ha aperto peraltro una fase di ritorno alla negoziazione in ambito settoriale nazionale.</p> <p>I contratti provinciali convivono con i contratti nazionali, anche se quelli di settore (<i>de rama</i>) sono in maggioranza contratti provinciali. L'importanza dei contratti di settore su base provinciale si deve essenzialmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - al retaggio della dittatura franchista, quando la contrattazione si svolgeva soltanto a livello provinciale; - alla struttura politico-amministrativa del paese; - alle distribuzioni dimensionali delle aziende, che condiziona la negoziazione: quella aziendale infatti riguarda soltanto imprese molto grandi. <p>Negli ultimi anni si è svi-</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>ni per ciascun settore o ramo professionale. Secondo le Parti sociali infatti, quando si negozia soltanto a livello generale (interconfederale, <i>inter-professionnel</i>) si soffoca lo spazio per la contrattazione nell'impresa; al contrario, se si disaggrega lasciando troppo spazio alla negoziazione di impresa, deve poi intervenire lo Stato.</p> <p>Di qui l'idea, nata nel 1995 e ripresa con vigore nell'Accordo del 2001, sulla sussidiarietà dei livelli di contrattazione: il contenuto di un accordo non si applica che in assenza di accordi a livello direttamente inferiore.</p> <p>A livello intermedio sono diffusi accordi di settore (<i>branche</i>), che hanno poi un ambito regionale (cioè sono validi in macro aree definite dal punto di vista geografico) o di dipartimento.</p> <p>Anche se la negoziazione francese resta un fatto nazionale, alcuni settori professionali come quello metallurgico sono trattati</p>	<p>settore può peraltro diventare un "contratto pilota" anche rispetto ad altri settori.</p>		<p><i>lever</i>) che, per la dimensione e la struttura di gruppo di tali imprese, acquistano il rango di contratti settoriali.</p> <p>Il forte grado di stabilità della regolazione settoriale è sostenuto dalla legge che disciplina l'estensione della contrattazione collettiva.</p>	<p>luppato un nuovo livello di contrattazione: quello delle comunità autonome, che coprono territori più ampi delle province. Materie importanti come la tutela della salute sono state infatti trasferite a tali comunità, le cui rappresentanze negoziano quindi misure di carattere sociale con i rispettivi governi. Questa variante ha una diffusione ancora ridotta, e tocca soltanto il 6% dei lavoratori.</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>ormai solo a livello dipartimentale. Fin dall'accordo del 1984 i sindacati hanno operato per spingere il sistema a un rovesciamento, preferendo che le trattative fossero prima territoriali e poi estese a livello nazionale. La contrattazione a livello di <i>branche</i>, come quella a livello di impresa, tende a svilupparsi nelle fasi congiunturali di crescita. Alcune <i>branches</i> - la metallurgia e buona parte dell'agricoltura - hanno tentato di centralizzare la contrattazione sul territorio. Per i sindacati il territorio è un luogo di adattamento degli accordi; il settore deve restare il livello <i>pivot</i>, che di volta in volta deve calarsi in realtà locali specifiche.</p>				

2.2 Questi accordi sono rinnovati periodicamente? Con quale frequenza?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Gli accordi collettivi possono essere a tempo determinato o indeterminato, e in entrambi i casi sono rinnovati se non riflettono più lo stato delle cose.</p> <p>L'accordo a durata indeterminata resta in vigore fino a quando non è denunciato o revisionato. La revisione è la procedura normale per modificare, in tutto o in parte, convenzioni e accordi collettivi, purché l'accordo non abbia a oggetto temi nuovi. Alcuni accordi sono implicitamente a durata determinata, in ragione del loro contenuto.</p> <p>Per la revisione di accordi a durata determinata è necessaria l'unanimità dei firmatari. Per quanto riguarda il diritto di fare opposizione agli accordi, solo le organizzazioni firmatarie e quelle che hanno aderito prima della negoziazione di revisione possono opporsi a chi agisce per la revisione. La forma richiesta prevede che la motivazione scritta precisi i punti di disaccordo, e che la notifica avvenga entro i</p>	<p>La durata degli accordi e la frequenza dei rinnovi dipende dal tipo di materia regolata:</p> <ul style="list-style-type: none"> - accordi retributivi: sono rinnovati ogni anno; - accordi-quadro sulle retribuzioni: hanno una durata piuttosto lunga poiché in genere sono rinnovati ogni 5-7 anni; - accordi quadro sulla parte normativa e sulle condizioni di lavoro: in genere vengono rinnovati insieme agli accordi-quadro sulle retribuzioni (in genere ogni 5-7 anni); accade piuttosto spesso che su singoli istituti (ad. esempio l'orario di lavoro o le ferie) le parti si accordino su deroghe che permettono rinnovi più frequenti; - accordi <i>ad hoc</i> su singole materie: sono piuttosto frequenti, la durata e la frequenza dei rinnovi varia di caso in caso. <p>Queste regole valgono sia per i contratti di settore sia per quelli aziendali.</p>	<p>La contrattazione dei salari è generalmente annuale. Nei settori privati viene avviata di solito a gennaio, mentre in quelli pubblici slitta a primavera, dopo che il governo ha formalmente chiuso l'esercizio finanziario dell'anno precedente, e si ha certezza sui flussi di cassa.</p> <p>Il periodo di vigenza delle clausole contrattuali relative a ulteriori aspetti o condizioni del lavoro, non strettamente attinenti alla retribuzione, tende ad essere di 2,3 anni.</p> <p>Nell'ambito di questi accordi di durata maggiore, le Parti sociali possono prevedere meccanismi di adeguamento della retribuzione, ad esempio collegati alla variazione dell'indice dei prezzi al consumo.</p>	<p>La vigenza media dei contratti negoziati a livello di settore è di 18 mesi. Non esiste peraltro una regola sulla durata, che varia da settore a settore e che va da uno a due anni.</p> <p>La durata prevista da ciascun contratto è valida sia per la parte normativa che per quella economica; esiste la possibilità di stabilire, sulla base delle condizioni economiche generali, una diversa vigenza della disciplina di singole materie, come ad esempio l'ammontare delle risorse da destinare a interventi formativi.</p> <p>In genere l'apertura del tavolo negoziale si ha ad un mese dalla scadenza del contratto e gli incontri delle parti sono <i>calendarizzati</i> in modo da consentire un rapido svolgimento della trattativa. Il nuovo contratto entra in vigore con efficacia retroattiva.</p> <p>Gli accordi hanno invece durata quinquennale per la parte relativa alle materie attribuite alla gestione delle "fondazioni", previste a livello sia centrale</p>	<p>La durata e il rinnovo degli accordi di livello intermedio sono analoghi a quelli della contrattazione di livello settoriale nazionale.</p> <p>Fino a qualche anno fa la durata pluriennale era specifica della negoziazione aziendale; tuttavia anche i contratti settoriali provinciali sono sempre più spesso di durata pluriennale. Mediamente i contratti di settore provinciali hanno durata superiore a quelli aziendali; la durata è tanto maggiore quanto più esteso è l'ambito territoriale di applicazione. Nella maggior parte dei contratti collettivi la vigenza coincide, con l'anno solare, sia in ambito settoriale che aziendale. Le parti che negoziano possono decidere però che non tutto il contenuto del contratto abbia la stessa vigenza, ma che sia diversa per materie o gruppi omogenei di materie, come gli aspetti salariali, la giornata di lavoro, la formazione continua.</p> <p>Lo studio annuale della</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>5 giorni successivi alla firma della proposta di revisione. Il diritto è valido solo se raccoglie la maggioranza dei firmatari dell'accordo iniziale.</p> <p>A livello di settore alcuni importanti temi sono oggetto di un obbligo a negoziare con periodicità regolare. Ciò consente alle parti di tornare periodicamente e automaticamente sui grandi temi della contrattazione: salari (almeno una volta l'anno), classificazioni e inquadramento professionale (almeno ogni 5 anni), orario di lavoro (ogni 3 anni), e formazione (almeno ogni 5 anni).</p>			<p>che settoriale; in questo caso l'avvio del tavolo di rinnovo avviene tre mesi prima della scadenza contrattuale.</p>	<p>CEOE rileva che, però, non si registrano differenze di durata dei contratti collettivi secondo le materie. Il 26% dei contratti settoriali provinciali ha vigenza diversa secondo le materie. Sono i contratti collettivi di maggior ambito territoriale, tanto settoriali nazionali che settoriali provinciali ad utilizzare di più questa differenziazione. Al contrario, tanto minore è l'ambito territoriale, tanto meno significativa è la differenza di durata. Le materie che hanno una durata diversa sono le retribuzioni e la revisione salariale, e la formazione continua, vincolata alla vigenza degli accordi nazionali.</p> <p>Generalmente i contratti restano in vigore oltre il termine previsto: in media 238 giorni, circa 8 mesi, quelli settoriali nazionali e provinciali.</p>

Fonte: CNEL, Contrattazione collettiva e partecipazione dei lavoratori in Europa: processi e pratiche, 2002

2.3 Come si può garantire l'effettivo rispetto delle scadenze negoziali previste negli accordi collettivi?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Non esiste un meccanismo che garantisca l'effettivo rispetto delle scadenze, né un organismo che controlli lo stato di applicazione dei contratti collettivi.</p> <p>La verifica delle scadenze rimane all'iniziativa autonoma delle Parti sociali, quasi sempre dei lavoratori, ma accade che la negoziazione di un accordo cominci su basi nuove prima della scadenza.</p> <p>Ogni anno la Commissione nazionale per la negoziazione collettiva del Ministero del Lavoro, che ha poteri consultivi su tutte le questioni relative alla contrattazione collettiva, predispone un bollettino che fotografa la situazione.</p> <p>Il Ministero, come organo <i>super partes</i>, svolge attività di archiviazione dei contratti, registrandone l'entrata in vigore, le revisioni e l'abrogazione.</p>	<p>L'attività di verifica dell'applicazione delle norme contrattuali è svolta su iniziativa autonoma delle Parti sociali.</p> <p>La legge sulla contrattazione collettiva stabilisce che presso il Ministero del Lavoro federale è istituito l'archivio dei contratti, nel quale si registrano l'entrata in vigore, le variazioni e l'abrogazione dei contratti collettivi.</p>	<p>Non esiste un meccanismo che garantisca l'effettivo rispetto delle scadenze negoziali così come un organismo deputato al controllo.</p> <p>Alla scadenza dei contratti sono generalmente i sindacati a formulare le rivendicazioni in modo tale da riavviare il processo di contrattazione.</p>	<p>Non esiste né un organo deputato né un meccanismo previsto che garantisca l'effettivo rispetto delle scadenze negoziali.</p> <p>Le Parti sociali si dicono convinte che il rispetto dei tempi di rinnovo costituisce un importante fattore di competitività. Infatti capita di rado che i contratti non vengano rinnovati per tempo.</p>	<p>Se l'accordo non viene denunciato, si intende prorogato di anno in anno, salvo la decisione contraria delle Parti sociali. La proroga tacita si intende valevole di anno in anno (e ciò in particolare nei contratti provinciali di settore), fino all'entrata in vigore di un nuovo accordo.</p> <p>Questa proroga si accompagna ad incrementi retributivi annui in linea con l'inflazione prevista o con l'inflazione reale dell'anno di vigenza (oppure dei 12 mesi successivi), ma soltanto se si tratta di accordi di settore, sia a livello nazionale che provinciale.</p> <p>La proroga può essere indefinita; esistono contratti che non si rinnovano da 20 anni. Secondo gli imprenditori, il contratto dovrebbe essere prorogato soltanto per un anno, scaduto il quale si dovrebbe applicare la legge. Essi osservano che, se in quell'arco di tempo non si è riusciti a negoziare un nuovo testo, vuol dire che non c'è interesse a mante-</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
				<p>nere in vigore quello precedente.</p> <p>La durata media per la negoziazione di un accordo collettivo è di circa 4 mesi, ma la durata del processo negoziale è maggiore negli accordi nazionali settoriali (la media è di 244 giorni). In quelli provinciali di settore le trattative non iniziano mai prima di quattro mesi dalla scadenza del precedente accordo.</p> <p>Denunciata la scadenza, e fin tanto che il nuovo accordo non viene negoziato, perdono validità le clausole che implicano obbligazioni, mentre resta in vigore il restante contenuto normativo.</p> <p>Vi è poi l'istituto della denuncia automatica, che riguarda in particolare gli accordi provinciali di settore ma che comprende anche gli accordi che "nascono denunciati", nei quali cioè la denuncia ha luogo lo stesso giorno della firma o della pubblicazione.</p>

2.4 Quali sono gli attori principali e quali le materie coperte da questo livello di contrattazione?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Gli attori della contrattazione per la parte sindacale sono le organizzazioni di categoria affiliate alle confederazioni dei lavoratori: CGT, CGT-FO, CFDT, CGC, CFTC, che hanno tutte una presunzione di rappresentatività a livello nazionale. Le altre organizzazioni sindacali devono provare la loro rappresentatività.</p> <p>Titolari della contrattazione per la parte datoriale sono le organizzazioni degli imprenditori più rappresentative, ma anche alcuni organismi padronali organizzati in associazioni o gruppi di imprenditori. Per gli imprenditori la situazione è quindi più complessa. La rappresentatività va comunque provata dal Ministero del Lavoro sulla base di criteri previsti dal Codice del lavoro (esperienza, indipendenza, ecc.), e per esso dal direttore del Gabinetto del Ministro che, con apposito provvedimento, riconosce la rappresentatività di ciascuna associazione.</p> <p>Secondo il Codice del lavoro</p>	<p>La legge sulla contrattazione collettiva stabilisce che vi possono partecipare i seguenti attori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dal lato imprenditoriale, le associazioni dei datori di lavoro o il singolo datore di lavoro; - dal lato dei lavoratori, le organizzazioni sindacali. <p>Esistono 11 grandi sindacati di categoria associati nella Confederazione dei Sindacati Tedeschi (DGB) e organizzati secondo due principi:</p> <p>1) Per settore: tutti i lavoratori dipendenti dallo stesso settore economico sono associati allo stesso sindacato, a prescindere dalle mansioni svolte. Il motto è infatti: "Una sola azienda, un solo sindacato". Come in Italia, il lavoratore metalmeccanico che opera in una impresa chimica può iscriversi soltanto al sindacato dei lavoratori chimici, non al sindacato dei metalmeccanici.</p> <p>2) Rappresentanza sindacale unitaria: in ogni settore c'è un solo sindacato a cui si iscrivono liberamente i lavoratori delle aziende del settore a prescindere dalle opinioni politiche e ideologiche.</p>	<p>Gli attori della contrattazione sono le organizzazioni sindacali e imprenditoriali presenti a livello territoriale. Ad esempio, per raggiungere una intesa per il settore dell'editoria in Scozia si avvia un negoziato tra la Federazione degli Editori Scozzesi (SPEF) e il Sindacato di categoria degli addetti scozzesi all'editoria.</p> <p>Le materie affrontate da questo tipo di contratti sono per lo più inerenti ai livelli retributivi minimi da applicare ai lavoratori del settore.</p>	<p>Gli attori della contrattazione a livello intermedio sono i rappresentanti delle Federazioni sindacali di settore aderenti alle maggiori confederazioni FNV, CNV e MHP, e alle maggiori associazioni imprenditoriali VNO-NCW, MBK e LTO.</p> <p>A livello di categoria non vi è obbligo alla contrattazione e non vi sono regole precise per svolgerla: tutti i sindacati possono entrare nel gioco negoziale così come alcuni possono restarne fuori. In teoria gli accordi possono essere firmati solo da alcune parti, con l'esclusione di altre. Di fatto, in assenza di una legge che riconosca i sindacati e per evitare di rimanere esclusi dalla trattativa, i sindacati tendono a coalizzarsi e a proporre azioni unitarie.</p> <p>I contratti contengono in genere una "clausola di pace" o di "non sciopero" che, vincolando soltanto i sindacati firmatari, spinge gli imprenditori a coinvolgere nei negoziati tutti i sindacati rappresentativi.</p>	<p>Gli attori della contrattazione a livello intermedio sono gli stessi di quella nazionale di settore: per la parte datoriale sono le cosiddette <i>sovraorganizzazioni</i> imprenditoriali e territoriali, e per la parte sindacale le due organizzazioni più rappresentative a livello nazionale, vale a dire CC.OO e UGT, a cui si aggiungono i due sindacati più rappresentativi a livello regionale: l'ELASTV per i Paesi Baschi e la CIG per la Galizia.</p> <p>Un settore ove la contrattazione avviene esclusivamente a livello provinciale è l'agricoltura, dato che la diversità di sviluppo fra Nord e Sud esclude la possibilità di contenuti negoziali sufficientemente omogenei a livello nazionale. Nel settore edile la contrattazione è nazionale e provinciale: ogni provincia ha uno specifico contratto, cui si aggiunge un contratto nazionale che tende a omogeneizzare le condizioni salariali. Negoziati a livello provinciale possono avvenire anche</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>ro, la contrattazione può riguardare qualsiasi oggetto, nessuno escluso, purché siano rispettate le disposizioni legali e regolamentari, che in materia di lavoro sono numerose ed imperative. A ciò si aggiunge il rispetto degli accordi conclusi a livello superiore. Nel 2000 oltre il 60% delle trattative svolte a questo livello ha riguardato i temi della riduzione e della gestione del tempo di lavoro. Metà degli accordi relativi a questioni salariali sono negoziati a livello regionale e di dipartimento. La tendenza a un indebolimento della negoziazione a livello sub-nazionale registrata a metà degli anni '90 sembra essersi invertita; infatti la ripresa delle contrattazioni salariali ha avuto come effetto automatico l'aumento degli accordi a livello sub-nazionale. Nel complesso, la riduzione negoziata dell'orario di lavoro (avviata dalle due leggi del 13 giugno 1998 e del 19 gennaio 2000), la lotta contro la disoccupazione e la questione salariale hanno dominato tutte le</p>	<p>Anche le associazioni di rappresentanza degli imprenditori sono basate sul principio dell'organizzazione per settore, partecipando per conto degli associati alla contrattazione collettiva e/o svolgendo funzioni di rappresentanza degli interessi industriali su questioni politiche e sociali.</p> <p>L'articolazione organizzativa per rami di attività economica è maggiore tra le associazioni degli imprenditoriali che tra quelle dei lavoratori. La Confederazione delle Associazioni imprenditoriali Tedesche (BDA) raggruppa varie associazioni di datori di lavoro: nel 1998 erano 51 quelle di settore e 15 quelle territoriali, che a loro volta comprendono tutte le associazioni di settore di ciascun <i>Land</i> federale.</p> <p>La BDA svolge funzioni di rappresentanza degli interessi imprenditoriali sulle più importanti questioni economiche, politiche e sociali che riguardano il territorio di almeno due <i>Länder</i> federali e di due o più settori di attività economica. Non partecipa alle trattative per il rinnovo</p>		<p>Le parti stipulanti ricevono le quote annuali versate dagli imprenditori quale corrispettivo per l'applicazione <i>erga omnes</i> dei contratti.</p>	<p>nell'industria: ad esempio nella metallurgia. Gli accordi siglati dalle Comunità autonome riguardano a loro volta materie che in passato erano negoziate a livello nazionale, o raggruppano precedenti contratti provinciali in un nuovo contratto più ampio, oppure vengono stesi per la prima volta sia per rappresentare e tutelare meglio le caratteristiche socio-economiche di quella determinata comunità, sia per regolare nuovi settori di attività comparsi sul territorio.</p>

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>trattative. Anche se la contrattazione a livello nazionale si conferma come quella più rilevante, si è registrato un aumento delle trattative di settore, soprattutto a livelli intermedi: regionale (189 accordi nel 2000 contro 118 nel 1999) e di dipartimento (99 contro 57 nel 1999). La negoziazione è influenzata dalla procedura di estensione, che consente la generalizzazione degli effetti del contratto ai lavoratori e agli imprenditori compresi nel medesimo ambito di applicazione territoriale o settoriale, a prescindere se siano aderenti o meno alle associazioni firmatarie o se siano affiliati a organizzazioni non firmatarie. La decisione dell'estensione è presa dal Ministro del Lavoro, cui va rivolta la domanda. Il Ministro agisce a seguito della consultazione di una sottocommissione interna nominata in seno alla Commissione nazionale per la contrattazione collettiva.</p>	<p>dei contratti, ma svolge funzioni di informazione e coordinamento delle politiche di relazioni industriali delle associazioni imprenditoriali di settore e può dare raccomandazioni sulle politiche di contrattazione. I contratti collettivi, sia di settore che aziendali, possono essere suddivisi in 4 categorie, a seconda dell'oggetto e delle materie trattate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - accordi retributivi, nei quali si stabilisce l'ammontare della retribuzione contrattuale definendo tabelle per salari, stipendi e indennità; generalmente si stabilisce anche l'ammontare dell'indennità di istruzione e di aggiornamento professionale; - accordi quadro sulle retribuzioni: si definiscono i gruppi salariali e retributivi, i requisiti di ciascun gruppo e le regole per i premi di produzione; in qualche caso vengono stabilite anche le retribuzioni tabellari, come più di frequente avviene negli accordi retributivi; - accordi quadro sulla parte normativa e sulle condizioni di lavoro: essi regolano aspetti del rapporto di lavoro 			

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
	<p>diversi da quelli retributivi, come ad esempio le condizioni di assunzione e di licenziamento, l'orario di lavoro, le ferie, le condizioni per richiedere l'aspettativa, le indennità per lo straordinario, il lavoro notturno e il lavoro a turno, regole e condizioni di lavoro per la protezione da processi di razionalizzazione e ristrutturazione aziendale;</p> <p>- accordi specifici su singole materie: spesso vengono conclusi contratti collettivi su specifiche materie tra quelle regolate ogni 5-7 anni dagli accordi-quadro sulla parte normativa; vengono regolate materie come le ferie, la retribuzione durante le ferie, l'orario di lavoro, i premi di risultato, la qualificazione professionale, i prepensionamenti, le pari opportunità uomo-donna. In questo ambito, sono importanti gli accordi sulla gestione degli esuberi di personale in seguito a ristrutturazioni aziendali, che possono prevedere trasferimenti, programmi di riqualificazione professionale e, in caso di licenziamenti, gli indennizzi dovuti dal datore di lavoro.</p>			

2.5 Esistono accordi collettivi negoziati specificamente per le piccole e medie imprese?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Nonostante l'elevato peso delle piccole e medie imprese nel tessuto economico, esiste qualche raro caso di accordi che disciplinano alcuni istituti facendo loro riferimento. In ogni caso, le rivendicazioni partono sempre dal settore produttivo, che consente di regolare degli istituti specifici per le imprese minori al di là della singola azienda. A questo tipo di contrattazione viene riconosciuta una certa importanza dal Ministero del Lavoro, ma molto meno dalle Parti sociali.</p>	<p>Non esiste una contrattazione collettiva specifica per le piccole imprese, e in genere non vengono stipulati accordi <i>ad hoc</i> o in base alle dimensioni. Nei contratti di settore possono essere previste disposizioni specifiche per le piccole e medie imprese per mezzo delle "clausole di apertura" (<i>öffnungsklauseln</i>). Queste clausole consentono al datore di lavoro di derogare in senso peggiorativo a specifiche norme contrattuali. In genere esse prevedono la possibilità di ridurre salari e stipendi in situazioni di crisi, o consentono alle piccole e medie imprese di definire condizioni di lavoro e/o di retribuzione diverse da quelle stabilite per le imprese più grandi. In pratica, le clausole di apertura a favore delle piccole e medie imprese sono previste e applicate soprattutto nei <i>Länder</i> della ex Germania Est e in settori quali l'industria metallurgica, il commercio al dettaglio e l'industria tessile e dell'abbigliamento.</p>	<p>Non esistono accordi territoriali negoziati per le piccole e medie imprese, per le quali è raro comunque che vi siano previsioni specifiche. Del resto nelle piccole e medie imprese la contrattazione è poco diffusa e la retribuzione viene determinata tra i singoli lavoratori e l'imprenditore.</p>	<p>Nella contrattazione di alcuni settori sono presenti clausole specifiche per le piccole e medie imprese, anche se le previsioni che esse contengono non presentano apprezzabili differenze rispetto alla contrattazione generale. La MKB persegue l'obiettivo di tutelare la peculiare realtà delle imprese minori nell'ambito degli accordi centrali. Ma di fatto accade raramente che gli accordi centrali, o loro parti, interessino specificamente la realtà delle piccole e medie imprese.</p>	<p>Il contratto provinciale di settore è lo strumento tipico per regolare il rapporto di lavoro nelle piccole e medie imprese, mentre il contratto aziendale è invece lo strumento tipico delle grandi imprese. Il 75% delle imprese è del resto costituito da unità piccole o medie, e in maggioranza si tratta di micro-imprese che preferiscono associarsi per rientrare nel contratto provinciale di settore. Soltanto il commercio dei fiori è regolato da un contratto nazionale di settore.</p>

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
	<p>Accordi specifici per le imprese minori sono difficili da realizzare, perché il punto di riferimento principale della contrattazione è il settore di attività economica e, dunque, bisognerebbe coordinare il livello settoriale con il livello dimensionale.</p> <p>Una contrattazione specifica è resa difficile anche per ragioni organizzative, in quanto sindacati e imprenditori si organizzano secondo i principi dell'associazione per settore e della rappresentanza unitaria, per cui alla contrattazione di settore partecipano un solo sindacato e una sola associazione imprenditoriale.</p>			

2.6 Ci sono sovrapposizioni tra il livello macro e il livello intermedio della contrattazione collettiva? Se sì, ci sono procedure per risolvere contrasti che nascono dall'attuazione di clausole non coerenti dei contratti collettivi?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Secondo l'Accordo del 16 luglio 2001 le disposizioni contenute negli accordi di livello centralizzato sono applicabili anche a livello inferiore, in assenza di accordi sullo stesso oggetto. Sono invece applicabili a tutti i livelli le disposizioni degli accordi di settore a cui i firmatari hanno inteso conferire carattere normativo e imperativo, o che costituiscono garanzie minime. Il livello di settore deve in ogni caso rispettare le disposizioni di legge sull'ordine pubblico (norme che la contrattazione non può modificare nemmeno per migliorarle, come è il caso delle norme penali in caso di infrazione).</p>	<p>Non esistono livelli nella contrattazione collettiva. I contratti di settore, aziendali e individuali non sono aggiuntivi ma sono soluzioni alternative a disposizione delle parti per regolare i rapporti di lavoro. Il ricorso all'una o all'altra soluzione avviene per libera scelta delle parti stesse e in base ai rapporti di forza tra loro esistenti. Il singolo rapporto di lavoro è regolato da un contratto sulle condizioni di lavoro ("contratto qualitativo" secondo il gergo tedesco o "parte normativa" secondo il gergo italiano), e da un contratto sugli aspetti retributivi ("contratto quantitativo" secondo il gergo tedesco o "parte economica" secondo il gergo italiano). Le imprese che aderiscono all'associazione imprenditoriale di settore sono obbligate ad applicare i contratti collettivi quantitativi e qualitativi che tale associazione sottoscrive. Le altre imprese sono libere di regolare i rapporti di</p>	<p>Non esistono livelli nella contrattazione collettiva. Ove esistono accordi di settore, anche a livello territoriale, le previsioni in esso contenute sono generalmente riprodotte negli accordi aziendali. Comunque, in alcuni contratti e in via eccezionale, sono previsti meccanismi e procedure per risolvere eventuali conflitti anche di natura applicativa.</p>	<p>Non si può parlare di vero e proprio conflitto tra gli accordi di categoria e le raccomandazioni espresse a livello centrale, data la natura non vincolante delle stesse. Possono entrare in conflitto clausole di livello settoriale ed aziendale, nel qual caso prevale l'accordo di livello inferiore. Poiché il coordinamento fra i rappresentanti delle maggiori aziende multinazionali, delle Confederazioni sindacali e delle Associazioni imprenditoriali è molto intenso tra i livelli intermedio e aziendale, è di fatto difficile che tale conflitto si verifichi.</p>	<p>La regola generale è quella di "no concurrencia" per cui allo stesso tempo una materia può riguardare sia un ambito superiore che inferiore, in modo che gli accordi settoriali possano modificare quanto stabilito in accordi di ambito superiore, sempre che si rispettino le condizioni previste dall'art.84 dello Statuto dei lavoratori. Esiste, invece, una regola generale di "concurrencia" dei contratti di ambito inferiore: le Parti sociali in possesso dei requisiti di rappresentatività possono negoziare accordi di ambito superiore a quello dell'impresa. Degli accordi esaminati dallo studio annuale CEOE, solo il 23% prevede espressamente la possibilità di negoziare determinate materie in ambiti inferiori. Sei accordi su dieci non esauriscono, nelle proprie disposizioni, le possibilità previste dallo Statuto. La percentuale maggiore riguarda accordi settoriali, provinciali e delle comunità autonome.</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
	<p>lavoro o con contratti individuali o con contratti aziendali, a meno che i contratti collettivi di settore non sono dichiarati obbligatori per tutte le imprese di un determinato settore e territorio (si tratta, però, di un'eccezione che riguarda l'1% dei contratti in vigore).</p> <p>Non esiste subordinazione di livelli neppure da un punto di vista territoriale. In ogni contratto le parti stabiliscono in piena autonomia l'ambito di validità che, da un punto di vista territoriale, può essere uno o più <i>Länder</i> federali, un'area geografica definita da un gruppo di comuni (<i>Kreis</i>) o, più raramente, l'intero territorio. L'unico settore con un contratto nazionale è l'edilizia.</p>			<p>Le unità di negoziazione tendono a produrre regolamentazione sulle stesse materie regolate dall'ambito superiore, senza seguire un criterio di specializzazione.</p>

2.7 Ci sono intese che contemplano qualche forma di "struttura federale" della contrattazione collettiva? Se sì, che tipo di autonomia è di fatto riconosciuta dagli agenti della contrattazione? Quali sono i maggiori problemi al riguardo?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Nonostante sia stata di recente affermata la prevalenza del principio di sussidiarietà, stenta a imporsi nel mondo sindacale l'idea che esso possa e debba essere riequilibrato con accordi di tipo maggioritario e con meccanismi di opposizione. In ogni caso, la continua immissione del potere di Ministero e Parlamento nelle relazioni fra datori di lavoro e salariati, che è tipica della tradizione francese, svuota la politica contrattuale di contenuto.</p>	<p>Non esiste una struttura "federale" della contrattazione collettiva che consista in una successione di livelli di contrattazione riferiti ad ambiti territoriali sempre più ristretti. In ogni contratto le Parti sociali stabiliscono in piena autonomia il suo ambito di validità (<i>Geltungsbereich</i>) che, da un punto di vista territoriale, può riguardare uno o più <i>Länder</i> federali, un' area geografica definita da un gruppo di comuni (<i>Kreis</i>) o, più raramente, l'intero territorio della Repubblica Federale. Si tenga conto che l'unico settore per il quale viene negoziato un contratto di lavoro su base nazionale è quello delle costruzioni.</p>	<p>L'ambito di efficacia di un contratto collettivo può essere limitato ad alcuni territori, in particolare alla Scozia e all'Irlanda del Nord. Al di fuori di queste ipotesi non vi sono forme di struttura "federale" della contrattazione collettiva. Del tutto peculiare è il caso di particolari condizioni di favore, soprattutto a carattere economico, previste nei contratti per coloro i quali svolgono la propria attività lavorativa a Londra. Sono i contratti aziendali che, ovviamente, possono riflettere meglio le condizioni generali della zona, ed essi sono la regola mentre i contratti settoriali sono l'eccezione.</p>	<p>Secondo le Parti sociali, data la ridotta dimensione territoriale del Paese e la sua organizzazione politico-amministrativa piuttosto accentrata, la nozione di "struttura federale" degli accordi collettivi non risulta applicabile al sistema di relazioni industriali olandese.</p>	<p>In questi ultimi anni si è sviluppata una forma di struttura "federale" della contrattazione collettiva, che è rappresentata dalla contrattazione delle Comunità autonome. L'autonomia riconosciuta alle Comunità autonome e alle loro confederazioni consiste nella devoluzione di alcune materie, quali ad esempio la salute, e di varie altre misure di carattere sociale e socio-politico.</p>

CAPITOLO 3

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA A LIVELLO MICRO

Diffusione e funzione del contratto aziendale

Nell'individuazione del campo di applicazione del contratto collettivo, l'autonomia sindacale assume un notevole peso negli ordinamenti di tutti i cinque Paesi: lo dimostra la diversa diffusione dei contratti ai vari livelli. Essa riflette infatti l'evoluzione delle strutture contrattuali, che è figlia delle complesse storia economiche e sociali nazionali.

Si situa in questo quadro la previsione di un livello aziendale di negoziazione che nei cinque Paesi presenta significative differenze, dovute sia ai differenti ordinamenti giuridici sia alle scelte delle Parti sociali, ma che registra ovunque una crescente diffusione. La sua funzione varia da Paese a Paese.

In Gran Bretagna, Germania e Paesi Bassi i contratti aziendali sono sostitutivi rispetto a quelli di settore. La Gran Bretagna si segnala in particolare perché il contratto a livello di impresa o di gruppo è la forma di intesa prevalente, tant'è vero che copre circa l'80% di tutti i contratti collettivi siglati nel settore privato.

Diversa è la situazione negli ordinamenti caratterizzati da un forte intervento della legislazione, come in Francia e in Spagna, dove la struttura della contrattazione collettiva assegna una maggiore importanza al contratto di settore-categoria. Qui il contratto aziendale è nettamente sotto-ordinato al livello nazionale di settore che svolge un ruolo d'impulso e soprattutto di inquadramento. Nei due Paesi gli accordi aziendali sono numerosi (in Francia se ne contano circa 30.000, mentre in Spagna coprono il 12% dei lavoratori e ben il 75% dei testi siglati), e il loro carattere integrativo rispetto al contratto di settore consente di tenere meglio conto delle caratteristiche del rapporto di lavoro di ciascuna azienda o gruppo.

La durata degli accordi

La durata del contratto collettivo aziendale pone ai vari ordinamenti la necessità di contemperare due opposte esigenze: da un lato, assicurare una certa stabilità alle scadenze della regolamentazione aziendale; dall'altro, permettere un costante adeguamento dei contenuti ai mutamenti aziendali.

Anche per questo non esistono nei cinque Paesi delle regole generali riguardo alla durata degli accordi aziendali e, dunque, alla frequenza dei rinnovi. La scelta è rimessa alle parti, che possono stipulare accordi con diversa scadenza secondo le materie regolate (come in Germania); o secondo il tipo di impresa o di ramo a cui l'accordo si riferisce (come nei Paesi Bassi); oppure secondo la rispondenza dei contenuti all'evoluzione delle condizioni economiche, sociali e anche politiche (come in Francia). In Spagna l'obbligo di rinnovare la rappresentanza aziendale ogni 4 anni tiene sotto stimolo anche l'attività negoziale a tale livello; le Parti sociali possono decidere che non tutto il contenuto del contratto abbia la stessa vigenza, prevedendo termini e durate diverse per materie o per gruppi di materie in esso trattate (quali le revisioni salariali e la formazione professionale).

In pratica la durata media dei contratti aziendali va da uno, a due o a tre anni, e le Parti

restano libere di negoziarli a intervalli diversi, anche più brevi. In Francia la legge prevede un obbligo annuale a negoziare per alcune materie particolarmente delicate quali i livelli salariali, la gestione degli orari e la parità uomo-donna.

Gli attori del livello aziendale

Poiché la determinazione e la verifica della rappresentatività sindacale si basano spesso sulla presenza di rappresentanze aziendali, i soggetti titolari della contrattazione collettiva a livello di impresa vengono individuati mediante una regolamentazione più puntuale. Secondo la legislazione vigente e le prassi consolidate, gli attori negoziali a livello aziendale sono i seguenti:

- dal lato dei lavoratori:

- a) le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative aderenti alle Confederazioni nazionali, che eleggono i propri delegati come in Francia;
- b) i rappresentanti dei lavoratori, che consistono in Comitati aziendali o Delegati del personale. Ciò vale per la Gran Bretagna, Paesi Bassi e la Spagna; in Francia vale per le aziende da 10 a 50 dipendenti. In Germania la titolarità spetta ai Consigli di fabbrica (nel pubblico impiego ai Consigli del personale), che rappresentano tutto il personale e non soltanto gli iscritti al sindacato. In Spagna possono negoziare i Comitati aziendali, i Delegati del personale e le Sezioni sindacali d'impresa, eleggendo una apposita Commissione *negoziadora*. Nei Paesi Bassi i contraenti sono spesso i dirigenti sindacali, che le imprese preferiscono come negoziatori piuttosto dei Consigli aziendali dei lavoratori (anche perché più competenti e meno rigidi nelle trattative).

- dal lato degli imprenditori:

- a) le associazioni degli imprenditori (Francia e Spagna);
- b) lo stesso datore di lavoro, l'Amministratore delegato o il responsabile delle risorse umane (Francia, Germania, Gran Bretagna, Spagna, Paesi Bassi).

In Francia è prevista una soglia minima di 10 dipendenti al di sotto della quale la contrattazione aziendale è preclusa. Nei Paesi Bassi e in Germania non esistono soglie, ma di fatto nelle imprese di dimensioni piccole o medie non ci sono accordi; valgono quindi gli accordi collettivi del settore. Anche in Spagna vi sono accordi aziendali in molte delle grandi imprese.

I contenuti della contrattazione

Nei cinque Paesi non ci sono particolari limitazioni riguardo alle materie oggetto dei contratti collettivi, neppure al livello aziendale, trattandosi in genere di temi a carattere economico e sociale che rivestono un particolare interesse per le Parti sociali. Non manca peraltro qualche eccezione. In Francia l'ordinamento prevede infatti un obbligo a negoziare su alcune materie (salari, orari e parità uomo-donna), restando le Parti comunque libere di contrattare anche altri

temi. In Spagna alcuni aspetti istituzionali delle relazioni industriali sono sottratti alla contrattazione collettiva e attribuiti alla legge (il cui spazio negli ultimi anni tende peraltro a ridursi).

Ad eccezione della Spagna, dove lo Statuto dei lavoratori prevede la costituzione delle Commissioni paritetiche con compiti di interpretazione, controllo e verifica dell'applicazione del contratto, in nessuno dei cinque Paesi esiste un sistema di monitoraggio circa l'attuazione delle clausole contrattuali, né una istituzione deputata a questa attività. Questa, come il controllo sull'applicazione dei contratti, è dunque rimessa alla libera iniziativa delle Parti sociali.

I Ministeri del Lavoro della maggior parte dei Paesi svolgono una funzione di catalogazione e archiviazione dei contratti collettivi (Germania e Spagna), o di redazione di un bilancio annuale sulla contrattazione collettiva (Francia e Spagna), al fine di analizzarne i contenuti e l'evoluzione. Nei Paesi Bassi il Ministero degli Affari Sociali e dell'Occupazione ha il compito di monitorare l'andamento dei salari, per valutarne la compatibilità rispetto alla situazione economica del Paese, e di raccogliere informazioni sulle politiche formative attuate. Si segnala una sola eccezione, l'unica: in nome dell'autonomia negoziale e della tradizione sindacale il Governo della Gran Bretagna non svolge alcuna di queste funzioni.

Il raccordo tra i vari livelli di contrattazione

Nella prassi dei cinque Paesi non si verificano contrasti frequenti tra le norme dei contratti aziendali e quelle degli accordi di livello superiore. Ciò vale sia per i Paesi in cui vi sono disposizioni legislative e contrattuali che intervengono nella regolazione dei rapporti tra i diversi livelli di contrattazione (Francia e Spagna), sia per i Paesi in cui la scelta del livello di contrattazione è rimessa alle parti e il contratto aziendale svolge una funzione sostitutiva rispetto agli accordi di livello superiore (Germania e Paesi Bassi). In Gran Bretagna, dove esistono accordi di settore, i contratti aziendali ne riproducono in genere le previsioni.

L'eventuale conflitto tra contratti di diverso livello viene risolto, di volta in volta:

- attraverso il principio del *favor prestatoris* (Francia, dove gli accordi aziendali possono adattare le disposizioni dei contratti di settore alle condizioni dell'impresa, o predisporre disposizioni nuove e clausole più favorevoli rispetto ad essi);
- con la prevalenza dell'accordo di livello inferiore (Paesi Bassi);
- con il ricorso a previsioni specifiche per la risoluzione delle controversie contenute in alcuni accordi (Gran Bretagna, dove viene consultato l'ente che assiste le Parti sociali: ACAS);
- facendo riferimento alla regola generale di "*no concurrentia*" (Spagna), per cui la stessa materia può riguardare sia un ambito superiore che inferiore; inoltre lo Statuto dei lavoratori prevede che le Commissioni paritetiche - composte dai rappresentanti di chi negozia - intervengano per la soluzione di eventuali controversie.

LE DOMANDE SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA A LIVELLO MICRO

- 3.1 *La contrattazione collettiva è organizzata al livello di singola unità produttiva? (impresa, azienda, fabbrica, unità locale, ecc.)*
- 3.2 *Con quale frequenza questi accordi sono rinegoziati?*
- 3.3 *Quali sono gli attori principali? (dal lato datoriale: direzioni generali, direttori delle risorse umane, ecc.; dal lato sindacale: sezioni sindacali, consigli di fabbrica. Specificare il contesto: il canale della rappresentanza è unico o duale?)*
- 3.4 *Esiste una soglia (ad esempio in termini di numero di addetti) al di sotto della quale si impedisce la contrattazione collettiva nelle piccole e medie imprese?*
- 3.5 *Quali materie vengono trattate in genere? (fornire alcuni esempi e testi recenti)*
- 3.6 *Ci sono sovrapposizioni tra il livello micro e i livelli superiori della contrattazione collettiva? Se sì, ci sono procedure per risolvere contrasti che nascono dall'attuazione di clausole non coerenti dei contratti collettivi?*
- 3.7 *Esistono strumenti per verificare l'effettiva applicazione delle clausole contrattuali da poco contrattate? Con quali strumenti si può imporre il rispetto degli accordi collettivi nel sistema legale del Suo Paese?*

3.1 La contrattazione collettiva è organizzata al livello di singola unità produttiva?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Fino agli anni '60 il sistema di creazione delle norme era esterno all'impresa e la norma sociale era posta dalla legge. Dagli anni '70 le modifiche della tecnologia e dell'organizzazione del lavoro hanno convinto le Parti sociali che un elemento di competitività dell'impresa era di poter gestire essa stessa la propria politica sociale. I progressi sono stati comunque lentissimi.</p> <p>Agli inizi degli anni '80 si è poi introdotto il concetto di contrattazione aziendale, che da allora permette di trovare ed attuare soluzioni che tengano conto delle caratteristiche, dei bisogni e delle specificità di ciascuna azienda e dei suoi lavoratori.</p> <p>Secondo statistiche elaborate dal <i>Ministère de l'Emploi et de la Solidarité</i>, i testi siglati a livello aziendale nel 2000 e registrati entro il marzo 2001, sono 30.434 e si distinguono in <i>accord</i>, <i>avenant</i>, <i>dénonciation</i>, <i>désaccord</i> e <i>quasi-accord</i>. Tranne che nei</p>	<p>I contratti possono essere di settore (<i>Branchentarifvertrag</i>) o di azienda (<i>Betriebstarifvertrag</i>).</p> <p>I contratti aziendali non sono aggiuntivi o integrativi rispetto a quelli di settore, bensì completamente sostitutivi e possono essere sottoscritti soltanto da imprese (come ad esempio Volkswagen) che non sono iscritte ad associazioni imprenditoriali di categoria.</p> <p>L'impresa che non aderisce ad una associazione imprenditoriale può regolare i rapporti di lavoro con un contratto aziendale oppure con contratti individuali, a seconda della presenza o meno del sindacato in azienda e dei rapporti di forza tra impresa e sindacato.</p> <p>Alla fine del 2001 erano in vigore ben 57.595 contratti collettivi, di cui 34.437 di settore (60% del totale) e 23.158 di azienda (40% del totale).</p> <p>I contratti di settore regolano il rapporto di lavoro di circa 18,5 milioni di lavoratori dipendenti, e</p>	<p>La contrattazione in azienda è effettivamente quella più conosciuta in Gran Bretagna: circa l'80% dei contratti dei settori privati dell'economia è di tipo aziendale.</p> <p>Sono presenti anche accordi relativi a singole unità produttive e nei quali si prevedono particolari condizioni di lavoro o/e disposizioni specifiche in tema di sicurezza, formazione, e così via.</p> <p>La tendenza è quella a una crescente generalizzazione e standardizzazione dei contratti di lavoro per più unità produttive o stabilimenti di una stessa impresa o gruppo.</p>	<p>La contrattazione collettiva si svolge principalmente a livello settoriale. Tuttavia è di un certo rilievo anche la contrattazione aziendale, che conta circa 520 accordi, 479 per imprese con meno di 2000 addetti e 43 con più di 2000 addetti.</p>	<p>Il contratto aziendale è presente soltanto nelle maggiori imprese. In alcune grandi imprese del settore bancario e assicurativo manca peraltro il contratto aziendale poiché i rapporti di lavoro sono interamente regolati dal contratto nazionale di settore.</p> <p>I settori dove predominano le trattative a livello di impresa sono: le telecomunicazioni, i trasporti aerei e terrestri, il settore elettrico.</p> <p>Nel 2001 i contratti aziendali costituivano il 75% del totale. La percentuale di lavoratori ai quali si applica un contratto aziendale si aggira intorno al 12% del totale. La maggiore copertura viene dalla negoziazione collettiva di settore a livello provinciale.</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>casi particolari indicati dall'accordo del luglio 2001, è sufficiente che uno soltanto dei sindacati firmi perché l'accordo sia efficace per tutti i dipendenti della medesima azienda.</p>	<p>quelli aziendali li regolano per altri 500 mila lavoratori.</p>			

3.2 Con quale frequenza questi accordi sono rinegoziati?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Nonostante la normativa (art. L.132-27) prevede un obbligo a negoziare annualmente su alcune materie (salari, durata effettiva e distribuzione dell'orario di lavoro, parità di trattamento), su queste materie, come su altre, le parti restano comunque libere di contrattare a intervalli più brevi.</p> <p>In generale, dunque, la durata dei contratti aziendali può essere determinata o indeterminata; nella prassi, gli accordi vengono rinegoziati quando il loro contenuto non riflette più la realtà.</p> <p>La procedura normale per rivedere in tutto o in parte gli accordi è la procedura di revisione, regolamentata dall'art. L.132-7, che fissa le condizioni di validità degli accordi e disciplina il diritto d'opposizione.</p> <p>Si parla di revisione quando un accordo modifica, in tutto o in parte, le disposizioni di un contratto precedente. Non è invece un accordo di revisione quello che ha per oggetto un tema diverso o che precisa</p>	<p>La durata degli accordi e la frequenza dei rinnovi dipende dal tipo di materia regolata dal contratto collettivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - accordi retributivi: rinnovati ogni anno; - accordi-quadro sulle retribuzioni: hanno una durata di parecchi anni, in genere sono rinnovati ogni 5-7 anni; - accordi-quadro sulla parte normativa e sulle condizioni di lavoro: in genere vengono rinnovati insieme agli accordi-quadro sulle retribuzioni (in genere ogni 5-7 anni); accade piuttosto spesso che su singoli istituti (ad esempio l'orario di lavoro o le ferie) le parti si accordino su deroghe che permettono rinnovi più frequenti; - accordi <i>ad hoc</i> su singole materie: sono piuttosto diffusi, con una durata e una frequenza dei rinnovi che variano di caso in caso. <p>Queste regole valgono sia per i contratti di settore che per i contratti aziendali.</p>	<p>La durata dei contratti aziendali varia da impresa ad impresa. Tradizionalmente annua, essa tende oggi in varie imprese ad arrivare ai 2-3 anni.</p> <p>In ogni caso la contrattazione è annuale per gli aspetti salariali, salvo nei casi in cui sono previsti meccanismi (più o meno automatici) di adeguamento della retribuzione.</p> <p>A livello aziendale si svolgono peraltro incontri regolari fra le rappresentanze dei lavoratori e il <i>management</i>, per mantenere costante lo scambio di informazioni nel corso dell'anno.</p> <p>Non esistono meccanismi che garantiscano l'effettivo rispetto delle scadenze negoziali previste negli accordi aziendali.</p>	<p>Non esiste una regola generale sulla durata dei contratti. Di fatto, la durata media di quelli negoziati a livello aziendale è di 18 mesi sia per la parte normativa che per la parte economica. Può essere peraltro prevista una diversa durata della disciplina per specifiche materie, come ad esempio l'ammontare delle risorse da destinare a interventi formativi.</p> <p>Di norma i contratti sono rinnovati con una apertura del "tavolo" negoziale ad un mese dalla scadenza del vecchio accordo. Gli incontri fra le Parti sociali sono calendarizzati al fine di un rapido svolgimento della trattativa; in ogni caso, il nuovo contratto entra in vigore con efficacia retroattiva.</p> <p>Non esistono meccanismi che garantiscano l'effettivo rispetto delle scadenze negoziali previste negli accordi collettivi; per prassi consolidata, tali scadenze vengono rispettate.</p>	<p>I contratti con durata di 2-3 anni erano specifici della negoziazione aziendale ma oggi questa periodicità è stata estesa anche ai contratti di settore provinciali.</p> <p>Da un recente studio della CEOE risulta che il 18% dei contratti aziendali ha vigenze diversificate che dipendono dai temi trattati. Le materie che solitamente hanno durata diversa sono: il livello delle retribuzioni e la revisione dei salari, la formazione continua (che dipende dalla vigenza degli accordi nazionali), e la regolazione di materie la cui durata superi quella del contratto aziendale.</p> <p>Non esistono meccanismi che garantiscano l'effettivo rispetto delle scadenze negoziali previste negli accordi collettivi.</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>disposizioni già in vigore, senza modificarle. Soltanto le organizzazioni che hanno siglato l'accordo iniziale, o che vi hanno successivamente aderito, sono abilitate a sottoscrivere la proposta di revisione (<i>avenant</i>). Altri soggetti possono comunque esercitare il diritto di opposizione. L'opposizione, che deve essere motivata per iscritto e che deve riportare l'indicazione dei punti di disaccordo, va notificata entro 8 giorni dalla firma della proposta di revisione. Non esistono meccanismi i quali garantiscano l'effettivo rispetto delle scadenze negoziali previste negli accordi.</p>				

3.3 Quali sono gli attori principali?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Secondo il MEDEF, la parte datoriale ha notevole peso nella contrattazione a livello dell'impresa, sia nell'industria che nel commercio e nell'artigianato. La parte sindacale afferma a sua volta di avere nella pratica il maggior peso, anche se in qualche caso l'iniziativa è del singolo dirigente aziendale. C'è poi il caso teorico in cui, nelle imprese con meno di 50 dipendenti, si autorizzano i delegati del personale a porre rivendicazioni ai datori, ed eventualmente a negoziare; ma si tratta di una possibilità che in pratica non ha mai funzionato. Ai sensi dell'art. L. 132-19, soltanto le organizzazioni rappresentative all'interno all'azienda hanno titolo a negoziare e a concludere con l'imprenditore accordi collettivi. Si tratta cioè di quelle organizzazioni affiliate alle confederazioni (CGT, CFDT, CGT-FO, CGC e CFTC), le quali abbiano fornito prova della loro rappresentatività all'interno dell'azienda (art.132-2).</p>	<p>Il canale di rappresentanza sindacale è "duale", per cui il negoziato viene condotto dalla "Commissione per le trattative" (<i>Verhandlungskommission</i>), la quale è costituita da membri della Commissione per la contrattazione (<i>Tarifkommission</i>), che ha definito la piattaforma e che valuta in corso d'opera i risultati raggiunti dalla Commissione per le trattative. La Commissione per la contrattazione rappresenta esclusivamente i lavoratori iscritti al sindacato. A livello di impresa, stabilimento o ufficio, ci sono i Consigli di fabbrica (<i>Betriebsräte</i>) o, nel pubblico impiego, i Consigli del personale (<i>Personalräte</i>). Sono organi rappresentativi di tutto il personale e non solo degli iscritti ai sindacati, e sono formati per circa l'80% da persone iscritte ai sindacati associati alla DGB e per il resto da persone indipendenti oppure iscritte alla DAG o ad altre organizzazioni. I Consigli di fabbri-</p>	<p>Titolari della contrattazione a livello aziendale sono il direttore delle risorse umane e del personale (presente soprattutto in grandi imprese) e i rappresentanti dei lavoratori. Secondo il TUC i soggetti cui spetta contrattare nei settori privati sono i sindacati presenti in azienda e un organo dell'azienda medesima, mentre nelle imprese di grandi dimensioni può anche essere, direttamente l'amministratore delegato (<i>Chief Executive</i>), anche se in genere è il responsabile del personale o delle Risorse umane. Per poter contrattare occorre essere riconosciuti dal datore di lavoro in base alle apposite condizioni poste alle organizzazioni sindacali dall'<i>Employment Relations Act</i> che stabilisce appunto il loro diritto ad essere riconosciute. Sull'individuazione di chi ha titolo a condurre le trattative influisce anche il tipo di materia trattata. Ad esempio, per la salute e la sicurezza sarà il direttore</p>	<p>Nel negoziato aziendale gli imprenditori preferiscono avere quali interlocutori i dirigenti sindacali, piuttosto che i membri dei Consigli aziendali. Ciò, perché solitamente apprezzano la competenza e l'affidabilità dei dirigenti sindacali piuttosto che quella dei membri dei Consigli aziendali. Una delle ragioni di questa preferenza sta nel fatto che, nei momenti difficili per l'azienda, i sindacalisti sono più disponibili a delle rinunce o alla concessione di clausole aperte.</p>	<p>Titolari sindacali della contrattazione a livello aziendale possono essere: - il Comitato di impresa; - i delegati del personale; - la Sezione sindacale aziendale. Il Comitato di impresa è titolare del diritto alla contrattazione aziendale, ma non direttamente bensì attraverso l'elezione di una apposita commissione contrattuale. Una organizzazione sindacale che sia maggioritaria nel Comitato di impresa può esercitare il diritto alla contrattazione anche attraverso la Sezione sindacale aziendale. La Commissione negoziatrice del contratto aziendale è costituita dai rappresentanti dei lavoratori, e dall'imprenditore o dai suoi rappresentanti. Nessuna delle due parti in trattativa può in ogni caso superare i dieci componenti.</p>

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Le organizzazioni sindacali, nelle imprese con almeno 50 addetti, eleggono le proprie delegazioni (<i>délégués syndicaux</i>). La loro composizione è regolata dall'art. L.132-20. La firma di una sola organizzazione è sufficiente per concludere un accordo. Esistono forme atipiche di accordi, relativi alle imprese da 10 a 50 dipendenti, che vengono siglati dai delegati eletti dal personale (<i>Comité d'entreprise</i> o <i>délégués du personnel</i>).</p> <p>Al fine di non limitare lo sviluppo della contrattazione, quando mancano le Sezioni sindacali aziendali, l'accordo interconfederale del luglio 2001 prevede la possibilità di sperimentare a livello aziendale, per 5 anni, il seguente modello di contrattazione. Nelle aziende con meno di 50 dipendenti sprovviste di delegati sindacali (compresi i delegati del personale che svolgono tali funzioni), gli accordi possono essere raggiunti con i rappresentanti eletti dal personale, ma devono essere convali-</p>	<p>ca esercitano i diritti di informazione, partecipazione e cogestione. Per il lato imprenditoriale, le trattative vengono condotte direttamente dall'ufficio del personale, mentre quando si negozia il contratto di settore vengono condotte da funzionari o manager dell'impresa.</p>	<p>delle risorse umane, mentre per i salari e le condizioni di lavoro sarà l'amministratore. Quando nell'impresa una organizzazione sindacale è stata riconosciuta, sono i suoi rappresentanti a partecipare ai negoziati. In pratica, al tavolo negoziale sono spesso presenti anche dei soggetti non aderenti ai sindacati.</p> <p>Può inoltre accadere che in una impresa i lavoratori votino per la designazione di un rappresentante annuo, il quale si occupi esclusivamente delle trattative e che potrebbe anche coordinare gli altri rappresentanti. Ciò accade quando la dimensione dell'impresa lo richiede o quando nel sindacato è forte la tradizione negoziale.</p>		

(segue)

(segue)

FRANCLIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>dati da una Commissione bilaterale di settore. Nelle imprese dove le elezioni dei rappresentanti del personale hanno condotto a un processo verbale di "carezza", gli accordi possono essere conclusi con un dipendente dell'impresa, scelto da una o più organizzazioni sindacali rappresentative in funzione di quello specifico negoziato. L'accordo è efficace se approvato dalla maggioranza dei dipendenti. In entrambi i casi la contrattazione di settore deve elencare i temi passibili di negoziazione alle condizioni indicate.</p>				

3.4 Esiste una soglia al di sotto della quale si impedisce la contrattazione collettiva nelle piccole e medie imprese?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Considerato che nelle imprese con più di 50 dipendenti la titolarità a negoziare spetta ai delegati dei sindacati, mentre in quelle da 10 a 50 spetta ai rappresentanti eletti dal personale, si può dire che la soglia minima è quella dei 10 dipendenti.</p> <p>Sulla contrattazione nelle piccole e medie imprese non esiste uniformità di vedute. Mentre il MEDEF e la CGT sottolineano che gli accordi sono spesso siglati dalle stesse associazioni delle imprese minori, la CFDT afferma che non c'è una specifica contrattazione che le coinvolga.</p> <p>Il Ministero del Lavoro sottolinea d'altro canto l'enorme peso delle piccole e medie imprese nel tessuto economico francese, evidenziando la presenza di accordi che disciplinano alcuni istituti in relazione alla dimensione minore; ciò avviene più spesso nei settori della metallurgia e dell'agricoltura.</p>	<p>Non esiste una soglia dimensionale che vincoli i negoziati collettivi a livello di impresa. In pratica, nelle piccole e medie imprese si verificano i seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'impresa aderisce all'associazione imprenditoriale di categoria ed è tenuta ad applicare il contratto di settore da essa sottoscritto; spesso i contratti di settore prevedono "clausole di apertura" che consentono alle piccole e medie imprese di derogare, in termini peggiorativi per i lavoratori, ad alcune condizioni riguardanti il lavoro o la retribuzione; - l'impresa non aderisce all'associazione imprenditoriale di categoria, ma si accorda con i sindacati per regolare i rapporti di lavoro con un contratto aziendale molto simile al contratto di settore; questa è una eventualità piuttosto frequente, soprattutto nelle piccole aziende in cui il sindacato o non è presente o non è strutturato; - l'impresa non aderisce all'associazione imprendi- 	<p>Non esiste una soglia al di sotto della quale la contrattazione collettiva non sia possibile nelle piccole e medie imprese, ma in pratica è raro che ci siano dei negoziati e degli accordi di su questa scala.</p> <p>Nelle aziende minori è quasi sempre l'imprenditore che, in modo unilaterale o d'accordo con i propri dipendenti, assume le decisioni in merito alle condizioni di lavoro e alla retribuzione.</p>	<p>Non esiste una soglia dimensionale che vincoli i negoziati collettivi a livello di impresa, ma di fatto non ci sono accordi contrattati nelle imprese individuali o di dimensione medio-piccola. In genere, in queste classi di impresa si fa riferimento agli accordi collettivi vigenti per il rispettivo livello settoriale.</p>	<p>Ogni quattro anni, in tutti i luoghi con più di 5 addetti, viene eletta una rappresentanza dei lavoratori se lo richiedono la maggioranza dei dipendenti o i sindacati più rappresentativi. Anche le imprese con 6-10 lavoratori possono infatti avere un "delegado de personal". Salvo eccezioni, i rapporti di lavoro sono però regolati a livello di settore, nazionale oppure provinciale.</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
	<p>toriale di categoria e decide di regolare i rapporti di lavoro con contratti individuali; questa è una eventualità piuttosto frequente ad Est;</p> <p>- l'impresa non aderisce all'associazione imprenditoriale di categoria e sceglie di avviare un confronto con i sindacati per arrivare a un contratto aziendale sostanzialmente diverso da quello di settore; questa è un'eventualità piuttosto infrequente nelle piccole e medie imprese.</p>			

3.5 Quali materie vengono trattate in genere?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Per il livello aziendale il Codice del Lavoro (art. L.132-27) prevede un obbligo a negoziare annualmente su alcune materie: salari, durata effettiva e distribuzione dell'orario di lavoro, parità di trattamento. Su queste materie, come su altre, le parti restano comunque libere di contrattare a intervalli più brevi.</p> <p>Secondo i sindacati, il fine principale della contrattazione aziendale non sono soltanto i problemi quotidiani dei dipendenti, ma anche una conoscenza più ampia sull'evoluzione dell'impresa e della società.</p> <p>Nel 2001 la contrattazione aziendale si è concentrata sulla riduzione dell'orario: tutte le altre trattative (salari, organizzazione, condizioni di lavoro) hanno ruotato su questo grande tema.</p>	<p>Come i contratti a livello di settore, anche quelli a livello di azienda possono essere suddivisi in quattro categorie, a seconda dell'oggetto e delle materie trattate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - accordi retributivi: si fissa l'ammontare della retribuzione contrattuale definendo tabelle per salari, stipendi e indennità; generalmente si stabilisce anche l'ammontare dell'indennità di formazione e di aggiornamento professionale; - accordi-quadro sulle retribuzioni: si definiscono i livelli e i gruppi salariali, con i requisiti di ciascun gruppo e le parametri per i premi di produzione; in qualche caso si stabiliscono anche le retribuzioni minime tabellari, come più di frequente avviene negli accordi retributivi; - accordi-quadro sulla parte normativa e sulle condizioni di lavoro; essi riguardano le disposizioni che regolano aspetti del rapporto di lavoro diversi da quelli retributivi, quali ad esempio le condizioni 	<p>La contrattazione collettiva aziendale copre un ampio spettro di materie, che vanno dai livelli retributivi alla formazione professionale, e dai diritti agli obblighi del lavoratore.</p> <p>Ove esistono contratti collettivi aziendali, questi variano da impresa ad impresa anche perché manca una cornice regolamentare.</p> <p>L'obiettivo dichiarato dalle <i>Trade Unions</i> non è più focalizzato soltanto sui salari ma su tutti gli aspetti del rapporto di lavoro. Si punta così ad allargare l'ambito delle materie soggette a contrattazione.</p> <p>"Dopo la politica antisindacale dei governi conservatori - dichiara il TUC - la difficoltà attuale è quella di ragionare in termini di diritti collettivi. La diffusione nei settori privati di contratti individuali a scapito di quelli collettivi ha influenzato infatti lo stesso legislatore che, al momento di intervenire a favore dei lavoratori, tende ad assegnare diritti individuali e non più collettivi".</p>	<p>Nonostante le diffuse tendenze a "decentralizzare" la contrattazione, e benché non vi siano limitazioni di materie per i contratti aziendali, gli imprenditori cercano di tenere i negoziati salariali e il conflitto distributivo fuori dalle imprese. Queste materie sono quindi disciplinate in prevalenza nell'ambito degli accordi-quadro di settore.</p>	<p>La legge stabilisce che il contratto aziendale può spaziare su tutte le materie che rivestono un particolare interesse per i rappresentanti. Naturalmente, gli aspetti istituzionali delle relazioni industriali che solo la legge può modificare non possono essere contrattati neppure a livello aziendale.</p> <p>La tendenza in atto è comunque quella di aumentare ovunque gli spazi della negoziazione collettiva e di ridurre ovunque quelli della legge.</p>

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
	<p>di assunzione e di licenziamento, l'orario di lavoro, le ferie, le condizioni per potere richiedere il regime di aspettativa, le indennità per il lavoro straordinario, notturno e a turni, le norme che regolano trattamenti e garanzie quando sopravvengono processi di ristrutturazione o di razionalizzazione aziendale;</p> <p>- accordi specifici su singole materie: spesso vengono infatti siglati contratti su specifiche materie tra quelle regolate ogni 5-7 anni dagli accordi-quadro sulla parte normativa; sono così regolate materie quali ferie, retribuzione durante le ferie, orari di lavoro, premi di risultato, qualificazione professionale, prepensionamenti, pari opportunità uomo-donna; particolarmente importanti sono gli accordi sulla gestione degli esuberi di personale in seguito a ristrutturazioni aziendali, che possono prevedere trasferimenti, programmi di riqualificazione professionale e, in caso di licenziamenti, gli indennizzi dovuti dal datore di lavoro.</p>			

3.6. *Ci sono sovrapposizioni tra il livello micro e i livelli superiori della contrattazione collettiva? Se sì, ci sono procedure per risolvere i contrasti che nascono dall'attuazione di clausole non coerenti dei contratti collettivi?*

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Per agevolare lo sviluppo della contrattazione a tutti i livelli, l'accordo interconfederale del 16 luglio 2001 stabilisce che ciascun livello di negoziazione deve potersi sviluppare in modo tale che le norme contenute negli accordi di livello più centrale o elevato (<i>interprofessionnel</i> o di <i>branche</i>) prevalgano su quelle contenute negli accordi di livello decentrato o inferiore (<i>entreprise</i>). Ciascun livello deve in ogni caso rispettare le misure di ordine pubblico e sociale fissate dalla legge, che siano costitutive di garanzie minime, e le disposizioni degli accordi interconfederali o di settore a cui i firmatari abbiano inteso conferire un carattere normativo e imperativo. Questa articolazione incoraggia lo sviluppo della contrattazione a tutti i livelli valorizzando il ruolo di impulso e di inquadramento svolto ai livelli centrali, che restano i più importanti. I contratti aziendali posso-</p>	<p>Non esistono livelli nella contrattazione collettiva. I contratti settoriali, aziendali e individuali non sono aggiuntivi ma sono soluzioni alternative a disposizione delle parti per regolare i rapporti di lavoro. Il ricorso all'una o all'altra soluzione avviene per libera scelta delle parti stesse e in base ai rapporti di forza tra loro esistenti. Il singolo rapporto di lavoro è regolato da un contratto sulle condizioni di lavoro ("contratto qualitativo" secondo il gergo tedesco o "parte normativa" secondo il gergo italiano), e da un contratto sugli aspetti retributivi ("contratto quantitativo" per i tedeschi o "parte economica" per gli italiani). Le imprese che aderiscono all'associazione di settore devono applicare i contratti quantitativi e qualitativi che tale associazione sottoscrive. Le altre imprese sono libere di regolare i rapporti di lavoro con contratti individuali o con contratti aziendali, a meno</p>	<p>Le sovrapposizioni tra livelli diversi della contrattazione non sono frequenti. Infatti alla contrattazione nazionale prendono parte gli stessi soggetti che gestiscono a livello aziendale il contenuto degli accordi. Non c'è alcun rapporto tra la contrattazione svolta ai vari livelli anche perché in materia gli interventi legislativi sono scarsi. Gli accordi contengono generalmente delle previsioni specifiche per la risoluzione di eventuali controversie applicative. In questi casi, ci si rivolge spesso all'ACAS per il suo ruolo di conciliazione, giacché suggerisce alle parti possibili soluzioni, anche se non può imporre le proprie decisioni.</p>	<p>L'eventuale conflitto tra clausole di livello settoriale e aziendale viene risolto con la prevalenza dell'accordo di livello inferiore. Ma è piuttosto raro che un conflitto possa verificarsi perché il coordinamento fra i rappresentanti sindacali e imprenditoriali delle imprese e dei gruppi multinazionali è molto stretto, e ciò previene contrasti tra i livelli del settore e dell'impresa.</p>	<p>La regola generale è che non vi possono essere sovrapposizioni fra i vari livelli della contrattazione, ma ad essa si ammettono eccezioni poiché una determinata materia può riguardare allo stesso tempo un ambito superiore e un ambito inferiore. Per risolvere gli eventuali contrasti tra i diversi livelli si fa riferimento alla regola generale di "concorrenza": le Parti sociali in possesso dei requisiti di rappresentatività possono negoziare accordi e contratti a un livello superiore a quello dell'impresa. Lo Statuto dei lavoratori prevede all'art. 85 la costituzione di Commissioni paritetiche - composte dai rappresentanti delle Parti sociali che hanno negoziato - per la determinazione dei procedimenti di risoluzione delle discrepanze in seno alla Commissione stessa. Queste Commissioni costituiscono un requisito "essenziale e minimo", e debbono quindi essere</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>no: adattare il contenuto degli accordi di settore alle condizioni delle imprese; contenere nuove disposizioni; prevedere clausole più favorevoli rispetto ai contratti di settore.</p> <p>Questi principi sono confermati dai sindacati quando affermano che il livello aziendale è tenuto a rispettare quanto previsto dagli accordi di livello superiore, ma che in caso di contrasto prevale comunque la previsione più favorevole per il lavoratore.</p> <p>Nella prassi, l'articolazione settore-impresa dipende dalle scelte fatte dalla contrattazione di settore, cioè dal carattere più o meno completo e imperativo, oppure opzionale e facoltativo delle disposizioni di settore, e dalle modalità di rinvio all'azienda stabilite a livello di settore: applicazione diretta da parte del datore; obbligo a trattare; obbligo a concludere un accordo.</p>	<p>che i contratti di settore non siano dichiarati obbligatori per tutte le imprese di un determinato settore e territorio.</p> <p>Non esiste subordinazione di livelli neppure da un punto di vista territoriale. In ogni contratto le parti stabiliscono infatti in piena autonomia l'ambito di validità che, da un punto di vista territoriale, può riguardare uno o più <i>Länder</i> federali, un'area geografica definita da un gruppo di comuni (<i>Kreis</i>) o, più raramente, l'intero territorio. L'unico settore ad avere un contratto nazionale è l'edilizia.</p>			<p>designate obbligatoriamente da tutti i contratti. La legge attribuisce loro il ruolo di "administrador ordinario del convenio".</p> <p>Ogni <i>Comisión paritaria</i> deve possedere almeno tre competenze: di interpretazione, di applicazione e di controllo. In particolare, deve affrontare le discrepanze relative alla applicazione o meno della clausola di <i>descuelgue</i>, ossia di derogabilità dei minimi salariali stabiliti a livello superiore. Ciò, per il fatto che negli accordi aziendali non possono essere introdotte clausole di deroga, a meno che riguardino le retribuzioni nelle imprese in grave crisi economica.</p>

Fonte: CNEL, Contrattazione collettiva e partecipazione dei lavoratori in Europa: processi e pratiche, 2002

3.7 Esistono strumenti per verificare l'effettiva applicazione delle clausole contrattuali da poco contrattate? Con quali strumenti si può imporre il rispetto degli accordi collettivi nel sistema legale del Suo Paese?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Non vi sono norme legislative né previsioni contrattuali concernenti meccanismi di controllo sull'applicazione degli accordi. In pratica, le eventuali verifiche competono all'iniziativa delle Parti sociali, in particolare dei lavoratori. Il <i>Ministère de l'Emploi</i>, per il tramite della Commissione nazionale della negoziazione collettiva, si limita all'attività di archiviazione e a redigere ogni anno un bilancio analitico della contrattazione collettiva, indispensabile per seguirne l'evoluzione.</p>	<p>L'attività di monitoraggio e di verifica dell'applicazione delle norme contrattuali è svolta su iniziativa autonoma delle Parti sociali. Il Ministero del Lavoro federale si limita all'attività di archiviazione.</p> <p>La legge sulla contrattazione collettiva stabilisce che presso il Ministero del Lavoro è istituito l'archivio dei contratti, di cui registra l'entrata in vigore, le variazioni e l'abrogazione. L'archivio è utilizzato dal Ministro nel momento in cui estende <i>erga omnes</i> la validità di un contratto di lavoro (<i>Allgemeinverbindlichkeit</i>). Nella prassi, sono poi stati istituiti archivi dei contratti anche presso i Ministeri del Lavoro dei <i>Länder</i>.</p>	<p>Non esistono organismi deputati a verificare l'applicazione delle clausole contenute nei contratti collettivi. Sono quindi i sindacati stessi a curarsene. Non esiste neppure un sistema di imposizione legale della contrattazione. Essa si dà soltanto quando il sindacato riesce a farsi riconoscere dal datore di lavoro sulla base dell'<i>Employment Relations Act</i> del 1999, che ha fissato i parametri di riferimento. Non vi sono quindi organi governativi con il potere di imporre la contrattazione. Tuttavia l'ACAS (<i>Advisory, Conciliation and Arbitration Service</i>) può intervenire per risolvere le controversie sorte su un contratto già siglato, ma solamente con il consenso delle Parti sociali. Anche l'ACAS sottolinea che manca una cornice regolamentare circa l'applicazione dei contratti, i quali si ispirano unicamente al principio dell'autonomia collettiva.</p> <p>L'unica forma di tutela</p>	<p>Non esiste alcun sistema di monitoraggio sull'applicazione delle clausole contrattuali. Spetta al Ministero degli Affari sociali e dell'occupazione, attraverso gli ispettori del lavoro, raccogliere informazioni allo scopo di monitorare le politiche contrattuali attuate. Il Ministero non ha infatti alcuna possibilità di incidere sugli accordi.</p> <p>Una funzione di verifica più stringente è invece svolta dal Ministero in merito all'andamento dei salari, non tanto per verificare l'applicazione delle clausole bensì per valutarne la compatibilità rispetto alla situazione economica del Paese.</p>	<p>L'art. 85 dello Statuto dei lavoratori prevede per ciascuno contratto collettivo la costituzione di Commissioni paritetiche, che hanno fra l'altro l'incarico di seguire e di verificare l'applicazione delle clausole contrattuali.</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
		<p>garantita per via giudiziale in termini di diritto privato riguarda l'applicazione delle previsioni del contratto individuale. A livello collettivo esistono soltanto forme di conciliazione volontaria. (L'unica eccezione è un accordo, siglato presso una impresa giapponese, che attribuisce un carattere obbligatorio alle previsioni concordate dalle Parti sociali e il possibile adempimento coattivo davanti a una Corte civile).</p>		

CAPITOLO 4

IL PROCESSO NEGOZIALE NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA: LE PROCEDURE

Processo negoziale e iniziativa di rinnovo

La comparazione dei cinque Paesi evidenzia, in linea generale, due opposte tendenze del processo negoziale nella contrattazione collettiva. Esso infatti appare caratterizzato da un lato da prassi piuttosto informali, testimoniate da fattori quali gli scarsi vincoli di periodicità, la mancata definizione omogenea dei soggetti negoziali, il basso grado di istituzionalizzazione delle procedure (in alcuni Paesi), e dall'altro lato, invece, dalla spinta alla formalizzazione che emerge dalla tendenza diffusa e crescente a mettere per iscritto i testi degli accordi e a definire o regolamentare ambiti, soggetti, scadenze, procedure.

Il significativo mutamento degli equilibri in atto fra informalità e formalizzazione viene bene in luce anche quando si considera il soggetto che assume l'iniziativa per l'avvio del processo negoziale. Si prendano due Paesi come la Francia e la Spagna. L'iniziativa, tradizionalmente assunta in via esclusiva dai sindacati dei lavoratori, in questi ultimi anni viene presa anche dagli imprenditori, che provvedono all'elaborazione e alla pubblicizzazione di proprie piattaforme, le quali svolgono spesso funzioni di contenimento ma talvolta si presentano come ipotesi alternative di politica contrattuale.

Va segnalato che in Francia è stata proprio la parte imprenditoriale, che ben di rado aveva aperto in passato trattative salariali, ad aprire quelle sulla *refondation sociale*, dove la diversità dei contenuti segna anche uno spostamento degli accenti. Sia la tendenza generale che questo episodio, mostrano come l'iniziativa di parte imprenditoriale sia essenzialmente volta all'acquisizione di uno spazio più ampio spazio e più flessibile nel processo negoziale.

Un caso a sé sembra invece i Paesi Bassi, dove in passato l'avvio del processo negoziale era promosso dalla parte datoriale, e dove questa pratica viene oggi disattesa (ad eccezione dell'agricoltura), sia per motivi interni all'organizzazione sia per i suoi nuovi rapporti con gli affiliati.

Alle tendenze nuove sembrano fare eccezione due paesi: la Gran Bretagna e la Germania, dove l'iniziativa viene assunta dalla parte sindacale, com'è nella tradizione e nella prassi più consolidata, e accettata anche dalla parte imprenditoriale.

La formazione delle rivendicazioni

Nei cinque Paesi la discussione della "piattaforma" contrattuale avviene qualche tempo prima della scadenza del contratto, i cui termini possono variare a seconda dell'ambito di applicazione. Non tutti attribuiscono agli stessi soggetti la competenza ad adottare decisioni per il rinnovo degli accordi collettivi: in Germania e in Spagna è prevista la costituzione di specifiche Commissioni mentre nulla è previsto nei Paesi Bassi, Gran Bretagna e Francia.

In quattro dei cinque Paesi, per prassi consolidata, la piattaforma contrattuale si costruisce in base ai risultati di una consultazione che, svolta sempre dall'organizzazione sindacale, si differenzia tuttavia per ampiezza e per modalità. Fa eccezione la Germania, dove non

sono previste procedure formali di consultazione della base (né degli iscritti, né dei non iscritti), salvo il caso in cui il sindacato voglia indire uno sciopero di avvertimento o quando la vertenza sia già iniziata: in questa eventualità il sindacato consulta obbligatoriamente gli iscritti.

Le tendenze verso l'estensione dell'ambito soggettivo della consultazione si notano meglio in Spagna dove vi sono le assemblee dei lavoratori, gestite con ampia informalità e non limitate all'apparato e agli iscritti, anzi estese a tutti i lavoratori interessati. Invece in Francia e nei Paesi Bassi la piattaforma contrattuale è portata a conoscenza soltanto degli iscritti ai sindacati. Questo criterio restringe nettamente l'ambito della consultazione, a cui nei due Paesi parteciperà presumibilmente meno di un quinto dei lavoratori francesi e appena un terzo di quelli olandesi. Gli altri non hanno la possibilità di pronunciarsi sul merito delle proposte contrattuali.

In Francia e in Spagna la consultazione non riguarda soltanto la piattaforma contrattuale ma anche l'ipotesi di accordo; ciò si traduce talvolta nella costruzione di una proposta finale condivisa, in questo caso dagli iscritti e dai non iscritti.

La durata delle trattative è variabile nei vari Paesi, e non di rado si protrae per mesi; in Spagna, si superano anche i quattro mesi (vista dall'Italia questa durata non sembra troppo lunga).

La ratifica degli accordi

Nei cinque Paesi le modalità di approvazione degli accordi raggiunti sono diverse, a cominciare dal fatto che in Gran Bretagna non c'è una ratifica mentre in Germania essa avviene attraverso l'apposita Commissione per la contrattazione. Nei Paesi Bassi l'approvazione è sottoposta agli iscritti al sindacato. In Spagna invece, poiché il contratto collettivo ha efficacia *erga omnes*, è prevista la ratifica da parte di tutti i lavoratori (iscritti e non) attraverso apposite assemblee nelle imprese.

In caso di disaccordo fra i sindacati seduti al tavolo negoziale, è possibile alle organizzazioni che dissentono esercitare un diritto di veto o di opposizione? Non in tutti i Paesi. Esso infatti non è previsto in Germania, perché le trattative sono condotte da una sola organizzazione, ma non è previsto neppure in Spagna. In Gran Bretagna invece il diritto di veto è considerato una procedura trascurabile.

In Francia la legge consente di sottoscrivere la proposta di revisione soltanto alle organizzazioni firmatarie dell'accordo, e a quelle che vi hanno successivamente aderito, mentre le altre possono esercitare il diritto di opposizione, procedura poco praticabile per la sua complessità. Nei Paesi Bassi la possibilità di ricorrere al veto è contemplata ma è diventata inutile per la tendenza dei sindacati a coalizzarsi e a proporre azioni unitarie. Inoltre i contratti contengono in genere una clausola "di non sciopero" che, vincolando soltanto i sindacati firmatari, induce gli imprenditori a coinvolgere nell'accordo tutti quelli significativa-

mente rappresentativi; le parti stipulanti ricevono infatti dagli imprenditori quote annue quale corrispettivo per l'applicazione *erga omnes* dei contratti.

Tre Paesi su cinque (Germania, Spagna e Francia) hanno proceduralizzato il ruolo della negoziazione collettiva conseguendo un'ampia capacità di controllo del sistema, che è così diventato più coeso e più stabile. Diversamente dagli altri Paesi, Germania e Spagna utilizzano forme procedurali che contemplano commissioni od organi regolamentati per legge, disciplinati dai contratti di livello inferiore, o definiti per via sindacale o per prassi: questo è appunto il caso tedesco, dove tutti questi aspetti sono stabiliti dalla prassi, in ossequio al principio di autonomia delle Parti sociali riconosciuto dalla Costituzione.

Così è avvenuto in Spagna, dove è tradizionalmente forte la capacità, sia del contratto interconfederale, sia dei contratti di livello inferiore, di stabilire regole procedurali sulla stessa contrattazione, registrando, in tal modo, un accresciuto potere di controllo sul sistema. Di sicuro interesse è l'esempio spagnolo; in questo Paese esiste, infatti, un contratto collettivo, relativo a molteplici istituzioni nazionali, che prevede la creazione di un Comitato, composto in maggioranza di componenti femminili (almeno il 60%), cui spettano varie attribuzioni, compreso il compito di esaminare le norme aziendali e quello di garantire la partecipazione della componente femminile a tutte le attività. La presenza di donne fra i negoziatori è giudicata come fattore decisivo per il raggiungimento di una contrattazione basata sulla parità: è importante che nella composizione delle delegazioni dei datori di lavoro e delle organizzazioni sindacali sedute al tavolo delle trattative siano presenti, a vari livelli, i diversi gruppi.

In termini generali, laddove vi è assenza o carenza di normazione, i lavoratori godono di minori tutele e garanzie. Questa circostanza ha un duplice ordine di implicazioni, poiché da un lato incide negativamente sulla possibilità per i lavoratori di partecipare ai processi negoziali con un ruolo effettivo, e dall'altro si traduce in un deficit di democrazia associativa.

Il ruolo dei media nei negoziati

Il ruolo svolto dai mass-media in occasione e nell'ambito dei processi negoziali ha caratteristiche simili in tutti i Paesi esaminati. Ovunque, ad esempio, esso è circoscritto ai soli accordi di maggiore rilevanza economico-sociale, o che riguardano imprese note all'opinione pubblica. Uno spazio più ampio viene riservato dalle fonti di informazione ad eventi di forte impatto sociale, come nel caso degli scioperi, specie in Gran Bretagna e Francia.

Per lo più, l'attenzione dei media non si spinge fino a seguire da vicino le trattative, salvo nel caso di grandi vertenze e delle loro fasi finali, durante le quali i giornalisti possono dare notizie tali da influire sull'opinione pubblica attraverso i soggetti più interessati - lavoratori e imprenditori - ma che ben difficilmente sono suscettibili di influenzare i comportamenti dei negoziatori.

LE DOMANDE SUL PROCESSO NEGOZIALE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA: LE PROCEDURE

- 4.1 *Come è organizzato effettivamente il processo negoziale di un contratto collettivo? A prendere l'iniziativa sono sempre i rappresentanti di parte sindacale? La parte datoriale manda mai a vuoto i tentativi della parte sindacale di avviare le trattative?*
- 4.2 *Come definiscono le loro richieste i rappresentanti sindacali? Quali tipi di prassi vengono seguite per consultare la base? Sono consultati soltanto gli iscritti al sindacato oppure anche i lavoratori non iscritti? (rispondere tenendo conto dei diversi livelli di contrattazione)*
- 4.3 *Quale livello delle organizzazioni sindacali adotta le decisioni per il rinnovo degli accordi collettivi? E che cosa avviene nel caso della contrattazione a livello aziendale?*
- 4.4 *Le bozze di accordo sono sottoposte alla ratifica della base? La ratifica come avviene? (assemblee, votazioni...). Nel caso in cui i lavoratori bocciano l'accordo, quali sono le conseguenze? (ad esempio: si riavvia il negoziato?)*
- 4.5 *Quando al tavolo negoziale partecipano numerosi sindacati, che cosa accade in caso di disaccordo? Ci sono regole già prestabilite? (ad esempio, un potere di veto riconosciuto all'organizzazione maggiormente rappresentativa?)*
- 4.6 *Quale tipo di ruolo giocano di solito i media sui principali processi negoziali? Li seguono abbastanza attentamente? Sembra che siano in grado di influenzare le parti, oppure la trattativa? Lei pensa che il Suo Paese presenti differenze significative rispetto agli altri?*

4.1 Come è organizzato effettivamente il processo negoziale di un contratto collettivo? A prendere l'iniziativa sono sempre i rappresentati di parte sindacale? La parte datoriale manda mai a vuoto i tentativi della parte sindacale di avviare le trattative?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Non esiste alcuna indicazione scritta riguardo alle modalità di negoziazione fra le parti. Le stesse organizzazioni sindacali non intendono in modo univoco l'uso del diritto di iniziativa.</p> <p>Secondo la CGT sono più spesso i sindacati dei lavoratori, in particolare i più attivi e i meglio organizzati, a dare avvio alle trattative sulla base di proposte volte a rispondere alle esigenze più sentite e ai bisogni più urgenti. Sempre secondo la CGT, la parte imprenditoriale non prende mai direttamente l'iniziativa della negoziazione.</p> <p>Secondo la CFDT i sindacati mantengono il monopolio della negoziazione, ma dovrebbero muoversi di più in un'ottica di difesa dello spazio di libertà delle forze sociali. Ciò diventa più agevole se i sindacati prendono le distanze dalle forze politiche.</p> <p>Secondo il Ministero sono le associazioni datoriali</p>	<p>La trattativa parte sempre dal sindacato. Dopo la scadenza di un contratto collettivo, il sindacato annuncia alla parte imprenditoriale che intende avviare la trattativa per il rinnovo del contratto e presenta una piattaforma contrattuale.</p> <p>Dal lato sindacale le trattative vengono condotte dalla Commissione per le trattative (<i>Verhandlungskommission</i>), composta da membri di quella per la contrattazione (<i>Tarifkommission</i>), la quale ha definito la piattaforma e che valuta in corso d'opera i risultati raggiunti dalla commissione per le trattative.</p> <p>Dal lato imprenditoriale può accadere quanto segue: nel caso di contratti di settore le trattative vengono condotte da funzionari delle associazioni imprenditoriali. In caso di contratti aziendali le trattative vengono condotte direttamente dall'ufficio del personale.</p>	<p>Secondo la CBI il processo negoziale di un contratto collettivo si sviluppa intorno alle richieste dei sindacati. La prassi consolidata vuole infatti che assai spesso l'iniziativa sia assunta appunto dalle rappresentanze dei lavoratori. Non si esclude però che la stessa parte imprenditoriale possa avviare le trattative, in particolare su questioni che ritenga necessario sottoporre per prima alla valutazione della controparte.</p> <p>Nella fase delle trattative si procede per grado, passo passo, con proposte e controproposte. C'è uno scambio continuo di informazioni tra le Parti sociali.</p> <p>L'ACAS conferma che, in alcuni casi, le parti richiedono consigli e indicazioni per favorire lo svolgimento delle trattative.</p>	<p>L'iniziativa il più delle volte è presa dalla parte sindacale e non incontra resistenze della parte datoriale. E' diffuso convincimento che il processo negoziale, condotto nel rispetto delle regole e delle prassi, risulti uno strumento utile ad entrambe le parti, consentendo di rispondere efficacemente alle mutevoli esigenze di lavoratori ed imprese.</p> <p>Negli anni precedenti, in particolare fino al 1988, la proposta era elaborata e presentata anche su iniziativa della parte datoriale. Questa pratica è poi stata disattesa per ragioni legate al modo di operare dell'associazione imprenditoriale e al tipo di supporti e di servizi offerti ai propri affiliati. Gli imprenditori ritengono tuttavia che sarebbe utile tornare a quella prassi, in cui anche la parte datoriale impostava i contenuti della trattativa.</p> <p>Nel settore agricolo, del resto, l'iniziativa per il rin-</p>	<p>E' tradizione che il procedimento con il quale si negozia un contratto collettivo venga avviato per iniziativa dei sindacati, prima della scadenza, attraverso l'elaborazione della "piattaforma" rivendicativa.</p> <p>Di solito non si incontrano particolari resistenze imprenditoriali all'avvio delle trattative.</p> <p>Va sottolineato che negli ultimi 5-6 anni la preparazione delle trattative ha assunto una importanza crescente anche per la parte imprenditoriale, che in vari casi ha preso l'iniziativa di elaborare proprie piattaforme.</p> <p>Come le Parti sociali sottolineano, i risultati del processo negoziale nascono "dal confronto fra le due piattaforme, sindacale e datoriale".</p> <p>I tempi impiegati nelle trattative sono solitamente di circa 4 mesi.</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>che avviano la procedura formale, anche se l'iniziativa può venire da qualsiasi delle due Parti sociali. È però raro che i datori chiedano di aprire una trattativa sui livelli salariali, anche se nel caso della <i>refondation sociale</i> è stato proprio il MEDEF ad avviare gli incontri. Nell'ipotesi in cui il sindacato intenda trattare una materia non prevista dagli obblighi di contrattazione e il datore non intenda avviare la trattativa, si ha un nulla di fatto. Quindi è vero che l'iniziativa viene di solito presa dai sindacati, ma non c'è contrattazione se non quando il datore è d'accordo. Secondo il MEDEF, la prassi e i criteri di attuazione dei dispositivi normativi sono definiti dalla negoziazione collettiva. Si è sviluppato in proposito un ampio dibattito; tradizionalmente, fino agli anni '80, erano i sindacati che tentavano di acquisire nuovi vantaggi, ma a partire dalla prima crisi petrolifera (1973) le imprese</p>			<p>novo contrattuale è assunta per lo più dalla parte datoriale almeno da un decennio. Qui gli imprenditori sono infatti interessati a introdurre istituti innovativi più rispondenti alle esigenze di flessibilità, meno sentite in genere dalla parte sindacale. Probabilmente, la minore capacità propositiva della parte sindacale nel settore agricolo e l'atteggiamento della parte sindacale dipendono anche dalla nuova composizione sociale e professionale dei lavoratori del settore. Infatti la mano d'opera agricola non è più costituita prevalentemente da nuclei familiari ma da profili e soggetti più eterogenei, anche per la crescente presenza di immigrati.</p>	

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>hanno acquistato un maggiore spazio di manovra nella contrattazione e si sono fatte portatrici di una forte domanda di flessibilità. Infatti le imprese, le loro <i>branches</i> professionali e il MEDEF possono chiedere di contrattare e di fissare i termini della negoziazione, al punto che i sindacati lamentano che oggi si contratta quasi soltanto su richiesta degli imprenditori. I sindacati, per accettare le richieste volute dal <i>patronat</i>, esigono delle contropartite; si tratta di una sorta di "commercio" in cui l'una e l'altra parte ottengono soddisfazione per quanto reclamano.</p>				

4.2 Come definiscono le loro richieste i rappresentanti sindacali? Quali tipi di prassi vengono seguite per consultare la base? Sono consultati soltanto gli iscritti al sindacato oppure anche i lavoratori non iscritti?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Meccanismi di informazione e di consultazione dei lavoratori sono previsti dalla legislazione e dalla contrattazione e, secondo il Ministero del Lavoro, hanno il potere di incidere sui contenuti degli accordi, prima che vengano firmati.</p> <p>Secondo la parte sindacale, prima che le trattative si siano concluse le rappresentanze delle maestranze si impegnano a coinvolgere tutti i dipendenti e non si limitano a illustrare l'ipotesi contrattuale su cui esprimere un parere, ma cercano di delineare una soluzione condivisa.</p> <p>Secondo la CFDT il punto dolente riguarda il rispetto del pluralismo, dal momento che l'esercizio concreto del diritto di opposizione è assai poco praticabile, per la sua complessità. Dal momento che gli accordi possono essere siglati anche da una sola organizzazione, genera perplessità il vincolo derivante per l'insie-</p>	<p>La discussione sulla definizione della piattaforma contrattuale inizia qualche tempo prima della scadenza del contratto.</p> <p>Viene elaborato e reso disponibile l'opportuno materiale informativo e i vertici delle organizzazioni sindacali danno indicazioni sugli incrementi salariali che possono essere rivendicati.</p> <p>Viene istituita la Commissione per la contrattazione (<i>Tarifskommission</i>), che è composta dai rappresentanti sindacali delle più importanti aziende che ricadono nell'ambito di validità del contratto.</p> <p>La Commissione per la contrattazione viene formata in base ai contratti stipulati in precedenza, e ai contratti stipulati da poco in altri settori o nello stesso settore ma in altri <i>Länder</i>, in base all'aumento del costo della vita, al trend economico generale e all'andamento della produttività sia nel settore che nell'insieme del sistema.</p>	<p>Le rivendicazioni dei lavoratori danno avvio alle vertenze per il rinnovo dei contratti. Generalmente esse vengono formulate per iscritto onde avere una traccia di tutto quanto accade durante i negoziati.</p> <p>Secondo il TUC la base di partenza delle richieste sindacali si ottiene dopo una serie di sondaggi diretti presso i lavoratori o attraverso votazioni vere e proprie (<i>ballots</i>).</p> <p>Va rilevato infatti che uno dei pochi effetti positivi della politica antisindacale degli anni '80 è l'aver introdotto una maggiore democrazia nelle scelte sindacali.</p> <p>Secondo l'ACAS, le organizzazioni sindacali consultano i propri iscritti prima di avviare le vertenze.</p> <p>Secondo la CBI i sindacati sono oggi più consapevoli dei limiti delle richieste che possono avanzare ai datori di lavoro.</p> <p>Gli imprenditori possono</p>	<p>Normalmente l'apertura del tavolo negoziale per un rinnovo contrattuale avviene tre mesi prima del termine di scadenza.</p> <p>Tale prassi è voluta e rispettata tanto dalla parte datoriale quanto da quella sindacale, poiché il rinnovo contrattuale è considerato il migliore strumento per adeguare il rapporto di lavoro alle mutevoli esigenze, sia dell'impresa che dei lavoratori.</p> <p>Per prassi, la definizione delle richieste contrattuali spetta ai rappresentanti sindacali, sia a livello di categoria che di azienda.</p> <p>Con appositi incontri, la "piattaforma" di rinnovo è portata a conoscenza dei lavoratori iscritti, i quali possono esprimere valutazioni di cui i sindacalisti cercheranno di tenere conto in sede negoziale.</p> <p>Benché il contratto si applichi a tutti i lavoratori interessati, agli incontri per la presentazione della bozza di accordo non partecipano in genere i non</p>	<p>La discussione per la definizione della piattaforma contrattuale inizia qualche tempo prima della scadenza del contratto. Di solito gli accordi prolungano la loro vigenza in media di 8 mesi, e pertanto le trattative non iniziano prima di 3 mesi dallo scadere del precedente accordo. In particolare, esse non iniziano prima di 3 mesi a livello di impresa e di 4 mesi a livello di settore, sia nazionale che provinciale.</p> <p>Sia lo Statuto dei lavoratori che i contratti collettivi prevedono meccanismi di informazione e di consultazione dei lavoratori, mediante i quali essi possono influire sulla bozza di accordo prima della sua firma.</p> <p>Poiché il contratto collettivo si applica alla totalità dei lavoratori, a livello aziendale esso deve essere approvato da una Assemblea (iscritti e non iscritti), il che comporta la consultazione di tutte</p>

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>me dei dipendenti da una firma che sia ultra-minoritaria.</p>	<p>La Commissione per la contrattazione elegge poi tra i propri membri la Commissione per le trattative (<i>Verhandlungskommission</i>), che ha il compito di seguire il confronto con la parte datoriale secondo le indicazioni della Commissione per la contrattazione.</p> <p>Nella definizione della piattaforma contrattuale non sono previste procedure formali di consultazione dei lavoratori, siano essi gli aderenti al sindacato o il personale nel suo insieme. Ciò deriva da una matrice associativa che presuppone la costante rappresentatività dell'organizzazione.</p> <p>Queste prassi sono seguite in tutte le trattative, sia nel rinnovo dei contratti di settore che di quelli aziendali.</p>	<p>a loro volta consultare i lavoratori non iscritti ai sindacati, per avere un quadro più complessivo.</p> <p>Se un'organizzazione sindacale non può partecipare al tavolo negoziale perché non ottiene il riconoscimento da parte dell'imprenditore, può rivolgersi all'ACAS che effettuerà un sondaggio tramite questionario per verificare in quale percentuale i lavoratori si riconoscono in quel sindacato. Se essa raccoglie apprezzabili adesioni tra i lavoratori l'ACAS può sostenere con forza il diritto al riconoscimento e la titolarità a negoziare.</p> <p>L'ACAS può anche fornire suggerimenti sulle misure da adottare e sulle procedure da seguire perché il negoziato si svolga speditamente.</p>	<p>iscritti al sindacato. Visto che il tasso di sindacalizzazione si attesta intorno al 30%, si può dire che due terzi dei lavoratori hanno ben scarse possibilità di pronunciarsi in merito alle rivendicazioni e alle proposte contrattuali.</p>	<p>le maestranze. Per l'approvazione è necessaria la metà più uno dei voti dei lavoratori dipendenti dall'impresa.</p>

4.3 *Quale livello delle organizzazioni sindacali adotta le decisioni per il rinnovo degli accordi collettivi? E che cosa avviene nel caso di contrattazione a livello aziendale?*

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Sono generalmente le Parti sociali, che hanno condotto le trattative ai vari livelli, a decidere sulla necessità di rinnovare l'accordo. Sono più attivi in questo campo i sindacati dei lavoratori, ma non è infrequente che il <i>management</i> chieda di trattare alcune questioni (organizzazione del lavoro, gestione dei conflitti, ecc.) che saranno affrontate, a seconda del livello di negoziazione, dallo stesso imprenditore o dalle rappresentanze degli imprenditori. La legge prevede che soltanto le organizzazioni firmatarie, o che hanno aderito in un secondo tempo all'accordo iniziale siano abilitate a sottoscrivere la proposta di revisione. Le altre organizzazioni possono esercitare il diritto di opposizione. Questa deve essere motivata per iscritto e deve indicare i punti di disaccordo. Nel caso della contrattazione aziendale va notificata</p>	<p>Le trattative vengono seguite per la parte sindacale dall'apposita Commissione, composta da alcuni membri della Commissione per la contrattazione, di cui segue le indicazioni in tutte le fasi del negoziato. E' dunque la Commissione per la contrattazione che assume ogni decisione presa nel corso della vertenza. Essa è composta dai rappresentanti sindacali delle più importanti imprese che operano nell'ambito di applicazione del contratto. Questa prassi viene seguita in tutte le trattative, sia nel rinnovo di contratti di settore che di azienda.</p>	<p>La decisione finale che chiude la vertenza viene generalmente assunta da chi ha condotto le trattative. Nella contrattazione al livello aziendale viene adottata per esempio dal <i>management</i> (amministratore delegato o/direttore delle risorse umane) e dai rappresentanti sindacali.</p>	<p>Negli accordi collettivi a livello di settore, coloro i quali assumono la decisione di firmare l'accordo sono i rappresentanti delle Federazioni di settore affiliate alle tre maggiori confederazioni sindacali e alle tre maggiori associazioni imprenditoriali. Negli accordi collettivi a livello aziendale, coloro i quali assumono la decisione di firmare sono di fatto i dirigenti sindacali, che gli imprenditori preferiscono di gran lunga, come contraenti negoziali, ai componenti dei Consigli aziendali dei lavoratori. Si tenga conto che il rinnovo del contratto aziendale può avvenire anche a prescindere dalle azioni attivate a livello settoriale.</p>	<p>La decisione finale che chiude la vertenza viene presa dalla competente <i>Comisión negociadora</i>. Nelle vertenze aziendali essa è composta dall'imprenditore, o da suoi rappresentanti, e dai rappresentanti dei lavoratori, come dispone l'art.87 dello <i>Estatuto de los trabajadores</i>. Nessuna delle due parti può mettere in campo più di dieci componenti. Nei contratti di livello superiore, la Commissione è valida se i sindacati, le federazioni o le confederazioni, e dall'altro lato le associazioni imprenditoriali, rappresentano rispettivamente la maggioranza assoluta dei membri dei Comitati di impresa e dei delegati del personale, e gli imprenditori che occupano la maggioranza dei lavoratori interessati al contratto. In ogni caso nei contratti di ambito superiore all'impresa, i rappresentanti di ciascuna parte</p>

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>entro 8 giorni dalla firma della proposta di revisione.</p> <p>Negli ultimi anni c'è stato un impegno del Ministero del Lavoro e della Solidarietà sui temi della contrattazione. Non c'è nulla di scritto ma nella prassi aumenta l'attenzione a temi come quelli della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, dei rapporti tra vita professionale e vita privata, e così via.</p>				<p>non possono superare i cinque componenti.</p>

4.4 Le bozze di accordo sono sottoposte alla ratifica della base? La ratifica come avviene? Nel caso in cui i lavoratori bocciano l'accordo, quali sono le conseguenze?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Le bozze di accordo vengono sottoposte alla valutazione dei lavoratori grazie ai meccanismi vigenti per la consultazione e l'informazione. Una volta siglato, il contratto è valido e applicabile a tutti i lavoratori, anche ai non iscritti. In caso di disaccordo tra le organizzazioni sindacali la legge prevede la facoltà di esercitare il diritto di opposizione, che però in pratica si rivela difficilmente praticabile. Secondo la CGT, "sarebbe opportuno, prima del termine delle trattative, che le rappresentanze sindacali si impegnassero a favore di un maggiore coinvolgimento dei lavoratori".</p>	<p>Le bozze di accordo vengono valutate soltanto dalla Commissione per la contrattazione, composta da rappresentanti sindacali delle più importanti aziende interessate al contratto. Gli iscritti al sindacato non vengono consultati. Forme regolari e concordate di consultazione esistono soltanto in caso di sciopero, che non è ammesso durante il periodo di validità del contratto. Quando le trattative sono in corso, lo sciopero è ammesso soltanto nel caso in cui scada "l'obbligo di pace" (<i>Friedenspflicht</i>). La Commissione per la contrattazione propone allora agli iscritti una piattaforma di sciopero, che viene poi deciso soltanto se la maggioranza degli iscritti ne approva la piattaforma attraverso una consultazione. Durante lo sciopero il sindacato corrisponde ai propri iscritti un inden-</p>	<p>Generalmente gli accordi raggiunti non vengono ratificati da parte della base degli iscritti né dei lavoratori. Ciò significa che la verifica del consenso in merito all'accordo va fatta dal sindacato in altre forme, poiché è indispensabile alle rappresentanze sindacali per continuare a rappresentare i lavoratori stessi.</p>	<p>Le bozze di accordo sono generalmente sottoposte ai lavoratori iscritti al sindacato. La ratifica avviene per lo più durante incontri con gli iscritti, organizzati dai rappresentanti sindacali. Se la bozza riguarda un accordo di settore, si organizzano più incontri, sempre nelle aziende. La bozza di accordo è posta in votazione per alzata di mano. Se gli iscritti bocciano il testo, viene riformulata una proposta per la ripresa delle trattative. Di fatto la mancata ratifica avviene di rado perché gli incontri preliminari con i lavoratori per la valutazione della bozza ne consentono l'integrazione e la modifica sulla base delle indicazioni e delle esigenze espresse dalla base.</p>	<p>Il contratto collettivo deve essere approvato da tutti, iscritti e non iscritti ai sindacati, perché si applica alla totalità dei lavoratori. E' richiesta la metà più uno dei voti dei lavoratori dell'impresa stessa così come analoga maggioranza è necessaria per indire l'astensione dal lavoro, che si configura come diritto individuale riconosciuto dalla Costituzione e dallo Statuto dei Lavoratori. Il diritto di sciopero può essere indetto dagli organismi di rappresentanza, assemblee, sezioni sindacali, sindacato e comitato di impresa. Per indire lo sciopero non è necessario il referendum fra i lavoratori, perché sia legale è sufficiente solo la comunicazione all'impresa e agli uffici istituzionali del lavoro.</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
	<p>nizzo pari a circa 2/3 della retribuzione lorda. L'esito dello sciopero viene poi valutato e sottoposto a una seconda consultazione, cui partecipano esclusivamente gli iscritti al sindacato.</p>			

Fonte: CNEL, Contrattazione collettiva e partecipazione dei lavoratori in Europa: processi e pratiche, 2002

4.5 Quando al tavolo negoziale partecipano numerosi sindacati, che cosa accade in caso di disaccordo? Ci sono regole già prestabilite?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Secondo i sindacati, in caso di insanabile disaccordo tra le varie organizzazioni partecipanti alle trattative chi dissente può teoricamente ricorrere al diritto di opposizione, la cui complicata procedura rende però questa soluzione poco pratica e comunque poco praticabile.</p>	<p>Nel sistema tedesco questa eventualità non può verificarsi perché le trattative sono condotte da una sola organizzazione. Infatti fin dalla fine della seconda guerra mondiale il movimento sindacale si è strutturato secondo due principi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il principio dell'associazione per settore: tutti i lavoratori del settore sono iscritti allo stesso sindacato, indipendentemente dalle mansioni svolte; - il principio della rappresentanza sindacale unitaria: in ogni settore c'è un solo sindacato, a cui i lavoratori si iscrivono a prescindere dalle opinioni politiche e ideologiche 	<p>Nel caso di più sindacati che partecipano al tavolo negoziale, il coordinamento delle trattative viene assunto dal rappresentante di una sola organizzazione.</p> <p>Se si verificano divergenze, queste non vengono portate al tavolo negoziale ma si cerca in altra sede di raggiungere una posizione unitaria da sottoporre poi alla controparte.</p> <p>Il TUC ritiene trascurabile il rischio di contrasti tra i sindacati, non solo perché ormai le organizzazioni dei lavoratori tendono a presentarsi alla controparte con un programma unico (cosa che nel recente passato era poco frequente), ma anche perché le <i>Trade Unions</i> hanno incoraggiato un processo di unificazione o fusione (<i>mergering</i>), in modo da fronteggiare il calo degli iscritti e il conseguente aumento dei costi di gestione.</p>	<p>Tutte le organizzazioni sindacali e datoriali hanno titolo a partecipare al tavolo negoziale nelle trattative a livello settoriale e aziendale.</p> <p>Non essendovi obbligo alla contrattazione, in teoria gli accordi possono essere firmati anche soltanto da alcune parti, con esclusione di altre. Di fatto, in assenza di una legge che riconosca i sindacati e per evitare l'esclusione dalla trattativa, i sindacati tendono a coalizzarsi e a proporre azioni unitarie.</p> <p>I contratti inoltre contengono in genere una "clausola di pace" o di "non sciopero" che, vincolando soltanto i sindacati firmatari, spinge gli imprenditori a coinvolgere tutte le organizzazioni significativamente rappresentative.</p> <p>Ciò favorisce di per sé la moderazione nelle rivendicazioni, dal momento che le componenti più radicali di entrambe le parti corrono il rischio dell'esclusione. E' quanto accade al</p>	<p>Nell'ipotesi di disaccordo fra le organizzazioni sindacali non è possibile ricorrere al diritto di veto. Va tenuto presente, infatti, che nella legislazione spagnola esistono due tipi di requisiti:</p> <p>la legittimazione iniziale, per far parte del "tavolo" imprenditoriale e del "tavolo" sindacale. Vi hanno infatti diritto quelle organizzazioni che rappresentano almeno il 10% dei lavoratori o il 10% degli imprenditori interessati a quei contratti collettivi;</p> <p>gli accordi sono validi quando c'è il 60% dei voti di ciascun "tavolo", pertanto se c'è disaccordo si pone in votazione il tema entro la parte sindacale e quella datoriale e il testo che ottiene la maggioranza viene approvato.</p>

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
			<p>sindacato FNV, che nel 1995 fu escluso dalla trattativa alla <i>Heineken</i> e alle Ferrovie, e nel 1996 da quella alla <i>Philips</i>.</p> <p>Si tratta peraltro di casi piuttosto rari, e comunque le conseguenze della esclusione vengono quasi sempre sanate prima del rinnovo successivo.</p>	

4.6. *Quale tipo di ruolo giocano di solito i media sui principali processi negoziali? Li seguono abbastanza attentamente? Sembra che siano in grado di influenzare le parti oppure la trattativa? Lei pensa che il Suo Paese presenti differenze significative rispetto agli altri?*

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Secondo il Ministero del Lavoro i <i>media</i> non influenzano molto le trattative, fatta eccezione per i contenuti di importanti accordi <i>interprofessionnels</i>, e per certi casi riguardanti note aziende in crisi.</p> <p>Secondo gli imprenditori, invece, i <i>media</i> hanno avuto un influsso sulle masse, ad esempio diffondendo il timore che molti anziani si sarebbero trovati un giorno senza la pensione.</p> <p>Secondo i sindacati sono le grandi contrattazioni come quella sorta dalla riduzione dell'orario di lavoro (anche per i suoi effetti negli ospedali pubblici) a essere filtrate e influenzate attraverso i <i>media</i>. Ma nella più parte dei casi i <i>media</i> sono poco presenti.</p> <p>Viene citata un'esperienza singolare: quando il governo Jospin ha lanciato la <i>refondation sociale</i>, tutto il mondo politico di sinistra e di destra ha vissuto</p>	<p>I <i>media</i> si occupano delle vertenze più importanti o dei casi eclatanti di fallimenti aziendali. I contratti in vigore e i relativi rinnovi sono del resto così numerosi che in genere i <i>media</i> non riescono a seguirne le trattative.</p> <p>Sindacato e imprenditori assicurano comunque che non si lasciano influenzare dalle posizioni dei <i>media</i>, e che l'esito delle trattative dipende unicamente dai rapporti di forza esistenti tra le parti e all'interno delle organizzazioni stesse.</p>	<p>Secondo gli imprenditori gli accordi più importanti sono seguiti dai <i>media</i>, e non è escluso che ciò possa dare luogo a una certa manipolazione sia nei confronti della parte sindacale che della parte datoriale.</p> <p>Secondo il sindacato negli ultimi anni l'attenzione dei <i>mass media</i> è diminuito, semplicemente perché non si sono interessati ai problemi del mondo del lavoro, salvo quando si registravano eventi di forte impatto sociale, come ad esempio gli scioperi.</p> <p>L'ACAS ritiene che le relazioni industriali non siano tese come in passato, e per questo motivo i <i>media</i> mostrano un interesse minore. La loro attenzione dipende tuttavia dalle circostanze: se è stato indetto uno sciopero nei trasporti i <i>media</i> vi dedicano uno spazio particolare. Data l'influenza dei <i>media</i> sull'opinione pubblica, i sindacati cercano di richiamare l'atten-</p>	<p>L'interesse dei <i>media</i> è rivolto unicamente alle trattative sugli accordi centrali o di categoria, oppure di grandi imprese e di multinazionali. In ogni caso essi non influenzano né le parti né la trattativa.</p> <p>La parte datoriale segnala il rischio di "spettacolarizzazione" legato al ruolo dei <i>media</i>, il cui interesse va principalmente ai momenti cruciali della trattativa, strumentalizzando la notizia piuttosto che dare corretta diffusione alle informazioni.</p>	<p>L'interesse dei <i>media</i> è rivolto quasi esclusivamente ai negoziati più importanti, come quelli che riguardano i dipendenti pubblici, per i loro risvolti politici.</p> <p>In generale i giornali si limitano a dare notizia degli incrementi salariali, senza dare troppo rilievo agli eventuali conflitti e disaccordi. In ogni caso non influenzano le parti né le trattative.</p> <p>Le Parti sociali, in particolare quelle rappresentative degli imprenditori, stanno sviluppando dal canto loro, con la stampa specializzata, dei flussi autonomi di comunicazione sulle più importanti novità delle relazioni industriali.</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>male la cosa perché uno degli obiettivi era una minore presenza della politica nel sociale, in modo da lasciare più spazio di intervento alla contrattazione. D'altro canto, un giornale modernista come <i>Libération</i>, non certo di destra, ha appoggiato fin dall'inizio la <i>refondation sociale</i>.</p>		<p>zione dei media sulle rivendicazioni dei lavoratori per trarne un appoggio.</p>		

CAPITOLO 5

EUROPEIZZAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'integrazione europea e le Parti Sociali

Considerate le forti differenze fra i sistemi nazionali di relazioni industriali, il processo di integrazione europea, con i suoi riflessi nazionali, è seguito in Francia, Germania e Gran Bretagna con significative perplessità sia da parte datoriale che sindacale.

In Germania, dove sono state avviate alcune esperienze di coordinamento transnazionale nella metalmeccanica, il sindacato ritiene improbabile che si sviluppi a livello europeo una contrattazione che possa in parte sostituire quella nazionale. Inoltre l'organizzazione degli imprenditori tedeschi è contraria allo sviluppo di un vero e proprio livello di contrattazione europea.

In Gran Bretagna invece le opinioni raccolte sono nettamente distinte: mentre l'organizzazione degli imprenditori manifesta l'intenzione di preservare i rapporti sindacali così come erano stati plasmati dalla politica *tatcheriana*, i lavoratori auspicano che la politica sociale europea possa invece ampliare il potere contrattuale dei sindacati.

In Francia la parte sindacale si pronuncia con un certo scetticismo e quella datoriale con notevole cautela sugli effetti che l'Unione Europea ha avuto finora sulle relazioni industriali e sulle prospettive a venire.

Nei Paesi Bassi e in Spagna le Parti sociali esprimono una maggiore apertura alle prospettive di armonizzazione dei diversi assetti contrattuali.

I sistemi locali e le prospettive di armonizzazione

L'elemento comune riscontrato in ognuno dei cinque Paesi è il richiamo delle Parti sociali alle specificità locali. Ciò è dovuto non soltanto alle profonde diversità fra i diversi Paesi ma anche al diverso peso esercitato sia dagli attori sociali che dallo Stato nel sistema delle relazioni industriali. L'art. 139 del Trattato della Comunità Europea, nella versione consolidata, riconosce il principio della libertà contrattuale delle Parti sociali a livello comunitario, il che può ovviamente comportare delle difficoltà di attuazione dell'accordo collettivo comunitario nei singoli Paesi.

Un segnale positivo potrebbe essere la Direttiva sui Comitati aziendali europei (CAE), che ha creato il presupposto istituzionale di un'attività negoziale a livello macro e micro tale da porre le premesse per l'affermazione di un sistema di relazioni industriali su scala comunitaria, anche se tutti gli interlocutori ritengono che occorre del tempo prima che i Comitati assumano un ruolo da protagonisti.

Gli interpellati manifestano inoltre preoccupazioni a proposito dell'esistenza di marcate differenze nelle strutture produttive e nei sistemi retributivi dei vari Paesi, differenze che la moneta unica fa emergere soltanto in parte e che possono comportare allineamenti verso l'alto ma anche verso il basso, come osservano i rappresentanti dei lavoratori.

Sembra improbabile che si possano rapidamente creare le condizioni per la stipula di contratti collettivi europei, mentre è essenziale lo sviluppo fra le Parti sociali di intese sulle specifiche materie suscettibili di diventare oggetto di direttiva comunitaria. E' ragionevole supporre che le direttive dell'Unione Europea in materia di lavoro, di occupazione e di relazioni industriali (come quelle sugli orari, sui contratti a termine, sul part-time, sui Comitati aziendali, sullo Statuto della società europea) continuino a costituire le linee guida di una armonizzazione fra sistemi nazionali, pur mentre nei singoli Paesi sopravvivono le prassi negoziali più consolidate perché incastonate nelle specifiche realtà territoriali.

E' probabile che una tendenziale *europaizzazione* delle relazioni industriali - il processo è appena avviato - derivi non soltanto dagli effetti di convergenza trascinati dal mercato unico ma anche da singoli processi di contrattazione "virtuale" cui tendano le strutture sindacali e/o datoriali di due o più Paesi per rispondere agli sviluppi internazionali. Non meno importante, come si è potuto riscontrare nei cinque Paesi, sarà il diffondersi fra le Parti sociali di una vera cultura dell'*europaizzazione*.

LE DOMANDE SULLA EUROPEIZZAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

- 5.1 *Lei pensa che il sistema di relazioni industriali nel Suo Paese è stato in qualche modo influenzato dal processo di Unione monetaria europea? Perché? In quali termini?*
- 5.2 *Lei crede che l'Unione monetaria europea potrebbe spingere i sistemi di contrattazione collettiva verso un maggior coordinamento? Qual è stata, finora, la reazione delle organizzazioni datoriali e sindacali?*
- 5.3 *Lei pensa che la contrattazione collettiva a livello europeo potrebbe sostituire in breve, almeno in parte, gli accordi nazionali? Se sì, a quali accordi si riferisce (accordi quadro intercategoriale, accordi di categoria, accordi volontari, ecc.)?*
- 5.4 *La Sua organizzazione ha intenzione di lasciarsi coinvolgere in modo più attivo dai livelli di negoziato a livello comunitario? Come?*

5.1 Lei pensa che il sistema di relazioni industriali nel Suo Paese è stato in qualche modo influenzato dal processo di Unione monetaria europea? Perché? In Quali termini?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Fra i sindacati c'è un certo scetticismo sugli effetti che l'Unione europea ha avuto finora sulle relazioni industriali. Nelle discussioni in sede europea ogni organizzazione tende infatti a dare maggiore rilievo a quanto accade nel proprio paese. Spesso si spende molto tempo per discutere le differenze esistenti fra i vari paesi, piuttosto di concentrarsi nella ricerca di punti comuni su cui concordare.</p> <p>Così si diffonde una sorta di delusione ben espressa dalla seguente affermazione di parte CGT: "In realtà, prima di partecipare agli incontri a livello europeo, credevo si fosse molto più avanti. Il livello di europeizzazione - lo abbiamo visto anche negli ultimi incontri con gli italiani, gli spagnoli e gli irlandesi - è scarso. Il vero problema è che sovente la Francia è più avanti delle altre legislazioni europee, grazie ad accordi siglati a livello di azienda".</p> <p>Viene altresì rilevato da</p>	<p>Il sindacato cita alcuni casi di coordinamento transnazionale della contrattazione. Ad esempio, nel settore metalmeccanico i sindacati olandesi, belgi e di alcuni Länder tedeschi hanno dato vita al "Gruppo di Dorn" per il coordinamento delle piattaforme rivendicative. Si sta pensando di estendere ad altri settori questo tipo di cooperazione.</p> <p>Tuttavia il sindacato ritiene improbabile che si sviluppasse una contrattazione collettiva a livello europeo, che sostituisca in parte quella nazionale, perché le differenze fra sistemi di relazioni industriali sono troppo forti. Ad esempio in Francia il ruolo dello Stato è molto importante, mentre in Germania è molto vasta l'autonomia delle Parti sociali.</p> <p>In alcuni paesi le organizzazioni sindacali sono molto politicizzate, e pertanto sono anche divise, a differenza della Germania. L'organizzazione degli</p>	<p>La CBI non ritiene che nel breve periodo l'Unione monetaria comporterà un maggior coordinamento dei sistemi nazionali di contrattazione collettiva, data la loro eterogeneità. Inoltre non ritiene che nel breve periodo gli accordi nazionali possano essere sostituiti da contratti collettivi europei.</p> <p>Il TUC si sente impegnato per una progressiva e maggiore partecipazione del Paese nel processo comunitario. Al contrario che negli anni '80, il TUC guarda oggi con interesse all'Unione europea, ed è favorevole all'ingresso nell'Unione. Tuttavia, prima di realizzare tale passaggio, occorre che il sistema inglese si adegui su alcuni punti agli <i>standards</i> europei.</p> <p>Al momento, l'influenza dell'Europa sul sistema contrattuale nazionale è comunque marginale. Esistono infatti pochi contratti nazionali e non si ritiene che l'Unione abbia la forza per cambiare questa</p>	<p>Il sistema di relazioni industriali non risente ancora del processo di europeizzazione. Tutti gli interlocutori sono peraltro dell'avviso che in futuro, giunti a uno stadio più avanzato del processo di unificazione europea, il livello nazionale delle relazioni industriali ne sarà certamente influenzato.</p> <p>Nella pratica, le Parti sociali hanno un atteggiamento abbastanza aperto verso il processo di europeizzazione, sebbene non manchino timori circa una diversa redistribuzione di poteri a vantaggio di organismi sovranazionali.</p> <p>La FNV, membro della Confederazione Europea dei Sindacati (la CES), sostiene e promuove in particolare il coordinamento dei sindacati dei Paesi Bassi con quelli del Belgio, del Lussemburgo e della Germania su temi quali la crescita, la produttività, la formazione, i tempi di lavoro, e così via.</p>	<p>I sindacati ritengono che il sistema delle relazioni industriali sarà sicuramente influenzato dal processo di europeizzazione, il quale - come ha auspicato la CES (Confederazione europea dei sindacati), deve contribuire all'istituzione di un governo economico europeo forte, efficace e in grado di adottare le misure necessarie per incrementare il tasso di occupazione.</p> <p>Un recente Memorandum elaborato dall'UGT e dalle CC.OO, insieme alla CES e alla ELA in occasione della presidenza spagnola della Unione, evidenzia i temi prioritari del sindacalismo europeo in relazione alle politiche economiche, occupazionali e sociali. Esso configura una politica sostenibile globale e sottolinea la necessità che il futuro Trattato europeo adotti un Patto costituzionale che riguardi al tempo stesso la società europea e tutti i suoi cittadini.</p> <p>Secondo i sindacati, è della massima importanza</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>vati interlocutori che la piena messa in opera di una contrattazione collettiva europea è ancora lontana, mentre occorre già cominciare a pensare in questi termini, ciascuno all'interno del proprio paese, per trovare punti di convergenza tra i vari sistemi, sui quali lavorare insieme.</p> <p>Persistono forti differenze anche nelle strategie: ad esempio si fa notare che sulla Direttiva relativa ai Comitati aziendali europei vi è stato in Italia un accordo fra le Parti sociali, mentre in Francia è stato lo Stato a effettuare la trasposizione.</p> <p>Ma vengono riportati anche degli esempi positivi. Le Parti sociali europee hanno ad esempio firmato nel 1995 un accordo sui congedi parentali, ripreso da una direttiva e trasposto nelle leggi nazionali all'interno dell'Unione. In Francia il congedo era di due anni, ma le Parti sociali hanno portato questa durata a tre anni e la norma di legge ha recepito</p>	<p>imprenditori non è favorevoli a una contrattazione a livello europeo, e neppure a livello nazionale, perché i contratti di lavoro devono essere uno strumento flessibile che tiene conto delle singole realtà produttive.</p>	<p>realtà. Inoltre i contratti aziendali si differenziano molto tra loro. Ad esempio, per lo stesso tipo di lavoratore il salario può cambiare a seconda del luogo in cui si vive: a Londra, quasi tutti ottengono una maggiorazione salariale rispetto ai chi lavora in altre parti del Paese.</p> <p>L'ACAS ritiene che il sistema inglese, basato soprattutto sull'accordo volontario, differisca da quello di molti altri Paesi. L'Unione europea probabilmente comporterà un maggior coordinamento tra sistemi, ma interesserà in misura minore la Gran Bretagna che vive "in uno stato di splendido isolamento".</p>		<p>la garanzia che la Costituzione e il Trattato politico riconoscano e rafforzino sia l'autonomia che la funzione co-regolatrice degli interlocutori sociali a tutti i livelli.</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>questo termine. Casi come questi fanno parte di un meccanismo europeo già in moto.</p> <p>Anche da parte imprenditoriale si esprime cautela circa l'influenza che l'Unione monetaria ha avuto fino a oggi sulle relazioni industriali francesi. Emerge tuttavia la convinzione che in futuro questa influenza sarà maggiore, anche perché tutto diventerà comparabile e totalmente trasparente.</p> <p>Secondo il MEDEF, nella Confederazione europea dei sindacati esistono ancora profonde differenze culturali e sindacati dominati da visioni arretrate. Deve instaurarsi una nuova cultura, di cui soltanto la CFDT sembra dotata.</p> <p>Occorre poi sciogliere nodi quali la <i>refondation sociale</i> fra lo Stato e le organizzazioni imprenditoriali e sindacali, nel cui quadro è stata riformata l'assicurazione contro la disoccupazione. Altri temi su cui è aperta la discussione sono la formazione,</p>				

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>le pensioni, la parità professionale fra i sessi e il ruolo dei quadri.</p> <p>Il MEDEF è per una vera <i>refondation</i>, la quale sottolinei il ruolo della modernizzazione, dalla concertazione e della innovatività.</p> <p>Anche il Ministero del Lavoro non nasconde qualche elemento di scetticismo sugli sviluppi delle relazioni industriali a livello comunitario. E' difficile che una contrattazione europea possa sostituire il livello nazionale di settore, anche se è già visibile un'influenza delle relazioni industriali europee sui modelli di contrattazione e sull'approccio ai problemi.</p>				

5.2 Lei crede che l'Unione monetaria europea potrebbe spingere i sistemi di contrattazione collettiva verso un maggior coordinamento? Qual è stata, finora, la reazione delle organizzazioni datoriali e sindacali?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Il MEDEF afferma che il sindacalismo francese è di fatto rappresentato da 5 organizzazioni molto deboli che "passano la maggior parte del tempo a sorvegliarsi a vicenda senza pensare ai problemi futuri".</p> <p>L'attuale situazione del Paese è invece molto difficile, soprattutto dal punto di vista della protezione sociale. Occorre ammodernare un sistema vecchio di mezzo secolo, e in cui i rischi sociali da cui proteggersi non sono più gli stessi.</p> <p>L'intero campo del sociale, sia che si tratti del lavoro, delle pensioni o del rischio malattia, deve essere rivisto, e l'Europa può portare quei risultati che oggi mancano.</p> <p>In questo contesto, la CES potrebbe poco a poco giocare un effetto positivo per contribuire a modificare velocemente questo paesaggio, perché le forti differenze fra sindacati spesso impediscono di arrivare alla conclusione dei nego-</p>	<p>Il sindacato ritiene che bisogna arrivare ad un maggior coordinamento della contrattazione collettiva, perché da anni le imprese hanno avviato e sostenuto un forte processo di europeizzazione dei movimenti di capitale, del quale le forze che rappresentano il lavoro devono tenere conto.</p> <p>I lavoratori devono però superare uno svantaggio: le loro organizzazioni nei vari Paesi sono troppo diverse e in alcuni Paesi sono troppo politicizzate, rispetto alla Germania.</p> <p>Gli imprenditori ritengono che l'Unione monetaria non consenta più ai vari paesi di recuperare competitività ricorrendo alla svalutazione, giacché la competitività si recupera soltanto se si aumenta la produttività, mentre per aumentare la competitività vanno prese le decisioni giuste a livello micro, ossia di azienda o addirittura di stabilimento. Tale obiettivo si raggiunge soltanto con contratti fles-</p>	<p>Le Parti sociali esprimono opinioni differenti.</p> <p>La CBI evidenzia la necessità che la normativa comunitaria non si spinga fino al punto di imporre ai Paesi membri dei modelli che alterino sensibilmente la struttura delle loro relazioni industriali.</p> <p>Il TUC auspica invece interventi che introducano un rafforzamento dei diritti dei lavoratori e un loro maggiore coinvolgimento nelle decisioni delle imprese.</p> <p>Il Dipartimento del Commercio e dell'Industria segue con attenzione il processo di integrazione europea, nella prospettiva che vi partecipi la Gran Bretagna. Tuttavia sottolinea che ciò non potrà sfociare nella modifica sostanziale delle prassi ormai consolidate nelle relazioni industriali britanniche.</p>	<p>Le Parti sociali ritengono che l'Unione monetaria europea spingerà in futuro i sistemi di contrattazione verso un maggiore coordinamento. Tuttavia, data la forte differenziazione dei sistemi nazionali, i tempi non sembrano ancora maturi per una prospettiva di contrattazione collettiva a livello europeo.</p> <p>Ambedue le Parti sociali prestano comunque grande interesse e attenzione al tema. Ciò, soprattutto da parte dei sindacati, che vedono possibile la realizzazione di una dimensione europea della contrattazione attraverso un processo di avvicinamento progressivo dei modelli nazionali.</p> <p>Anche gli imprenditori manifestano una certa apertura, benché timida.</p> <p>Secondo la VNO-NCW, il processo di europeizzazione è ancora troppo oggetto di dibattito accademico, e viene trattato astrattamente dalle Parti sociali, per lo più in incontri informali. Mancano delle ricadute</p>	<p>I sindacati ritengono che il sistema delle relazioni industriali risentirà del processo di europeizzazione. Le CC.OO e l'UGT sono convinti sostenitori di un sindacato europeo da costruire attraverso la Confederazione europea dei sindacati (CES), la quale deve maggiormente partecipare alla costruzione dell'Unione europea.</p> <p>I sindacati ritengono che si debbano conseguire accordi e contratti sovranazionali i quali riducano i margini di manovra delle società multinazionali e diano un nuovo orientamento al processo di globalizzazione. I sindacati intendono fare sentire la propria voce, oltre che nella negoziazione collettiva europea, anche in altre questioni da cui in genere sono tenuti fuori, come ad esempio le politiche fiscali, quelle redistributive e della protezione sociale.</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>ziati. Nel complesso prevale però una scarsa fiducia sulle possibilità che le convenzioni europee possano presto rimpiazzare quelle nazionali. Certo una dinamica europea è già in atto, ma soltanto in un futuro non prossimo sarà possibile stipulare un contratto collettivo di settore a livello europeo, che possa rimpiazzare quelli esistenti.</p> <p>Forse sarà possibile - ed è auspicabile - giungere ad accordi europei, che però non copriranno necessariamente tutto quanto è oggi previsto nei contratti dei diversi paesi.</p> <p>I tempi non sono ancora maturi per andare verso convenzioni collettive molto estese, ma certamente si potranno stipulare in un futuro prossimo accordi su singoli temi, come la formazione professionale o l'evoluzione delle carriere.</p> <p>La CGT ritiene piuttosto difficile giungere a un livello di armonizzazione dei sistemi di contrattazio-</p>	<p>sibili che tengano conto delle singole realtà, e non con contratti standardizzati a livello nazionale o addirittura europeo.</p>		<p>concrete a livello nazionale, che però non si escludono per il futuro.</p> <p>L'MKB ritiene che il processo di <i>europizzazione</i> influenzerà inevitabilmente la contrattazione. Allo stato attuale, l'organizzazione delle piccole e medie imprese è impegnata a informare gli associati sulla evoluzione della normativa comunitaria, e a partecipare al dibattito quale membro dell'Associazione europea delle PMI (UEAPME).</p> <p>Diversa è la posizione espressa dal LTO, secondo il quale i processi negoziali non sono influenzati dal processo di integrazione europea e dall'Unione monetaria europea, anche se l'organizzazione non manca di partecipare al dibattito sull'evoluzione del dialogo sociale europeo attraverso l'adesione alla Associazione europea di settore, GEOPA.</p>	

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>ne collettiva che consenta al livello europeo di rimpiazzare i contratti nazionali di ciascun paese. Occorrono molto tempo e molte energie per raggiungere una posizione comune, non soltanto per i problemi di lingua e le specificità dei vari Paesi, ma anche e soprattutto per la presenza di culture e di tradizioni molto diverse.</p>				

5.3 Lei pensa che la contrattazione collettiva a livello europeo potrebbe sostituire in breve, almeno in parte, gli accordi nazionali? Se sì, a quali accordi si riferisce?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>La CFDT ritiene che già oggi i problemi che interessano sindacati e lavoratori non siano più soltanto nazionali ma almeno europei: basti pensare ai processi di globalizzazione o alle imprese multinazionali. Tuttavia ci sono aspetti tipicamente locali che non possono essere considerati uguali a quelli degli altri Paesi, e che non possono essere trasferiti sul piano europeo. Un problema che monopolizza l'attenzione su scala europea è la disoccupazione, mentre aspetti che toccano da vicino i lavoratori francesi sono la <i>refondation sociale</i> e la necessità di una profonda modifica che definisca meglio i rapporti dei sindacati con lo Stato. Ci sono poi degli elementi che contraddistinguono le specificità di ciascun sindacato in ciascun Paese: ad esempio, la genesi del sindacalismo francese attinge a un filone rivoluzionario, il che spiega la sua capacità di mobilitare</p>	<p>Secondo gli imprenditori, uno dei principali obiettivi della contrattazione deve essere il mantenimento e il recupero della competitività delle imprese attraverso l'aumento della produttività. Tale obiettivo si consegue prendendo le decisioni giuste a livello micro - ossia a livello di azienda o addirittura di stabilimento - con l'ausilio di contratti flessibili che tengano conto delle singole realtà, e non con contratti standardizzati a livello nazionale o addirittura europeo. Secondo i sindacati è poco probabile che si sviluppi una contrattazione collettiva a livello europeo, che possa sostituire in parte quella nazionale, perché le differenze nei sistemi nazionali di relazioni industriali sono troppo forti: ad esempio in Francia il ruolo dello Stato è molto importante, mentre in Germania l'autonomia delle Parti sociali è molto ampia. Così pure, in alcuni Paesi le organizzazioni sindacali</p>	<p>La CBI è soddisfatta del sistema attuale, basato su un forte utilizzo della contrattazione collettiva a livello aziendale, e non vede quindi favorevolmente un intervento correttivo. Il TUC, al contrario, auspica che l'azione europea influenzi i contenuti degli accordi stipulati in Gran Bretagna. In tal modo si potrà allargare l'oggetto dei contratti, piuttosto che aumentare semplicemente il ricorso alla contrattazione nazionale rispetto a quella aziendale o individuale.</p>	<p>Nessuna delle Parti sociali ritiene che una contrattazione europea possa in breve tempo sostituire, anche soltanto in parte, gli accordi nazionali. Imprenditori e sindacati sottolineano infatti il carattere eterogeneo degli attuali sistemi contrattuali nazionali, oltre a manifestare il timore che una diversa distribuzione di poteri vada a vantaggio di attori e organismi sovranazionali. Ad ogni modo, soprattutto nel quadro di un processo di avvicinamento dei sistemi contrattuali dei Paesi dell'Unione, è ipotizzabile che sul lungo termine la contrattazione collettiva a livello europeo sostituisca almeno parzialmente gli accordi nazionali.</p>	<p>Tutti gli interlocutori ritengono che sia proprio lo sviluppo della contrattazione a livello europeo a incentivare e a garantire gli esiti sociali maggiormente attesi dall'Unione, così come l'adozione di una legislazione sociale comunitaria e la promozione di iniziative atte a sviluppare le basi del nuovo modello sociale europeo.</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>le masse. Ma ciò pone appunto problemi di coordinamento rispetto alle esigenze proprie di altre tradizioni europee.</p> <p>Il MEDEF è convinto che, insieme al processo di decentramento politico in atto, l'Europa costituisce il più importante fattore di evoluzione delle procedure di contrattazione. Esistono oggi 24 comitati settoriali di dialogo sociale, in cui i datori di lavoro e i sindacalisti europei hanno cominciato a incontrarsi e a negoziare.</p>	<p>sono molto politicizzate, mentre in Germania vige il principio dell'organizzazione per branca e della rappresentanza sindacale unitaria</p> <p>Tuttavia il sindacato ritiene importante che le organizzazioni sindacali europee si coordinino sempre di più, sia per influire meglio sull'attività legislativa delle istituzioni europee in materia di mercato del lavoro, sia per evitare che la concorrenza tra sistemi-paese avvenga a scapito dei diritti dei lavoratori.</p>			

Fonte: CNEL, Contrattazione collettiva e partecipazione dei lavoratori in Europa: processi e pratiche, 2002

5.4 La Sua organizzazione ha intenzione di lasciarsi coinvolgere in modo più attivo dai livelli di negoziato a livello comunitario? Come?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Secondo la CFDT il processo sarà naturale e irreversibile, anche perché è il sindacato più convinto che occorra un trasferimento di sovranità dalle organizzazioni nazionali verso quelle europee: "Non si costruisce l'Europa restando ciascuno a casa sua, conservando ciascuno le sue prerogative".</p> <p>Tutti i sindacati sono d'accordo nel considerare come veicoli di un maggiore coinvolgimento da un lato i Comitati settoriali di dialogo sociale e dall'altro la CES.</p> <p>Sia la CGT che gli imprenditori insistono sulle differenze esistenti in ciascun paese fra le associazioni dei datori e dei lavoratori, e sulle specificità che caratterizzano le realtà nazionali all'interno della Unione europea.</p> <p>Dalla posizione della CGT sembra trasparire una sorta di contraddizione inespresa fra una aspirazione universalistica, sotto l'auspicio che siano introdotte a livello mondiale norme</p>	<p>Le organizzazioni sindacali e imprenditoriali partecipano già attivamente ai lavori delle rispettive organizzazioni europee di rappresentanza, per influenzare al meglio i processi legislativi a livello comunitario nelle materie economiche e sociali.</p> <p>L'organizzazione imprenditoriale è contraria a un vero e proprio livello europeo di contrattazione, mentre il sindacato auspica che anche a livello europeo vengano affrontate questioni relative ai diritti fondamentali dei lavoratori, per evitare forme di concorrenza tra sistemi paese basate soprattutto sulla riduzione del costo del lavoro e sul peggioramento delle condizioni dei lavoratori.</p>	<p>Le Parti sociali si mostrano interessate a partecipare ai processi decisionali che avvengono in sede comunitaria, seppure con obiettivi diversi.</p> <p>La CBI si pone infatti l'obiettivo di assicurare che le novità introdotte non alterino i caratteri delle relazioni sindacali britanniche.</p> <p>Il TUC auspica invece un coinvolgimento dei sindacati nel processo di allargamento e rafforzamento della politica sociale europea.</p>	<p>Sindacati e imprenditori dichiarano il proprio interesse a lasciarsi coinvolgere attivamente nella negoziazione a livello comunitario, il cui stadio di definizione, peraltro, è ancora embrionale.</p> <p>Di fatto, la partecipazione dei sindacati e degli imprenditori al dibattito sulla contrattazione europea avviene soltanto nell'ambito delle rispettive organizzazioni europee di appartenenza: l'UNICE per la VNO-NCW; l'UEAPME per l'MKB; la GEOPA per l'LTO; la CES per la FNV.</p>	<p>Le organizzazioni sindacali più rappresentative (UGT e CC.OO) si dichiarano disposte a svolgere un ruolo attivo nell'ambito comunitario, per quanto riguarda gli accordi e i contratti a livello sovranazionale.</p>

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>sociali che garantiscano un livello minimo comune di tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori (dignità della retribuzione, parità di trattamento, sicurezza e salute), e un mal celato scetticismo sulle prospettive offerte in tal senso dall'Unione europea.</p>				

CAPITOLO 6

LA COGESTIONE E LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI AGLI ORGANI DI DIREZIONE AZIENDALE

Presenza e limiti dei sistemi cogestionali

Ormai consolidata e quasi storica è l'esperienza-pilota realizzata nelle industrie carbo-siderurgiche tedesche, nelle quali si può correttamente parlare di co-determinazione. Qualcosa di analogo si ha in alcune imprese francesi recentemente privatizzate. Consistenti sono inoltre le esperienze partecipative maturate nel Nord dell'Europa come strumento per andare "oltre la rivendicazione" (come è stato autorevolmente affermato).

Tuttavia, mentre le discipline legislative e le norme contrattuali dei cinque Paesi prevedono varie forme di partecipazione, mancano tuttora dei sistemi di tipo co-gestionale in senso più stretto, con poteri deliberativi esercitati dai rappresentanti dei lavoratori in un rapporto alla pari con i rappresentanti della proprietà. La partecipazione dei lavoratori riguarda quasi sempre organi sindacali con diritti di informazione e di consultazione, più raramente organi misti con poteri di sorveglianza o di controllo, e quasi mai organi aziendali di amministrazione attiva ove si realizzino forme di cogestione. Queste sono comunque vanificate dai meccanismi decisionali e dalle "quote" di presenza. (Perfino in Germania: ai rappresentanti dei lavoratori va da un terzo a metà dei componenti, ma in caso di parità decide il doppio voto del Presidente, che di solito rappresenta l'impresa mentre il Vicepresidente rappresenta i lavoratori.)

Ciò che ostacola queste forme è risultato abbastanza chiaro anche nei colloqui con i nostri interlocutori. Al diffuso consenso (talvolta tiepido, talvolta fervido) verso forme di partecipazione quali i Consigli di fabbrica, i Comitati d'impresa e i Consigli di sorveglianza fa riscontro un'altrettanto diffusa avversione per la partecipazione dei lavoratori o dei loro rappresentanti ai Consigli d'amministrazione.

Sono contrarie le associazioni degli imprenditori, poco o niente disponibili ad accordare alla controparte poteri di questo tipo, e a questo livello. Ma sono contrari, talvolta in modo ancora più netto, anche i sindacati dei lavoratori, specie quelli che non intendono sostituire la coppia "contrattazione=interessi divergenti" (l'impresa come società) con la coppia "partecipazione=interessi comuni" (l'impresa come comunità).

La disciplina dei sistemi di partecipazione e di cogestione

La situazione dei cinque Paesi è comunque diversificata. In Germania, in Spagna e nei Paesi Bassi esistono dei sistemi di partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa, essendo state previste disposizioni legislative specifiche per il riconoscimento dei diritti di informazione, di consultazione e di co-determinazione.

In Francia la disciplina dei sistemi di partecipazione e di cogestione è definita invece a livello contrattuale. La Spagna ha attuato alcuni anni fa, nel settore delle pubbliche

utilità, un modello di partecipazione dei lavoratori al Consiglio di amministrazione regolato dal contratto di lavoro. Più matura invece è l'esperienza contrattuale in Francia dove, pur non esistendo vincoli di sorta, i Comitati d'azienda sono istituiti in moltissime imprese con più di 200 addetti. In Francia è più approfondita anche la riflessione di parte sindacale, che affronta problematiche quali le condizioni di partecipazione all'organo direttivo da parte dei dipendenti azionisti e degli azionisti non dipendenti. Fra gli esponenti sindacali francesi c'è grande apertura alla partecipazione di tipo co-gestionale e molta fiducia nella capacità dei lavoratori e dei loro rappresentanti di incidere sulle decisioni del *management*.

L'esperienza più avanzata resta quella maturata in Germania, dove nel 1951, nel 1952 e poi nel 1976 sono state emanate le leggi che disciplinano la materia in base al numero dei dipendenti (50-500; 500-2000; oltre 2000) e al settore di attività (miniere e siderurgia hanno norme speciali), e che distinguono le forme di cogestione fra livello d'impresa e di fabbrica (Consiglio di sorveglianza e Consiglio di fabbrica). Le regole di cogestione sono vincolanti in Germania: nei settori minerario e metallurgico; nelle imprese manifatturiere con oltre 500 addetti; in tutte le altre imprese con oltre 2000 addetti.

Nei Paesi Bassi la legislazione risale agli anni '50 ma le prime esperienze di cogestione datano dagli anni '70 e hanno incontrato diffidenza fra i lavoratori, poco disponibili a rinunciare al tradizionale rapporto conflittuale con gli imprenditori a favore di una partecipazione che presuppone una comunanza d'interessi. La presenza dei lavoratori nel Consiglio di amministrazione o nel Consiglio direttivo non è ancora prevista, e la partecipazione alla gestione avviene soltanto attraverso i Consigli dei lavoratori, previsti (ma senza alcun obbligo) nelle aziende con più di 50 addetti. A questi è riconosciuto il potere di veto contro l'adozione di decisioni aventi ricadute di carattere sociale, ma è un potere esercitato molto di rado e soltanto per decisioni attinenti la riorganizzazione del lavoro. D'altro canto la normativa obbliga il *management* a rispondere per iscritto, in caso di mancato accoglimento delle osservazioni dei rappresentanti dei lavoratori.

La Gran Bretagna è il paese più lontano dalla cogestione, che non è prevista a livello giuridico né contrattuale.

L'incidenza della partecipazione sulla produttività

Nei cinque Paesi, l'incidenza sulla produttività aziendale delle varie forme di partecipazione dei lavoratori, inclusa quella che si esplica attraverso la presenza di loro rappresentanze negli organi dell'impresa, non è considerata un effetto automatico: né da parte dei sindacati né da parte dei datori. Le Parti sociali sono invece persuase che

buoni incentivi alla produttività siano: la garanzia di condizioni di lavoro eque; chiare assegnazioni di compiti e imputazioni di responsabilità; una co-determinazione delle questioni attinenti l'organizzazione del lavoro o aventi ricadute dirette sui lavoratori. Gli imprenditori francesi ritengono che sia semmai la partecipazione finanziaria a motivare il lavoratore ad una maggiore produttività.

La Direttiva sullo statuto della società europea

La nuova Direttiva sullo statuto della società europea suscita timori e diffidenze fra le Parti sociali di quattro dei cinque Paesi, per due essenziali tipi di timori: quello di una impropria omogeneizzazione di sistemi nazionali diversi, e quello di una imposizione di vincoli all'iniziativa delle Parti stesse. Fanno eccezione i sindacati spagnoli, i quali ben accoglierebbero la Direttiva sullo statuto, che il Governo ha deciso di non trasporre temendo gli effetti che i maggiori poteri di partecipazione attribuiti ai lavoratori determinerebbero sulle scelte degli imprenditori e delle imprese.

Al momento della ricerca, comunque, le Parti sociali non avevano ancora avuto modo di approfondire l'argomento, che sembra avere finora suscitato un modesto interesse. Oltre alla Spagna che l'ha già fatto, anche la Gran Bretagna potrebbe avvalersi della clausola di *opting out*, che parrebbe non venire adottata dai Paesi Bassi, dalla Francia e dalla Germania. Questa peraltro, in ossequio al modello tedesco, darà applicazione alla Direttiva sullo statuto attraverso l'accordo delle Parti sociali.

LE DOMANDE SULLA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI AGLI ORGANI DI DIREZIONE AZIENDALE

- 6.1 *Le regole vigenti prevedono sistemi di tipo cogestionale? Se sì, qual è la quota di rappresentanti dei lavoratori ammessi nel consiglio di amministrazione? Come sono scelti dai lavoratori?*
- 6.2 *Nell'ambito di un sistema di tipo cogestionale, in quali situazioni i rappresentanti dei lavoratori/sindacati possono effettivamente impedire che la direzione aziendale adotti delle decisioni? fornire degli esempi*
- 6.3 *Quali aziende (oppure unità produttive) in termini dimensionali sono esentate dalle regole della cogestione (ambito di applicazione)?*
- 6.4 *La partecipazione dei lavoratori è in grado di contribuire all'aumento della motivazione dei lavoratori e della produttività?*
- 6.5 *Come hanno reagito le Parti sociali nei confronti della nuova Direttiva sullo Statuto della Società europea (che molto probabilmente sarà presto emanata dal Consiglio e dal Parlamento europeo), soprattutto per quanto riguarda la partecipazione dei lavoratori? Quali fasi prevede per l'applicazione di questa direttiva? Lei ritiene che il Suo Governo si avvarrà della clausola di autoesclusione o opting out?*

6.1 Le regole vigenti prevedono sistemi di tipo co-gestionale? Se sì, quale è la quota di rappresentanti dei lavoratori ammessi nel Consiglio di amministrazione? Come sono scelti dai lavoratori?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Sulle forme di partecipazione istituzionale il MEDEF si mostra molto riservato, dicendosi convinto che i dipendenti possono partecipare all'organo di direzione, ma alle stesse condizioni degli altri azionisti. Non è pertanto condivisa la prospettiva che determinate quote di dipendenti azionisti debbano necessariamente comportare l'ingresso di loro rappresentanti, dipendenti essi stessi, nel Consiglio di amministrazione. In tal modo si avrebbero due tipi di amministratori. Oltretutto, i dipendenti sarebbero designati dalle organizzazioni sindacali. Si fa poi notare che queste forme di partecipazione - obbligatorie o facoltative - hanno una base legale ma che la loro attuazione viene negoziata con forme parzialmente diverse rispetto agli accordi collettivi normali, che non possono essere conclusi se non con i rappresentanti sindacali: qui invece pos-</p>	<p>Il sistema della cogestione consiste nell'esercizio dei diritti di informazione, di consultazione e di codeterminazione. La cogestione è presente su due livelli: - a livello di impresa, dove i lavoratori sono rappresentati nel consiglio di sorveglianza (<i>Aufsichtsrat</i>) - a livello di fabbrica o di singola unità produttiva, dove i lavoratori sono rappresentati nel Consiglio di fabbrica (<i>Betriebsrat</i>). La partecipazione dei lavoratori al Consiglio di amministrazione è regolata da tre leggi che definiscono regole specifiche a seconda delle dimensioni aziendali e del settore di attività. Nel settore minerario e siderurgico la cogestione è regolata da una legge del 1951 (<i>Montan-Mitbestimmungsgesetz</i>), che riserva ai rappresentanti dei lavoratori nel Consiglio di sorveglianza la metà dei posti. Nel resto dell'industria la cogestione è regolata dalla</p>	<p>Le regole vigenti non prevedono un sistema di cogestione. In un sistema dove le organizzazioni dei lavoratori hanno diritti "fievoli" nei confronti dei datori di lavoro, e dove nei settori privati il contratto individuale e aziendale è molto più diffuso di quello nazionale, l'istituto della cogestione non trova spazio. Oltretutto l'impianto delle relazioni industriali risente ancora fortemente delle modifiche introdotte negli anni '80 dai governi conservatori della signora Thatcher. Il TUC è pertanto impegnato a ottenere un allargamento dei diritti minimi dei lavoratori e delle loro organizzazioni, più che porre ipotesi di cogestione all'ordine del giorno delle relazioni con i datori.</p>	<p>Le prime esperienze di cogestione risalgono agli anni '70, ma non hanno avuto grande successo. I lavoratori stessi appaiono convinti che i loro interessi possano essere meglio tutelati dall'azione dei Consigli dei lavoratori, nel tradizionale rapporto con la controparte, che non da strumenti di cogestione. L'unica istanza di partecipazione risiede infatti nei Consigli dei lavoratori, costituiti da rappresentanti eletti dalle maestranze, e presenti nelle aziende con più di 50 dipendenti. Nelle imprese con più sedi e nei gruppi con più settori, possono essere costituiti Consigli, nonché un Consiglio centrale di coordinamento. Le loro prerogative sono disciplinate dalla legge.</p>	<p>In Spagna non esiste un sistema di cogestione. Esiste invece il diritto di informazione dei lavoratori, previsto dagli artt. 4, 61, 62, 63 e 64 dello Statuto dei lavoratori. Infatti i lavoratori hanno lo stesso diritto di informazione di cui può godere l'azionista della compagnia. Generalmente i lavoratori non fanno parte del Consiglio di amministrazione dell'impresa, anche se negli ultimi 7-8 anni è stata fatta qualche esperienza nel settore pubblico.</p>

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>sono esserci accordi fatti con gli eletti dalle imprese e i rappresentanti sindacali. Il risultato è che nei meccanismi partecipativi c'è più apertura che nelle altre forme di contrattazione collettiva.</p> <p>La CFDT ritiene invece che in Francia si è già vicini al modello di codecisione presente in Germania, pur avanzando alcune perplessità a proposito del meccanismo tedesco. Le voci confuse a proposito di un doppio Consiglio di amministrazione, di cui uno con la presenza dei lavoratori, spingono i sindacati a diffidare. In ogni caso, non si potrà mai impedire ai lavoratori di riunirsi da soli quando ne hanno voglia.</p> <p>Esistono due livelli: uno è il Comitato d'impresa - la struttura più vicina ai dipendenti - i cui membri in linea di principio debbono essere sindacalisti ma possono anche non esserlo. Alcuni di loro siedono nel Consiglio di amministrazione o nei Consigli di sorveglianza;</p>	<p>legge del 1952 sullo Statuto aziendale (<i>Betriebsverfassungsgesetz</i>), secondo la quale nelle imprese con un numero di addetti compresi tra 500 e 2000 i rappresentanti dei lavoratori hanno diritto a 1-3 dei seggi nel Consiglio di sorveglianza.</p> <p>Le aziende con più di 2000 addetti sono regolate dalla legge del 1976 sulla cogestione (<i>Mitbestimmungsgesetz</i>), la quale stabilisce che i lavoratori e la proprietà dell'impresa devono essere rappresentati in modo paritario nel Consiglio di sorveglianza, composto di 12, 16 o 20 membri a seconda delle dimensioni dell'impresa.</p> <p>La procedura per l'elezione del presidente del Consiglio di sorveglianza fa sì che in pratica la rappresentanza della proprietà dell'impresa ha sempre un voto in più rispetto a quella dei lavoratori.</p> <p>I rappresentanti dei lavoratori nel Consiglio di sorveglianza possono essere eletti a suffragio diretto da tutti i lavoratori oppure</p>			

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>hanno poteri soltanto consultivi, in pratica quasi nulli, e possono presentare mozioni.</p> <p>In alcune imprese recentemente privatizzate, esiste anche la possibilità di una forma di partecipazione con amministratori eletti aventi potere deliberativo, ma il cui numero rispetto al totale di amministratori non conferisce loro un gran potere.</p> <p>Queste non sono previsioni di tipo legale. Infatti, in molte imprese tra i 50 e i 200 dipendenti non esiste il Comitato. Altre hanno un Comitato che non siede nel Consiglio di amministrazione e che interviene soltanto in attività di natura socioculturale.</p> <p>Il Comitato d'impresa dovrebbe invece essere obbligatoriamente informato e consultato su tutto ciò che riguarda la direzione e la gestione dell'impresa.</p>	<p>con votazione indiretta da una rappresentanza di delegati eletti dai lavoratori.</p>			

Fonte: CNEL, Contrattazione collettiva e partecipazione dei lavoratori in Europa: processi e pratiche, 2002

6.2. *Nell'ambito di un sistema di tipo cogestionale, in quali situazioni i rappresentanti dei lavoratori/sindacati possono effettivamente impedire che la direzione aziendale adotti delle decisioni?*

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Non esiste al momento un sistema di cogestione, ma piuttosto delle forme di controllo sulle decisioni adottate dall'organo di direzione, che i sindacati ritengono molto opportune.</p> <p>Tutte le Parti concordano sul fatto che le vere difficoltà sorgano dopo, allorché i <i>manager</i> delle imprese dovessero venire chiamati, dallo Statuto della società europea, ad applicare decisioni maturate a livello superiore o extra-nazionale.</p> <p>E il mondo sindacale è favorevole all'istituzione di un organo che faccia sentire la voce dei dipendenti al momento delle decisioni. Nessuno dubita sull'intento e sulla capacità che i rappresentanti dei lavoratori avranno di incidere con pertinenza sulle decisioni del <i>management</i>. La questione delle forme che la cogestione potrebbe assumere va risolta nei tempi e nelle sedi opportune.</p>	<p>Il Consiglio di sorveglianza non può assumere decisioni senza il consenso della parte imprenditoriale. I rappresentanti dei lavoratori intervengono su questioni che riguardano le condizioni di lavoro e le retribuzioni, e nella prassi è escluso il loro intervento su materie attinenti le prerogative dell'imprenditore, quali la scelta di puntare su un progetto, un prodotto o un mercato.</p> <p>Ove esiste la cogestione si verificano i seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nelle aziende del settore minerario e siderurgico il Consiglio di sorveglianza è composto in modo paritario da rappresentanti dei lavoratori e da rappresentanti della proprietà dell'impresa; - nelle aziende degli altri settori manifatturieri con un numero di addetti compreso tra 500 e 2000 il Consiglio è composto per 1/3 da rappresentanti dei lavoratori e per 2/3 da rappresentanti della proprietà dell'impresa - nelle aziende con più di 	<p>Tutti gli interpellati hanno escluso questa possibilità, né sono stati in grado di fornire esempi in merito.</p>	<p>I Consigli dei lavoratori hanno il potere (più teorico che reale, è stato precisato) di porre il veto contro l'adozione di decisioni aziendali con negative ricadute di carattere sociale. L'esercizio del potere di veto è molto raro e si è verificato soltanto quando si sono volute bloccare decisioni sulla riorganizzazione del lavoro.</p> <p>I Consigli dei lavoratori vengono informati dal <i>management</i>, attraverso incontri formali, dei progetti di riorganizzazione o di ristrutturazione dell'azienda. Essi devono esprimere le proprie valutazioni entro 4-6 settimane. Il <i>management</i> non è tenuto a uniformarsi alle valutazioni e alle indicazioni dei Consigli, ma deve sempre rispondere per iscritto.</p>	<p>Ad eccezione delle esperienze maturate nel settore pubblico, tutti gli intervistati hanno escluso questa eventualità.</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
	<p>2000 addetti il Consiglio è composto in modo paritario da rappresentanti dei lavoratori e da rappresentanti della proprietà i quali, comunque, hanno sempre a disposizione un voto in più rispetto a quelli dei lavoratori; infatti, in caso di parità, il presidente del Consiglio dispone di due voti.</p> <p>La stessa procedura per l'elezione del presidente prevede che, se si deve ricorrere al ballottaggio, egli viene scelto tra i rappresentanti della proprietà, mentre i rappresentanti dei lavoratori possono indicare soltanto il vicepresidente.</p>			

6.3 Quali aziende in termini dimensionali sono esentate dalle regole della cogestione?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Non esistono obblighi legali. Infatti, in molte imprese tra i 50 e i 200 dipendenti non esiste neppure il Comitato d'impresa. Al di sotto dei 50 dipendenti la situazione è ancora più sfumata.</p>	<p>Nel settore minerario e metallurgico tutte le imprese sono tenute all'applicazione delle regole della cogestione. Negli altri settori manifatturieri sono esentate le imprese con meno di 500 addetti, mentre in quelli non manifatturieri sono esentate le imprese con meno di 2000 addetti.</p>	<p>La cogestione è un fenomeno assente da ogni tipo di impresa, a prescindere non soltanto dalla dimensione ma anche dal settore e dalla natura stessa dell'impresa.</p>	<p>Quale unica forma di partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa, la legge prevede i Consigli dei lavoratori in aziende con più di 50 dipendenti.</p>	<p>Il sistema della cogestione non è presente nella realtà delle imprese spagnole.</p>

6.4 La partecipazione dei lavoratori è in grado di contribuire all'aumento della motivazione dei lavoratori e della produttività?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Secondo il MEDEF, soltanto la partecipazione finanziaria costituisce un valido strumento di stimolo e di motivazione dei dipendenti, oltre che di sviluppo della coerenza di gruppo e della produttività dell'impresa.</p> <p>Secondo la CFDT, la partecipazione dei lavoratori può costituire una via per incentivare la produttività soltanto se a monte sono garantite condizioni di lavoro eque, e se vengono sciolti nodi di fondo.</p> <p>Per tutti, le forme di partecipazione dei lavoratori possono essere strumenti di democrazia.</p>	<p>Secondo gli imprenditori, gli effetti della partecipazione dei lavoratori al Consiglio di sorveglianza devono essere valutati caso per caso.</p> <p>Sia secondo gli imprenditori che secondo i sindacati, la cogestione può favorire un clima di leale collaborazione tra le parti e può aiutare a limitare il conflitto nelle imprese.</p>	<p>Secondo la CBI, il sistema di cogestione non comporta automaticamente una maggiore produttività del lavoro, o motivazione al lavoro. Non si vede dunque la necessità di introdurre tale strumento nel sistema inglese.</p>	<p>Gli imprenditori ritengono che le motivazioni e la produttività possono aumentare soltanto se i lavoratori vengono coinvolti su questioni che abbiano ricadute dirette su di loro (orari di lavoro, organizzazione del lavoro, e così via) e non su questioni di più ampia portata quali quelle relative ai grandi processi di ristrutturazione aziendale (fusioni, acquisizioni, e così via).</p> <p>Dubbio è invece il nesso tra la cogestione (e altre forme di partecipazione dei lavoratori) e l'aumento di produttività dei lavoratori e/o il rafforzamento delle motivazioni al lavoro. Può motivare, semmai, un sistema efficace di organizzazione del lavoro che in modo chiaro definisca gli obiettivi, assegni i compiti e attribuisca responsabilità. A ciò devono accompagnarsi forme di flessibilità e spazi di autonomia adeguati.</p>	<p>Gli intervistati di parte sindacale vedrebbero con favore la partecipazione dei lavoratori come strumento per implementare la motivazione e di conseguenza la produttività dei lavoratori.</p>

6.5 Come hanno reagito le Parti sociali nei confronti della nuova Direttiva sullo statuto della società europea, soprattutto per quanto riguarda la partecipazione dei lavoratori? Quali fasi prevede per l'applicazione di questa direttiva? Lei ritiene che il Suo Governo si avvarrà della clausola di autoesclusione o *opting out*?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>La CGT manifesta qualche perplessità riguardo all'applicazione della Direttiva, temendo effetti di omogeneizzazione di situazioni-paese differenti.</p> <p>La Direttiva rischia infatti di uniformare gli interventi anche su specifici aspetti relativi alla vita delle aziende e in materia di occupazione, e di precludere alle Parti sociali l'opposizione di riserve. La Direttiva, trasposta nelle normative nazionali, rischierebbe così di trasformarsi in uno strumento di vincolo alla iniziativa delle Parti sociali.</p>	<p>Per il sindacato, la Direttiva è troppo recente per cui mancano ancora pronunciamenti di merito.</p> <p>Per gli imprenditori, la trasposizione della Direttiva nell'ordinamento tedesco non è semplice perché il Ministro delle Finanze deve affrontare questioni di adeguamento della normativa, che nel campo fiscale e del diritto societario sono importanti per le imprese, tant'è che la BDA intende dedicarvi un'attività di <i>lobbying</i>.</p> <p>Si teme che la cogestione renda le società tedesche meno appetibili e che le tagli fuori dai processi di fusione e di acquisizione a livello comunitario.</p> <p>Il Governo teme a sua volta che le società di capitale tedesche possano cambiare ragione sociale semplicemente per uscire dal sistema gestionale.</p> <p>Tali timori sembrano infondati perché la cogestione ha ormai una lunga tradizione ed è un sistema per affrontare le questioni</p>	<p>La CBI rileva una certa diffidenza sugli indirizzi e sulle disposizioni della Direttiva. Non è quindi escluso che il Governo si avvalga della clausola di <i>opting out</i>.</p> <p>Il Dipartimento del Commercio e dell'Industria fa presente che, in generale, il governo partecipa con spirito collaborativo al processo di integrazione europea. Il governo è tuttavia consapevole delle particolarità nazionali, alle quali non si intende rinunciare quando hanno effetti positivi sul sistema, e quando cambiarle produrrebbe effetti negativi.</p> <p>Inoltre, essendo le relazioni industriali inglesi caratterizzate da una grande flessibilità, è probabile che il Paese non accetterebbe norme troppo restrittive.</p>	<p>Le Parti sociali non hanno mostrato grande interesse nei confronti della nuova Direttiva sui diritti di informazione e consultazione nelle imprese nazionali.</p> <p>La ragione della scarsa attenzione rivolta alla normativa europea potrebbe rinvenirsi nel fatto che la normativa nazionale in materia detta regole fin dal 1950, le quali, a partire dagli anni '70, hanno consentito una soddisfacente partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa.</p>	<p>Le Parti sociali si sono mostrate piuttosto disinteressate alla nuova direttiva sui diritti di informazione e consultazione nelle imprese nazionali, in quanto i diritti di informazione e di consultazione dei rappresentanti dei lavoratori sono già regolamentati dallo Statuto dei lavoratori.</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
	<p>relative al personale che limita al massimo i conflitti all'interno dell'azienda. DGB e BDA auspicano di pervenire a un avviso comune per l'applicazione della Direttiva, proprio perché il modello tedesco è improntato al principio dell'autonomia delle Parti sociali (<i>Tarifautonomie</i>) DGB, BDA e Ministero del Lavoro concordano nel ritenere che il Governo non farà uso della clausola di <i>opting out</i>.</p>			

CAPITOLO 7

LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI A LIVELLO DI UNITÀ PRODUTTIVA

La novità della partecipazione

Nell'ultimo decennio i sistemi di relazioni industriali in Europa si sono arricchiti di varie forme di partecipazione, a cominciare dal livello aziendale dove i cambiamenti nell'organizzazione dell'impresa e quindi del lavoro hanno richiesto una cooperazione intelligente dei lavoratori. La riduzione dei livelli gerarchici degli organigrammi e la delega di maggiori responsabilità ai livelli inferiori, così come la maggiore importanza del fattore qualità nella produzione in piccoli lotti di grandi serie, hanno reso necessario e possibile un maggior coinvolgimento dei lavoratori (*involvement*).

Il ruolo dei lavoratori e dei sindacati nei processi partecipativi e decisionali, e la necessità di rivedere gli assetti e le prassi delle relazioni sociali nell'impresa sono divenuti col passare del tempo questioni centrali per cui la Commissione europea ha colto l'esigenza di rafforzare i livelli di informazione e di consultazione ai vari livelli.

La ricerca di soluzioni partecipative è delineata chiaramente nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, sottoscritta a Nizza nel dicembre del 2000. L'art. 27 sancisce così il diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione nell'ambito dell'impresa: "Ai lavoratori e ai loro rappresentanti devono essere garantiti dai livelli appropriati, l'informazione e la consultazione in tempo utile nei casi e alle condizioni previsti dal diritto comunitario, dalle legislazioni e dalle prassi nazionali".

L'esperienza comparata mostra del resto che i sistemi di relazioni industriali più connotati dalla partecipazione favoriscono la competitività del sistema, sia quando è la legge a conferire rilevanza alla partecipazione, sia quando la partecipazione si basa sui contratti collettivi o sulle prassi operative. La maggior parte degli "addetti ai lavori" riconosce che nei vari sistemi di relazioni industriali la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, sia a livello macro che micro, contribuisce a elevare la qualità del lavoro, ad accrescere lo sviluppo professionale, a innalzare le motivazioni, a valorizzare le aspirazioni individuali e collettive, a costruire insomma un ambiente lavorativo condiviso e vivibile.

E' dunque logico che la Direttiva europea sui diritti di partecipazione e consultazione nelle imprese nazionali valorizzi il principio secondo cui l'esercizio in tempo utile dei diritti di informazione e di consultazione può rappresentare una condizione preliminare e imprescindibile per il buon esito dei processi di ristrutturazione e di adattamento delle imprese alle nuove condizioni di mercato.

Se, a sua volta, la Direttiva comunitaria sui Consigli di azienda europei aveva promosso la partecipazione dei lavoratori affermando il ruolo della contrattazione collettiva e incentivandola fino al punto da consentire la deroga rispetto a disposizioni minime di legge, quella sulla Società europea prevede una disciplina giuridica fonda-

ta sul riconoscimento del carattere "fisiologico" della partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti alla vita dell'impresa.

L'Unione europea ha dunque contribuito in misura determinante a creare la cornice (e alcune fondamentali regole) di un quadro istituzionale in cui le Parti sociali possano trovare intese sui diritti di informazione e di consultazione, negoziando accordi o, in mancanza di questi, utilizzando una disciplina di base che sarà realizzata quando tutti i Paesi avranno effettuato la trasposizione.

Rilevanza e funzionamento dei meccanismi di partecipazione

Nei Paesi studiati i sistemi di partecipazione - sia che essi prevedano il coinvolgimento diretto dei lavoratori o l'attribuzione di diritti di informazione e consultazione dei rappresentanti sindacali - hanno un peso significativo, pur nella diversità dei meccanismi regolativi adottati, che in Germania, Spagna, Paesi Bassi e Francia (con riferimento alle rappresentanze sindacali) sono basati su norme legislative; in Gran Bretagna su prassi consuetudinarie essendo un Paese tradizionalmente retto dalla *common law*.

Le Parti sociali sottolineano che i sistemi di partecipazione consentono ai lavoratori di costruire un canale privilegiato per scambiare informazioni con il *management*, mentre si rendono utili all'impresa per affrontare più efficacemente le questioni che hanno ricadute sulle condizioni di lavoro. Il caso più avanzato è la Germania, dove nel 2001 è stata ampliata la portata della legge che regolava i diritti di co-determinazione. Tra le novità più significative, emerge quella che in caso di ristrutturazione aziendale affida al Consiglio di fabbrica lo specifico mandato di "trasformazione".

La partecipazione dei lavoratori si esprime principalmente attraverso i propri rappresentanti che, in qualità di membri di Consigli o Comitati di fabbrica, o di organismi simili variamente denominati (in Spagna c'è una doppia struttura), esercitano il diritto di informazione e di consultazione sulle questioni più rilevanti per i rapporti di lavoro e per la vita stessa dell'impresa.

Numerose sono le materie sulle quali gli ordinamenti o le norme prevedono l'esercizio della partecipazione:

- costituzione o cessazione dei rapporti di lavoro (assunzioni e licenziamenti);
- trasferimenti di personale e le trasformazioni dell'azienda (ristrutturazioni, fusioni, cessioni, cessazione d'attività);
- organizzazione del lavoro (orari, straordinari, ferie, innovazioni tecnologiche);
- questioni retributive (incentivi e premi di produzione);
- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Particolarmente significativo è il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nelle procedure che le imprese sono tenute a seguire in caso di licenziamenti. In Spa-

gna è lo Statuto dei lavoratori che stabilisce l'obbligo di consultare i rappresentanti dei lavoratori qualora l'imprenditore intenda procedere a licenziamenti collettivi. In Germania, Consigli e imprese possono sottoscrivere accordi per realizzare un "piano sociale" in caso di ristrutturazioni aziendali e di modifiche degli organici. Anche negli altri Paesi sono previste procedure di consultazione in caso di licenziamenti.

Sanzioni previste e limiti all'applicazione delle regole

Nei cinque Paesi sono previste misure diverse nel caso in cui i diritti di informazione e di consultazione siano violati. In Spagna l'eventuale violazione da parte dell'impresa rende illegittime tutte le misure a cui la consultazione dei lavoratori conferiva il requisito di legittimità. In Germania il mancato rispetto dei diritti (o degli accordi con i Consigli) può indurre i rappresentanti dei lavoratori a ricorrere al Tribunale del lavoro, il quale può annullare i provvedimenti adottati in violazione delle procedure.

In Gran Bretagna, invece, il mancato rispetto delle procedure di consultazione non comporta di norma sanzioni per il datore di lavoro, neanche nell'ipotesi in cui non abbia svolto la prescritta consultazione su provvedimenti aventi ad oggetto licenziamenti individuali. C'è peraltro qualche eccezione: quando non viene data l'informativa prevista per il trasferimento d'azienda, il sindacato può ricorrere all'autorità giudiziaria per chiedere un risarcimento (in certi casi, anche il lavoratore danneggiato).

Nei Paesi Bassi i lavoratori che lamentano il mancato rispetto del dovere di informazione e di consultazione possono rivolgersi direttamente al giudice e possono contare sull'appoggio dei sindacati nello svolgimento della vertenza.

In Francia la legge prevede sanzioni penali per il datore di lavoro che violi i diritti sindacali dei lavoratori; nelle aziende con più di 50 addetti è prevista l'elezione di un delegato sindacale che tra gli altri compiti ha anche quello di sostenere i lavoratori nell'esercizio dei diritti.

Le aziende al di sotto di certe dimensioni sono generalmente esentate dall'applicazione delle regole sulla partecipazione. In Germania ciò vale per quelle sotto i 5 addetti. In Francia e in Spagna si fa riferimento alle aziende tra i 10 e i 50 addetti (sebbene in Spagna anche quelle da 6 a 10 addetti possano avere un delegato del personale). Nei Paesi Bassi la soglia minima è di 50 addetti, mentre in Gran Bretagna è molto più alta, visto che gli *European work councils* sono previsti nelle aziende con almeno 1000 addetti.

Il problema del trattamento dei dati riservati

Il diritto di informazione di cui sono titolari i lavoratori e, per essi, i loro rappresentanti, può entrare in conflitto con il diritto alla riservatezza di dati e di notizie dalla cui divul-

gazione l'impresa potrebbe trarre pregiudizio, e che essa considera pertanto formalmente riservate. Questo è un problema su cui gli imprenditori sono molto sensibili poiché le eventuali "fughe di notizie" sulle strategie aziendali potrebbe compromettere irreparabilmente la buona riuscita di operazioni importanti.

E' questa una materia su cui intervengono certi ordinamenti giuridici: in Germania è lo Stato stesso ad avere recepito le Direttive sulla riservatezza, mentre in Spagna è l'art. 65 dello Statuto dei lavoratori a porre vincoli ai rappresentanti dei lavoratori. Negli altri Paesi più in generale, il trattamento dei dati è essenzialmente affidato alla responsabilità delle parti, che ovunque dimostrano di essere consapevoli del fatto che la diffusione di notizie riservate danneggerebbe gravemente le relazioni tra il *management* e i lavoratori.

Ma quali informazioni vanno considerate riservate, e pertanto non suscettibili di divulgazione da parte dell'impresa, e quali invece sono soggette all'obbligo di comunicazione ai rappresentanti dei lavoratori? Le normative esistenti non consentono di individuare con certezza le informazioni da considerare "riservate". Nella prassi sembra prevalere l'orientamento a ritenere che, quando le informazioni attengono a questioni che non hanno riflessi diretti sugli organici d'impresa o sull'organizzazione del lavoro, ma riguardano strategie che l'impresa ha in animo di attuare, debba prevalere il diritto alla riservatezza.

La partecipazione secondo gli imprenditori

Sebbene la partecipazione dei lavoratori sia qualcosa di diverso dalla cogestione (eccezion fatta per la Germania dove tra i due "sistemi" non c'è una demarcazione netta), il suo esercizio in azienda è vissuto con una certa preoccupazione dagli imprenditori. Soprattutto in Francia, si teme che forme esasperate di partecipazione possano non soltanto ostacolare i processi decisionali ma intralciare anche il normale svolgimento delle attività d'impresa.

Meno critiche sono le posizioni nei Paesi Bassi: da un lato gli imprenditori non ritengono rilevante l'incidenza dei diritti di partecipazione sulla vita aziendale (salvo per questioni di immediato riflesso sui lavoratori), e dall'altro ritengono remota la possibilità dei lavoratori di incidere, tramite i loro rappresentanti, su questioni di ampia portata quali le grandi trasformazioni aziendali.

In Gran Bretagna gli imprenditori ritengono che la partecipazione garantisce una maggiore flessibilità al sistema produttivo e aumenta la competitività del Paese, per cui rappresenta una reale opportunità per tutti. Si sottolinea peraltro che, mentre la partecipazione dà ai lavoratori il diritto a essere informati su alcune questioni, l'esercizio di tale diritto è garantito solo in pochi casi da sanzioni in caso di violazione, e ciò favorisce comportamenti scorretti (*unfair*) di certe imprese.

I sindacati e la Direttiva sui diritti di informazione e consultazione

In linea di massima, in tutti i cinque Paesi si è registrata fra i sindacati una certa diffidenza rispetto alla Direttiva sui diritti di informazione e di consultazione. In parte ciò deriva dal fatto che la Direttiva era troppo recente e le organizzazioni sindacali non avevano ancora effettuato approfondite valutazioni su come potrà funzionare (Germania). In Francia e in Gran Bretagna si pensa che la materia oggetto della Direttiva sarebbe disciplinata più efficacemente da normative nazionali che da normative comunitarie, e che nella fase di trasposizione è probabile che insorgano difficoltà. Nei Paesi Bassi e in Spagna si è riscontrato un ben modesto interesse nei confronti della Direttiva.

LE DOMANDE SULLA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI A LIVELLO DI UNITA' PRODUTTIVA

- 7.1 La partecipazione dei lavoratori è rilevante nel sistema di relazioni industriali del Suo Paese? Se sì, a quale livello (nazionale, di categoria, territoriale, aziendale)?*
- 7.2 Sono riconosciuti diritti di informazione e consultazione ai rappresentanti dei lavoratori? Da fonte normativa, dai contratti collettivi o da altre fonti?*
- 7.3 Quali sono le materie più comuni soggette ai diritti di informazione e consultazione? (fornite esempi presi da contesti aziendali)*
- 7.4 Quali limitazioni sono previste per evitare che i rappresentanti dei lavoratori non riferiscano ai loro iscritti informazioni riservate?*
- 7.5 In quali conseguenze (sanzioni) incorre il datore di lavoro che viola i doveri di consultazione-informazione?*
- 7.6 Esiste un livello occupazionale sotto il quale le aziende sono esentate dall'applicazione delle regole sulla partecipazione dei lavoratori?*
- 7.7 Quali sono le ragioni principali per cui molti imprenditori sono contrari alla partecipazione? Ci sono differenze tra il sistema della cogestione e quello della partecipazione dei lavoratori?*
- 7.8 Entro quali limiti si ritiene che delle informazioni siano riservate e che non si debbano comunicare ai rappresentanti dei lavoratori?*
- 7.9 La partecipazione dei lavoratori è in grado di contribuire all'aumento della motivazione dei lavoratori e della produttività?*
- 7.10 Come hanno reagito le Parti sociali nei confronti della nuova Direttiva sui diritti di informazione e consultazione nelle imprese nazionali (che molto probabilmente sarà presto emanata dal Consiglio e dal Parlamento europeo)? Quali fasi prevede per l'applicazione di questa Direttiva? Quali saranno i maggiori problemi durante il processo di trasposizione?*

7.1 La partecipazione dei lavoratori è rilevante nel sistema di relazioni industriali del Suo Paese? Se sì, a quale livello?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>La partecipazione dei lavoratori si svolge essenzialmente mediante l'attribuzione ai loro rappresentanti sindacali dei diritti di informazione e di consultazione. Esistono anche meccanismi di partecipazione diretta dei lavoratori alle imprese che, però, hanno ben poca diffusione. Si tratta di un ambito sul quale è possibile negoziare intese a livello di azienda. Ciò è dimostrato dal fatto che la partecipazione diretta dei lavoratori è prevista con forme diverse in alcune imprese, pur trattandosi di casi che non costituiscono la regola.</p>	<p>La cogestione o partecipazione dei lavoratori, intesa come esercizio dei diritti di informazione, di consultazione e di codeterminazione, è presente a due livelli:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a livello di impresa, dove i lavoratori sono rappresentati nel Consiglio di sorveglianza (<i>Aufsichtsrat</i>); - a livello di fabbrica o di singola unità produttiva, dove i lavoratori sono rappresentati nel Consiglio di fabbrica (<i>Betriebsrat</i>) nelle aziende private con almeno 5 dipendenti, e nel settore pubblico. <p>Norme speciali sono previste per le unità produttive di organizzazioni che hanno fini politici, religiosi, caritatevoli, educativi, scientifici e artistici.</p>	<p>La partecipazione dei lavoratori è presente in modo rilevante e costituisce un canale privilegiato per lo scambio di informazioni fra le Parti sociali. Viene definita "diretta" se prevede incontri e scambi dei lavoratori con il <i>management</i>, e "indiretta" se incontri e scambi avvengono tramite rappresentanti dei lavoratori. La prima forma è più diffusa nelle imprese minori e la seconda in quelle di dimensioni maggiori.</p>	<p>La partecipazione dei lavoratori si svolge mediante l'attribuzione ai loro rappresentanti sindacali dei diritti di informazione e di consultazione, e viene reputata importante da ambedue le Parti sociali.</p> <p>Le associazioni imprenditoriali sottolineano l'importanza e l'utilità della partecipazione dei lavoratori in azienda sulle questioni dell'organizzazione del lavoro, con ricadute dirette sui lavoratori (ad esempio per gli orari di lavoro). Non ritengono invece utile il coinvolgimento dei lavoratori su questioni di più ampia portata, come quelle relative ai grandi processi di ristrutturazione aziendale (fusioni, acquisizioni e così via).</p>	<p>A richiesta della maggioranza dei lavoratori, o dei sindacati più rappresentativi, ogni quattro anni viene eletta una rappresentanza in tutti i luoghi di lavoro con più di 5 addetti.</p> <p>Esiste una doppia struttura di rappresentanza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il delegato del personale nell'impresa con meno di 50 dipendenti e più di 10, - il Comitato di impresa nelle aziende con più di 50 dipendenti. <p>I delegati del personale hanno le stesse competenze dei membri del Comitato di impresa, che sono fissate dall'art. 64 dello Statuto dei lavoratori.</p> <p>Il Comitato d'impresa è l'organo rappresentativo e collegiale dell'insieme dei lavoratori. Nell'impresa che ha nella stessa provincia, o nei comuni vicini, due o più sedi ciascuna con meno di 50 lavoratori, ma che complessivamente raggiungono tale numero, si</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
				<p>costituisce il Comitato di impresa.</p> <p>Attraverso i contratti collettivi può costituirsi il Comitato <i>intercentros</i> con un massimo di tre componenti, designati fra i componenti dei singoli comitati di impresa. Le funzioni di questi comitati sono fissati dagli stessi contratti collettivi.</p> <p>La legge relativa alle libertà sindacali stabilisce il diritto a costituire Sezioni sindacali nelle imprese per quei sindacati che abbiano ottenuto almeno il 10% nelle elezioni per il Comitato di impresa.</p> <p>In una stessa impresa possono la Sezione sindacale può coincidere con i rappresentanti eletti dai lavoratori o da rappresentanti sindacali</p> <p>Il Comitato di impresa resta in carica 4 anni ed è eletto da tutti i lavoratori su liste divise fra operai e impiegati, presentate dalle organizzazioni sindacali. Il numero dei membri del Comitato dipende dal numero dei</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
				<p>dipendenti dell'impresa. C'è la possibilità di presentare liste indipendenti con il supporto di un certo numero di firme. Il Comitato è titolare del diritto di informazione e di consultazione su tutto quel che concerne la situazione economica e occupazionale, sull'organizzazione del lavoro, sulle dimissioni e sui licenziamenti.</p> <p>Attraverso una apposita Commissione contrattuale il Comitato detiene anche il diritto alla negoziazione. Nelle aziende con più di 250 occupati, ogni organizzazione sindacale che detiene almeno il 10% dei posti nei Comitati di impresa, può costituire la <i>Sección sindical de empresa</i>.</p> <p>Questa è composta da un massimo di quattro <i>delegados sindicales</i>, che sono eletti dagli iscritti al sindacato e che durano in carica quattro anni. I delegati dispongono di alcuni diritti stabiliti dalla legge come quello di essere informati sulla</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
				<p>situazione aziendale e consultati.</p> <p>Va segnalato che in un accordo collettivo relativo a varie istituzioni spagnole è prevista la costituzione di un comitato, costituito da una maggioranza di componenti femminili (almeno il 60%) cui spettano varie attribuzioni, compreso il compito di esaminare le norme aziendali e garantire la partecipazione delle donne a tutte le attività. Tale comitato ha il diritto di prendere parte ai lavori finalizzati a definire le condizioni che regolano l'accesso al lavoro, la promozione e la valutazione del lavoro, come il diritto di partecipare alla definizione delle condizioni di lavoro.</p>

7.2 Sono riconosciuti diritti di informazione e consultazione ai rappresentanti dei lavoratori? Da fonte normativa, dai contratti collettivi o da altre fonti?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Nei sindacati è diffuso il timore che la trasposizione della Direttiva possa modificare l'impianto e le garanzie previste dalla legislazione e dalla contrattazione nazionale e aziendale, che al momento sulla materia sono più avanti della Direttiva stessa.</p> <p>Oltre ai meccanismi di informazione e consultazione, in grado di incidere sull'accordo prima che sia siglato, l'ordinamento prevede infatti la possibilità di ricorrere al parere di esperti, ad esempio nel caso in cui l'azienda abbia predisposto un programma che preveda la sospensione o l'interruzione del rapporto di lavoro di alcuni dipendenti.</p> <p>Poiché questa forma di consultazione non sospende il programma, la CGT chiede che l'intervento degli esperti diventi sospensivo della procedura avviata, fino a quando non si disponga di tutti gli elementi per poter prendere una decisione nel merito.</p>	<p>I diritti di informazione e di partecipazione sono previsti dalla legge sullo Statuto delle attività lavorative (<i>Betriebsverfassungsgesetz</i>), approvata nel 1972 e modificata nel 2001.</p> <p>La legge stabilisce che tali diritti spettano al Consiglio di fabbrica (Consiglio del personale nel pubblico impiego) e definisce i doveri degli organi e dei loro componenti.</p> <p>Le recenti modifiche legislative prevedono questi diritti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - di informazione e negoziazione nelle questioni che riguardano la sicurezza sul luogo di lavoro; - di suggerire provvedimenti per combattere il razzismo sul luogo di lavoro; - di opporsi all'assunzione di persone che dimostrano atteggiamenti razzisti e di chiedere il licenziamento di persone coinvolte in attività razziste sul luogo di lavoro; - di chiedere al datore di 	<p>I tradizionali meccanismi di consultazione si basano essenzialmente sulla prassi e operano per lo più su base volontaria.</p> <p>All'inizio del 2000 è stata attuata la direttiva sugli <i>European Works Council</i> (94/45), che introduce organismi collegiali, formati consensualmente dalle Parti sociali, nelle aziende con almeno 1000 dipendenti, e presenti con 150 dipendenti o più in almeno altri due paesi membri dell'Unione, al fine di favorire la consultazione reciproca sulle questioni che interessano la società a livello transnazionale.</p>	<p>Nel sistema di relazioni industriali olandese i diritti di partecipazione, informazione e consultazione sono previsti da una legge emanata nel 1950, che li definisce e ne attribuisce la titolarità ai membri dei Consigli dei lavoratori.</p> <p>Di fatto ci sono voluti più di vent'anni perché i Consigli dei lavoratori esercitassero appieno i loro diritti, acquistando significato solo dopo i cambiamenti legislativi del 1971 e del 1979.</p> <p>I diritti di partecipazione, di informazione e di consultazione sono richiamati anche nella contrattazione collettiva.</p>	<p>Il diritto di informazione è riconosciuto direttamente dalla legge (art. 64 dello Statuto dei lavoratori) e dagli stessi contratti collettivi. Lo Statuto dei lavoratori prevede anche l'obbligo di consultare i rappresentanti dei lavoratori qualora si producano modificazioni nelle condizioni di lavoro.</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Sempre le Parti sindacali fanno notare come una cosa sia il dispositivo di legge, e altra cosa sia la realtà effettiva.</p>	<p>lavoro di aumentare l'orario di lavoro dei lavoratori <i>part time</i> prima di assumere nuovi lavoratori;</p> <ul style="list-style-type: none"> - di partecipare alla definizione delle regole nei progetti che prevedono lavoro di gruppo; - di suggerire misure e provvedimenti per aumentare le competenze e per fornire una formazione che possa garantire l'occupazione; - di avanzare proposte sulla conciliazione delle esigenze della vita familiare e della vita lavorativa per la tutela e la promozione delle donne sul luogo di lavoro. <p>La nuova legge consente inoltre la costituzione di Consigli di fabbrica speciali nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per unità di prodotto o attività (<i>Spartenbetriebsrat</i>); - per filiale di unità produttiva (<i>Filialbetriebssrat</i>); - Consigli di fabbrica congiunti per diverse unità produttive (<i>unternehmenseinheitlicher</i> 			

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
	<p><i>Betriebsrat</i>) In caso di ristrutturazioni aziendali, la legge consente di affidare al Consiglio di fabbrica un mandato specifico detto "di trasformazione" (<i>Übergangsmandat</i>) per il periodo di transizione fino a una durata di 6 mesi.</p> <p>La legge introduce una procedura che semplifica l'elezione dei Consigli di fabbrica nelle piccole e medie imprese. Tale procedura è obbligatoria in quelle da 5 a 50 dipendenti, mentre in quelle da 51 a 100 dipendenti la procedura è facoltativa. Essa prevede l'istituzione di un collegio elettorale (<i>Wahlvorstand</i>) e la nomina dei candidati; dopo una settimana avviene l'elezione. E' vietato il licenziamento dei membri del collegio elettorale.</p> <p>La legge stabilisce il principio di rappresentanza per quote: i lavoratori del sesso che è in minoranza devono essere rappresentati nel Consi-</p>			

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
	<p>glio di fabbrica almeno da una corrispondente percentuale di consiglieri.</p> <p>Vengono introdotte misure per evitare che i consiglieri che lavorano a <i>part time</i> esercitino i loro doveri di rappresentanza nel tempo libero.</p> <p>Per favorire una rappresentanza più professionale, la legge introduce le seguenti modifiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - viene abbassata da 300 a 200 addetti la soglia minima degli stabilimenti con Consigli che hanno membri esentati dalle attività lavorative; - viene abbassato il rapporto tra lavoratori e membri del Consiglio esentati dalle attività lavorative. 			

7.3 Quali sono le materie più comuni soggette ai diritti di informazione e consultazione?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Forme consuete di informazione e di consultazione dei dipendenti si hanno per i casi di cessioni, trasferimenti e liquidazioni di azienda. Esistono invece delle difficoltà giuridiche e di ordine applicativo quando si tratta di scelte finanziarie che possono avere una incidenza sulle quotazioni dei titoli dell'azienda o che influenzano sul valore stesso dell'azienda.</p>	<p>L'attività di cogestione si concretizza anche in accordi a livello di fabbrica o di unità locale che vengono sottoscritti dall'impresa e dal Consiglio di fabbrica. Gli accordi possono essere formali e scritti - e in tal caso sono vincolanti - oppure informali. Possono riguardare l'attuazione di un "piano sociale" in caso di ristrutturazione aziendale, linee-guida per la selezione e formazione del personale, condizioni di lavoro (straordinario, ferie, orario, licenziamenti individuali e collettivi) o aspetti retributivi (ad es. i premi di produzione), a condizione che non siano già regolati da un contratto, le cui disposizioni in ogni caso prevalgono su quelle degli accordi di fabbrica. Gli accordi possono anche riguardare l'attuazione di norme contrattuali, o dare attuazione alle "clausole di apertura" (<i>Öffnungsklauseln</i>) che consentono al datore di lavoro di derogare</p>	<p>Le forme di consultazione sono molteplici. Nel caso di licenziamenti collettivi, che comprendano cioè oltre 20 lavoratori in non più di 90 giorni, l'imprenditore deve avviare una procedura di consultazione con i rappresentanti dei lavoratori, e deve informare il Dipartimento del Commercio e dell'Industria. Forme di informazione e consultazione sono previste anche nei casi di trasferimento d'azienda per effetto dell'attuazione di una direttiva comunitaria del 1981. Un altro esempio è contenuto nel <i>Trade Unions and Labour Relations Act</i> del 1992, che consente ai lavoratori di richiedere informazioni ai datori circa la volontà di riconoscere in azienda le loro associazioni rappresentative. Inoltre è stata recepita anche la normativa comunitaria in materia di sicurezza e di sanità. Si favoriscono così forme</p>	<p>Le materie per le quali sono previsti i diritti di informazione e di consultazione sono quelle connesse alla vita dell'azienda, in particolare all'organizzazione del lavoro, e quelle aventi riflessi economici diretti sui lavoratori. Nello specifico, le decisioni delle imprese rispetto alle quali i Consigli dei lavoratori hanno il diritto-dovere di informare preventivamente i dipendenti sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il trasferimento del controllo dell'impresa o di parte di essa; - l'assunzione del controllo di un'altra impresa; - la cessazione di attività dell'impresa o di parte di essa; - un importante cambiamento circa il volume di attività dell'impresa o di parte di essa; - il cambiamento della sua ubicazione; - importanti investimenti dell'impresa; - l'utilizzo di un gruppo di lavoratori temporanei as- 	<p>I diritti di informazione dei rappresentanti dei lavoratori sono elencati nell'art. 64 dello Statuto dei lavoratori. Essi riguardano soprattutto la revisione dei contratti che riguardano le condizioni dei lavoratori. Lo Statuto prevede altresì l'obbligo di consultare i rappresentanti dei lavoratori qualora si determinino modificazioni nelle condizioni di lavoro, specie se causano licenziamenti collettivi. Secondo l'art. 51, l'imprenditore che intende effettuare licenziamenti collettivi deve sollecitare l'autorizzazione per la chiusura del contratto di lavoro. Il procedimento si aprirà attraverso la richiesta dell'autorità competente e simultaneamente inizierà un periodo di consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori. In molti casi queste consultazioni sono determinanti per la decisione dell'autorità amministrativa, che senza l'accordo sindacale non</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
	<p>re a specifiche norme contrattuali in senso peggiorativo per i lavoratori. Il Consiglio di fabbrica può avanzare proposte per migliorare specifici aspetti dell'organizzazione del lavoro. La legge del 2001 sulla partecipazione ha esteso la competenza dei Consigli di fabbrica, come specificato al punto 7.3. In pratica, i Consigli si occupavano già della maggior parte di tali materie. Sindacato e gli imprenditori riconoscono che in genere i Consigli hanno un atteggiamento ragionevole e cooperativo.</p>	<p>di informazione a favore dei lavoratori.</p>	<p>sunti tramite agenzie di collocamento; - la concessione di un consistente credito bancario; - l'introduzione di rilevanti innovazioni tecnologiche. E' invece necessario l'accordo dei Consigli rispetto alle seguenti materie: pensionamento; azionariato d'impresa; orario di lavoro; ferie; premi di produzione; sicurezza, salute e previdenza; reclutamento e selezione del personale; attività di studio e di formazione; reclami; sistema di osservazione e di controllo dei comportamenti e delle <i>performance</i> dei lavoratori. In caso di licenziamenti collettivi esiste una specifica procedura che i datori di lavoro sono tenuti a seguire e che riguarda essenzialmente l'informativa preventiva ai sindacati ed ai Consigli dei lavoratori.</p>	<p>consente la chiusura della vertenza. Al tempo stesso i costi del licenziamento sono saliti perché la legge impone il pagamento di 20 giorni di salario per ogni anno lavorato, ma di fatto l'ammontare effettivo può essere triplicato attraverso la negoziazione collettiva. I temi sui quali si esercita il diritto di consultazione sono le modificazioni sulle condizioni di lavoro, la sospensione del contratto, l'estensione della giornata lavorativa, e più in generale la contrattazione. La legge obbliga infine l'imprenditore a trasmettere alla rappresentanza dei lavoratori la copia del contratto per ogni lavoratore assunto.</p>

7.4 Quali limitazioni sono previste per evitare che i rappresentanti dei lavoratori non riferiscano ai loro iscritti informazioni riservate?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Secondo i sindacati, non esistono tipi di informazione che non possano essere comunicate ai lavoratori. È tuttavia possibile che in pratica il datore di lavoro comunichi ai loro rappresentanti delle informazioni delicate, chiedendo loro espressamente di non divulgarle ai dipendenti. Non si tratta di un obbligo giuridico ma piuttosto di un impegno morale.</p>	<p>I componenti del Consiglio di azienda sono tenuti per legge al segreto e a non divulgare ai lavoratori notizie sulle strategie aziendali che non riguardino in modo diretto le condizioni di lavoro.</p>	<p>Benché alcune limitazioni relative alle informazioni confidenziali siano previste nelle direttive correnti, la divulgabilità di alcune notizie dipende dal rapporto esistente tra <i>management</i> e rappresentanti dei lavoratori. L'ACAS sottolinea che, nel caso in cui certe informazioni confidenziali dovessero essere rese note dai rappresentanti, ciò danneggerebbe le relazioni tra le parti per il futuro.</p>	<p>Pur essendo disciplinato dalla legge, il trattamento dei dati riservati è sostanzialmente affidato alla responsabilità delle Parti sociali e, di fatto, il sistema non prevede misure sanzionatorie in caso di violazione.</p>	<p>L'art. 65 dello Statuto dei lavoratori prevede che i membri del Comitato di impresa mantengano la riservatezza su tutte le informazioni segnalate dalla direzione di impresa come riservate. Pertanto nessun documento riservato può essere utilizzato per fini diversi da quelli consentiti.</p>

7.5 In quali conseguenze (sanzioni) incorre il datore di lavoro che viola i doveri di consultazione-informazione?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Il datore di lavoro che si opponga alla facoltà di designare il delegato sindacale in tutte le imprese con più di 50 addetti incorre in sanzioni di natura penale. Il ricorso alle norme penali in materia di relazioni sindacali è comunque raro: deve trattarsi di un comportamento davvero anti-sindacale o discriminatorio nei confronti di una organizzazione.</p>	<p>Nel caso in cui l'impresa non rispetti i diritti di informazione o gli accordi formalmente sottoscritti, il Consiglio può ricorrere al locale Tribunale del lavoro, che può annullare i provvedimenti presi in violazione di tali diritti. Il Tribunale del lavoro (<i>Arbeitsgerichtshof</i>) è un collegio giudicante composto da un magistrato, da un rappresentante della Confederazione sindacale DBG e da un rappresentante della Confederazione dei datori di lavoro BDA. Il collegio prende decisioni a maggioranza.</p>	<p>Normalmente il mancato rispetto delle procedure di consultazione non comporta sanzioni per il datore. Ad esempio, nessuna sanzione è prevista per la violazione della procedura per i licenziamenti individuali. Tra le eccezioni va segnalato quella in cui le modalità di informazione in caso di trasferimento di azienda non siano rispettate: la legge stabilisce che il sindacato dei lavoratori, e in alcuni casi lo stesso lavoratore, può adire l'autorità giudiziaria (<i>Employment tribunal</i>) per ottenere una soddisfazione risarcitoria.</p>	<p>In caso di violazione del dovere di consultazione e informazione da parte del datore di lavoro, è previsto il ricorso al giudice ordinario da parte dei lavoratori. Nella vertenza, questi saranno sostenuti dalle Confederazioni sindacali.</p>	<p>L'imprenditore che viola i diritti di consultazione e di informazione incorre in molte occasioni nella dichiarazione di nullità della misura tacita. Siccome la consultazione è un requisito di legalità della misura adottata, quando viene violata la procedura corretta la misura adottata si può considerare illegittima.</p>

7.6 Esiste un livello occupazionale sotto il quale le aziende sono esentate dall'applicazione delle regole sulla partecipazione dei lavoratori?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>La soglia minima riguarda le aziende aventi fra i 10 e i 50 dipendenti.</p>	<p>Sono esentate le aziende che non abbiano unità produttive con almeno 5 lavoratori dipendenti. Al di sopra di questa soglia i lavoratori hanno il diritto, ma non l'obbligo, di eleggere un Consiglio di fabbrica, senza il quale non è possibile esercitare i diritti di partecipazione e consultazione.</p> <p>Nella pratica, all'aumentare delle dimensioni dell'unità produttiva aumenta il numero di unità locali che istituiscono il Consiglio di fabbrica.</p> <p>La legge sullo Statuto dell'azienda (<i>Betriebsverfassungsgesetz</i>) votata nel 2001 ha introdotto una procedura semplificata per l'elezione dei Consigli di fabbrica nelle piccole e medie imprese. Essa è obbligatoria nelle imprese da 5 a 50 dipendenti; nelle aziende da 51 a 100 dipendenti la procedura è facoltativa. La procedura prevede l'istituzione di un collegio elettorale (<i>Wahlvorstand</i>) e la nomina dei candidati; dopo una settimana</p>	<p>L'esenzione è prevista in alcuni casi. Ad esempio la Direttiva comunitaria che ha istituito gli <i>European works council</i> (EWC), recepita in Gran Bretagna nel 2000, si applica solo a imprese di almeno 1000 dipendenti, e che sia presente in almeno altri due Paesi membri.</p> <p>Implicitamente, anche la normativa che prevede la consultazione in caso di licenziamenti obbligatori, può applicarsi solo in caso di almeno 20 licenziamenti in non più 90 giorni.</p>	<p>Nel sistema di relazioni industriali olandese i diritti di partecipazione, informazione e consultazione sono previsti da una legge del 1950 per le imprese con almeno 50 addetti, e sono espressamente richiamati dalla contrattazione collettiva per le imprese con almeno 200 addetti.</p>	<p>In Spagna esiste una doppia struttura di rappresentanza dei lavoratori: il <i>delegado de personal</i> nella impresa con meno di 50 lavoratori e più di 10 e il <i>Comité de empresa</i> nella impresa con più di 50 lavoratori.</p> <p>Anche le imprese con 6-10 lavoratori possono avere un delegato del personale. I lavoratori eleggono i delegati del personale: fino a 30 lavoratori, un delegato; da 31 a 49, tre delegati.</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
	<p>avviene l'elezione vera e propria.</p> <p>Queste modifiche sono state fortemente volute dal sindacato, il quale riteneva che le vecchie regole fossero troppo complicate e offrirono ai datori di lavoro l'opportunità di rallentare o addirittura impedire l'elezione dei Consigli soprattutto nelle minori imprese.</p> <p>I datori di lavoro sono contrari all'introduzione di tali modifiche, in quanto temono che una minoranza di lavoratori possa imporre l'elezione di un Consiglio a una "maggioranza silenziosa" di lavoratori i quali farebbero anche a meno di una rappresentanza dei propri interessi.</p>			

7.7 Quali sono le ragioni principali per cui molti imprenditori sono contrari alla partecipazione? Ci sono differenze tra il sistema della cogestione e quello della partecipazione dei lavoratori?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Il mondo imprenditoriale è ostile soprattutto alla prima formulazione della precedente Direttiva sui diritti di informazione, consultazione e partecipazione. Più generalmente gli imprenditori si oppongono a forme partecipative che possono bloccare il funzionamento dell'impresa, o il processo decisionale del <i>management</i>.</p> <p>Se la partecipazione sotto forma di consultazione dei dipendenti si verifica in un momento delicato per la vita dell'impresa, essa può compromettere i tentativi della dirigenza di avviare un risanamento.</p> <p>A differenza della partecipazione, la cogestione opera invece a monte, e per questo può essere meno pericolosa per le scelte del <i>management</i>.</p> <p>Scarso entusiasmo incontra inoltre la Direttiva perché sullo stesso tema esistono accordi operativi già attuabili che rendono inutili qualsiasi trasposizione nazionale del diritto europeo.</p>	<p>I lavoratori esercitano i diritti di cogestione nell'impresa attraverso la propria rappresentanza nel Consiglio di sorveglianza, mentre esercitano i diritti di partecipazione nella singola produttiva attraverso il Consiglio di fabbrica.</p>	<p>La cogestione è ritenuta un concetto estraneo all'esperienza britannica. Invece la partecipazione si traduce in un diritto a essere informati, che soltanto in alcuni casi viene garantito attraverso una sanzione pecuniaria a carico dell'imprenditore (per esempio, nell'ipotesi di trasferimento d'azienda).</p> <p>Le ragioni di questa realtà sono diversamente spiegate dalle Parti sociali.</p> <p>Per la CBI, ciò realizza la migliore flessibilità del sistema industriale, aumentando la competitività e le opportunità per il sistema- Paese.</p> <p>Per il TUC, al contrario, ciò è la conseguenza della politica fortemente antisindacale perseguita dai governi conservatori. Tale politica ha determinato un impoverimento della professionalità dei lavoratori inglesi, e quindi un ritardo del sistema industriale britannico rispetto a quello continentale.</p>	<p>Pur non essendo contrari, gli imprenditori tendono a ridimensionare l'eventuale ruolo positivo esercitato dai diritti di partecipazione dei lavoratori alla vita delle aziende. A loro giudizio, tale ruolo sarebbe efficace soltanto se coinvolgesse i lavoratori in questioni che hanno ricadute dirette sul singolo lavoratore (orario di lavoro, organizzazione del lavoro, ecc.), ma non in questioni di maggiore portata come quelle relative ai processi di ristrutturazione aziendali (fusioni, cessioni, acquisizioni, ecc.).</p> <p>Diverse sono le valutazioni sulla cogestione. Infatti, in base delle varie esperienze aziendali fatte a partire dagli anni '70, imprenditori e lavoratori esprimono una valutazione negativa: gli imprenditori, per la difficoltà di condividere il potere gestionale con i lavoratori su problematiche più generali, non aventi immediata inci-</p>	<p>Non esiste un sistema di cogestione e vi è inoltre una certa chiusura delle parti imprenditoriali nei confronti dei meccanismi di partecipazione dei lavoratori alle scelte aziendali.</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
			<p>denza sulla condizione dei singoli; i lavoratori, per il convincimento che si tutelano meglio gli interessi di chi lavora con i tradizionali rapporti dialettici con la controparte (tramite i Consigli dei lavoratori), piuttosto che con la cogestione.</p>	

7.8 Entro quali limiti si ritiene che delle informazioni siano riservate e che non si debbano comunicare ai rappresentanti dei lavoratori?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Il vero problema, che non riguarda soltanto l'ordinamento francese, consiste nel possibile conflitto fra la necessità di informare i dipendenti prima che siano assunte decisioni importanti per l'impresa (come nel caso di fusioni di aziende), e gli obblighi previsti dal diritto finanziario in tema di azionariato, che prevedono la riservatezza delle notizie la cui divulgazione potrebbe influire sul valore di mercato dell'azienda.</p> <p>Non c'è alcuna garanzia che, se i dipendenti fossero a conoscenza di notizie riservate, esse non saranno divulgate, e ciò comporta conseguenze anche serie sui corsi azionari del titolo.</p> <p>In ogni caso, fra gli accordi fra le Parti e le norme del diritto bancario e finanziario, sono queste ultime a prevalere.</p>	<p>Le informazioni di carattere strategico che non riguardano direttamente le competenze dei Consigli di fabbrica (condizioni ed organizzazione del lavoro) non vengono comunicate ai rappresentanti dei lavoratori.</p>	<p>La normativa esistente non descrive in maniera sufficientemente analitica questo aspetto, con la conseguenza che spetta al datore di lavoro la valutazione del grado di riservatezza che l'informazione deve avere.</p>	<p>Nel trattamento dei dati riservati, che peraltro è una materia disciplinata dalla legge, non sono tanto le disposizioni legislative a garantire la segretezza delle notizie, quanto le scelte di natura politica fatte dalle Parti sociali al riguardo.</p> <p>Il problema è delicato e interessa soprattutto la parte imprenditoriale, per la quale la diffusione di informazioni riservate può pregiudicare processi di trasformazione aziendale in corso.</p>	<p>Gli intervistati non hanno fornito elementi precisi a riguardo, in quanto tali informazioni sono legate alle scelte politiche della parte imprenditoriale.</p>

7.9 La partecipazione dei lavoratori è in grado di contribuire all'aumento della motivazione dei lavoratori e della produttività?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Il MEDEF ritiene che solo la partecipazione finanziaria costituisce un valido strumento di stimolazione della motivazione dei dipendenti, oltre che di sviluppo della coerenza di gruppo e della produttività dell'impresa.</p> <p>Secondo la CFDT la partecipazione dei lavoratori può costituire una via per incentivare la produttività soltanto se a monte sono garantite condizioni di lavoro eque e se vengono sciolti nodi di fondo.</p> <p>Tuttavia, si tratta comunque di un meccanismo che si orienta a interessare i lavoratori, a renderli meno passivi e parte integrante della vita aziendale. In questa direzione, secondo la CFDT, nessuna forma di partecipazione andrebbe osteggiata ma incoraggiate, "al contrario di quanto fanno i sindacati di ispirazione comunista".</p>	<p>Secondo gli imprenditori, gli effetti della partecipazione dei lavoratori devono essere valutati caso per caso.</p> <p>Sia secondo gli imprenditori che secondo i sindacati, la cogestione può favorire un clima di leale collaborazione tra le parti e può aiutare a limitare il conflitto all'interno delle imprese.</p>	<p>Secondo la CBI, la partecipazione diretta (incontri fra lavoratori e <i>management</i>) è in grado di aumentare la produttività e la motivazione al lavoro più di quella indiretta (incontri tramite rappresentanti).</p> <p>Il valore della partecipazione è esaltato dall'ACAS, la quale non ha dubbi sul fatto che la partecipazione sia in grado di aumentare la produttività e la motivazione al lavoro.</p>	<p>Secondo gli imprenditori la partecipazione è in grado di motivare i lavoratori e di aumentare la produttività unicamente quando il coinvolgimento dei lavoratori riguarda materie che hanno ricadute dirette sul singolo (orari di lavoro, organizzazione del lavoro, ecc.), ma non quando riguarda materie di portata più ampia (processi di ristrutturazione).</p> <p>E' dubbia l'esistenza di un nesso certo tra le diverse forme di partecipazione dei lavoratori e il loro livello di motivazione e di produttività. Ciò che può motivare realmente il lavoratore è la sua partecipazione a temi che lo toccano da vicino, come la chiara definizione di obiettivi produttivi perseguibili dal lavoratore, di chiare attribuzioni di responsabilità, o alla previsione di adeguate forme di autonomia e di flessibilità.</p>	<p>I rappresentanti delle organizzazioni sindacali ritengono determinante una partecipazione dei lavoratori alle scelte imprenditoriali per incrementare la loro motivazione e di conseguenza la loro produttività.</p>

7.10 Come hanno reagito le Parti sociali nei confronti della nuova Direttiva sui diritti di informazione e consultazione nelle imprese nazionali? Quali fasi prevede per l'applicazione di questa Direttiva? Quali saranno i maggiori problemi durante il processo di trasposizione?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Esiste una generale preoccupazione che riguarda ogni impianto normativo "estero" che venga trasposto nell'ordinamento francese.</p> <p>La parte sindacale, in particolare la CGT, manifesta le maggiori perplessità, temendo che la trasposizione della Direttiva sui diritti di informazione e consultazione dei lavoratori possa modificare un impianto di garanzie introdotte a fatica nel sistema francese, e che sono frutto di un complesso intreccio di legislazione, contrattazione nazionale e contrattazione aziendale.</p> <p>L'idea di fondo è che allo stadio attuale questo insieme sia già capace di consentire forme di informazione e di consultazione più evolute di quelle indicate nella Direttiva.</p> <p>Generale scetticismo sull'evoluzione della materia in sede europea mostra anche il mondo imprenditoriale, che ricorda come</p>	<p>Il sindacato ritiene che la Direttiva europea sia troppo recente perché l'organizzazione possa già essere in grado di dare una valutazione.</p> <p>Gli imprenditori ritengono che la trasposizione della Direttiva vada seguita con attenzione per impedire che sulle imprese - soprattutto su quelle più piccole - possano gravare nuovi e ulteriori costi in materia di diritti di informazione dei lavoratori.</p>	<p>La CBI esprime perplessità in merito alla Direttiva europea in quanto il coinvolgimento dei lavoratori nelle imprese nazionali dovrebbe essere materia regolata dalle norme e dalle prassi relative alle relazioni industriali dei vari Paesi.</p> <p>I maggiori problemi che scaturiranno dal processo di trasposizione attengono principalmente alla traduzione dei principi posti dalla Direttiva in termini di meccanismi procedurali di consultazione, date anche le divergenze di opinioni in proposito dei rappresentanti degli imprenditori e dei lavoratori.</p> <p>IL TUC vede invece con favore la nuova Direttiva europea, anche se non sono sicuri né i tempi né i modi della sua attuazione, data la forte opposizione degli imprenditori.</p> <p>Interessanti sono poi le posizioni delle Parti sociali in merito all'accordo raggiunto tra Parlamento europeo e Commissione</p>	<p>Le Parti sociali non hanno mostrato grande interesse nei confronti della nuova Direttiva sui diritti di informazione e consultazione nelle imprese nazionali.</p> <p>La ragione di questo scarso interesse sta probabilmente nel fatto che la normativa nazionale in materia detta fin dal 1950 regole che, a partire dagli anni '70, hanno consentito una soddisfacente partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa.</p>	<p>Le Parti sociali si sono mostrate piuttosto disinteressate alla nuova Direttiva sui diritti di informazione e consultazione nelle imprese nazionali, in quanto i diritti di informazione e di consultazione dei rappresentanti dei lavoratori sono già regolamentati dallo Statuto dei lavoratori.</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>in Francia esistano accordi che prevedono in modo sufficiente dispositivi di consultazione dei dipendenti, che renderanno inutile o dannosa ogni trasposizione.</p> <p>Le Parti sociali tendono, da entrambi i lati, a vedere nei diritti di informazione e consultazione delle loro "creature", frutto di negoziazioni durate decenni, e temono ciascuna di rinunciare ai risultati faticosamente ottenuti in patria, in omaggio a una normativa europea che forzatamente tiene conto di elementi micro e macro mediamente diversi.</p>		<p>europea per l'attuazione della Direttiva sull'informazione e la partecipazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la CBI ha salutato positivamente l'intesa perché consente alle imprese di differire l'applicazione della normativa fino al 2008 (e non più fino al 2005); - il TUC ha comunque ritenuto positiva l'approvazione della Direttiva, che obbligherà il governo britannico a recepirla nell'ordinamento. 		

CAPITOLO 8

IL COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI: LA PARTECIPAZIONE FINANZIARIA

Il significato di partecipazione finanziaria

La partecipazione finanziaria dei lavoratori consiste nell'accesso dei lavoratori al capitale azionario dell'impresa, sotto forme che si configurano come strumenti di distribuzione del reddito, specie quando collegano la dinamica salariale alle *performance* aziendali.

In alcuni casi e in alcuni Paesi le imprese definiscono unilateralmente piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori impostati su base individuale, mentre in altri l'assunzione del rischio d'impresa costituisce un investimento collettivo dei lavoratori ed è frutto di una trattativa tra la proprietà e le rappresentanze dei lavoratori che fanno parte di organismi di gestione o di controllo.

La partecipazione finanziaria dei lavoratori si realizza collettivamente attraverso piani di *stock options*, ossia l'attribuzione ai lavoratori del diritto a sottoscrivere azioni; oppure attraverso i fondi pensione nell'ambito della previdenza complementare come forma di investimento collettivo dei lavoratori.

La partecipazione finanziaria nella prassi

Nei cinque Paesi compresi nell'ambito della ricerca le forme di partecipazione finanziaria sono poco diffuse, e in ogni caso si rinvengono soltanto in aziende di una certa dimensione.

In Francia vi sono norme di legge che prevedono sia la partecipazione che l'azionariato, ma le prassi attuative della partecipazione finanziaria sono regolate nei contratti collettivi. I casi effettivi in cui questa ha luogo sono abbastanza ristretti.

In Gran Bretagna sono state sporadicamente previste delle forme di partecipazione legate a particolari suggestioni o a esigenze dell'impresa, quando ad esempio era in fase di *start up*, mentre sono assai rari i casi finalizzati a incentivare stabilmente la produttività, la partecipazione o il coinvolgimento dei dipendenti.

In Germania poche aziende hanno distribuito *stock options* ai propri dipendenti, e l'esito di queste esperienze è risultato piuttosto incerto. Le Parti sociali stanno valutando l'utilizzo della partecipazione finanziaria nell'ambito del dibattito sulla previdenza complementare.

Anche nei Paesi Bassi e in Spagna la partecipazione finanziaria è scarsamente diffusa, anche perché negli ultimi tempi l'impiego delle *stock options* ai fini della politica del personale è avvenuto a livello prettamente individuale.

Le organizzazioni degli imprenditori sono comunque più propense di quelle dei lavoratori a ritenere che la partecipazione finanziaria possa contribuire a stimolare le motivazioni e ad accrescere la produttività dei lavoratori. Mentre in Francia e in

Gran Bretagna gli imprenditori vedono nella partecipazione finanziaria uno strumento utile anche a far meglio aderire i salari alla produttività individuale e collettiva, in Germania e nei Paesi Bassi sono più cauti e ritengono che la partecipazione finanziaria possa comportare all'impresa non soltanto dei vantaggi ma anche dei rischi.

LE DOMANDE SULLA PARTECIPAZIONE FINANZIARIA DEI LAVORATORI

- 8.1 Nel vostro sistema di relazioni industriali è prevista la partecipazione finanziaria? Descrivere quali strumenti si usano in pratica: partecipazione agli utili, stock options, ecc.*
- 8.2 Queste prassi sono previste dalla normativa, dalla contrattazione collettiva o da regolamenti amministrative? (indicare esempi che si verificano in pratica)*
- 8.3 La partecipazione finanziaria è in grado di contribuire all'aumento della motivazione dei lavoratori e della loro produttività?*

8.1 Nel vostro sistema di relazioni industriali è prevista la partecipazione finanziaria?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>L'ordinamento e i contratti prevedono per la partecipazione sia l'<i>intéressement</i> che l'<i>azionariato</i>: "Siamo certamente il paese in cui è più esteso lo spettro di strumenti di questo tipo" (MEDEF).</p> <p>Il primo meccanismo consiste nella distribuzione ai lavoratori di una parte degli utili aziendali. La legge consente però di negoziare l'<i>intéressement</i> e in tal caso il funzionamento può essere diverso, perché nella partecipazione la somma di denaro è bloccata di regola per 5 anni, mentre l'<i>intéressement</i> può essere versato periodicamente, secondo modalità che ogni impresa fissa autonomamente.</p> <p>Il secondo meccanismo è regolato dalla legge sull'azionariato, che estende ai dipendenti delle piccole e medie imprese i benefici dei dipendenti delle grandi imprese. Con questa legge il governo ha tenta-</p>	<p>Forme di partecipazione finanziaria si incontrano raramente. In passato alcuni contratti aziendali avevano previsto forme di partecipazione soprattutto attraverso <i>stock options</i>, ma si è trattato di esperienze piuttosto limitate.</p> <p>La partecipazione finanziaria è vista al massimo come uno dei possibili strumenti di finanziamento della previdenza integrativa.</p> <p>La tendenza dei prossimi contratti è quella di destinare una parte degli incrementi salariali ai fondi pensione.</p>	<p>La partecipazione finanziaria è prevista in qualche contratto collettivo e dipende:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dal tipo di azienda (ad esempio quelle finanziarie); - dalle dimensioni dell'azienda (di solito sono quelle grandi); - da esigenze contingenti (ad esempio le aziende in fase di <i>start up</i>). 	<p>Nelle grandi imprese sono previste alcune forme di partecipazione dei lavoratori agli utili. Ciò si verifica in misura ancora molto limitata e risponde a scelte di compatibilità fra la dinamica retributiva e l'obiettivo di contenere i costi contrattuali del lavoro: un obiettivo condiviso dai sindacati a livello centrale.</p> <p>Nelle piccole e medie imprese non è prevista invece alcuna forma di partecipazione finanziaria.</p>	<p>La partecipazione finanziaria non è usuale, anche se aumenta la motivazione del lavoratore. Negli ultimi anni si è peraltro sviluppato nelle grandi imprese il fenomeno delle <i>stock options</i> date a una parte del personale con ranghi dirigenti o elevati.</p>

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>to di superare quella che il sindacalismo francese vive come una delle più grandi discriminazioni, cioè gli effetti della dimensione aziendale sui diritti dei lavoratori.</p> <p>La CGT esprime un giudizio molto negativo, ritenendo che ogni dispositivo il quale consenta la partecipazione finanziaria dei lavoratori mette in moto meccanismi che vanno invariabilmente a detrimento del salario. Un sindacato che ha fatto della rivendicazione salariale il proprio cavallo di battaglia, in nome dei bisogni e della difesa del salario reale, non può condividere quei meccanismi.</p> <p>La CFDT esprime invece un parere pienamente positivo, ritenendo che la partecipazione finanziaria sia oggi il mezzo migliore per interessare i lavoratori e per ripartire in modo più equo la ricchezza dell'impresa.</p> <p>Tutto il mondo sindacale è comunque concorde nel ritenere che esistono</p>				

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>nodi complessi da sciogliere riguardo al rapporto fra azionariato e salari. L'azionariato va visto come un congegno non sostitutivo, ma suppletivo per ripartire i benefici aziendali.</p> <p>Il mondo imprenditoriale auspica a sua volta che nell'arco di 4-5 anni tutti i salariati beneficino di una forma di partecipazione, che associ i dipendenti ai rischi e ai profitti. Si auspica inoltre che anche in Francia vengano introdotti vantaggi fiscali a sostegno della partecipazione finanziaria.</p>				

8.2 Queste prassi sono previste dalla normativa, dalla contrattazione collettiva o da regolamenti amministrativi?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>La prima legge che ha disciplinato la partecipazione nelle imprese con più di 50 addetti risale al 1967, cioè alla presidenza del generale De Gaulle. Essa stabiliva che una parte dei benefici aziendali va versata ai salariati.</p> <p>La specifica legge sull'azionariato estende i diritti dei dipendenti alle imprese con oltre 50 addetti e a quelle più piccole (da 10 a 50 addetti), permettendo loro di beneficiare di uguali diritti. Gli altri strumenti di partecipazione finanziaria sono facoltativi.</p>	<p>Le intese in materia di partecipazione finanziaria sono sempre previste dai contratti collettivi aziendali (mai da quelli di settore), in coerenza con il principio dell'autonomia contrattuale delle parti.</p>	<p>Normalmente è l'accordo tra le parti a prevedere le modalità di partecipazione finanziaria.</p> <p>In alcuni casi il Governo ha previsto per questo tipo di partecipazione misure incentivanti (ad esempio di natura fiscale) a favore degli imprenditori e dei lavoratori.</p>	<p>Sebbene i contratti collettivi prevedano forme di partecipazione finanziaria dei lavoratori, queste difficilmente sono messe in atto nelle imprese olandesi.</p>	<p>Non è raro trovare nei contratti quella che viene definita "paga dei benefici". In origine, essa aveva l'intento di retribuire il lavoratore che non aveva ottenuto i benefici dall'impresa.</p>

8.3 La partecipazione finanziaria è in grado di contribuire all'aumento della motivazione dei lavoratori e della loro produttività?

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>Vi è dibattito sull'influenza che l'azionariato può avere sui profitti delle imprese e sulla motivazione dei dipendenti. Secondo i sindacati, questi strumenti valgono soltanto se altri meccanismi garantiscono condizioni di lavoro accettabili nell'impresa. È vivace anche il dibattito sulle conseguenze che l'azionariato dei lavoratori potrebbe avere sui rapporti di lavoro: ad esempio, i dipendenti dovrebbero o no entrare in quanto azionisti a fare parte del Consiglio di amministrazione? Queste domande non hanno ancora risposta.</p> <p>La CFDT ritiene che l'azionariato sia uno strumento per la ripartizione dei benefici aziendali, che si aggiunge ma non si sostituisce ai salari; e uno strumento per incidere sugli orientamenti e sulle scelte dell'impresa. Che abbia o no effetti sulla motivazione e sulla produttività,</p>	<p>Sia i sindacati che gli imprenditori vedono la partecipazione finanziaria soprattutto in un'ottica di investimento di lungo periodo, e non come strumento per rendere le retribuzioni più sensibili agli andamenti del ciclo economico.</p> <p>Nel sindacato ci sono posizioni in parte diverse sulla distribuzione ai lavoratori di azioni dell'azienda.</p> <p>Alcune organizzazioni di settore (ad esempio i metalmeccanici) sono più critiche e ragionano secondo lo slogan "Se sei azionista non scioperi". Altre (ad esempio i chimici) ritengono che, entro certi limiti, i lavoratori possono investire proprie somme in titoli aziendali, per lo meno per finanziare un fondo pensione integrativo.</p> <p>Secondo il sindacato però, i fondi pensione non devono investire nella proprietà dell'impresa, e la gestione va affidata a delle compagnie di assicurazione che investono in un'ottica di</p>	<p>La CBI osserva che in passato le organizzazioni sindacali erano poco propense alla partecipazione finanziaria come elemento dalla politica retributiva, mentre oggi la tendenza è diversa ma non costituisce una priorità. E' comunque una via che può contribuire a migliorare la produttività e la motivazione al lavoro.</p>	<p>Tanto le organizzazioni dei lavoratori quanto quelle degli imprenditori non ritengono la partecipazione finanziaria in grado di incentivare l'aumento della motivazione al lavoro né della produttività dei lavoratori, che sono influenzate da altri fattori e meccanismi: ad esempio le migliori condizioni di lavoro.</p> <p>Più in generale, la partecipazione finanziaria viene percepita più come un fattore di rischio che non come un fattore di stimolo; ed ciò, anche per la modesta entità dei benefici che vanno ai singoli lavoratori.</p>	<p>La partecipazione finanziaria non è usuale in Spagna, sebbene aumenti la motivazione del lavoratore.</p>

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>l'azionariato pare il modo giusto con il quale corrispondere la ricompensa che spetta ai lavoratori.</p> <p>La CGT non è sicura che la legge sull'azionariato abbia prodotto effetti positivi sulla motivazione dei lavoratori e sull'aumento della loro produttività. La partecipazione finanziaria non può essere uno strumento che cerca di aumentare la produttività per compensare dei peggioramenti delle condizioni di lavoro.</p> <p>Per questo, la CGT non ritiene opportuno favorire la diffusione di forme di partecipazione finanziaria, preferendo puntare sull'incremento del salario reale e sugli investimenti in formazione professionale.</p> <p>Il MEDEF ritiene che la partecipazione finanziaria possa senza dubbio essere uno stimolo alla motivazione dei dipendenti e alla produttività dell'impresa, oltre che uno strumento di democrazia e giustizia. Ma è</p>	<p>lungo periodo, sotto la sorveglianza delle autorità competenti.</p> <p>La tendenza dei prossimi contratti è quella a destinare ai fondi pensione una parte degli incrementi salariali.</p> <p>Secondo gli imprenditori vi è la necessità di rendere più moderno il sistema retributivo perché gli incrementi salariali devono essere in funzione degli incrementi di produttività aziendali e individuali.</p> <p>Ciò non significa che bisogna coinvolgere i lavoratori nel capitale dell'impresa mediante la distribuzione di azioni o opzioni, ma che è meglio utilizzare parte degli incrementi salariali per finanziare fondi assicurativi.</p>			

(segue)

(segue)

FRANCIA	GERMANIA	GRAN BRETAGNA	PAESI BASSI	SPAGNA
<p>anche un utile strumento di gestione aziendale (per esempio contro OPA ostili) che si accompagna al processo di individualizzazione dei salari.</p> <p>Il MEDEF ritiene a maggior ragione che la partecipazione finanziaria consenta di arrivare a un sistema di retribuzioni individuali, in una logica che lega gli aumenti retributivi di ciascuno alla produttività individuale e ai risultati ottenuti.</p>				

APPENDICE

**A. QUADRO NAZIONALE
DEI SISTEMI DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI**

Sono di seguito riportate cinque schede, allo scopo di fornire al lettore un quadro sintetico ma completo delle principali vicende politiche, economiche e sociali che hanno di recente interessato i Paesi oggetto d'indagine. Ne emergono un prospetto sugli assetti politico-istituzionali, sull'andamento delle variabili macroeconomiche e sugli sviluppi normativi, sull'organizzazione e il ruolo delle Parti sociali, nonché il profilo delle tendenze in atto nella contrattazione collettiva, nei livelli retributivi, in materia di orario di lavoro e su altri indicatori che contribuiscono a definire un focus per ciascun Paese.

Il materiale è tratto da cinque rapporti annuali che l'Osservatorio Europeo sulle Relazioni Industriali (EIRO - Fondazione di Dublino per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro) cura e pubblica sul sito, nella sezione *Review of developments in European industrial relations*; sono state inoltre elaborate sintesi di testi tratti da siti istituzionali dei Paesi (cfr. Riferimenti bibliografici).

A.1 Francia

Allegato: *Position commune du 16 juillet 2001 sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective*

A.2 Germania

Allegato: *Betriebsverfassungsgesetz, 2001, Legge sullo statuto aziendale (estratto)*

A.3 Gran Bretagna

Allegato: *Employment Relations Bill (estratto)*

A.4 Paesi Bassi

Allegato 1: *Collective bargaining agenda for the years ahead 9 December 1997*

Allegato 2: *General recommendations on aspects of an employment policy (the agreement of Wassenaar)*

Allegato 3: *Accordo Centrale del 1993, "A new course", Agenda 1994 per le negoziazioni dei contratti collettivi di lavoro in una prospettiva di medio termine (estratto)*

A.5 Spagna

Allegato: *Acuerdo interconfederal para la negociación colectiva 2002 (estratto)*

A. 1 Francia

Quadro politico e istituzionale

In un contesto politico di coabitazione fra un Presidente conservatore e un governo di sinistra, le questioni sociali hanno giocato un ruolo notevole nelle strategie dei protagonisti politici. La campagna elettorale, cominciata in forte anticipo, ha ruotato infatti preminentemente attorno a temi quali l'applicazione della legge sulle 35 ore, l'organizzazione del sistema sanitario, la riforma della previdenza, il rapporto fra peso della legislazione e accordi collettivi. Sindacati e associazioni imprenditoriali si sono mostrati pronti a svolgere un ruolo nella campagna elettorale; il MEDEF in particolare non ha perso occasione di insistere sulla necessità di un intervento che modifichi il gioco di forze esistente fra Stato, associazioni datoriali e sindacati.

Nel dibattito politico si è posto in primo piano il forte rallentamento della crescita e l'inatteso aumento della disoccupazione, dopo quattro anni di continua riduzione. Il contesto macroeconomico è dunque molto diverso dal quadro che aveva visto l'ascesa di Jospin, caratterizzato da una crescita più sostenuta degli altri Paesi dell'Unione, dalla riduzione dell'orario di lavoro e da una elevata propensione alla spesa per consumi. A fine 2001 i disoccupati erano 2.39 milioni, pari al 9% (ILO, 2002).

Sistema di contrattazione collettiva

La storia delle relazioni industriali francesi si è a lungo svolta su due piani: livello confederale e intervento dello Stato. A partire dalla legge Auroux (1982), che ha fissato l'obbligo di contrattazione annuale a livello di impresa dei salari e dell'orario (durata reale e organizzazione degli orari), la contrattazione interconfederale rimane in piedi in materia di protezione sociale e di formazione professionale, mentre negli altri ambiti il livello interconfederale si è molto ridotto, parallelamente al degradare dell'intervento dello Stato e allo sviluppo della contrattazione di settore e aziendale.

Le due leggi del 1998 e del 2000 sulla riduzione dell'orario di lavoro e l'introduzione delle 35 ore settimanali hanno causato una spaccatura nei modelli e livelli della contrattazione. Sulla base del processo di generale rinnovamento delle relazioni industriali lanciato dal MEDEF nel 1999, nel luglio 2001 le quattro maggiori confederazioni sindacali (Confederazione Francese Democratica del Lavoro - CFDT, Confederazione Generale del Lavoro-Forza Operaia - CGT-FO, Confederazione Francese dei Lavoratori Cristiani - CFTC, Confederazione Francese dei Quadri-Confederazione Generale dei quadri - CFE-CGC) e le tre principali organizzazioni datoriali (Movimento delle Imprese di Francia - MEDEF, Confederazione Generale delle Piccole e Medie Imprese - CGPME e Unione Professionale Artigianale - UPA) hanno firmato una posizione comune in cui si auspica la riforma delle norme che regolano la contrattazione; punto centrale della proposta è l'introduzione di un principio di maggioranza negli accordi di livello aziendale, che renderebbe più fluidi i meccanismi che conferiscono validità agli accordi.

All'origine della mancata conclusione di importanti accordi fra le parti - soprattutto in tema di assicurazione malattia, formazione professionale e pari opportunità - si pone

secondo il MEDEF l'eccessiva numerosità delle associazioni sindacali dotate di rappresentatività, che sarebbe un fattore di ostacolo alla crescita del ruolo delle Parti sociali rispetto a quello dello Stato. In giugno 2001, per protesta contro la riduzione dell'autonomia delle Parti sociali nella gestione del programma generale di sicurezza sociale, il MEDEF ha deciso di non nominare i propri rappresentanti nel comitato direttivo, ciò che ha lasciato spazio alle organizzazioni dei piccoli imprenditori. A fine anno l'Unione Artigianale ha siglato con diverse organizzazioni sindacali un importante accordo che migliora le condizioni del dialogo sociale tra partners e le strutture di rappresentanza nel settore delle piccole imprese artigianali.

Il quadro delle relazioni industriali è stato ulteriormente complicato dal tentativo – non riuscito - del Governo di modificare gli accordi sul finanziamento pubblico dei sindacati.

Livelli retributivi

In una fase discendente del ciclo, la riduzione dell'orario di lavoro ha avuto effetti di difficile valutazione quantitativa. L'inflazione del periodo novembre 2000-novembre 2001 si è assestata sull'1,2 %. Le misure introdotte per proteggere i percettori del salario minimo interprofessionale di crescita (SMIC), in un contesto di passaggio dalle 39 alle 35 ore settimanali, hanno comportato una crescente differenza dei saggi minimi salariali fra chi è già passato alle 35 ore e chi no, e l'emergere di un sistema di doppio SMIC, criticato sia dai lavoratori che dai datori. Nel settore del pubblico impiego, il fallimento delle trattative nella primavera 2001 ha spinto il Governo ad accordare unilateralmente ai dipendenti un incremento salariale dell'1,2 % per il 2001 e il 2002.

Disuguaglianze nei redditi

Dati INSEE (*Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques*, agosto 2001) mostrano inaspettatamente che il gap retributivo a svantaggio delle donne si è accresciuto negli ultimi 20 anni; la posizione femminile sul mercato del lavoro, a parità di qualifica e occupazione, rimane ancora lontana da quella dei colleghi maschi.

Orario di lavoro

La riduzione dell'orario di lavoro (RTT) è diventata il punto focale della negoziazione a livello aziendale e di settore. Gli accordi nazionali di riferimento sono stati firmati tra il 1998 e il 2000, mentre nel 2001 si è passati alla fase attuativa. Nel settore del *catering*, caratterizzato dalla prevalenza di piccole e medie imprese ancora basate su 43 ore settimanali medie, il Governo ha deciso di concordare specifiche misure per facilitare il passaggio alle 35 ore. A livello di azienda, un controverso accordo sulle 35 ore è stato concluso dalla *Michelin*. Per quanto riguarda gli impiegati statali - circa 2.2 milioni -, il fallimento della trattativa nel febbraio 2000 ha fatto sì che ogni Ministro decidesse le modalità di passaggio alle 35 ore. Nel settore ospedaliero un accordo di massima è stato firmato nel settembre 2001 da quattro su otto delle associazioni sindacali presenti nel settore; si tratta di linee guida da utilizzare come base delle trattative nei singoli ospedali. A partire dal 2002 anche le aziende con meno di 20 dipendenti devono procedere alla riduzione dell'orario di lavoro; per facilitarne il passaggio il Governo ha previsto regole derogatorie

che rendono più graduale il cambiamento. A fine 2001 il 68 % dei lavoratori a tempo pieno in imprese con più di 10 dipendenti si collocava al di sotto delle 36 ore settimanali, contro il 52.9 % dell'anno precedente.

Per incoraggiare le imprese a ridurre la settimana lavorativa sono state previste forme di riduzione dei contributi sociali a carico dei datori, nei casi in cui si salvano o si creano posti di lavoro. Si stima che le leggi sulla RTT hanno indotto una creazione netta di 265 mila nuovi posti di lavoro, che raddoppieranno quando la riforma sarà a regime nelle piccole imprese.

Sviluppi legislativi recenti

In dicembre è stato approvato in Parlamento il decreto del Governo sulla "modernizzazione sociale", che introduce una disciplina organica in tema di esperienza professionale e di molestie sessuali sul luogo di lavoro. La parte del decreto che ha dato luogo ai più accesi dibattiti riguarda gli esuberi di personale: da un lato, la compresenza di esuberi ed elevati livelli di profittabilità aziendale ha sollecitato da parte sindacale la richiesta di più rigidi controlli, mentre dall'altro lato i datori lamentano procedure complesse che non favoriscono politiche di piena occupazione né la competitività del sistema Paese. Malgrado l'intensità del dibattito scaturito dall'approvazione della legge, il Consiglio Costituzionale, investito della questione di legittimità, ha approvato gran parte del testo, tranne nella previsione che rendeva più restrittiva la definizione di esubero collettivo, giudicata incostituzionale perché limitata a tre casi specifici; continua pertanto ad applicarsi sul punto la previsione del Codice del lavoro.

Altri sviluppi legislativi hanno riguardato: la legge (2001-397) sulla parità dei sessi sul lavoro, la legge (2001-624) che modifica gli accordi sul sistema di assicurazione di disoccupazione, la legge (2001-420) sulla "nuova regolamentazione economica", che definisce regole etiche nella pratica di attività finanziarie e nell'esercizio della concorrenza, detta nuove norme di tutela dei consumatori e estende i poteri dei comitati di impresa nel caso di fusioni/scalate dell'azienda. La legge 2001-152 riforma il programma generale di risparmio dei dipendenti, estendendone le garanzie ai lavoratori di piccole imprese, mentre alla fine dell'anno è stata approvata la legge sul finanziamento della sicurezza sociale.

Organizzazione e ruolo delle Parti sociali

Nel novembre 1999 il MEDEF ha rivolto ai partners sociali una proposta di programma di riforma del sistema di relazioni industriali, a cui le cinque confederazioni sindacali hanno risposto positivamente. L'idea, condivisa da datori e sindacati dei lavoratori, è di ridefinire il sistema di regole del dialogo fra Parti sociali, e di sciogliere le ambiguità derivanti dalla confusione esistente fra queste e la giurisdizione del Governo.

Azioni conflittuali

La maggioranza delle vertenze e delle lotte sindacali hanno preso avvio dagli interventi del Governo in tema di orario di lavoro nel pubblico impiego, soprattutto nei settori in cui non si è avuta creazione di nuovi posti come auspicato. Salari, pensioni e prepensionamento

menti hanno riguardato le lotte sindacali nelle aziende di trasporti e nelle Ferrovie. Scioperi e dimostrazioni hanno coinvolto, per rivendicazioni analoghe, la categoria degli insegnanti, gli staff ospedalieri, e persino strutture militari per tradizione contrarie a queste forme di protesta, come la Gendarmeria. Nel settore privato i conflitti più eclatanti hanno riguardato casi di aziende in liquidazione o coinvolte in grandi processi di ristrutturazione (Danone, Moulinex, Michelin).

Piano nazionale per l'occupazione

Sulla base del Piano europeo, il Piano nazionale per il 2001 affronta gran parte delle questioni sollevate da tempo dalle Parti sociali; sia i rappresentanti dei datori sia quelli dei sindacati dei lavoratori si considerano soddisfatti del loro coinvolgimento nel Piano, ma le loro posizioni restano divergenti su molti punti. Un aumento del numero di occupati *part time* è rilevabile durante la prima metà del 2001, ma il trend si è affievolito in seguito alle trasformazioni indotte dalla RTT.

Ristrutturazioni industriali

Parte della crescita del numero di disoccupati registrata nel corso del 2001 è senz'altro attribuibile ai processi di ristrutturazione che hanno coinvolto alcuni grandi gruppi industriali. Tuttavia si è tentato di ridurre l'impatto in termini quantitativi mediante misure sociali che hanno permesso ai dipendenti più anziani di usufruire del pensionamento prima dell'età prevista per legge. In ogni caso le ristrutturazioni hanno modificato la struttura del mercato del lavoro delle aree coinvolte. Le recenti leggi sulla modernizzazione sociale e sulla regolamentazione economica tengono conto dei processi di ristrutturazione attuati nel corso del 2000 e del 2001, e del loro forte impatto sociale.

Partecipazione dei lavoratori

Il tema della definizione di un piano di risparmio dei lavoratori ha continuato ad alimentare dibattiti soprattutto in riferimento alle questioni della riforma previdenziale e della modalità di ripartizione dei profitti aziendali. Sul piano delle pari opportunità, l'accesso a posizioni di rappresentanza dei lavoratori continua ad essere differenziato per uomini e donne.

Altri sviluppi importanti

L'agenda delle relazioni industriali include fra le questioni più urgenti quella del finanziamento del sistema pensionistico e dell'adeguatezza del fondo di riserva istituito nel 1999, cui si aggiunge il problema delle differenze nei meccanismi che garantiscono l'accesso alla piena pensione a dipendenti pubblici e privati. A fine 2001, a causa dell'incapacità delle Parti sociali di trovare un accordo sulla ripartizione dei costi fra datori e lavoratori, è fallita la lunga trattativa in corso sulla riforma della formazione professionale.

Allegato: Position commune du 16 juillet 2001 sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective

Si tratta del più recente accordo firmato in Francia in materia di relazioni industriali, sull'onda del processo di rinnovamento avviato con il lancio della Refondation sociale da parte della maggiore associazione imprenditoriale. L'accordo, firmato dalle cinque principali associazioni sindacali e dalle tre più importanti organizzazioni datoriali, è volto a ridisegnare e migliorare nel complesso il sistema di relazioni industriali francesi, a rinforzare i sistemi di dialogo fra Parti sociali, a rendere più equilibrati il collegamento fra i diversi livelli di contrattazione e il rapporto fra contrattazione ed interventi normativi statali. Il testo è riprodotto in versione integrale.

**Position commune du 16 juillet 2001
sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective**

Les organisations syndicales et patronales signataires souhaitent donner un nouvel élan à la négociation collective au sein d'un système performant de relations sociales, respectueux des personnes, des prérogatives du législateur et de l'ordre public social, et adapté à une économie diversifiée et ouverte sur le monde.

A cet effet, les parties signataires, conscientes de leurs responsabilités, ont, après avoir exploré les moyens dont elles disposent actuellement dans le cadre de l'exercice de leur autonomie, adopté la présente position commune. Fruit d'un long travail d'échanges et de confrontations, elle vise à une amélioration du système français de relations professionnelles, au travers d'un développement du dialogue social, de la représentation et de la négociation collectives.

Source d'un progrès social négocié, elle constitue leur contribution à la réalisation des trois objectifs suivants:

- développer la négociation collective
- renforcer les moyens du dialogue social
- créer une dynamique de complémentarité entre le rôle de la loi et celui de la négociation collective.

À cette occasion, les parties signataires rappellent leur attachement au paritarisme dès lors que celui-ci s'exerce dans un cadre respectant leur pouvoir de gestion et de décision, permettant l'exercice plein et entier de leur responsabilité en toute transparence et indépendance.

I - Développer la négociation collective

1. Une articulation dynamique et maîtrisée des niveaux de négociation

Chaque niveau de négociation, national interprofessionnel, de branche et d'entreprise, assure des fonctions différentes dans le cadre d'un système organisé, destiné à conférer une pertinence optimale à la norme négociée tant dans ses effets que dans sa capacité à couvrir l'ensemble des salariés et des entreprises.

Garant du système, le niveau national interprofessionnel doit assurer une cohérence d'ensemble.

La branche joue un rôle structurant de solidarité, d'encadrement et d'impulsion de la négociation d'entreprise à travers l'existence de règles communes à la profession.

La négociation d'entreprise permet de trouver et de mettre en oeuvre des solutions prenant directement en compte les caractéristiques et les besoins de chaque entreprise et de ses salariés.

Dans ce cadre, pour faciliter le développement de la négociation collective à tous les niveaux, chaque niveau de négociation, national interprofessionnel, de branche, et d'entreprise, doit pouvoir négocier de telle sorte que les dispositions conclues à un niveau plus ou moins centralisé (interprofessionnel ou de branche) s'imposent aux niveaux décentralisés (entreprise) en l'absence d'accord portant sur le même objet. Mais chaque niveau doit respecter les dispositions d'ordre public social définies par la loi et les dispositions des accords

interprofessionnels ou de branche auxquels leurs signataires ont entendu conférer un caractère normatif et impératif qui peuvent être constitutives de garanties minimales. Cette disposition ne remet pas en cause la valeur hiérarchique accordée par leurs signataires aux accords conclus avant son entrée en vigueur.

En outre un certain nombre de limites peuvent tenir à l'objet de la négociation, comme c'est le cas des mécanismes de mutualisation inter-entreprises, des classifications et des minima de branche par exemple, au degré d'homogénéité des entreprises comprises dans le champ de la négociation ou au souci des signataires de garantir l'équilibre des parties à la négociation. Selon les cas, à déterminer par les négociateurs, l'accord national interprofessionnel ou l'accord de branche peut ainsi avoir, en tout ou partie, un rôle supplétif, d'encadrement pour les niveaux décentralisés, ou encore être un accord d'application directe dont les dispositions s'imposent aux entreprises et à leurs salariés de façon impérative ou optionnelle.

Cette articulation encourage le développement de la négociation collective à tous les niveaux, tout en valorisant le rôle d'impulsion et d'encadrement des niveaux centralisés qui reste primordial.

La mise en place d'un tel mode d'articulation des niveaux de négociation, suppose, d'une part, que les branches mettent en place un observatoire paritaire de la négociation collective destiné à en analyser les effets et à en garder la maîtrise et, d'autre part, développent un dialogue économique et social en vue d'intégrer tant les données économiques et sociales propres à la branche que la diversité des situations des entreprises qui la composent.

2. Un équilibre des négociations

La recherche de l'équilibre des parties constitue une condition de la loyauté de la négociation.

- Un mode adapté de conclusion des accords avec les organisations syndicales

La volonté d'élargir les attributions conférées à la négociation collective et d'assurer son développement nécessite la définition d'un mode de conclusion des accords qui, sans remettre en cause la capacité de chaque organisation syndicale représentative d'engager l'ensemble des salariés, renforce la légitimité des accords et garantit l'équilibre de la négociation.

À cet effet, pour une période transitoire destinée à permettre les évolutions que les interlocuteurs sociaux jugeraient nécessaires et à s'assurer notamment que le nouveau mode de conclusion des accords constitue une étape positive au regard du double objectif de développer la négociation collective et de renforcer sa légitimité:

- Un accord national interprofessionnel ou un accord de branche, quel que soit le nombre d'organisations syndicales représentatives signataires, n'entrerait en vigueur que dans la mesure où la majorité des organisations syndicales représentatives n'aurait pas fait usage de leur droit d'opposition.
- S'agissant des accords d'entreprise, leur entrée en vigueur serait subordonnée à l'un ou l'autre des deux modes de conclusion ci-après, adopté par accord de branche:

a) soit la signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires ayant obtenu au moins 50% des votants lors des dernières élections de CE ou DP dans l'entreprise. À défaut, pour entrer en vigueur, l'accord devrait être soumis à l'approbation de la majorité du personnel de l'entreprise à l'initiative des organisations syndicales signataires.

b) soit l'absence d'opposition d'organisations syndicales non signataires ayant recueilli seule ou ensemble au moins 50 % des votants aux dernières élections professionnelles.

Si l'accord porte sur des dispositions spécifiques pour les salariés relevant d'un collège électoral, l'audience des organisations signataires doit être appréciée au regard du collège concerné par ces dispositions.

En l'absence d'accord de branche, les accords d'entreprise devraient, pour entrer en vigueur, être conclus

dans les conditions définies soit au point a), soit au point b) ci-dessus.

Les interlocuteurs sociaux mettront à profit la période ci-dessus pour déterminer les conditions qui leur paraîtraient les mieux adaptées en vue d'atteindre le double objectif précité de développer la négociation collective et de renforcer la légitimité des accords (interprofessionnels, de branche, d'entreprise).

- Une généralisation de la représentation collective et de la possibilité de négocier

1 - L'existence d'un dialogue social permanent et constructif constitue un atout indiscutable pour les salariés et les entreprises de toute taille, dans une économie ouverte sur le monde et confrontée en permanence à des mutations rapides.

Les conditions de fonctionnement de ce dialogue social peuvent encore être améliorées tant les règles qui le régissent présentent encore des insuffisances et des éléments inadaptés aux PME, TPE et entreprises artisanales.

De ce point de vue, il convient donc de chercher à lever ces obstacles en simplifiant et en améliorant la cohérence des dispositifs existants et en se donnant les moyens de renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel, en particulier des petites entreprises en tenant compte des caractéristiques qui leur sont propres, afin d'élargir le nombre de salariés bénéficiant d'une représentation collective.

Une telle recherche incombe en priorité à la négociation de branche à laquelle il appartient de définir des règles adaptées aux spécificités des entreprises qui la composent et aux modes d'organisation du travail qu'elles mettent en oeuvre.

Dans une telle démarche dont l'objectif est de développer et de renforcer le dialogue social dans l'entreprise, les négociateurs de branche doivent s'attacher à fixer des règles qui visent tout autant au développement de la représentation collective du personnel qu'au renforcement du dialogue social et de la négociation collective en privilégiant dans les deux cas le fond et la réalité sur la forme.

2 - Le développement de la négociation collective ne devrait pas être limité, au moins dans l'immédiat, par l'absence d'une section syndicale dans l'entreprise.

Il conviendrait dès lors, de donner aux branches professionnelles qui le souhaitent, la possibilité de négocier pour une période expérimentale de 5 ans la mise en oeuvre du dispositif ci-après :

a) dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux¹, des accords collectifs pourront être conclus avec les représentants élus du personnel (CE ou à défaut DP). Toutefois, l'accord collectif signé dans ces conditions, ne serait opérationnel qu'après validation par une commission paritaire de branche.

b) dans les entreprises où les élections de représentants du personnel auront conduit à un procès verbal de carence, des accords collectifs pourront être conclus avec un salarié de l'entreprise mandaté par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives en vue d'une négociation déterminée. Toutefois, l'accord collectif signé dans ces conditions ne serait opérationnel qu'après approbation par la majorité du personnel de l'entreprise concernée.

L'accord de branche devra fixer la liste des thèmes de négociation susceptibles d'être menés dans les entreprises dans les conditions précitées, le seuil d'effectifs en deçà duquel ces dispositions seront applicables, les conditions d'exercice du mandat de négociateur, ainsi que leurs modalités de suivi par l'observatoire paritaire de branche de la négociation collective.

Ces dispositions ne font pas échec à la possibilité pour les négociateurs de branches de recourir à d'autres dispositifs, notamment ceux déjà prévus à cet effet par les dispositions légales actuellement en vigueur, dans le respect des prérogatives des organisations syndicales représentatives.

Un bilan sera effectué au niveau national interprofessionnel au terme d'un délai de trois ans. Les interlocuteurs sociaux en tireront les conséquences sur les suites à donner.

II - Renforcer les moyens du dialogue social

1. La reconnaissance des interlocuteurs

La négociation de branche devra rechercher des dispositions facilitant le déroulement de carrière et l'exercice de leurs fonctions des salariés exerçant des responsabilités syndicales ainsi que des mesures destinées à renforcer l'effectivité de la représentation collective dans les entreprises. Une telle démarche participe de la cohérence d'ensemble du dispositif. Elle passe en priorité par la mobilisation des dispositifs légaux et conventionnels existants.

Ainsi, la reconnaissance réciproque des interlocuteurs syndicaux et patronaux dans leur identité et leurs responsabilités respectives constituent, par définition, une condition de l'existence d'un véritable dialogue social. Elle se doit d'être actée paritairement et de trouver en outre une traduction concrète dans le renvoi aux branches professionnelles de négociations sur le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales de façon à s'assurer que l'exercice normal de telles responsabilités ne pénalise pas l'évolution professionnelle des intéressés.

L'objectif de telles négociations est de définir un certain nombre "d'actions positives" destinées à donner une traduction concrète au principe, posé par le code du travail, de non-discrimination en raison de l'exercice d'activités syndicales.

Dans cette perspective, les négociateurs de branche organiseront dans les meilleurs délais leurs réflexions autour de plusieurs thèmes tels que:

- conciliation de l'activité professionnelle et de l'exercice de mandats représentatifs,
- mise en oeuvre de l'égalité de traitement (en matière de rémunération, d'accès à la formation, de déroulement de carrière...) entre les détenteurs d'un mandat représentatif et les autres salariés de l'entreprise,
- droit, garanties et conditions d'exercice d'un mandat syndical extérieur à l'entreprise au regard du contrat de travail,
- prise en compte de l'expérience acquise dans l'exercice d'un mandat dans le déroulement de carrière de l'intéressé,
- optimisation des conditions d'accès au congé de formation économique, sociale et syndical en vue de faciliter la formation des négociateurs salariés.

La détermination des modalités d'application des principes résultants de ces négociations de branche relève normalement de la négociation d'entreprise de façon à tenir compte de la spécificité propre à chacune d'elles. Cette négociation de branche devra être conduite conjointement avec celle relative à la généralisation de la représentation collective et de la possibilité de négocier.

2. La mise en place d'un dialogue social interprofessionnel territorial

La volonté des interlocuteurs sociaux d'élargir le dialogue social doit également trouver une traduction concrète au niveau territorial interprofessionnel. Ce dialogue social interprofessionnel territorial, qui ne saurait avoir de capacité normative, doit être l'occasion, à l'initiative des interlocuteurs concernés, d'échanges et de débats réguliers sur le développement local dans sa dimension sociale et économique. Les COPIRE constituent, dans leur champ de compétence, un lieu de développement de ce dialogue social.

3. Le droit de saisine des organisations syndicales

Ce droit a pour objet d'éviter que des demandes adressées par les organisations syndicales de salariés restent sans réponse et que l'équilibre des parties soit assuré y compris en matière de droit d'initiative.

La négociation de branche fixera les modalités de la saisine tant au niveau de la branche que de l'entreprise,

en fonction des pratiques de la profession et des caractéristiques des entreprises qui la composent telle que, par exemple, l'inscription à l'ordre du jour d'une réunion paritaire annuelle des demandes adressées par les organisations syndicales depuis la dernière réunion et qui n'auraient pas reçu de réponse de la partie patronale dans l'intervalle.

Au niveau national interprofessionnel, l'engagement sera pris de donner une réponse toute demande émanant d'une organisation syndicale représentative.

Cette nouvelle obligation de réponse patronale à une saisine syndicale constitue la réponse à d'éventuelles nouvelles obligations légales de négocier sur des thèmes facultatifs.

4. Accès aux NTIC

Les branches s'emploieront paritairement à définir des orientations pour un code de bonne conduite relatif aux modalités d'accès et d'utilisation des NTIC par les organisations syndicales de salariés dans les entreprises, à partir d'un seuil d'effectifs fixé par la branche.

III - Créer une dynamique de complémentarité entre le rôle de la loi et celui de la négociation collective

Les deux démarches qui précèdent (I et II) ne pourront valablement produire d'effet que si la loi laisse suffisamment d'espace à la négociation collective, que ses résultats ne sont pas remis en cause et qu'une complémentarité dynamique est créée, redonnant sa pleine force à la loi et reconnaissant la place de la négociation collective dans le système social français.

1. Encourager la négociation collective en élargissant son champ d'action dans le respect de la loi

Pour exister et plus encore pour se développer, la négociation collective doit disposer d'un espace suffisant, au sein duquel les interlocuteurs sociaux peuvent exercer leurs pleines responsabilités pour définir, adapter et améliorer les règles destinées à régir les rapports des salariés et des employeurs dans leur vie professionnelle. À l'inverse, si l'ensemble de ces règles est prédéterminé à l'avance, dans le détail et de façon quasi intangible par la loi et le règlement, la nécessité du compromis disparaît et la négociation collective s'appauvrit progressivement.

Il s'agit donc de clarifier et d'articuler les domaines respectifs de compétences et de responsabilité de l'Etat et des interlocuteurs sociaux en définissant:

- le domaine du législateur, dans lequel il exercerait la souveraineté qu'il tient du suffrage universel, pour fixer, conformément à l'article 34 de la Constitution, les principes généraux destinés, d'une part, à garantir le respect des traités internationaux ratifiés par la France et, d'autre part, à déterminer les règles relevant de l'intérêt général de la nation tels que par exemple les durées maximales du travail, l'âge minimum d'accès au travail, la durée du repos hebdomadaire, le droit aux congés payés, le droit à la représentation collective, l'exercice de la liberté syndicale, le droit de grève, la protection de la maternité, etc... . Ces principes généraux devraient se voir conférer une valeur d'ordre public social.
- le domaine partagé du législatif et du réglementaire d'une part, et des interlocuteurs sociaux d'autre part, les modalités d'application des principes généraux fixés par la loi seraient négociées, au niveau approprié, par les interlocuteurs sociaux. Un texte législatif ou réglementaire de substitution devrait dans tous les cas avoir été adopté pour garantir l'application de la loi à l'ensemble des entreprises et des salariés en cas d'échec de la négociation, sans faire obstacle pour autant à l'entrée en vigueur de modalités d'application conventionnelles. Dans ce cadre, la transcription en droit interne des directives communautaires pourrait intervenir prioritairement par voie conventionnelle. Ces accords, pour être valables, devraient avoir été conclus dans les conditions prévues au 1^{er} tiret du point I.2.
- et le domaine des interlocuteurs sociaux, pour l'amélioration des dispositions d'ordre public social relatif et la création de droits nouveaux.

2. Garantir les champs d'action respectifs de la loi et de la négociation collective

La définition d'un domaine commun au législateur et aux interlocuteurs sociaux doit s'accompagner d'un dispositif garantissant que le contenu des accords n'enfreint pas l'ordre public social. À cet effet, différentes solutions sont envisageables. Mais il conviendra que la solution retenue garantisse le respect du principe de la séparation des pouvoirs entre l'exécutif, le législatif et le judiciaire, et que l'instance qui sera chargée de cette mission soit indépendante des parties: pouvoir exécutif, législatif et interlocuteurs sociaux.

La clarification des responsabilités opérée entre les différents acteurs, tout autant que la nécessité de respecter l'équilibre des accords, conduirait à ce que l'instance chargée de procéder à l'extension ou à l'agrément des accords, après consultation de la sous-commission des conventions et accords, s'assure du respect des règles de négociation et des modes de conclusion des accords dont l'extension ou l'agrément est demandé ainsi que de leur conformité à la loi (respect de l'ordre public, conflit de champs...). L'appréciation de l'opportunité des accords resterait de la seule responsabilité des partenaires sociaux.

Les conflits nés de l'application des accords conclus, continueraient de relever de la compétence des tribunaux judiciaires. Cependant, si le conflit soulevait une question d'interprétation de l'accord, le tribunal devrait saisir au préalable une commission paritaire d'interprétation de l'accord, composée des représentants des parties signataires.

3. Donner de nouvelles fonctions à la négociation collective

Il conviendrait de prévoir que:

- les interlocuteurs sociaux puissent au niveau national interprofessionnel, prendre, s'ils le souhaitent, le relais d'une initiative des Pouvoirs Publics dans leur champ de compétence,
- les accords auxquels ils parviendraient dans une telle hypothèse, ou encore à leur propre initiative dans un domaine qui requiert des modifications législatives, puissent entrer en vigueur dans le respect de leur équilibre.

En pratique, la mise en oeuvre de ces principes est susceptible d'être organisée sous plusieurs formes. À titre d'exemple, on pourrait concevoir que préalablement à toute initiative législative dans le domaine social, les interlocuteurs sociaux doivent être officiellement saisis par les Pouvoirs Publics d'une demande d'avis sur son opportunité. À l'issue de cette consultation, si l'initiative était maintenue, la faculté devrait leur être offerte de traiter le thème faisant l'objet de ladite initiative par voie conventionnelle dans un délai à déterminer. En cas de refus des interlocuteurs sociaux de traiter la question par la négociation collective ou en l'absence d'accord à l'issue du délai fixé pour la négociation, l'initiative législative reprendrait son cours. À l'inverse, si la négociation aboutissait à un accord, celui-ci devrait être repris par le législateur dans le respect de son équilibre.

* * * *

Les mesures proposées dans le présent document correspondent à un équilibre d'ensemble. Les parties signataires engageront les démarches nécessaires auprès des Pouvoirs Publics pour leur demander de prendre en compte les éléments de la présente position et d'adopter les dispositions relevant de leur compétence nécessaires à sa mise en oeuvre dans le respect de l'équilibre auquel elles sont parvenues.

Fait à Paris, le 16 juillet 2001

MEDEF, CGPME, UPA

CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO, CGT

A. 2 Germania

Quadro politico e istituzionale

A partire dal settembre 1998 la Germania è governata da una coalizione "rosso - verde" formata dal Partito Socialdemocratico Tedesco (SPD) e da Alleanza 90 / I Verdi.

Nel 2001 ci sono state le elezioni in quattro regioni (*Länder*): nel Baden - Württemberg e nella Renania - Palatinato gli elettori hanno riconfermato le maggioranze uscenti (rispettivamente formate nel primo *Land* dall'Unione Cristiano-Democratica e dal Partito Liberaldemocratico e nel secondo *Land* dal Partito Liberaldemocratico e dal Partito Socialdemocratico Tedesco); ad Amburgo l'Unione Cristiano-Democratica, il Partito Liberaldemocratico e il nuovo Partito dell'Offensiva Costituzionale hanno formato una nuova coalizione, mentre a Berlino il nuovo governo è stato formato dal Partito Socialdemocratico Tedesco e dal Partito del Socialismo Democratico.

Le elezioni politiche a livello nazionale si terranno nel settembre 2002. I principali candidati alla guida del Governo federale sono Gerhard Schröder, il Cancelliere federale in carica, ed Edmund Stoiber, attuale Ministro Presidente della Baviera.

Sistema di contrattazione collettiva

Il rapporto di lavoro può essere regolato da un contratto collettivo oppure da un contratto individuale, che definisce i diritti e i doveri reciproci del datore di lavoro e del lavoratore.

I contratti collettivi possono essere negoziati a livello di settore oppure di azienda. Poiché non esistono accordi interconfederali, un certo grado di omogeneità sia di metodo che di merito nella contrattazione settoriale e aziendale è assicurata dalla pratica della imitazione: nella prassi si verifica che i contratti collettivi che vengono conclusi prima degli altri diventano un punto di riferimento per le trattative in corso in altre branche o in altri territori, soprattutto se riguardano un numero cospicuo di lavoratori (funzione "pilota").

I contratti aziendali non sono aggiuntivi o integrativi rispetto a quelli di settore, ma sono completamente sostitutivi e possono essere sottoscritti soltanto da imprese (es. Volkswagen) che non siano iscritte ad associazioni imprenditoriali di categoria.

L'impresa che non aderisce ad una associazione imprenditoriale può regolare i rapporti di lavoro con un contratto aziendale oppure con contratti individuali, a seconda della presenza o meno del sindacato in azienda e dei rapporti di forza tra impresa e sindacato.

Non esiste subordinazione di livelli neppure da un punto di vista territoriale: in ogni contratto le parti stabiliscono in piena autonomia l'ambito territoriale di validità che può essere uno o più *Länder* federali, una specifica area geografica definita da un gruppo di comuni o, più raramente, l'intero territorio tedesco.

Alla fine del 2001 gli accordi collettivi in vigore ufficialmente registrati presso il Ministero del Lavoro erano 57.595. Di questi, 34.437 (pari al 60% del totale) erano accordi di settore siglati tra i sindacati e le associazioni imprenditoriali e 23.158 (pari al 40% del totale) erano accordi aziendali siglati tra i sindacati e i singoli datori di lavoro.

Negli ultimi anni il numero delle imprese e dei lavori dipendenti coperti da un contratto collettivo è progressivamente diminuito: secondo l'Istituto di ricerca sul mercato del lavoro e l'occupazione (IAB) tra il 1996 e il 2000 la quota di lavoratori dipendenti coperti da

accordi collettivi di settore è diminuito dal 70% al 63% nell'Ovest e dal 56% al 45% nell'Est.

Da una ricerca pubblicata nel dicembre 2001 dallo IAB risulta che:

- nell'Ovest il 63% dei lavoratori dipendenti è coperto da contratti di settore, il 7% da contratti aziendali e il 30% da contratti individuali;
- nell'Est il 45% dei lavoratori dipendenti è coperto da contratti di settore, il 10% da contratti aziendali e il 45% da contratti individuali.

Il grado di copertura contrattuale tende ad aumentare con la dimensione aziendale: tra le imprese che non applicano i contratti collettivi di settore, le imprese più grandi sono maggiormente inclini a regolare i rapporti di lavoro con contratti aziendali, mentre le imprese di media e piccola dimensione tendono piuttosto a determinare salari, condizioni e orari di lavoro mediante contratti individuali.

I contratti individuali non sono necessariamente frutto di una trattativa tra il datore di lavoro e il singolo lavoratore dipendente: secondo un'indagine dello IAB, il 39% delle aziende dell'Ovest e il 43% delle aziende dell'Est, che non applicano accordi collettivi, utilizzano le norme contrattuali come punto di riferimento per regolare i rapporti di lavoro su base individuale; l'indagine mostra, inoltre, che in tali aziende il 49% dei lavoratori dipendenti nell'Ovest e il 54% dei lavoratori dipendenti nell'Est beneficiano comunque di norme definite nei contratti collettivi.

Il grado di copertura dei contratti collettivi di settore è molto forte nel settore pubblico (83% dei lavoratori dipendenti ad Ovest e 92% ad Est), nel settore bancario ed assicurativo (88% ad Ovest e 90% ad Est) e nel settore minerario e della produzione di energia (80% sia ad Ovest che ad Est). Il grado di copertura è piuttosto basso nel settore dei servizi alle imprese (33% ad ovest e 35% ad est), nel settore dei servizi alle famiglie (59% ad ovest e 43% ad est), nel settore dei trasporti e delle telecomunicazioni (56% ad ovest e 26% ad est) e in agricoltura (43% ad ovest, 28% ad est).

Livelli retributivi

Per la maggior parte dei lavoratori dipendenti nel 2001 le retribuzioni sono aumentate per effetto di accordi a scadenza biennale siglati nel 2000. Nel 2001 i sindacati di settore associati alla Confederazione dei sindacati tedeschi (DGB) hanno siglato accordi collettivi retributivi per circa un quarto di tutti i lavoratori dipendenti coperti dalla contrattazione collettiva.

Secondo l'Istituto per le scienze economiche e sociali (WSI), le retribuzioni annuali stabilite nei contratti collettivi sono aumentate in media del 2,1% nel 2001, mentre nel 2000 e nel 1999 erano aumentate rispettivamente del 2,4% e del 3%.

Secondo l'Ufficio federale di statistica nel 2001 le retribuzioni lorde sono aumentate del 2%, mentre i prezzi al consumo sono aumentati del 2,5%; tuttavia le retribuzioni nette sono aumentate del 3,4% grazie a una riduzione della imposta sul reddito e dei contributi sociali a carico del lavoratore.

Disuguaglianze nei redditi

Le disuguaglianze retributive tra uomini e donne non sono state tra le questioni principali affrontate in sede di contrattazione collettiva nel 2001. La questione è stata affrontata sol-

tanto nel settore metalmeccanico, in cui il sindacato di settore (IG Metall) ha richiesto l'abolizione delle tradizionali descrizioni delle posizioni di lavoro che identificano come "tipicamente femminili" alcune mansioni a bassa retribuzione.

Orario di lavoro

Nel 2001 dalla contrattazione collettiva non sono scaturiti importanti cambiamenti sulla questione dell'orario di lavoro annuale o settimanale.

Secondo l'Istituto per le scienze economiche e sociali (WSI) nel 2001 l'orario di lavoro medio settimanale è stato di 37,7 ore (37,4 ore nell'Ovest, 39,1 ore nell'Est).

Un accordo sulla flessibilità dell'orario di lavoro è stato raggiunto alla Auto 5000, società controllata dalla Volkswagen. Tale accordo si basa su un orario di lavoro settimanale medio di 35 ore e massimo di 42 ore, su un sistema di turni che partono dalla domenica notte al sabato mattina e su un conto individuale di ore di lavoro che possono essere ripagate con tempo libero addizionale.

Formazione

Nel marzo 2001 i rappresentanti del Governo tedesco e delle Parti sociali hanno adottato nell'ambito dell'Alleanza per il lavoro, la formazione e la competitività hanno adottato un avviso comune sulla formazione, che raccomanda ai sindacati e alle associazioni imprenditoriali di concludere accordi per migliorare ulteriormente la formazione a livello aziendale.

Nel giugno 2001 le Parti sociali nella regione del Baden-Württemberg hanno concluso un accordo nel settore metalmeccanico sulla formazione continua, che riconosce ai dipendenti il diritto di individuare e comunicare annualmente al datore di lavoro i loro bisogni formativi. Le parti si sono anche accordate sull'opportunità di istituire un'agenzia per assistere le imprese e i lavoratori nell'adeguamento delle competenze. Le associazioni imprenditoriali del settore metalmeccanico hanno rifiutato di concludere accordi simili nelle altre regioni.

Un accordo sulla formazione professionale è stato raggiunto alla Auto 5000; tale accordo riconosce, tra l'altro, il diritto a piani individuali di aggiornamento.

Sviluppi legislativi recenti

Nel maggio 2001 il Bundesrat ha approvato una proposta di riforma delle pensioni presentata dal Governo, aprendo la strada ad una sostanziale riforma del sistema previdenziale. La riforma sostituirà il sistema retributivo attualmente in vigore (nel quale le pensioni attuali sono pagate con i contributi delle persone attualmente occupate) con un sistema duale, in cui al sistema pensionistico pubblico di tipo retributivo si affianca un sistema pensionistico privato a capitalizzazione, in cui i lavoratori dipendenti sono obbligati a finanziarsi con parte dei loro redditi attuali la pensione futura.

Nel novembre 2001 il Bundesrat ha approvato la cosiddetta *Job-AQTIV-Gesetz* sulla riforma delle politiche per il mercato del lavoro. Questa legge intende migliorare l'efficienza dei servizi all'occupazione, sostenere la formazione professionale e consentire una

migliore conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

Nell'ottobre 2000 il Parlamento ha approvato la legge per combattere la disoccupazione dei disabili, che nell'aprile 2001 è stata emendata e inserita nel Codice della sicurezza sociale.

Organizzazione e ruolo delle Parti sociali

La legge sulla contrattazione collettiva stabilisce che hanno titolo a parteciparvi i seguenti soggetti: dal lato imprenditoriale, le associazioni dei datori di lavoro o il singolo datore di lavoro; dal lato dei lavoratori, il sindacato.

I sindacati di categoria associati nella Confederazione dei Sindacati Tedeschi (DGB) sono organizzati secondo due principi:

- per settore: tutti i lavoratori dipendenti occupati nel settore economico sono associati al medesimo sindacato, indipendentemente dalle mansioni svolte (ad esempio il lavoratore metalmeccanico che operi in un'industria chimica può iscriversi soltanto al sindacato dei chimici, non a quello dei metalmeccanici);
- rappresentanza sindacale unitaria: in ogni settore c'è un solo sindacato a cui si iscrivono liberamente i lavoratori delle aziende del settore, a prescindere dalle opinioni politiche.

La Confederazione delle Associazioni Imprenditoriali Tedesche (BDA) è un'associazione di associazioni di datori di lavoro organizzate su base settoriale e territoriale.

L'articolazione per ramo di attività economica è maggiore tra le associazioni degli imprenditori che tra i sindacati dei lavoratori.

Le associazioni settoriali dei datori di lavoro partecipano alla contrattazione collettiva per conto degli associati nei negoziati che riguardano il rinnovo di contratti collettivi di categoria.

La BDA svolge funzioni di rappresentanza degli interessi imprenditoriali anche sulle più importanti questioni economiche, politiche e sociali che riguardano il territorio di almeno due *Länder* federali, e di due o più settori di attività economica. Non partecipa alle trattative per il rinnovo dei contratti, ma svolge funzioni di informazione e di coordinamento delle relazioni industriali per le associazioni imprenditoriali di settore, e può dare raccomandazioni non vincolanti sulle politiche contrattuali.

La novità più importante nell'organizzazione delle Parti sociali in Germania nel 2001 è stata la nascita del Sindacato unitario del settore dei servizi (Ver.di), che rappresenta 3 milioni di lavoratori del settore pubblico e privato. Ver.di nasce dalla fusione di cinque sindacati di settore: servizi pubblici, trasporti, impiegati del settore privato, poste, commercio-banche-assicurazioni, media.

Nel 2000 il numero di lavoratori iscritti al sindacato è stato pari a circa 7 milioni 770 mila, 264 mila iscritti in meno rispetto al 1999. Anche nel 2000, quindi, continua la diminuzione del numero di iscritti, che ha ormai raggiunto livelli inferiori al 1990, quando con l'unificazione tedesca i lavoratori dell'Est, che nella DDR erano obbligati ad iscriversi al sindacato, si trovarono iscritti alla DGB.

Gli sviluppi organizzativi all'interno delle associazioni imprenditoriali sono strettamente

legati ai processi di ristrutturazione del sistema di contrattazione collettiva incentrato sui contratti di settore. Nel corso degli anni '90 un numero non trascurabile di aziende si è ritirato dalle associazioni imprenditoriali e, quindi, dalla contrattazione collettiva di settore. Questo processo è alla base dell'incremento del numero dei contratti collettivi aziendali e dei contratti individuali.

Azioni conflittuali

Nel 2001 non ci sono stati scioperi importanti per il rinnovo di contratti collettivi a livello di settore. Il più importante sciopero di avvertimento che ha accompagnato le trattative per il rinnovo di un contratto collettivo è avvenuto nel settore metallurgico nel Baden-Württemberg, dove la IG Metall ha chiamato allo sciopero 60.000 lavoratori in aziende quali Daimler Chrysler, Audi e Porsche. Questa trattativa si è conclusa con l'approvazione di uno accordo sulla formazione continua.

Piano nazionale per l'occupazione

Nella elaborazione del Piano nazionale per l'occupazione per il 2001 da presentare alla Commissione europea il Governo tedesco ha tenuto conto delle dichiarazioni e degli accordi avvenuti nell'ambito dell'Alleanza per l'occupazione, la formazione e la competitività, una sede di confronto permanente tra il Governo e le Parti sociali istituita nel 1998 con l'obiettivo di definire politiche per la creazione di occupazione.

L'approvazione del Piano nazionale per l'occupazione non ha suscitato un grosso dibattito tra le Parti sociali. Il volume di attività e il numero di accordi nell'ambito dell'Alleanza per l'occupazione sono diminuiti in modo significativo. Nel 2001 c'è stato soltanto un incontro ufficiale ai livelli più elevati.

Ristrutturazioni industriali

In seguito agli attacchi terroristici dell'11 settembre 2001, le compagnie aeree tedesche hanno subito una drastica diminuzione del numero di passeggeri e, quindi, hanno dovuto affrontare grosse perdite finanziarie. Particolarmente colpita è stata la LTU, che ad un passo dal fallimento è stata salvata attraverso un accordo tra gli azionisti e i sindacati.

Adam Opel AG, una società del gruppo americano General Motors, ha avviato un programma di ristrutturazione che è stato negoziato a livello europeo nell'ambito del Comitato aziendale europeo della General Motors.

Partecipazione dei lavoratori

L'approvazione della direttiva comunitaria sullo statuto della società europea (ottobre 2001), non ha stimolato finora il dibattito tra le Parti sociali.

Un'attenzione molto maggiore è stata riservata alla riforma della legge sullo statuto aziendale, approvata in giugno, considerata la più importante in materia di cogestione dal 1972.

La legge stabilisce che i diritti di partecipazione e informazione dei lavoratori sono esercitati dal Consiglio di fabbrica (Consiglio del personale nel pubblico impiego) e definisce

i doveri degli organi e dei loro componenti.

Le recenti modifiche legislative prevedono i seguenti diritti: di informazione e negoziazione nelle questioni che riguardano la sicurezza sul luogo di lavoro; di suggerire provvedimenti per combattere il razzismo sul luogo di lavoro; di opporsi all'assunzione di persone che dimostrano atteggiamenti razzisti e di chiedere il licenziamento di persone coinvolte in attività razziste sul luogo di lavoro; di chiedere al datore di lavoro di aumentare l'orario di lavoro dei lavoratori *part time* prima di assumere nuovi lavoratori; di partecipare alla definizione delle regole nei progetti che prevedono lavoro di gruppo; di suggerire misure e provvedimenti per sviluppare le competenze e fornire una formazione che possa garantire l'occupazione; di avanzare proposte sulla conciliazione delle esigenze della vita familiare e della vita lavorativa per la tutela e la promozione delle donne sul luogo di lavoro. La nuova legge consente la costituzione di Consigli di fabbrica speciali nei seguenti casi: per unità di prodotto o attività; per filiale di unità produttiva; Consigli di fabbrica congiunti per diverse unità produttive. In caso di ristrutturazioni aziendali, la legge consente di affidare al Consiglio di fabbrica un mandato specifico detto "di trasformazione" per il periodo di transizione fino a una durata di 6 mesi.

La legge introduce una procedura che semplifica l'elezione dei Consigli di fabbrica nelle piccole e medie imprese. Tale procedura è obbligatoria in quelle da 5 a 50 dipendenti, mentre in quelle da 51 a 100 dipendenti la procedura è facoltativa. Essa prevede l'istituzione di un collegio elettorale e la nomina dei candidati; dopo una settimana avviene l'elezione. E' vietato il licenziamento dei membri del collegio elettorale.

La legge stabilisce il principio di rappresentanza per quote: i lavoratori del sesso che è in minoranza devono essere rappresentanti nel Consiglio di fabbrica almeno da una corrispondente percentuale di consiglieri. Vengono introdotte misure per evitare che i consiglieri che lavorano a *part time* esercitino i loro doveri di rappresentanza nel tempo libero. Per favorire una rappresentanza più professionale, la legge riduce da 300 a 200 addetti la soglia minima degli stabilimenti con Consigli che hanno membri esentati dalle attività lavorative, e abbassa il rapporto tra lavoratori e membri del Consiglio esentati dalle attività lavorative.

Nuove forme di lavoro

La nuova legge *Job-AQTIV-Gesetz* di riforma del mercato del lavoro estende l'attività delle agenzie di lavoro interinale. Il periodo massimo di lavoro temporaneo presso lo stesso datore di lavoro è stato esteso da 12 a 24 mesi.

Con la nuova legge è stato introdotto il contratto di *job rotation*, con cui al datore di lavoro che assume una persona in sostituzione di un'altra impegnata temporaneamente in percorsi formativi vengono riconosciuti sussidi che vanno dal 50% al 100% del salario del sostituto.

Nell'aprile 2001 il sindacato dei servizi Ver.di e l'agenzia di lavoro temporaneo Randstad Deutschland GmbH hanno concluso un accordo sugli incrementi salariali per 21.000 per-

sono occupate in diverse aziende. Nell'aprile 2000 Randstad aveva concluso un accordo collettivo aziendale sulle condizioni di lavoro (orario di lavoro, straordinario, ferie).

Altri sviluppi importanti

In seguito alla riforma della legislazione sul sistema previdenziale, le pensioni integrative private sono diventate un importante tema di negoziato nella contrattazione collettiva. Nel corso del 2001 sono stati raggiunti accordi per l'istituzione di fondi pensione nel settore edile, nel settore chimico e nel settore metalmeccanico. Gli accordi riconoscono ai lavoratori la possibilità di aderire ai fondi pensione destinandovi parte del proprio reddito.

Allegato: Legge sullo statuto aziendale del 2001 (estratto)

Il 22 giugno 2001 il Parlamento tedesco ha approvato la riforma della legge sullo statuto aziendale con una maggioranza di 336 voti contro 208. La legge definisce le norme legali per l'esercizio dei diritti di codeterminazione a livello di unità produttiva nel settore privato per mezzo dei Consigli di fabbrica. La legge modifica la precedente legge sui Consigli di fabbrica approvata nel 1972. Tale riforma persegue i seguenti obiettivi: adeguare alcune norme legislative al mutato contesto economico; permettere ai Consigli di fabbrica di intervenire su questioni quali la formazione professionale, la salvaguardia dell'occupazione, la tutela dell'ambiente e la lotta al razzismo sui luoghi di lavoro; semplificare l'elezione dei Consigli di fabbrica e aumentarne le dimensioni; aumentare la rappresentanza femminile.

Il testo integrale della legge è disponibile in tedesco presso il Ministero Federale della Giustizia. Qui ne traduciamo alcuni passi significativi.

**Betriebsverfassungsgesetz, Legge sullo Statuto aziendale
(15/1/1972, modificata il 22/6/2001)**

PARTE PRIMA - NORME GENERALI (artt. 1 - 6)

art. 1 - Istituzione dei Consigli di fabbrica.

Nelle unità produttive con almeno cinque lavoratori dipendenti, di cui tre sono eleggibili, si eleggono i Consigli di fabbrica. Questa norma vale anche per le unità produttive che appartengono contemporaneamente a più imprese.

[...]

art. 2 - Posizione dei sindacati e delle organizzazioni imprenditoriali.

Il datore di lavoro e il Consiglio di fabbrica lavorano tenendo conto in buona fede dei contratti collettivi vigenti e collaborando con le associazioni sindacali e imprenditoriali rappresentate nell'unità produttiva per il bene sia dei lavoratori dipendenti sia dell'unità produttiva.

[...]

art. 3 - Norme eventuali.

Per mezzo di un contratto collettivo si possono stabilire:

1. nel caso di imprese con parecchie unità produttive: a) l'istituzione di un Consiglio di fabbrica unitario per tutta l'impresa; b) la riunione di unità produttive, quando ciò semplifica l'istituzione di Consigli di fabbrica o è utile ad una effettiva tutela degli interessi dei lavoratori dipendenti;
2. nel caso di imprese e gruppi industriali, laddove sono organizzati in aree di prodotto o di progetto e laddove la direzione dell'area ha autonomia decisionale, possono essere istituiti Consigli di fabbrica di area [...];
3. ulteriori strutture di rappresentanza dei lavoratori dipendenti, laddove ciò [...] sia utile ad un'adeguata rappresentanza di interessi dei lavoratori dipendenti;

[...]

art. 5 - Lavoratori dipendenti.

Per lavoratori dipendenti in questa legge si intendono operai e impiegati occupati, inclusi quelli impegnati in corsi di formazione professionale, indipendentemente dal fatto che lavorano nell'unità produttiva, in servizio esterno o con telelavoro. Sono considerati lavoratori dipendenti anche gli occupati a domicilio, che lavorano principalmente per l'unità produttiva.

**PARTE SECONDA - CONSIGLIO DI FABBRICA, ASSEMBLEA DI FABBRICA, CONSIGLIO DI
AZIENDA E DI GRUPPO INDUSTRIALE**
(art. 7 - 41)

Parte seconda, sezione prima - Costituzione ed elezione del Consiglio di fabbrica (art. 7 - 20)

[...]

art. 14 - Procedure di voto.

Il Consiglio di fabbrica viene eletto con voto segreto e diretto. Il voto viene condotto secondo i principi del sistema proporzionale. Si può procedere secondo il sistema maggioritario, se viene approvata una proposta di voto in tal senso o quando il Consiglio di fabbrica viene eletto con la procedura semplificata secondo l'articolo 14a.

[...]

art. 14a - Procedura semplificata per unità produttive di piccole dimensioni.

Nelle unità produttive che hanno di regola dai cinque ai cinquanta lavoratori dipendenti con diritto di voto il Consiglio di fabbrica si elegge secondo una procedura a due stadi. In una prima assemblea elettorale si elegge la presidenza della procedura elettorale [...]. In una seconda assemblea elettorale si elegge il Consiglio di fabbrica con voto segreto e diretto. Questa assemblea elettorale avviene una settimana dopo l'assemblea elettorale per la scelta della presidenza. [...] Nelle unità produttive che hanno di regola dai 51 ai 100 lavoratori dipendenti la presidenza della procedura elettorale e il datore di lavoro possono concordare l'utilizzo della procedura semplificata.

art. 15 - Composizione secondo le mansioni occupazionali e i sessi.

Il Consiglio di fabbrica deve essere composto possibilmente di lavoratori dipendenti delle singole aree organizzative e delle diverse mansioni occupazionali. Il sesso, che nel personale è in minoranza, deve essere rappresentato per una quota almeno proporzionale nel Consiglio di fabbrica, nel caso in cui esso è composto da almeno tre componenti.

[...]

art. 20 - Protezione del voto e costi del voto.

[...] I costi del voto competono al datore di lavoro. [...]

Parte seconda, sezione seconda - Durata della carica del Consiglio di fabbrica (art. 21 - 25)

art. 21 - Durata della carica

L'ordinaria durata della carica del Consiglio di fabbrica è pari a 4 anni.

[...]

art. 21a - Mandato di transizione

Se l'unità produttiva viene suddivisa, il Consiglio di fabbrica rimane in carica e si occupa delle questioni che riguardano le parti dell'unità produttiva di competenza, finché [...] le singole parti dell'unità produttiva non ven-

gono incluse in un'altra unità produttiva in cui esiste un Consiglio di fabbrica (mandato di transizione). [...] Nel caso in cui unità produttive o parti di unità produttive vengono fuse in un'unica unità produttiva, assume il mandato di transizione il Consiglio di fabbrica dell'unità produttiva o della parte di unità produttiva più grande dal punto di vista del numero di lavoratori dipendenti con diritto di voto.

[...]

Parte seconda, sezione terza - Gestione del Consiglio di fabbrica (artt. 26 - 41)

Parte seconda, sezione quarta - Assemblea dell'unità produttiva (artt. 42 - 46)

art. 45 - Temi delle assemblee di unità produttiva e di reparto.

Le assemblee di unità produttiva e di reparto possono trattare questioni di contrattazione collettiva, di questioni sociali ed ambientali, di questioni economiche come le domande per la promozione dell'uguaglianza tra i sessi, la compatibilità tra le attività lavorative e le attività familiari, l'integrazione nell'unità produttiva dei lavoratori dipendenti stranieri.

[...]

Parte seconda, sezione quinta - Consiglio di fabbrica unitario (artt. 47 - 53)

Art. 47 - Condizioni per l'istituzione, composizione e peso elettorale.

Se in un'azienda esistono parecchi Consigli di fabbrica, deve essere istituito un Consiglio di fabbrica unitario.

[...]

Parte seconda, sezione sesta - Consiglio di fabbrica del gruppo industriale (art. 54 - 59)

Art. 54 - Istituzione del Consiglio di fabbrica del gruppo industriale.

In un gruppo industriale [...] può essere istituito un Consiglio di fabbrica del gruppo industriale per decisione dei singoli Consigli di fabbrica unitari. [...]

PARTE TERZA - RAPPRESENTANZA DEI GIOVANI E DEGLI APPRENDISTI

(artt. 60 - 73b)

PARTE QUARTA - COLLABORAZIONE E COGESTIONE DEI LAVORATORI DIPENDENTI

(artt. 74 - 113)

Parte quarta, sezione prima - Norme generali (artt. 74 - 80)

art. 74 - Principi di collaborazione.

Il datore di lavoro e il Consiglio di fabbrica devono riunirsi almeno una volta al mese per un colloquio. Devono confrontarsi sulle questioni controverse con la più seria volontà di trovare un accordo e di elaborare proposte per superare le differenze di opinione.

[...]

art. 76 - Costi per i luoghi di riunione.

I costi per i luoghi di riunione competono al datore di lavoro.

[...]

art. 79 - Dovere di riservatezza.

I componenti e i componenti supplenti del Consiglio di fabbrica sono obbligati a non divulgare e a non utilizzare i segreti a livello di unità produttiva e di azienda, di cui vengono a conoscenza attraverso la loro appartene-

nenza al Consiglio di fabbrica e che vengono espressamente indicati dal datore di lavoro come riservati. Questo dovere rimane anche dopo la fine della carica nel Consiglio di fabbrica.

[...]

art. 80 - Compiti generali.

Il Consiglio di fabbrica ha i seguenti compiti generali:

- 1) vigilare che vengano applicati leggi, decreti, norme di protezione dagli infortuni, contratti collettivi e accordi a livello di unità produttiva favorevoli ai lavoratori dipendenti;
- 2) richiedere al datore di lavoro provvedimenti utili all'unità produttiva e al personale; 2a) l'affermazione di una effettiva parità tra donne e uomini [...]; 2b) di favorire la compatibilità tra i doveri familiari e lavorativi;
- 3) ricevere gli stimoli da parte dei lavoratori [...];
- 4) promuovere l'integrazione delle persone portatrici di handicap;
- 5) organizzare l'elezione di una rappresentanza di giovani ed apprendisti [...];
- 6) promuovere l'occupazione dei lavoratori più anziani;
- 7) promuovere l'integrazione dei lavoratori stranieri [...], richiedere provvedimenti per combattere il razzismo e la xenofobia nell'unità produttiva;
- 8) promuovere e salvaguardare l'occupazione nell'unità produttiva;
- 9) promuovere la protezione del lavoro e la protezione dell'ambiente nell'unità produttiva;

[...]

Parte quarta, sezione seconda - Diritti di partecipazione e di reclamo dei lavoratori dipendenti (artt. 81 - 86a)

Parte quarta, sezione terza - Questioni collettive (artt. 87 - 89)

Art. 87 - Diritti di cogestione.

Il Consiglio di fabbrica ha, laddove non esistano norme di legge o di contrattazione collettiva, il diritto ad esercitare la cogestione nelle seguenti materie:

1. questioni sull'organizzazione dell'unità produttiva e sul comportamento del lavoratore dipendente nell'unità produttiva;
2. inizio e fine dell'orario di lavoro giornaliero, incluse le pause e la distribuzione dell'orario di lavoro sui singoli giorni della settimana;
3. riduzioni o prolungamenti dell'usuale orario di lavoro nell'unità produttiva;
4. tempo, luogo e modalità di pagamento delle retribuzioni;
5. definizione dei principi generali che regolano le ferie e i piani di ferie [...];
6. introduzione ed utilizzo di strumenti tecnici, che servono per controllare il comportamento e il rendimento dei lavoratori dipendenti;
7. regole per la protezione dagli incidenti sul lavoro e dalle malattie professionali [...];
8. definizione, proposta e amministrazione di servizi sociali, il cui ambito di azione è limitato all'unità produttiva, all'impresa o al gruppo industriale;
9. assegnazione e disdetta di locali, che vengono affittati per i lavoratori in considerazione dell'esistenza di rapporti di lavoro [...];
10. questioni che riguardano la definizione dei salari nell'unità produttiva [...];
11. definizione delle tariffe di cottimo e di gratifica [...];
12. principi fondamentali per la presentazione di proposte a livello di unità produttiva;
13. principi fondamentali per l'attuazione di lavori di gruppo [...];

[...]

Parte quarta, sezione quarta - Allestimento del luogo di lavoro, svolgimento del lavoro, ambiente di lavoro (artt. 90, 91)

Parte quarta, sezione quinta - Questioni individuali (artt. 92 - 105)

art. 92 - Programmazione del personale.

Il datore di lavoro ha il dovere di riferire al Consiglio di fabbrica sulla pianificazione del personale, in particolare sulle necessità di personale presenti e future [...].

[...]

art. 99 - Cogestione nel caso di provvedimenti individuali.

In aziende che hanno di regola più di venti lavoratori dipendenti con diritto di voto, il datore di lavoro ha il dovere di riferire al Consiglio di fabbrica prima di ogni singola assunzione, formazione di gruppi, variazioni di gruppi e trasferimenti [...]

[...]

art. 102 - Cogestione nei licenziamenti.

Il Consiglio di fabbrica deve essere ascoltato prima di ogni licenziamento. Il datore di lavoro è tenuto a comunicargli il motivo del licenziamento. Un licenziamento annunciato senza l'audizione del Consiglio di fabbrica è inefficace. [...] Se il datore di lavoro procede al licenziamento, nonostante il parere contrario del Consiglio di fabbrica [...], il datore di lavoro deve inviare con il licenziamento una copia della presa di posizione del Consiglio di fabbrica.

Parte quarta, sezione sesta - Questioni economiche (artt. 106 - 113)

PARTE QUINTA - PARTICOLARI DISPOSIZIONI PER SINGOLI SETTORI PRODUTTIVI (artt. 114 - 118)

Parte quinta, sezione prima - Navigazione marittima (artt. 114 - 116)

Parte quinta, sezione seconda - Navigazione aerea (art. 117)

Parte quinta, sezione terza - Unità produttive di "tendenza" (= con scopi politici, religiosi, caritatevoli, educativi, scientifici o artistici, impegnate nella raccolta di notizie o nell'espressione di opinioni) e società religiose (art. 118)

PARTE SESTA - DISPOSIZIONI PENALI E PENE PECUNIARIE (artt. 119 - 121)

PARTE SETTIMA - MODIFICA DI LEGGI (artt. 122 - 124)

PARTE OTTAVA - DISPOSIZIONI TRANSITORIE E DI CHIUSURA (artt. 125 - 132)

A. 3 Gran Bretagna

Quadro politico e istituzionale

In Gran Bretagna i sindacati risentono, ancor oggi, degli effetti della politica economica e sociale dei Governi conservatori.

La scarsa presenza dei sindacati in azienda e di contratti collettivi a livello nazionale è, infatti, da collegarsi alle politiche intraprese nel corso degli anni '80.

Il Governo laburista - eletto nel maggio 1997- è stato rieletto, con nuovo mandato quinquennale, nel giugno 2001. Tuttavia, alcune organizzazioni sindacali, che avevano anche finanziariamente supportato il partito laburista negli anni 1979-1997, hanno preso le distanze dalla politica laburista effettivamente realizzata. Nel maggio 2001 l'UNISON, l'organizzazione sindacale dei servizi pubblici, ha approvato una mozione con la quale riduceva il proprio supporto finanziario al partito laburista, nonostante la posizione contraria della leadership. La mozione è risultata l'effetto dell'avversione del sindacato al maggior coinvolgimento di società private nell'erogazione dei servizi sanitari.

Sistema di contrattazione collettiva e livelli retributivi

La contrattazione collettiva in Gran Bretagna è fortemente decentralizzata. La maggior parte dei contratti collettivi è siglata a livello di singole aziende o unità produttive. Si registrano pochi accordi di settore; il principale è quello del settore pubblico.

I livelli retributivi di base - negoziati - sono cresciuti in media del 3.2% nel corso del 2001, mentre i guadagni medi sono cresciuti del 4.4%.

Nel settore pubblico, per il terzo anno consecutivo, il Governo ha accettato i livelli retributivi raccomandati dai *pay review bodies* per oltre un milione di lavoratori del settore pubblico.

Orario di lavoro e formazione

L'orario lavorativo medio, contrattato nel 2001, è di poco più di 38 ore settimanali per gli operai e di 37 ore settimanali per gli impiegati.

Non si registrano molti accordi che abbiano ridotto l'orario lavorativo. Alcuni nuovi accordi sull'orario flessibile sono stati conclusi in aziende quali, ad esempio, quelle del settore automobilistico Land Rover, Nissan e BMW.

I sindacati stanno tentando di ottenere un coinvolgimento maggiore in merito ai temi della formazione. Sebbene la contrattazione collettiva in materia di formazione sia ancora poco diffusa, esistono alcuni accordi sulla consultazione e sulla partecipazione dei lavoratori in tema di formazione. L'*Employment Relations Act* del 1999, che ha stabilito una procedura per il riconoscimento delle organizzazioni sindacali ai fini della contrattazione come da estratto allegato, ha disposto la consultazione sui temi della formazione nelle organizzazioni in cui il sindacato è stato riconosciuto. Peraltro, l'*Employment Bill*, emanato dal Governo nel novembre 2001, ha previsto il diritto, per i rappresentanti sindacali, di fruire di permessi retribuiti per la promozione della formazione sul posto di lavoro.

Sviluppi legislativi recenti

Nel corso del 2001 vi sono stati importanti interventi legislativi. In giugno sono state introdotte delle modifiche alle disposizioni che regolano i Tribunali del lavoro al fine di ridurre le domande giudiziali. Si è provveduto, inoltre, ad estendere il diritto ai congedi parentali, in linea con quanto previsto nel programma elettorale del partito laburista, e si è previsto l'obbligo dei datori di lavoro di considerare le richieste di orario di lavoro flessibile da parte dei genitori.

Nel maggio 2001 è divenuta operativa una nuova procedura arbitrale, alternativa e più veloce rispetto alla procedura innanzi al tribunale del lavoro, per risolvere le controversie sui licenziamenti ingiustificati.

Organizzazione e ruolo delle Parti sociali

Nell'aprile del 2001 il sindacato del settore dell'ingegneria ed elettrico insieme al sindacato tecnico del settore manifatturiero, scienza e finanza hanno annunciato la fusione delle due organizzazioni, approvata mediante ballottaggio. La nuova grande organizzazione sindacale – chiamata *Amicus* – annovera circa un milione di membri. *Amicus* è la più vasta organizzazione, seconda solo all'UNISOM, associata al TUC (*Trade Union Congress*). Un altro nuovo sindacato è *Prospect*, nato nel novembre del 2001 dalla fusione tra l'Associazione degli Ingegneri e dei Managers e l'Organizzazione dei Professionisti, Managers e Specialisti (con più di 100.000 membri).

Nell'ottobre 2001 la CBI (*Confederation of British Industry*) e il TUC hanno espresso una valutazione congiunta sulle cause del *gap* di produttività tra la Gran Bretagna e i suoi maggiori concorrenti. Ne è seguita la proposta di un gruppo permanente CBI-TUC che svolga attività di consulenza al Governo sulla politica di sviluppo e sulla produttività.

Statistiche ufficiali del giugno 2001 mostrano come il ricorso allo sciopero in Gran Bretagna continui ad essere poco frequente. Tra gli scioperi di un certo impatto proclamati nel corso del 2001 sono da annoverarsi quello degli addetti alla metropolitana di Londra per motivi di sicurezza, quello dei vigili del fuoco di Liverpool che è durato otto giorni.

Piano nazionale per l'occupazione

Come negli anni precedenti, il Governo ha consultato sia la CBI che il TUC sul contenuto del Piano per l'occupazione del 2001, predisposto in attuazione delle linee guida sull'occupazione dell'Unione Europea.

IL TUC ha espresso minore soddisfazione, rispetto alla CBI, sul grado di coinvolgimento dell'organizzazione nella predisposizione del Piano del 2001. Quest'ultimo, peraltro, contiene l'impegno del Governo "di promuovere un più stretto dialogo con le Parti sociali, coinvolgendole nella definizione, nello sviluppo e nell'attuazione delle politiche", ed evidenzia gli ambiti in cui le Parti sociali rivestono un ruolo chiave.

Partecipazione dei lavoratori

L'adozione della direttiva europea sull'informazione e consultazione dei lavoratori ha generato un ampio dibattito circa gli effetti potenziali che la sua attuazione avrebbe potuto produrre in Gran Bretagna. Accanto alla posizione favorevole del TUC, si è registrata la posizione fortemente contraria della CBI.

Le organizzazioni sindacali hanno da sempre espresso critiche sulle ristrutturazioni aziendali e sui licenziamenti collettivi che avvengono senza prima informare e consultare i lavoratori. Esse rinnovano il loro favore per una veloce adozione della direttiva europea sui diritti di informazione e consultazione.

L'adozione, nel novembre 2001, dello Statuto sulla società europea e della connessa direttiva europea sulla partecipazione non ha suscitato molta attenzione, sebbene l'attuazione della direttiva da parte della Gran Bretagna possa servire a ridare impulso al dibattito sulla partecipazione dei lavoratori in termini più ampi.

Per quanto concerne la prospettiva che la Gran Bretagna possa adottare l'euro, sia la CBI che il TUC hanno assunto posizione a favore.

Allegato: Employment Relations Bill (estratto)

Si tratta dell'estratto dall'atto normativo - presentato alla House of Lords il 27 gennaio 1999 - che ha introdotto la procedura per il riconoscimento delle organizzazioni sindacali da parte dei datori di lavoro ai fini della contrattazione collettiva su livelli retributivi, orario di lavoro e ferie. La procedura per il riconoscimento stabilita dall'Employment Relations Act ha avuto effetti determinanti anche ai fini della conclusione di nuovi accordi collettivi, ed è stata vista con grande favore dalle organizzazioni sindacali.

Employment Relations Bill

EXPLANATORY NOTES

Explanatory Notes to the Bill, prepared by the Department of Trade and Industry, will be published separately as Bill 36—EN.

EUROPEAN CONVENTION ON HUMAN RIGHTS

Mr Secretary Byers has made the following statement under section 19(1)(a) of the Human Rights Act 1998: In my view the provisions of the Employment Relations Bill are compatible with the Convention rights.

ARRANGEMENT OF CLAUSES

Trade unions

Clause

1. Collective bargaining: recognition.
2. Detriment related to trade union membership.
3. Blacklists.
4. Notice relating to industrial action.
5. Ballots for industrial action: period of effectiveness.
6. Training.
7. Unfair dismissal connected with recognition: interim relief.

Leave for family and domestic reasons

8. Maternity and parental leave.
9. Time off for domestic incidents.
10. Consequential amendments.

Disciplinary and grievance hearings

11. Right to be accompanied.
12. Complaint to employment tribunal.
13. Detriment and dismissal.
14. Interpretation.

Other rights of individuals

15. Unfair dismissal of striking workers.
16. Collective agreements: detriment and dismissal.
17. Agreement to exclude dismissal rights.
18. Part-time work: discrimination.
19. Part-time work: code of practice.
20. Code of practice: supplemental.

21. Power to confer rights on individuals.

CAC, ACAS, Commissioners and Certification Officer

22. CAC: members.

23. CAC: proceedings.

24. ACAS: general duty.

25. Abolition of Commissioners.

26. The Certification Officer.

Miscellaneous

27. Partnerships at work.

28. Employment agencies.

29. Unfair dismissal: special and additional awards.

30. Indexation of amounts, &c.

31. Guarantee payments.

32. Sections 29 to 31: consequential.

General

33. Orders and regulations.

34. Finance.

35. Repeals.

36. Commencement.

37. Extent.

38. Citation.

SCHEDULES:

Schedule 1 - Collective Bargaining: Recognition.

Schedule 2 - Union Membership: Detriment.

Schedule 3 - Leave for Family and Domestic Reasons.

Part I - Maternity Leave and Parental Leave.

Part II - Time off for Domestic Incidents.

Part III - Consequential Amendments.

Schedule 4 - The Certification Officer.

Schedule 5 - Repeals.

SCHEDULE 1

COLLECTIVE BARGAINING: RECOGNITION

The Schedule to be inserted immediately before Schedule 1 to the Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 is as follows-

"SCHEDULE A1

COLLECTIVE BARGAINING: RECOGNITION

PART I

RECOGNITION

Introduction

1. A trade union (or trade unions) seeking recognition to be entitled to conduct collective bargaining on behalf of a group or groups of workers may make a request in accordance with this Part of this Schedule.
2. (1) This paragraph applies for the purposes of this Part of this Schedule.
(2) References to the bargaining unit are to the group of workers concerned (or the groups taken together).
(3) References to the proposed bargaining unit are to the bargaining unit proposed in the request for recognition.
(4) References to the employer are to the employer of the workers constituting the bargaining unit concerned.
(5) References to the parties are to the union (or unions) and the employer.
(6) References to collective bargaining are to negotiations relating to the matters listed in section 178(2).
(7) But if the request for recognition specifies any matters as the subject of collective bargaining, references to collective bargaining are to negotiations relating to the specified matters.
(8) If the parties at any time agree matters as the subject of collective bargaining, references to collective bargaining are to negotiations relating to the agreed matters; and sub-paragraph (6) and (7) have effect subject to this.

Request for recognition

3. (1) The union or unions seeking recognition must make a request for recognition to the employer
(2) If there is a dispute between the union (or unions) and the employer as to whether or when a request has been received by the employer, it is for the union (or unions) to show that it was received or when it was received.
(3) If requested to do so by the parties the CAC shall decide such a dispute.
(4) Paragraphs 4 to 7 apply to the request.
4. The union (or each of the unions) must have a certificate under section 6 that it is independent.
5. (1) The employer, taken with any associated employer or employers, must-
 - (a) employ at least 21 workers on the day the request is made, or
 - (b) employ an average of at least 21 workers in the 13 weeks ending with that day.(2) To find the average under sub-paragraph (1)(b)-
 - (a) take the number of workers employed in each of the 13 weeks (including workers not employed for the whole of the week);
 - (b) aggregate the 13 numbers;
 - (c) divide the aggregate by 13.(3) In applying section 297 for the purposes of sub-paragraph (1) any company incorporated outside the United Kingdom must be ignored.
(4) It is for the employer to show that sub-paragraph (1) does not apply.
(5) The Secretary of State may by order.
 - (a) provide that sub-paragraphs (1) to (4) are not to apply, or are not to apply in specified circumstances, or
 - (b) vary the number of workers for the time being specified in sub-paragraph (1); and different provision may be made for different circumstances.(6) An order under sub-paragraph (5) shall be made by statutory instrument.
(7) No such order shall be made unless a draft of it has been laid before Parliament and approved by a resolution of each House of Parliament.

6. The request must-

- (a) be in writing;
- (b) identify the union or unions and the bargaining unit;
- (c) state that it is made under this Schedule.

7. The Secretary of State may by order made by statutory instrument prescribe the form of requests and the procedure for making them; and if he does so the request must comply with the order.

Parties agree

8. (1) If before the end of the first period the parties agree a bargaining unit and that the union is (or unions are) to be recognised as entitled to conduct collective bargaining on behalf of the unit, no further steps are to be taken under paragraphs 9 to 20.

(2) If before the end of the first period the employer informs the union (or unions) that the employer does not accept the request but is willing to negotiate, sub-paragraph (3) applies.

(3) The parties may in the second period conduct negotiations with a view to agreeing a bargaining unit and that the union is (or unions are) to be recognised as entitled to conduct collective bargaining on behalf of the unit.

(4) If such an agreement is made in the second period no further steps are to be taken under paragraphs 9 to 20.

(5) The employer and the union (or unions) may request ACAS to assist in conducting the negotiations.

(6) The first period is the period of 10 working days starting with the day after that on which the employer receives the request.

(7) The second period is-

- (a) the period of 28 days starting with the day after that on which the first period ends, or
- (b) such longer period (so starting) as the parties may from time to time agree.

Employer rejects request

9. (1) This paragraph applies if-

- (a) before the end of the first period the employer fails to respond to the request, or
- (b) before the end of the first period the employer informs the union (or unions) that the employer does not accept the request (without indicating a willingness to negotiate).

(2) The union (or unions) may apply to the CAC to decide one or more of the following-

- (a) whether the proposed bargaining unit is appropriate or some other bargaining unit is appropriate;
- (b) whether the union has (or unions have) the support of a majority of the workers constituting the appropriate bargaining unit.

Negotiations fail

10. (1) This paragraph applies if-

- (a) the employer informs the union (or unions) under paragraph 8(2), and
- (b) no agreement is made in the second period.

(2) The union (or unions) may apply to the CAC to decide one or more of the following-

- (a) whether the proposed bargaining unit is appropriate or some other bargaining unit is appropriate;
- (b) whether the union has (or unions have) the support of a majority of the workers constituting the appropriate bargaining unit.

(3) But no application may be made if within the period of 10 working days starting with the day after that on which the employer informs the union (or unions) under paragraph 8(2) the employer proposes that ACAS be requested to assist in conducting the negotiations and-

- (a) the union rejects (or unions reject) the proposal, or

(b) the union fails (or unions fail) to accept the proposal within the period of 10 working days starting with the day after that on which the employer makes the proposal.

Appropriate bargaining unit

11. (1) If the CAC accepts an application to decide the question in paragraph 9(2)(a) or 10(2)(a) it must try to help the parties to reach within the appropriate period an agreement as to what the appropriate bargaining unit is.

(2) The appropriate period is-

(a) the period of 28 days starting with the day after that on which the CAC accepts the application for decision, or

(b) such longer period (so starting) as the CAC may specify to the parties by notice containing reasons for the extension.

12. - (1) This paragraph applies if-

(a) the CAC accepts an application to decide the question in paragraph 9(2)(a) or 10(2)(a), and

(b) the parties have not agreed an appropriate bargaining unit at the end of the appropriate period.

(2) The CAC must decide the appropriate bargaining unit within-

(a) the period of 10 working days starting with the day after that on which the appropriate period ends, or

(b) such longer period (so starting) as the CAC may specify to the parties by notice containing reasons for the extension.

(3) In deciding the appropriate bargaining unit the CAC must take these matters into account-

(a) the need for the unit to be compatible with effective management;

(b) the matters listed in sub-paragraph (4), so far as they do not conflict with that need.

(4) The matters are-

(a) the views of the employer and of the union (or unions);

(b) existing national and local bargaining arrangements;

(c) the desirability of avoiding small fragmented bargaining units within an undertaking;

(d) the characteristics of workers falling within the proposed bargaining unit and of any other employees of the employer whom the CAC considers relevant;

(e) the location of workers.

(5) If, at any time before the CAC decides under this paragraph, the union requests (or unions request) the CAC to stop taking steps under it, the CAC must comply with the request.

Union recognition

13. (1) This paragraph applies if-

(a) the CAC accepts an application to decide the questions in paragraph 9(2)(a) and (b) or 10(2)(a) and (b), and

(b) the parties have agreed an appropriate bargaining unit at the end of the appropriate period, or the CAC has decided an appropriate bargaining unit.

(2) The CAC must decide whether the union is (or unions are) likely to have the support of a majority of the workers constituting the unit.

(3) The CAC must not proceed with the application unless it is satisfied that the union is (or unions are) likely to have such support.

14. (1) This paragraph applies if-

(a) the CAC proceeds with an application in accordance with paragraph 13, and

(b) the union shows (or unions show) that a majority of the workers constituting the bargaining unit are

members of the union (or unions).

(2) The CAC must issue a declaration that the union is (or unions are) recognised as entitled to conduct collective bargaining on behalf of the workers constituting the bargaining unit.

(3) But if any of the three qualifying conditions is fulfilled, instead of issuing a declaration under sub-paragraph (2) the CAC must arrange for the holding of a secret ballot in which the workers constituting the bargaining unit are asked whether they want the union (or unions) to conduct collective bargaining on their behalf.

(4) These are the three qualifying conditions:

(a) the CAC is satisfied that a ballot should be held in the interests of good industrial relations;

(b) a significant number of the union members within the bargaining unit inform the CAC that they do not want the union (or unions) to conduct collective bargaining on their behalf;

(c) membership evidence is produced which leads the CAC to conclude that there are doubts whether a significant number of the union members within the bargaining unit want the union (or unions) to conduct collective bargaining on their behalf.

(5) For the purposes of sub-paragraph (4)(c) membership evidence is-

(a) evidence about the circumstances in which union members became members;

(b) evidence about the length of time for which union members have been members, in a case where the CAC is satisfied that such evidence should be taken into account.

A. 4 Paesi Bassi

Quadro politico e istituzionale

Il 2002 è l'anno delle elezioni generali.

Le caratteristiche del sistema economico olandese ne fanno una eccezione rispetto agli altri Paesi europei: l'industria manifatturiera e i pubblici servizi hanno impiegato sempre poca forza lavoro rispetto ai maggiori partners commerciali. Negli ultimi dieci anni la crescita maggiore si è avuta nel settore dei servizi.

Sistema di contrattazione collettiva

Esistono tre Confederazioni sindacali: la Confederazione dei Sindacati Olandesi (FNV), che nel 1996 aveva 1,2 milioni di iscritti; la Confederazione Cristiana dei Sindacati (CNV), con 35 mila iscritti; l'Unione di Impiegati e Quadri (MHP), con circa 70 mila iscritti. Le principali associazioni imprenditoriali sono: l'Unione dell'Industria e degli Industriali olandesi (VNO) raggruppa le grandi e medie imprese e si è recentemente trasformata in Associazione Cristiana degli Imprenditori (NCW); le piccole imprese, al di sotto dei 50 addetti, sono associate nella MKB Olanda, mentre le imprese del settore agro-industriale sono associate nell'Organizzazione Olandese dell'Agricoltura e dell'Orticultura (LTO). Queste tre associazioni costituiscono l'Assemblea centrale delle associazioni imprenditoriali, che ha il compito di promuovere l'azione comune di sindacati e Governo. Rispetto agli standard internazionali in Olanda il livello di sindacalizzazione è modesto. Il sindacalismo autonomo è significativo nei settori sanitario, ferroviario, del trasporto aereo e dei servizi pubblici.

Nel corso del 2001 non sono intervenuti cambiamenti significativi nel numero di accordi collettivi e nel livello di negoziazione.

Livelli retributivi

Gli accordi retributivi conclusi nel 2001 hanno previsto un aumento medio delle retribuzioni pari al 4,5%. Si registrano aumenti differenti che variano da settore a settore; il più basso è rilevato nel settore dei servizi commerciali, il più alto nei servizi.

Tanto le Parti sociali presenti nella Fondazione del Lavoro quanto il Governo hanno riconosciuto la necessità di perseguire una politica di moderazione salariale. Il Governo ha offerto incentivi fiscali per stimolare sistemi di pagamento flessibili ed investimenti in formazione professionale; le Parti sociali hanno accettato di focalizzare l'attenzione sui temi della flessibilità del salario, della formazione e delle modalità per conciliare il lavoro e le responsabilità connesse alla vita familiare.

Dopo l'11 settembre il Ministro per gli Affari sociali e l'Occupazione ha invitato le Parti sociali ad un incontro per valutare le conseguenze del drammatico evento sull'economia olandese; la principale conclusione raggiunta è stata di dare priorità assoluta alla politica di moderazione salariale; su tale conclusione concordano gli imprenditori, meno i sindacati.

Sistemi di protezione del reddito

Il tema dei sistemi di protezione del reddito è, solitamente, collegato a quelli dell'occupabilità e della retribuzione legata al rendimento.

Una ricerca condotta dall'Ispettorato del lavoro e pubblicata nel 2001 ha messo in luce che, dei 125 contratti collettivi considerati, 75 contengono previsioni sul salario flessibile, per la maggior parte nella forma di bonus di fine anno. Se si considerano gli accordi aziendali, tali previsioni sono contenute nell'86% degli stessi; se si tratta di accordi di settore la percentuale scende al 47%. Per quel che concerne l'occupabilità (questione connessa alla formazione e ai permessi per motivi di studio), 97 dei 125 accordi considerati contengono previsioni di questo tipo. Dal 1998 il numero degli accordi contenenti disposizioni in merito all'occupabilità è cresciuto significativamente, ad eccezione di quelli contenenti piani individuali di sviluppo formativo, che sono passati da 13 nel 1998 a 28 nel 2000.

A partire dall'estate del 2001 la questione dei sistemi di protezione del reddito è stata trattata in maniera preponderante, a causa del rallentamento della crescita e dell'aggravarsi del problema degli esuberanti.

Orario di lavoro

La settimana lavorativa di 36 ore rimane la norma; tuttavia in casi eccezionali si prevedono fino a 38 ore, che sono state accettate con preoccupazione da alcuni settori sindacali.

Nel 2001 sono stati resi noti i risultati della valutazione sul *Working Time Act* del 1996. L'Atto, che considera temi quali la tutela della salute, della sicurezza e del benessere dei lavoratori e promuove il bilanciamento tra il lavoro e la vita privata, delega le decisioni in materia di orario di lavoro alle Parti sociali a livello aziendale. Lo studio effettuato ha portato alla luce che gli imprenditori hanno utilizzato le previsioni contenute nel *Working Time Act* per negoziare la questione dell'orario a livello aziendale. I sindacati, invece, si sono opposti perché ritengono che il loro potere negoziale sia inferiore a livello aziendale. Tuttavia, in quasi il 60% delle aziende considerate, principalmente in quelle nelle quali sono presenti i Consigli dei lavoratori, gli accordi sull'orario di lavoro sono stati raggiunti. Per il rimanente 40% la possibilità di regolamentare la materia è contemplata in misura sufficiente dall'accordo collettivo di riferimento, ovvero non sussiste la necessità di una differente regolamentazione dell'orario. In generale gli imprenditori considerano questa possibilità più favorevolmente, mentre meno convinti sembrano i rappresentanti sindacali. I risultati della valutazione hanno spinto il Governo a ritenere il tentativo di decentralizzazione un parziale insuccesso.

Sviluppi legislativi recenti

Il 22 novembre 2001 un nuovo *Work and Care Act* è stato approvato dalla prima Camera del Parlamento ed è entrato in vigore il 1° gennaio 2002. Il provvedimento contiene nuove previsioni in materia di permessi, conciliazione di lavoro e responsabilità familiari. Oltre alle previsioni in materia di maternità e congedi parentali, le nuove previsioni riguardano: il diritto ad una particolare articolazione dell'orario di lavoro in presenza di specifiche circostanze personali; due giorni di permesso di paternità retribuiti; quattro settimane di congedo per coppie che adottano un bambino; due giorni di permesso retribuiti

all'anno per urgenti ragioni personali, oltre a 10 giorni di permesso retribuiti per accudire membri della famiglia.

Il Governo ha proposto un congedo di lungo periodo per i lavoratori chiamati ad assistere parenti stretti gravemente ammalati o malati terminali, durante il quale verrebbe corrisposto il 70% del salario minimo.

Altri provvedimenti legislativi, proposti o approvati, riguardano la trasposizione della direttiva UE sul lavoro a tempo determinato, una proposta di emendamento al *Working Time Act* che dà ai lavoratori il diritto di rifiutarsi di lavorare la domenica, provvedimenti volti a rimuovere possibili discriminazioni fondate sull'età o sulla disabilità.

Organizzazione e ruolo delle Parti sociali

Nel 2001 il partito liberale VVD, che è parte della coalizione di Governo, ha sollevato la questione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali. Nonostante il tasso di sindacalizzazione sia al di sotto del 30%, i sindacati giocano un ruolo importante, in particolare nell'organizzazione del pubblico impiego, nell'amministrazione della sicurezza sociale e nella gestione delle Fondazioni per le questioni relative alla formazione e all'istruzione. La rappresentatività dei sindacati è stata oggetto di dibattito dall'inizio del 2001; il problema del ruolo sindacale nei vari Fondi sociali è stato affrontato soprattutto verso la fine dell'anno. La Camera bassa del Parlamento ha criticato la mancanza di trasparenza nell'utilizzo delle risorse dei Fondi sociali, che hanno distribuito in totale più di 500 milioni di euro. Una parte di questi fondi è amministrata proprio dai rappresentanti dei lavoratori e degli imprenditori ed è principalmente destinata a finanziare progetti formativi oppure finalizzati all'impiego di personale. Più del 10% delle risorse dei Fondi ritornano alle organizzazioni sindacali e imprenditoriali che provvedono a svolgere servizi d'informazione. Recenti riorganizzazioni hanno causato circa 300 licenziamenti all'interno del sindacato *Allied*, uno dei maggiori sindacati affiliati al FNV. Ciò dimostra le difficoltà finanziarie nelle quali versano le organizzazioni sindacali. Le organizzazioni imprenditoriali non si sono unite al dibattito sulla rappresentatività sindacale sollevato dal VVD probabilmente per timore che tale dibattito potesse toccare la questione della loro stessa rappresentatività; secondo l'MKB non più del 35% delle piccole e medie imprese olandesi sono membri associati. Tuttavia i rappresentanti dei lavoratori apprezzano la loro controparte, con cui sono riusciti a stabilire un clima negoziale capace di assicurare un alto grado di pace sociale.

Azioni conflittuali

Nel corso del 2001 le principali azioni sindacali hanno riguardato i settori della sanità, dell'istruzione, dei porti e delle ferrovie. Nel bacino di Rotterdam i lavoratori della più grande compagnia di trasbordo di *container* hanno ottenuto la concessione di un sistema unico di adeguamento automatico delle retribuzioni agli aumenti dei prezzi; nelle ferrovie nel corso del processo di privatizzazione sono emersi problemi con il personale e gli equipaggiamenti; è opinione diffusa che a monte delle azioni conflittuali si ponga l'incompleto processo di privatizzazione. Autisti e vigili sono entrati in sciopero per protestare con-

tro i turni di lavoro e, dopo diversi tentativi di mediazione, sono stati accettati i nuovi turni di servizio, malgrado il rifiuto del maggiore sindacato. Anche i lavoratori dei settori sanità e istruzione hanno espresso la loro insoddisfazione scioperando o scegliendo altre forme di lotta sindacale. I sindacati hanno chiesto un aumento del 12,8% nell'arco di due anni per il personale del settore della sanità, a fronte di un'offerta massima della controparte del 9%. Dopo un tentativo di mediazione da parte del Ministro della Sanità, le parti hanno trovato un accordo nei termini seguenti: un aumento del 7,4% in 16 mesi.

Piano nazionale per l'occupazione

Il piano predisposto non ha suscitato controversie. Le Parti sociali sono state fortemente coinvolte nella predisposizione e nell'implementazione del piano, anche se i sindacati e le associazioni degli imprenditori hanno espresso punti di vista diversi su alcuni aspetti: in particolare, gli imprenditori hanno criticato i sovvenzionamenti ai piani per l'occupazione, mentre i sindacati li considerano un importante strumento per agevolare l'ingresso nel mercato del lavoro di nuovi occupati.

Ristrutturazioni industriali

Nell'autunno del 2001 il primo segnale del rallentamento della crescita economica è stato ravvisato nell'annuncio delle maggiori eccedenze di personale; in novembre si sono registrate 1600 persone in esubero, ma la disoccupazione non è aumentata.

Agenzie di viaggio, agenzie di lavoro temporaneo, la KLM, la compagnia aerea di bandiera, nell'ultima parte dell'anno, hanno annunciato esuberi e hanno avviato ristrutturazioni che hanno reso necessari tagli al personale. La KPN, un'azienda che aveva contratto un debito spaventoso in seguito all'acquisto di licenze e quote di controllo di altre società, aveva inizialmente dichiarato 4800 esuberi (pari al 10% del totale del personale), poi ridotti a 2800 dopo il confronto con i sindacati e i Consigli dei lavoratori. I lavoratori di tutti i livelli hanno accettato una retribuzione più bassa per un periodo di due anni; il management ha concordato una riduzione del 15%, e ai livelli più bassi un taglio delle retribuzioni tra il 2,5 e il 10%.

Partecipazione dei lavoratori

Nel 2001, sei anni dopo l'introduzione di una legge sui Consigli del lavoro nel settore governativo, è stata presentata alla seconda Camera del Parlamento una valutazione sul loro funzionamento. L'argomento principale è stato il cosiddetto "primato della politica", una questione sulla quale la Suprema Corte ha deciso nel gennaio del 2000. La sentenza della Corte ha ristretto l'influenza dei Consigli del lavoro nel settore governativo sulle decisioni collegate a questioni di politica. Sulle altre questioni relative ai Consigli del lavoro del settore governativo il Governo ritiene che non ci sono ragioni per modificare la legge. È stata estesa la legge sui Consigli del lavoro anche al settore giustizia, a partire dal 2002.

Formazione

Negli accordi collettivi sottoscritti nel 2001, per compensare la moderata crescita dei salari le Parti sociali hanno focalizzato l'attenzione sull'occupabilità e sulle opportunità offerte dalla formazione, e hanno convenuto la riserva di specifiche risorse allo scopo.

Nuove forme di lavoro

Nel 1999 le Parti sociali presenti nelle agenzie di lavoro temporaneo hanno raggiunto un accordo collegato al *Flexibility and Security Act*, che prevede che i lavoratori delle agenzie di lavoro temporaneo siano titolati ad avere rapporti di lavoro stabili con la loro agenzia dopo tre successivi contratti di lavoro temporaneo. Nell'ottobre del 2001 la Fondazione del lavoro ha formulato raccomandazioni in materia di lavoro temporaneo, invitando ad una più esatta definizione delle regole da applicare a questi rapporti di lavoro; il chiarimento dovrebbe riguardare l'applicabilità delle retribuzioni, delle regole previste per questa forma di lavoro flessibile e delle disposizioni previste negli accordi di settore. A causa del mutamento del contesto economico nel 2001 nel settore del lavoro temporaneo si è posto il problema delle eccedenze di personale.

Altri sviluppi importanti

La materia dei fondi pensione e, soprattutto, delle pensioni integrative, è stata rilevante nel 2001; il Governo ha proposto che laddove esistano forme di pensione supplementari, esse siano estese a tutti i lavoratori. In Olanda circa il 10% dei lavoratori, spesso donne, non è coperto da pensioni supplementari.

Altre questioni che, negli ultimi anni, hanno caratterizzato il sistema di relazioni industriali olandese toccano ad esempio l'alto numero di lavoratori disabili e la mancanza di programmi di reinserimento efficaci. Una questione ricorrente riguarda la moderazione salariale in un contesto caratterizzato da alta inflazione e da aumenti salariali che interessano i livelli dirigenziali. La questione più dibattuta del 2001 ha riguardato il *Polder Model*, il modello di relazioni sindacali olandese caratterizzato da una struttura concertativa e da un forte ruolo delle Parti sociali nel processo decisionale. Il modello è stato attaccato tanto dalle componenti liberali di Governo, quanto dagli economisti stranieri. In particolare, è stata sottolineata la questione della scarsa rappresentatività dei sindacati e delle associazioni degli imprenditori, soprattutto a livello centrale.

Una delle più notevoli caratteristiche del sistema olandese è il forte coinvolgimento delle Parti sociali nel sistema di sicurezza sociale, di cui un pilastro è costituito dalle agevolazioni previste per i lavoratori disabili. I rappresentanti degli imprenditori giudicano il sistema eccessivamente accomodante, mentre i sindacati ritengono che esso offra pochi stimoli per incentivare i lavoratori a rientrare nel mercato del lavoro. La questione è stata dibattuta per anni. Nel 2001 il *Donner Comité* ha proposto una riforma del sistema e ha invitato imprenditori e lavoratori ad aumentare l'impegno volto a reintegrare lavoratori malati e disabili; la proposta andava nella direzione di esaminare il grado di inabilità di ciascun lavoratore disabile, per commisurare i benefit da corrispondere e la residua capacità lavorativa; i lavoratori non disponibili a trovare un modo per tornare al lavoro avreb-

bero perso la prevista protezione contro il licenziamento durante il periodo di malattia. Il Consiglio economico e sociale ha studiato la proposta di riforma per mesi, ma alla fine del 2001 non ha raggiunto un consenso.

Le norme “su misura” dei contratti collettivi

L'Olanda può definirsi il paese leader in Europa sul decentramento negoziale, per avere raggiunto la frontiera della negoziazione individuale nell'ambito della contrattazione collettiva aziendale. L'Accordo centrale *A new course* (1993) dedica uno specifico capitolo al cambiamento nelle relazioni industriali, nel quale si esprimono le linee-guida relativamente alle disposizioni cosiddette *tailor made* in particolare in materia di formazione, progressione di carriera e orario di lavoro. Resta fuori dal processo di decentramento la contrattazione salariale, in riferimento alla quale la contrattazione aziendale si svolge prevalentemente nell'ambito di accordi quadro settoriali.

In attuazione delle linee-guida dell'Accordo *A new course*, a partire dal 1993 nei diversi settori produttivi un numero sempre maggiore di contratti collettivi ha previsto disposizioni che consentono al lavoratore di negoziare specifiche condizioni di lavoro nell'ambito del contratto e nei limiti fissati dalla legge. I vigenti contratti dell'Associazione Automobilistica Olandese *ANWB Paraplu* e dell'industria produttrice di caffè e tè *Douwe Egberts Coffee and Tea* riconoscono al dipendente la possibilità di negoziare per sé giorni non lavorativi o frazioni di essi, remunerati o meno, da impiegare per finalità varie. Il contratto *ANWB Paraplu*, in particolare, prevede tre forme di flessibilità del rapporto tempo/denaro negoziabili a livello individuale; “da tempo a denaro”: consente al lavoratore di offrire tempo di lavoro in cambio di contribuzioni extra utilizzabili in servizi per l'infanzia; “da tempo a tempo”: consente al lavoratore di offrire tempo di lavoro in cambio di festività annuali extra o di riposi sabatici; “da denaro a tempo”: consente al lavoratore di pagare sul proprio salario lordo riposi non remunerati.

Tali conversioni non sono a tutti gli effetti negoziate, poiché non è oggetto di contrattazione individuale la remunerazione della giornata lavorativa o di sue frazioni non lavorate, che è invece determinata nel contratto collettivo.

Molti contratti collettivi prevedono che il dipendente definisca con il management quasi autonomamente il proprio piano individuale per la formazione e la progressione di carriera; alcuni contratti collettivi prevedono la figura del consulente per la carriera, che partecipa alla trattativa tra il lavoratore ed il datore di lavoro per la definizione del piano.

Per l'attuazione del piano di sviluppo personale i contratti collettivi prevedono lo stanziamento di apposite risorse attraverso due istituti: il *Personal Scholing Budget* e il *Personal Scholing Account*. Il *Personal Scholing Budget* finanzia il programma di istruzione/formazione proposto dal datore di lavoro ed accettato dal lavoratore. Il *Personal Scholing Account* offre la possibilità al lavoratore di aprire un conto individuale con il proprio salario e contributi defiscalizzati per il finanziamento di un programma di istruzione/formazione da egli stesso definito. Nel caso in cui il lavoratore si trasferisca in un'altra impresa,

rimane titolare del *Personal Scholing Account* ma non del *Personal Scholing Budget*. Mentre il *Personal Scholing Budget* sembra essere un istituto contrattuale acquisito nella pratica negoziale, lo stesso non può dirsi del *Personal Scholing Account*, la cui previsione contrattuale spesso incontra resistenze nella fase negoziale. Esiste infine una terza forma di finanziamento di programmi di sviluppo del singolo lavoratore, che fissa un ammontare spendibile dal lavoratore in programmi d'istruzione/formazione della durata di almeno cinque anni, indicati dal lavoratore senza obbligo di consultazione del management e con l'obiettivo di migliorare la propria impiegabilità.

Allegato 1: Collective bargaining agenda for the years ahead 9 December 1997

Si tratta dell'accordo più recente, che ridefinisce alcuni temi di politica salariale, formazione professionale e percorsi di carriera, orario di lavoro, lavoratori anziani. Particolare attenzione è rivolta all'individuazione di strumenti contrattuali volti a migliorare le condizioni di lavoro e a combattere il fenomeno dell'assenteismo.

Collective bargaining agenda for the years ahead 9 December 1997

1. Introduction

At the end of 1993, the employer and employee representatives in the Dutch Labour Foundation presented a long-term "agenda" for collective bargaining to the bargaining partners at industry and company level. The title of this agenda was *Een Nieuwe Koers (A New Course)*. Its purpose was to use collective bargaining to help boost economic growth and to improve profit margins and the competitive position of Dutch trade and industry, leading to a rise in employment.

Today, in 1997, the impact of that agenda has become clear. Underpinned by government tax and budgetary measures, the Netherlands' economic growth has taken off, government finances have been streamlined and businesses have watched their profit margins soar. As a result, the past few years have also seen a substantial rise in the number of jobs (measured in terms of working years and persons).

These improvements made it possible for the Dutch economy and employment to recover further. Participation in employment is still too low, however. Some hundreds of thousands of people are still sidelined in the labour market and are seeking a place for themselves there. The growth in employment has not really benefited the long-term unemployed (including many ethnic minorities), people with a partial occupational disablement, or older people. There is consequently a social, financial and economic need to increase the low rate of participation in employment, simultaneously (and partly by the same means) solving labour shortages as much as possible. The ageing of the labour force only heightens the urgent nature of these issues. And lest we forget, international competition will continue to increase, especially after the EMU is introduced in 1999.

The employers and trade unions believe that their task for the next few years is to help find an adequate response to these challenges and questions, contributing to the best of their ability and basing themselves on a specific 'collective bargaining agenda'. The collective bargaining principles set out in *A New Course* will remain valid in the years ahead, but there is also reason to re-consider that policy within the context of the changing economic, social and labour-market conditions which have made themselves felt since 1993. The main theme of the Foundation's 'Agenda 2002' is to continue to invest in the economy's ability to adapt. And that means investing in the ability of businesses and employees to adapt.

A description of how the employers and trade unions view government policy during the next cabinet term can be found in the SER's long-term advisory document, which will be adopted in March/April 1998. As in the past few years, periodic harmonisation between the policies of the different parties (each bearing its own responsibility in this matter) may take place during the tripartite spring and autumn consultations.

2. The future labour system

Businesses are finding it increasingly necessary to respond quickly to changes in the market and to technological advances. There is consequently a growing demand for multi-skilled employees and versatile labour market participants.

The attitude of employees is also clearly changing. The traditional image of the Dutch employee as the family breadwinner is gradually being superseded by a more differentiated picture. As a result, a growing number of employees require a labour system which is better able to take their personal circumstances into account — circumstances which may in fact change from one phase of life to the next.

The challenge for the future will be to create enough scope to modernise the industrial relations system in a way which does justice to the trends described above. This task will involve a quest for new equilibriums which take into account the demands being made on businesses on the one hand, and the employees' wishes and the protection of their rights on the other. The point is to achieve a new balance between flexibility and security across the entire spectrum of employment terms policy, labour law, social security, and so on.

The standard pattern has changed; no one now can count on a job for life with a single employer. Job security will increasingly have to give way to employment security. Contracts will have to factor in such concepts as job switching and job modifications (internal flexibility).

The Labour Foundation's memorandum on *Flexibiliteit en Zekerheid* (Flexibility and Security), published in early 1996, considered these trends in detail and set out proposals for a new equilibrium in the law on employment contracts, as well as new legislation on temporary employment. Virtually all of these proposals were adopted by the Dutch Cabinet and by the Lower Chamber of Parliament. The Foundation is of the opinion that the parties to collective and individual employment contracts should bear this development in mind. In the future labour system, the importance of satisfactory labour-management relations within companies will also increase, right down to the individual department. Motivated employees want to be involved in their company's development. Employees will necessarily become more outspoken, particularly in view of the growing complexity of production processes. With regard to the balance of power at company level, the Foundation refers to an earlier memorandum which it published on this subject, in which it describes a possible role for the works council and the trade union or trade union officials when it comes to making specific arrangements within the framework of collective agreements.

As for the employment terms, the various issues which are raised in collective bargaining should be reconsidered in the light of the 'employability' philosophy. This would fit in well with the approach suggested in *Een Nieuwe Koers* (A New Course), which puts the responsibility squarely in the hands of the local bargaining partners and insists that companies be given enough scope to achieve appropriate, customised results for both parties.

In the years ahead, the most important issues in this connection are likely to be: wage policy (see sec. 3), training and career guidance (see sec. 4), working hours and the combination of work and family care (see sec. 6) and the policy on older workers (see sec. 7). Section 5 also looks at employment for job-seekers and section 8 considers working conditions, more specifically the fact that employees are frequently obliged to work under pressure.

3. Wage setting and determining employment terms

Ever since the 1982 Wassenaar Agreement was concluded, the process of determining employment terms has been decentralised, with the responsibility going to the bargaining partners at industry or company level. *Een Nieuwe Koers* continued along these same lines but placed more emphasis on differentiating employment terms according to the trade or branch of industry covered by each collective agreement, with the relevant industry's or company's profit and competitive position serving as a reference point. Responsible wage-cost movements formed the basis of both agreements.

The employer and employee representatives in the Foundation believe that it is crucial to continue pursuing this line of policy in the years ahead. Collective agreements will continue to provide the organising principles and guidelines for determining employment terms. As the need for differentiation and customisation becomes more obvious, however, it will be necessary to create more scope for further company-specific (in the case of industry-wide agreements) and internal considerations.

Given the highly diverse circumstances in which industries and businesses find themselves, whether these circumstances be economic or involve other factors, the bargaining partners are also advised, where possible and desirable, to do more than they have in the past to include other (flexible) remuneration components (for example one-off bonuses and/or results-based payment or savings schemes) above and beyond the generic

(initial) wage rises.

With a view to employability, the Foundation would like to emphasise the relationship with the general remuneration policy and with the underpinnings of that policy. While staying within the framework of a remuneration system which is essentially job-related, the Foundation also advocates a well-considered remuneration policy which is linked to the degree of flexibility, the qualifications and the experience of the individual employee.

Against this background, it should also be considered whether the criterion underlying the present system of bargained youth wage scales, i.e. age, can be converted gradually into the criterion of experience and occupational skill.

4. Training and career guidance

As stated earlier, the economy is becoming more knowledge-intensive. Employers will have to invest more of their resources in increasing the skills of their employees, and employees will have to take a wider variety of supplementary training courses more often to become multi-skilled or to improve themselves in this regard. Training should be regarded as a permanent activity in this sense, one which forms an integral part of an employee's entire working life.

The point is that training is in the interests of both the employer and the employees. Both sides bear individual and collective responsibility. The employer must make it possible for employees to update their occupational qualifications; the employees must work on improving their own employability, not only for the benefit of their present employer but also with a view to surviving on the external labour market, should that become necessary. The Foundation's memorandum, published in late 1996, discusses this issue in detail.

The Foundation recommends that the bargaining partners work out agreements which allow all employees individual access to various training options and facilities which they can use in consultation with their employer. If at all possible, businesses should draw up their own training plan in which they set out targets based on their projected labour requirements. Employees too may take steps to improve their own position through training, based on their own needs.

If a lengthy period of training is involved, it will be necessary for the employer and the employee to make specific, individual arrangements. It should be possible in these situations to take advantage of the statutory scheme for career interruptions which is to be implemented shortly, as well as the relevant collective agreements. Another possibility is to allow employees to save up for a longer period of leave (see also section 6). It is, in any event, essential that all the various parties at both industry and company level are fully informed about the training options and facilities available.

The overall aim is to intensify the effort which employees generally put into training and to encourage specific categories of employees in this regard, thereby raising the percentage of employees who take part in some form of training each year.

A further integral element of any form of "employability policy" should be an ongoing concern for the present and future options available to the employee.

Specifically, this means introducing forms of career guidance which take the interests of both parties into account. Any such policy should naturally apply to all employees, including older ones.

Depending on the arrangements made, it should be possible to implement a personal development plan drawn up in consultation with the employee. Where necessary, this plan should also include a financing scheme to help cover the cost of training. The main responsibility for setting up and financing such a plan lies with the employer.

It is obviously in the employees' own interests to increase their level of employability. An active policy of internal promotion and a recruitment policy tailored to specific target groups can have a certain knock-on effect in that it may also increase job opportunities for the long-term unemployed and other job-seekers.

5. Employment for job-seekers

Experience has shown that someone who loses his or her job must take care to find work again as soon as possible. It seems that the longer people are unemployed, the less chance there is of their finding another job. The risk is particularly high for people who have few qualifications.

Although the number of jobs has increased considerably in the past few years, there has only been a gradual decline in the number of benefit recipients under 65 years of age. There is still a substantial "silent reserve" of people receiving an occupational disablement, unemployment or national assistance benefit, and this group includes a relatively large proportion of ethnic minorities. It is important, from both a social and an economic point of view, to see that more of this group enters employment.

A range of different schemes targeting this group has been developed in the past few years, including wage-cost subsidies. The present review of the social security system and employment service, which involves reconsidering the way these programmes are implemented, was inspired in part by the need to "tap" this "silent reserve". It is obviously also up to the benefit recipients themselves to do what they can to obtain work, encouraged, if necessary, by existing inspection and enforcement mechanisms.

The various mediators bear the main responsibility for training job-seekers, after which companies should offer them genuine opportunities to obtain work and further training. Effective cooperation between industries and the various mediators is highly important in this regard.

The Foundation has already made specific recommendations to the bargaining partners regarding various categories within this group. One example is the recent second Foundation Accord concerning the employment of minorities. An interim evaluation is scheduled to take place in 1998 which will analyse the implementation of the Foundation's recommendations and any problems which may have arisen in this respect. In the meantime, the Foundation wishes to draw the explicit attention of the bargaining partners, companies and works councils to this Accord.

A further important consideration is that collective agreements should provide for only the smallest possible difference between the statutory minimum wage and the lowest wage scale, as this will increase employment opportunities for job-seekers who offer a relatively limited level of productivity.

The Foundation has already recommended the introduction of lower wage scales. Where this was not feasible or advisable, the Foundation suggested introducing other, more meaningful measures for the benefit of the relevant target group. The policy set out by the bargaining partners has since begun to bear fruit and should be continued.

Finally, it goes without saying that companies should offer all job-seekers who meet the objective job requirements the same opportunities during the recruitment and selection process. Moreover, companies should be scrupulous in the way they treat job applicants. The Foundation refers in this regard to the recommendations which it made in 1991 and to its declaration on equal treatment. The Foundation intends to publish an updated and concise new version of these recommendations in the first half of 1998.

6. Working hours/work and family care

In 1993 the Labour Foundation published recommendations intended to encourage differentiated working hour patterns and part-time work. As stated in section 2, the future labour system will have to allow for more flexible working hours and working time patterns -in conjunction with business operating hours- that satisfy the wishes of both employees and employers. By introducing a greater measure of differentiation in working hours, the difference between full-time and part-time employment will gradually fade. The new Working Hours Act gives employers and trade unions or works councils greater scope to consult on differentiated working time patterns which take all the various interests involved into account.

The Labour Foundation has observed that the necessary progress has been made in this regard as well and recommends that the bargaining partners continue along the same lines, giving specific encouragement to part-time work. A recent evaluation has shown that part-time work accounts for a considerable share of

employment in the Netherlands. Although this share is increasing, it has not yet reached its maximum potential. The Foundation refers explicitly to this evaluation memorandum and to the recommendations set out therein for encouraging part-time work.

In addition, specific arrangements for temporary leave may help to ease problems when employees are faced with family care responsibilities. The Labour Foundation presented detailed recommendations in early 1997 on how best to develop employee leave facilities or "leave savings plans". The Foundation recommends that employers and employees make arrangements whereby employees are able to take up full-time or part-time leave when caring for a member of their household or family who is seriously ill. The new law on career interruptions offers financial options which may also be of assistance in this respect. The bargaining partners at industry and company level should explore whether and to what extent this method of financing will be sufficient in every case. Another point to consider is the option of rearranging or updating the different types of leave. This could also involve allowing employees to "save up" for their leave, either by putting aside time or money.

The option of saving up for leave will soon be extended when the legislation on holidays is amended. The Cabinet will also soon be drawing up a fiscal policy intended to encourage such a scheme.

Finally, it is important to create satisfactory and affordable child-care facilities.

7. Older employees/pensions

The number of older employees in the Dutch workforce has, for various reasons, continued to decline in the past two decades and is now at a very low level when compared internationally. The "dejuvenation" and "greying" of the labour force means that in the long term this trend will lead to an untenable financial-economic situation, but it is also undesirable in the social sense. Indeed, a general resistance to age discrimination is becoming clear.

A cultural shift is required whereby working until (early) retirement age is once again considered standard practice. Ensuring that older employees continue working is another indispensable element of the employability concept. The requirement of mobility, including external mobility, is only feasible if employees have a realistic and enduring chance of obtaining work elsewhere. Company employee policy must create the necessary conditions for achieving this aim.

In mid-1997 the Foundation drafted a set of recommendations on setting up an employee policy of this kind. Among the important issues touched on in these recommendations were: careful and non-discriminatory recruitment and selection procedures, continuing access to training, career guidance carried through into the higher age brackets, modification of job contents and/or working hours, and adequate working conditions. Special employment term schemes should also offer older employees inducements to continue working.

Finally, as the Foundation recommended in 1993, older employees may also be encouraged to continue working if early retirement schemes are converted into pre-pension plans that offer a wider array of options, including self-funding.

Pensions are employment terms for which the local bargaining partners are responsible. The Foundation concluded a far-reaching accord on this subject last May, aimed at modernisation, cost control, and greater access to pension schemes.

Consensus was also reached with the government on how to finance the General Old Age Pensions Act (AOW) and deal with the tax aspects of pensions (implementation of the Witteveen proposals; pension premiums to continue to be tax deductible; compulsory participation to be continued with more exemptions possible). The various elements were set out in a pension covenant concluded between the government and the employers and trade unions on 9 December 1997.

Finally, the Foundation refers to its recommendations on the participation of old-age pensioners in implementing pension schemes.

8. Work pressure and working conditions

There are clear indications that the rapid pace of technological and organisational change in companies is leading to growing pressure in the workplace. Working under pressure can have a negative effect on employees' performance, as well as on their health and motivation. In the long term, it may lead to involuntary breakdowns and absenteeism, lowering productivity in turn.

Methods to control work pressure should be more than just a footnote of policy.

Combatting stress and dangerous and unhealthy work requires a greater measure of care. These are issues which should be covered in collective agreements or discussed with the works council, allowing the necessary consensus to be reached on:

- investigating the causes of work pressure and carrying out tests in the event of changes in working hours, rosters and reorganisations;
- transforming the results of such investigations into concrete measures to be adopted by each company or industry;
- limiting excessive overtime work

In more general terms, an ongoing effort should be made to improve the quality of work and working conditions and, in association, to include the policy on absenteeism as a bargaining issue.

Allegato 2: General recommendation on aspects of an employment policy (the agreement of Wassenaar)

Si tratta dell'accordo del 1982 che ha inaugurato una sistematica politica di moderazione salariale, indispensabile per adeguare l'economia olandese alla forte concorrenza internazionale, e che ha rappresentato il primo passo verso il definitivo passaggio da un sistema di contrattazione collettiva centralizzato, ad un sistema decentrato, anche se ancora fortemente coordinato dal centro. L'accordo, che ha registrato un successo non immediato ma che ha consentito incrementi del tasso di occupazione e un consistente recupero di redditività delle imprese olandesi, affrontava anche i temi della formazione professionale, dell'orario di lavoro, del sostegno alle categorie svantaggiate e della lotta all'assenteismo.

General Recommendation on aspects of an employment policy (the Agreement of Wassenaar)

The national employers' associations and trade union confederations, represented in the Labour Foundation,

- considering that the following factors are essential for the structural improvement of employment: recovery of economic growth, stable price levels, improved competitiveness of enterprises and, in connection therewith, improved returns;
- considering that a long-term social and economic policy, intended to achieve the above, is necessary at all levels;

- considering that, even if economic growth recovers, it will not be possible in the medium term to assist the entire existing labour force and the growth in the labour force in finding paid employment in the near future;
- considering that, in connection with the aforementioned policy, it would be advisable to introduce a long-term approach aimed at re-distributing existing employment more effectively; i.e. an approach which encompasses several methods of re-distributing employment, such as working time reduction, part-time work, and efforts to reduce unemployment among young people;
- considering that in connection with the agreements to be made by the collective bargaining partners regarding the form, phasing and employment effects, one of the premises must be that –in view of the weak financial position of enterprises – a better distribution of existing employment should not result in higher costs, and
- considering that efforts must be made to make a start with the implementation of this policy in 1983, with the collective bargaining partners having the exclusive right to re-negotiate between them wage agreements already set out in collective bargaining agreements;

I call upon the collective bargaining partners to create the conditions required to introduce a policy along these lines as quickly as possible;

II give it as their view that there are also reasons to have consultations with one another in the Labour Foundation on a number of aspects related to the redistribution of work and efforts to reduce unemployment among young people, in order to arrive at a set of recommendations on these issues before 1 January 1983;

III express the desirability –while respecting one another's opinions and feelings regarding the new Cabinet's policy intentions– that the collective bargaining rounds for 1983 will start shortly in enterprises and sectors of industry, based on the considerations and policy intentions described above, and urge the Cabinet to do everything possible to enable the collective bargaining partners to negotiate freely with one another on the basis of the above recommendations. They declare their willingness in that regard to inform the Cabinet about the actual developments and results of the collective bargaining rounds in the Spring of 1983.

The Chairmen of the national employers' associations and trade union confederations represented in the Labour Foundation:

Federation of Netherlands industries

C. van Veen Netherlands Trade Union Confederation

W. Kok Federation of Christian Employers in the Netherlands

S.J. Van Eijkelenburg Confederation of Christian Trade Unions in the Netherlands

H. van der Meulen Royal Netherlands Federation of industries

W. Perquin Trade Union Federation for intermediate and higher employees

H. van der Schalie Dederation of Christian industries in the Netherlands

S. Veninga Catholic farmers and market gardeners association in the Netherlands

Also on behalf of: Royal Netherlands agriculture committee

Christian farmers and market gardeners association in the Netherlands

J.J. Schouten

The Hague, 24 November 1982

**Agenda 1994 per le negoziazioni dei contratti collettivi
di lavoro in una prospettiva di medio termine**

- Paragrafo 2 "Il cambiamento delle relazioni industriali" (pag. 2)

Nel secolo restante, il processo di consultazione in termini di impiegabilità sarà incentrato sulle disposizioni "su misura" e la differenziazione. Le esigenze sia delle imprese che dei lavoratori condurranno ad una crescente differenziazione tra i regolamenti e a maggiori opzioni all'interno dei regolamenti. Rispondere a queste esigenze di cambiamento dovrebbe essere valutato positivamente e forse contribuire alla crescita economica, incrementare l'occupazione e la partecipazione al lavoro.

[omissis]

Lavoratori motivati ed indipendenti, i quali sono interessati e si sentono coinvolti dalla continuità e competitività dell'impresa nella quale lavorano e i quali vorrebbero impegnarsi, indubbiamente desidereranno essere chiamati a definire disposizioni "su misura" rispetto al loro "pacchetto" di condizioni di lavoro. Portare le condizioni di lavoro a essere in maggiore "sintonia" con la posizione dell'impresa – della quale il lavoratore sperimenterà più direttamente le conseguenze positive o negative – indurrà anche i lavoratori stessi o i loro rappresentanti sindacali, i Consigli dei lavoratori o la rappresentanza del personale a tentare di indirizzare la politica corporativa partecipando all'elaborazione e discussione dei diversi aspetti.

[omissis]

**Estratto dal CCL della ANWB Paraplu del 1° marzo 2001 relativamente
alle disposizioni "su misura"**

9.4 Obiettivi

1. CCL à la carte si prefigge 3 obiettivi: "dal tempo al denaro", "da tempo al tempo" e "da denaro a tempo".

1. Da tempo a denaro:

- partecipazione al risparmio di premi
- partecipazione al regolamento di risparmio sullo stipendio
- proprio contributo all'asilo infantile

2. Da tempo a tempo:

- Accumulazione dei giorni liberi per un periodo pre-pensionistico, fino ad un massimo di giorni che copre un periodo di tre mesi.
- Accumulazione dei giorni liberi per una vacanza di studio, fino ad un massimo che copre un periodo di due mesi
- Accumulazione dei giorni liberi per un congedo extra da neogenitore
- Accumulazione dei giorni liberi per una vacanza extra
- Accumulazione per una vacanza sabbatica (di studio, ricerca) fino ad un massimo che copre un periodo di tre mesi.

3. Da denaro a tempo

- "Acquisto" fino ad un massimo di 13 giorni di ferie non retribuite.

9.5 Applicazione risorse per obiettivi

1. La risorsa giorni senza orario fisso o la risorsa ore di compensazione é inserita in un cosiddetto conto corrente del lavoratore.

2. Il bonus temporaneo del conto corrente viene riportato in un sistema di registrazione. Tale bonus è di proprietà del lavoratore.
3. Una volta l'anno, a dicembre, i lavoratori possono esprimere la loro scelta per l'anno seguente, compilando un modulo che è considerato come allegato al contratto di lavoro.
4. Il calcolo delle risorse per gli obiettivi descritti negli articoli 9.4 2 e 3 formato come segue:
 - un giorno senza orario fisso o un giorno di ferie non retribuito ha come controvalore lordo: la durata media di lavoro giornaliero del lavoratore moltiplicata per la paga oraria del lavoratore.
 - Il valore lordo così ottenuto viene aggiunto allo stipendio come extra.
 - Il calcolo per lo scopo o il tempo libero extra viene eseguito mensilmente.
 - La partecipazione al CCL à la Carte non ha conseguenze ai fini della pensione.

**Estratto dal CCL della ANWB Paraplu del 1° marzo 2001 relativamente
al piano di sviluppo personale (PSP)**

2.5 Applicazione

1. Per permettere ai lavoratori di continuare a svolgere una funzione adeguata all'interno dell'impresa e per poter concorrere ad una promozione, l'impresa darà ai collaboratori la possibilità di sviluppare le loro conoscenze e le loro capacità, oltre ad adeguarsi agli sviluppi tecnici ed altri. L'imprenditore aiuterà i lavoratori a seguire attività di formazione interne ed esterne, in base al tipo di attività e alle circostanze che hanno portato a svolgerle durante o fuori dell'orario di lavoro.
2. Per questo motivo si terranno, almeno ogni due anni, colloqui tra direzione e lavoratore sullo sviluppo personale del lavoratore. Il punto di partenza di questi colloqui riguardano le necessità dell'ANWB attinenti alla programmazione strategica del personale, e le necessità (nel tempo e per l'età) del lavoratore. Gli accordi vengono riportati per ogni lavoratore in un piano di sviluppo personale (PSP). Dopo l'accordo di questo CCL, verrà presentato alle Organizzazioni Lavorative del settore.
3. L'impresa offre ai lavoratori una consulenza individuale per quanto riguarda la carriera insieme ad un supporto personalizzato in base agli accordi raggiunti.
4. In caso di cambiamenti all'interno dell'organizzazione, si terrà conto delle necessità o meno di corsi di formazione per i lavoratori perché possano gestire con successo il cambiamento.

**Estratto dal CCL KPN del 1° gennaio 2002 relativamente alle risorse destinate
all'incremento di impiegabilità del lavoratore**

Articolo 3: facilitazioni extra

La KPN rende disponibile ai collaboratori con almeno 5 anni di servizio:

- la possibilità di orientarsi, ogni cinque anni, con un employability-scan per approfondire le opportunità di carriera. La KPN provvede a rimborsare la metà dei giorni utilizzati per lo scan.
- Un budget personale di 1.150 euro, ogni cinque anni, da utilizzare per il rafforzamento dell'impiegabilità del dipendente o (parzialmente) da spendere nello stesso scan.

A. 5 Spagna

Quadro politico e istituzionale

Il Partito Popolare, nelle elezioni generali del 2000, ha ottenuto la maggioranza assoluta e la composizione politica del Governo è rimasta stabile durante il 2001; nello stesso anno si è svolta l'elezione regionale nella Galizia, che ha confermato al Partito Popolare la maggioranza assoluta.

Sistema di contrattazione collettiva

La struttura della contrattazione collettiva nel 2001 presenta una caratteristica mista, né centralizzata né decentrata. Tale struttura è stata oggetto di una lunga discussione fra Governo e Parti sociali, ma fino al 2001 sono falliti i tentativi di riforma. Nella primavera 2001 il Governo ha avviato una riforma del quadro generale della negoziazione collettiva al fine di creare una struttura della stessa che da un lato chiarisca l'accordo regolatore dei contratti nazionali collettivi settoriali, e nello stesso tempo aumenti la capacità di negoziazione a livello di impresa. Fra gli obiettivi della riforma del Governo vi era quello di abolire il livello intermedio (provinciale/settoriale) della negoziazione. La riforma si è paralizzata, non trovando consenso né da parte sindacale né datoriale. Nel dibattito sulla riforma della contrattazione collettiva, le Parti sociali hanno concordato sul fatto che la struttura deve essere semplificata per fare focus sui contratti settoriali e sui contratti aziendali. Infatti, da un lato la contrattazione collettiva sta mostrando una tendenza verso il decentramento per mezzo di accordi di aziende che non hanno status legale e non si riflettono in figure ufficiali, mentre dall'altro lato si osserva una tendenza verso la centralizzazione, come testimoniato dalla conclusione dei nuovi accordi nazionali settoriali e da una riduzione della contrattazione di livello locale.

Alcuni aspetti del sistema contrattuale sono definiti nell'Accordo Interconfederale per la negoziazione collettiva del 2002, siglato fra le Organizzazioni datoriali e le Organizzazioni sindacali nel dicembre 2001 (ANC 2002), che contiene raccomandazioni per facilitare la negoziazione dei contratti collettivi.

Più in generale gli argomenti forti della contrattazione collettiva spagnola sono l'occupazione, il salario, il tempo di lavoro e l'obiettivo di alcuni risultati qualitativi.

Disuguaglianze nei redditi

La tendenza verso la moderazione salariale continua anche nel 2001. Gli stipendi sono cresciuti del 3.7%, contro un'inflazione del 2.7%. Cresce la presenza, nei contratti collettivi, delle clausole di revisione salariale che garantiscono il potere d'acquisto se l'inflazione aumenta al di sopra delle previsioni. Uno sviluppo importante connesso al livello retributivo riguarda la definizione dell'Accordo intersettoriale per la contrattazione collettiva 2002, nel quale ciascuna delle organizzazioni imprenditoriali e sindacali raccomanda moderazione salariale; l'Accordo dispone di non fissare in cifre gli incrementi salariali

per il 2002, ma raccomanda di far riferimento alla previsione di inflazione (2%), e all'aumento della produttività. L'Accordo del 2002 contiene raccomandazioni per l'occupazione giovanile, per le donne e per gli individui di età superiore ai 45 anni. Queste misure sono state concordate anche al fine di evitare l'abuso di occupazione temporanea, che in Spagna presenta uno dei più alti tassi in Europa (31%).

Orario di lavoro

Vi è stata una modesta riduzione del tempo di lavoro nel 2001: si è passati in media dalle 1,761.7 ore del 2000 alle 1,758.2 nel 2001. Le 35 ore settimanali saranno introdotte in piccola misura nei contratti collettivi, in particolare nelle amministrazioni regionali e nei pubblici servizi. Tuttavia questa riduzione di lavoro crea raramente nuova occupazione. Di grande importanza sono le clausole relative al calcolo annuale delle ore lavorate, all'irregolare distribuzione nell'anno delle ore di lavoro e alla disponibilità degli occupati.

Sicurezza sociale

Uno degli esempi più significativi dell'evoluzione della contrattazione collettiva durante il 2001 è l'aumento delle clausole riferite all'occupazione, presenti in circa l'83% dei contratti collettivi. La trasformazione dei contratti temporanei in permanenti sembra aver perso impulso, poiché dal 2000 la riduzione dei contributi di sicurezza sociale per la conversione dei contratti temporanei in permanenti è stata discontinua; questi rappresentano le maggiori cause regolatrici dell'uso del reclutamento temporaneo o limitano l'uso dell'occupazione temporanea attraverso le agenzie di lavoro.

Alcune clausole stabiliscono uguale tetto massimo della trasformazione da contratto temporaneo in permanente o stabiliscono la compensazione per i lavoratori al termine dei contratti temporanei.

Formazione

Nel dicembre 2000 le principali organizzazioni sindacali e datoriali hanno siglato il terzo Accordo nazionale sulla formazione continua, implementato durante il 2001. L'Accordo stabilisce l'estensione ai partner sociali della direzione di tutti i livelli di formazione continua, e la creazione di una nuova istituzione tripartita per la formazione nell'impiego, che è stata approvata dal Governo il 1° giugno 2001.

Sviluppi legislativi recenti

Nell'aprile 2001 è stato siglato un nuovo Patto sulle pensioni fra il capo del Governo e le organizzazioni maggiormente rappresentative, CEOE, CEPYME e CC.O. L'accordo stabilisce fondi vincolati, il miglioramento delle condizioni per i pensionati come primo collocamento a riposo, un livello minimo di benefici. L'UGT non ha siglato l'Accordo.

In Gennaio 2001 tutte le organizzazioni hanno rinnovato l'Accordo nazionale per la soluzione dei conflitti siglato nel 1996. L'accordo resterà in vigore fino alla fine del 2004.

Due importanti leggi sono state varate nel 2001. La prima (12/2001) predispone misure urgenti per la riforma del mercato del lavoro, mirate all'incremento dell'occupazione, al miglioramento della qualità del mercato, alla modificazione dei limiti temporanei del reclutamento e all'incremento dell'occupazione *part time*.

La seconda legge riforma il processo di assunzione dei docenti universitari e ha portato ad una grande dimostrazione da parte degli studenti e dei lettori universitari. La parte contro-versa della legislazione è stata approvata dal Parlamento alla fine del 2001.

Organizzazione e ruolo delle Parti sociali

Non vi è stato un cambiamento dell'organizzazione e del ruolo delle Parti sociali in Spagna durante il 2001, anche se le organizzazioni datoriali e sindacali sono state molto attive nell'anno, avendo in programma una serie di accordi da negoziare su specifici problemi sociali. Nell'aprile 2001 hanno formulato suggerimenti sul Piano nazionale del Governo per l'occupazione.

Azioni conflittuali

Nel 2001 si è avuta una bassa incidenza di conflitti nel settore industriale, malgrado alcune dispute significative nel settore dei servizi e l'azione di protesta dei pubblici dipendenti contro il congelamento del salario imposto dal Governo.

Nel settore industriale ci sono state tre importanti controversie. Una lunga controversia di una compagnia di telecomunicazioni che ha avuto un considerevole impatto sui media e si è conclusa attraverso l'intervento del Governo. L'altra, durata 5 mesi, è quella del nuovo contratto collettivo della Ford; infine in aprile uno sciopero generale di un'ora in Catalogna e nei Paesi Baschi riguardo l'aumento del costo industriale incidentale ha mobilitato in particolare il settore delle costruzioni.

Piano nazionale per l'occupazione

Il Piano nazionale di azione per l'occupazione 2001 presentato dalla Spagna in risposta alle linee guida per l'occupazione dell'Europa è stato criticato dalle Parti sociali. Il Piano non è stato negoziato, come dichiarato dal Governo e dalle Parti sociali dopo la sua formulazione.

In aprile 2001 la presentazione del Piano è stata introdotta da una valutazione del Piano precedente; le Parti sociali hanno evidenziato gli aspetti positivi in questa valutazione, come le politiche di pari opportunità, l'identificazione dell'occupazione precaria e la riduzione, nel lungo periodo, della disoccupazione quali problemi prioritari.

CEOE e CEPYME sono a favore di alcune misure disposte nei Piani 2000 e 2001, mentre CC.OO e dell'UGT sottolineano alcune criticità:

- la procedura per la valutazione delle previsioni dell'anno è inesatta;
- le Parti sociali sono state solamente informate sull'elenco delle modifiche del Piano;
- il Piano ha fallito il confronto sui gravi problemi del mercato del lavoro spagnolo. I

problemi fondamentali rimangono insoluti; in particolare, il lavoro a tempo determinato è il più alto d'Europa: un lavoratore su tre ha contratto temporaneo.

Ristrutturazioni industriali

Alla fine del 2001 le aziende spagnole hanno subito gli effetti del rallentamento economico e questo ha comportato non tanto un effetto diretto, ma piuttosto una crisi di aspettative; non vi sono state misure radicali di riduzione della forza lavoro. Tuttavia, l'inchiesta sulla popolazione attiva ha mostrato una caduta del tasso di creazione di occupazione dal 4.24% all'1.80% fra il 2000 ed il 2001. Le eccedenze su larga scala nel 2001 hanno toccato il settore delle compagnie aeree, colpite direttamente dagli attacchi dell'11 settembre.

Più in generale, la politica di aggiustamento della forza lavoro è stata orientata alla non rinnovabilità dei contratti temporanei, la non sostituzione dei lavoratori collocati a riposo con giovani lavoratori (come avviene nel settore bancario) e sull'introduzione di flessibilità nell'orario.

Anche le compagnie di telecomunicazioni hanno subito gli effetti della crisi, sebbene segnali di crisi risalgano a prima dell'11 settembre e siano connessi ai debiti derivati dall'acquisto delle licenze dei servizi universali di telefonia mobile. L'industria automobilistica ha risentito anch'essa degli effetti della crisi, le aziende hanno ridotto la produzione e il lavoro straordinario; il settore delle costruzioni, molto dinamico negli anni recenti, ha iniziato a mostrare segni di decelerazione.

Partecipazione dei lavoratori

Non ci sono stati sviluppi nel corso dell'anno in tema di partecipazione dei lavoratori. La direttiva europea sull'informazione e consultazione adottata nel febbraio 2002 non ha suscitato grande dibattito in Spagna.

Nuove forme di lavoro

Il lavoro temporaneo è una delle principali caratteristiche del mercato del lavoro spagnolo. Nonostante una serie di incentivi i datori di lavoro continuano a preferire un periodo fisso e contratti temporanei piuttosto che di apertura-chiusura dei contratti. Questo è uno dei temi centrali che riguarderà la riforma del mercato del lavoro nel corso dell'anno. Non c'è tuttavia un accordo sulle misure volte ad incoraggiare l'apertura-chiusura dei contratti stessi ed il Governo ha introdotto misure con una propria riforma, che contiene una serie di proposte, giudicate dalle Parti sociali non specificamente volte a risolvere il problema del lavoro temporaneo e della fissazione del periodo del contratto.

Le statistiche sui lavoratori precari, per genere ed età, rese pubbliche alla fine dell'estate 2001 mostrano che l'impatto dell'occupazione temporanea è distribuito in modo ineguale

fra uomini e donne, nel settore pubblico e privato. Tuttavia le distanze fra i due sessi sono diminuite se si considerano le altre forme di lavoro atipico, come il *part time*.

Altri sviluppi importanti

Il 2001 è stato l'anno di riforma del mercato del lavoro, del sistema di protezione sociale e della contrattazione collettiva. Tuttavia, la decelerazione dell'economia spagnola è stata interpretata dal Governo e dalle Parti sociali come un peggioramento delle aspettative piuttosto che come una crisi reale. Altri indicatori segnalano che l'economia spagnola, che mostra una crescita fra il 2% e il 2.5% secondo il Programma di stabilità per il 2002, potrà continuare a creare occupazione. Il numero dei lavoratori che contribuiscono al sistema di sicurezza sociale è ancora in crescita e continua a salire l'occupazione, nonostante un moderato rallentamento nel 2001.

Allegato: Acuerdo interconfederal para la negociación colectiva 2002 (estratto)

Il 20 dicembre 2001 è stato siglato da CEOE, CEPYME, CC.OO e UGT l'Accordo interconfederale per la negoziazione collettiva del 2002.

Obiettivo dell'Accordo è di contribuire a rendere più facile la negoziazione dei contratti collettivi, dettando criteri su livelli salariali, condizioni di impiego, sicurezza e salute sul lavoro, procedimenti negoziali. L'Accordo è entrato in vigore il 1° gennaio 2002 e scade a dicembre 2002.

Qui se ne riportano alcune parti.

Acuerdo interconfederal para la negociación colectiva 2002

(...)

Se constituye una Comisión de Seguimiento integrada por tres representantes de cada una de las Organizaciones signatarias de este Acuerdo. Dicha Comisión tendrá encomendada la interpretación, aplicación y seguimiento de lo pactado. A requerimiento de parte, formulado a través de alguna de las Organizaciones signatarias, esta Comisión podrá interponer sus buenos oficios a fin de resolver quantas discrepancias se manifiesten, en la interpretación y aplicación de lo aquí previsto, en la negociación de los convenios colectivos". Durante la vigencia dell'Accordo, tale Commissione realizzerà "un estudio para analizar los posibles factores que dificultan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, incluso los previos al momento del acceso al empleo, identificar los obstáculos y destacar cuáles pueden ser las prácticas adecuadas para fomentarla, haciendo hincapié en el papel de los interlocutores sociales".

(...)

"la voluntad de afrontar la negociación colectiva del año 2002 teniendo en cuenta la situación económica por la que atraviesa la economía mundial"

(...)

"en España no es ajena a estos elementos de incertidumbre mundial y, aunque el crecimiento es mayor que la media de la Unión Europea, el ritmo de la actividad económica disminuye, pasando del 4,1% en el año 2000 a una previsión, según el Gobierno, del 3% para este año y del 2,4% para el 2002 (la Comisión Europea prevé un crecimiento para España en el año 2002 de sólo un 2%)".

(...)

"de su autonomía económica, a través de una cada vez mayor integración de sus mercados y la coordinación de sus políticas. Esta actitud es particularmente importante ahora que aumenta la incertidumbre y empeoran las expectativas sobre el crecimiento económico".

"En lo que se refiere a España, su posición actual es mucho más favorable que en el pasado para afrontar la desaceleración económica. Los tipos de interés se encuentran en unos niveles históricamente bajos, las cuentas públicas están saneadas, los salarios se han adecuado a la evolución de la productividad, lo que repercute en el volumen de empleo creado y en una mayor estabilidad. Incluso, la inflación empieza a remitir a la baja, gracias a la caída del precio de los productos energéticos".

(...)

"las Organizaciones Empresariales y Sindicales, para superar las expectativas negativas del actual momento, consideramos conveniente que los convenios colectivos, a la hora de abordar el tratamiento salarial para 2002, conjuguen el empleo con el poder adquisitivo de los salarios en la medida en que lo permitan las ganancias de productividad, de forma tal que se consiga el mejor resultado en términos de creación de empleo".

"Los convenios colectivos así negociados incorporarán una cláusula de revisión salarial, sin que ello trunque el objetivo de moderación salarial. La determinación de los salarios en la negociación colectiva tomando como referencia los elementos anteriores constituye el modelo apropiado para evitar espirales inflacionistas

nada deseables”.

“- Mantener el empleo, contribuyendo a evitar ajustes traumáticos, así como incrementarlo.

- Fomentar la estabilidad en el empleo.

- Impulsar la cualificación de los trabajadores y trabajadoras, clave para su empleabilidad y desarrollo profesional y la competitividad de las empresas.

- Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y contribuir a la eliminación de discriminaciones y al cumplimiento de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación”.

“La estabilidad del empleo, en la medida en que el capital humano constituye un activo fundamental de las empresas, debe ser un elemento a tener presente como garantía de competitividad para las mismas y de seguridad para los trabajadores y trabajadoras, especialmente en situaciones de ralentización económica.

En tal sentido, las políticas activas de empleo existentes se dirigen a favorecer la estabilidad de los contratos, bien por la vía de la contratación indefinida inicial o de la conversión de contratos temporales en indefinidos.

En este objetivo de estabilidad, la negociación colectiva constituye un instrumento adecuado para establecer compromisos de conversión de contratos temporales en indefinidos”.

(...)

“En materia de estructura profesional y movilidad funcional hay que destacar que una estructura profesional basada en grupos profesionales favorece la mayor empleabilidad, formación y desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras, así como la competitividad de las empresas.

Por ello, aunque son numerosos los convenios que ya establecen su clasificación en grupos profesionales, conviene seguir avanzando en la generalización de las estructuras profesionales mediante grupos, definiendo éstos en función de diversos criterios tales como: autonomía, formación, iniciativa, dirección, responsabilidad, complejidad, etc.

Asimismo, podrían establecerse, dentro de los nuevos grupos profesionales, divisiones en áreas funcionales, a fin de ajustar la adscripción de los trabajadores a las mismas, previa la idoneidad exigible. La plantilla de la empresa estará adscrita a los distintos grupos, y si las hubiere dentro de ellos, a las referidas áreas funcionales”.

(...)

“elementos fundamentales para contribuir a una mejor evolución del empleo, aumentar la productividad de las empresas, e incrementar, en cuanto sea posible, el grado de utilización del equipamiento productivo.

Las fórmulas que desde los convenios colectivos pueden promoverse para la introducción de esquemas más adaptables son variadas. Como criterio general debería realizarse un esfuerzo más intenso con el fin de establecer una mejor gestión del tiempo de trabajo, duración y reordenación de la jornada para conseguir el objetivo compartido de conciliar las necesidades de los trabajadores y trabajadoras y de las empresas.

Cuando entre las fórmulas utilizadas se consideren el cómputo anual de la jornada y la distribución flexible, sistemas que favorecen la capacidad de adaptación de las empresas, su negociación debe ir acompañada de las condiciones para su realización”.

“Representantes de los trabajadores en materias tales como:

Situación económica en el sector o ámbito negocial correspondiente.

Previsiones sobre volumen y tipo de empleo y evolución que se prevé sobre las mismas en el más inmediato futuro.

Modalidades de contratación.

Subcontratación.

Contratos de puesta a disposición y motivo de su utilización.

Procesos de reconversión y reestructuraciones del empleo.

Despidos objetivos y, en su caso, de las medidas alternativas en el ámbito correspondiente.

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales Sectoriales constituyen interlocutores apropiados, en el ámbito estatal, para abordar análisis sobre la competitividad y el empleo en los distintos sectores de actividad más

allá del contenido propio de la negociación colectiva”.

“Observatorios sectoriales de ámbito estatal para el empleo y la competitividad.

Dichos observatorios podrían realizar análisis periódicos teniendo en cuenta la información existente relativa a las tendencias y perspectivas económicas de los sectores, así como sobre la situación y estructura del empleo, que permitan contribuir eficazmente a la mejora de la actividad productiva, de la competitividad de las empresas y del empleo y, en la medida de lo posible, predecir la evolución y los cambios en los sectores”.

(...)

“Aumentar el nivel de formación y cualificación es también un factor decisivo para el desarrollo de una economía basada en el conocimiento y en la sociedad de la información.

En esa dirección, la formación continua es un instrumento útil, dado que favorece la capacidad de adaptación de trabajadores y empresas, contribuye al mantenimiento y mejora del empleo y responde conjuntamente a las necesidades de ambos.

Así, por un lado, la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras favorece su desarrollo personal y profesional y asegura su empleabilidad al mejorar su capacidad de respuesta ante las nuevas necesidades productivas y facilitar la asunción de nuevas responsabilidades.

Y, por otro lado, es un elemento clave de la capacidad de adaptación de las empresas a los cambios tecnológicos, económicos y productivos, esencial para dar respuesta a la demanda y mantenerse en un mercado donde la posibilidad de elección es cada vez mayor.

Por otra parte, la identificación de las cualificaciones profesionales requeridas en el sistema productivo mejora la transparencia del mercado de trabajo y facilita la determinación de las necesidades formativas. A tal efecto el establecimiento de un Sistema Nacional de Cualificaciones contribuye a atender, también, dichos requerimientos de formación.

Partiendo de estos objetivos generales, la cualificación de los recursos humanos, clave para la competitividad de las empresas, debería fomentarse mediante:

- La realización de estudios de detección de necesidades formativas y la elaboración de herramientas aplicables a la formación en los ámbitos sectoriales.

- La participación de las Organizaciones Empresariales y Sindicales en la configuración de un Sistema Nacional de Cualificaciones, permanentemente actualizado.

- El establecimiento de criterios para la elaboración de planes de formación, en sus respectivos ámbitos, en materias tales como iniciativas y colectivos prioritarios; acceso de las pequeñas y medianas empresas a la formación; acciones formativas en los contratos para la formación; referencias formativas en relación con la clasificación profesional y la movilidad funcional; y mejora de la calidad de las acciones formativas”.

(...)

“la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la contratación, mediante medidas que promuevan la diversidad profesional de las mujeres y su acceso a la formación, prácticas y contratación en ocupaciones y puestos tradicionalmente desempeñados por hombres; promoviendo contratos de interinidad para cubrir ausencias por maternidad/paternidad, cuidados a familiares y riesgo durante el embarazo.

Señaladamente en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, dada la modificación legislativa introducida por Ley 39/1999, los convenios deberían actualizar sus previsiones sobre permisos parentales y protección de la maternidad”.

(...)

“para contribuir con mayor eficacia a la prevención de riesgos laborales. En esa línea entendemos que se debería fomentar la cultura preventiva y el cumplimiento de las normas como elementos centrales de una estrategia a corto, medio y largo plazo, para una constante mejora de la seguridad y la salud en el trabajo.

El objetivo, por tanto, debería ser facilitar su aplicación concreta, especialmente, en las pequeñas y medianas empresas”.

“Negociación de los convenios colectivos, para lo cual consideramos necesario impulsar el deber de negocia-

ción en los términos legalmente previstos, así como la utilización de los diferentes procedimientos de auto-composición de conflictos.

A la vez manifestamos nuestra voluntad de favorecer una aplicación y administración de los convenios lo más fluida posible.

En relación con lo anterior, deben ser tenidas en cuenta determinadas recomendaciones, enmarcadas en el principio de buena fe, tales como:

Iniciar de inmediato los procesos de negociación una vez producida la denuncia de los convenios.

Mantener la negociación abierta por ambas partes hasta el límite de lo razonable.

Formular propuestas y alternativas por escrito, en especial ante situaciones de dificultad en la negociación.

De acuerdo con lo previsto en los sistemas de auto-composición de los conflictos de carácter estatal (Segundo Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales) o de Comunidad Autónoma, acudir a ellos sin dilación cuando existan diferencias sustanciales, debidamente constatadas, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente.

Impulsar fórmulas y procedimientos que posibiliten un funcionamiento más eficaz de las Comisiones Paritarias o Mixtas de los convenios y una mejor y más completa regulación de las mismas con vistas al efectivo seguimiento y cumplimiento de los compromisos adquiridos.

Fomentar la adhesión de sectores y empresas a los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos, para conseguir una mayor eficacia y utilización de los instrumentos de mediación y arbitraje y para reforzar la autonomía colectiva.”

B. INDICATORI ECONOMICI E SOCIALI
TAVOLE STATISTICHE COMPARATIVE

B. Indicatori economici e sociali

	<i>PIL (incremento %)</i>					<i>Tasso di inflazione</i>					<i>Debito pubblico (% PIL)</i>					<i>Consumi (% PIL)</i>				
	1992	1995	1998	2000	2001	1985	1990	1995	2000	2001	1992	1995	1998	2000	2001	1992	1995	1998	2000	2001
Francia	1,7	3,4	3,1	2,0	1,5	2,4	1,8	0,7	1,8	1,8	36,9	54,6	59,5	57,4	57,2	79,3	79,4	78,1	77,3	76,8
Germania	1,7	2,0	3,0	0,5	0,7	-	-	0,6	2,1	2,4	42,9	57,0	60,9	60,3	59,8	76,3	76,7	76,1	75,6	75,4
Gran Bretagna	2,9	3,0	3,0	2,4	1,7	4,2	2,7	1,6	0,8	1,2	39,2	51,8	47,6	42,4	39,0	86,2	83,6	83,9	85,9	86,4
Italia	3,0	1,8	2,9	1,8	1,3	5,0	5,4	2,0	2,6	2,3	107,7	123,2	116,4	110,6	109,4	80,8	76,6	77,5	77,7	77,5
Paesi Bassi	2,9	4,3	3,5	1,5	1,5	2,8	1,4	1,8	2,3	5,1	77,8	77,2	66,8	56,0	53,2	74,6	73,1	72,2	72,2	72,3
Spagna	2,7	4,3	4,1	2,7	2,0	-	4,6	1,8	3,5	3,2	46,8	63,9	64,6	60,4	57,2	79,7	77,9	76,8	76,7	76,3
USA	2,6	4,3	4,1	1,2	0,5	3,0	2,8	1,5	3,4	-	74,1	74,5	68,5	60,3	-	83,5	82,5	80,7	81,4	81,8
Unione Europea	2,4	2,9	3,3	1,6	1,3	4,0	2,8	1,3	2,1	2,3	-	70,6	68,8	63,9	63,0	79,2	78,1	77,5	77,2	77,0

Fonte: Elaborazione CNEL su dati Eurostat 2002; Eiro, *Annual update 2001**(segue)*

B. (segue) Indicatori economici e sociali

	Investimenti (%PIL)				Distribuzione del reddito [°]					Rischio povertà ^{°°}					Salario reale reale medio (incrementi%)		Ore lavorate (media settim.)
	1992	1995	1998	2000	2001	1995	1998	2000	2001	1992	1995	1998	2000	2001	2000	2001	2001
Francia	19,9	18,8	18,9	20,0	20,7	4,8	4,8	4,7	4,7	27	28	28	26	28	0,2	0,8	35
Germania	23,4	22,4	22,1	22,5	22,5	5,7	5,0	4,6	4,8	24	23	23	22	24	0,3	-0,3	37,7
Gran Bretagna	16,7	16,3	19,0	19,1	19,2	5,8	6,1	6,0	5,7	33	30	30	32	33	2,2	2,0	37,5
Italia	20,2	18,3	19,3	20,5	20,7	6,1	5,8	5,8	5,9	22	22	22	21	23	-0,7	-0,4	38
Paesi Bassi	21,1	20,3	21,5	22,4	22,5	4,7	4,9	4,2	4,4	25	26	26	-	-	1,1	-0,7	37
Spagna	22,9	22,0	23,3	24,8	25,0	6,2	6,9	6,8	6,8	27	26	26	28	25	-0,5	-1,3	38,6
USA	16,7	18,2	21,0	22,3	22,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Unione Europea	20,8	19,8	20,6	21,4	21,6	5,7	5,5	5,3	5,4	27	26	26	26	26	0,5	0,6	38,2

[°]: rapporto fra reddito percepito dal primo quintile della popolazione e quello percepito dall'ultimo quintile

^{°°}: % di popolazione sotto la soglia di povertà al netto di trasferimenti sociali

(segue)

Fonte: Elaborazione CNEL su dati Eurostat 2002; Eiro, Annual update 2001

B. (segue) Indicatori economici e sociali

	Popolazione		Pop. tot./pop. ultra 65enne (%)			Tasso occupazione					Tasso disoccupazione					Indice salario medio femminile*				
	2000	1992	1995	1998	2000	1992	1995	1998	2000	2001	1992	1995	1998	2000	2001	1992	1995	1998	2000	2001
Francia	59.225.683	14,3	15,0	15,6	15,9	10,0	11,3	11,4	9,3	8,6	10,0	11,3	11,4	9,3	8,6	87	87	87	88	88
Germania	82.163.475	15,0	15,4	15,8	16,2	6,6	8,2	9,3	7,9	7,9	6,6	8,2	9,3	7,9	7,9	79	79	79	81	81
Gran Bretagna	59.623.406	15,7	15,7	15,7	15,6	9,8	8,5	6,2	5,4	5,0	9,8	8,5	6,2	5,4	5,0	72	74	75	79	76
Italia	57.679.895	15,5	16,4	17,4	18,0	8,7	11,5	11,7	10,4	9,5	8,7	11,5	11,7	10,4	9,5	92	92	91	92	91
Paesi Bassi	15.863.950	13,0	13,2	13,5	13,6	5,3	6,6	3,8	2,8	2,4	5,3	6,6	3,8	2,8	2,4	77	79	81	83	79
Spagna	39.441.679	14,1	15,1	16,1	16,7	18,3	22,7	18,6	14,0	13,0	18,3	22,7	18,6	14,0	13,0	90	86	87	84	86
USA	-	-	-	-	-	7,4	5,6	4,5	4,0	4,8	7,4	5,6	4,5	4,0	4,8	-	-	-	-	-
Unione Europea	376.455.153	14,9	15,4	15,9	16,2	-	10,5	9,8	8,1	7,6	-	10,5	9,8	8,1	7,6	83	83	84	85	84

* : salario maschile = 100

Fonte: Elaborazione CNEL su dati Eurostat 2002; Eiro, Annual update 2001

C. RETE DEI SOGGETTI INTERVISTATI

FRANCIA

Ambasciata di Francia a Roma

P.zza Farnese, 67 - Roma

Tel 06 6875428

ambafra.cas@flashnet.it

- Cons. Alain Boimery, Consigliere affari sociali

Ambasciata d'Italia a Parigi

Rue de Varenne, 7 - Paris

Tel. 00331 49540413

fax 00331 45449534

- Grammenos Mastrojeni, Consigliere Economico
- Francesco Civico, Addetto commerciale

Confederazione Generale del Lavoro (CGT)

263, rue de Paris - Paris

Tel.00331 48188477

- Marie France Boutrone, Specialista contrattazione collettiva

Confederazione Francese Democratica del Lavoro (CFDT)

4, boulevard de la Villette - Paris

Tel. 00331 42038000

- Jean Pierre Poulet, Esperto di contrattazione collettiva
- Thierry Dedieu, Responsabile per le relazioni internazionali

Movimento delle Imprese di Francia (MEDEF)

31, Avenue I De Serbie - Paris

Tel.00331 40694339

- Dominique Tellier, Direttore relazioni sociali

Ministero degli Affari sociali, del Lavoro e della Solidarietà

8, Avenue de Sègur - Paris

Tel.00331 44382582

- Maurice Quéré, Dirigente contrattazione collettiva

GERMANIA

Ambasciata di Germania a Roma

Via S. Martino della Battaglia 4 - Roma

Tel. 06 49213220

mail@deutschepotschaft-rom.it

- Franziska Fittine, Consigliere affari sociali

Ambasciata d' Italia a Berlino

Dessaustrasse 28/29 - Berlin

Tel. 0049 30 25440148

Fax 0049 30 25440140

- Marco Marino, Esperto del Ministero del lavoro d'Italia a Berlino

Confederazione dei Sindacati Tedeschi (DGB)

Henriette – Herz – Platz 2 - Berlin

Tel. 0049 30 240600

Tel. 0049 30 24060136

- Rheinard Dombre, Responsabile politiche contrattazione collettiva
- Ekkehard Schwabe, Direttore Ufficio contrattazione collettiva

Confederazione delle Associazioni dei Datori di Lavoro Tedesche (BDA)

Breite Strasse 29 - Berlin

Tel. 0049 30 20331904

Fax 0049 30 20331905

- Robert Reichling, Responsabile Ufficio salari e contrattazione collettiva
- Thomas Prinz, Collaboratore Ufficio diritto del lavoro
- Bernd Heinzemann, Dipartimento per l'UE e la politica sociale internazionale
- Angela Shneider- Bodien, Collaboratrice Ufficio UE e politiche sociali internazionali

Ministero Federale del Lavoro e degli Affari sociali

Bunfesministerium fur Arbeit und Sozialordnung - Berlin

Wilhelmstrabe 49

Tel. 0049 30 2007 2827

Fax 0049 30 2007 1924

- Karl Heinz Wolters, Responsabile diritto del lavoro in materia di contrattazione collettiva per la parte giuridica ed economica
- Dieter Schalte, Responsabile per le politiche di cogestione e codeterminazione

Senato di Berlino

Oranienstrasse 106 - Berlin

Tel.0049 30 90281509

Fax 0049 30 90282165

- Frau Carmen Music, Responsabile del Senato di Berlino per le politiche del lavoro e gli affari sociali; Coordinatrice per Bundesrat politiche federali sulla contrattazione collettiva

GRAN BRETAGNA

Ambasciata di Gran Bretagna a Roma

Via xx Settembre, 80/a - Roma

Tel. 06 42202276

- Robert Embleton, Consigliere affari sociali

Ambasciata d'Italia a Londra

14, Three Kings Yard - London

Tel. 004420 73122254

Fax 004420 74953550

- Guido Cerboni, Consigliere d'Ambasciata- Capo Ufficio Economico
- Gianfranca D'Ignazio, Addetto economico

Congresso dei Sindacati (TUC)

Congress House

Great Russell Street - London

Tel. 0044 20 74671258

Fax 0044 320 74671317

info@tuc.org.uk

- Iain Murray, Dirigente Dipartimento politica economica e affari sociali

Confederazione delle Industrie Britanniche (CBI)

London Region Centre Point

103 New Oxford Street - London

Tel. 0044 20 73958154

Fax 0044 20 74972597

- Jamie Bell, Consigliere esperto- Risorse umane
- Simon Blake, Consigliere esperto – Relazioni industriali
- Graham Morton, Consigliere esperto - Relazioni industriali

Dipartimento del Commercio e dell'Industria (DTI)

Victoria Street , 1 - London

Tel.0044 20 72152760

Fax 0044 20 72153946

- Bernard Carter, Vice Direttore relazioni industriali

Servizio Consultivo di Conciliazione ed Arbitrato (ACAS)

Brandon House

180 Bozough Nigh Street - London

SE1 1LW

Tel. 0044 20 73965100

- Chris Reid, Vice Direttore politica gestionale

PAESI BASSI

Ambasciata dei Paesi Bassi a Roma

Via Michele Mercati, 8 - Roma

Tel. 06 3221141

Rom.ea@minbuza.nl

- Robert van Hanswijck De Longe, Consigliere affari sociali

Ambasciata d'Italia a L'Aia

Alexander Straat, 12 - L'Aia

Tel. 0031 70 3021030

Fax 0031 70 3614932

ufficio.com@wordline.nl

- Giuseppe Cavagna, Primo Segretario d'Ambasciata
- Danila Dijkema, Funzionario

Confederazione dei Sindacati Olandesi (FNV)

Naritaweg 10 - Amsterdam

Tel. 0031 20 5816508

cor.inja@vc.fnv.nl

- Cor Inja, Capo Dipartimento Lavoro

Organizzazione Olandese per l'Agricoltura e l'Orticoltura (LTO)

Prinsevinkenpark 19 - L'Aia

Tel. 0031 70 3382766

Fax 0031 70 3382813

gdebock@to.nl

- G. Roberto de Bock, Responsabile per la sicurezza sociale e le condizioni di lavoro

Unione dell'Industria e degli Industriali Olandesi (VNO-NCW)

Bezuidenhoutseweg 12 - L'Aia

Tel. 0031 70 3490390

Fax 0031 70 3490385

- R.W.P.A.M- de Leij, Direttore per la strategia politica dello sviluppo

Unione delle Piccole e Medie Imprese (MKB)

Braussersplein 1 - Delft

Tel. 0031 15 21954t

haastert@mkb.nl

- Eidi Van Haastert, Direttore Dipartimento per il lavoro

Ministero degli Affari Sociali e dell'Occupazione (SZW)

Anna van Hannoverstraat 4 - L'Aia

Tel. 0031 70 333 4239

Fax 0031 70 333 4007

mnacinovic@minszw.nl

- Mat Nacinovic, Direttore affari internazionali

Fondazione del Lavoro (STAR)

Bezuidenhoutseweg 60 - L'Aia

Tel. 0031 70 3 499 578

Fax 0031 70 3 499 796

broekema@gw.ser.nl

- Eddy Broekema, Segretario generale

SPAGNA

Ambasciata di Spagna a Roma

Palazzo Borghese – Largo Fontanella Borghese 19 - Roma

Tel. 06 68804893

consejeria.@tin.it

- Javier Iborra Pastorn, Consigliere affari sociali

Ambasciata italiana a Madrid

Calle Lagasca 98 - Madrid

Tel. 0034 91 423 33 25/26/27

Fax 0034 91 577 67 69

- Lucia Fiori, I Consigliere economico e commerciale
- Rosanna Papini, Funzionario economico commerciale

Unione Generale dei Lavoratori (UGT)

Calle Hortaleza, 88 - Madrid

Tel. 0034-91 5897601

Fax 0034 91 5897658

- Elena Gutierrez Quintana, Funzionario del Gabinetto tecnico confederale
- Sussana Bravo, Funzionario del Gabinetto tecnico confederale

Confederazione Commissioni Operaie (CC.OO)

Calle Fernandèz de la Hoz, 12 - Madrid

Tel. 0034 91 3083253

Fax 0034 91 3083387

- Mariano Diàz, Membro della Segreteria Generale per l'azione sindacale
- Miguel Gonzales, Responsabile degli affari europei

Confederazione spagnola delle Organizzazioni Imprenditoriali (CEOE)

Calle Diego de Leòn, 50 - Madrid

Tel. 0034 91 5663400

Fax 0034 91 4111982

- Juan Jimènez Aguilar, Segretario Generale
- Fernando Moreno, Direttore per i rapporti lavorativi

Confederazione spagnola delle Piccole e Medie Imprese (CEPYME)

Calle Diego de Leòn - Madrid

Fax 0034 91 4111982

- Elias Aparicio, Segretario Generale

Ministero del Lavoro e degli Affari Sociali

Calle Pio Baroja, 6 - Madrid

- Francisco Gonzales de Lena, Vice Direttore Generale per le relazioni del lavoro
- Cristina Barroso Francia, Consigliere tecnico responsabile del servizio della contrattazione collettiva
- Juan Miguel Gutierrez Hurtado, Capo servizio analisi

D. RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Vengono riportate le principali fonti di informazione e di dati utilizzate, nell'ambito della ricerca, per l'analisi dei caratteri ordinamentali delle relazioni industriali nei principali Paesi dell'Unione.

Si tratta prevalentemente di fonti di informazione primaria a carattere istituzionale che dispongono anche di siti web accessibili:

- istituzioni europee e internazionali di studio e di analisi comparata sulle relazioni industriali;
- forze sociali e altri enti che li rappresentano a livello nazionale, europeo e internazionale;
- organizzazioni europee e internazionali di interesse economico e sociale.

Le fonti segnalate, ripartite tra le diverse tipologie, sono formulate avendo attenzione agli aspetti diretti e connessi ai temi della ricerca.

Gli elementi offerti comprendono una Parte generale e una Parte riferita ai singoli Paesi.

Rispetto ai singoli Stati viene evidenziato l'organismo pubblico presso il quale sono depositati e reperibili i contratti stipulati, il cui ruolo e funzione è, evidentemente, correlato alla struttura delle relazioni industriali interne.

Benché, come risulta dalla ricerca, ogni Paese – fatta eccezione della Gran Bretagna – preveda un meccanismo di archiviazione dei contratti, non si rileva una istituzione a tal fine esclusivamente preposta su basi ordinamentali che ne regolino modalità e finalità, come avviene in Italia dove è attivo presso il Cnel l'Archivio nazionale dei contratti e degli Accordi collettivi di lavoro (preposto – come prevede la L. 936/86 art. 17 – alla conservazione e alla memorizzazione dei contenuti dei contratti stessi attraverso criteri e procedure stabiliti d'intesa con il Governo previa consultazione delle Parti sociali) con funzioni di servizio e di pubblica consultazione.

PARTE GENERALE

ISTITUZIONI EUROPEE E INTERNAZIONALI DI STUDIO E ANALISI COMPARATA SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI

- *EIRO: European Industrial Relations Observatory*

L' Osservatorio permanente europeo delle relazioni industriali, istituito dall'UE presso l'Eurofound, si avvale di centri nazionali per analizzare l'andamento delle relazioni industriali a livello europeo e nei singoli Paesi (per l'Italia è istituito il Consorzio Eiro Italia di cui fanno parte: Cesos, Ires Lombardia, Fondazione Seveso). Raccoglie, elabora e diffonde informazioni relative alle realtà contrattuali degli Stati membri e ai più importanti accordi in materia di relazioni industriali.

Gestisce EIROOnline la banca dati (www.eiro.eurofound.ie) più ricca di informazioni e documentazione sulle relazioni industriali in Europa, dove è possibile reperire materiale di analisi sulle realtà nazionali e di tipo comparativo rispetto a temi di attualità diversamente affrontati nei singoli Stati.

Sono inoltre presenti numerosi links rispetto alle organizzazioni europee e internazionali sindacali e ad altre istituzioni internazionali.

Si segnalano le pubblicazioni:

EIRObserver (Bollettino bimestrale di informazioni comparate sulle relazioni industriali);

EIRObserver - supplement (Pubblicazioni monotematiche comparative);

EIRO Annual review (Rapporti nazionali sulle relazioni industriali);

EIRO Annual Review (Rapporto sulle relazioni industriali a livello europeo e/o a livello nazionale);

EIRObserver - supplement, New practices in industrial relations, working paper, Dublin, 2002

EIRObserver - supplement, Lifelong learning and collective bargaining, working paper, Dublin, 2001

EIRObserver, Reconciliation of work and family life and collective bargaining, working paper, Dublin, 2001.

- *EUROFOUND: Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*

Creata nel '75, la Fondazione europea è l'istituzione dell'UE che promuove lo studio e la ricerca comparata per contribuire al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei cittadini europei.

Presso la Fondazione di Dublino è attivo l'EMCC (Osservatorio europeo sui processi e cambiamenti in corso nel mondo del lavoro) e l'EIRO (Osservatorio europeo delle relazioni industriali).

Nel sito (www.eurofound.eu.int) sono disponibili informazioni, documentazione, rapporti e altri data base sulle relazioni industriali tra cui: EMIRE (glossario delle relazioni industriali e dell'occupazione gestito da Eurofound).

ILO/BIT: International Labour Organisation

L'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) è l'agenzia specializzata dell'ONU istituita per contribuire allo sviluppo della giustizia sociale e il riconoscimento dei diritti umani nel mondo del lavoro. Al suo interno opera dal 1966 l'IIRA (International Industrial Relations Association) volta a promuovere lo studio sulle relazioni industriali a livello internazionale (www.iira.2001.org).

Presso il Dipartimento per il dialogo sociale è attivo INFOCUS-IFP, il programma finalizzato al rafforzamento del dialogo sociale.

Tra le numerose banche dati disponibili in linea (www.ilo.org) troviamo: LABORDOC (dati su lavoro, occupazione, salari, sicurezza, formazione e relazioni di lavoro, sviluppo); ATLAS (informazioni sulle istituzioni del mondo del lavoro per ogni Paese); ILO-LEX (normativa internazionale del lavoro, convenzioni e raccomandazioni ILO); NATLex (legislazioni nazionali del lavoro); APPLIS (banca dati sull'applicazione delle norme internazionali del lavoro); LABORSTA (statistiche del lavoro); EUROPE-country information (sistema di informazione per Paese). Nel sito inoltre sono disponibili informazioni relative all'IILS (International Institute for Labour Studies), centro avanzato di studi sociali e del lavoro.

Si segnalano le pubblicazioni:

ILO, *Global Employment Forum, november 2001*

ILO, *Global Labour Report, 2001*

ILO, *Review of developments in European industrial relations*

- *BIAC: Business and Industry Advisory Committee to the OECD*

Comitato consultivo economico e industriale presso l'OECD che rappresenta la *voice of the business community* dei Paesi aderenti (www.biac.org)

- *CEEP: European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest*

Riconosciuto, insieme al CES e all'UNICE, come *partenaires sociale* dell'Unione.

Partecipa al dialogo sociale interprofessionale europeo attraverso la presenza in diversi organismi comunitari.

- *CES/ESC : Comité Economic et Social*

Il CES è l'organo consultivo dell'Unione che rappresenta le diverse categorie della vita economica e sociale, sia a livello europeo che degli Stati membri. Nel sito www.ces.org troviamo i *Pareri* espressi, le pubblicazioni, il giornale *Ces-info* e i links con gli organismi omologhi al Cnel presenti nei Paesi membri e in altri Stati. Nel sito si dà conto dell'attività dell'AICESIS, l'Associazione che si propone di incoraggiare la creazione dei CES per lo sviluppo del dialogo tra i diversi *partenaires economico sociali* nel mondo.

- *ETUC/CES: European Trade Union Confederation*

La Confederazione Europea dei Sindacati (CES) contribuisce alla risoluzione dei problemi emergenti nel mondo del lavoro, comuni nei Paesi membri (lavoratori migranti, disoccupazione giovanile), promuovendo azioni simultanee tra le confederazioni sindacali che vi aderiscono.

Attraverso il Gruppo di lavoro sui temi della contrattazione in Europa si pone l'obiettivo di arrivare ad un coordinamento delle politiche salariali (salvaguardando i modelli nazionali) e ad un monitoraggio dell'azione e della normativa comunitaria relativa ai CAE (Comitati Aziendali Europei).

Il sito www.etuc.org costituisce punto di partenza per la ricerca di documenti di interesse sindacale e per la connessione ad altri organismi promossi dalla Confederazione stessa: ETUI (Istituto europeo del sindacato); Accademia sindacale europea (ASE/ETUC); Associazione europea di formazione dei lavoratori nuove tecnologie (AFETT). E' sponsor del progetto MIRTI dell'UE.

- **ETUI: European Trade Union Institute**

L'Istituto europeo del sindacato, fondato nel '78 per iniziativa dell'ETUC, promuove studi e ricerche.

In linea, www.etuc.org/etui, è consultabile la ricca banca dati CB Europe (Collective Bargaining in Europe) suddivisa in sezioni: *Country-reports* (che contribuiscono alla realizzazione del *Rapporto annuale "Etui collective bargaining in Europe"*); *Special features* (best practices, informazioni e dati macro economici, raccomandazioni); aggiornamento delle attività promosse dalla UE; statistiche; links ETUI.

Si segnalano le pubblicazioni:

Annual report CB Europe: on the coordination of collective bargaining, Etui, Brussels

ETUI, *European Trade Union Yearbook 2000*, ETUI, Brussels 2001

ETUI, *Resolution on the coordination of collective bargaining*, Etui, Brussels, 2001

ETUI, *Third Congress of the extile-clothing-leather european Trade Union Federation (Etuf-Tel)*, 1-4/4/01

ETUI, *Recommendation on coordination of collective bargaining 2000*, Etui, Brussels, 2000

- **ICFTU: International Confederation of Free Trade Unions**

Confederazione internazionale dei sindacati liberi, associa oltre 225 organizzazioni presenti in 148 Paesi, per l'Italia CGIL-CISL-UIL (www.icftu.org)

- **TUAC: Trade Union Advisory Committee to the OECD**

Comitato consultivo sindacale, che costituisce il coordinamento delle organizzazioni dei lavoratori presso l'OECD (www.tuac.org)

- **UEAPME: European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises**

È l'organizzazione che rappresenta, a livello europeo, gli interessi dell'artigianato e delle piccole e medie imprese dell'Unione e dei Paesi candidati all'adesione. Viene consultata dalle istituzioni comunitarie, insieme ad altre organizzazioni di rappresentanza degli interessi, su particolari problematiche del lavoro (www.ueapme.com).

- **UNICE: Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe**

E' l'unione delle Confederazioni degli industriali e dei datori di lavoro d'Europa, l'organizzazione che promuove gli interessi professionali comuni delle imprese rappresentate nei diversi stati dell'UE.

Si segnalano le pubblicazioni:

Bollettino elettronico, UNICE@News, consultabile in linea (www.unice.org)

Economic outlook dell'Unice

• *WCL/CMT: World Confederation of Labour*

La Confederazione mondiale del lavoro è il movimento sindacale che si occupa della tutela dei diritti umani e delle norme internazionali sul lavoro, con particolare riferimento ai soggetti deboli del mercato (minori, donne, stranieri, portatori di handicap) di cui si può avere un'ampia informativa attraverso il sito www.wcl.int

Tra le pubblicazioni:

Labor magazine

- *ECB/BCE: European Central Bank*

La Banca centrale europea, istituita per garantire la stabilità dei Paesi nell'area dell'euro, pubblica un *Rapporto Annuale* e un *Bollettino mensile* che contiene anche una analisi delle dinamiche salariali (segnalate sul sito ufficiale www.ecb.int)

- *ECLAS*

Base di dati che contiene il catalogo della Biblioteca centrale della Commissione europea, disponibile in rete (www.europa.eu.int/eclas).

In Eclas è confluita la banca dati SCAD della CEE che fornisce una scheda sintetica dei principali programmi pregressi; la banca dati relativa alle attività correnti della UE è SCADplus

- *EIB/BEI: European Investment Bank*

La Banca europea degli investimenti è l'istituto finanziario dell'UE che finanzia progetti e ricerche. Tali materiali e altre informazioni possono essere reperite attraverso il sito www.eib.eu.int

- *EUROPALAVORO*

E' il sito italiano del Fondo Sociale Europeo (FSE) a cura dell'Ufficio centrale per l'orientamento e la formazione professionale dei lavoratori del Ministero del lavoro (www.europalavoro.it). E' collegato a diverse altre fonti: al Centro di documentazione multimediale (CDS dell'ISFOL) specializzato nei temi del lavoro; al programma informativo SIGLE (System for Information on Grey Literature in Europe) che fornisce riferimenti bibliografici sui rapporti di ricerca e altra documentazione prodotta in Europa sul lavoro; a LOGOS (banca dati specializzata sui temi delle politiche attive del lavoro, della formazione e dell'orientamento)

- *IMF-FMI: International Monetary Fund*

Nel sito www.imf.org è consultabile il data base relativo alla pubblicazione *World economic outlook reports* (WEO) e altre recensioni in materia lavoristica.

- *LabourStart*

E' un notiziario sul mondo del lavoro in Europa rivolto principalmente alle Forze sociali. È consultabile in linea (www.labourstart.org) e riporta le principali notizie sul lavoro rispetto ai principali Paesi del mondo.

• *OEE/EEO: Observatoire européen de l'emploi*

Dal 2000, per un miglior coordinamento delle politiche e strategie per l'impiego, è stato istituito l'Osservatorio europeo per l'occupazione della UE che raccoglie, analizza e sviluppa proposte per favorire l'occupazione. L'OEE si avvale del MISEP (il sistema comunitario d'informazione sulle politiche del mercato del lavoro nei diversi Stati membri) e pubblica un *Bilancio dell'OEE* che dà conto delle nuove misure assunte nei Paesi rispetto alle politiche del lavoro. Pubblica inoltre *Rapporti d'informazione di base* sulle istituzioni nazionali del settore. Anche il SYSDM (il sistema comunitario d'informazione, comparazione e consulenza tra le diverse politiche per l'impiego dei Paesi) contribuisce al lavoro dell'OEE. A supporto dell'Osservatorio opera anche RESNET (research network), un sistema specifico di ricerca sulle politiche per l'occupazione, volto a favorire lo studio e l'analisi dei diversi modelli.

Informazioni circa le attività svolte sono reperibili sul sito www.eu-employment-observatory.net.

Tra le pubblicazioni:

OEE-MISEP, *Bilan dell'Observatoire Européen de l'Emploi*, Bruxelles, 2000 (sostituisce InforMISEP politiques - 1989-99 - e Bulletin Tendences del System - 1989-99)

OEE-MISEP, *Rapports d'information de base nationaux*, Bruxelles, 2002

OEE-Resnet, *Document annuel stratégie de l'emploi*, Bruxelles, 2002

• *OECD-OCDE: Organisation for Economic Cooperation and Development*

Organizzazione internazionale che supporta gli Stati che vi aderiscono nell'analisi e nella ricerca di soluzioni ai complessi problemi sociali ed economici posti da una economia globalizzata.

Elabora studi e ricerche di tipo monografico comparativo e/o per singoli Paesi. Emanando decisioni e raccomandazioni che ricoprono una vasta area di interesse (lavoro, educazione, sviluppo, innovazione, economia).

Produce ed elabora numerose pubblicazioni e statistiche segnalate anche sul sito www.oecd.org e reperibili in Italia presso la Biblioteca del Cnel (il cui catalogo è consultabile in linea www.cnel.it).

Tra le pubblicazioni:

OECD, *Economic Outlook*, (Rapporto semestrale)

OECD, *Employment Development Outlook*, (Rapporto annuale)

• *OSE: Observatoire social européen*

Creato nel 1984 è un centro d'informazione e di ricerca sulle principali questioni sociali emergenti per effetto dell'integrazione europea.

Propone elementi di riflessione e analisi critica relativamente alle azioni promosse dalla UE.

Dispone di un Centro di documentazione specializzata e di una lettera elettronica *Info-se* consultabile in linea (www.ose.be)

• *SCADplus*

Banca dati dell'UE disponibile in linea (www.europa.eu/scadplus) che presenta per ognuna delle Istituzioni comunitarie una sintesi delle principali attività, rintracciabili anche per aree tematiche.

Con riferimento al "dialogo sociale" fornisce una scheda di sintesi articolata per sottovoci dove vengono segnalate le principali iniziative e organismi avviati dall'UE per la promozione del dialogo sociale tra cui: CPO (Comitato permanente per l'occupazione); CERI (Centro europeo per le relazioni industriali); Forum europeo per le politiche sociali; Comitato per il dialogo sociale; Linea di Bilancio della CE B3-4000 (prevede finanziamenti volti a favorire le relazioni industriali ed il dialogo sociale).

• *UE: Unione europea*

Nel sito ufficiale dell'Unione europea (www.europa.eu.int) vengono fornite numerose informazioni su tutte le Istituzioni dell'Unione.

In particolare si evidenzia la Direzione generale per l'occupazione, le relazioni industriali e gli affari sociali (DGV - www.europa.eu.int/comm/employmentsocial/index).

Tra le banche dati consultabili in linea segnaliamo: INFOnet (DGX - Istruzione e cultura), una rete di informazioni e partnership sindacale e sociale; INFOBASE Europe (European Social and Industrial Relations policy; information service), un servizio di informazione sulle politiche europee in materia sociale e di relazioni industriali (www.ibeuropa.com).

Nelle pagine del sito riferite all'Agenda del Commissario europeo per l'occupazione e gli affari sociali (www.europa.eu.int/comm/commissioners/diamantopoulou/index) vengono inoltre fornite numerose notizie e informazioni specifiche.

Tra le pubblicazioni (l'indice generale è illustrato nel sito):

- *European economy*, (Rivista della Commissione UE-DG Affari economici e finanziari);

- *Modelli di relazioni industriali nell'innovazione del telelavoro 1994-98*, Progetto realizzato dal Consorzio MIRTI per conto della Commissione UE;

- *Local level concertation: the possible role of social partners and of local level institutions in regulating the new forms of employment and work*. (Progetto dell'UE: LOCLEVCONC su Italia, Francia, Germania, Regno Unito, Spagna).

- *L'évolution des accords relatifs a l'emploi et au marché du travail*, 1998-2000 (Rapporto di ricerca; commissionata dalla DGV UE all'Istituto di scienze del lavoro)

• *UN: United Nations*

Il sito ufficiale dell'ONU www.un.org evidenzia, tra le aree di lavoro prioritarie, lo sviluppo economico e sociale e la tutela dei diritti umani. In tale ambito sono riconducibili le attività del Consiglio economico e sociale e dell'Alto Commissariato per i diritti dell'uomo (www.unhchr.ch).

All'interno del sistema delle Nazioni Unite opera, tra gli altri, l'UNRISD, l'istituto di ricerca per lo sviluppo sociale delle NU (www.unirsd.org).

Tra le pubblicazioni:

Pay and employment reform in developing and transitions societies, 2000 (Programme paper on democracy governance and human rights).

- *World Bank*

Nella sezione progetti e pubblicazioni del sito della Banca Mondiale, www.world-bank.org, sono rintracciabili segnalazioni bibliografiche, dati e statistiche sul lavoro e sulla contrattazione collettiva in molti Paesi del mondo.

FRANCIA

ISTITUZIONI PRESSO LE QUALI SONO CONSULTABILI I CONTRATTI COLLETTIVI

- *Ministère des affaires sociales, de l'emploi et de la solidarité*

Presso il Ministero sono depositati e consultabili i contratti collettivi. La Direzione delle relazioni di lavoro del Ministero redige annualmente un *Bilancio sulla contrattazione*. Il sito www.travail.gov.fr del Ministero contiene la banca dati Dares che riporta dati e informazioni sul mercato del lavoro e fornisce indicazioni circa i principali contratti stipulati. La Commissione Nazionale per la contrattazione (c/o Ministero) cura un archivio per le materie di sua competenza.

Tra le pubblicazioni:

Ministère de l'emploi et de la solidarité, *La Négociation Collective en 2000* (Tome I, II, III), Paris, Edition Legislatives, 2001.

Accords d'entreprise on premier semestre 2001

FORZE SOCIALI E ALTRE ORGANIZZAZIONI

- *CES (Conseil économique et social)*

Sito dell'istituzione omologa al Cnel

www.ces.fr

- *CGT (Confédération Générale du Travail)*

Confederazione generale del lavoro. Nel sito sono disponibili anche dati e informazioni dell'ISERES, l'istituto di ricerca che fa capo al sindacato.

www.cgt.fr

- *CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail)*

Confederazione Francese Democratica del Lavoro

www.cfdt.org

- *MEDEF (Mouvement des Entreprises de France)*

Movimento delle Imprese Francesi nato nel '98, succede al CNPF (Conseil national du patronat français)

www.medef.fr

- *CNRS (Centre National de la Recherche Scientifique)*

Il Centro nazionale delle ricerche promuove studi e analisi anche nel settore del mondo del lavoro e sindacale. In particolare il Dipartimento *Sciences de Vie* si occupa di moni-

torare le ricadute e gli effetti delle innovazioni prodotte dai risultati della ricerca nei processi produttivi e nel mercato del lavoro (Observatoire des métiers; Le partenariat industriel; Relations industrielles et valorisation). Nel sito www.cnrs.fr vengono segnalate le pubblicazioni e le ricerche effettuate. Tra quelle di recente elaborazione e di interesse specifico citiamo: *La construction d'une identité syndicale européenne. Le trail syndical d'élaboration du statut de société anonyme européenne* (progetto di ricerca biennale 2000-2002)

GERMANIA

ISTITUZIONI PRESSO LE QUALI SONO CONSULTABILI I CONTRATTI COLLETTIVI

- *Ministero Federale del Lavoro e degli Affari Sociali (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung).*

Come prevede la legge sulla contrattazione collettiva in Germania, presso il Ministero è istituito l'Archivio dei contratti. (www.bma.bund.de)

FORZE SOCIALI E ALTRE ORGANIZZAZIONI

- *BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)*
Confederazione delle Associazioni dei Datori di Lavoro Tedeschi (www.bda-online.de)

- *DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund)*
Confederazione dei Sindacati Tedeschi (www.dgb.de)

- *Ufficio Federale del Lavoro (Bundesanstalt für Arbeit)* (www.arbeitsamt.de)

- *WSI (Wirtschafts - und Sozialwissenschaftliches Institut)*

L'Istituto di Ricerche Economiche e Sociali è il centro studi della Fondazione Hans Böckler per lo studio e il sostegno della cogestione (sito: www.wsi.de)

La Fondazione fa riferimento alla DBG, Confederazione dei Sindacati Tedeschi.

Il WSI cura inoltre un sito informativo sulla contrattazione collettiva in Germania (www.tarifvertrag.de)

- *IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)*

Istituto di ricerca sul mercato del lavoro e delle professioni, centro studi dell'Ufficio Federale del Lavoro (www.iab.de)

GRAN BRETAGNA

- *British journal of industrial relations*: an international journal of employment relations (London School of Economics & Political Science, 1997)
- *The Employment contract: from collective procedures to individual rights* (in the British Journal of Industrial Relations, december 2000, p. 621-629)
- Rapporto Annuale del "Certification Officer" (CO) e nel Labour Force Survey (LFS)
- "Trade union membership 1999-2000: an analysis of data from the Certification Officer (CO) and the Labour Force Survey" (di Abby Sneade, DTI, in Labour Market Trends september 2001 p. 433 e ss.)
- *Retribuzione e struttura della contrattazione collettiva in Gran Bretagna e in Spagna*, in "Retribuzione e struttura della contrattazione", AAVV, Etas Kompass, 1992

ISTITUZIONI PRESSO LE QUALI SONO CONSULTABILI I CONTRATTI COLLETTIVI

- *DTI (Department of Trade and Industry)*

Non esiste un organismo preposto alla registrazione dei contratti collettivi. Sono gli stessi sindacati e/o istituzioni accademiche che autonomamente svolgono una funzione di monitoraggio e raccolta dei contratti stipulati, prevalentemente a livello di settore e aziendale. Tuttavia, il Dipartimento del Commercio e dell'Industria fornisce mensilmente informazioni sui contratti collettivi conclusi. Il sito del Dipartimento, www.dti.gov.uk, offre informazioni utili sui temi collegati all'occupazione, alla produttività nonché analisi e ricerche sul mercato del lavoro.

FORZE SOCIALI E ALTRE ORGANIZZAZIONI

- *ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service)*

Servizio Consultivo di Conciliazione e Arbitrato. Il sito www.acas.org.uk offre una presentazione dell'ACAS e informazioni sui temi attinenti il lavoro, i diritti dei lavoratori e relative pubblicazioni.

- *CBI (Confederation of British Industry)*

Nel sito della Confederazione delle Industrie Britanniche sono trattati gli argomenti di maggiore rilevanza collegati al mondo delle imprese. Sono peraltro reperibili documenti di approfondimento su temi specifici e l'elenco delle pubblicazioni dell'organizzazione stessa.

Informazioni dettagliate sulla struttura organizzativa e territoriale della CBI sono ugualmente indicate nel sito: www.cbi.org.uk

- *CAC - (Central Arbitration Committee)*

Organismo permanente indipendente con poteri statuari per il riconoscimento dei sindacati e per la contrattazione collettiva. (sito: www.cac.gov.uk)

- *TUC (Trade Unions Congress)*

Il sito (www.tuc.org.uk) del Congresso dei Sindacati è ricco di informazioni particolareggiate sui diritti dei lavoratori. Presenta, inoltre, una lista delle organizzazioni sindacali inglesi e di altri organismi europei e internazionali.

PAESI BASSI

- J. Visser – A. Hemeriick, *Il miracolo olandese. Occupazione, riforma dello Stato sociale e concertazione*. Roma, Edizioni Lavoro

ISTITUZIONI PRESSO LE QUALI SONO CONSULTABILI I CONTRATTI COLLETTIVI

- *Ministero Affari Sociali e del Lavoro*

Il Ministero è chiamato di fatto alla funzione di raccolta dei contratti collettivi registrati (ovvero quelli dichiarati, in base alla normativa in vigore, validi *erga omnes*). Si tratta prevalentemente di accordi di settore. Nel sito www.szw.nl sono presenti segnalazioni al riguardo.

- *STAR – Fondazione del lavoro*

Partecipa, in rappresentanza delle Parti sociali (composizione bipartita), alla contrattazione nazionale. Tale organismo risulta pertanto quello maggiormente aggiornato per avere un quadro generale della contrattazione collettiva. La Fondazione, inoltre, elabora raccomandazioni e proposte, svolgendo per il Governo funzioni consultive di cui si ha una presentazione nel sito www.stvda.nl

FORZE SOCIALI E ALTRI ORGANIZZAZIONI

- *FNV - (Confederazione dei Sindacati Olandesi)*
“*The FNV in profile. General information on the Netherlands Trade Union Confederation*”, aprile 2001 (www.fnv.nl).
- *VNO-NCW : (Unione dell'industria e degli industriali olandesi)*
www.vno-ncw.nl
- *LTO – (Organizzazione olandese per l'agricoltura e l'orticoltura)*
www.lto.nl
- *MKB – (Unione delle piccole e medie imprese)*
www.mkb.nl
- *SER - (Sociaal-economische raad)*
Organismo consultivo tripartito istituzionale (omologo del Cnel)
www.ser.nl

SPAGNA

ISTITUZIONI PRESSO LE QUALI SONO CONSULTABILI I CONTRATTI COLLETTIVI

- *Ministerio de trabajo y asuntos sociales*

Presso la Direzione generale per le relazioni sindacali del Ministero del lavoro e degli Affari sociali è istituito il Registro pubblico dei contratti.

Periodicamente viene pubblicato il *Bollettino ufficiale nazionale* che dà conto e efficacia al contratto stesso. Annualmente vengono inoltre elaborati dati e predisposti studi rispetto all'andamento della contrattazione.

La Commissione consultiva nazionale (organo tripartito) elabora pareri in materia.

Sul sito del Ministero (www.mtas.es) sono disponibili informazioni e dati di riferimento al mercato del lavoro ed offerti servizi anche attraverso il collegamento con l'INEM (*Istituto Nacional de Empleo*).

Nel sito dell'INEM (www.inem.es) è presente una sezione specifica "contratti" che riporta dati e informazioni sul Registro pubblico dei contratti.

FORZE SOCIALI E ALTRE ORGANIZZAZIONI

- *CES (Consejo economico y social)*

Istituzione omologa al Cnel che dispone di una Biblioteca specializzata il cui catalogo è in linea (OPAC): www.ces.es. L'Ufficio studi elabora il foglio di informazioni "*Observatorio de relaciones industriales*"

- *CEOE (Confederación española de organizaciones empresariales)*

www.ceoe.es

- *CEPYME (Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa)*

www.cepyme.es

- *CC.OO (Comision e obreras)*

Il sito della Confederazione Commissioni Operaie è: www.ccoo.es

- *UGT (Union general de trabajadores)*

www.egt.es

- *FEDEA (Fundación de estudios de economia aplicada)*

www.fedea.es