



Commissione  
europea



# Relazioni industriali in Europa 2014

Sintesi

*L'Europa sociale*



# Relazioni industriali in Europa 2014

## Sintesi

**Commissione europea**

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

Manoscritto completato nel mese di febbraio 2015

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**

(\* Le informazioni sono fornite gratuitamente e le chiamate sono nella maggior parte dei casi gratuite (con alcuni operatori e in alcuni alberghi e cabine telefoniche il servizio potrebbe essere a pagamento).

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

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2014

ISBN 978-92-79-43287-3

ISSN 1831-290X

doi:10.2767/57374

© Unione europea, 2015

Riproduzione autorizzata con citazione della fonte.

## PREMESSA DELLA COMMISSARIA THYSSEN



© Unione europea

L'Europa può contare su una lunga e ricca storia di dialogo sociale. L'esistenza di un dialogo sociale efficace aiuta le economie, i settori e le imprese a prevedere i cambiamenti, ad affrontare meglio i problemi e a riprendersi più in fretta. Come nelle edizioni precedenti, l'analisi contenuta nel rapporto *Relazioni industriali in Europa 2014* è inequivocabile: i paesi dotati di forti istituzioni di dialogo sociale sono fra le economie più fiorenti e competitive dell'UE e presentano una situazione sociale migliore e più solida. Le parti sociali sono infatti in grado di identificare soluzioni programmatiche equilibrate e create su misura per reagire ai complessi sviluppi socioeconomici.

Il rapporto sulle *Relazioni industriali in Europa 2014* mostra le difficoltà affrontate dal dialogo sociale durante la crisi e in particolare nelle ultime fasi della recessione. Sebbene in alcuni Stati membri le strutture del dialogo sociale si siano rivelate utili per rispondere alla crisi, in altri i sistemi di contrattazione collettiva hanno subito trasformazioni che li hanno resi più deboli e frammentati.

In molti casi, come negli Stati membri maggiormente colpiti dalla recessione, la crisi economica ha innescato un'accelerazione di tendenze preesistenti, quali il declino della copertura della contrattazione e il passaggio a una contrattazione collettiva più decentrata.

Costretti a fare i conti con l'incertezza economica, datori di lavoro e lavoratori hanno incontrato maggiori difficoltà nel concordare la giusta combinazione di

politiche o le riforme necessarie. Laddove non è stato raggiunto un consenso, i governi e le autorità pubbliche hanno più volte preso decisioni unilaterali, senza il sostegno delle parti sociali.

L'Europa si trova ora in una fase di recupero e si prevede che tutti gli Stati membri dell'Unione europea riprendano a crescere nel 2015. Gli effetti positivi della ripresa devono ancora materializzarsi nella vita quotidiana di molti cittadini europei, compresi i numerosi giovani desiderosi di intraprendere un percorso professionale.

Al fine di assicurare una ripresa vigorosa, sostenibile e tale da favorire la creazione di posti di lavoro di qualità, l'Europa deve consolidare la competitività e l'equità della propria economia sociale di mercato. Ciò richiederà un'azione importante e coordinata a tutti i livelli. Le parti sociali giocano un ruolo fondamentale nella nuova agenda della Commissione per l'occupazione, la crescita, l'equità e il cambiamento democratico. Risulta quindi essenziale fornire un nuovo slancio al dialogo sociale, nel pieno rispetto dell'autonomia delle parti sociali.

Affinché l'UE e gli Stati membri vincano le sfide della crescita e della creazione di nuovi posti di lavoro, sarà necessario un ampio consenso sulla giusta combinazione di politiche e sulla realizzazione di riforme strutturali, che a sua volta richiederà il sostegno di tutti i soggetti interessati, ossia le parti sociali. Come indicato nell'Analisi annuale della crescita per il 2015, la Commissione farà il possibile per coinvolgere maggiormente le parti sociali nell'elaborazione e nell'attuazione delle riforme nel quadro del semestre europeo.

Per questo motivo occorre sostenere con risorse adeguate lo sviluppo delle capacità necessarie per affrontare tale situazione, specialmente negli Stati membri in cui i sistemi di relazioni industriali sono

stati maggiormente colpiti dalla crisi. Il rapporto sulle *Relazioni industriali in Europa 2014* intende contribuire al dibattito fornendo analisi e dati rilevanti sulle relazioni collettive di lavoro nell'Unione europea.

Siamo inoltre consapevoli del fatto che le rappresentanze di datori di lavoro e lavoratori ottengono risultati migliori quando condividono le loro conoscenze dirette dell'economia e del mercato del lavoro. Ecco perché, al fine di offrire risposte adeguate alle principali sfide che l'Europa sta affrontando, è importante un coinvolgimento più ampio delle parti sociali nella discussione delle diverse politiche di intervento. Il rapporto sulle *Relazioni industriali in Europa 2014* fornisce esempi concreti dei vantaggi offerti dall'introduzione di misure concordate dalle parti sociali, come nel caso delle iniziative volte a stimolare l'occupazione giovanile.

Saremo lieti di unire le nostre forze a quelle delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro per affrontare le pressanti sfide socioeconomiche che l'Europa si trova di fronte. Così facendo, insieme potremo compiere un importante passo in avanti e rafforzare l'economia sociale di mercato europea.

**Marianne Thyssen**

Commissaria per l'occupazione, gli affari sociali, le competenze e la mobilità del lavoro

## SINTESI: RELAZIONI INDUSTRIALI IN EUROPA 2014

Ogni due anni, la DG Occupazione, affari sociali e integrazione della Commissione presenta una nuova edizione del rapporto sulle relazioni industriali in Europa, che fornisce una panoramica delle principali tendenze e delle trasformazioni delle relazioni collettive tra lavoratori, datori di lavoro e rispettive rappresentanze, compresa la dimensione trilaterale nella quale sono coinvolte le autorità pubbliche a vari livelli. L'edizione del 2014 è l'ottava della serie.

Un sistema di relazioni industriali basato sul dialogo sociale rappresenta un elemento fondamentale dell'economia sociale di mercato competitiva alla quale si ispira il modello sociale europeo. Il rapporto sulle relazioni industriali in Europa del 2012 ha evidenziato che l'impatto della crisi del debito sovrano e delle politiche di risanamento di bilancio realizzate in molti paesi europei ha messo in difficoltà il dialogo sociale in molti modi. Questa edizione conferma la conclusione che le relazioni industriali in Europa stanno cambiando, ma solleva la questione di quali di queste trasformazioni siano temporanee e quali permanenti. La forma che il dialogo sociale assumerà dopo la crisi non è ancora chiara. Le relazioni industriali in Europa si trovano a un crocevia.

Come riconosciuto dal trattato sul funzionamento dell'Unione europea e dalla Carta dei diritti fondamentali, la diversità dei sistemi nazionali caratterizza le relazioni industriali nell'UE. Non esiste un modello superiore di relazioni industriali in grado di rappresentare uno standard per tutti gli Stati membri. Nell'ambito delle relazioni industriali, molti cambiamenti osservati durante la crisi fanno parte di tendenze di lungo periodo, che rispondono ai rapidi mutamenti dell'ambiente socio-economico. Tra di essi vi sono un lento ma costante calo della percentuale di lavoratori dipendenti che percepiscono salari stabiliti mediante contratti collettivi e il decentramento delle strutture contrattuali, che si stanno spostando dalle negoziazioni nazionali o settoriali che coinvolgono più datori di lavoro a quelle che riguardano imprese o posti di lavoro singoli.

Il completamento dell'UEM avvenuto alla fine degli anni '90 ha avuto un impatto profondo sui mercati del lavoro e sui sistemi di relazioni industriali dell'UE. Con una politica monetaria unificata, i mercati del lavoro sono diventati un importante canale di adattamento agli shock asimmetrici nell'area euro. La creazione delle condizioni per il rispetto dei requisiti dell'UEM (i «criteri di Maastricht») ha rappresentato un fattore determinante per la nascita dei patti sociali tra parti sociali e governi in molti Stati membri dell'UE, anche in quelli che non avevano una tradizione di corporativismo negoziale (ad esempio Portogallo, Spagna, Irlanda e Italia).

Tuttavia, dopo la realizzazione dell'UEM e fino alla crisi recente, le trasformazioni delle relazioni industriali nazionali hanno continuato a seguire schemi caratteristici di ciascun paese, ampiamente influenzati dalle tradizioni e dalle prassi nazionali

in tema di dialogo sociale, nonché dai mutamenti dell'economia globale. Nella maggioranza dei casi, il processo di cambiamento ha fornito alle parti coinvolte nel dialogo sociale tempo e possibilità sufficienti per adattarsi gradualmente al nuovo contesto socioeconomico e istituzionale. In alcuni paesi, le parti sociali hanno gestito il decentramento della contrattazione collettiva introducendo meccanismi di coordinamento tra il livello settoriale e quello di impresa.

La recente crisi ha reso evidenti alcune carenze del progetto originario dell'UEM che, pur non avendo causato la crisi, possono in parte spiegare la severità dell'impatto degli shock esterni su molti Stati membri dell'UE. La crisi ha reso inoltre più rapido e intenso il cambiamento delle relazioni industriali, mentre i vincoli esterni sono diventati più importanti e la necessità di promuovere una trasformazione rapida del quadro generale per stimolare la crescita si è fatta più urgente. Rispetto agli anni antecedenti la crisi, le relazioni industriali sono cambiate in modi diversi, più velocemente e con maggior frequenza.

L'Unione europea ha introdotto un ampio pacchetto di misure volte a migliorare la governance economica europea e a rafforzare il coordinamento delle politiche economiche, occupazionali e di bilancio in tutti gli Stati membri. Il semestre europeo opera in modo circolare, partendo dall'analisi annuale della crescita, definendo gli orientamenti delle politiche economiche dell'UE, i programmi di riforme nazionali presentati dagli Stati membri, le proposte della Commissione al Consiglio sulle raccomandazioni specifiche per ciascun paese e le valutazioni della Commissione sulle azioni intraprese a livello nazionale in risposta a tali raccomandazioni, anche attraverso le opinioni della Commissione sui documenti programmatici di bilancio. Il nuovo quadro di governance ha influito sul dialogo sociale a livello nazionale, mentre a livello europeo ha prodotto un dibattito sul grado di coinvolgimento delle parti sociali nella governance macroeconomica europea e sulla misura in cui la questione delle dinamiche salariali nazionali (collettive), un argomento chiave dei sistemi di relazioni industriali, possa essere affrontata a livello dell'UE.

Alcune delle raccomandazioni specifiche rivolte ai singoli paesi hanno riguardato alcuni elementi dei sistemi nazionali di determinazione dei salari e quindi un aspetto centrale delle relazioni industriali nazionali. L'obiettivo delle raccomandazioni era indicare l'esigenza di una maggiore flessibilità degli adeguamenti salariali nei paesi con forti squilibri interni o esterni e favorire così i processi di aggiustamento. Il decentramento della contrattazione collettiva è stato considerato una misura utile al fine di meglio allineare i salari alla produttività a livello regionale e di impresa.

Negli Stati membri che ricevono aiuti per il consolidamento finanziario, la necessità di attuare riforme in tempi molto brevi (anche per quanto riguarda i sistemi di determinazione dei

salari), al fine di stabilizzare la situazione fiscale ed economica, ha lasciato poco tempo e pochi spazi per consultare le parti sociali e/o raggiungere un consenso sulle misure da adottare. La Commissione ha sottolineato continuamente l'importanza del dialogo sociale e del rispetto delle situazioni e delle prassi nazionali. Ciononostante, la crisi, assieme ad alcune tradizioni nel campo delle relazioni industriali, ha fornito un contesto sfavorevole al dialogo sociale, esacerbando il conflitto tra le parti sociali e tra i sindacati e le autorità pubbliche. Per questo motivo, la qualità del dialogo sociale è diventata uno degli argomenti principali di discussione. L'attenzione rivolta recentemente alla dimensione sociale dell'UEM, e in particolare alla necessità di riprendere un dialogo sociale collaborativo a livello dell'UE e dei singoli paesi, sembra fornire nuove prospettive per le relazioni industriali all'interno dell'UEM. Questo atteggiamento è stato favorito da una rinnovata enfasi sul duplice ruolo delle dinamiche salariali che, oltre a rappresentare un fattore di competitività, costituiscono una componente essenziale della domanda e possono consentire di ridurre le disuguaglianze, specialmente ai gradini più bassi della distribuzione del reddito.

Sebbene gli ultimi due anni abbiano fatto sorgere alcune preoccupazioni sullo stato delle relazioni industriali in Europa, l'esempio degli Stati Membri dell'UE di maggior successo indicano che un dialogo sociale ben strutturato può aiutare ad affrontare le complesse trasformazioni socioeconomiche necessarie in un'economia moderna. Come negli anni precedenti, il risultato è inequivocabile: i paesi dotati di forti istituzioni di dialogo sociale sono fra le economie più fiorenti e competitive dell'UE e presentano una situazione sociale migliore e più solida. Questi esempi evidenziano la praticabilità di una «via alta» verso la competitività internazionale che metta a frutto la capacità del dialogo sociale di risolvere i problemi. Questa strategia non si basa soltanto sul costo del lavoro, ma anche su fattori non legati alla retribuzione, come la qualità e l'affidabilità di beni e servizi e la presenza di una forza lavoro istruita e qualificata. Questo rapporto propone esempi concreti dei contributi offerti dalle parti sociali al progresso socioeconomico, nonché del loro impegno per ridurre i livelli troppo elevati e inaccettabili di disoccupazione giovanile. Ciò ribadisce l'importanza del dialogo sociale in quanto pilastro del modello sociale europeo e di un'economia sociale di mercato competitiva.

Il rapporto sulle relazioni industriali in Europa 2014 arriva alla conclusione che la vera sfida consiste nell'individuare la giusta combinazione di cambiamento e continuità all'interno dei sistemi di relazioni industriali, al fine di adattarsi al quadro dell'UEM e a un mondo globalizzato in rapida evoluzione. Nei paesi caratterizzati da istituzioni delle relazioni industriali deboli, le organizzazioni delle parti sociali e le strutture di dialogo sociale devono essere consolidate e la loro capacità di prevedere i cambiamenti necessari va potenziata. Rimane pertanto essenziale garantire un'analisi continua dell'evoluzione dei sistemi di relazioni industriali nazionali, come quella offerta dal presente rapporto.

Poiché la fase più acuta della crisi è terminata, l'Europa sta iniziando a tracciare il percorso della ripresa e l'effetto che la crisi ha avuto sulle relazioni industriali fino ad oggi può essere valutato nel contesto di una UEM europea in corso di trasformazione. È proprio questo l'obiettivo che si prefigge il rapporto sulle relazioni industriali in Europa 2014. Il capitolo 1 fornisce una panoramica delle principali tendenze quantitative negli indicatori delle relazioni industriali dell'UE. Il capitolo presenta inoltre un aggiornamento su due problematiche di attualità segnalate nel rapporto del 2012: i recenti sviluppi del dialogo sociale negli Stati membri dell'Europa centrale e orientale e le tendenze nel settore pubblico. Il capitolo 2 osserva più nel dettaglio le istituzioni preposte alla determinazione dei salari, alcune delle quali si sono trasformate nell'ultimo decennio. Il capitolo evidenzia inoltre alcune evidenze empiriche per quanto riguarda i recenti cambiamenti in tema di salari e produttività. Il capitolo 3 si concentra sui sistemi di relazioni industriali nei cinque paesi che hanno ricevuto una qualche forma di aiuto per la stabilità finanziaria (Grecia, Irlanda, Portogallo, Spagna e Cipro) ed esamina l'interazione tra i vincoli esterni e quelli interni nella profonda trasformazione del dialogo sociale in ciascun paese. Il capitolo 4 studia le sfide affrontate dalle parti sociali nel tentativo di affrontare il problema della disoccupazione giovanile, indicando le principali posizioni politiche, nonché le azioni e le iniziative intraprese dalle parti sociali a livello nazionale e dell'UE. Il rapporto termina con un riepilogo degli sviluppi e delle risposte nell'ambito del dialogo sociale in Europa (capitolo 5) e una descrizione dei principali cambiamenti apportati al diritto del lavoro europeo (capitolo 6). I primi quattro capitoli sono basati su bozze fornite da esperti esterni. Gli ultimi due capitoli sono stati preparati dai servizi della Commissione.

## Capitolo 1 — Tendenze recenti nelle relazioni industriali europee

Questo capitolo esamina i principali cambiamenti che riguardano gli attori e i processi delle relazioni industriali avvenuti prima e durante la crisi. Nello specifico, tenta di comprendere quanto gli sviluppi più recenti siano un proseguimento di tendenze di lungo periodo e in che misura siano stati invece prodotti o accelerati dalla crisi.

In generale, la struttura e la composizione delle organizzazioni delle parti sociali sono rimaste relativamente stabili negli ultimi anni e questo costituisce di per sé uno dato significativo. Nella maggior parte dei paesi, la tendenza di lungo periodo verso un costante calo del tasso di sindacalizzazione ha registrato un rallentamento significativo nei primi anni della crisi, in quanto l'occupazione e la sindacalizzazione sono calate all'incirca nelle medesime proporzioni. Non è chiaro se questa situazione di stabilità relativa sarà confermata quando l'occupazione

ricomincerà a salire. Nello stesso periodo, i tassi di densità associativa delle organizzazioni dei datori di lavoro sono rimasti stabili sui livelli di lungo periodo.

Per contro, durante gli anni della crisi, si sono verificati cambiamenti profondi nei processi delle relazioni industriali. Il decentramento delle strutture contrattuali è proseguito e in molti paesi la copertura della contrattazione collettiva si è ridotta; in alcuni Stati dell'Europa meridionale si è verificato un calo senza precedenti.

Il decentramento e il declino della copertura contrattuale erano tendenze già evidenti prima della crisi e fanno parte di più ampie trasformazioni sociali ed economiche di lungo periodo, fra le quali spicca la natura sempre più globale della concorrenza. Con l'inizio della crisi, invece, sono cambiate la velocità e l'entità di tali mutamenti. Questo cambiamento è legato a due cause principali. Prima di tutto, regole più stringenti e nuove prassi hanno reso sempre più difficile estendere i contratti collettivi a una quota più ampia di lavoratori dipendenti. In secondo luogo, in vari paesi, gli effetti di nuove norme sulla (non) prosecuzione della validità dei contratti collettivi dopo la scadenza e l'incertezza economica hanno ridotto la copertura della contrattazione collettiva, in seguito a ritardi e situazioni di stallo nelle negoziazioni. Inoltre, nuove disposizioni nei sistemi di contrattazione collettiva hanno ampliato le possibilità per le imprese di derogare i contenuti dei contratti collettivi di livello superiore, accelerando così la tendenza al decentramento.

Il capitolo individua le ragioni di tali cambiamenti in fattori tanto interni ed esterni. Alcuni attori nazionali hanno avviato iniziative per adattarsi a un contesto socioeconomico in trasformazione. Nei paesi in cui il dialogo tra le parti sociali ha incontrato difficoltà, le pressioni esterne hanno spinto i governi ad agire in risposta alle raccomandazioni fornite dalla Commissione, dal Consiglio europeo e da altre organizzazioni internazionali. Nei paesi beneficiari di programmi di assistenza finanziaria, le autorità nazionali hanno negoziato con la Commissione europea, la Banca centrale europea e il Fondo monetario internazionale una serie di riforme strutturali, comprensive di interventi nel mercato del lavoro, nel quadro di un ampio pacchetto di politiche volte a riequilibrare l'economia e incrementare il potenziale di crescita. Molti aspetti delle politiche incluse nelle condizioni stabilite per il sostegno finanziario, comprese quelle relative ai sistemi di relazioni industriali, non sono stati definiti nel dettaglio, ma sono stati lasciati alla discrezionalità dei paesi destinatari degli aiuti economici.

Se i cambiamenti interni sono alla base delle trasformazioni di lungo periodo dei sistemi di relazioni industriali nazionali, le pressioni esterne spiegano invece i recenti e profondi mutamenti che rappresentano un sostanziale allontanamento dalle tendenze del passato. Tuttavia, questi cambiamenti sono interdipendenti, poiché entrambi rappresentano una risposta alle

trasformazioni e alle tendenze del sistema economico internazionale e della società. Inoltre, i rapporti di forza e i fattori istituzionali contribuiscono a plasmare la relazione tra questi due livelli. Sebbene le relazioni industriali siano cambiate in tutta l'UE, la portata e la velocità delle trasformazioni mostrano variazioni significative tra gli Stati membri, specie dopo il 2008.

## Capitolo 2 — L'evoluzione della crisi: la trasformazione dei sistemi di contrattazione salariale

La contrattazione collettiva, in quanto principale strumento utilizzato da datori di lavoro e sindacati per regolare congiuntamente i rapporti di lavoro, è un elemento cruciale dei sistemi di relazioni industriali. La contrattazione collettiva protegge i lavoratori fissando standard minimi generali e limitando la possibilità del management di decidere unilateralmente in merito alle mansioni dei dipendenti e all'organizzazione del lavoro. Per i datori di lavoro, la contrattazione collettiva rappresenta un modo efficace per diminuire i costi di transazione grazie all'applicazione di standard uniformi alla forza lavoro e per ridurre il conflitto industriale. Quando coinvolge più datori di lavoro, la contrattazione collettiva riduce la concorrenza sul costo del lavoro: un vantaggio prezioso se il contratto collettivo copre tutti i principali concorrenti nazionali in un determinato settore, in particolare nei casi di bassa esposizione alla concorrenza globale. Tuttavia, poiché la competizione è diventata globale, la contrattazione salariale nazionale e di settore offre oggi una protezione meno efficace dalla concorrenza sul costo del lavoro.

Tra lavoratori e datori di lavoro, la contrattazione è un fattore fondamentale di regolazione del conflitto distributivo sulla ripartizione del valore aggiunto prodotto dalle attività economiche. Ai singoli lavoratori, la contrattazione salariale offre un certo grado di protezione dalle fluttuazioni del mercato del lavoro, mentre, dal punto di vista collettivo, costituisce uno strumento di solidarietà all'interno di una medesima area contrattuale, poiché stabilisce minimi salariali applicabili a gruppi di lavoratori con livelli di produttività diversi. Tuttavia, mantenendo la retribuzione sopra il livello che prevarrebbe in assenza di un intervento collettivo, la contrattazione favorisce la segmentazione del mercato del lavoro, poiché i datori di lavoro potrebbero ricorrere a forme di impiego alternative non coperte dalle condizioni concordate negli accordi collettivi.

Questo capitolo esamina le istituzioni che contribuiscono alla determinazione dei salari dell'UE e studia le trasformazioni della contrattazione salariale collettiva nell'ultimo decennio. Come sottolineato nel capitolo 1, la crisi economica ha accelerato la tendenza di lungo periodo verso il decentramento della contrattazione salariale, in particolare ampliando le possibilità di introdurre deroghe agli standard settoriali nei contratti di livello inferiore.

Ciononostante, sebbene gli schemi nazionali possano variare, in molti casi il decentramento si realizza all'interno di sistemi di contrattazione collettiva che assicurano un certo grado di coordinamento. In un contesto di contrattazione decentrata, il coordinamento contrattuale consente alle parti sociali di prendere in considerazione gli obiettivi macroeconomici e le possibili ricadute sistemiche delle dinamiche retributive. Il capitolo fornisce inoltre una panoramica delle iniziative volte a coordinare la contrattazione salariale a livello internazionale.

Negli ultimi anni l'intervento del governo nelle istituzioni dedicate alla contrattazione salariale è aumentato, poiché le trasformazioni del mercato del lavoro e degli schemi retributivi sono diventati sempre più importanti nel contesto di un'economia internazionalizzata e, in particolar modo, dell'UEM. I governi hanno giocato un ruolo centrale nel cambiamento dei meccanismi di determinazione dei salari, agendo nell'ambito di riforme più ampie di politica economica e del mercato del lavoro, che sono state introdotte in risposta alla crisi e ai cambiamenti dell'economia mondiale. Le decisioni autonome e bilaterali delle parti sociali hanno avuto un ruolo molto più limitato. Sebbene anche l'UE, attraverso gli strumenti di coordinamento delle politiche come le raccomandazioni specifiche per i singoli paesi, abbia suggerito alcune riforme dei sistemi di determinazione dei salari, sono stati i governi nazionali a guidare la trasformazione (con l'importante eccezione dei paesi che hanno ricevuto aiuti per la stabilizzazione finanziaria, dove le autorità nazionali hanno assunto impegni legati alle riforme nel quadro del programma UE/FMI; si veda il capitolo 3). Ciò non sorprende, considerato che i poteri dell'UE sulle questioni legate ai mercati del lavoro sono limitati e che il rispetto della diversità dei sistemi di relazioni industriali nazionali è sancito dal trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

Il capitolo afferma che la crisi economica ha avuto un impatto evidente sui salari collettivi reali. Nella maggioranza dei casi, la crescita dei salari reali ha registrato un netto rallentamento e, a volte, è diventata negativa. Solo in pochi casi i salari hanno mantenuto un tasso di crescita sostenuto o lo hanno addirittura incrementato. La crescita salariale collettiva più alta è stata osservata nei paesi dell'Europa orientale e centrale, dove potrebbe essere in corso un processo di allineamento ai «salari europei», benché le differenze rimangano significative. Il capitolo rileva inoltre una forte correlazione tra l'aumento salariale collettivo e le tendenze della produttività nel periodo precrisi, anche se spesso gli incrementi dei salari reali sono risultati inferiori alla crescita della produttività. Per contro, nell'ultimo periodo, l'aumento dei salari collettivi reali ha più frequentemente superato gli incrementi della produttività, in parte a causa di un'inflazione inaspettatamente bassa, che non era stata presa in considerazione durante la contrattazione. In questo modo, la contrattazione collettiva è riuscita a proteggere in una certa misura i redditi dei dipendenti, contenendo l'impatto della crisi sui livelli salariali. Alcuni recenti risultati di ricerca

mostrano che la crisi ha esercitato una notevole pressione sulle retribuzioni e che la moderazione salariale ha contribuito in modo significativo a superare gli squilibri macroeconomici e a ripristinare la competitività.

### Capitolo 3 — Le relazioni industriali negli Stati membri che hanno ricevuto aiuti per la stabilizzazione finanziaria

A partire dal 2010, prima la Grecia e poi l'Irlanda si sono trovate ad affrontare una grave crisi del debito sovrano e di bilancio. Nel 2011 la crisi del debito si è estesa al Portogallo, mentre i settori finanziari di Spagna e Cipro sono stati colpiti nel 2012. Tutti questi paesi hanno registrato una crescita economica debole e un aumento della disoccupazione, ma Irlanda, Spagna e Cipro hanno dovuto fare fronte anche a una crisi bancaria. Per superare tali difficoltà, i cinque paesi hanno introdotto riforme strutturali e programmi di risanamento del bilancio di vasta portata. L'obiettivo era controllare le fonti del debito e del deficit, al fine di ridare stabilità al settore bancario e di fare sì che la fiducia dei mercati consentisse di ristabilire le condizioni per la ripresa economica e la creazione di posti di lavoro.

I debiti sovrani di Cipro, Grecia, Irlanda e Portogallo sono stati praticamente esclusi dall'accesso ai mercati obbligazionari internazionali e hanno dovuto chiedere prestiti per finanziare il settore pubblico e ricapitalizzare gli istituti finanziari. In cambio dei prestiti ricevuti, i governi nazionali si sono impegnati ufficialmente con i creditori internazionali, rappresentati dalla Commissione europea, dalla Banca centrale europea e dal Fondo monetario internazionale, ad attuare una serie di politiche di riforma. La Spagna ha ricevuto una speciale forma di assistenza finanziaria temporanea dal meccanismo europeo di stabilità (MES) per ristrutturare il settore finanziario e le riforme del governo sono state monitorate dalla Commissione europea.

Prima della crisi, questi cinque paesi potevano contare su sistemi di contrattazione collettiva piuttosto stabili, prevalentemente articolati intorno a livello nazionale centrale o di settore, con l'eccezione di Cipro. I patti sociali trilaterali rappresentavano un elemento fondamentale della trasformazione delle relazioni industriali prima della crisi dell'Eurozona in tutti i paesi tranne la Grecia. Ciononostante, per varie ragioni, nessuno di questi cinque paesi era riuscito ad adattarsi all'esigenza di una maggiore capacità di aggiustamento nell'ambito dell'UEM e in seguito alla perdita della leva della flessibilità del tasso di cambio. Malgrado i tentativi volti a migliorare l'allineamento dei salari con la produttività e a rendere il mercato del lavoro più flessibile, tutti questi paesi hanno registrato un deterioramento dei tassi di cambio reali e un divario crescente tra le operazioni in conto capitale e quelle in conto corrente.

I programmi di riforme indotti dalla crisi hanno prodotto cambiamenti di ampio raggio in molte aree con l'intento di recuperare il potenziale di crescita e di incrementare occupazione ed equità. I sistemi di relazioni industriali, o almeno alcuni loro elementi, sono stati considerati parte del problema da risolvere per rispondere alla crisi. Riconquistare la competitività dei costi è stato considerato un fattore chiave per favorire una ripresa sostenuta dell'economia e dell'occupazione. L'effetto sugli istituti delle relazioni industriali nazionali è stato significativo: le riforme hanno coinvolto la contrattazione collettiva settoriale, i meccanismi di cooperazione trilaterali, le istituzioni preposte alla determinazione dei salari e le norme che disciplinano i conflitti industriali. I memorandum d'intesa (MoU) concordati tra i governi di Grecia, Irlanda, Portogallo e Cipro e l'UE/il FMI fanno tutti riferimento alla necessità di consultare le parti sociali nella fase di attuazione dei programmi di riforme nazionali e alcuni citano esplicitamente gli accordi trilaterali. Tuttavia, benché la Commissione europea abbia continuamente sottolineato l'importanza del dialogo sociale e del rispetto delle situazioni e delle prassi nazionali, il risultato concreto è stato un assetto sfavorevole al dialogo sociale, che ha esacerbato il conflitto tra le parti sociali e tra i sindacati e le autorità pubbliche. Tale conflitto si è manifestato attraverso i ricorsi all'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) e al Consiglio d'Europa, nonché nella valutazione molto critica del Parlamento europeo in merito al rispetto dei diritti sociali nel quadro dei programmi dell'UE/del FMI.

Lo scopo delle riforme è dare alle imprese la possibilità di adattarsi alle nuove condizioni economiche, consentendo un migliore allineamento tra salari e produttività (a livello aziendale) e quindi consolidando la competitività dei costi e promuovendo la redistribuzione del lavoro. Sul piano pratico, ciò si è tradotto nel passaggio a una contrattazione decentrata a livello aziendale. Ciononostante, nessuno di questi paesi ha introdotto comitati aziendali o sistemi di negoziazione inclusiva a livello aziendale, pertanto, in realtà, il decentramento della determinazione dei salari ha spesso finito per indebolire i sistemi di contrattazione collettiva, quantomeno nel breve periodo. Questo effetto si è reso evidente con il calo repentino della copertura della contrattazione collettiva in questi paesi tra il 2008 e il 2013 (si veda il capitolo 1).

L'impatto delle modifiche del sistema di regolazione sui livelli salariali e sulla competitività nei paesi esaminati dovrà essere attentamente monitorata. Se le strutture del dialogo sociale non vengono riviste in maniera tale da combinare il decentramento contrattuale con meccanismi adeguati di coordinamento con i livelli più elevati, esiste il rischio che la regolamentazione del mercato del lavoro attraverso il dialogo sociale e la governance trilaterale risultino gravemente indebolite, con il ritorno a un intervento legislativo eccessivo nella determinazione dei salari, tipico della prima fase dell'industrializzazione. Ciò potrebbe

ridurre la capacità delle istituzioni del mercato del lavoro di mediare il conflitto, redistribuire il reddito e favorire le alleanze tra i gruppi di interesse.

Oltre alle modifiche ai meccanismi di determinazione salariale, i governi dei paesi presi in esame hanno attuato una serie di ampie riforme del mercato del lavoro in risposta alla crisi. Fra queste, si possono citare la riduzione del salario minimo, la revisione della legislazione sulla tutela dell'occupazione e il taglio (o il blocco) di salari e assunzioni nel settore pubblico (si veda il rapporto Relazioni industriali in Europa 2012, Commissione europea 2013). Nei paesi destinatari degli aiuti economici, la Commissione e altre organizzazioni internazionali si sono adoperate per promuovere il dialogo sociale, nel quadro di scelte politiche fondamentali. In ultima analisi, la responsabilità di coinvolgere le parti sociali nella formulazione e dell'attuazione delle riforme è dei singoli paesi. Tuttavia, non sempre questo è avvenuto o è stato possibile: spesso è risultata prioritaria l'introduzione di misure urgenti volte a ripristinare la competitività e la crescita e a stabilizzare i mercati finanziari, a discapito della ricerca del consenso con le parti sociali.

La frequente mancanza di un efficace dialogo sociale ha allontanato questi paesi da una tradizione di patti sociali e cooperazione trilaterale tra governi e parti sociali. Con l'eccezione del Portogallo per le riforme del mercato del lavoro e dell'Irlanda per quelle del settore pubblico, la crisi sembra avere indebolito le istituzioni esistenti della consultazione trilaterale. Di conseguenza, il ruolo dell'azione statale (unilaterale) nelle relazioni industriali è cresciuto considerevolmente dal 2010, mentre l'importanza del dialogo sociale nell'elaborazione delle riforme strutturali e nei piani di risanamento del bilancio è andata calando rispetto alla prima fase della crisi, tra il 2008 e il 2009 (si veda il rapporto Relazioni industriali in Europa 2010, Commissione europea 2011).

Ora che i paesi iniziano lentamente a uscire dalla crisi, alcuni governi hanno recentemente ricominciato a concentrarsi sulle istituzioni del dialogo sociale e della cooperazione trilaterale, per favorire il consenso con le parti sociali sulle sfide più pressanti del mercato del lavoro e per promuovere la pace sociale e la stabilità. Ad esempio, la Grecia ha riattivato il consiglio del lavoro e il consiglio di tutela sociale, entrambi trilaterali. L'autorizzazione dei licenziamenti collettivi in Grecia è deve ora ricevere un'opinione del consiglio supremo del lavoro. Il governo portoghese si è impegnato a mantenere un canale di comunicazione permanente con le parti sociali e a creare un centro trilaterale per i rapporti di lavoro. A Cipro, i partner trilaterali hanno evidenziato l'importante ruolo del consiglio consultivo del lavoro. Tuttavia, risulta evidente che la crisi ha alterato profondamente i sistemi di relazioni industriali nei cinque paesi. Ciononostante, dal momento che il dialogo sociale è ancora considerato cruciale per affrontare le sfide del mercato

del lavoro, della determinazione dei salari e della competitività, resta da capire se in futuro le strutture di contrattazione collettiva di questi paesi riacquisteranno forza o se siano state indebolite in modo duraturo. La risposta a questa domanda potrebbe variare notevolmente da un paese all'altro.

## Capitolo 4 — Le relazioni industriali e l'occupazione giovanile

L'occupazione giovanile e i problemi che i giovani si trovano ad affrontare nella transizione dall'istruzione al mercato del lavoro sono tra le questioni politiche e sociali più pressanti del nostro tempo, poiché le conseguenze di un'eventuale inerzia in questo campo si ripercuoteranno su molte generazioni future. Questo capitolo intende illustrare lo attuale stato del mercato del lavoro rispetto al tasso di occupazione e a quello di disoccupazione dei giovani. In particolare, il capitolo esamina le sfide che le parti sociali affrontano nel cercare di migliorare l'accesso dei giovani al mercato del lavoro. Inoltre, ha lo scopo di esporre le principali posizioni e le iniziative più importanti intraprese dalle parti sociali.

Sebbene la disoccupazione giovanile rappresenti un problema strutturale per l'UE, risulta evidente che la crisi abbia aggravato una situazione già complessa. Stando ai dati forniti da Eurostat relativi al mese di dicembre 2014, la disoccupazione tra gli under 25 nei 28 paesi dell'UE era pari al 21,4%: più del doppio rispetto al 9,9% registrato per l'intera popolazione attiva. La disoccupazione giovanile è particolarmente elevata in paesi quali Spagna (51,4%), Grecia (50,6% a ottobre 2014), Croazia (44,8% nel quarto trimestre del 2014) e Italia (42,0%). Per contro, in Germania e Austria il tasso è pari rispettivamente al 7,2% e al 9,0%.

Mentre i responsabili politici dell'UE possono fornire un quadro all'interno del quale le parti interessate possono tentare di intraprendere misure di contenimento del fenomeno, le parti sociali possono utilizzare le strutture a loro disposizione, come il dialogo sociale e la contrattazione collettiva, per cercare di fare la differenza. Ad esempio, è stata data loro l'opportunità di operare nell'ambito della Garanzia giovani, che incoraggia un approccio basato sul partenariato per l'attuazione nazionale. Tuttavia, il grado di coinvolgimento delle parti sociali nello sviluppo delle politiche e nella loro realizzazione risulta variabile e l'impatto è difficile da quantificare.

Oltre a favorire il dibattito e a fornire esempi di buone prassi, le parti sociali intersettoriali e di settore dell'UE hanno siglato accordi e hanno fornito raccomandazioni alle proprie federazioni e alle altre parti interessate. È il caso del quadro d'azione sull'occupazione giovanile concluso nel mese di giugno 2013 dalle parti sociali intersettoriali dell'UE.

La portata e l'impatto di queste iniziative a livello europeo e nazionale, nonché la misura in cui esse favoriranno il dialogo e la contrattazione collettiva negli Stati membri, dipenderanno dalla forza delle tradizioni di dialogo sociale e contrattazione collettiva, dal rapporto tra le parti sociali e, soprattutto, dalla disponibilità di sostegno e contributi statali. Probabilmente è ancora troppo presto per valutare se le azioni delle parti sociali sono riuscite a fare la differenza, in particolare a causa dello sfasamento fra andamento del mercato del lavoro e del sistema economico produttivo. Ciò nondimeno, il tasso complessivo di disoccupazione giovanile nell'UE ha iniziato a diminuire nell'ultimo trimestre del 2013. Naturalmente, è difficile stabilire se i provvedimenti dedicati abbiano contribuito a tale calo o se quest'ultimo sia dovuto alla ripresa economica che sta iniziando a farsi sentire in alcuni degli Stati membri.

Non esiste una soluzione semplice al problema della disoccupazione giovanile, poiché è il risultato di molte questioni interconnesse che richiedono un intervento coordinato da parte di vari soggetti coinvolti, come gli istituti di istruzione, le organizzazioni di formazione professionale, coloro che si occupano di favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di competenze e i responsabili politici del mercato del lavoro. Pertanto, oltre all'azione che possono intraprendere attraverso interventi unilaterali o bilaterali, le parti sociali hanno un ruolo centrale a tutti i livelli per affrontare la sfida dell'occupazione giovanile, in cooperazione con un insieme più ampio di parti interessate.

## Capitolo 5 — Gli sviluppi del dialogo sociale europeo tra il 2012 e il 2014

Questo capitolo fornisce una panoramica degli sviluppi del dialogo sociale europeo da settembre 2012 a dicembre 2014, con particolare riferimento ai risultati delle relazioni industriali di livello europeo.

Negli ultimi anni il dialogo sociale europeo si è svolto in un contesto socioeconomico molto complesso: dal 2008 l'Europa fa i conti con una crisi che ha provocato tassi di disoccupazione elevati, disparità crescenti tra gli Stati membri e gravi problemi di coesione sociale. Come illustrato nel rapporto sulle relazioni industriali in Europa 2012 (Commissione europea 2013), la seconda fase della crisi, in particolare, ha messo a dura prova le relazioni industriali nazionali. Inoltre, specie nei paesi che beneficiano di programmi di assistenza, la fiducia nel processo di integrazione europea è calata notevolmente. Gli sviluppi del dialogo sociale europeo vanno considerati nell'ambito di questo contesto.

Le tensioni nel dialogo sociale in molti Stati membri hanno lasciato chiari segni anche a livello dell'UE. L'aumento degli

accordi realizzati nell'ambito del dialogo sociale settoriale europeo sembra essersi arrestato, almeno temporaneamente. Sono state inoltre sollevate importanti perplessità riguardo l'attuazione disomogenea su scala nazionale degli accordi autonomi. Permangono differenze sostanziali tra i sistemi di relazioni industriali nazionali, specie in merito alla copertura della contrattazione collettiva, e ciò compromette la capacità delle parti sociali nazionali di attuare tali accordi in modo efficace. Su questo punto il capitolo 1 ha mostrato che i recenti cambiamenti nei sistemi di relazioni industriali nazionali, in particolare negli Stati membri in cui erano già piuttosto deboli prima della crisi, non sono molto promettenti.

Ciononostante, il dialogo sociale europeo ha continuato a mostrare una certa vivacità. Sono stati compiuti progressi importanti per il rafforzamento della concertazione sociale all'interno di nuovi processi, come ad esempio il semestre europeo. Le parti sociali europee a livello intersettoriale hanno affrontato la sfida della disoccupazione giovanile e hanno continuato a fare passi avanti importanti nella direzione dello sviluppo di un'approfondita analisi congiunta dell'occupazione. La creazione di due nuovi comitati di dialogo sociale e il continuo avanzamento della fase di prova per il terzo settore dimostrano che i datori di lavoro e i sindacati sono ancora interessati a un impegno a livello europeo. Attraverso la definizione di opinioni e dichiarazioni congiunte, le parti sociali hanno continuato a fornire competenze e spunti preziosi nel quadro delle iniziative della Commissione e dei processi politici nazionali. Tramite strumenti e progetti comuni, le parti sociali europee condividono esperienze e migliori prassi per migliorare la propria capacità di intervento a livello europeo e nazionale.

Attualmente, il dialogo sociale europeo si trova a un crocevia. Le principali disposizioni del trattato riguardanti il dialogo sociale sono state introdotte in un momento in cui la legislazione sociale e sull'occupazione rappresentavano lo strumento di intervento dell'UE più importante per le parti sociali. Nell'ultimo decennio abbiamo assistito a una trasformazione. Per cominciare, dal 2000 il coordinamento delle politiche è divenuto uno strumento sempre più importante per l'azione dell'UE in campo sociale. Ciò ha stimolato nuovi sviluppi nel dialogo sociale dell'UE (oggi integrati nel trattato) volti a promuovere la concertazione tra le istituzioni dell'UE e le parti sociali, come il Comitato per l'occupazione (EMCO), il Comitato per la protezione sociale (SPC) e, a un livello più elevato, il Vertice sociale trilaterale. In secondo luogo, la più recente introduzione di nuove forme di governance macroeconomica attraverso il semestre europeo riguarda anche importanti questioni legate a occupazione e politiche sociali e sollecita domande sul modo più appropriato di coinvolgere le parti sociali nella discussione a livello europeo. Grazie al graduale passaggio a una concertazione trilaterale

più efficace a livello comunitario, è emerso un consenso sulla necessità di rafforzare il coinvolgimento delle parti sociali nella governance dell'UE nonché i forum del dialogo sociale esistenti. Di conseguenza, durante gli ultimi due anni, la Commissione ha avanzato proposte per il consolidamento del ruolo delle parti sociali nella governance macroeconomica dell'UE e nel semestre europeo, nonché per la revisione della decisione del Consiglio sul Vertice sociale trilaterale, al fine di adeguarla ai cambiamenti istituzionali del trattato di Lisbona, in particolare rispetto all'istituzione della figura del Presidente permanente del Consiglio europeo.

Le parti sociali intersettoriali hanno posizioni chiaramente diverse sulle cause della crisi, sulle risposte politiche più adeguate, sui programmi di risanamento del bilancio, sulla combinazione di politiche macroeconomiche e sul contenuto delle riforme strutturali. I loro punti di vista differiscono nettamente anche nel campo normativo, come illustrato dal mancato accordo delle parti sociali sulla revisione della direttiva sull'orario di lavoro e dalle loro opinioni divergenti e inconciliabili sulla necessità di un'ulteriore regolamentazione sociale a livello comunitario. I datori di lavoro si orientano sempre più spesso verso le sfide poste dalla competitività e l'esigenza di ridurre il costo del lavoro, semplificare il diritto del lavoro e incrementare la flessibilità esterna. I sindacati sottolineano gli elementi di competitività non legati al costo del lavoro, il ruolo positivo dei salari nel sostenere la domanda aggregata e l'importanza di migliorare la qualità del lavoro e investire nelle competenze. Tali divergenze sono emerse in numerosi dibattiti tra lavoratori, datori di lavoro e autorità pubbliche di tutta Europa. In alcuni Stati membri, questi dibattiti hanno portato alla conclusione di accordi che hanno contribuito a plasmare le riforme politiche. Tuttavia, in altri Stati membri e a livello comunitario si è manifestata una tendenza verso un aumento di conflitti e tensioni.

Malgrado gli sforzi tesi a promuovere il ruolo delle parti sociali, come stabilito dal trattato, la turbolenza della crisi sta avendo un effetto significativo sul rapporto tra le parti sociali e la Commissione, nonché con altre istituzioni dell'UE. Recentemente, la fiducia sembra avere toccato livelli minimi e una serie di punti controversi hanno creato conflitti e tensioni in ambiti quali il Vertice sociale trilaterale. Si pensi, ad esempio, alle discussioni sui programmi di aggiustamento macroeconomico, sulle raccomandazioni specifiche per i paesi, sulla presunta interferenza con la contrattazione collettiva a livello nazionale, sul programma di idoneità normativa della Commissione, sul quadro strategico della Commissione per la salute e la sicurezza e sulla valutazione da parte della Commissione degli accordi delle parti sociali europee, quando i firmatari ne hanno richiesto l'attuazione mediante le direttive del Consiglio.

Nell'ambito del programma politico del Presidente Juncker, particolarmente attento al dialogo sociale, la Commissione ha iniziato a lavorare al rilancio e al consolidamento del dialogo con le parti sociali.

## Capitolo 6 — Analisi della legislazione europea del lavoro tra il 2012 e il 2014

Questo capitolo offre una panoramica completa degli sviluppi della legislazione comunitaria del lavoro negli ultimi due anni, compreso il tema della salute e sicurezza sul lavoro. Tali cambiamenti del diritto del lavoro europeo si sono verificati sullo sfondo della crisi, che ha aggravato in modo significativo la situazione occupazionale, riducendo gli standard di vita e di lavoro, specie per le categorie di persone particolarmente vulnerabili. In risposta e in linea con la strategia Europa 2020 per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, la Commissione ha continuato a lavorare per migliorare la qualità del lavoro, le condizioni di lavoro e il funzionamento del mercato del lavoro.

Nel mese di maggio 2014 il Parlamento europeo e il Consiglio hanno adottato una direttiva volta ad aumentare la tutela dei lavoratori distaccati, garantendo la parità di condizioni nel mercato unico.

Sempre nel 2014 il Consiglio ha approvato una direttiva sull'orario di lavoro dei lavoratori mobili che esercitano attività legate al trasporto per vie navigabili interne, che attraverso la legislazione dell'UE attua un accordo siglato autonomamente dalle parti sociali europee di questo settore. Questo accordo, raggiunto nel 2012, fissa le regole minime per l'intera UE in materia di orari di lavoro per le navi di trasporto merci o passeggeri nella navigazione interna.

Facendo seguito a una proposta della Commissione, nel mese di marzo 2014 il Consiglio ha adottato una raccomandazione su un quadro di qualità per i tirocini, con l'intento di permettere ai tirocinanti di acquisire un'esperienza lavorativa di alto livello

in condizioni sicure ed eque, nonché di aumentare le loro possibilità di trovare un buon lavoro. Nel mese di aprile 2014 la Commissione ha accettato la proposta di istituire una piattaforma europea volta a migliorare la cooperazione nel campo della prevenzione e della repressione del lavoro sommerso.

Per quanto riguarda la salute e la sicurezza sul lavoro, in seguito a una valutazione della strategia europea in materia di salute e di sicurezza (2007-2012) e a una consultazione pubblica, nel mese di giugno 2014 la Commissione ha presentato un nuovo quadro strategico su questo tema per il periodo 2014-2020. Il quadro ha lo scopo di migliorare l'attuazione delle regole esistenti in materia di salute e sicurezza, ottimizzare la prevenzione delle patologie correlate al lavoro e tenere in considerazione l'invecchiamento della forza lavoro dell'UE.

Sono state adottate due direttive legate alla salute e alla sicurezza sul lavoro: la prima riguarda i requisiti minimi sull'esposizione dei lavoratori ai campi elettromagnetici e la seconda riguarda l'adeguamento di cinque direttive sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro al regolamento UE sulla classificazione, l'etichettatura e l'imballaggio delle sostanze chimiche. La Commissione ha inoltre adottato una decisione che adegua il funzionamento del Comitato scientifico per i valori limite di esposizione professionale (SCOEL) alle regole della Commissione sui gruppi di esperti.

La Commissione ha portato avanti il proprio lavoro volto a valutare e rivedere l'attuale legislazione europea sul lavoro, in linea con la strategia Europa 2020 e con i principi per una regolamentazione intelligente. In particolare, ha concluso la verifica di idoneità su tre direttive sull'informazione e la consultazione, trovandole complessivamente adatte allo scopo in quanto pertinenti, efficaci, coerenti ed efficienti. Sono attualmente in corso la revisione della direttiva sull'orario di lavoro e le valutazioni ex post delle direttive sul lavoro a tempo parziale e sul lavoro a tempo determinato, nonché della direttiva sulla dichiarazione scritta riguardante le condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro. Si sta inoltre svolgendo un'analisi complessiva di 24 direttive dell'UE relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro, i cui risultati sono previsti per la fine del 2015.



## **COME OTTENERE LE PUBBLICAZIONI DELL'UNIONE EUROPEA**

### **Pubblicazioni gratuite:**

- una sola copia:  
tramite EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- più di una copia o poster/carte geografiche:  
presso le rappresentanze dell'Unione europea ([http://ec.europa.eu/represent\\_it.htm](http://ec.europa.eu/represent_it.htm)),  
presso le delegazioni dell'Unione europea nei paesi terzi  
([http://eeas.europa.eu/delegations/index\\_it.htm](http://eeas.europa.eu/delegations/index_it.htm)),  
contattando uno dei centri Europe Direct ([http://europa.eu/europedirect/index\\_it.htm](http://europa.eu/europedirect/index_it.htm)),  
chiamando il numero 0080067891011 (gratuito in tutta l'UE) (\*).

(\* Le informazioni sono fornite gratuitamente e le chiamate sono nella maggior parte dei casi gratuite  
(con alcuni operatori e in alcuni alberghi e cabine telefoniche il servizio potrebbe essere a pagamento).

### **Pubblicazioni a pagamento:**

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

La serie Relazioni Industriali in Europa fornisce una panoramica delle tendenze e degli sviluppi nelle relazioni collettive fra lavoratori, datori di lavoro e rispettive rappresentanze nell'Unione europea, compresa la dimensione trilaterale che include le autorità pubbliche a vari livelli.

L'edizione 2014 esamina le ricadute della crisi economica e del debito sovrano sulle relazioni industriali e sul dialogo sociale. Comprende analisi approfondite degli sviluppi nei sistemi di contrattazione salariale, delle relazioni industriali negli Stati membri che ricevono assistenza fiscale, nonché delle relazioni industriali in rapporto all'occupazione giovanile. Presenta inoltre un aggiornamento dei recenti sviluppi nel dialogo sociale e nella legislazione sul lavoro in Europa.

La Sintesi è disponibile online in 24 lingue.

Puoi scaricare le nostre pubblicazioni o abbonarti gratis su <http://ec.europa.eu/social/publications>

Se desideri essere regolarmente aggiornato sulla direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e l'inclusione, iscriviti su <http://ec.europa.eu/social/e-newsletter> per ricevere la newsletter digitale gratuita dell'Europa sociale

 <https://www.facebook.com/socialeurope>

 [https://twitter.com/EU\\_Social](https://twitter.com/EU_Social)

