



C A M B I A M O  
I N S I E M E  
L' E U R O P A

4ª Conferenza UNI Europa  
Roma, 14-16 Marzo 2016

# Risoluzioni

**Adottate dalla  
4ª Conferenza UNI Europa  
Roma, 14-16 marzo 2016**

**UNI** europa  
global  
union

European Services Workers' Union



# Indice

---

Indice.....	1
Introduzione.....	2
Panoramica delle priorità strategiche 2016-2020.....	5
Composizione del Comitato per le risoluzioni.....	6
Risoluzione 1: Cambiamo insieme l'Europa – Da Tolosa a Roma e oltre.....	7
Risoluzione 2: Cambiamo l'Europa facendo crescere i sindacati.....	13
Risoluzione 3: Cambiamo l'Europa facendo crescere il potere contrattuale.....	17
Risoluzione 4: Cambiamo l'Europa facendo crescere in qualità i posti di lavoro.....	23
Risoluzione 5: Linee guida per la negoziazione di accordi aziendali con le multinazionali.....	29
Risoluzione 6: Una strategia comune UNI Europa sul dialogo sociale settoriale europeo.....	33
Risoluzione 7: Quote di affiliazione UNI Europa 2017-2020.....	38
Risoluzione 8: Per una maggiore partecipazione dei giovani alle conferenze UNI Europa.....	39
Risoluzione 9: La nuova forza lavoro e i sindacati (UNI Europa P&M).....	40
Dichiarazione relativa all'Accordo sugli scambi di servizi (TiSA).....	41
Dichiarazione sull'antisindacalismo Promuovere il rispetto dei diritti sindacali in Europa..	43
Dichiarazione Una risposta umanitaria alla crisi dei profughi.....	46

## Introduzione

---

I delegati di tutta Europa, in rappresentanza di 7 milioni di lavoratori, si sono riuniti per la 4ª Conferenza UNI Europa, tenutasi a Roma, Italia, dal 14 al 16 marzo 2016.

Le decisioni prese indicano a UNI Europa – con i suoi settori, gruppi e affiliati – la strada da seguire per il prossimo quadriennio. Lavorando tutti insieme, ci siamo impegnati a far crescere e potenziare i sindacati dei servizi e migliorare le condizioni di lavoro e la vita dei lavoratori dei servizi in tutta Europa.

Nel corso di un anno, in un processo inclusivo dal basso in alto, gli affiliati hanno formulato le 12 mozioni da presentare alla Conferenza. Il Comitato per le risoluzioni ne ha accorpate alcune, arrivando alle 9 mozioni sottoposte alla Conferenza per essere adottate. La Conferenza ha altresì adottato 3 dichiarazioni sottoposte dal Comitato esecutivo UNI Europa.

Segue una sintesi dei punti principali delle nove risoluzioni adottate.

La **Risoluzione 1, Cambiamo insieme l'Europa: da Tolosa a Roma e oltre**, è il quadro portante della nostra visione per il prossimo quadriennio a partire dalle decisioni prese alla Conferenza UNI Europa di Tolosa nel 2011. La Risoluzione riconferma le politiche e gli impegni assunti in quella occasione. Inoltre, definisce il nostro ruolo e impegno per l'attuazione delle decisioni della 4ª Conferenza mondiale UNI e della sua strategia Breaking Through. Insieme, la nostra ambizione è che UNI Europa sia una Federazione sindacale europea forte, che lotti sul piano europeo nell'interesse e al servizio dei lavoratori, in politica e nelle relazioni industriali, con la stessa forza e visibilità dei suoi affiliati nazionali.

Ci impegniamo a:

1. Batterci per un'economia per tutti
2. Costruire un'Europa sociale
3. Migliorare i diritti dei lavoratori e le loro condizioni di lavoro

Le risoluzioni 2-4 sono i documenti che definiscono le nostre priorità per il periodo 2016-2020.

La **Risoluzione 2, Cambiamo l'Europa facendo crescere i sindacati**, intende approfondire l'impegno con gli affiliati per far crescere la capacità di sindacalizzare e acquisire potere nei nostri settori e presso le aziende multinazionali. Si tratta di reclutare nuovi lavoratori, fidelizzare gli iscritti, stabilire e rafforzare le strutture sindacali, e promuovere il sostegno della base e la sua partecipazione a tutte le attività di un sindacato.

La Risoluzione ha 4 priorità strategiche:

1. Attività di sindacalizzazione in Europa Centro-orientale e in Turchia
2. Supporto alla sindacalizzazione nei paesi della Troika
3. Scambio di buone prassi per sviluppare la capacità di sindacalizzazione
4. Mirare alle aziende multinazionali

La **Risoluzione 3, Cambiamo l'Europa facendo crescere il potere contrattuale**, è volta a rafforzare il potere contrattuale dei sindacati di servizi in Europa. Insieme, come UNI Europa, continueremo a rivendicare i nostri diritti di lavoratori e sindacati dei servizi. Ci batteremo per invertire la tendenza delle politiche governative e delle normative che limitano i nostri diritti. I sindacati dei servizi lotteranno affinché le aziende rispettino i nostri diritti collettivi, ovunque siano presenti.

La Risoluzione ha 3 priorità strategiche:

1. Coordinare la copertura dei contratti collettivi
2. Sviluppare e sostenere le alleanze sindacali
3. Influire sulle politiche UE

La **Risoluzione 4, Cambiamo insieme l'Europa facendo crescere in qualità i posti di lavoro**, delinea il quadro strategico di UNI Europa per far crescere in qualità i posti di lavoro dei lavoratori dei servizi in Europa. L'obiettivo è di sviluppare la nostra visione e le azioni concrete affinché il settore europeo dei servizi cresca nell'interesse dei lavoratori e degli utenti dei servizi, in particolare nell'ottica della rivoluzione digitale e della maggiore integrazione del mercato interno dei servizi voluta dall'UE.

Le tre priorità strategiche della risoluzione sono:

1. Costruire una piattaforma politica per le politiche dei servizi
2. Influire sulle politiche UE sul mercato interno dei servizi
3. Fare in modo che la digitalizzazione promuova il progresso sociale e posti di lavoro di qualità

La **Risoluzione 5, Linee guida per la negoziazione di accordi aziendali con le multinazionali**, definisce il quadro negoziale di tali accordi. I principi basilari per UNI Europa sono, primo, che la contrattazione collettiva sia fondamentale responsabilità dei sindacati affiliati e, secondo, che le decisioni della contrattazione siano prese con il consenso degli affiliati interessati.

La **Risoluzione 6, Una strategia comune UNI Europa sul dialogo sociale settoriale europeo**, farà fare un passo avanti ai dialoghi sociali dei nostri settori definendo una visione comune, e gli esiti auspicabili, per i dialoghi sociali settoriali.

La **Risoluzione 7, Quote di affiliazione UNI Europa 2017 – 2020**, stipula il quadro decisionale per gli aumenti delle quote per il 2018-2020. Nel 2017, la quota aumenterà di € 0,03 ossia € 0,48 per ogni iscritto.

La **Risoluzione 8, Per una maggiore partecipazione dei giovani alle Conferenze UNI Europa**, mira a rispettare l'obiettivo di UNI Europa Giovani, ovvero che almeno il 20% dei partecipanti sia di età inferiore ai 35 anni.

La **Risoluzione 9, Strategia UNI Europa per professionisti e manager** definisce le tre principali priorità per i lavori del gruppo: sindacalizzazione, equilibrio lavoro-vita privata e protezione per chi denuncia illeciti

Le 3 dichiarazioni adottate dalla Conferenza riguardano le seguenti tematiche:

- **Dichiarazione relativa all'Accordo sugli scambi di servizi (TiSA)**
- **Dichiarazione sull'antisindacalismo: Promuovere il rispetto dei diritti sindacali in Europa**
- **Dichiarazione per Una risposta umanitaria alla crisi dei profughi**

Il nostro slogan "Cambiamo l'Europa insieme" ("Changing Europe together") riflette la necessità che i sindacati dei servizi uniscano le loro forze per incanalare il futuro dell'UE e

la rivoluzione digitale verso un'Europa equa e sociale, con posti di lavoro sicuri e di qualità, nel rispetto dei diritti dei lavoratori e del ruolo dei sindacati.

Dobbiamo cambiare e cambieremo l'Europa insieme!

Oliver Roethig  
Segretario regionale

## **Panoramica delle priorità strategiche 2016-2020**

---

Le risoluzioni 2-4 definiscono tre quadri strategici, e costituiscono il nostro principale campo di azione per il periodo 2016-2020.

### ***Quadro Strategico Per Una Sindacalizzazione Strategica***

1. Iniziative di sindacalizzazione in Europa Centro-orientale e in Turchia
2. Supporto alla sindacalizzazione nei paesi della Troika
3. Coordinare e scambiare le buone prassi per sviluppare la capacità di organizzare sindacalmente
4. Mirare alle aziende multinazionali

### ***Un Quadro Strategico Per Rafforzare Il Potere Contrattuale Dei Sindacati Di Servizi In Europa.***

5. Coordinamento sulla copertura dei contratti collettivi
6. Alleanze sindacali
7. Influire sulle politiche UE

### ***Un Quadro Strategico Per Far Crescere In Qualità I Posti Di Lavoro Dei Lavoratori Dei Servizi In Europa***

8. Politica dei servizi
9. Mercato interno dei servizi
10. Digitalizzazione

## Composizione del Comitato per le risoluzioni

---

Il Comitato per le risoluzioni era così composto:

**Presidente:** Ingeborg Saetre, Postkom, Norvegia

**Membri:**

Ben Richards	Area I	Unite the Union	Regno Unito
Arvid Ahrin	Area II	NFU	Svezia
Emilio Fagnoli	Area III	UILTUCS	Italia
Erwin De Deyn	Area IV	BBTK-ABVV	Belgio
Wolfgang Greif	Area V	GPA-djp	Austria
Gyula Berta	Area VI	Postal Union	Ungheria
Dmitry Dozorin	Area VII	CWU	Russia
Sandra Verammen	P&M	LBC-NVK	Belgio
Martine Le Garroy	Comitato donne	ACV-CSC	Belgio
Daniel Carlstedt	Giovani	Handels	Svezia
Frédéric Favraud	Assicurazioni sanitarie e sociali	FEC-FO	Francia
Lars-Anders Häggström	Commercio	HANDELS	Svezia
Mario Ongaro	Servizi finanziari	FISAC-CGIL	Italia
Pilar Rato	Gaming	FECOHT CC.OO	Spagna
Joaquina Rodriguez	Grafica e Logistica	FSC-CCOO	Spagna
Barbara Schroeding	Hair & Beauty	VIDA	Austria
Andy Kerr	ICTS	CWU	Irlanda
Heinrich Bleicher-Nagelsmann	EURO-MEI	ver.di	Germania
Christer Rydh	Servizi postali	SEKO	Svezia
Jaana Ylitalo	Servizi immobiliari	PAM	Finlandia
Marcelle Buitendam	Sport PRO	FNV Sport	Paesi Bassi

**Segretaria:** Christina Colclough, UNI Europa



## **Risoluzione 1: Cambiamo insieme l'Europa – Da Tolosa a Roma e oltre**

---

Nei quattro anni trascorsi dalla 3a Conferenza UNI Europa, l'Europa ha vissuto in uno stato di crisi permanente. Una crisi economica, politica, climatica, sociale, ma soprattutto una crisi che ha scosso le fondamenta stesse dell'Europa in cui crediamo. Dall'inizio della crisi dell'euro, austerità e deregulation rimangono le principali risposte offerte dalle autorità europee e dai governi nazionali.

La crisi non è stata causata dalla gente che lavora, né dalle persone svantaggiate o dalle fasce più vulnerabili della nostra società. Eppure sono proprio loro ad averne pagato il prezzo. Le cause sono l'avidità delle imprese, la speculazione, l'introduzione di un neoliberalismo dettato dalle leggi del mercato, dai leader europei e dalle politiche di austerità da essi imposte.

La crisi è stata aggravata dall'impatto delle politiche di austerità di molti governi che l'hanno sfruttata per fare campagna contro i sindacati e il loro ruolo di rappresentanti dei lavoratori presso le autorità pubbliche e i datori di lavoro. Queste campagne indeboliscono il modello sociale europeo e la nostra democrazia concentrando il potere ancora di più nelle mani di pochi attori. Contemporaneamente il padronato cerca di rimettere in causa le missioni fondamentali dell'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) in materia di elaborazione e applicazione delle norme internazionali sul luogo di lavoro. È urgente che l'OIL possa tornare a svolgere il suo ruolo di tutela dei lavoratori.

UNI Europa crede in un'Europa basata sui valori fondamentali di solidarietà, equità, fraternità, uguaglianza e sostenibilità. Questi sono i valori per i quali siamo pronti a lottare e per i quali dobbiamo lottare se vogliamo che l'Europa torni nuovamente a essere un'unione sociale intesa a migliorare le condizioni di vita e di lavoro di tutti i suoi cittadini.

Gettiamo le basi di tutto questo nel 2011 alla 3a conferenza UNI Europa a Tolosa, in particolare con le risoluzioni "Unione – Visione – Azione". UNI Europa ribadisce il suo impegno a svolgere un ruolo preminente nell'implementare la sua strategia Breaking Through e le decisioni prese dal 4o Congresso mondiale. Le politiche adottate a Tolosa e Città del Capo formano la base del lavoro di UNI Europa per il prossimo quadriennio.

Insieme, la nostra ambizione è che UNI Europa sia una Federazione sindacale europea forte, che lotti sul piano europeo nell'interesse e al servizio dei lavoratori, in politica e nelle relazioni industriali, con la stessa forza e visibilità dei suoi affiliati nazionali.

Noi, UNI Europa – i sindacati dei lavoratori dei servizi in Europa uniti nella lotta – ci impegniamo ad attivarci insieme per un cambiamento reale, perché possiamo e dobbiamo **cambiare l'Europa insieme.**

### ***Battersi per un'economia per tutti***

UNI Europa riconosce il legame tra la voce dei lavoratori e la produttività, ed è convinta che una forza lavoro coinvolta è vitale per la crescita economica in Europa.

L'austerità ha fallito! UNI Europa chiede senza se e senza ma che l'Unione europea e i governi di tutta Europa mettano fine alle politiche di austerità. È impossibile arrivare a una ripresa sostenibile basandosi sul lavoro precario, sul taglio dei servizi pubblici e sugli attacchi alla contrattazione collettiva. Noi chiediamo un cambiamento di rotta radicale nella governance economica, una transizione giusta che metta al primo posto l'economia reale e la qualità del lavoro.

L'imposizione dell'austerità, e gli interventi della troika e di altri hanno devastato mezza Europa – Spagna, Portogallo, Italia, Grecia, Cipro, Irlanda, ecc. – mentre UNI Europa ha

sempre condannato questo approccio fallimentare e ammira il coraggio del popolo greco nel decidere che una direzione politica ed economica alternativa è non solo possibile, è necessaria.

Tutti i lavoratori del settore dei servizi, specialmente i giovani lavoratori e le donne, sono tra i più colpiti dagli effetti negativi della crisi e delle risposte inappropriate dei governi. Considerato che le donne costituiscono l'utenza maggiore dei servizi pubblici, i tagli ai servizi statali o la riduzione del livello di servizio si ripercuotono direttamente su quelle che sono considerate "responsabilità" delle donne, creando un effetto a cascata sulla loro vita lavorativa e sul loro potere di acquisto.

Gli Stati membri dell'UE hanno continuato ad attaccare il welfare, la sanità, l'ambiente e le pensioni nel tentativo tanto dannoso quanto sconsiderato di migliorare la competitività a spese delle fasce più vulnerabili delle nostre società. Questa imposizione dell'austerità non è altro che dumping sociale con un altro nome e UNI Europa la respinge con forza. I livelli pensionistici delle donne, che rimangono indietro rispetto a quelli degli uomini, sono stati particolarmente colpiti ed il divario è destinato ad aumentare considerando le aspettative di vita e la sempre maggiore precarietà del lavoro femminile (part-time o tempo determinato, disoccupazione, ecc.).

UNI Europa sostiene la proposta della CES "A New Path for Europe" (un nuovo corso per l'Europa). Il centro della proposta è un piano d'investimento pari al 2% del PIL nei prossimi dieci anni, destinato a creare piena occupazione e posti di lavoro di qualità dando nel contempo una risposta alle sfide sociali, economiche e ambientali. A questo proposito sono necessari investimenti pubblici strategici e lungimiranti, anche nei servizi sociali e nei servizi di interesse generale. Gli investimenti in queste aree (incluse le infrastrutture sociali), nonché nell'infrastruttura e nella ricerca, devono essere esclusi dal calcolo del disavanzo strutturale nel quadro della governance economica. Un obiettivo fondamentale dovrebbe essere la riduzione del tasso di disoccupazione sotto il 3 per cento.

L'Unione europea ha urgente bisogno di migliorare radicalmente la sua governance economica. UNI Europa crede che le proposte presentate nella relazione "Completing Europe's Economic and Monetary Union" scritta dai cinque Presidenti europei: il Presidente della Commissione europea Jean-Claude Juncker, il Presidente del Consiglio europeo Donald Tusk, il Presidente dell'Eurogruppo Jeroen Dijsselbloem, il Presidente della Banca Centrale Europea Mario Draghi, e il Presidente del Parlamento europeo Martin Schulz non costituiscano una risposta adeguata. Respingiamo in particolare l'introduzione di comitati nazionali per la competitività, che porteranno a nuovi attacchi contro l'autonomia della contrattazione collettiva e alimenteranno le tendenze deflazionistiche già in atto.

Per UNI Europa, migliorare la governance economica comporta riforme immediate e a medio termine:

- spingere gli Stati membri a utilizzare appieno le clausole di flessibilità contenute nei pacchetti Six-pack e Two-pack (clausola per gli investimenti, clausola per circostanze eccezionali...);
- istituire un pilastro dei diritti sociali fondamentali indipendente dalla governance economica implementata nel Trattato europeo,
- avviare una procedura per lo sviluppo di opere pubbliche europee sostenuta da un finanziamento monetario diretto;
- democratizzare la governance economica tenendo conto pienamente del parere delle parti sociali a livello della sua definizione e attuazione;
- fare evolvere l'eurozona verso un modello di sviluppo basato sui salari e gli investimenti; i paesi che accumulano eccessivi surplus di bilancio devono assumere un ruolo leader nello stimolare la domanda interna.

- Chiediamo l'approfondimento di un'Unione monetaria europea in cui i diritti sociali siano un elemento costitutivo essenziale separato dai quadri finanziario, di bilancio, di politica economica e di rafforzamento della legittimità democratica.

#### **UNI Europa ribadisce le sue rivendicazioni:**

- Tutti i lavoratori devono essere coperti da contratti collettivi e remunerati con un salario dignitoso.
- Un sistema di governance economica democratica per l'UE socialmente responsabile capace di combinare gli obiettivi di costruire un'economia comunitaria competitiva e di creare posti di lavoro di qualità e piena occupazione.
- Politiche che garantiscano un'effettiva redistribuzione della ricchezza per invertire la tendenza a un divario sempre maggiore.
- Una moratoria sui negoziati e sulla ratifica di accordi di libero scambio e di protezione degli investimenti fino a quando non si sarà concluso positivamente un dibattito comprensivo e democratico.
- Il passaggio a una vera economia circolare, che riduca le emissioni garantendo un futuro più sostenibile.
- Regolamentazione finanziaria efficace, con una supervisione adeguata, fine dell'evasione fiscale e tassa sulle transazioni finanziarie.
- Fine dell'imposizione forzata dell'austerità nei paesi europei in crisi, nel disprezzo della volontà democratica dei cittadini.

#### ***Costruire un'Europa sociale***

Non può esistere un'Unione europea senza un'Europa sociale. UNI Europa è convinta che l'assenza di adeguate politiche europee sia una causa diretta del diffondersi della xenofobia, dell'estremismo, dell'euroscetticismo e delle divisioni in tutta Europa. UNI Europa è estremamente preoccupata per l'ascesa di partiti politici nazionalisti e xenofobi in Europa e condanna la retorica estremista fatta apposta per dividere la società e stigmatizzare i profughi e i migranti.

UNI Europa crede in un'Europa sociale capace di salvaguardare, anzi di migliorare i diritti dei lavoratori, il ruolo dei sindacati, le contrattazioni collettive e la qualità dell'occupazione.

#### **UNI Europa rivendica un'Europa sociale che:**

- Promuova la piena occupazione e il miglioramento della qualità dei posti di lavoro, in particolare mediante la riduzione collettiva dell'orario di lavoro.
- Riconosca la priorità dei diritti sociali fondamentali sulle libertà economiche, compresi il diritto di sciopero, la libertà di associazione e il diritto di contrattazione collettiva. UNI Europa chiede di modificare i Trattati dell'Unione per dare priorità alla dimensione sociale dell'Unione europea e correggere l'attuale squilibrio tra diritti fondamentali e politiche economiche. Tali modifiche devono includere l'adozione di un Protocollo per il progresso sociale, come proposto dalla CES, e se non dovessero migliorare la dimensione economica e sociale dell'UE, UNI Europa le respingerà al pari della CES.
- Contribuisca a creare un futuro più verde, più sostenibile, nel pieno rispetto dei diritti sociali e delle politiche del mercato del lavoro, che metta al primo posto le esigenze dei lavoratori.
- Sappia creare il giusto equilibrio tra il lavoro e la vita privata, la parità salariale e la promozione e integrazione delle pari opportunità in tutte le politiche e attività.

- Apporti una retribuzione di pari valore per un lavoro di pari valore, sviluppi un concetto egualitario delle mansioni svolte da uomini e donne a tutti i livelli della società (p.es. istruzione, allevare i figli, fare politica); una visione egualitaria delle mansioni svolte tanto dalle donne quanto dagli uomini;
- Istituisca sistemi pensionistici pubblici solidali e sostenibili che mettano fine al divario tra uomini e donne.
- Garantisca pari accesso per tutti all'occupazione, a prescindere dal genere.
- In un quadro di regimi pensionistici sostenibili, UNI Europa sostiene politiche che promuovono sia l'equilibrio lavoro-vita privata per i lavoratori più anziani sia un turnover sostenibile in termini di opportunità occupazionali per le giovani generazioni, per esempio una flessibilità ad iniziativa libera dei lavoratori che permetta ai lavoratori anziani di decidere a quale età andare in pensione, nell'ambito delle loro effettive condizioni di lavoro e professionali, e che permetta anche un migliore coordinamento tra i regimi pensionistici e le dinamiche del mercato del lavoro. UNI Europa incoraggia i sindacati affiliati a perseguire tali alternative contro l'innalzamento generalizzato e obbligatorio dell'età della pensione
- Sancisca il diritto all'istruzione gratuita a tutte le età e che sferrì un attacco coordinato alla piaga della disoccupazione giovanile.
- Garantisca a tutti l'accesso ai sistemi sanitari pubblici.
- Condanni il razzismo e la xenofobia in Europa e si metta a capo della lotta contro ogni forma di discriminazione.
- Assicuri un sistema di protezione sociale universale (sanità, disoccupazione, pensione...) in ogni Stato membro.

### ***Migliorare i diritti dei lavoratori e le loro condizioni di lavoro***

UNI Europa è la voce dei lavoratori dei servizi. I diritti e le condizioni di lavoro, individuali e collettivi, sono sotto attacco in tutta Europa. Il settore dei servizi ha un ruolo cruciale da giocare per il futuro dell'Europa e UNI Europa mobiliterà oltre 7 milioni di persone per garantire che il futuro settore dei servizi sia basato sul lavoro dignitoso e sul rispetto dei diritti dei lavoratori.

#### **UNI Europa rivendica:**

- Una politica per l'occupazione che limiti significativamente l'aumento dei contratti non standard nel settore dei servizi e che ponga rimedio alle condizioni di lavoro precarie imposte a un gran numero di lavoratori.
- Nei casi in cui le contrattazioni collettive non possono garantire salari e redditi dignitosi per tutti, UNI Europa sostiene le iniziative dei suoi affiliati per un minimo salariale nazionale equo e dignitoso concordato nel quadro di contratti collettivi o stipulato per legge. In ogni caso, qualsiasi minimo salariale dovrebbe rispettare le norme di equità stabilite dal Consiglio d'Europa<sup>1</sup>.
- Rispetto per l'autonomia e le decisioni delle parti sociali.

---

<sup>1</sup> "Nella Carta Sociale Europea del 1961, il Consiglio d'Europa stipula che "Tutti i lavoratori hanno diritto ad un'equa retribuzione che assicuri a loro e alle loro famiglie un livello di vita soddisfacente" (Parte I, Articolo 4). Da allora, il Comitato europeo dei diritti sociali (ECSR) del Consiglio ha elaborato una definizione in base alla quale un salario "equo" o "dignitoso" è pari ad almeno il 60% del salario netto medio - e certamente non inferiore al 50% del salario netto medio." (CES 2014 Seminario della commissione CES sulla contrattazione collettiva e i salari – Varsavia 27-29 ottobre 2014)

- Il rifiuto di qualsiasi tentativo di minare la salute e la sicurezza, limitare i diritti dei lavoratori o peggiorare le condizioni di lavoro in nome dell'austerità e dell'agenda "Better Regulation" (Legiferare Meglio).
- Governi e datori di lavoro capaci di rispondere alle sfide del nuovo mondo del lavoro e di istituire nuove forme di occupazione di qualità nel mercato del lavoro digitalizzato e sindacati che si battano per estendere le garanzie dei contratti collettivi ai lavoratori dell'economia collaborativa;
- La fine degli attacchi alle contrattazioni collettive in Europa e delle limitazioni del diritto di sciopero.
- Una regolamentazione dell'orario di lavoro che tuteli la salute e migliori l'equilibrio tra vita professionale e vita privata di tutti i lavoratori.
- Una legislazione europea per la protezione di chi denuncia illeciti (whistle blower) nonché l'adozione di politiche in questo senso nelle aziende a tutti i livelli.
- La promozione di misure e programmi per la piena inclusione delle donne in tutti i processi occupazionali, con accento in particolare su reclutamento, formazione e promozione.
- L'attuale livello di coinvolgimento dei lavoratori nell'UE (informazione, consultazione e partecipazione) deve essere salvaguardato e rafforzato, in particolare al momento di partecipare ai processi di ristrutturazione.
- L' inclusione delle parti sociali nella transizione verso un'economia rispettosa dell'ambiente e propizia allo sviluppo sostenibile.

### ***Cambiamo insieme l'Europa***

Solo dei sindacati europei forti possono assicurare un'Europa sociale e solo un'Europa sociale può assicurare il futuro e il funzionamento dell'Unione europea. Le politiche dell'UE sono divenute anti-sociali, anti-democratiche e, alla fine dei conti, anti-europee. È venuto il momento di un cambiamento profondo. Movimenti sindacali e del lavoro forti e organizzati sono il fulcro delle società democratiche. UNI Europa è pronta a fare la sua parte nella costruzione di un'Europa migliore mediante decisioni e azioni che uniscono i suoi affiliati nell'impegno di costruire un'Europa migliore.

Le politiche e i piani che saranno elaborati in questa conferenza saranno il fondamento delle nostre azioni nel prossimo quadriennio, in particolare le mozioni 2, 3 e 4 che delineano il quadro strategico:

La **risoluzione 2**, "Cambiamo insieme l'Europa facendo crescere i sindacati", si propone di migliorare la capacità dei sindacati dei servizi di sindacalizzare i nostri settori e le multinazionali del settore.

La **risoluzione 3**, "Cambiare l'Europa insieme facendo crescere il potere contrattuale", mira a rafforzare il potere contrattuale dei nostri affiliati nei confronti di governi, datori di lavoro e altri soggetti a livello locale, nazionale ed europeo.

La **risoluzione 4**, "Cambiamo insieme l'Europa facendo crescere in qualità i posti di lavoro", definisce come ci adopereremo per migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori dei servizi, in particolare nell'ottica della rivoluzione digitale e della maggiore integrazione del mercato interno dei servizi voluta dall'UE.

"Far crescere i sindacati" e "far crescere il potere contrattuale" significa creare più spazio perché i nostri affiliati possano difendere e promuovere gli interessi dei lavoratori dei servizi

e “far crescere in qualità i posti di lavoro”. Queste tre traiettorie sono strettamente interconnesse.

L'Europa è a un bivio. Dobbiamo cambiare radicalmente la direzione in cui sta andando l'Europa, allontanandola dall'austerità e dalla tendenza a rifugiarsi nel minimo comun denominatore per guidarla invece là dove gli interessi dei lavoratori e della società in generale sono in primo piano.

**Dobbiamo cambiare l'Europa insieme!**

\*\*\*

**Links:**

- Risoluzioni adottate dalla 3<sup>a</sup> Conferenza UNI Europa, Tolosa, 3-5 ottobre 2011: <http://www.unieuropaconference.org/documents/>
- Risoluzioni adottate dal 4<sup>o</sup> Congresso mondiale di UNI Global Union, Città del Capo, Sudafrica, 7-10 dicembre 2014:
  - [http://www.uniworldcongress.org/?page\\_id=22](http://www.uniworldcongress.org/?page_id=22)

## **Risoluzione 2: Cambiamo l'Europa facendo crescere i sindacati**

---

I movimenti sindacali e del lavoro sono il fulcro delle società democratiche e una risorsa per combattere gli squilibri salariali garantendo nel contempo la stabilità sociale, la sostenibilità e la prosperità delle economie. Avere dei sindacati forti è indispensabile per migliorare i diritti e le condizioni di lavoro, per garantire ai lavoratori sicurezza sociale, una remunerazione equa e la possibilità di fare sentire la loro voce in quanto protagonisti dell'economia. Sindacati forti sono un fattore di stabilizzazione in tempi di inquietudine sociale come questi. Per portare l'UE sulla via dell'Europa sociale è necessaria una rinascita del sindacalismo.

Questa risoluzione delinea il quadro per l'organizzazione strategica di UNI Europa per il periodo 2016 - 2020.

L'obiettivo è di ampliare e approfondire l'impegno con gli affiliati per far crescere la capacità di sindacalizzare e potenziare i nostri settori e le aziende multinazionali. Si tratta di reclutare nuovi lavoratori, fidelizzare gli iscritti, stabilire e rafforzare le strutture sindacali, e promuovere il sostegno della base e la sua partecipazione a tutte le attività di un sindacato.

L'Europa è sempre stata tradizionalmente all'avanguardia mondiale in termini di copertura contrattuale collettiva, con contrattazioni settoriali e un'ampia base sindacalizzata in molti paesi. Negli ultimi anni tuttavia abbiamo assistito a un declino di questi due ultimi fattori. Tra il 1980 e il 2010, la copertura dei contratti collettivi è diminuita in 17 dei 24 paesi dell'OCSE, e quasi tutti sono paesi europei.

Nello stesso periodo la percentuale di iscritti ai sindacati sul totale dei lavoratori (ossia la densità sindacale) è diminuita in tutti gli Stati membri dell'UE. Le uniche eccezioni sono Finlandia e Spagna.

La crisi finanziaria ed economica ha esacerbato queste tendenze. Le Istituzioni europee, i governi e le imprese se ne sono serviti come scusa per destabilizzare o distruggere le strutture sindacali e per intensificare gli attacchi, in particolare contro la contrattazione collettiva settoriale.

I programmi di austerità richiesti dalla Troika ai paesi in crisi erano specificamente incentrati sulla limitazione, e in certi casi circonvenzione, del coinvolgimento dei sindacati e delle contrattazioni collettive. In gran parte dei casi si è fatto un esplicito sforzo per limitare le contrattazioni all'ambito aziendale, limitando così la capacità dei sindacati di stabilire delle norme: un autentico passo indietro per l'influenza e il potere dei sindacati. Queste politiche antisindacali perseguite da governi e datori di lavoro hanno gravemente indebolito il movimento sindacale, e occorre invertire questa tendenza.

Lungi dall'essere limitata ai paesi presi di mira dalla Troika, la diminuzione della densità sindacale, e il suo impatto sulla capacità dei sindacati di rappresentare efficacemente i lavoratori, continua a rappresentare un problema che occorre risolvere. Una quota sempre maggiore della forza lavoro non è mai stata iscritta a un sindacato, e vi sono grandi masse di lavoratori non sindacalizzati. Allo stesso tempo, talune iniziative di organizzazione portate avanti dagli affiliati UNI Europa dimostrano come questa tendenza può essere fermata e persino invertita.

In Europa Centro-orientale (PECO – Area 6 UNI Europa) l'introduzione delle economie di mercato ha portato cambiamenti drammatici per i sindacati. L'iscrizione ai sindacati è divenuta volontaria e in molti paesi pratiche antisindacali ed estremamente ostili sono divenute la norma. L'eccezione è rappresentata dalla contrattazione settoriale. Negli ultimi vent'anni, il tasso di iscrizione è crollato in media del 75%. I corsi e seminari di formazione si sono rivelati insufficienti per invertire questa tendenza; servono notevoli risorse e un



impegno a lungo termine per costruire sindacati sostenibili aumentando gli iscritti, ponendo fine alle campagne antisindacali dei datori di lavoro dei settori sia privati che pubblici e migliorando i diritti di contrattazione.

I posti di lavoro nei settori UNI Europa si spostano sempre più a Est perché i datori di lavoro cercano condizioni salariali e di lavoro meno costose. In risposta, i settori di UNI Europa hanno varato tre iniziative di sindacalizzazione in Europa Centro-orientale: ICTS in Lituania (gestito dalla Baltic Organising Academy); Grafica e Packaging in Polonia; e Finanze, Commercio e ICTS in Romania. Queste attività devono proseguire ed espandersi, apprendendo dalle diverse esperienze fatte nel quadro della BOA.

“Including You in Union Growth”, la risoluzione sulla sindacalizzazione adottata dal 40 Congresso UNI, continuerà a essere un punto focale per UNI Europa e il suo lavoro da adesso al prossimo periodo congressuale. Dobbiamo costruire insieme la nostra capacità di reclutare, fidelizzare, attivare gli iscritti e organizzare sindacati forti. Questo sarà ancora più cruciale negli anni a venire, con le sfide del nuovo mondo del lavoro che i lavoratori dovranno raccogliere: digitalizzazione sempre maggiore e tendenza a sempre minori "relazioni" con il personale.

È imperativo che in futuro i sindacati siano in grado di negoziare efficacemente per ottenere condizioni di lavoro dignitose di fronte ai rapidi cambiamenti tecnologici previsti. Il nuovo mondo del lavoro presenta nuove opportunità di organizzazione sindacale ma anche nuove sfide con mercati del lavoro più polarizzati e una cultura più individualistica. I sindacati devono mettere a punto strategie di sindacalizzazione in tutti i campi del mercato del lavoro: privato e pubblico; tempo pieno, tempo parziale e tempo determinato; interinale, free lance e ogni altra modalità di lavoro. Devono rispondere alle esigenze di tutti i lavoratori, indipendentemente da razza, nazionalità, sesso, religione, età, disabilità, o identità sessuale, incluse quelle dei professionisti e manager.

I sindacati devono dotarsi di strategie connesse alla vita lavorativa delle donne e dei giovani. Il movimento sindacale deve coinvolgere i giovani lavoratori, le donne e i quadri con campagne mirate volte a migliorare le loro condizioni di lavoro e ottenere una migliore rappresentanza di queste fasce nelle strutture di contrattazione collettiva. Dobbiamo affrontare la precarietà che questi lavoratori trovano sul mercato del lavoro e potenziare la loro presenza nei sindacati. Il movimento sindacale deve dimostrare ai giovani, alle donne e ai quadri che il sindacato è il loro strumento di lotta per migliori condizioni di lavoro. Molti sindacati investono grandi energie nella sindacalizzazione dei giovani e delle donne, ma è necessario migliorare le strategie sindacali per collegarle alla realtà della vita lavorativa quotidiana di questi lavoratori. Resta un problema il fatto che vi sono ancora troppi lavoratori, specialmente all'inizio della carriera, che non hanno mai incontrato un rappresentante sindacale o ricevuto informazioni su che cosa è il sindacato e che cosa rappresenta. Non possiamo permetterci che il motivo per cui i lavoratori non sono sindacalizzati è perché non sono mai stati contattati o perché sono disinformati.

In tutto questo, la fondamentale attività di organizzazione e contrattazione salariale dei sindacati nazionali deve essere rispettata per dare il massimo impatto e impulso alle azioni di UNI Europa.

Le attività organizzative di UNI Europa sono sostenute dai nostri sforzi per garantire un quadro giuridico istituzionale che promuova i diritti di libertà di associazione e contrattazione collettiva. La nostra crescita come sindacati è indissolubile dalla crescita del nostro potere contrattuale.

La Conferenza UNI Europa adotta le quattro seguenti priorità strategiche di azione per la crescita dei sindacati.



## **1. Iniziative di sindacalizzazione in Europa Centro-orientale e in Turchia**

---

Riconoscendo l'importanza vitale di sindacalizzare i paesi PECO e la Turchia e di potenziare la capacità organizzativa dei suoi affiliati, UNI Europa – con i suoi settori, gruppi e affiliati – si impegna a:

- 1.1. potenziare il sostegno alle iniziative di sindacalizzazione in essere nei paesi PECO e in Turchia e studiare le possibilità di svilupparne di nuove. In particolare, UNI Europa promuove progetti di partenariato per gli affiliati che intendono assistere sindacati che, pur desiderando fare attività di sindacalizzazione, non dispongono delle risorse necessarie.
- 1.2. Creare un Istituto per la sindacalizzazione dell'Europa Centro-orientale in cooperazione con altre federazioni e altri sindacati interessati. Sarà basato sulle buone prassi sul modello della BOA (Baltic Organising Academy) e di altre reti internazionali, con la capacità di formare organizzatori, attivisti e funzionari sindacali e gestire direttamente le attività di sindacalizzazione nella regione.
- 1.3. Utilizzare tutte le strutture, gli accordi globali, i CAE, il dialogo sociale e le alleanze sindacali esistenti per garantire quanto meno la neutralità dei governi e dei datori di lavoro al momento di avviare campagne di sindacalizzazione in Europa Centro-orientale, in Turchia, nei Paesi della Troika o in qualsiasi altro paese. I sindacati presenti in azienda, specialmente nel paese in cui si trova la sede centrale, avranno un ruolo fondamentale.

## **2. Supporto alla sindacalizzazione nei paesi della Troika**

---

Le politiche di austerità imposte dall'UE a Cipro, Irlanda, Portogallo, Spagna, e in particolare alla Grecia, hanno minato le strutture sindacali portando a un crollo delle iscrizioni ai sindacati. Per controbattere a questi sviluppi, UNI Europa – con i suoi settori, gruppi e affiliati – si impegna a:

- 2.1. unire le sue forze per aiutare i sindacati di questi paesi a recuperare la base di iscritti e i diritti di contrattazione collettiva che hanno perduto nonché a ricostruire le loro strutture sindacali.

## **3. Coordinare e scambiare le buone prassi per sviluppare la capacità di organizzare sindacalmente**

---

L'organizzazione sindacale è in primo luogo pertinenza dei sindacati nazionali. Gli affiliati UNI Europa hanno sviluppato un ventaglio di prassi di sindacalizzazione innovative e ben collaudate che è necessario condividere. UNI Europa – con i suoi settori, gruppi e affiliati – si impegna a:

- 3.1. Creare opportunità di scambio per i suoi affiliati in materia di organizzazione e reclutamento sindacale, per mettere a punto e promuovere insieme a loro le migliori prassi di organizzazione, reclutamento e ristrutturazione sindacale. Un reclutamento efficace e sistematico, in particolare, è fondamentale per la crescita dei sindacati nei paesi dove i lavoratori sono già coperti da contratti collettivi.
- 3.2. Facilitare lo scambio di buone prassi tra gli affiliati per controbattere il declino delle iscrizioni.
- 3.3. Mettere a punto programmi per tenere conto delle sfide della digitalizzazione e del nuovo mondo del lavoro, che faciliteranno i sindacati nell'elaborazione e condivisione di strategie.

- 3.4. Condividere buone prassi e mettere a punto strategie capaci di convincere tutte le tipologie di lavoratori – tenuto conto delle nuove forme occupazionali, dei livelli di formazione, di specializzazione e del grado di autonomia – a iscriversi ai sindacati. Questo significa che, per garantire la crescita dei sindacati, UNI Europa e i suoi affiliati dovranno mettere a disposizione le risorse necessarie per la ricognizione, l'organizzazione e la sindacalizzazione di tutti i lavoratori, inclusi i professionisti e i manager.
- 3.5. Sviluppare un forum nell'ambito di UNI Europa Youth dove gli affiliati possono condividere buone prassi in materia di sindacalizzazione dei giovani. UNI Europa raccomanda agli affiliati di includere i giovani a tutti i livelli delle loro organizzazioni.
- 3.6. Sostenere la prosecuzione ed estensione del progetto di tutorato per giovani donne per incoraggiarle a prendere parte attiva nelle attività sindacali europee.
- 3.7. Fare uno sforzo comune per sfruttare le opportunità di finanziamento europee onde promuovere progetti europei che coinvolgano il maggior numero possibile di sindacati apportando risorse a sostegno delle suddette iniziative. Per tutte le iniziative di progetti europei occorre valutare attentamente il costo elevato di gestione e amministrazione dei progetti rispetto all'esito auspicato.

#### **4. Mirare alle aziende multinazionali**

---

- 4.1. I settori UNI Europa continueranno a sviluppare e sostenere alleanze forti nelle aziende multinazionali. Lo scopo è di condividere strategie di contrattazione e sostenere le campagne di sindacalizzazione in queste aziende. Per queste attività sarà identificato un elenco di multinazionali (2-3 per settore).
- 4.2. Il dialogo sociale e i CAE possono essere utili piattaforme dalle quali promuovere i diritti sindacali nelle multinazionali.
- 4.3. Servono iniziative e attività coordinate mirate alle aziende multinazionali a supporto delle attività di sindacalizzazione nazionali.
- 4.4. UNI Europa svilupperà le attività del gruppo di lavoro multinazionali/CAE e della rete di coordinamento istituiti nel 2012 per garantire un migliore coordinamento tra i settori, le aree e le aziende multinazionali di sua pertinenza.
- 4.5. La conferenza incarica il Comitato esecutivo di UNI Europa di condurre uno studio di fattibilità per l'istituzione di un fondo a sostegno degli affiliati che adiscono, se del caso, le vie legali contro aziende multinazionali per rafforzare i diritti all'informazione e consultazione.

## **Risoluzione 3: Cambiamo l'Europa facendo crescere il potere contrattuale**

---

I lavoratori soffrono per l'orientamento assunto dall'integrazione europea, al punto che il potere contrattuale dei loro sindacati è in pericolo in molti paesi. Eppure l'Europa ha più che mai bisogno di una forza lavoro motivata e di sindacati forti.

Per raggiungere questo obiettivo, UNI Europa e i suoi affiliati devono cambiare l'Europa insieme. I sindacati devono attivarsi in permanenza per rafforzare il loro potere contrattuale ed evitare che l'Europa diventi sempre più il terreno di gioco di interessi commerciali non controllati.

Questo è nell'interesse di tutti. Relazioni sociali solide hanno un valore aggiunto non solo sociale ma anche economico. I paesi dove i partenariati sociali sono più sviluppati e i sistemi sociali più efficaci sono anche quelli che hanno più successo e competitività al mondo, specialmente in tempi di crisi. Le aziende coperte da contratti collettivi offrono salari più alti, maggiori opportunità di formazione professionale, più uguaglianza tra i sessi, più fidelizzazione del personale e lavoro più stabile, oltre a registrare meno incidenti sul lavoro. Relazioni sociali solide, fondate sulle contrattazioni collettive, sono parte della democrazia e sono strumenti necessari per una regolamentazione equa ed efficiente dell'economia e del mercato del lavoro.

UNI Europa condanna senza riserve gli attacchi ai diritti sindacali che stanno avvenendo in tutta Europa. L'attacco sferrato dal governo finlandese alle tradizionali strutture di contrattazione collettiva, e il Trade Union Bill del governo britannico che renderebbe praticamente illegali gli scioperi riportando le relazioni industriali all'era vittoriana, costituiscono un assalto alla democrazia e ai valori basilari della stessa Unione europea. La lotta per i diritti sindacali fondamentali è un elemento della nostra visione di potenziamento del potere contrattuale e UNI Europa si impegna a sostenere tutti gli affiliati in questa lotta.

Questa risoluzione delinea il quadro strategico di UNI Europa per potenziare il potere contrattuale dei sindacati dei servizi in Europa. Come lavoratori e sindacati dei servizi, continueremo a rivendicare i nostri diritti. Ci batteremo per invertire la tendenza delle politiche governative e delle normative che limitano i nostri diritti. I sindacati dei servizi lotteranno ovunque per il rispetto dei diritti collettivi.

### ***Ostacoli***

Per rafforzare il loro potere contrattuale, UNI Europa e i suoi affiliati devono superare numerosi ostacoli:

- a) A seguito dello sviluppo dell'integrazione economica globale e del mercato interno dell'UE, le società multinazionali sono caratterizzate da attività integrate a livello europeo, basate su un corpus comune di leggi comunitarie, modelli di business diversificati e un'identità transnazionale. Le loro funzioni aziendali sono organizzate indipendentemente dai confini nazionali. Le relazioni industriali, invece, rimangono organizzate principalmente lungo direttive nazionali. La conseguenza è che le multinazionali prendono sempre più decisioni unilaterali a livello transnazionale senza coinvolgimento dei sindacati. Queste decisioni influiscono a loro volta sul quadro in cui i sindacati operano a livello nazionale all'interno di un'azienda e oltre. I sindacati dei servizi devono creare un contrappeso a livello nazionale e transnazionale mettendo insieme le loro risorse e coordinando le loro azioni nei confronti delle multinazionali. Dobbiamo fare in modo che contrattazioni a livello nazionale non portino a mettere gli uni contro gli altri i lavoratori di paesi diversi.

- b) L'eccessiva deregolamentazione e liberalizzazione ha fatto sì che il mercato unico europeo dei servizi faccia gli interessi delle aziende a scapito dei lavoratori, dei cittadini e della società. L'ineguaglianza è in aumento, sotto forma di salari bloccati, precariato diffuso, e una distribuzione degli utili aziendali iniqua e poco lungimirante.
- c) La crisi economica ha esercitato ulteriore pressione sul potere contrattuale dei sindacati. Le misure adottate nel semestre europeo hanno rimesso in questione la contrattazione collettiva ed esercitato ulteriore pressione sulla sicurezza sociale e occupazionale. Nei paesi soggetti alla Troika, le riforme attuate aumentano la disoccupazione, il precariato e l'ineguaglianza. Occorre invertire la tendenza di certi governi e delle Istituzioni europee a considerare la contrattazione collettiva come un ostacolo al successo.
- d) Il pacchetto Better Regulation (Legiferare Meglio) della Commissione europea rischia di minare il potere contrattuale dei sindacati e di dare una preminenza eccessiva alle esigenze delle aziende. Inoltre, questo approccio contiene proposte intese a rallentare la procedura legislativa e a facilitare l'accesso ai lobbisti industriali più scaltri – minando così i poteri democratici del Parlamento europeo e del Consiglio. REFIT, il programma di riforma normativa nell'ambito di Better Regulation, rischia di definire la normativa sociale come un onere inutile. I sindacati devono unire le loro forze per rimettere in questione l'attuale approccio di Better Regulation, contribuendo con soluzioni lungimiranti atte a supportare una crescita sociale e sostenibile in Europa.
- e) Parimenti, la Commissione Europea ha gradualmente rinunciato agli obiettivi di Lisbona e di Barcellona in materia di uguaglianza professionale, che si tratti del tasso di occupazione femminile, dei servizi all'infanzia, o ancora della flessibilità dei tempi di lavoro. Oggi ritiene che la nuova strategia non dia nemmeno più luogo a una comunicazione ufficiale, ma che sia ridotta allo stato di documento di lavoro senza alcun valore vincolante. Mentre le istruzioni europee sono sempre più percepite come strumenti di vincolo economico per i lavoratori e i cittadini, gli obiettivi di parità tra le donne e gli uomini non sembrano più essere oggetto di discussione. Questo depriva di una base d'appoggio per negoziare l'uguaglianza, e va in senso contrario alla costruzione di un'Europa sociale. In altre parole, l'Unione europea rinuncerebbe a onorare i suoi impegni giuridici in materia di parità tra i sessi.
- f) Gli accordi di libero scambio che rispettano i principi sociali e democratici possono apportare vantaggi ai cittadini europei, tuttavia gli attuali negoziati per definire i termini futuri degli scambi internazionali sono preoccupanti. I sistemi di risoluzione delle controversie tra investitore e Stato previsti nei negoziati ne sono un esempio: rischiano infatti di minare la contrattazione collettiva nel momento in cui permettessero agli investitori di rimettere in questione contratti collettivi resi legalmente vincolanti dallo Stato. La sola minaccia di una composizione che potrebbe costare molti milioni di euro potrebbe indurre i governi a non sottoscrivere questi tipi di contratti, limitando così il potere contrattuale e l'influenza dei sindacati. Il risultato sarebbe un mondo dove l'equilibrio del potere sarebbe ulteriormente sbilanciato a sfavore dei lavoratori e dei loro alleati.
- g) Le gravi interferenze e limitazioni del diritto allo sciopero e alla copertura dei contratti collettivi dovute alle sentenze della Corte Europea di Giustizia (Viking, Laval, Lussemburgo, ecc.) non hanno ancora trovato soluzione. L'insufficiente legislazione e giurisprudenza sul distacco dei lavoratori continua a provocare dumping sociale e salariale nel quadro dei servizi transfrontalieri e della mobilità dei lavoratori.
- h) Per UNI Europa e i suoi affiliati, la grande percentuale di voti di protesta registrata alle ultime elezioni europee esemplifica l'alienazione dei cittadini europei da quella che è oggi l'UE. Sappiamo che il disastro si sarebbe potuto evitare se solo avessimo potuto perseguire e realizzare la nostra visione di un'Europa equa. Per questo il nostro obiettivo è cambiare l'Europa insieme. La nostra passione per la costruzione di un

modello sociale ed economico europeo gratificante per i lavoratori, è più forte che mai. Per arrivarci, dobbiamo ripristinare e potenziare il nostro potere contrattuale affinché anche i lavoratori dei servizi possano beneficiare dell'integrazione europea.

## **Politica**

L'azione di UNI Europa per potenziare il potere contrattuale dei sindacati è guidata dalle seguenti politiche di base:

- i) Alla radice della sua stessa ragion d'essere, UNI Europa difende e promuove la contrattazione collettiva, la libertà di associazione e il diritto di sciopero a tutti i livelli. Abbiamo bisogno di solide modalità di contrattazione collettiva e di accordi nazionali vincolanti per promuovere posti di lavoro di qualità, uguaglianza, salari dignitosi, aumenti salariali e progresso sociale. In caso di conflitto, l'Europa deve dare la priorità ai diritti sociali fondamentali, specialmente il diritto di azione collettiva, rispetto alle libertà economiche.
- j) Per UNI Europa, il sostegno continuativo all'integrazione europea dipende da sviluppi che facciano dell'UE qualcosa di più che un semplice progetto di mercato unico e zona di libero scambio. UNI Europa si batterà per tornare a un' Europa di progresso democratico, economico e sociale e di coesione. UNI Europa chiede di modificare i Trattati dell'Unione per dare priorità alla dimensione sociale dell'Unione europea e correggere l'attuale squilibrio tra diritti fondamentali e politiche economiche. Tali modifiche devono includere l'adozione di un Protocollo per il progresso sociale, come proposto dalla CES, e se non dovessero migliorare la dimensione economica e sociale dell'UE, UNI Europa le respingerà al pari della CES.
- k) UNI Europa sostiene la risoluzione "Working people need a raise in pay and purchasing power – all over the world!" (I lavoratori hanno bisogno di un aumento dei salari e del potere d'acquisto – in tutto il mondo!) adottata dal 4o Congresso UNI: i lavoratori e le lavoratrici hanno bisogno di un aumento dei salari e del potere d'acquisto in tutta l'Europa.
- l) UNI Europa ribadisce le sue rivendicazioni per una governance economica democratica e socialmente responsabile nell'UE, volta a migliorare le condizioni di vita e di lavoro per tutti.
- m) L'approccio di austerità della Troika e le distruttive riforme del mercato del lavoro hanno aggravato la disoccupazione e soffocato la crescita economica in Europa, minando le basi economiche, fiscali, sociali e politiche dell'Unione europea. Paesi come Grecia, Irlanda, Cipro e Portogallo stanno vivendo la peggiore crisi economica e sociale da generazioni. UNI Europa non ha dubbi che l'UE sia la chiave per superare la crisi attuale e garantire un futuro sostenibile e prospero a tutti i popoli d'Europa – ma solo attraverso una strategia economica e sociale alternativa che metta il benessere dei cittadini, non il profitto, al centro delle politiche comunitarie.
- n) Conformemente alla risoluzione "In favour of a foreign trade and investment policy based on solidarity" (Per un commercio estero e una politica d'investimento basati sulla solidarietà) adottata alla sua 3a Conferenza, alla posizione sul TTIP adottata dal suo Comitato esecutivo nel 2014, e alla decisione del 4o Congresso UNI nel 2014, UNI Europa ribadisce che gli accordi commerciali internazionali devono in primo luogo avere un'utilità sociale. Devono essere equi, sostenibili, trasparenti e sociali e garantire la competitività attraverso la qualità, non il dumping sociale. Tutti gli accordi commerciali devono puntare a rafforzare le norme sociali e ambientali, e garantire i diritti dei lavoratori. Come riferimento minimo, le parti firmatarie devono sottoscrivere e attuare convenzioni dell'OIL. Un capitolo vincolante e imponibile sui diritti sociali deve sempre essere incluso.

Gli accordi devono essere negoziati in un quadro di procedure aperte e democratiche e di dialogo con la società civile. Gli accordi commerciali internazionali dovrebbero migliorare le condizioni di vita e di lavoro, non da ultimo favorendo le contrattazioni collettive in un mondo sempre più globalizzato. UNI Europa respinge qualsiasi accordo commerciale che attribuisca diritti sproporzionati alle aziende multinazionali a spese della democrazia.

UNI Europa ricusa i sistemi di risoluzione delle controversie tra investitore e Stato (ISDS) e i sistemi giudiziari per la protezione degli investimenti (ICS). UNI Europa farà opposizione e campagna contro qualsiasi accordo commerciale che non risponda a questi standard.

Chiediamo mandati di negoziato trasparenti e formulati con la piena partecipazione dei sindacati e della società civile, nonché dei parlamenti.

- o) Il dialogo sociale deve essere una pietra angolare dell'UE. L'autonomia delle parti sociali e livello europeo e a qualsiasi altro livello deve essere rispettata, promossa e sviluppata. UNI Europa continua a opporsi a qualsiasi tentativo della Commissione europea di aggirare le disposizioni dei Trattati dell'UE sugli accordi delle parti sociali (Articolo 155) nonché il suo obbligo di sottoporre gli accordi raggiunti al Consiglio UE. Questo vale anche per qualsiasi tentativo di frapporre ulteriori ostacoli all'adozione di accordi tra le parti sociali, p.es. mediante il ricorso a valutazioni d'impatto e procedure di consultazione. La Commissione europea deve riconoscere in modo chiaro e univoco il diritto delle parti sociali a concludere accordi che saranno resi vincolanti da una decisione del Consiglio.
- p) UNI Europa intende influire in modo comprensivo, sostenibile e strutturato sulle questioni transnazionali che riguardano i lavoratori dei servizi nelle aziende multinazionali. Questo significa che le aziende devono rispettare la libertà di associazione e la partecipazione dei lavoratori, i diritti del lavoro e dei sindacati nonché le contrattazioni collettive a tutti i livelli e in tutti i paesi.
- q) L'attuale livello di coinvolgimento dei lavoratori nell'UE (informazione, consultazione e partecipazione) deve essere salvaguardato e rafforzato, in particolare al momento di partecipare ai processi di ristrutturazione. A questo proposito, occorre creare uno scudo per evitare che nuove disposizioni in materia di legislazione societaria diano adito a forme giuridiche che minano l'attuale coinvolgimento dei lavoratori (informazione, consultazione e partecipazione) sul piano nazionale ed europeo.
- r) Le donne e i giovani, e tutti i lavoratori precari, devono beneficiare pienamente della sostanza dei contratti collettivi, e i contratti collettivi devono prestare particolare attenzione alle loro esigenze. UNI Europa esige che la Commissione Europea elabori e adotti una nuova strategia per l'uguaglianza tra donne e uomini. Si tratta di dare all'Europa un quadro di riferimento d'attuazione, di contribuire ad attuare e dare impulso alle agende nazionali per lo sviluppo dell'occupazione e per la costruzione di questa uguaglianza. Questo significa non solo costruire delle società più giuste e più prospere ma anche darsi i mezzi per finanziare una protezione sociale sostenibile e di elevata qualità.

### **Intervento**

La Conferenza UNI Europa adotta le tre seguenti priorità strategiche di azione per la crescita del potere contrattuale:



## **1. Coordinamento sulla copertura dei contratti collettivi**

---

UNI Europa – con i suoi settori, gruppi e affiliati – metterà a punto un quadro strategico di cooperazione:

- 1.1. per lo scambio di buone prassi per ampliare la copertura della contrattazione collettiva;
- 1.2. per l'informazione reciproca sugli ultimi sviluppi in materia di contrattazioni collettive;
- 1.3. per sostenere gli affiliati dei paesi nei quali le strutture di contrattazione collettiva sono più deboli;
- 1.4. per coordinare le strategie nazionali di contrattazione collettiva e sostenere solidalmente la conduzione delle contrattazioni mediante azioni mirate in termini sia di sostanza sia di copertura dei contratti;
- 1.5. per sostenere gli affiliati nelle loro campagne per avere una voce più forte sul lavoro, e lo farà sottolineando l'importanza del coinvolgimento dei lavoratori, diffondendo esempi di buone prassi e facendo lobby a favore di diritti di contrattazione più forti in tutta Europa.

## **2. Alleanze sindacali**

---

UNI Europa continua a sviluppare e sostenere unioni sindacali efficaci ed efficienti nelle principali multinazionali dei settori di sua pertinenza ai fini della promozione degli interessi dei lavoratori. Per rafforzare la cooperazione sindacale internazionale, UNI Europa e i suoi affiliati si impegnano a

- 2.1. proseguire le attività settoriali e intersettoriali a livello di CAE/aziende multinazionali allo scopo di accrescere l'orientamento sindacale nei lavori dei CAE/SE, investendo in particolare nella costruzione di network e nei coordinatori sindacali, e offrendo supporto in caso di misure di ristrutturazione transnazionale, ecc.
- 2.2. sfruttare gli accordi quadro transnazionali nelle multinazionali grazie all'efficace partecipazione dei delegati aziendali e dei sindacati e attraverso procedure efficienti di monitoraggio e sorveglianza
- 2.3. assicurare il follow-up e la valutazione di tali contratti per consentire all'insieme degli affiliati impegnati in attività di sindacalizzazione in un'azienda ad intervenire tempestivamente sulle decisioni aziendali che hanno conseguenze sui lavoratori di più di un paese, in particolare se hanno un impatto sulla contrattazione collettiva. Sono di applicazione i principi e orientamenti della risoluzione sui contratti delle aziende multinazionali adottata alla 4a Conferenza UNI Europa. Le azioni prevedono una buona interazione e cooperazione con gli organi europei di rappresentanza dei lavoratori già in essere, come i comitati aziendali europei. Un'area di particolare impegno sono le ristrutturazioni. Per l'istituzione e lo sviluppo di alleanze sindacali sarà identificato un elenco mirato di multinazionali (2-3 per settore).
- 2.4. Rafforzando il ruolo degli organi europei di rappresentanza dei lavoratori già in essere, come i comitati aziendali europei. Questo significa farli funzionare in modo più efficace, sostenere e formare i rappresentanti sindacali presso questi organi, supportare il ruolo dei coordinatori dei CAE. Un'area di particolare impegno sono le ristrutturazioni.
- 2.5. Portare i datori di lavoro al tavolo dei negoziati spingendo le multinazionali a impegnarsi attivamente nelle contrattazioni collettive a livello nazionale, pensando in particolare ai paesi dove i sistemi di contrattazione collettiva sono meno sviluppati.
- 2.6. Impegnarsi con le multinazionali per concordare politiche quadro per un salario dignitoso per tutti i loro dipendenti nel rispetto dei contratti collettivi nazionali.

- 2.7. Cercare di concludere con le multinazionali accordi quadro che definiscano le procedure di impegno reciproco tra direzione e sindacati a livello europeo e garantiscano i diritti fondamentali del lavoro come il diritto di organizzazione, di contrattazione collettiva e di partecipazione dei lavoratori.

### **3. Influire sulle politiche UE**

---

UNI Europa – con i suoi settori, gruppi e affiliati – si impegna a

- 3.1. fare campagna a favore di politiche europee che rafforzano le contrattazioni collettive e i diritti dei lavoratori; lotteremo contro le politiche antisindacali che, a livello nazionale o europeo, cercano di minare i diritti dei sindacati, dei rappresentanti sindacali e dei singoli lavoratori.
- 3.2. In primo luogo, trattare le disposizioni che pregiudicano le contrattazioni collettive nelle politiche di austerità dell'UE (Troika), la governance economica, gli accordi internazionali per il commercio e gli investimenti, l'agenda Better Regulation, la partecipazione dei lavoratori e il dialogo sociale. UNI Europa si batterà contro qualsiasi iniziativa di sviluppo dell'eurozona volta a rendere le riforme strutturali neoliberali vincolanti per gli Stati membri (inclusa la proposta di istituire consigli sulla competitività in tutto gli Stati membri. Cercheremo altresì di ottenere la revisione delle sentenze antisindacali della Corte Europea di giustizia.
- 3.3. Continueremo a sviluppare e ampliare la rete di parlamentari europei che avevano firmato il Manifesto dei servizi UNI Europa in occasione delle elezioni del 2014.



## **Risoluzione 4: Cambiamo l'Europa facendo crescere in qualità i posti di lavoro**

---

Creare posti di lavoro di qualità con buone condizioni di lavoro, salari equi e dove i lavoratori hanno voce in capitolo è la chiave per preservare il modello sociale europeo e la competitività dell'Europa. Questo progetto è reso più complesso dalla rapida evoluzione del mondo del lavoro. Le nuove tecnologie sono alla base dell'espansione di nuove forme di occupazione, di gestione e di organizzazione del lavoro. Ma nel contempo, il settore stesso dei servizi sta cambiando. In risposta a mercati competitivi e aperti, spesso le aziende adeguano e ristrutturano i loro business model come ritengono opportuno. Gli effetti dei cambiamenti climatici unitamente alle relative strategie di mitigazione comporteranno una trasformazione economica equiparabile alla rivoluzione industriale. In questo contesto di rapidi cambiamenti, rivendicare posti di lavoro di qualità costituisce una sfida che UNI Europa e i suoi affiliati devono prendere molto seriamente.

Questa risoluzione delinea il quadro strategico di UNI Europa per far crescere in qualità i posti di lavoro dei lavoratori dei servizi in Europa.

L'obiettivo è di sviluppare la nostra visione e le azioni concrete affinché il settore europeo dei servizi cresca nell'interesse dei lavoratori e degli utenti dei servizi, in particolare nell'ottica della rivoluzione digitale e della maggiore integrazione del mercato interno dei servizi voluta dall'UE.

### ***Ostacoli***

Per difendere e promuovere la qualità dei posti di lavoro, UNI Europa e i suoi affiliati devono superare numerosi ostacoli:

- a) Gli ultimi rivoluzionari sviluppi delle tecnologie digitali hanno creato innovazioni di incredibile potenza. Oggi, le esigenze e i desideri di un numero sempre maggiore di imprese e cittadini trovano risposta in forma di servizi digitali, sistemi informatici, intelligenza artificiale e algoritmi che fanno quello che era il lavoro di contabili, operatori finanziari ed esperti di marketing. Esperti di tutto il mondo affermano che questo è solo l'inizio e che assisteremo a innovazioni sempre maggiori con funzionalità stupefacenti. Com'è logico, queste innovazioni lasciano il segno sulle economie e sui mercati del lavoro.
- b) La ricerca e le statistiche ufficiali ci dicono che l'effetto dell'innovazione digitale sui mercati del lavoro europei è stata una 'polarizzazione' delle mansioni, delle competenze e dei redditi, che ha indotto una riduzione dei posti di lavoro a livello salariale e specialistico medio, spingendo i lavoratori verso le fasce più basse o più alte del lavoro. Secondo le stime, certe mansioni che costituiscono il 47% dei posti di lavoro attuali potrebbero essere automatizzate nel corso dei prossimi 20 anni, e si tratta in gran parte di mansioni a livello salariale e specialistico medio. Inoltre, il contenuto del lavoro in termini di mansioni potrebbe cambiare radicalmente. Secondo le ultime ricerche, è indispensabile attaccare l'austerità e rafforzare la contrattazione collettiva.
- c) Si prevede che una proporzione notevole dei futuri posti di lavoro non ricadrà entro le definizioni classiche del lavoro standard. Già oggi, sempre più persone trovano lavoro come freelance, attraverso il "crowdsourcing", o nella cosiddetta "sharing" economy. Queste nuove forme occupazionali potranno apportare maggiore autonomia ai lavoratori, ma potrebbero anche incrementare l'insicurezza in termini di reddito e protezione sociale, di conseguenza devono essere oggetto di un'azione sindacale lungimirante. Le nuove forme occupazionali devono essere accompagnate da

condizioni di lavoro solide e sicure per prevenire il precariato. Inoltre dovrebbero supportare lo sviluppo di posti di lavoro sicuri e ben retribuiti, che contribuirebbero a una crescita e a una base fiscale sostenibili.

- d) Il mondo del lavoro continuerà a cambiare anche per chi lavora nelle mansioni più classiche. L'innovazione tecnologica comporterà frequenti ristrutturazioni dei modelli di attività e del personale, con trasferimenti a nuovi team, reparti o società. Le strutture lavorative non saranno più basate solo localmente: i colleghi potranno trovarsi in altri paesi e le gerarchie organizzate in modo transnazionale. Ristrutturazione del luogo di lavoro può voler dire anche che i dipendenti possono ottenere il diritto di decidere dove e quando lavorare. Tale flessibilità può giovare ai lavoratori fintantoché non porta a confondere la demarcazione tra lavoro e vita privata, o peggio porta a un controllo a distanza da parte dei datori di lavoro. Dobbiamo far sì che questi modelli non portino all'esclusione dei lavoratori più precari, e considerare le conseguenze di questi sviluppi sui settori dell'assistenza personale e del volontariato.
- e) Un'aspettativa di vita lavorativa sempre più lunga avrà i suoi effetti sul benessere dei lavoratori. È indispensabile discutere il relativo adeguamento delle condizioni di lavoro, tenendo conto che l'impatto potenziale potrà essere diverso tra uomini e donne
- f) Il nuovo mondo del lavoro muterà rapidamente e continuamente per cui occorrerà investire nello sviluppo di nuove forme di istruzione e formazione professionale per favorire la transizione dei lavoratori su nuovi posti di lavoro di qualità. Si dovranno aiutare i lavoratori a identificare e prepararsi a nuove mansioni evitando di renderli più precari attraverso una flessibilizzazione a senso unico.

La digitalizzazione richiede l'adattamento e il passaggio a nuovi modi di lavorare e di servire i clienti, e questo a sua volta richiede nuove relazioni di lavoro tra dipendenti e manager. Il cambiamento tecnologico può essere uno strumento per riformare i modelli di gestione e conduzione delle attività. In questo contesto, le aziende dovrebbero vedere la digitalizzazione come un'opportunità per promuovere la creatività e l'innovazione permettendo a manager e dipendenti di lavorare in modo più intelligente ed efficiente a beneficio dei clienti, dei dipendenti e dell'azienda. Al centro della questione c'è la fiducia, considerato che gli strumenti digitali nei sistemi di gestione tendono a essere utilizzati per monitorare e controllare i dipendenti.

- g) UNI Europa promuove una via diversa, in cui la tecnologia permette accordi di lavoro più intelligenti che rispettino i confini tra lavoro e tempo libero e supportano i diritti del lavoro e la sindacalizzazione, ma che siano anche catalizzatori di innovazione e flessibilità per i lavoratori e per l'azienda. Digitalizzazione significa non solo lavorare in modo diverso ma anche gestire il personale in modo diverso per stimolare la creatività e la creazione di posti di lavoro di qualità nei settori dei servizi europei di domani.
- h) I sindacati si rendono conto che proporre posti di qualità nel nuovo mondo del lavoro è una sfida. È più importante che mai dare ai lavoratori il potere di organizzarsi sindacalmente per difendere i propri interessi, contrattare i loro salari collettivamente, e influire politicamente. Occorre adeguare le strategie onde tenere conto delle nuove forme di occupazione non standard, come i freelance, il crowdsourcing e la sharing economy.

## **Politica**

L'azione di UNI Europa per fare crescere in qualità i posti di lavoro guidata dalle seguenti politiche di base:

Con lo slogan “Posti di lavoro di qualità per servizi di qualità”, UNI Europa – come già specificato dettagliatamente nel Manifesto dei servizi – rivendica un settore europeo dei servizi che:

- i) guidi una crescita sostenibile secondo un modello economico europeo orientato alla qualità e all'innovazione e mantenga la competitività della nostra economia di fronte alle trasformazioni sociali, economiche e ambientali.
- j) combini questo sviluppo economico con il progresso sociale creando posti di lavoro di qualità, dunque permanenti, sicuri, specializzati e remunerati equamente.

Per contrastare all'attuale approccio di liberalizzazione dei servizi nell'UE, UNI Europa rivendica una via alternativa per un futuro equo nel settore europeo dei servizi, che comporta:

- k) adottare politiche per l'occupazione, per lo sviluppo di una forza lavoro adatta a posti di qualità, per la protezione dei diritti di tutti i lavoratori, inclusi i lavoratori autonomi, alle contrattazioni collettive e a intraprendere azioni industriali;
- l) coinvolgere i lavoratori nelle decisioni aziendali attraverso i sindacalisti e le loro strutture di supporto;
- m) fare leva su Orizzonte 2020 e altri programmi per una ricerca di qualità sui servizi, per sostenere l'innovazione, migliorare la sorveglianza dei mercati dei servizi e consentire l'elaborazione di politiche più mirate e performanti per il settore europeo dei servizi.
- n) I sindacati dei servizi si impegnano a indirizzare la digitalizzazione affinché promuova giustizia sociale e posti di lavoro di qualità per tutti. Per UNI Europa, i tre principi guida sono:
  - garantire a tutti gli europei – lavoratori e cittadini – i diritti e le tutele necessari a indirizzare la digitalizzazione secondo le loro esigenze e ambizioni;
  - indirizzare il processo di digitalizzazione in modo tale che favorisca la solidarietà tra lavoratori, cittadini, regioni e paesi d'Europa, promuovendo le pari opportunità e contrastando le tendenze all'ineguaglianza sociale ed economica emergenti in Europa;
  - aprire a tutti il mondo digitale e permettere agli europei di accedere a istituzioni, come le reti di sicurezza sociale, che permettono di loro vivere e prosperare in un'Europa digitale.
- o) UNI Europa continuerà ad adoperarsi affinché la Commissione europea modifichi la sua agenda "Better Regulation" (Legiferare Meglio) per farne non più un programma di deregulation bensì un'agenda capace di proporre una migliore legiferazione per tutti, promuovendo - e non pregiudicando - i posti di lavoro di qualità. Quanto sopra presuppone che:
  - Nella revisione della legislazione comunitaria (acquis), e nella valutazione di nuove proposte, l'unica attenzione non sia rivolta a ridurre l'onere delle imprese quando le cosiddette ‘pastoie burocratiche’ riguardano normative significative in materia di protezione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, dell'ambiente e dei consumatori.
  - La legislazione comunitaria non preveda eccezioni per le PMI, specialmente in materia salute e sicurezza sul luogo di lavoro.
  - Il fatto che un regolamento sia migliore e venga giudicato dalla prospettiva del beneficio da esso apportato agli obiettivi sociali, non solo nell'immediato, ma anche a medio e lungo termine.

- p) Nell'era della digitalizzazione, la diffusione di posti di lavoro di qualità richiede più interventi e potenzialmente più radicali. L'Europa deve essere preparata a mercati del lavoro che producono meno posti nel momento in cui la tecnologia digitale automatizza rappresenta parti sempre più grandi della nostra economia. UNI Europa e i suoi affiliati chiedono misure atte ad evitare l'avvento di società divise dalla disoccupazione di massa e dalle disuguaglianze che ne derivano. Per garantire l'occupazione nell'età digitale chiediamo una strategia parallela di riduzione dell'orario di lavoro, laddove auspicato, e di investimento pubblico per la creazione di posti di lavoro.
- q) La definizione di chiari confini tra lavoro e vita privata rimane un elemento imprescindibile per la qualità dei posti di lavoro. Occorre pertanto trovare soluzioni intelligenti che permettano ai lavoratori di beneficiare della flessibilità grazie alla maggiore autonomia evitando però che la nozione di flessibilità significhi disponibilità 24 ore al giorno. Oltre alla legislazione, anche il fatto di tenere conto sistematicamente dell'orario di lavoro e dell'equilibrio lavoro-vita privata nelle contrattazioni collettive, facendone una tematica da discutere trasversalmente a tutti i punti di contrattazione, potrà contribuire al benessere dei lavoratori. Tra le altre cose, il diritto di disconnettersi digitalmente dovrebbe essere garantito. Il settore MEI e i professionisti e manager hanno già fornito esempi positivi in questo senso.
- r) L'orario di lavoro flessibile deve essere un frutto della contrattazione collettiva e deve poter creare una sinergia tra l'equilibrio lavoro-vita privata dei lavoratori e le esigenze dei clienti e dei cittadini. Deve anche un modo per salvaguardare i posti di lavoro esistenti e potenzialmente crearne di nuovi.
- s) Tenendo presente che la fiscalità è principalmente una questione nazionale inquadrata in contesti nazionali diversi, i sistemi fiscali e di previdenza sociale dovrebbero essere riformati onde garantire livelli impositivi equivalenti per tutte le forme di reddito, sia esso generato nei settori convenzionali o nella sharing economy. Tali riforme devono tenere conto dell'urgente necessità di rendere le donne più indipendenti. Occorre esplorare nuove forme di welfare, previdenza sociale e regimi pensionistici, nel rispetto dei fondamenti dei sistemi solidali. Dato che si prevede un generale aumento della produttività economica, dobbiamo batterci affinché gli aumenti di produttività siano il risultato di una redistribuzione dell'automazione.
- t) I lavoratori della nuova economia collaborativa devono essere inclusi in questi sistemi statali solidali, che dovrebbero essere rinnovati per rispondere all'aumento del lavoro autonomo fittizio.
- u) I sistemi di istruzione e formazione devono essere aperti a tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro stato occupazionale e dal loro contratto, durante tutta la vita professionale. Una formazione di cui tutti possono beneficiare richiede anche la mobilitazione di maggiori investimenti. I programmi di formazione sovvenzionati pubblicamente o finanziati dalle aziende, dovrebbero essere la norma e non devono più esser pagati dai lavoratori stessi, ribadendo e rafforzando il diritto di accesso dei lavoratori a tali programmi. Il ruolo del movimento sindacale a sostegno del ritorno dei lavoratori all'apprendimento dovrebbe essere riconosciuto e promosso. Il sistema educativo generale deve essere orientato in modo tale che il primo lavoro sia già un lavoro di qualità, promuovendo in particolare forme di apprendistato retribuito. Occorre sviluppare ulteriormente il Quadro Europeo delle Qualifiche, che costituisce una leva importante per migliorare la qualità dei posti di lavoro e mantenere la "competitività" del lavoro umano nel passaggio verso processi sempre più automatizzati.
- v) UNI Europa e i suoi affiliati devono elaborare un programma politico comprensivo per rispondere alle numerose sfide che si profilano. Il nostro compito è di abbracciare il cambiamento senza compromettere la nostra ambizione principale, che è quella di

portare equità, inclusione e autodeterminazione a tutti lavoratori dei servizi in Europa. Dobbiamo porci alla testa del cambiamento passando da un approccio reattivo a un approccio propositivo.

## **Intervento**

La Conferenza UNI Europa adotta le tre seguenti priorità strategiche di azione per far crescere in qualità i posti di lavoro:

### **1. Politica dei servizi**

---

UNI Europa – con i suoi settori, gruppi e affiliati – intende scandire chiaramente la sua visione di come le relazioni industriali e le politiche pubbliche possono sostenere lo sviluppo di un settore europeo dei servizi equo e sostenibile. Noi ci impegniamo a:

- 1.1. costruire una piattaforma politica comune che permetta a UNI Europa, ai suoi settori, gruppi e affiliati di promuovere politiche per la creazione di posti di lavoro di qualità nei servizi, sia in ambito politico sia nel quadro delle relazioni industriali;
- 1.2. rendere il lavoro di UNI Europa più visibile e più efficace inscrevendo le attività e le esperienze settoriali in un quadro complessivo intersettoriale;
- 1.3. stabilire una conoscenza sistematica degli sviluppi economici e sociali nel settore europeo dei servizi e identificare le tematiche di comune interesse per i settori, gruppi e affiliati UNI Europa. Le aree di particolare interesse sono: sviluppi del mercato del lavoro, organizzazione del lavoro, strutture e strategie aziendali, evoluzione dei mercati dei servizi;
- 1.4. raccogliere dati e statistiche sulla dimensione sociale e occupazionale del settore dei servizi. Per influire sulle politiche dell'UE occorre disporre di dati concreti e noi in quanto sindacati disponiamo di informazione che nessun altro può ottenere;
- 1.5. mettere a punto politiche per l'adeguamento del luogo di lavoro alle esigenze del personale, p.es. aumentandone l'autonomia e la flessibilità;
- 1.6. sottoscrivere e promuovere coalizioni con le altre parti sociali, con il mondo accademico, con responsabili politici a sostegno della nostra causa comune.

### **2. Mercato interno dei servizi**

---

UNI Europa – con i suoi settori, gruppi e affiliati – si impegna per influire sulle politiche UE relative al mercato interno dei servizi in aree chiave per la crescita di posti di lavoro di qualità, in particolare:

- 2.1. legislazione del lavoro efficace e adeguati meccanismi per imporre l'applicazione, specialmente a livello di dumping sociale transfrontaliero, relazioni di lavoro di carattere transnazionale e nuove forme occupazionali e rispetto per gli accordi in essere in materia di orario di lavoro;
- 2.2. investimenti pubblici nell'infrastruttura e nello sviluppo tecnologico a lungo termine del terziario, spingere i governi a rispettare norme rigorose basate su consulenze scientifiche indipendenti;
- 2.3. politiche e investimenti per lo sviluppo di competenze settoriali specifiche, competenze verdi incluse, durante tutta la vita professionale. In particolare ottenendo il supporto dell'UE per un quadro legale che stabilisce il diritto al congedo di istruzione pagato;
- 2.4. un quadro comunitario strategico per la salute e sicurezza sul luogo di lavoro, con disposizioni vincolanti, che includa il burn-out, la gestione della vita privata e professionale, la pressione per i risultati e il diritto di 'staccare';

- 2.5. Politiche che permettano ai lavoratori dei servizi di battersi contro la violazione dei regolamenti e altre serie inadempienze nel settore, inclusa una seria protezione per chi denuncia illeciti.
- 2.6. politiche per favorire il passaggio a una reale economia circolare e per il rinverdimento del settore dei servizi;
- 2.7. politiche per la ricerca incentrate sulle dimensioni sociale, occupazionale e ambientale del settore.

### **3. Digitalizzazione**

---

UNI Europa – con i suoi settori, gruppi e affiliati – si adopererà per indirizzare la rivoluzione digitale in modo tale che faccia avanzare il progresso sociale e la qualità del lavoro, in particolare:

- 3.1. formulando la nostra visione per una politica europea dei servizi e influenzando sulle politiche comunitarie per il mercato interno dei servizi nel contesto della digitalizzazione;
- 3.2. mettendo a punto nuovi modi per ampliare le contrattazioni collettive, i diritti collettivi e individuali e del lavoro nonché la copertura dei sistemi di previdenza sociale a tutti i tipi di lavoratori in un mercato digitalizzato, inclusi i lavoratori freelance, o le persone che lavorano nel contesto del crowdsourcing o della cosiddetta sharing economy;
- 3.3. lottando contro le disparità di reddito e la polarizzazione della forza lavoro;
- 3.4. rivendicando elevati standard di protezione dei dati del personale;
- 3.5. tenendo conto delle implicazioni della digitalizzazione rispetto alle aree prioritarie delle mozioni “Crescita dei sindacati” e “Crescita del potere contrattuale”;
- 3.6. sviluppando la nostra visione di una leadership e gestione della digitalizzazione che permetta al personale di lavorare più liberamente e insieme per soluzioni di servizio innovative e di grande qualità.



## **Risoluzione 5: Linee guida per la negoziazione di accordi aziendali con le multinazionali**

---

### ***Obiettivo e scopo***

Questa risoluzione si prefigge i seguenti obiettivi:

- stabilire linee guida per gli accordi aziendali transnazionali (TCA) tra i sindacati e la direzione aziendale, che sono le sole parti che possono concludere tali accordi.
- rafforzare le contrattazioni collettive nazionali in tutti i paesi coperti da una multinazionale grazie a un'azione congiunta con quest'ultima, non da ultimo per impedire che i lavoratori dei vari paesi siano messi in competizione tra di loro
- garantire termini e condizioni di lavoro dignitosi.

Le negoziazioni transnazionali nelle aziende multinazionali sono definite come il processo di negoziazione tra sindacati e datori di lavoro sui termini e condizioni di lavoro del personale, e sui diritti e responsabilità dei sindacati, dei datori di lavoro e dei rappresentanti dei lavoratori. Si tratta di un processo di regolamentazione che porta a un regolamento congiunto.

La presente risoluzione non interferisce con i processi negoziali per l'istituzione e l'organizzazione di strutture, per esempio in relazione ai Comitati aziendali europei (CAE) e alle Società europee (SE), né con gli accordi quadro globali.

### ***Principi generali***

La contrattazione collettiva è responsabilità dei sindacati affiliati, salvo qualora sia stata presa una decisione ai sensi dell'Art. 3 o) dello Statuto UNI Europa o disposizione equivalente nel regolamento di un settore UNI Europa.

Le decisioni nel contesto delle negoziazioni di accordi aziendali transnazionali dovrebbero essere basate su una sostanziale maggioranza dei sindacati dell'alleanza sindacale.

Le disposizioni di un accordo aziendale transnazionale dovrebbero essere applicate a livello nazionale solo se sono più vantaggiose per i lavoratori rispetto alle relative disposizioni nazionali.

Attualmente, nessun quadro legale autorizza gli organi di rappresentanza dei lavoratori (per esempio i CAE) o i sindacati, nazionali o internazionali, a concludere accordi transnazionali legalmente vincolanti e quindi legalmente applicabili. L'eccezione sono gli accordi sulla partecipazione transnazionale dei lavoratori basati sulle direttive europee (p.es. sui CAE e le SE).

I CAE e gli altri organi transnazionali di rappresentanza dei lavoratori sono importanti per l'informazione, consultazione e talvolta la partecipazione dei lavoratori. Di per sé, questi organi non hanno né il potere né il mandato per effettuare negoziazioni transnazionali come definite al punto (2).

### ***Contenuto dell'accordo***

Un accordo aziendale transnazionale dovrebbe contenere disposizioni che specificano:

- il suo ambito di applicazione. Tutte le tematiche, ad eccezione dei salari, dovrebbero essere soggette a un contratto aziendale transnazionale. Dovrebbero essere

menzionate le condizioni alle quali una filiale sarà o non sarà coperta dal contenuto dell'accordo aziendale transazionale.

- che l'accordo stesso dovrebbe essere rinegoziato in casi di cambiamenti strutturali che ne pregiudicano l'attuazione;
- la responsabilità comune delle parti firmatarie per la sua attuazione e applicazione;
- i meccanismi interni di reclamo per i lavoratori coperti dall'accordo aziendale transazionale;
- il meccanismo per la composizione delle controversie tra le parti contrattuali e nell'ottica di assicurarne l'effettiva applicazione laddove necessario;
- se l'accordo aziendale transazionale è sottoscritto per un periodo determinato o indeterminato. Nel primo caso si dovrebbe indicare chiaramente la data di scadenza e le regole che potranno permettere alle parti firmatarie di concludere un nuovo accordo aziendale transazionale. Nel secondo caso si dovrebbero spiegare le regole relative alla cessazione / risoluzione dell'accordo;
- che le disposizioni di un accordo aziendale transazionale non possono limitare in alcun modo i contratti collettivi e/o la legislazione nazionale. Non possono imporre modifiche peggiorative degli standard e delle condizioni di lavoro stipulate e/o convenute a livello nazionale, siano esse legali, settoriali o aziendali (clausola di non riduzione / non regressione);
- una revisione periodica e/o procedura di sorveglianza dell'attuazione dell'accordo aziendale transazionale.

Un accordo aziendale transazionale dovrebbe contenere disposizioni di attuazione che specificano:

- che gli affiliati e il rappresentante dell'azienda di ciascun paese coperto esaminano e stabiliscono quali disposizioni dell'accordo aziendale transazionale non sono applicabili perché in conflitto con il punto (9g) e quali sono già previste dalle disposizioni nazionali in vigore;
- che l'accordo aziendale transazionale dovrebbe essere trasposto mediante contratti collettivi vincolanti o altri strumenti appropriati al livello nazionale appropriato firmati dagli affiliati e dal rappresentante dell'azienda in ciascun paese coperto laddove sia richiesto un regolamento nazionale congiunto;
- che la trasposizione nazionale deve essere basata sulle prassi nazionali e sul rispetto del quadro giuridico e del sistema di contratti collettivi del paese;
- che, ai fini della trasparenza, l'accordo aziendale transazionale dovrebbe essere comunicato a UNI Europa e agli affiliati interessati; idealmente, un accordo aziendale transazionale dovrebbe essere di pubblico dominio;
- le misure per la formazione del personale e dei manager all'attuazione dell'accordo aziendale transazionale.

### ***Procedure di negoziazione dei TCA***

Nel rispetto dell'autonomia dei settori UNI Europa, la seguente procedura propone un quadro che le conferenze settoriali UNI Europa potranno adattare secondo le rispettive esigenze, senza stipulare quali temi o contenuti l'accordo aziendale transazionale possa coprire o meno.



Le negoziazioni per un accordo aziendale transnazionale devono avvenire sotto l'autorità dell'alleanza sindacale UNI Europa per la multinazionale in questione. L'alleanza dovrebbe comprendere tutti gli affiliati della regione UNI Europa cui sono iscritti i lavoratori dell'azienda.

Le decisioni nel contesto delle negoziazioni accordo aziendale transnazionale devono essere unanimi. In caso contrario, le decisioni dovrebbero richiedere l'approvazione degli affiliati:

- nei due terzi dei paesi coperti dall'accordo aziendale transnazionale; e
- di paesi che rappresentano due terzi di tutto personale coperto dall'accordo aziendale transnazionale calcolati conformemente alla nuova direttiva sui CAE.

In ciascun paese, dovrebbe essere richiesta una maggioranza dei due terzi degli affiliati, secondo le prassi sindacali o le tradizioni nazionali, salvo diverso accordo tra di loro (gli affiliati sono invitati a specificare le procedure decisionali adottate in ciascun paese e a comunicarne il metodo a UNI Europa).

Questa procedura di negoziazione dovrebbe essere innescata se la direzione, il CAE/ comitato aziendale SE o gli affiliati presenti in azienda segnalano l'intenzione di avviare negoziati per un accordo aziendale transnazionale.

L'alleanza sindacale (o in sua assenza UNI Europa) dovrebbe condurre una procedura preliminare di informazione e consultazione degli affiliati, ovvero:

- l'alleanza sindacale dovrebbe organizzare un round completo di informazione e consultazione con tutti gli affiliati che coprono l'azienda;
- gli affiliati interessati (attraverso l'alleanza sindacale) dovrebbero decidere se avviare le negoziazioni e, qualora non fosse ancora istituita, formano l'alleanza sindacale;
- simultaneamente, l'alleanza sindacale (o gli affiliati interessati) dovrebbe informare il settore competente di UNI Europa sull'avvio della procedura sui temi ed elementi della stessa. Occorre assicurare un flusso continuo di comunicazione tra l'alleanza sindacale e il settore UNI Europa.

Gli affiliati dovrebbero deliberare e attribuire il mandato negoziale attraverso l'alleanza sindacale; il mandato dovrebbe essere approvato anche dal settore UNI Europa (per esempio dal Comitato ristretto).

Il mandato negoziale dovrebbe specificare:

- i temi concreti, i punti di vista, le politiche, ossia il documento di posizione per il mandato;
- dettagli sulle modalità del processo di negoziazione;
- la composizione del gruppo negoziale (i suoi membri dovrebbero essere preferibilmente incaricati della contrattazione collettiva in azienda nei rispettivi paesi);
- la composizione del gruppo negoziale ristretto che si incontra con la direzione o con i rappresentanti del datore di lavoro per conto del gruppo negoziale;
- la persona a capo della negoziazione. Quest'ultima dovrebbe appartenere al principale sindacato affiliato nella multinazionale (generalmente del paese dove è stabilita la sede centrale). Dovrebbe avere l'esplicito sostegno della sua organizzazione, nonché il tempo e l'esperienza necessari per condurre le negoziazioni;

- il/la rappresentante del settore UNI Europa presso il gruppo negoziale e ristretto, a meno che la persona non sia la stessa a capo della negoziazione.

Il gruppo negoziale, allargato e ristretto, potrà includere membri del CAE/CA della SE eventualmente nominati dagli affiliati. Il CAE/CA della SE nel suo complesso dovrebbe essere informato tempestivamente e consultato sulla procedura negoziale e suoi risultati.

Il gruppo negoziale ristretto dovrebbe presentare la bozza di accordo al gruppo negoziale allargato e, se la valutazione è positiva, inoltrarlo per valutazione al settore UNI Europa e agli affiliati interessati.

Gli affiliati dovrebbero decidere sull'approvazione definitiva dell'accordo aziendale transnazionale attraverso l'alleanza sindacale; l'accordo aziendale transnazionale dovrebbe essere approvato anche dal settore di UNI Europa (per esempio, dal suo comitato ristretto).

L'accordo dovrebbe essere firmato dal settore competente di UNI Europa, salvo diversa decisione dell'alleanza sindacale, dagli affiliati coperti dall'accordo aziendale transnazionale.

Laddove sia richiesto un regolamento nazionale congiunto, gli affiliati dovrebbero impegnarsi ad attuare l'accordo firmato conformemente alle leggi e alle prassi nazionali.

L'alleanza sindacale dovrebbe sorvegliare regolarmente l'attuazione dell'accordo aziendale transnazionale e informarne il settore di UNI Europa e gli affiliati.

## **Risoluzione 6: Una strategia comune UNI Europa sul dialogo sociale settoriale europeo**

---

### ***Introduzione***

UNI Europa è una parte sociale riconosciuta in tredici comitati del dialogo sociale settoriale. Gli affiliati sono molto attivi nei rispettivi settori, ma c'è poco coordinamento e scambio di punti vista, opinioni ed esperienze tra i settori.

Il 2015 è stato un anno fondamentale per lo sviluppo del dialogo sociale europeo (DSE) con 1) il rilancio del dialogo sociale nell'UE e 2) la pubblicazione dell'agenda "Legiferare Meglio" (Better Regulation) della Commissione europea. Il rilancio del dialogo sociale europeo insieme ad una maggiore partecipazione delle parti sociali all'elaborazione delle politiche europee e al semestre europeo, unitamente al rafforzamento del dialogo sociale a livello nazionale, sono stati presentati come pietre miliari nella strategia comunitaria per il dialogo sociale. Se questi erano gli obiettivi annunciati dalla Commissione europea, l'impatto potenziale e i pericoli del nuovo approccio sono emersi chiaramente grattando la superficie delle dichiarazioni pubbliche e analizzando il testo in modo approfondito.

UNI Europa, unitamente alla CES e alle altre FSE, aveva messo in guardia fin dall'inizio contro i pericoli di questa nuova linea politica. In particolare si sottolineava come il nuovo approccio della Commissione al dialogo sociale avrebbe minato il potere e l'influenza delle parti sociali.

Occorre ricordare che in una prima stesura, che era stata fatta filtrare, dell'agenda Legiferare Meglio, la Commissione tentava subdolamente di neutralizzare gli articoli 153-155 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea (TFUE) relativi al dialogo sociale richiedendo che tutti gli accordi del dialogo sociale siano soggetti a consultazione pubblica e che le opinioni ricevute siano incorporate negli accordi stessi. La CES e le FSE avevano denunciato questa mossa della Commissione come un attacco alla sovranità delle parti sociali e un chiaro tentativo di rendere in futuro ancora più difficoltosa la conclusione di accordi. Dopo la susseguente dura attività di lobby portata avanti da tutto il movimento sindacale europeo insieme a numerose federazioni datoriali, la proposta non è stata inclusa nella versione definitiva, pubblicata il 19 maggio 2015.

Anche se il pacchetto finale Legiferare Meglio non contiene quella disposizione, La preoccupazione per l'approccio generale rimane invariata. In particolare, la lunga procedura delle valutazioni d'impatto e l'opinabile metodologia applicata per tali valutazioni, la bozza di accordo interistituzionale della Commissione, la piattaforma REFIT e la creazione del comitato per il controllo normativo, aggiungono altri potenziali oneri amministrativi che renderanno ancora più difficile legiferare, specialmente in campo sociale e occupazionale. Per di più, con l'aggiunta di ulteriori organi tecnocratici, la procedura diviene potenzialmente meno democratica e, benché la Commissione sbandieri il contrario, anche meno trasparente. Il pacchetto Legiferare Meglio è volto a migliorare le condizioni delle PMI in Europa e ad aiutarle a crescere e prosperare. Nonostante le PMI rappresentino l'85% dell'occupazione in Europa, il pacchetto Legiferare Meglio propone poco o niente in termini di disposizioni per migliorare la qualità del lavoro. Il primo vicepresidente Frans Timmermans, che è responsabile per Legiferare Meglio, ha affermato molte volte: "Legiferare Meglio non abbasserà gli standard sociali o ambientali". Le sue parole tuttavia sembrano suggerire che neanche gli standard sociali o ambientali saranno migliorati. Di conseguenza la legislazione sociale e del lavoro è sotto attacco. In questo sfondo politico e nonostante le dichiarazioni pubbliche dalla Commissione europea a sostegno di un dialogo sociale più forte e significativo, i fatti vanno nella direzione opposta. Il budget complessivo del dialogo sociale europeo è stato tagliato riducendo il numero delle riunioni,

applicando regole più rigide, appesantendo l'onere amministrativo e rendendo sempre più difficile per le parti sociali nazionali presentare domande per progetti sovvenzionati dall'UE.

È dunque fondamentale che UNI Europa si adoperi per rafforzare i risultati dei dialoghi sociali settoriali. Per farlo, le parti del dialogo sociale settoriale devono lavorare a una strategia e una visione comuni a livello europeo sul dialogo sociale, accrescendo la loro capacità di influire realmente sul processo decisionale europeo.

Questa risoluzione propone le linee guida e raccomandazioni di UNI Europa su come gli affiliati possono lavorare insieme per potenziare l'influenza, la capacità e l'impatto del dialogo sociale concordando:

- a) Una visione comune delle parti sociali sul settore dei servizi e una robusta strategia di lobby
- b) Gli esiti auspicabili nel contesto e a sostegno del dialogo sociale nazionale e della contrattazione collettiva nazionale
- c) Una rete di coordinamento per migliorare le sinergie, potenziare la comunicazione e dare a UNI Europa un ruolo e una voce prominenti in Europa
- d) In riferimento al ruolo delle parti del DSE nell'influire sulla politica settoriale della Commissione europea

Un recente sondaggio tra gli affiliati UNI Europa attivi nel dialogo sociale indica l'esistenza di tendenze e modelli di funzionamento comuni nel dialogo sociale settoriale europeo, in particolare rispetto alle risorse e all'impegno da una parte dei sindacati e, dall'altra parte, dei datori di lavoro e della Commissione europea. Le tematiche discusse e il mandato sia dei sindacati sia dei datori di lavoro riconfermano in certi casi la capacità e, in altri casi, il potenziale non ancora sfruttato, del dialogo sociale settoriale europeo di rafforzare il potere dei sindacati.

### ***Una visione comune del settore dei servizi in Europa per il dialogo sociale europeo***

Molte delle tematiche affrontate sono comuni ai diversi settori. Le recenti iniziative di UNI Europa, tra cui il Manifesto dei servizi e la relazione "Verso un futuro equo per i servizi in Europa", per menzionarne alcune, si sono rivelate estremamente utili per la formulazione di una visione di UNI Europa per il settore dei servizi.

Oltre a invocare politiche occupazionali più progressive e inclusive nel quadro di una visione per il movimento sindacale nel settore dei servizi, UNI Europa ha già avviato, nell'ambito del dialogo sociale settoriale europeo, un dibattito sul futuro dei servizi in Europa. I datori di lavoro e i sindacati potrebbero portare avanti tale dibattito in modo coerente e sistematico. Questo aiuterebbe UNI Europa a parlare con una sola voce in relazione a una politica dei servizi per l'UE, a migliorare le sinergie nel fare lobby presso le Istituzioni europee e a rendere il ruolo delle parti sociali settoriali più preminente e visibile. Finora, la Commissione europea ha privilegiato il dialogo con le parti sociali intersettoriali, sottostimando l'importanza di coinvolgere i datori di lavoro e i sindacati nei settori. UNI Europa e le sue controparti datoriali rappresentano gran parte del settore dei servizi (che corrisponde al 70 per cento di tutta l'economia dell'UE) in termini di occupazione e fatturato, e questo ne fa dei soggetti privilegiati al momento di identificare le tendenze settoriali e fornire una consulenza adeguata per le politiche. Il fatto che le aziende debbano essere più competitive, fornire servizi innovativi che rispondono all'evolvere dei consumi e delle esigenze dei consumatori, e debbano fare uso intensivo delle nuove tecnologie, non contraddice l'aspirazione dei lavoratori a migliorare i loro standard di vita e trovare posti di lavoro di qualità con un percorso professionale e relativi programmi di formazione. Anzi, una visione comune a lungo termine su quello che dovrebbe essere il settore dei servizi dovrebbe essere accompagnata da un dialogo sociale efficiente, e la contrattazione

collettiva aiuterebbero a costruire un settore dei servizi sostenibile, sociale e competitivo a beneficio sia delle aziende sia dei lavoratori.

In questo contesto, al fine di mantenere il modello sociale europeo e di influire sull'elaborazione delle politiche, è di grande importanza che le parti sociali settoriali siano sistematicamente coinvolte nella legislazione europea sulle relazioni industriali e sulle politiche settoriali specifiche. Il 25 giugno 2015, il primo vicepresidente della Commissione europea Frans Timmermans ha dichiarato: "Per creare occupazione e sostenibilità dobbiamo passare da un'economia basata sui prodotti a un'economia dei servizi". In effetti il settore dei servizi è il volano per la crescita in Europa, motivo in più perché le parti sociali lavorino insieme in modo costruttivo.

Questa risoluzione propone alcune tematiche intersettoriali relative a una politica dei servizi in Europa che potranno essere esplorate come base di discussione con i datori di lavoro nell'ambito del dialogo sociale europeo:

- e) **Posti di lavoro di qualità:** discutere misure e politiche per attivare il ciclo virtuoso, posti di lavoro di qualità per servizi di qualità; favorire un'occupazione più inclusiva e di qualità per tutti gruppi di lavoratori e servizi innovativi e di qualità per i clienti e consumatori europei nel quadro di un'economia dei servizi più competitiva e sostenibile.
- f) **Anticipazione del cambiamento:** il passaggio verso un'economia basata sui servizi, con il conseguente emergere di nuovi modelli e profili sul mercato del lavoro, deve essere anticipato e gestito proattivamente. Certe forme di lavoro nuove e non tradizionali (p.es. lavoro autonomo fittizio, crowdsourcing, job sharing) rischiano di divenire fonte di lavoro precario, trovandosi al di fuori degli schemi di lavoro tradizionali e quindi spesso non essendo coperte dai contratti collettivi e/o dalla legislazione del lavoro. Solo accompagnando il processo di cambiamento, e formulando proposte politiche che lo affrontino in termini di relazioni industriali e di dialogo sociale, si potranno evitare i potenziali effetti dirompenti e beneficiare in termini di creazione di posti di lavoro e cogliere le opportunità di crescita. Per esempio, le parti sociali potrebbero avviare o portare avanti insieme un'analisi delle competenze, in particolare per quanto riguarda l'impatto della digitalizzazione e delle nuove tecnologie sull'organizzazione del lavoro, le competenze e la formazione per aggiornare e riformare i programmi di istruzione e formazione professionale.
- g) **Contratti collettivi settoriali vs contratti collettivi aziendali:** recenti minacce di cambiamenti della legislazione sui contratti collettivi, che assoggettano i diritti di contrattazione a regole rigide, rendono prioritaria per le parti sociali la difesa dei due livelli di contrattazione laddove esistono e la rivendicazione di norme settoriali laddove il livello principale è quello aziendale
- h) **Sviluppo delle capacità:** ampliare la copertura geografica delle federazioni datoriali e sindacali per potenziare la rappresentatività, rafforzare il dialogo sociale nei paesi PECO (Europa Centro-orientale) per porre rimedio alla mancanza di rappresentanza sia sindacale sia datoriale.
- i) **Autonomia delle parti sociali:** difendere l'autonomia delle parti sociali e la capacità di concludere accordi a livello europeo che possono divenire legge, e garantire un coinvolgimento sistematico delle parti sociali settoriali europee al momento di discutere politiche industriali e settoriali specifiche.
- j) **Dumping sociale:** lavorare insieme per migliorare le condizioni di lavoro delle fasce più precarie, in particolare i lavoratori migranti, distaccati e non dichiarati, per evitare pratiche di dumping sociale. Discutere una posizione comune sulle politiche e leggi comunitarie sui lavoratori migranti, distaccati e non dichiarati per lottare contro le imprese non responsabili.

- k) Responsabilità sociale d'impresa: attaccare le politiche di fornitura e approvvigionamento per responsabilizzare le multinazionali quando fanno ricorso a servizi di outsourcing e/o rilocalizzano la produzione fuori dall'Europa. Valorizzare le buone prassi per cui buone relazioni di lavoro permettono di migliorare lo standard di vita in Europa e altrove, migliorare le relazioni industriali in tutta la filiera di approvvigionamento e offrire eque condizioni di lavoro ai lavoratori dei servizi esternalizzati e dei fornitori.

### ***Esiti auspicabili***

Il dialogo sociale europeo (DSE) è parte integrante del progetto europeo e delle misure e politiche che promuovono l'occupazione e la crescita. Esso poggia su un sano dialogo sociale a livello nazionale, regionale, intersettoriale e aziendale. Ma in certi paesi europei, specialmente in Europa orientale, un dialogo sociale strutturato e affidabile a livello settoriale e aziendale è praticamente inesistente. La crisi economica e l'alto livello di disoccupazione di certi paesi, cui si aggiungono le misure di austerità imposte dall'UE, hanno indebolito il potere contrattuale e la rappresentatività di taluni sindacati, specialmente in Europa meridionale e in Irlanda. La capacità di influire sul dialogo sociale europeo, e quindi di implementarne i risultati a livello settoriale e aziendale, è legata alla forza del dialogo sociale nazionale. Peraltro, il dialogo sociale europeo può sostenere lo sviluppo delle capacità promuovendo il dialogo sociale nei paesi più deboli con misure specifiche e mirate.

Il dialogo sociale settoriale è, e dovrebbe rimanere, un mezzo per rafforzare il potere dei sindacati, ottenere risultati rilevanti per gli affiliati a livello nazionale e migliorare gli standard delle condizioni di lavoro ovunque in Europa. La principale preoccupazione espressa da molti sindacati riguarda le tematiche discusse e il modo in cui queste sono trattate a livello europeo, sovente percepito come lontano dai problemi reali dei lavoratori. Tuttavia, per fare la differenza, i sindacati dovrebbero guardare al dialogo sociale europeo come uno strumento essenziale e complementare ai sistemi di relazioni industriali nazionali. Vi sono diverse aree da affrontare ed esplorare ulteriormente per poter raggiungere tale obiettivo:

- Trovare un consenso sulle tematiche di discussione, internamente tra organizzazioni sindacali ed esternamente nei confronti dei datori di lavoro e della Commissione europea.
- Affrontare la questione del mandato sia dei sindacati sia dei datori di lavoro, che dipende dai sistemi di relazioni industriali nazionali e si basa sulla rappresentatività delle parti sociali a livello nazionale (contrattazioni settoriali vs contrattazioni nazionali e aziendali).
- Discutere, diffondere e attuare i risultati a livello nazionale organizzando eventi mirati e laboratori di formazione per i rappresentanti sindacali nazionali, e se possibile insieme alle associazioni datoriali e alle aziende.
- Ampliare la copertura geografica esplorando come aiutare le parti sociali dei paesi dell'Europa orientale ad aumentare la propria rappresentatività attraverso progetti congiunti di sviluppo delle capacità.
- Dimostrare partecipazione, leadership e impegno verso il dialogo sociale europeo e le disposizioni del TFUE.
- Disporre di risorse sufficienti per portare avanti attività in comune e con una partecipazione più diretta degli affiliati alla definizione, attuazione e valutazione del programma congiunto del DSE.
- Discutere l'agenda in modo approfondito e in anticipo per individuare le tematiche più pertinenti su cui lavorare.



- Considerato che le principali tendenze settoriali sono delineate essenzialmente dalle multinazionali, cercare maggiori sinergie con altri livelli di rappresentanza (Comitati aziendali europei e multinazionali) affinché i risultati del DSE possano innescare un ciclo virtuoso in cui gli standard settoriali vengono discussi e quindi tradotti in politiche aziendali.

### **Coordinamento**

UNI Europa ha l'ambizione e il desiderio di istituire una struttura di coordinamento del dialogo sociale tra i settori. Più sinergie, scambi di esperienze e apprendimento reciproco potranno arricchire i settori e migliorare i risultati. Servono più scambi di opinioni, esperienze e risultati, più comunicazione sui dibattiti e, più in particolare, sui risultati positivi ottenuti. Inoltre, la condivisione di informazioni prima delle riunioni sugli sviluppi delle politiche europee che potrebbero aiutare e influire sui settori è un passo importante per garantire l'efficacia del dialogo sociale. La cooperazione e il coordinamento possono assumere forme diverse. Una struttura formale richiede impegno da parte degli affiliati in termini di tempo e risorse.

Lo scambio di informazioni può avvenire nelle forme seguenti:

- l) Definire una strategia per un gruppo del DSE intersettoriale dove scambiare, discutere e definire regolarmente obiettivi comuni per il DSE e influire in modo proattivo sulla sua agenda.
- m) Preparare una newsletter da diffondere il più possibile a livello europeo, nazionale e locale.
- n) Aggiornare il sito web con una pagina dedicata al dialogo sociale dove pubblicare regolarmente informazioni sulle attività del DSE e su come sono state messe in pratica delle parti sociali nazionali.
- o) Organizzare laboratori intersettoriali su tematiche di comune interesse e pertinenti, su richiesta degli affiliati.

### **Sintesi**

Il dialogo sociale attraversa una fase critica e gli affiliati devono cogliere ogni opportunità per esplorare e sfruttare i benefici che esso apporta ai sindacati e a UNI Europa. La condivisione e il coordinamento di conoscenze, esperienze e informazioni è essenziale per il successo del dialogo sociale. Serve una maggiore e positiva cooperazione tra i partecipanti per identificare e ottenere i massimi benefici ed evitare ogni possibile annacquamento dell'attività del DS da qualsiasi parte provenga, si tratti della Commissione europea, dei governi nazionali o di datori di lavoro ostili.

Invitiamo gli affiliati a sostenere le future attività di coordinamento in UNI Europa e a partecipare alle iniziative che potranno emergere da questa risoluzione. Ci aspettiamo dunque che gli affiliati UNI Europa forniscano le competenze e le risorse che saranno ritenute necessarie dagli attori del dialogo sociale europeo.

## Risoluzione 7: Quote di affiliazione UNI Europa 2017-2020

---

Il Comitato esecutivo di UNI Europa è arrivato alla conclusione che, per sviluppare le attività nel prossimo quadriennio, è necessario un aumento delle quote di affiliazione.

Il Comitato esecutivo raccomanda che la Conferenza di UNI Europa:

1. aumenti le quote per il 2017 da 0,03 euro per portarle a 0,48 euro per iscritto;
2. autorizzi il Comitato esecutivo a rivedere ogni anno le quote per il 2018, 2019 e 2020, tenendo conto:
  - della necessità di garantire le risorse finanziarie necessarie per l'attuazione dei piani d'azione della 4a Conferenza UNI Europa, come definiti in particolare nelle mozioni "Cambiamo insieme l'Europa", "Crescita dei sindacati", "Crescita del potere contrattuale" e "Crescita di posti di lavoro di qualità";
  - della situazione finanziaria complessiva di UNI Europa e dei suoi affiliati;
  - dell'evoluzione delle iscrizioni degli affiliati in generale e per ciascun sindacato affiliato;
  - che l'aumento massimo annuo – arrotondato al primo € 0,01 – dovrebbe essere del 2% o, se maggiore, l'incremento annuo percentuale dell'indice belga del costo della vita.



## **Risoluzione 8: Per una maggiore partecipazione dei giovani alle conferenze UNI Europa**

---

È necessario motivare i giovani a impegnarsi nel lavoro sindacale e coinvolgerli affinché possano portare avanti e sviluppare ulteriormente le attività incentrate sui problemi dei giovani.

La metà della popolazione mondiale ha meno di 25 anni, i giovani costituiscono una proporzione sempre crescente della forza lavoro. Se i sindacati vogliono il coinvolgimento d giovani, devono riconoscere che essi non sono solo il futuro del movimento sindacale, ma che lo sono attualmente.

Moltissimi iscritti ai sindacati UNI hanno meno di 35 anni, ma al congresso mondiale UNI in Sudafrica solo il 5% dei presenti ricadeva in questa categoria. Alle conferenze UNI Europa la proporzione di giovani partecipanti è maggiore, ma ancora troppo pochi.

L'obiettivo di UNI Youth per il congresso di Liverpool nel 2018 è di raddoppiare la percentuale di partecipanti sotto i 35 anni, portandola dal 5% al 10%. E per i nostri obiettivi futuri sarebbe un passo importante che i giovani partecipanti arrivassero al 20%. Siamo convinti che l'Europa deve mostrare la via e iniziare a potenziare la rappresentanza dei giovani lavoratori alle nostre conferenze regionali.

Le modifiche al regolamento che proponiamo qui sotto non entreranno in vigore prima della conferenza del 2020, ma chiediamo agli affiliati di cercare di applicarle già dalla conferenza di Roma, e possono farlo inviando un giovane delegato se la loro delegazione è composta da quattro o più persone.

In Sudafrica avevamo deciso che l'obiettivo di UNI è "Including You". Se vogliamo che diventi una realtà dobbiamo iniziare anche da "Including Youth", includere i giovani, a tutti i livelli e in tutti gli organi decisionali dei sindacati, dal luogo di lavoro, all'Europa, al mondo intero!

Chiediamo pertanto alla conferenza di adottare la decisione di:

1. Raccomandare fortemente a tutti gli affiliati con quattro o più delegati di inviare almeno un(a) delegato(a) (meno di 35 anni) a tutte le future Conferenze UNI Europa, settoriali e intersettoriali; che questa raccomandazione sia costantemente seguita; che il Segretariato si impegni a promuovere la partecipazione dei giovani a tali eventi; e che ogni Conferenza inizi con il riconoscimento delle delegazioni che hanno rispettato l'obiettivo di includere giovani partecipanti e con la menzione delle delegazioni che devono fare di più per rispettare tale obiettivo alla Conferenza successiva.
2. Invitare gli affiliati a inviare un numero maggiore di giovani delegati per rispettare l'obiettivo di UNI Youth del 20% di partecipanti di età inferiore ai 35 anni.

## **Risoluzione 9: La nuova forza lavoro e i sindacati (UNI Europa P&M)**

---

La rivoluzione digitale, tecnologica e industriale in un ambiente di lavoro competitivo avrà in futuro un enorme impatto sulla vita di tutti i lavoratori, la carriera e le strategie sindacali.

La forza lavoro altamente qualificata e istruita è in rapido aumento. L'Europa deve migliorare le competenze di tutti i lavoratori per aumentare il numero di posti di lavoro di qualità in luoghi di lavoro innovativi, dove diverse qualifiche e competenze in grado di lavorare a stretto contatto tra di loro possano creare nuovi prodotti sostenibili e servizi.

La categoria dei quadri e delle alte professionalità sono sempre più toccati dal fenomeno della disoccupazione, il lavoro precario, contratti a breve termine, le prestazioni freelance, lavoratori autonomi, delocalizzazione, mansioni on line, la salute e la sicurezza, mancanza di pari opportunità, ecc.

La categoria dei quadri e delle alte professionalità ha bisogno di sindacati per garantire diritti a condizioni di lavoro dignitose, tra cui i diritti fondamentali come la contrattazione collettiva e la libertà di associazione.

I lavoratori sindacalizzati di questa categoria sono in una posizione migliore rispetto e quelli non sindacalizzati in quanto meno isolati e più impegnati a far rispettare le buone pratiche di lavoro e posti di lavoro di qualità. I sindacati hanno bisogno di attrarre e mantenere il futuro lavoratori altamente qualificati. È necessario una strategia mirata per proteggere e potenziare una elevata densità sindacale per il futuro della forza lavoro e per creare una UNI Europa forte sulla base di valori sindacali comuni e la solidarietà.

Il settore quadri e delle alte professionalità di UNI Europa decide di concentrarsi in primo luogo su due priorità intersettoriali, al fine di sviluppare capacità di sindacalizzazione:

- a) Gestione della vita privata e lavorativa nella contrattazione collettiva e la politica sociale,
- b) Rafforzare la tutela dei delatori.

### **1. Azione**

---

Tenendo conto delle pratiche collaudate che devono essere condivise, UNI Europa - i suoi settori, gruppi e affiliati - si impegna a:

- 1.1. Promuovere una strategia mirata per la sindacalizzazione di potenziali membri tra il numero crescente di quadri, e mettere a disposizione le risorse che favoriscono il loro riconoscimento, sindacalizzazione e il reclutamento
- 1.2. Scambiare migliori pratiche e raccomandare misure di nature intersettoriale necessarie per affrontare la gestione vita lavorativa e privata così come lo stress nella contrattazione collettiva
- 1.3. Approvare gli sforzi per lottare contro gravi irregolarità nei luoghi di lavoro, migliorando la protezione dei delatori, in stretta collaborazione con le parti sociali

## **Dichiarazione relativa all'Accordo sugli scambi di servizi (TiSA)**

---

UNI Europa auspica un mondo basato sulla piena occupazione con posti di lavoro e servizi di qualità per il bene della società, delle imprese e dei lavoratori. Il commercio dei servizi ha il potenziale di creare occupazione e crescita sostenibile, ma solo nel rispetto dei principi del Manifesto dei servizi UNI Europa, che chiede accordi commerciali tali da non ostacolare il progresso sociale e capaci di migliorare le condizioni di lavoro in tutto il mondo nel quadro degli scambi internazionali. Noi rivendichiamo una politica commerciale mondiale sociale e sostenibile che riconosca i bisogni dei lavoratori e dei cittadini, e di conseguenza dia la priorità al loro benessere.

Il TiSA, Trade in Services Agreement, è l'ultimo di una serie di accordi commerciali di nuova generazione negoziati in segreto che vanno ben oltre l'ambito degli accordi già in essere, mirando a ridurre il più possibile le normative attuali e future, che sono viste come un ostacolo agli scambi. Il TiSA si applica a tutti i settori e tutte le modalità di prestazione di servizi, con clausole volte a congelare qualsiasi intervento futuro sul livello di liberalizzazione, limitando la capacità dei governi di regolamentare nuovamente i settori precedentemente liberalizzati e innalzando steccati per le normative nazionali. Il nuovo principio degli elenchi farebbe dell'impegno 'non vincolato' la regola piuttosto che l'eccezione negli accordi commerciali.

UNI Europa è particolarmente preoccupata per gli effetti che il TiSA avrebbe sui settori dei servizi che rappresenta: è concepito per facilitare il libero flusso di dati, la liberalizzazione dei servizi finanziari e di telecomunicazione, servizi di trasporto a buon mercato per ridurre i costi delle aziende ma senza alcuna salvaguardia per i lavoratori e i consumatori, trasformando così il mercato unico europeo in un mercato dei servizi completamente aperto. A parte gli effetti della digitalizzazione sulla qualità del lavoro nel settore del terziario, la liberalizzazione proposta e l'agenda di deregulation del TiSA modificherebbero il quadro globale dei servizi, creando problemi in tutti i settori UNI, dal commercio al gioco alla finanza, senza dimenticare le telecomunicazioni, i servizi postali e la logistica.

Per UNI Europa il TiSA è una minaccia per la qualità dei posti di lavoro nel settore e per le norme di servizio comunitarie; infatti attualmente non contiene alcuna regola vincolante sulle leggi fondamentali del lavoro dell'UE e sui contratti collettivi. L'accordo non tiene conto dell'impatto negativo delle precedenti liberalizzazioni sulla qualità dei servizi, sulle condizioni di lavoro e sulle norme di sicurezza.

UNI Europa è estremamente allarmata nell'osservare come la richiesta di limitazione dei regolamenti in essere, coniugata con la richiesta di coerenza normativa nei negoziati commerciali in atto, rifletta non poco l'agenda Legiferare meglio (Better regulation) della Commissione europea.

Resta da vedere come e quando i governi nazionali potranno fare valere i loro diritti in materia di regolamentazione degli scambi di servizi. Già in occasione della crisi finanziaria abbiamo visto come i governi si siano trovati di fronte alla necessità di rivedere la regolamentazione dei servizi finanziari.

UNI Europa rivendica il diritto dell'Unione europea e dei governi e autorità nazionali di prendere qualsiasi misura necessaria a regolamentare o sorvegliare la finanza, o qualsiasi altro aspetto della loro economia, e tutelarsi contro la liberalizzazione dei servizi finanziari. Noi riteniamo che questo vada chiaramente stipulato nel capitolo finanziario del TiSA a mezzo di una clausola prudenziale intesa a preservare lo spazio politico dei governi.

UNI Europa insiste sulla necessità di mantenere un obbligo universale di servizio per i servizi logistici e i trasporti, i servizi postali e di corriere espresso, nonché i servizi telecom, nel quadro del TiSA.

UNI Europa potrà sostenere solo un accordo commerciale che protegga pienamente i diritti dei lavoratori e i contratti collettivi. Chiediamo pertanto l'inclusione nel TiSA, e in qualsiasi altro accordo futuro sullo scambio di servizi, di un efficace meccanismo deterrente che impedisca alle imprese di violare i diritti sociali e del lavoro. A questo proposito è indispensabile prevedere una clausola di controllo, sorveglianza e applicazione. In ogni caso, un simile meccanismo dovrebbe integrare appieno i rappresentanti delle parti sociali. UNI Europa chiede a tutte le parti firmatarie del TiSA di ratificare e applicare le norme e le convenzioni del lavoro dell'OIL e di sostenerne appieno l'agenda Lavoro dignitoso, chiedendo nel contempo alla Commissione europea di rispettare i diritti sociali e i diritti dei lavoratori nel processo negoziale.

È indispensabile che tutte le parti rispettino e garantiscano la competenza e la possibilità dei singoli Stati di fissare requisiti elevati, in particolare per le normative a tutela dei lavoratori.

UNI Europa accoglie con favore la posizione critica assunta dal Parlamento europeo nella sua recente risoluzione sul testo del negoziato TiSA, che esorta la Commissione europea a escludere nettamente tutti i servizi pubblici e i servizi audiovisivi dall'ambito dell'accordo e che insiste sul diritto di regolamentazione dei governi. Il PE ha altresì specificato che non accetterà alcun accordo che dovesse minare i diritti dei lavoratori o che dovesse includere clausole di congelamento (standstill) o di blocco (ratchet) che impongano uno status quo e impediscano un eventuale ritorno dei settori dei servizi alla sfera pubblica. Il volto del PE rivela che allo stato attuale il TiSA non risponde nemmeno a questi requisiti minimi.

UNI Europa chiede alla Commissione un immediato cambio di rotta nei suoi negoziati onde incorporare le richieste del Parlamento europeo. Parimenti, UNI Europa si aspetta che il Parlamento europeo valuti qualsiasi accordo commerciale definitivo sulla base dei requisiti da esso stipulati – a partire dalla prossima decisione politica sul CETA (Accordo economico e commerciale globale UE-Canada).

Insieme alla CES e in linea con il Manifesto dei servizi UNI Europa, poniamo le seguenti rivendicazioni: trasparenza totale in tutti i negoziati commerciali, esclusione dei servizi pubblici dal loro ambito, esclusione di qualsiasi clausola 'standstill' e 'ratchet', nessuna apertura ai fornitori di servizi di paesi terzi se questo deve andare a scapito dell'occupazione europea, norme ambientali e di tutela del consumatore, garanzia del diritto di regolamentazione ed esclusione di ulteriori deregolamentazioni dei mercati finanziari. Se l'accordo non dovesse rispondere alle nostre rivendicazioni, chiederemo congiuntamente che sia respinto.

UNI Europa sosterrà UNI a livello mondiale nella stretta sorveglianza dell'evoluzione del TiSA. Chiediamo a tutti i settori di analizzare ogni possibile minaccia derivante dall'accordo e di fornire agli affiliati UNI le competenze del caso. Il Consiglio mondiale dei sindacati ha accettato di avviare una campagna sul TiSA e UNI vi parteciperà attivamente.

UNI Europa, unitamente alla CES e alle altre FSE, farà pressione sulle Istituzioni europee, in particolare sul Parlamento europeo, conformemente alle sue posizioni sul TiSA e sugli accordi commerciali in generale.

UNI Europa chiede ai suoi affiliati di impegnarsi per sensibilizzare i rispettivi rappresentanti politici nazionali ed europei sui timori dei sindacati in relazione agli attuali negoziati commerciali e al TiSA in particolare.

Da ultimo, UNI Europa chiede un impegno attivo e urgente, a fianco della CES e delle altre FSE, sul CETA. Il CETA, primo accordo soggetto a ratifica, va già taluni importanti limiti posti da UNI Europa e occorre tenere presente che fungerà da modello per altri importanti accordi commerciali.

## **Dichiarazione sull'antisindacalismo**

### **Promuovere il rispetto dei diritti sindacali in Europa**

---

UNI Europa condanna senza riserve gli attacchi ai diritti sindacali che stanno avvenendo in tutta Europa. Nell'attaccare i sindacati e i lavoratori, l'UE e molti governi nazionali si comportano in un modo che non è né democratico, né sociale, né pro-europeo. Questo attacco, frutto anche dell'attuale governance economica europea, è autodistruttivo perché mina il modello sociale europeo e la legittimità stessa dell'Unione europea e dei suoi Stati membri.

I diritti sindacali sono diritti dell'uomo sanciti dalle costituzioni nazionali, dai Trattati dell'Unione e dalle Convenzioni dell'OIL. Essi comprendono la libertà di associazione, il diritto di organizzarsi sindacalmente e di contrattazione collettiva, nonché il diritto di azione collettiva e di sciopero. I diritti sindacali sono diritti fondamentali dei singoli lavoratori e dei sindacati.

UNI Europa e i suoi affiliati lottano contro queste politiche antisindacali. La nostra priorità principale è promuovere l'effettiva garanzia dei diritti sindacali e la capacità dei sindacati di funzionare in tutta libertà, a livello nazionale, europeo e mondiale. UNI Europa esorta tutti gli affiliati a unirsi e a sostenersi solidalmente in questa lotta.

Da più di un decennio ormai le Istituzioni europee e i governi nazionali stanno attivamente e opportunisticamente lavorando, ovunque si presenti un'apertura, per emarginare i sindacati, sminuire il loro potere e minare i loro diritti e quelli dei lavoratori. La giustificazione è una visione perversa della competitività, della crescita e del lavoro che si impone sempre più a scapito della dignità dell'occupazione, dei salari e delle condizioni di lavoro. I sindacati sono visti sempre più come un ostacolo piuttosto che come un garante, quale in effetti siamo, di una competitività equa e sostenibile, di crescita e di occupazione.

Il tipico arsenale di misure antisindacali a livello europeo e nazionale comprende tra l'altro: decentralizzazione della contrattazione collettiva; riduzione della natura vincolante e dell'ambito dei contratti collettivi; limitazioni del diritto di sciopero; attribuzione di poteri di rappresentanza dei lavoratori a soggetti non sindacali; innalzamento delle soglie di riconoscimento dei sindacati; richiesta di costituzione dei sindacati in forma di persona giuridica; legislazione in merito a soggetti che sarebbero normalmente riservati alla contrattazione collettiva. A queste misure si aggiunge una politica di austerità generalizzata che colpisce i sindacati e, cosa più importante, le vite dei loro iscritti dentro e fuori il luogo di lavoro.

Nel Regno Unito, il governo conservatore ha lanciato il più grande attacco che si sia mai visto in Europa contro i sindacati, peggiore perfino di quello degli "anni Thatcher". La proposta di legge sui sindacati (Trade Union Bill) riporta indietro l'orologio delle relazioni industriali al XIX secolo. Si tratta di un malcelato tentativo di distruggere il movimento sindacale britannico e di indebolire pesantemente l'opposizione politica ai programmi e agli interventi sulla spesa pubblica del governo. La proposta di legge prevede massicce limitazioni al diritto di sciopero e la stigmatizzazione dei lavoratori che esercitano i loro diritti fondamentali di protesta con picchetti sui luoghi di lavoro.

In Finlandia, uno dei paesi con la percentuale più alta di lavoratori sindacalizzati, il governo ha attaccato il modello del mercato del lavoro cercando di imporre leggi che riducono i diritti dei lavoratori e i loro salari, di dettare il contenuto dei contratti collettivi e di indebolire la contrattazione collettiva centralizzata. Il governo ha minacciato di imporre un taglio del 5% sul costo della manodopera per mezzo di una legislazione vincolante se non ci fosse stato un taglio del 10% nel quadro di un contratto collettivo nazionale.

In Finlandia, uno dei paesi con la percentuale più alta di lavoratori sindacalizzati, il governo sta attaccando il modello del mercato del lavoro imponendo leggi che riducono i diritti dei

lavoratori e i loro salari, dettando il contenuto dei contratti collettivi e indebolendo la contrattazione collettiva centralizzata. Il governo sta minacciando di imporre un taglio del 5% sul costo della manodopera per mezzo di una legislazione vincolante se non vi sarà un taglio del 10% nel quadro di un contratto collettivo nazionale.

Per tutto lo scorso decennio, l'UE ha utilizzato la crisi socio-economica per imporre politiche antisindacali ai paesi più colpiti, quelli sotto il controllo della Troika, peggiorando di fatto la situazione. Per Grecia, Spagna, Portogallo, Cipro e Irlanda l'aiuto finanziario dell'UE è stato condizionato alla riduzione del reddito dei cittadini e a un indebolimento dei diritti sociali e del lavoro, compresa la posizione dei sindacati nella contrattazione collettiva. Queste politiche sono andate di pari passo con un drammatico calo delle iscrizioni ai sindacati e della copertura dei contratti collettivi.

In tutta Europa, ma in particolare in Europa centro-orientale, molti governi hanno imposto analoghe politiche di austerità di propria iniziativa con il pretesto di combattere la crisi economica.

In diversi paesi assistiamo addirittura alla criminalizzazione delle azioni sindacali collettive. In Spagna, Francia e Turchia, diverse centinaia di rappresentanti sindacali sono stati oggetto o sono oggetto di procedure giudiziarie o imprigionamento per avere esercitato i loro diritti sindacali.

La Commissione europea e il Consiglio promuovono politiche antisindacali a livello nazionale mediante un approccio di governance economica neoliberale, mirato a limitare i diritti sociali e del lavoro europei e a minare il dialogo sociale europeo. L'Unione europea si è allontanata dal consenso che stabilisce che le libertà economiche e le regole della concorrenza non devono prevalere sui diritti sociali fondamentali e sul progresso sociale.

Incoraggiati dai governi stessi, i datori di lavoro sfruttano le politiche governative per tirarsi indietro, arrivando a ricusare il dialogo sociale e la contrattazione collettiva per fissare unilateralmente le regole e i salari.

Qualsiasi assalto ai diritti sindacali in un paese si ripercuote al di là dei confini nazionali. Con l'integrazione economica europea, la limitazione dei diritti sindacali in un paese indebolisce automaticamente la resilienza dei sindacati in altri paesi, dando adito a un circolo vizioso di dumping sociale e asservimento dei lavoratori.

Contrastando la pervasiva azione antisindacale intrapresa dall'UE e dai governi nazionali, UNI Europa difende un'Europa che si fa carico dei lavoratori e dei loro diritti, come proposto dalla CES nel suo Protocollo per il progresso sociale del 2008. Le disposizioni del Protocollo dovrebbero essere integrate al più presto nei Trattati dell'Unione e, nel frattempo, l'UE dovrebbe attivarsi immediatamente per garantire il rispetto dei diritti e principi contenuti nel Protocollo a livello europeo e nazionale.

UNI Europa sostiene i sindacati colpiti dalle politiche antisindacali affinché possano recuperare la base di iscritti e i diritti di contrattazione collettiva che hanno perduto e ricostruire le loro strutture sindacali. A tal fine, UNI Europa fa appello all'UE e ai governi per l'attuazione di misure istituzionali atte a garantire la tutela dei diritti sindacali.

UNI Europa sostiene la creazione di un'ampia coalizione politica per rafforzare i diritti sociali, compresi i diritti sindacali, nell'ambito della prossima revisione del Trattato dell'Unione. In particolare, i diritti sociali fondamentali non dovrebbero essere trattati come subalterni alle libertà economiche e la legislazione europea non deve minare le leggi nazionali per la protezione sociale. A questo proposito, UNI Europa ha aderito all'iniziativa per un protocollo di progresso sociale lanciata da talune confederazioni sindacali in Austria, Germania e Svezia. Gli affiliati sono invitati ad aderire a loro volta a questa iniziativa.

UNI Europa sostiene l'iniziativa della CES volta a chiedere ai parlamentari europei di firmare un "Impegno per il rispetto dei diritti sindacali in Europa".

UNI Europa e i suoi affiliati chiedono alla CES e all'intero movimento sindacale di lanciare un'iniziativa per una settimana di azione di portata europea con lo slogan "Giù le mani dai diritti sindacali". L'obiettivo è che i sindacati si impegnino con i loro iscritti e con tutti i lavoratori per richiamare la loro attenzione sugli attacchi antisindacali in atto a livello europeo e mobilitarli per la protezione dei diritti sindacali a livello nazionale ed europeo. UNI Europa intende giocare un ruolo chiave in questa campagna.

La Finlandia è un'ispirazione per i sindacati di tutta l'UE: ci ha indicato come si possano ritorcere le politiche antisindacali contro un governo e utilizzarle come punto d'appoggio per mobilitare i lavoratori alla difesa dei loro diritti ed espandere la base sindacalizzata.



## **Dichiarazione**

### **Una risposta umanitaria alla crisi dei profughi**

---

L'Europa si trova di fronte alla maggiore crisi dei profughi dopo la seconda guerra mondiale. Le popolazioni abbandonano i loro paesi devastati da guerra, oppressione, povertà, persecuzione ed estremismo religioso, alla ricerca di un rifugio sicuro nel nostro continente. Si tratta di una crisi enorme per l'Europa. Ma si tratta, soprattutto, di una crisi enorme per queste popolazioni che cercano pace, stabilità e il nostro aiuto. Non possiamo distogliere gli occhi di fronte alla vulnerabilità di migliaia di uomini, donne e bambini, molti dei quali non accompagnati, che sono facile preda di trafficanti e contrabbandieri, per non dire dei rischi di violenza e sfruttamento sessuale. L'Europa deve agire immediatamente di fronte a questa crisi umanitaria. Questa emergenza reale che colpisce milioni di persone richiede per prima cosa una risposta umanitaria.

NI Europa esprime tutta la sua tristezza per questa continua e tragica perdita di vite umane in fuga verso l'Europa, principalmente donne e bambini, e chiede all'UE e ai suoi Stati membri di fare ogni sforzo possibile per mettervi fine e creare urgentemente dei corridoi sicuri e legali verso l'Europa.

La migrazione è un fenomeno che non ha tempo. È in questa luce che dobbiamo guardare all'attuale flusso migratorio. Pur riconoscendo la pressione esercitata sull'Unione europea e gli Stati membri, occorre attuare politiche di sostegno e integrazione per prevenire lo sfruttamento dei profughi nei mercati del lavoro e salvaguardare la coesione sociale delle comunità locali.

Le politiche che cercano di gestire la crisi dei profughi devono essere guidate dai valori dell'Unione europea e dai diritti fondamentali dell'uomo, patrimonio di ogni essere umano.

L'integrazione dei profughi nel mercato del lavoro è indispensabile. UNI Europa insiste affinché l'UE e i governi nazionali inneschino al più presto questo processo, evitando conflitti tra i profughi e i lavoratori nazionali. Occorre rispettare i principi della parità di trattamento, dell'accesso di pieno diritto al mercato del lavoro e della tutela contro gli abusi e lo sfruttamento. Le misure di integrazione non devono mai portare a un "dumping salariale" e i profughi non devono servire da pretesto per ridurre i salari e le norme sociali. È vero il contrario: l'efficacia delle politiche di accoglienza e integrazione dei profughi dipende dal potenziamento e dall'applicazione delle norme sociali.

Le parti sociali, i sindacati e i datori di lavoro hanno un ruolo essenziale da svolgere nell'integrazione dei profughi nella società e nel mercato del lavoro. A proposito di quest'ultimo aspetto, UNI Europa incoraggia la cooperazione e la conclusione di accordi comuni tra questi soggetti e, a livello europeo, solleverà la questione nelle sue sedi di dialogo sociale, non da ultimo nell'ottica di uno scambio di buone prassi.

UNI Europa chiede ai suoi affiliati e a tutti i cittadini europei di attivarsi contro la xenofobia e il razzismo nei confronti dei profughi e di condannare le politiche governative che non rispettano i diritti dei profughi, inclusa la chiusura delle frontiere.

UNI Europa denuncia l'incapacità dell'Unione europea di darsi una politica comune per la gestione dei flussi di profughi e condanna il rifiuto di taluni Stati membri di fare la loro parte per superare questa emergenza. L'Unione europea deve prendere tutte le misure necessarie per imporre agli Stati membri il rispetto dei loro obblighi internazionali e del diritto comunitario in materia di profughi (inclusi i richiedenti asilo).

UNI Europa chiede all'Unione europea di mettere a punto politiche efficaci e comprensive basate sulla solidarietà tra Stati membri in materia di profughi, in particolare:

- ci devono essere un criterio europeo comune per la concessione dello status di rifugiato e norme comuni per garantire il benessere dei rifugiati nel rispetto degli obblighi assunti nel quadro della convenzione di Ginevra sui rifugiati. La dignità umana deve essere rispettata tenendo conto dei bisogni dei rifugiati e, per esempio, la scelta del paese deve tenere conto delle loro competenze linguistiche o dei legami familiari.
- Per combattere la crisi, occorre aumentare il finanziamento diretto dell'UE, tuttavia queste spese necessarie non devono andare a detrimento dei fondi stanziati dall'Unione europea o dagli Stati membri per altri fini sociali. Ci rendiamo conto che questo comporta un sostanziale aumento della spesa pubblica negli anni a venire.
- Un solido sistema di condivisione degli oneri tra tutti gli Stati membri basato su un'equa e obbligatoria distribuzione dei profughi e dei relativi costi di integrazione. UNI Europa chiede ai governi nazionali di dimostrare solidarietà e condividere equamente i compiti di accoglienza e ricollocamento dei profughi.
- Salvaguardare il funzionamento dello spazio Schengen, non da ultimo rafforzando la cooperazione e contribuendo alla sorveglianza delle frontiere esterne.

L'UE deve escludere le spese incorse dagli Stati membri per gli aiuti ai profughi e la loro integrazione, in particolare nel mercato del lavoro, dal calcolo del loro disavanzo strutturale.

UNI Europa esorta l'Unione europea e la comunità internazionale ad affrontare i problemi rappresentati da povertà, ineguaglianza, politiche sociali ed economiche inadeguate, fondamentalismo religioso, terrorismo e conflitti armati che sono alle radici della crisi. Dobbiamo risolvere questi problemi che stanno destabilizzando intere regioni, dal Medio Oriente all'Africa e altre parti del mondo. Occorre stanziare, nel quadro di una politica estera europea comune, fondi sufficienti, anche in forma di investimenti, per migliorare la situazione economica e sociale dei paesi di origine dei profughi.

UNI Europa sostiene le attività della CES nell'ambito della crisi dei profughi, partecipando tra l'altro alla UnionMigrant Net della CES e al dialogo sociale della Commissione europea sulla migrazione economica e le competenze.

Insieme alla CES, UNI Europa insiste sulla necessità di cambiare i termini del discorso sulla migrazione in Europa. Dobbiamo dimostrare quanto contribuiscano i migranti all'economia e alla società europee e come siano loro a ovviare alla penuria di manodopera nei mercati del lavoro. Dobbiamo dimostrare che solo una politica europea, fondata sul coordinamento e la solidarietà tra le Istituzioni europee, i governi, le parti sociali e la società civile, può superare la crisi dei profughi, appianare i timori e i sentimenti anti migranti.

UNI Europa esprime fierezza e gratitudine per i sindacati e la società civile organizzata che, insieme a migliaia di singoli cittadini, si sono mobilitati per accogliere e assistere i profughi che arrivano in Europa.