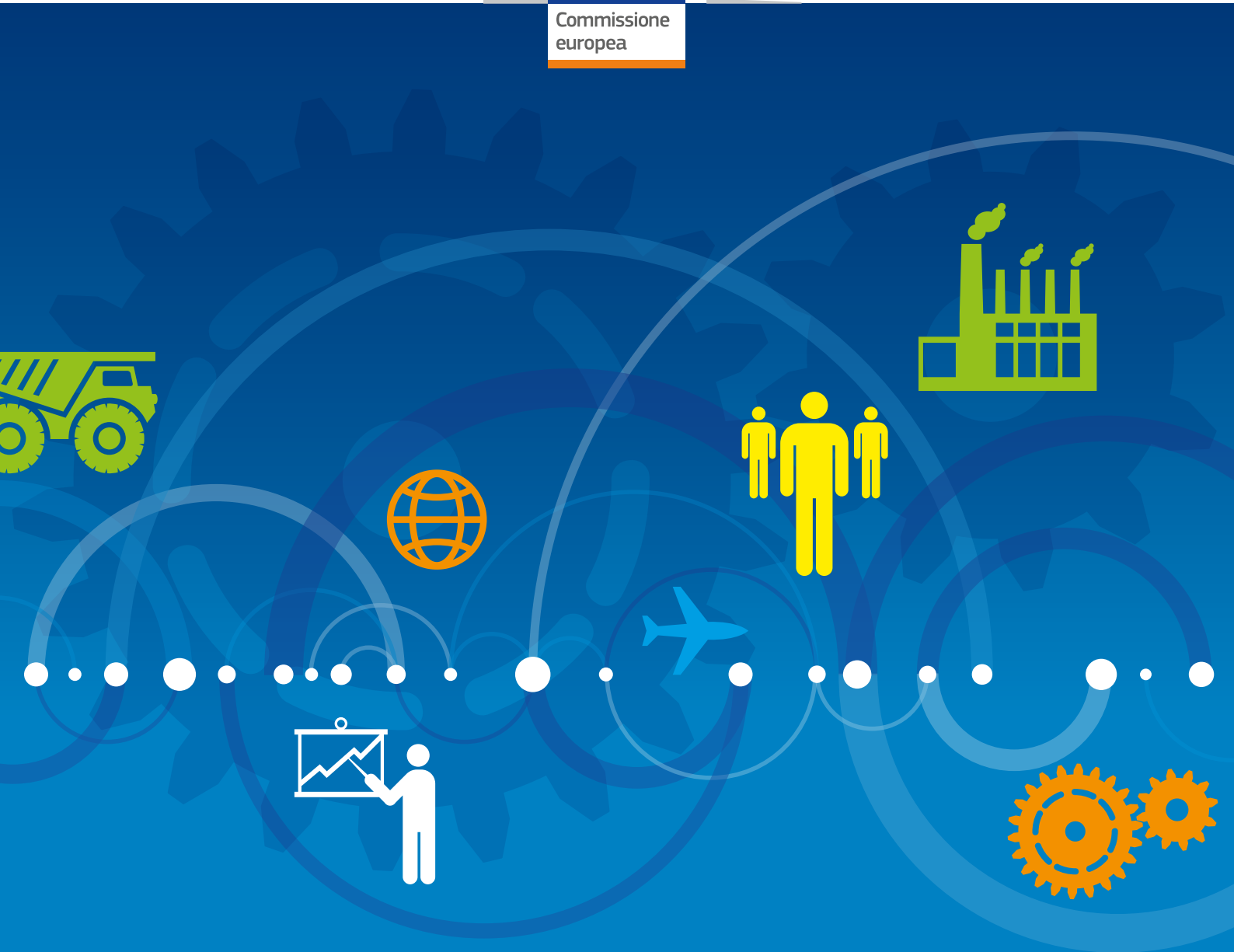




Commissione
europea



Relazioni industriali in Europa 2012

Sintesi

Né la Commissione europea né alcuna persona che agisca a nome della Commissione europea è responsabile dell'uso che dovesse essere fatto delle informazioni contenute nella presente pubblicazione.

© Foto di copertina: iStockphoto

Per utilizzare o riprodurre foto prive di copyright dell'Unione europea, l'autorizzazione deve essere richiesta direttamente al detentore del copyright.

Europe Direct è un servizio a vostra disposizione per aiutarvi a trovare le risposte ai vostri interrogativi sull'Unione europea

Numero verde unico (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Alcuni gestori di telefonia mobile non consentono l'accesso ai numeri 00800 o non ne accettano la gratuità.

Numerose altre informazioni sull'Unione europea sono disponibili su Internet consultando il portale Europa (<http://europa.eu>).

Una scheda catalogafica, con un sommario, figura alla fine del volume.

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2013

ISBN: 978-92-79-29113-5

ISSN 1831-290X

doi:10.2767/34581

© Unione europea, 2013

Riproduzione autorizzata con citazione della fonte.

Relazioni industriali in Europa 2012

Sintesi

Commissione europea

Direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e l'inclusione
Unità B.1

Manoscritto terminato nel dicembre 2012

La crisi economica e finanziaria che interessa l'Europa da diversi anni potrebbe causare un cambiamento profondo e di lunga durata nelle istituzioni e nelle prassi relative alle relazioni industriali. Mentre il rapporto *Relazioni industriali in Europa 2010* descriveva il dialogo sociale come un fattore decisivo per attenuare i primi effetti della crisi, l'edizione del 2012 conclude che l'impatto della sfida del debito sovrano e delle politiche di consolidamento dei bilanci perseguite in un gran numero di paesi stia modificando in modo significativo le relazioni industriali in Europa.

Nel rapporto *Relazioni industriali in Europa 2010* si faceva notare come nella prima parte della recessione, quando l'impatto più significativo della contrazione dell'economia ha interessato il settore privato, i governi e le parti sociali abbiano collaborato per mitigare gli impatti negativi della crisi sull'occupazione. Nonostante le significative differenze già evidenziate nel 2010 tra paesi e settori, le soluzioni adottate erano molto spesso basate su un uso estensivo della flessibilità interna e si concentravano su programmi di lavoro a breve termine, nonché sul supporto al sistema bancario e a specifici settori industriali, come quello automobilistico, grazie ad accordi fiscali specifici. Il dialogo sociale, sia bipartito che tripartito, era considerato un meccanismo utile, flessibile ed efficace che poteva contribuire positivamente alla capacità di recupero e a generare consenso sociale in un momento di crisi.

Rispetto ad allora, la crisi si è ampliata e si è diffusa ad altri settori dell'economia, incluso il settore pubblico, poiché la crisi finanziaria si è trasformata in una crisi del debito sovrano, rendendo il consolidamento fiscale un obiettivo chiave delle misure di risanamento macroeconomico. Si è andato costituendo uno scenario poco favorevole per il dialogo sociale che è diventato più conflittuale in molti paesi e settori, una tendenza particolarmente evidente nel settore pubblico. Una delle caratteristiche principali del settore pubblico è che le assunzioni sono disciplinate da leggi diverse da quelle che regolano il settore privato. Una caratteristica peculiare delle relazioni industriali nel settore pubblico è costituito dallo status di dipendenti la cui carriera dura tutta la vita, con lo Stato come unico datore di lavoro. Ciò implica diritti e doveri differenti per il settore pubblico, incluse alcune limitazioni della contrattazione pubblica e il diritto di sciopero. Questo diverso contesto legale e il ruolo speciale del settore pubblico spiegano in parte le differenze tra i due settori in termini di dimensioni delle relazioni industriali, come la contrattazione pubblica e l'organizzazione e il ruolo delle parti sociali. In questa relazione il settore pubblico include il governo centrale e locale, i settori della sanità e dell'istruzione.

In risposta alla crisi del debito pubblico, l'approccio dei governi nazionali in relazione al settore pubblico è stato quello di accelerare drasticamente e intensificare le riforme strutturali a lungo termine già in corso e i metodi scelti per attuare le

decisioni hanno spesso escluso il ricorso al dialogo sociale. È possibile identificare due tipi di situazioni: la prima riguarda un numero limitato di paesi in cui la tendenza a lungo termine è stata quella di ristrutturare il settore pubblico con l'obiettivo di aumentarne l'efficienza, proseguendo con un approccio più equilibrato e cercando di limitare i conflitti, nonché preservando lo spazio per soluzioni concordate collettivamente tra i sindacati e i datori di lavoro del settore pubblico. La seconda riguarda paesi in cui i programmi di consolidamento fiscale sono in fase di attuazione e non solo quei paesi che ricevono sostegno finanziario dall'Unione europea (UE) e dal Fondo monetario internazionale. Per i paesi colpiti dalla crisi del debito, il consolidamento fiscale, la stabilità finanziaria e le riforme strutturali sono le condizioni essenziali per recuperare fiducia, ripristinare la solvibilità fiscale e incentivare la crescita economica nel medio termine. In questi paesi le manovre sono necessariamente più rigide di quelle adottate dalle società private nella recessione del 2008-2010.

Finanze pubbliche solide migliorano la capacità dei governi di attuare politiche che costituiscono elementi di distinzione del modello sociale europeo, come la promozione della coesione sociale e il finanziamento sostanziale di servizi pubblici di base quali l'istruzione e la sanità. Pertanto molti provvedimenti sono stati ideati per correggere gli squilibri fiscali e restituire ai mercati finanziari la fiducia nella capacità dei governi nazionali di adottare politiche fiscali responsabili e sostenibili. In alcuni paesi queste misure hanno incluso riforme dei sistemi di contrattazione pubblica, laddove essi venivano considerati parti del problema da affrontare. Anche se la Commissione ha sempre sottolineato l'importanza del dialogo sociale, dell'autonomia delle parti sociali e del rispetto delle situazioni e delle prassi nazionali, le riforme non sono state sempre accompagnate da un dialogo sociale efficace.

Tali riforme hanno messo in evidenza la mancanza di flessibilità degli strumenti classici dei meccanismi di contrattazione collettiva e di altri sistemi di prevenzione dei conflitti, come l'indicizzazione e le clausole di estensione. In questo contesto, c'è uno spazio di negoziazione molto limitato per il dialogo sociale e la valutazione tutto sommato positiva del rapporto *Relazioni industriali in Europa 2010* non può essere applicata anche al periodo successivo.

L'impatto della crisi sulle relazioni industriali nel settore pubblico è intenso, particolarmente per i sindacati. Da tempo ormai il settore pubblico ha un nucleo centrale di esponenti sindacali; in passato la densità sindacale in molti Stati membri è stata notevolmente superiore nel settore pubblico rispetto a quello privato, ma la combinazione di politiche di austerità, che hanno portato a tagli nel settore pubblico, e trend demografici comporterà con molta probabilità una riduzione della densità sindacale nei servizi, nei prossimi anni. A seguito delle riforme del settore pubblico e del contesto conflittuale attuale,

le relazioni industriali nel settore pubblico hanno di certo subito una profonda trasformazione.

Sebbene le recenti tendenze nelle relazioni industriali in Europa destino preoccupazione, è dimostrato che un dialogo sociale ben strutturato possa produrre risultati positivi e alcuni di essi sono documentati in questa relazione. Come già nel 2010, i paesi dove il dialogo sociale è ben radicato e le istituzioni preposte alle relazioni industriali sono solide, sono quelli dove generalmente la situazione economica e sociale mostra maggiore capacità di resistenza e risulta meno sotto pressione. Ciò rispecchia anche la natura storicamente legata al contesto delle relazioni industriali.

Questa relazione sostiene che i meccanismi e gli strumenti di dialogo sociale che hanno funzionato bene in Europa per molti decenni sono ancora utili per affrontare la crisi e contribuire a creare condizioni favorevoli di crescita e occupazione. Al di là delle differenze esistenti tra i vari sistemi nazionali di relazioni industriali, il dialogo sociale è un fattore chiave del modello sociale europeo e il suo ruolo vitale è riconosciuto dai trattati europei, inclusa la Carta dei diritti fondamentali. Le relazioni industriali, sia nel settore pubblico che in quello privato, sono essenziali per gestire i conflitti e trovare soluzioni concordate in situazioni complesse; tuttavia, perché siano efficaci, le relazioni industriali devono svilupparsi in un clima di reciproca fiducia e comprensione, che favorisca l'efficienza economica, la motivazione, la produttività e lo sviluppo dei lavoratori. Dal canto suo, la Commissione ha enfatizzato la necessità di modernizzare i sistemi di determinazione dei salari nel rispetto del ruolo delle parti sociali e della contrattazione collettiva. La Commissione è impegnata nel promuovere e sostenere il dialogo sociale in tutta l'UE, rispettando l'autonomia delle parti sociali e la diversità dei sistemi nazionali di relazioni industriali.

Il rapporto *Relazioni industriali in Europa 2012* offre un'ampia panoramica delle relazioni industriali nell'Unione europea allo stato attuale. Si basa in parte sui contributi degli esperti e sintetizza i punti di vista espressi dagli *stakeholder*, che possono risultare divergenti rispetto alla posizione della Commissione. Il capitolo 1 presenta una visione di insieme dei trend quantitativi principali negli indicatori delle relazioni industriali nell'UE. Il capitolo 2 della relazione affronta nel dettaglio le relazioni industriali nei «nuovi Stati membri» dell'Europa centrale e orientale. Il capitolo 3 presenta una tipologia della struttura delle relazioni industriali nel settore pubblico sulla base delle caratteristiche specifiche e un'analisi per gruppi. Il capitolo 4 offre un'analisi del processo di ristrutturazione del settore pubblico nel corso della crisi, in termini di intensità e di forme del dialogo sociale più colpite. È presente anche un aggiornamento sull'approccio delle parti sociali al tema dei lavori «verdi» (capitolo 5) e un esame del ruolo che le parti sociali svolgono nella discussione delle riforme dei sistemi di benefici e pensioni negli Stati membri (capitolo 6). La pubblicazione è completata da una

carrellata di sviluppi e risposte riguardanti il dialogo sociale a livello europeo (capitolo 7) e da una descrizione dei principali sviluppi nel diritto del lavoro europeo (capitolo 8).

Capitolo 1 — Panoramica delle relazioni industriali europee, nazionali e del settore pubblico

Questo capitolo offre una panoramica delle relazioni industriali nell'UE, sottolineando le principali tendenze e differenze esistenti. Costituisce una base descrittiva per le parti successive della relazione offrendo una visione di insieme delle relazioni industriali nel settore pubblico e confrontandole con il settore privato in tutta l'UE. Le relazioni industriali nei 27 Stati membri dell'UE sono spesso presentate come assai divergenti. In realtà, nel settore pubblico sono caratterizzate da un elevato grado di omogeneità, sebbene esistano delle differenze tra i paesi ascrivibili a fattori quali le tradizioni nazionali e la natura del ruolo dello Stato.

Le relazioni industriali nell'UE hanno generalmente seguito i trend secolari descritti nelle precedenti ricerche sulle relazioni industriali in Europa. La contrattazione collettiva è stata più decentralizzata, con l'indice che è sceso dal 2,15 all'1,98 rispetto alla relazione del 2010. L'estensione della contrattazione collettiva varia nell'UE dal 20% al 100%, anche in base alla tipologia del modello di relazioni industriali presente in ogni paese (si veda *Relazioni industriali in Europa 2008*, tabella 2.2). La media per l'UE a 27 è del 66%, ma la percentuale scende al 44% nei paesi dell'Europa centrale e orientale (ECO). Il declino secolare dell'adesione ai movimenti sindacali iniziato negli anni ottanta non si è arrestato, così come permane la frammentazione dei sindacati, nonostante alcune fusioni di alto profilo attuate come strategia per fermare il declino. La densità sindacale si è stabilizzata circa al 24% e rimane molto inferiore nel settore privato rispetto a quello pubblico nella maggior parte degli Stati europei. Dall'altro lato, la situazione delle organizzazioni dei datori di lavoro è rimasta stabile, soprattutto in quei paesi dove l'adesione a tali organizzazioni è semi-obbligatoria, nonostante il parziale scioglimento di tali accordi.

A livello generale, l'estensione della contrattazione collettiva e il grado di centralizzazione della stessa nel settore pubblico sono più elevati rispetto al settore privato in quasi tutti gli Stati membri. Ciò può essere spiegato con il maggior riconoscimento dello Stato come datore di lavoro per la contrattazione collettiva in sé e dei sindacati come partner in particolare. Il grado più elevato di centralizzazione della contrattazione collettiva è ascrivibile all'interesse prevalente delle autorità statali centrali nel mantenere influenza e controllo sul processo di determinazione dei salari. Inoltre, la densità sindacale nel settore pubblico è generalmente più alta che nel settore privato

per la definizione collettiva dell'impiego statale e il maggiore riconoscimento del ruolo dei sindacati da parte dei datori di lavoro del settore pubblico.

Negli ultimi anni, gli sviluppi delle relazioni industriali sono stati sempre più caratterizzati da alcuni trend secolari: il declino dell'adesione alle organizzazioni delle parti sociali, la decentralizzazione della contrattazione collettiva e un minor grado di concentrazione e coordinamento. Le relazioni industriali nel settore pubblico sono state soggette a profonde riforme strutturali volte ad accrescere l'efficienza dal punto di vista dei costi, soprattutto sotto la pressione del raggiungimento degli obiettivi di consolidamento fiscale, ma anche a seguito dell'introduzione di nuove tecnologie. Tali riforme hanno comportato tagli nei servizi pubblici, nonché l'outsourcing di servizi pubblici a organizzazioni gestite da privati o privatizzazioni di parti del settore pubblico e hanno contribuito alla trasformazione delle relazioni industriali in questo settore. In particolare, negli ultimi decenni si è affermata la tendenza alla differenziazione tra gruppi di lavoratori e alla decentralizzazione. Tuttavia, queste tendenze sono progredite con velocità e portate differenti nei diversi Stati membri dell'UE e tra il settore pubblico e privato. La crisi degli ultimi anni ha avuto l'effetto di accelerare alcune delle riforme già in corso nel settore pubblico sebbene la velocità con cui si è manifestata abbia avuto un forte impatto sull'occupazione e significative ripercussioni sul futuro delle relazioni industriali nel settore pubblico.

Capitolo 2 — Sviluppi delle relazioni industriali nei nuovi stati membri dell'Europa centrale e orientale

I processi di allargamento dell'UE completati nel 2004 e nel 2007 hanno accresciuto la diversità dei sistemi di relazioni industriali nell'UE. In particolare, i nuovi Stati membri dell'Europa centrale e orientale (paesi ECO) hanno ulteriormente aumentato la diversità in termini di caratteristiche strutturali e istituzionali delle relazioni industriali nell'UE. Rispetto all'UE a 15, i paesi dell'Europa centrale e orientale sono caratterizzati da sindacati più deboli e da una più rapida erosione della densità sindacale, una mancanza di associazioni di datori di lavoro radicate, nessuna tradizione di contrattazione collettiva bipartita con più datori di lavoro, una copertura della contrattazione collettiva che continua a essere scarsa (in parte a causa di un sistema di contrattazione collettiva poco sviluppato) e, infine, un forte tripartitismo formale che sostituisce parzialmente i sistemi di contrattazione collettiva settoriali poco sviluppati.

Tuttavia, il ruolo del tripartitismo e dei patti sociali, nonché delle informazioni e delle consultazioni dei dipendenti, varia anch'esso in modo sostanziale tra questi paesi, così come

l'adesione a tutte le associazioni delle parti sociali, in conseguenza dei diversi interessi dei governi verso l'introduzione di strutture stabili di contrattazione. Sebbene di solito si faccia riferimento ai paesi dell'Europa centrale e orientale come paesi aventi sistemi simili di relazioni industriali, questo capitolo evidenzia la diversità tra i regimi e i modelli esistenti. Alcuni paesi (Bulgaria, Estonia, Lettonia, Lituania e Romania) sono caratterizzati da istituzioni tripartite poco radicate o scarsamente applicate, una contrattazione frammentata (con l'eccezione della Romania) e una diversa densità sindacale tra i paesi baltici (Estonia, Lettonia, Lituania) e balcanici (Bulgaria, Romania). I paesi del cosiddetto gruppo di Visegrád (Polonia, Repubblica ceca, Slovacchia e Ungheria) vantano un tripartitismo molto accentuato, istituzioni per la contrattazione collettiva e rappresentanza dei dipendenti. La Repubblica ceca e la Slovacchia tendono ad avere una tradizione di dialogo sociale più forte e un livello maggiore di coordinamento della contrattazione rispetto alla Polonia e all'Ungheria. Inoltre, sebbene l'Ungheria e la Polonia siano esempi di paesi con contrattazione decentralizzata e frammentata, l'Ungheria è anche caratterizzata da una struttura di concertazione a livello nazionale. La Slovenia, che è l'unico di questi paesi a essere corporativista, ha mosso un passo in avanti nell'istituzionalizzazione della contrattazione coordinata, della rappresentanza dei dipendenti, dei patti sociali e della contrattazione.

Anche se con grandi differenze tra i paesi, le istituzioni (e gli attori) preposte alle relazioni industriali nei paesi dell'Europa centrale e orientale rimangono deboli e frammentate e taluni sviluppi in questo senso destano preoccupazione, in particolare alcune riforme in atto minano il consenso necessario per un coinvolgimento delle parti sociali negli adeguamenti al cambiamento: in alcuni di questi paesi le risposte alla crisi stanno generando relazioni industriali sempre più conflittuali. C'è bisogno di rivitalizzare i sistemi di relazione industriale e di supportare le loro azioni per promuovere e ripristinare il consenso al fine di assicurare la sostenibilità a lungo termine delle riforme economiche e sociali in corso.

Questo capitolo esplora il potenziale di stabilizzazione e innovazione delle parti sociali nei paesi dell'Europa centrale in merito alle strutture delle relazioni industriali rispondendo agli sviluppi del mercato del lavoro dopo l'allargamento dell'UE e la crisi economica. Una delle principali sfide del periodo post-allargamento è stata la migrazione dai paesi dell'Europa centrale e orientale nell'UE a 15 che ha portato i sindacati e i settori di alcuni dei paesi ECO a negoziare condizioni di lavoro migliori per ridurre il flusso migratorio. Inoltre, dopo l'ingresso nell'UE, le imprese transnazionali hanno offerto incentivi per l'europizzazione delle relazioni industriali nei paesi ECO fino a costituire Comitati aziendali europei (CAE) che sono attualmente attivi. Sebbene la trasposizione degli standard sociali nei paesi ECO mediante le imprese transnazionali e i CAE sia ancora poco uniforme, vi sono alcuni esempi positivi di imprese che sono

state in grado di aumentare le capacità delle organizzazioni dei datori di lavoro nei paesi ECO.

La crisi economica ha provocato anche risposte delle parti sociali a livello nazionale, settoriale e aziendale in questi paesi, sia nel settore pubblico che in quello privato. Se in alcuni paesi si è assistito a risposte negoziate alla crisi mediante patti sociali e al consolidamento della contrattazione collettiva, in altri casi e paesi le relazioni industriali si sono fatte più conflittuali e i sindacati hanno spesso scelto l'iniziativa di settore per avanzare le proprie pretese dopo essere stati esclusi dalle trattative dirette. Queste tendenze rispecchiano quelle dei paesi dell'UE a 15 nella prima fase della crisi nel 2008-2010 e suggeriscono quindi che vi sia stato un ritardo nelle risposte nei paesi ECO di circa un anno/un anno e mezzo. Il capitolo affronta il modo in cui l'iniziativa può aiutare a riconfigurare il ruolo delle parti sociali e delle istituzioni per le relazioni industriali nei paesi ECO. Da un lato, il capitolo documenta il *potenziale* dell'azione organizzata nei paesi dove i sindacati sono strutturalmente deboli e la loro forza di attrattiva è in declino. Dall'altro, bisogna riconoscere che non tutte le azioni di questo genere hanno portato a miglioramenti sostanziali per i lavoratori, a vittorie per i sindacati e al consolidamento delle istituzioni preposte alla contrattazione e al dialogo sociale. Un elemento critico è risultato essere la capacità delle parti sociali: sia le organizzazioni dei datori di lavoro che i sindacati devono migliorare la propria capacità amministrativa e organizzativa. L'intensità con cui le parti sociali si sono adoperate in iniziative post-allargamento e post-crisi, così come gli esiti di tali iniziative, sono stati spesso motivo di contestazione o limitati nel tempo. Le parti sociali dei paesi ECO devono ulteriormente rafforzare la propria posizione strutturale e sviluppare una maggiore capacità di produrre risultati sostenibili nel consolidamento del dialogo sociale e nei sistemi di relazione industriale nazionale, lavorando per un modello di contrattazione collettiva principalmente bipartito.

Capitolo 3 — Relazioni industriali nel settore pubblico in transizione

Le relazioni industriali nel settore pubblico si presentano più uniformi rispetto al settore privato, ma variano tra i paesi in termini di portata e struttura del pubblico impiego, stato occupazionale dei dipendenti pubblici, organizzazioni sindacali e di datori di lavoro, sistemi di determinazione del salario, grado di centralizzazione/decentralizzazione della contrattazione collettiva, conflitto settoriale e risoluzione di controversie. Anche la nozione stessa di settore pubblico si sta evolvendo a causa dei cambiamenti strutturali nell'organizzazione e nella realizzazione di servizi di interesse generale.

Un elemento determinante è il fatto che il contratto di assunzione sia determinato da uno statuto di diritto pubblico o dal

diritto del lavoro. La distinzione è legata ai due approcci tradizionali alle relazioni di lavoro del settore pubblico: il «datore di lavoro sovrano» e il «datore di lavoro modello». Nel primo caso, i dipendenti statali godono di prerogative speciali, come la sicurezza dell'impiego, ma devono rispettare alcuni obblighi di servizio e potrebbero dover accettare alcune limitazioni al diritto di contrattazione collettiva e di sciopero. È tipico dei paesi con una tradizione di *Rechtsstaat* e in maniera limitata di altri paesi, inclusi quelli ECO. Il secondo approccio è tipico del regime di *common law* del Regno Unito, dove non esiste una distinzione fondamentale tra la legislazione sul lavoro del settore pubblico e privato: la contrattazione collettiva qui è il metodo principale di determinazione delle condizioni di impiego e si registra un atteggiamento tradizionalmente più «benevolo» del datore di lavoro verso i sindacati rispetto al settore privato.

La struttura delle relazioni industriali nel settore pubblico ha caratteristiche molto specifiche, ma ci sono molti aspetti che possono essere paragonabili a quelli del settore privato. La contrattazione collettiva del settore pubblico e i sistemi di determinazione dei salari hanno seguito due tendenze collegate tra loro: la decentralizzazione, all'interno o all'esterno di un quadro coordinato centralmente, e la parziale sostituzione di sistemi di retribuzione e carriera automatici, basati sull'anzianità, con sistemi basati sulla performance che comportano differenze nelle carriere e nelle condizioni dei dipendenti pubblici.

I rapporti sull'occupazione nel settore pubblico mostrano ancora una grande diversità all'interno dell'UE a 27, radicata nelle tradizioni legali e istituzionali specifiche di ogni nazione, nonostante alcune tendenze alla convergenza, sia tra i paesi, sia tra il settore pubblico e quello privato all'interno dello stesso paese.

Si possono identificare cinque tipi di paesi. Innanzitutto i paesi nord-europei caratterizzati da una percentuale elevata di occupazione nel settore pubblico, una significativa presenza femminile, armonizzazione tra dipendenti pubblici di ruolo e dipendenti con contratti ordinari, una densità sindacale molto elevata, prassi di negoziazione collettiva ad ampio spettro con forme di retribuzione legate alla performance nell'ambito di un sistema di contrattazione decentralizzato a due livelli, con forti meccanismi di coordinamento e poche restrizioni al diritto di sciopero ma con organi speciali per la risoluzione delle controversie collettive.

Il secondo gruppo comprende Austria, Belgio, Francia, Germania e Paesi Bassi caratterizzati da una tradizione di *Rechtsstaat* e da una forte componente di dipendenti pubblici di ruolo, con ingenti restrizioni ai poteri di contrattazione e, in alcuni casi, al diritto di sciopero. In tutti i paesi la determinazione del salario è per lo più centralizzata, la percentuale di impiego nel

settore pubblico è elevata in alcuni ma bassa in altri, la quota di presenze femminili è sempre elevata e ci sono percentuali diverse di contratti part-time e a tempo determinato.

Il terzo gruppo comprende i paesi dell'Europa meridionale e ha caratteristiche quali lo status occupazionale speciale di una gran parte di dipendenti pubblici e nessuna o una limitata contrattazione collettiva, sebbene l'Italia negli ultimi anni si sia mossa verso il gruppo nord-europeo. La densità sindacale è alta o medio-alta e la percentuale di occupazione nel settore pubblico è relativamente bassa. Le percentuali di donne e lavoratori part-time sono generalmente basse, mentre l'incidenza di dipendenti a tempo determinato varia.

L'ultimo gruppo è quello dei paesi dell'Europa centrale e orientale (ECO). La maggior parte di essi ha una percentuale ridotta di occupazione nel settore pubblico, con una presenza femminile relativamente alta. Il lavoro part-time o a tempo determinato è limitato. I sindacati sono generalmente deboli, soprattutto nell'amministrazione centrale. La pratica della contrattazione collettiva è assai limitata e quando è presente spesso si applica solo a livello di singoli datori di lavoro. La copertura della contrattazione è pertanto molto scarsa. In alcuni paesi esistono istituzioni preposte al dialogo sociale, ma il loro ruolo è stato significativamente ridotto negli ultimi anni. Vi sono anche restrizioni al diritto di sciopero, specialmente nell'amministrazione centrale. Nel complesso, questo gruppo è caratterizzato da istituzioni e prassi relative alle relazioni industriali molto deboli, con la Slovenia come principale eccezione.

Il Regno Unito rappresenta un caso a sé per le sue peculiarità: non prevede uno status speciale per i dipendenti pubblici, funzionari inclusi. Vanta prassi di contrattazione ampiamente diffuse con una struttura di contrattazione a un solo livello affiancata da un sistema di enti di revisione delle retribuzioni e nessuna limitazione speciale al diritto di associazione e di sciopero, con l'eccezione di alcuni gruppi. Le trattative sono decentralizzate, sebbene dalla fine degli anni novanta siano state adottate misure per ridurre la frammentazione e le differenze tra le retribuzioni. La densità sindacale è medio-alta in termini comparativi e circa quattro volte più elevata di quella del settore privato.

Nonostante le diversità, la crisi ha esercitato pressioni comuni: un ritorno all'unilateralismo da parte del governo e dei datori di lavoro pubblici a detrimento delle forme di dialogo sociale, talvolta strumentale all'introduzione o al rafforzamento di prassi di gestione delle risorse umane simili a quelle del settore privato; un indebolimento delle prerogative speciali dei dipendenti pubblici, laddove esistevano; determinazione con approccio dall'alto verso il basso degli stipendi e un ruolo ridotto dei sindacati, in termini di densità e di capacità di influenzare le politiche del governo e dei datori di lavoro pubblici.

Capitolo 4 — Le conseguenze della crisi per le relazioni industriali del settore pubblico

La crisi economica e finanziaria ha gravato sulle relazioni industriali nel settore pubblico. L'efficacia e l'efficienza della spesa pubblica sono soggette a un esame più rigoroso; il ruolo degli *stakeholder* chiave, come i sindacati del settore pubblico, è stato messo in discussione e i datori di lavoro autonomi, con autorità delegata, sono stati formalmente soggetti a controlli finanziari e di gestione molto severi da parte dei centri di governo. È indiscutibile che mentre inizialmente la risposta alla prima fase della crisi ha riguardato principalmente il settore privato, i governi si sono successivamente concentrati sul settore pubblico per una ristrutturazione e anche per garantire una distribuzione più equa degli oneri delle riforme, oltre che per promuovere la riallocazione settoriale in favore di settori vendibili.

Perseguendo il consolidamento fiscale, i governi hanno tentato di ridurre le spese con un ricorso estensivo al congelamento dei salari, ai tagli alle retribuzioni, alla riduzione dei posti di lavoro e alle riforme dei programmi pensionistici. Inoltre, sono stati oggetto di riforma l'orario di lavoro e gli schemi di organizzazione del lavoro, rivisti per aumentare l'efficienza dal punto di vista dei costi. Per loro natura questi provvedimenti non hanno sempre incontrato il consenso dei sindacati. In linea generale, il processo di ristrutturazione è stato molto diverso dalle strategie attuate in precedenza, così come descritto nel rapporto *Relazioni industriali in Europa 2010*. Anche se alcuni provvedimenti possono essere giustificati dalla necessità di un adeguamento fiscale, in alcuni casi il clima delle relazioni industriali si è deteriorato.

Sebbene tutti gli Stati membri siano stati colpiti dalla crisi, il percorso e la gravità sono stati diversi a seconda del paese. Non esiste una differenza netta tra paesi nord-europei e mediterranei, come spesso si tende a pensare. Un primo gruppo di paesi, rappresentato da Grecia, Irlanda e Portogallo, ha avviato programmi di ristrutturazione più ampi dal momento che doveva da un lato perseguire il consolidamento fiscale e dall'altro migliorare l'efficienza dei servizi pubblici. Dal momento che in questi paesi manca una tradizione di riforme strutturali del settore pubblico, l'impatto del consolidamento fiscale è stato relativamente più forte e il dialogo sociale nel settore pubblico più difficoltoso. In un contesto politico ed economico diverso, i programmi di austerità dei paesi baltici, ma anche di Romania e Ungheria, sono un esempio di questo modello di ristrutturazione. In questi casi, con l'eccezione dell'Irlanda, i governi non hanno apportato cambiamenti concordati nelle relazioni industriali del settore pubblico con un processo di dialogo sociale. Al contrario, le condizioni di lavoro e di retribuzione sono state modificate unilateralmente e imposte in più di un'occasione ai dipendenti del settore pubblico.

Un secondo gruppo di paesi non si è rivelato immune alle pressioni del consolidamento fiscale, ma i tempi e le forme dei programmi di ristrutturazione sono rimasti sotto il controllo più diretto dei governi nazionali. Generalmente sono state adattate o proseguite riforme strutturali che cercavano di migliorare l'efficienza e l'efficacia del settore pubblico. A causa della severità della crisi economica e finanziaria, le misure di austerità hanno avuto un impatto sui dipendenti del settore pubblico, ma esiste meno discontinuità con le precedenti riforme organizzative e gestionali. Questi paesi hanno adottato anch'essi provvedimenti economici, ma in forme più diluite: congelamento dei salari al posto dei tagli, restrizioni alle assunzioni invece che riduzione immediata del personale. Una differenza sostanziale con il primo gruppo di paesi non è la dimensione del settore pubblico, ma la tradizione di modernizzazione. Questo gruppo è ben rappresentato da Germania e paesi nord-europei, ma anche dalla Francia e dal Regno Unito, con qualche eccezione. Tali paesi non hanno affrontato una crisi fiscale e turbolenze di mercato improvvise, ma hanno continuato riforme a lungo termine delle relazioni industriali nel settore pubblico. Il dialogo sociale è stato spesso messo a dura prova, ma vi sono stati tentativi più concertati di consultazione e negoziazione con i dipendenti del settore pubblico.

La risposta all'austerità suggerisce cambiamenti profondi nelle tendenze a lungo termine. Il ventaglio di provvedimenti di austerità messi in atto consolida lo spostamento verso l'unilateralismo con un approccio dall'alto verso il basso nelle relazioni industriali del settore pubblico. Ciò ha conseguenze sia per i datori di lavoro, sia per i dipendenti del settore. Dal punto di vista del datore di lavoro, lo spazio di manovra dei manager pubblici si è significativamente ridotto perché hanno minori risorse da investire e sono sotto pressione per soddisfare gli obiettivi fiscali. Questo sta incoraggiando strategie che riducono i costi del lavoro, con meno personale assunto e a condizioni meno vantaggiose, sollevando dubbi sul fatto che il settore pubblico sia ancora un datore di lavoro modello. Inoltre, la regolamentazione del rapporto di lavoro mediante contrattazione collettiva è assai limitata a causa della riduzione delle risorse disponibili, dei congelamenti dei salari e della sospensione dei normali meccanismi di contrattazione. Sta emergendo un nuovo unilateralismo centralizzato che ricorda la tradizionale disciplina unilaterale delle relazioni del settore pubblico da parte delle autorità politiche centrali, con una nuova enfasi sull'efficienza e sull'efficacia piuttosto che sull'imparzialità e sull'equità.

Per quanto riguarda i sindacati, il settore pubblico non ha abbandonato i tentativi di essere un datore di lavoro modello, ma questo principio gode ora di una priorità inferiore rispetto al passato. I sindacati del settore pubblico sono stati messi sotto pressione e il loro ruolo si è indebolito per la maggior parte delle riforme in corso. Il rischio è che con la mancanza di comprensione reciproca, le riforme promuoveranno solo il

risparmio, trascurando la domanda di servizi di qualità e la capacità di offrirli.

Capitolo 5 — Rendere più verde il dialogo sociale

Una delle principali finalità della strategia Europa 2020 è guidare la transizione verso la sostenibilità climatica e ambientale, soprattutto in relazione alle fonti energetiche. L'obiettivo è quello di ottenere questo risultato avviando un percorso «guidato dalla politica» per ottenere minori emissioni di gas serra, produrre più energia da fonti rinnovabili e ridurre il consumo energetico. Generare nuovi posti di lavoro e trasformare quelli esistenti in «posti verdi» e «più verdi» richiederà nuove competenze e un approccio diverso. Una questione chiave è il ruolo che le parti sociali potrebbero svolgere in questo senso, di propria iniziativa o su invito delle autorità pubbliche. Il coinvolgimento delle parti sociali in queste tematiche è andato aumentando, ma il quadro europeo è ben lungi dall'essere omogeneo, con un ampio spettro di prassi esistenti in termini di livello di coinvolgimento e mobilitazione. Poco si sa sul potenziale impatto di questo processo sulla qualità del lavoro, ma non bisogna dare per scontato che sia positivo. Gli attori sociali ritengono che l'effetto ecologico avrà conseguenze di rilievo sulle competenze e sulla dimensione formativa del lavoro, mentre saranno meno toccati la carriera e la previdenza sociale, l'orario di lavoro e di non lavoro, la salute e la sicurezza e le infrastrutture sociali.

Esempi di dialogo sociale su questi temi si riscontrano in settori dove le parti sociali sono già ben rappresentate. Nei settori emergenti il dialogo è ridotto o assente. Nel settore dell'elettricità e nella generazione di elettricità da fonti rinnovabili è determinato da quanto «affermata» sia la fonte in questione. Solo nei casi in cui l'elettricità da fonti rinnovabili viene generata da un periodo relativamente lungo in un paese (ad esempio, nel caso della generazione idroelettrica) o dove fornitori ben affermati producono energia da fonti rinnovabili, il sotto-settore è ben rappresentato da attori tradizionali nelle imprese. Nei settori emergenti (come la generazione da biomasse, l'eolico e il fotovoltaico) le imprese sono molto eterogenee. Molte sono di dimensioni molto ridotte, in aree remote, e sono quindi fuori dalla portata e dall'interesse delle parti sociali. Dal punto di vista dei datori di lavoro, si sono costituite molte associazioni commerciali con l'intento di rappresentare le imprese del settore, ma queste associazioni non si sono ancora sviluppate in organizzazioni propriamente definibili come parti sociali con diritto di contrattazione. Sul fronte sindacale vi sono esempi di strategie di reclutamento attivo nei settori emergenti solo in pochi paesi, come la Germania, il Portogallo e il Regno Unito. In altri paesi, come Cipro e Malta, il settore delle energie rinnovabili è ancora allo stadio iniziale e non si rileva alcun tentativo di creare una rappresentanza.

Mentre l'impegno dell'Europa di muoversi verso un'economia a bassa emissione di anidride carbonica è chiaro, le recenti riduzioni (dettate dal regime di austerità) dei sussidi pubblici, degli incentivi fiscali, delle tariffe *feed-in* e di altre misure di sostegno pubblico potrebbero rallentare il processo di ecologizzazione. I dati raccolti dall'European Restructuring Monitor (ERM) mostrano che, come qualsiasi nuovo settore, anche quelli verdi stanno attraversando livelli significativi di turbolenza. Ciò interessa soprattutto le imprese del settore solare ed eolico che hanno subito molta pressione a causa della sovra-capacità e della più aspra concorrenza della Cina unite al fatto che alcuni Stati membri hanno mutato i propri programmi di sussidi per questi settori. Al tempo stesso, l'aumento dei posti di lavoro nell'economia verde è stato un fattore positivo durante la recessione e si prevede che rimanga tale. Sono stati creati posti di lavoro per i quali erano richieste estese conoscenze nei settori dell'energia rinnovabile e dell'efficienza energetica.

Rafforzare e promuovere le attività delle parti sociali a tutti i livelli (europeo, nazionale, settoriale, regionale e aziendale) è cruciale per la transizione verso un'economia a bassa emissione di anidride carbonica. Vi sono interessanti iniziative delle parti sociali a diversi livelli per sottolineare cosa si può fare. Tuttavia rimangono alcune sfide importanti. Fornire formazione professionale e aggiornamento a livello settoriale, ad esempio, è un approccio vincente e la disponibilità di tali misure garantisce che le piccole e medie imprese (PMI) possano anch'esse avere accesso a tali servizi. Il coinvolgimento delle PMI è di fondamentale importanza, considerando che i nuovi sotto-settori emergenti sono spesso frammentati. Un'ulteriore sfida è rappresentata dal far confluire tali competenze in tutti i tipi di formazione, percorso di studi e apprendistato. Infine, sarebbe utile cercare, a livello aziendale, eco-innovazioni organizzative nella partecipazione. Questo approccio potrebbe consistere nel trasformare organi di rappresentanza dei lavoratori oppure organi sindacali in strutture di gestione ambientale con responsabilità di formazione su temi ambientali o verifiche energetiche o introducendo nei contratti collettivi obiettivi di efficienza energetica e vantaggi per i dipendenti. A livello europeo, il Fondo sociale europeo è uno strumento rilevante per sostenere la transizione della forza lavoro verso competenze e lavori più verdi.

Capitolo 6 — Coinvolgimento delle parti sociali nei sussidi di disoccupazione e sistemi pensionistici nell'UE

Esistono profonde differenze tra i sistemi nazionali pensionistici e di sussidi alla disoccupazione, ma gli elementi che accomunano tutti sono i problemi legati ai vantaggi e agli svantaggi percepiti del coinvolgimento delle parti sociali nella formulazione delle politiche. La natura precisa dipende da temi

quali la relazione tra le parti sociali e i soggetti politici e il ruolo esatto che svolgono. Il coinvolgimento delle parti sociali nello sviluppo della politica sociale dipende dall'interazione tra le relazioni industriali e la politica sociale, dal momento che molti sviluppi della politica sociale, come ad esempio gli oneri sociali, hanno un effetto diretto sulla retribuzione netta. Ciò coinvolge quindi le parti sociali in modo particolare nelle discussioni sulla politica sociale e sulla riforma dei benefici. Nel passato c'era una sorta di compensazione tra la moderazione dei salari e i diritti sociali (ad esempio, minor aumento dei salari in cambio di maggiori diritti sociali), ma l'odierna concorrenza internazionale e i limiti alla spesa pubblica per il welfare rendono impossibili accordi di questo genere. È necessaria una panoramica equilibrata sul ruolo dei datori di lavoro e su quello dei sindacati per comprendere i problemi che entrambe le categorie si trovano ad affrontare, i cambiamenti di responsabilità tra attori statali e non statali e le ripercussioni sulla disparità di reddito e di previdenza sociale.

Esistono tendenze e sfide comuni per coinvolgere le parti sociali nei sistemi di sussidi di disoccupazione e per far sì che possano influenzarli, come cercare di adattarsi agli sviluppi economici e del mercato del lavoro verificatisi negli ultimi 20 anni e alla reazione delle parti sociali a questi sviluppi. Più recentemente la crisi economica ha posto una sfida enorme ai sistemi di sussidi di disoccupazione.

Il coinvolgimento delle parti sociali nella riforma delle pensioni è un fattore prioritario per i governi, considerati i cambiamenti demografici. Vi sono chiari vantaggi connessi con il coinvolgimento delle parti sociali nella riforma delle pensioni, connessi al garantire soluzioni sostenibili per questo tema politico che nel lungo periodo è fondamentale. Tuttavia, si teme che le parti sociali non siano in grado di realizzare riforme radicali che in alcuni casi sono necessarie. Sicuramente negli ultimi anni abbiamo assistito a una forte opposizione da parte dei sindacati ai piani di riforma delle pensioni in molti Stati membri dell'UE. In alcuni casi i governi hanno accettato le controproposte delle parti sociali, ma in altri l'influenza di queste ultime è stata trascurabile. Gli accantonamenti pensionistici di seconda e terza fascia sono chiaramente in crescita e vanno a riempire un vuoto lasciato dal calo degli accantonamenti statali. Ciò offre alle parti sociali l'opportunità di essere più attive nella formulazione e nella gestione dei fondi, in particolare nel caso della previdenza complementare.

Il problema principale continua a essere rappresentato, tuttavia, dall'impatto persistente della crisi. I governi sono stati messi sotto pressione dall'urgenza di varare riforme che taglino i costi nel contesto dell'austerità e della necessità di rispondere ai cambiamenti demografici. I sindacati, e talvolta le associazioni dei datori di lavoro, si sono in molti casi opposti ai piani dei governi e sono anche riusciti a esercitare la loro influenza sulla politica, ma la rapidità degli eventi e la necessità di

portare avanti le riforme ha ridotto la portata dell'influenza delle parti sociali.

Tutti questi sviluppi pongono sfide significative alle parti sociali. I governi hanno chiaramente urgenza di trovare soluzioni da un lato ai problemi acuti posti dalla crisi, dall'altro ai problemi a lungo termine posti dai cambiamenti demografici ed economici. La ricerca del consenso da parte degli *stakeholder*, come le parti sociali, rappresenta un passo in questa direzione. Le parti sociali, tuttavia, dovranno sviluppare strategie per assicurarsi di rimanere al tavolo di negoziazione quando i governi formuleranno le loro risposte alla crisi. Lo sviluppo di piani pensionistici di seconda e terza fascia rappresenta un'opportunità per le parti sociali di divenire *stakeholder* nella riforma. Dovranno ad ogni modo ideare una strategia a più lungo termine in risposta, per assicurare la propria posizione come protagonisti dello sviluppo di questo genere di programmi piuttosto che affidarsi meramente alla regolamentazione dello Stato.

Capitolo 7 — Sviluppi del dialogo sociale europeo 2010-2012

Le strutture preposte al dialogo sociale a livello europeo rimangono un importante foro di discussione e di trattativa tra le parti sociali a livello intersettoriale e settoriale sociale in tutta l'UE. Negli ultimi due anni, i rappresentanti della gestione e della forza lavoro hanno concordato più di 70 testi congiunti, condotto numerosi progetti e avviato cooperazioni in nuovi settori economici. Nel complesso, nel 2012 le parti sociali hanno sottoscritto un numero significativo di accordi. Le parti sociali hanno richiesto che due di questi (uno stabilisce standard minimi per il trasporto sui corsi d'acqua interni e l'altro riguarda i parrucchieri) fossero adottati dalle legislazioni di tutti gli Stati membri UE in conformità all'articolo 155, paragrafo 2, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea e ci si aspetta la stessa richiesta da parte delle parti sociali del settore della pesca marittima, una volta finalizzato l'accordo. Tali richieste, in particolare quella che riguarda i parrucchieri, sono state oggetto dell'attenzione dei media e al centro del dibattito politico nel 2012. La Commissione sta valutando entrambe le richieste in modo imparziale e non ha ancora preso una decisione in merito all'eventuale attuazione legislativa. Per contro, un nuovo accordo sul settore del calcio professionistico sarà attuato in maniera autonoma dalle parti sociali secondo le procedure e le prassi specifiche della gestione e della forza lavoro, nonché degli Stati membri. Inoltre, le parti sociali intersettoriali hanno condotto trattative sulla revisione della direttiva sull'orario di lavoro da dicembre 2011; tuttavia, le trattative si sono concluse alla fine del 2012 senza un accordo.

Gli effetti occupazionali e sociali della crisi economica e finanziaria hanno continuato a rappresentare una priorità per le

parti sociali intersettoriali e per molte commissioni settoriali preposte al dialogo sociale. In particolare, gli effetti della ristrutturazione del settore pubblico resa necessaria dalla grave crisi del debito sono stati affrontati da diversi comitati che rappresentavano i dipendenti e i datori di lavoro del settore pubblico. Alla fine del 2012, le parti sociali delle amministrazioni governative centrali hanno adottato un quadro di azione sui servizi di qualità nel quale si impegnano ad attuare i valori chiave dei servizi di interesse generale per migliorare lo sviluppo, la visibilità e l'adattabilità dei servizi pubblici in un contesto di crisi. Sempre nel 2012, le parti sociali del governo locale e regionale hanno adottato una serie di raccomandazioni per contribuire a un'Europa sociale e sostenibile a livello locale e regionale, che sostenga il settore pubblico come datore di lavoro. L'obiettivo superiore è quello di preparare meglio i dipendenti e i governi regionali (nel loro ruolo di datori di lavoro) alla luce dei cambiamenti maturati nei contesti lavorativi. Le parti sociali delle amministrazioni dei governi centrali, locali e regionali hanno anch'esse adottato pareri congiunti sull'impatto della crisi economica. I rappresentanti dei settori dell'istruzione, degli ospedali e della sanità hanno lavorato sui più ampi processi di ristrutturazione.

Le parti sociali del settore dell'energia hanno risposto attivamente alle politiche per l'attenuazione dei cambiamenti climatici della Commissione europea. I temi chiave sono stati costituiti dalla dimensione sociale della Energy Roadmap 2050 e dalla transizione fluida ed equa verso un settore energetico più «verde». Si ritiene che il settore dell'energia attraverserà una profonda trasformazione nei prossimi anni e le parti sociali settoriali hanno sottolineato l'importanza del dialogo sociale e delle consultazioni in questo periodo turbolento.

Oltre ai problemi scatenati dalla crisi e la transizione verso un'economia più verde, anche altri temi sono stati al centro del lavoro delle commissioni preposte al dialogo sociale. Oltre alle iniziative delle parti sociali, le consultazioni della Commissione e il coinvolgimento delle parti sociali nelle valutazioni dell'impatto agiscono da stimoli per il lavoro dei comitati preposti al dialogo sociale. La salute e la sicurezza hanno continuato a costituire un'area politica centrale per molte commissioni e negli scorsi due anni sono nate molte iniziative in questo campo, inclusi progetti, dichiarazioni congiunte e scambi di informazioni in settori che spaziano dall'agricoltura, alle costruzioni, ai servizi pubblici. Il tema correlato delle condizioni di lavoro è stato discusso dalle parti sociali nei settori della previdenza sociale, dell'aviazione civile e dei trasporti. Le parti sociali hanno anche proseguito il proprio lavoro nell'accrescimento delle capacità, soprattutto tra i nuovi Stati membri. Le misure per l'accrescimento delle capacità, solitamente sotto forma di progetti e sessioni formative, sono state organizzate, tra gli altri, nei settori delle costruzioni, dell'agricoltura, delle banche e delle assicurazioni.

Le politiche occupazionali, la formazione e le competenze professionali sono stati gli argomenti affrontati dalle commissioni preposte al dialogo sociale intersettoriale e settoriale. Uno studio congiunto sulla *flexicurity*, condotto dalle parti sociali intersettoriali, ha dimostrato che se attuata nel modo giusto può rappresentare una soluzione di tipo «win-win» che soddisfa sia i sindacati che i datori di lavoro. Lo studio ha tuttavia evidenziato numerose sfide associate alla *flexicurity* e ha addotto risultati preoccupanti ottenuti in diversi Stati membri.

Le pari opportunità hanno continuato a essere un tema prioritario per le parti sociali. È necessario rafforzare ulteriormente gli impegni e le azioni per migliorare le pari opportunità di genere mediante il dialogo sociale e il tripartitismo. Sono stati condotti progetti relativi all'occupazione femminile nel settore del trasporto pubblico urbano e nel trasporto ferroviario per raccogliere dati, evidenziare buone prassi e formulare raccomandazioni. Nel settore audiovisivo è stato adottato un quadro di azioni per affrontare temi come l'equa retribuzione o la conciliazione di carriera e famiglia. L'equa retribuzione per donne e uomini ha costituito inoltre il punto focale di una dichiarazione congiunta concordata dalle parti sociali nel settore dell'amministrazione del governo centrale. È tuttavia necessario ampliare la copertura dei settori e incoraggiare le parti sociali europee a fare delle pari opportunità di genere una priorità orizzontale e adottare azioni specifiche non solo nel campo delle differenze retributive, ma anche per altre priorità precedentemente incluse nel quadro di azione. In particolare sono necessarie misure per ridurre la segregazione di genere, migliorare la conciliazione di famiglia e lavoro nei settori dominati ancora dalla presenza maschile e anche affrontare il divario retributivo in settori in cui prevale la presenza femminile.

Inoltre, le parti sociali di diversi settori hanno deciso di affrontare insieme alcuni problemi di rilevanza generale. A seguito di tali iniziative sono state sottoscritte linee guida comuni da parte delle parti sociali europee di ospedali, governo regionale e locale, istruzione, commercio e servizi di previdenza privata per affrontare la violenza e le molestie sul lavoro. Analogamente, le parti sociali dei settori delle pulizie, del catering e delle industrie tessili hanno sposato l'iniziativa del comitato per il dialogo sociale sulla previdenza privata di adottare un parere congiunto sugli obblighi sociali dei gestori.

Il numero di comitati per il dialogo sociale continua ad aumentare. Il 41° comitato settoriale per il dialogo sociale è stato istituito nel 2012 nell'industria alimentare e delle bevande. Ora esistono comitati settoriali europei per il dialogo sociale in tutti i settori industriali. Le parti sociali dei settori della grafica, dello sport e del tempo libero stanno anch'esse lavorando alla costituzione di comitati per il dialogo sociale nel prossimo futuro.

Capitolo 8 — Revisione della legislazione europea sul lavoro 2010-2012

Nel quadro della strategia Europa 2020 e più specificamente dell'«Agenda per nuove competenze e per l'occupazione», le iniziative legislative dell'UE lanciate nel biennio 2010-2012 erano volte a migliorare il funzionamento del mercato del lavoro e a migliorare la qualità del lavoro in un contesto caratterizzato da una disoccupazione record, condizioni di lavoro in deterioramento durante la crisi, ma anche risultati contrastanti sulla qualità del lavoro in Europa nell'ultimo decennio. In questo contesto la Commissione si è concentrata soprattutto sulla revisione della legislazione UE e sulla promozione di strumenti «soft» come parte di un quadro legale dell'UE più intelligente per l'occupazione e, in secondo luogo, su una revisione della strategia europea sulla sicurezza e la salute sul lavoro. A livello europeo, le parti sociali sono state molto attive e sono riuscite a concludere diversi accordi (si veda il capitolo 7 per i dettagli). Questo capitolo esamina anche l'interpretazione delle disposizioni delle direttive dell'UE, citando come esempi molteplici verdetti della Corte di giustizia dell'Unione europea nel campo dell'applicazione del diritto del lavoro oltre che della sicurezza e della salute sul lavoro.

Tra gli importanti sviluppi intersettoriali nel diritto del lavoro dell'UE ricordiamo la proposta legislativa sul miglioramento dell'applicazione della direttiva sui lavoratori distaccati e la revisione in corso della direttiva sull'orario di lavoro. Per quanto riguarda quest'ultima, le principali parti sociali intersettoriali a livello dell'UE hanno condotto trattative sulla revisione che si sono concluse senza un accordo alla fine del 2012. Gli accordi settoriali conclusi tra le parti sociali settoriali, sul trasporto dei corsi d'acqua interni e sulle attività dei parrucchieri, sono attualmente oggetto di valutazione da parte dei servizi della Commissione in vista di un loro possibile inoltro al Consiglio per l'adozione (si veda il capitolo 7 per ulteriori dettagli). La direttiva 2009/13/CE recante attuazione dell'accordo sulla convenzione sul lavoro marittimo (ILO, 2006) entrerà in vigore il 20 agosto 2013, insieme all'entrata in vigore della convenzione di cui sopra. A seguito della seconda fase di consultazioni delle parti sociali sulla revisione dell'esclusione dei lavoratori marittimi dall'ambito di applicazione di una serie di direttive UE sul diritto del lavoro, la Commissione sta attualmente finalizzando la sua valutazione di impatto e considerando una proposta relativa alle iniziative di follow-up in quest'area. La direttiva sul lavoro interinale e la rifusione della direttiva sui comitati aziendali europei sono state entrambe adottate negli Stati membri.

In linea con i principi di regolamentazione «intelligente», la Commissione ha valutato il funzionamento e gli effetti di diverse direttive per giudicarne l'idoneità o per stabilire se

debbano essere chiarite o aggiornate. Nel diritto del lavoro si sta attualmente svolgendo un primo controllo di idoneità nel settore dell'informazione e sulla consultazione dei lavoratori sul posto di lavoro. Negli ultimi due anni sono state redatte sei diverse revisioni dell'attuazione delle direttive.

Il documento di lavoro dei servizi della Commissione 2011 sulla revisione a medio termine della strategia UE nel campo della salute e della sicurezza riporta che più di 5500 lavoratori nell'UE muoiono ogni anno per incidenti legati al lavoro, dimostrando che agire in questo campo è di estrema importanza. L'attuale strategia 2007-2012 sulla salute e la sicurezza sul

lavoro è in fase di valutazione e i risultati influenzeranno le priorità strategiche del periodo 2013-2020. È la prima volta che una valutazione ex post copre un intero settore della politica sociale.

Infine, la Commissione sta proseguendo il suo lavoro di adeguamento della legislazione vigente in materia di rischi emergenti o specifici (ad esempio, campi elettromagnetici, fumo di tabacco sul posto di lavoro, disturbi muscolo-scheletrici) e ha partecipato allo sviluppo di strumenti politici «soft» come le linee guida sull'esposizione all'asbesto o le migliori prassi in agricoltura.

Commissione europea

Relazioni industriali in Europa 2012 — Sintesi

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea

2013 — 13 pagg. — 21 × 29,7 cm

ISBN: 978-92-79-29113-5

ISSN 1831-290X

doi:10.2767/34581

La presente sintesi del rapporto sulle relazioni industriali in Europa 2012 analizza come le relazioni industriali si sono evolute dall'ultima edizione del 2010. La crisi finanziaria si è trasformata in una crisi del debito sovrano e le riforme dei governi hanno esercitato un'influenza significativa sulle relazioni tra datori di lavoro, sindacati e autorità pubbliche. Mentre il dialogo sociale si è dimostrato un fattore determinante per superare i primi effetti della crisi, la durata e l'intensità di quest'ultima hanno reso il contesto per il dialogo sociale molto sfavorevole. La sintesi sottolinea tuttavia l'importanza di proseguire un dialogo ben strutturato e l'impegno della Commissione per sostenerlo e portarlo avanti.

La sintesi è disponibile in formato elettronico in tutte le lingue ufficiali dell'Unione europea, mentre l'intero rapporto è disponibile in formato cartaceo in inglese.

COME OTTENERE LE PUBBLICAZIONI DELL'UNIONE EUROPEA

Pubblicazioni gratuite:

- tramite EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- presso le rappresentanze o le delegazioni dell'Unione europea.
Per ottenere indicazioni e prendere contatto collegarsi a <http://ec.europa.eu>
o inviare un fax al numero +352 2929-42758.

Pubblicazioni a pagamento:

- tramite EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

Abbonamenti a pagamento (ad esempio serie annuali della *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*, raccolte della giurisprudenza della Corte di giustizia):

- tramite gli uffici vendita dell'Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea (http://publications.europa.eu/others/agents/index_it.htm).

Siete interessati alle **pubblicazioni** della direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e l'inclusione?

Potete scaricarle o abbonarvi gratuitamente sul sito: <http://ec.europa.eu/social/publications>

Potete inoltre abbonarvi gratuitamente alla Social Europe e-newsletter della Commissione europea sul sito <http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

<http://ec.europa.eu/social/>

www.facebook.com/socialeuropa



Ufficio delle pubblicazioni

ISBN 978-92-79-29113-5



9 789279 291135

doi:10.2767/34581