

PROGRAMMA D'AZIONE CES per il prossimo mandato 2015-2019

SECONDO PILASTRO

TESTO ATTUALE		COMMENTI
ETUC Programma d'azione		
<p>Secondo pilastro: la lotta per un dialogo sociale più forte e per una maggiore democrazia industriale e sul luogo di lavoro</p> <hr/> <p>Dialogo Sociale Europeo</p> <p>100. Il “Processo di Val Duchesse” avviato nel 1985 dalla Commissione Europea ha segnato la nascita del dialogo sociale intersettoriale nell’UE. L’accordo raggiunto dalle parti sociali dell’UE nel 1991, integrato nel Trattato di Maastricht nel 1992 rivendica un ruolo più forte delle parti sociali nel determinare standard sociali europei. Nel corso della seconda metà degli anni ‘90, il dialogo europeo a livello intersettoriale e settoriale, ha attraversato una fase di notevole sviluppo, anche grazie al sostegno di una Commissione propositiva e collaborativa.</p>		
<p>101. Tuttavia la crisi che ha colpito l’UE nel 2008 ha generato un impatto negativo anche sul dialogo sociale e sulla contrattazione collettiva a tutti i livelli. In numerosi paesi il dialogo sociale bipartito e in qualche caso tripartito è stato decentrato, smantellato o compromesso, direttamente o indirettamente, in conseguenza delle politiche nazionali ed europee, spesso ad iniziativa della Troika (CE, BCE, FMI) o delle raccomandazioni della Commissione nell’ambito del semestre europeo.</p>		

<p>102. La Commissione, che 20 anni fa aveva svolto il ruolo di parte propositiva attraverso effettive iniziative sociali e politiche, non sostiene più il dialogo sociale “in modo equilibrato” così come dovrebbe, ma partecipa invece alla deregolamentazione (la cosiddetta “migliore regolamentazione” nota anche come REFIT) a tutti i livelli.</p>		
<p>103. La CES sta affrontando un’opposizione degli imprenditori e di alcuni governi verso strumenti vincolanti che sorgano da accordi autonomi e interprofessionali, quale questione di principio. In assenza di una pressione della Commissione, essi sono meno inclini a negoziare salvo il caso in cui ciò avvenga nel contesto di un “partenariato per le riforme”.</p>		
<p>Le sfide per il dialogo sociale</p> <p>104. Il dialogo sociale a tutti i livelli costituisce parte integrante del modello sociale dell’UE. E’ riconosciuto nel Trattato sul funzionamento dell’Unione Europea ed è parte del cosiddetto acquis comunitario. Tuttavia relazioni industriali solide hanno anche un valore aggiunto economico. È ormai riconosciuto, anche dagli stessi datori di lavoro, che i paesi con il più alto livello di sviluppo del partenariato sociale e che vantano efficaci sistemi sociali sono anche quelli di maggiore successo e più competitivi al mondo, anche in tempi di crisi. L’esistenza di forti relazioni industriali e di una consolidata contrattazione collettiva costituisce parte integrante della democrazia ed è uno strumento necessario per una regolamentazione equa ed efficiente dell’economia e del mercato del lavoro.</p>		
<p>105. Vi sono poi ulteriori livelli e dimensioni che possono anch’essi svolgere un ruolo importante nello sviluppo del dialogo sociale: tra questi, i Comitati Aziendali Europei, gli accordi quadro internazionali ed europei e i Consigli Sindacali Interregionali.</p>		
<p>106. Le parti sociali devono essere consultate su tutti i temi che comportino “un impatto diretto o indiretto” sull’occupazione, come concordato con i datori di lavoro a livello europeo, nel quadro della “Dichiarazione congiunta sul coinvolgimento delle parti sociali nella governance economica europea”.</p>		

<p>107. Tuttavia in numerosi Stati membri e paesi candidati il contesto politico non sostiene affatto lo sviluppo della legislazione europea, né lo stesso dialogo sociale nazionale. In altri casi i datori non sono impegnati efficacemente nelle relazioni industriali con i sindacati, ma in attività di lobbying verso i governi per assicurare politiche che indeboliscano i diritti e standard sociali minimi.</p>		
<p>108. Un'ulteriore e nuova sfida riguarda la governance economica dell'UE e il coinvolgimento reale, tempestivo e significativo delle parti sociali nazionali e dell'UE nel far fronte alle sfide in Europa.</p>		
<p>109. Nonostante questo periodo di difficoltà, le parti sociali, a livello nazionale come pure a livello di UE, sono riuscite a concludere accordi interessanti e significativi a livello settoriale e intersettoriale.</p>		
<p>LE RICHIESTE E GLI IMPEGNI</p> <p>110. La CES intende sviluppare azioni coordinate con l'obiettivo di garantire il rilancio del dialogo sociale a tutti i livelli nel settore pubblico come nel settore privato al fine di definire strumenti vincolanti ed esigibili. Il Dialogo sociale deve, anche in questi tempi di crisi, contribuire all'avanzamento dell'armonizzazione dei diritti sociali, delle pari opportunità tra uomo e donna, e all'ulteriore sviluppo del modello sociale europeo.</p>		
<p>111. È necessario un maggiore sostegno politico e finanziario da parte della Commissione, in particolare nei paesi europei in cui il dialogo sociale si rivela debole o inadeguatamente sfruttato dalle autorità nazionali. Si deve porre fine al sottoinvestimento del dialogo sociale settoriale.</p>		
<p>112. La CES farà appello alla Commissione, agli Stati membri e ai paesi candidati affinché promuovano il dialogo sociale a tutti i livelli secondo modalità coerenti. È necessaria l'introduzione di indicatori per il monitoraggio e la valutazione delle condizioni e della qualità del dialogo sociale nazionale bipartito o tripartito nei paesi europei. Le Raccomandazioni specifiche per paese dell'UE devono prevedere, laddove necessario, proposte concrete in proposito.</p>		

<p>113. La CES sosterrà la necessità di un maggiore coinvolgimento delle parti sociali nello sviluppo delle politiche occupazionali e sociali. È necessario che le parti sociali siano coinvolte nello sviluppo e nell’attuazione delle politiche occupazionali e sociali a tutti i livelli: locale, regionale, nazionale, settoriale ed europeo.</p>		
<p>114. Il contributo della Commissione deve inoltre prevedere la presentazione di proposte, quali ad esempio una nuova agenda sociale e un insieme di norme di carattere sociale che conducano ad una consultazione delle parti sociali ed una regolazione attraverso il dialogo sociale.</p>		
<p>La dimensione autonoma del dialogo sociale europeo</p> <p>115. Il dialogo sociale coinvolge le parti sociali, ovvero organizzazioni sindacali e organizzazioni dei datori di lavoro, le quali operano in piena autonomia. Questa dimensione autonoma del dialogo sociale deve essere rispettata, promossa e sviluppata a tutti i livelli. Nel 2012 , per la prima volta, sono sorti problemi con la Commissione sulla trasposizione in legge europea del accordo settoriale dei parrucchieri. Il ruolo della Commissione deve essere quello di facilitare l’attuazione e trasposizione legale degli accordi del Dialogo Sociale.</p>		
<p>116. Mentre la nuova Commissione ha annunciato il proprio “impegno per il rilancio e il rafforzamento del dialogo con le parti sociali”, la CES attende iniziative più concrete in questo ambito. Nella Conferenza di alto livello del marzo 2015 la Commissione si è impegnata a coinvolgere di più le parti sociali europee e nazionali nella governance economica e nel suo programma di lavoro. Ovviamente questa Commissione auspica un ruolo propositivo delle parti sociali nelle riforme o la loro partecipazione nell’attuazione del suo programma di lavoro, ma le parti sociali hanno un più ampio ruolo formale, ad esempio nel processo legislativo dell’UE.</p>		

<p>117. Il partenariato sociale non va confuso con il dialogo a livello di società civile. Preoccupanti sviluppi in questo ambito sono emersi a livello nazionale ed europeo, con la cosiddetta consultazione delle parti sociali e delle ONG, o con la consultazione pubblica su temi che rientrano nell'ambito delle competenze delle parti sociali e che sottolineano il ruolo speciale delle parti sociali e della consultazione delle parti sociali previste dai Trattati.</p>		
<p>118. Il dialogo sociale non deve essere confuso con la Responsabilità sociale delle imprese, essi devono completarsi tra loro e non sostituirsi.</p>		
<p>119. La continua caduta degli iscritti è preoccupante. Aumentare la sindacalizzazione è vitale per il nostro futuro. Una più alta sindacalizzazione deve essere fatta soprattutto a livello nazionale. La riduzione degli iscritti ha un diretto impatto sul potere di influenza della CES.</p>		
<p>LE RICHIESTE E GLI IMPEGNI</p> <p>120. La CES si opporrà ai tentativi della Commissione di aggirare l'art. 155 del TFEU e sue prescrizioni relativamente al presentare al Consiglio gli accordi raggiunti dalle parti sociali settoriali e intersettoriali. Ciò include ogni tentativo di costruire ulteriori barriere all'adozione di accordi delle parti sociali lanciando ad esempio valutazioni di impatto o processi di consultazione</p>		
<p>121. La CES sosterrà i propri membri negli sforzi organizzativi condividendo pratiche di successo o innovative. Questi scambi o ogni altra azione dovranno porre particolare attenzione all'ingresso e mantenimento dei giovani e dei lavoratori precari nel sindacato.</p>		
<p>122. La CES elaborerà strumenti per la formazione sindacale in Europa. Questa formazione potrà incoraggiare una più vasta comprensione del valore della cooperazione europea e promuovere un approccio comune dei sindacalisti europei.</p>		

<p>123. La CES è determinata a migliorare il dialogo sociale intersettoriale e settoriale, sia a livello nazionale, sia a livello di UE. Essa, insieme alle federazioni europee, promuoverà maggiori investimenti della commissione nel facilitare il dialogo sociale a tutti i livelli.</p>		
<p>124. La CES proseguirà nel promuovere lo sviluppo e la gestione di programmi operativi congiunti e di progetti integrati redatti autonomamente dalle parti sociali europee. Tali programmi dovranno rivelarsi ambiziosi, ma anche in grado di giungere a risultati positivi concreti, risultati positivi nella forma di accordi vincolanti che coprano tutti i lavoratori.</p>		
<p>125. La CES sosterrà le federazioni di categoria europee nel lancio, insieme agli imprenditori, di iniziative formative congiunte sul dialogo sociale settoriale e intersettoriale , al fine di dimostrare le opportunità del dialogo sociale ed il valore aggiunto di soluzioni condivise.</p>		
<p>Attuazione e monitoraggio dei testi adottati</p> <p>126. Dal congresso di Atene sono stati compiuti alcuni progressi in termini di monitoraggio e di attuazione degli accordi esistenti. Il Quadro di Azioni sull'occupazione giovanile stabilisce il monitoraggio dell'attuazione a quattro anni, laddove non siano state intraprese azioni sufficienti. Dopo anni di discussioni, i datori di lavoro a livello europeo hanno finalmente accettato l'avvio del monitoraggio degli accordi esistenti e del Quadro di azioni sull'occupazione giovanile laddove non vi sia una piena copertura.</p>		

LE RICHIESTE E GLI IMPEGNI		
<p>127. È necessario intraprendere ulteriori azioni di concerto con i datori di lavoro al fine di riesaminare e migliorare le modalità di svolgimento del dialogo sociale. In questo modo risulteranno migliorati il follow-up e il monitoraggio dell'attuazione degli esiti del dialogo sociale a livello europeo e nazionale. La sola costruzione di capacità mirate non è sufficiente. Una possibilità da valutare consiste nell'introdurre all'interno degli strumenti una clausola in base alla quale qualora vi sia un follow-up insufficiente o del tutto assente le parti sociali europee possano richiedere alla Commissione il recepimento dell'accordo tramite una direttiva.</p>		
<p>128. Le parti sociali dell'UE considerano i propri accordi autonomi quali elementi costitutivi di un acquis sociale di portata pressoché comunitaria, promuovendoli in quanto tali nella preparazione dei rispettivi membri nei paesi candidati all'accesso all'UE.</p>		
<p>129. La CES eserciterà inoltre pressione sulla Commissione affinché svolga la propria valutazione e il proprio follow-up laddove le consultazioni a livello di UE conducano ad accordi autonomi delle parti sociali. La Commissione ha il diritto di intraprendere ulteriori azioni nel caso in cui l'attuazione di questi accordi non sia in linea con i criteri iniziali o qualora questi non coprano tutti gli Stati (per esempio, l'accordo sullo stress sul posto di lavoro).</p>		
<p>130. In seguito ad una valutazione interna, la CES svilupperà un modello dei vari strumenti autonomi di dialogo sociale nell'UE, di concerto con i datori di lavoro dell'UE, a partire da quello già proposto dalla Commissione nella sua Comunicazione del 2004.</p>		
<p>131. Nel lungo periodo, oltre alle misure già indicate la CES potrebbe esaminare la necessità di introdurre un gruppo di regole essenziali e fondamentali che garantiscano che gli accordi quadro europei autonomi vengano attuati e rispettati in tutti gli Stati membri dell'UE. Dette regole riguarderebbero solamente temi relativi agli accordi a livello europeo. Le specificità di un tale sistema dovranno essere considerate in modo tale da risultare perfettamente coerenti con l'esito realistico dei negoziati tra CES e organizzazioni dei datori di lavoro.</p>		

<p>Coinvolgimento delle parti sociali nella governance economica</p> <p>132. Nel 2013 le parti sociali europee hanno adottato una Dichiarazione congiunta su “coinvolgimento delle parti sociali nazionali ed europee nel processo di governance economica”, e più in generale nello sviluppo di politiche a tutti i livelli su temi che abbiano “un impatto diretto o indiretto sull’occupazione”. Purtroppo a tutt’oggi un coinvolgimento tempestivo, significativo ed efficace nella governance, che ad esempio tenga conto dei commenti espressi dalle parti sociali, si verifica solamente in un numero limitato di Stati membri.</p>		
<p>LE RICHIESTE E GLI IMPEGNI</p> <p>133. La CES eserciterà pressioni nei confronti della Commissione affinché garantisca un coinvolgimento pieno e costante delle parti sociali nazionali ed europee nel processo di governance economica, come promesso. I governi degli Stati membri devono stabilire medesime procedure. Le parti sociali dovrebbero inoltre trovarsi in una posizione tale da poter fornire un contributo attivo alla valutazione dell’impatto sociale, che verrà svolta nei paesi dell’Unione economica e monetaria impegnati in programmi di assistenza.</p>		
<p>134. Una migliore articolazione degli strumenti esistenti (Vertici sociali trilaterali, comitati per il dialogo sociale, EPSCO, EMCO, dialogo macroeconomico, etc.) potrà essere promossa con l’obiettivo di rafforzare il ruolo della CES e delle parti sociali europee nella governance economica.</p>		
<p>135. Un forte ruolo delle parti sociali nella governance economica non deve in nessuna circostanza indebolirne la loro autonomia e ruolo, specialmente nel contesto della politica sociale.</p>		
<p>Dialogo Tripartito</p> <p>136. Il dialogo sociale può essere completato dal dialogo tripartito tra governi, organizzazioni sindacali e organizzazioni datoriali. Il dialogo sociale bipartito e tripartito va a vantaggio della coesione sociale e dei processi democratici. La CES incoraggerà l’istituzionalizzazione del dialogo sociale macro economico.</p>		

<p>LE RICHIESTE E GLI IMPEGNI</p> <p>137. Il lavoro del Vertice sociale tripartito è stato oggetto di una migliore preparazione all'interno del Comitato per il dialogo sociale. Tuttavia la composizione e le procedure di azione del Vertice sociale tripartito devono essere migliorate. La Ces elaborerà proposte e le discuterà con gli imprenditori e con la Commissione.</p>		
<p>138. Di concerto con i datori di lavoro, la CES continuerà a spingere per l'attuazione di una delle raccomandazioni congiunte contenute nella Dichiarazione Congiunta, secondo la quale "le parti sociali europee devono essere invitate a relazionare sui messaggi principali veicolati nel corso del Vertice Sociale Tripartito all'inizio della riunione plenaria del Consiglio Europeo durante la sessione pomeridiana". Inoltre le parti sociali dovrebbero in qualche modo essere consultate sulla bozza delle conclusioni.</p>		
<p>Altre azioni</p> <p>139. La CES promuoverà una campagna a favore del diritto dei lavoratori sindacalizzati di intraprendere azioni a livello transnazionale, nello specifico a favore del diritto transnazionale di sciopero, elemento essenziale che può permettere alle organizzazioni sindacali di operare su un piano paritario rispetto alle imprese.</p>		
<p>140. La CES sosterrà il dialogo sociale oltre i confini europei come pure nel quadro degli accordi UE-EFTA su commercio, investimenti, aiuti e sviluppo. Il Trattato di Lisbona prevede che l'UE promuova i propri valori e il proprio modello sociale a livello globale.</p>		
<p>141. La CES chiede di partecipare ed essere consultata negli incontri dell'eurogruppo almeno due volte per anno (Euro-Med) per assicurare che le preoccupazioni dei lavoratori e delle loro famiglie vengano ascoltate. La CES chiede agli imprenditori di sostenere il dialogo euro-med.</p>		
<p>Contrattazione collettiva e salari</p>		

<p>Aumenti salariali e relazioni industriali quali motori della crescita economica</p> <p>142. La CES considera i salari quali motore della crescita economica. Il rafforzamento della domanda interna costituisce un fattore chiave per la ripresa dell'economia dell'UE, oltretutto per il sostegno all'innovazione e alla produttività delle imprese e dei vari settori. La competitività europea deve basarsi su prodotti, servizi e posti di lavoro di qualità piuttosto che sulla riduzione del costo del lavoro.</p>		
<p>143. Relazioni industriali più solide, solide istituzioni della contrattazione collettiva e salari minimi garantiti per legge, laddove le organizzazioni sindacali ne facciano espressa richiesta, costituiscono strumenti fondamentali a sostegno della domanda interna e a garanzia di salari equi per tutti.</p>		
<p>144. Inoltre un salario equo costituisce la migliore modalità per lottare contro le disuguaglianze e garantire una distribuzione equa. È necessario combattere la povertà sul lavoro aumentando i salari minimi e rispettando rigorosamente il principio di parità di salario a parità di lavoro. Soglie di salario minimo inferiori e discriminatorie per i giovani al di sotto di una certa età dovrebbe essere proibite. Su questo punto l'autonomia delle parti sociali di contrattare e di stabilire i salari collettivamente costituisce un elemento chiave.</p>		
<p>LE RICHIESTE E GLI IMPEGNI</p> <p>145. È giunto il momento di invertire la spirale al ribasso dei salari. La CES si impegna a sostenere incrementi salariali in Europa e a innescare la ripresa del potere d'acquisto dei lavoratori attraverso una più solida politica comune sindacale in materia salariale e tramite un coordinamento rafforzato e un maggiore sostegno alla contrattazione collettiva.</p>		

<p>Salari e contrattazione collettiva nella governance economica</p> <p>146. La contrattazione collettiva e i meccanismi di fissazione dei salari sono stati fortemente attaccati negli ultimi anni in conseguenza della crisi economica e delle misure su governance dell'economia e austerità.</p>		
<p>147. In particolare, gli interventi della Commissione Europea su fissazione dei salari e istituzioni della contrattazione collettiva si sono spesso dimostrati in contrasto con i Trattati e i diritti fondamentali del lavoro dell'UE. In molteplici casi questi interventi sono stati applicati non rispettando accordi raggiunti dalle stesse parti sociali, o comunque prevalendo su questi.</p>		
<p>148. Gli strumenti di salario minimo hanno subito un duro colpo, con i salari che si sono ridotti in numerosi paesi. Inoltre le riforme del mercato del lavoro hanno influenzato le tendenze salariali e, attraverso il ricorso a pratiche di lavoro precario, ampi settori del mercato del lavoro sono stati esclusi dalla contrattazione collettiva o addirittura dalla copertura del salario minimo.</p>		
<p>LE RICHIESTE E GLI IMPEGNI</p> <p>149. La CES si adopererà per neutralizzare queste tendenze, lanciando un'ampia gamma di misure (con il cosiddetto "Collective Bargaining Toolkit", lo strumento messo a punto dalla CES per la contrattazione collettiva) per il rafforzamento del coordinamento della contrattazione collettiva e delle strategie salariali, oltreché per il rafforzamento e l'attuazione della partecipazione sindacale nella governance economica, laddove siano coinvolti i sistemi di fissazione dei salari e le istituzioni della contrattazione collettiva. Queste azioni si pongono l'obiettivo di affrontare, e laddove possibile prevenire, gli attacchi contro relazioni industriali e salari, ivi compreso attraverso negoziati e discussioni specifiche con la Commissione Europea e con i Comitati del Consiglio dell'UE.</p>		

<p>150. In questo quadro, la CES continuerà ad insistere sulla necessità di rispettare l'autonomia della contrattazione collettiva, sul fatto che i salari siano una competenza nazionale e sulla contrattazione collettiva quale principale strumento di incremento dei salari e di lotta contro il dumping sociale. I salari minimi per legge (laddove richiesti dalle organizzazioni sindacali interessate) devono essere considerati, insieme alla contrattazione collettiva, come strategia complementare al fine di impedire un crollo rovinoso dei salari, garantire uno standard minimo per tutti i lavoratori ed evitare così la povertà sul lavoro.</p>		
<p>Coordinamento CES della contrattazione collettiva e dei salari</p> <p>151. In base alle risoluzioni, alle posizioni e ai progetti sviluppati dal Comitato Esecutivo e dal Comitato di coordinamento sulla contrattazione collettiva a seguito del Congresso di Atene, la CES si impegna ad attuare il proprio metodo di coordinamento interno della contrattazione collettiva e delle politiche salariali. La CES sosterrà il coordinamento della contrattazione collettiva e delle politiche salariali che si svolgono nelle federazioni settoriali.</p>		

<p>152. Ai fini di un tale coordinamento sono state stabilite alcune priorità:</p> <p>a) il riferimento e criterio per la politica salariale sindacale in tutti i Paesi deve essere di considerare il tasso di inflazione e assicurare che i redditi dei lavoratori riflettano la loro partecipazione nei guadagni di produttività, con flessibilità derivanti dai differenti paesi e specificità settoriali ma perseguendo miglioramenti nei tassi salariali anche in modo da assicurare una riallocazione appropriata.</p> <p>b) conservazione dei diritti della contrattazione collettiva, ivi compreso il diritto di sciopero, nonché l'autonomia delle parti sociali, oltre alla lotta contro il decentramento forzato e incontrollato della contrattazione collettiva;</p> <p>c) orientamenti in materia di accordi difensivi e di clausole di apertura negli accordi intersettoriali, settoriali e a livello di impresa, affinché siano temporanei, oggetto di contrattazione, limitati e comunque monitorati dalle parti sociali, in cambio di vantaggi chiari e ben definiti in termini di occupazione e di investimenti. Dovranno inoltre essere tenute in debita considerazione la solidarietà al di là dei confini nazionali e la necessità di evitare il dumping; industriali, facendo inoltre pressione per una chiara definizione di lavoro di pari qualità.</p>		
<p>d) priorità comuni su salari minimi e copertura della contrattazione collettiva;</p> <p>e) in accordo con le Federazioni europee, diffusione e rafforzamento degli accordi quadro europei e degli accordi transnazionali per le imprese multinazionali;</p> <p>f) riduzione progressiva del divario salariale di genere, affrontando le diseguaglianze di genere nonché eliminando tutte le forme di discriminazione attraverso la contrattazione collettiva e le relazioni industriali, facendo inoltre pressione per una chiara definizione di lavoro di pari qualità.</p> <p>g) contrasto del sotto-salario minimo per specifici segmenti di lavoratori, in particolare sulla base dell'età.</p> <p>h) affrontare le ragioni strutturali delle ingiustificate differenze retributive.</p>		
<p>153. La CES continuerà a perseguire queste priorità attraverso le azioni indicate di seguito durante il prossimo mandato.</p>		

<p>Partecipazione della CES al Semestre Europeo e toolkit per il coordinamento della contrattazione collettiva e dei salari</p> <p>154. La CES ha lanciato un nuovo metodo di coordinamento della contrattazione collettiva e dei salari nel quadro della governance economica dell'UE.</p>		
<p>155. Le tendenze salariali e le riforme della contrattazione collettiva sono oggetto di monitoraggio nel corso del Semestre Europeo. Nella formulazione attuale, le Raccomandazioni specifiche per paese si sono rivelate fortemente squilibrate, essenzialmente concentrate su come decentrare e deregolamentare i sistemi della contrattazione collettiva.</p>		
<p>156. Le decisioni su come organizzare la contrattazione collettiva e la fissazione dei salari ricadono nell'ambito della sovranità e dell'autonomia delle parti sociali. L'Articolo 153.5 del Trattato esclude le retribuzioni, il diritto di sciopero e di associazione sindacale dalle competenze dell'UE.</p>		
<p>157. Al fine di garantire quanto sopra, risulta essenziale che il rinnovato coordinamento della CES in materia di contrattazione collettiva e di salari sostenga gli affiliati nel far fronte ai temi della governance economica, risultando comunque autonomo e di agevole applicazione. Questo obiettivo può essere raggiunto rafforzando la capacità delle organizzazioni sindacali di accedere in tempo utile alla consultazione e alla partecipazione in tutte le decisioni pubbliche in materia di programmi nazionali di riforma e responsabilità sociale delle imprese, in particolare quando siano in discussione i salari e la contrattazione collettiva.</p>		
<p>158. Con il lancio del toolkit sulla contrattazione collettiva avvenuto nell'ottobre del 2013, la CES intende migliorare il proprio metodo di coordinamento e di raccolta dei contributi da parte degli affiliati. Grazie al coinvolgimento delle confederazioni nazionali e delle federazioni sindacali europee, la CES pubblica una relazione annuale su salari e contrattazione collettiva a livello di UE, in risposta alle strategie generali promosse dalla Commissione Europea attraverso il Rapporto annuale sulla crescita e i rapporti sulla responsabilità sociale delle imprese.</p>		

<p>159. In effetti, l'incremento combinato dei salari reali negli ultimi sette anni si è rivelato inferiore rispetto agli sviluppi della produttività nella stragrande maggioranza degli Stati membri, con conseguente deflazione e recessione.</p>		
<p><u>LE RICHIESTE E GLI IMPEGNI</u></p> <p>160. La CES si impegna a tornare ad una situazione di incrementi salariali e redistribuzione di ricchezza e utili a tutti i livelli, senza pregiudicare l'autonomia salariale a livello nazionale. Inoltre la CES proseguirà nello sviluppo delle sue recenti iniziative, nel quadro del processo del Semestre Europeo, con l'obiettivo di influenzare gli sviluppi salariali e di mantenere i salari reali almeno in linea con le tendenze della produttività in tutti i paesi.</p>		
<p>161. Tali iniziative comporteranno discussioni e negoziati con i datori di lavoro e le istituzioni responsabili a livello di UE, con particolare riferimento a forme mirate di coordinamento, campagne e azioni in paesi e/o in regioni transfrontaliere, su richiesta degli affiliati.</p>		
<p>I negoziati nelle imprese transnazionali: accordi difensivi e clausole di apertura</p> <p>162. Il Comitato Esecutivo della CES ha adottato la Risoluzione dal titolo "Proposta per un quadro giuridico opzionale in materia di negoziati transnazionali nelle imprese multinazionali".</p>		
<p>163. La proposta introduce condizioni chiare per l'attuazione e per il rispetto degli Accordi nelle imprese transnazionali, come pure in materia di soluzione delle controversie, sulla base delle procedure adottate dalle Federazioni sindacali europee al fine di avviare, sviluppare e concludere i negoziati con le imprese multinazionali.</p>		

<p>164. Nelle conclusioni dello studio finanziato dall'UE dal titolo "Accordi difensivi e clausole di apertura: strategie integrate per il coinvolgimento dei lavoratori e la contrattazione collettiva contro la frammentazione e il declassamento", la CES ha fissato alcune migliori pratiche e orientamenti in materia di accordi difensivi e di clausole di apertura con riferimento agli accordi intersettoriali, settoriali e a livello di impresa.</p>		
<p><u>LE RICHIESTE E GLI IMPEGNI</u></p> <p>165. La CES si impegna a conseguire l'obiettivo di un Quadro giuridico opzionale attraverso l'ulteriore analisi e il dibattito sulle procedure in materia di negoziazione transnazionale, oltre a esercitare attività di lobbying nei confronti delle istituzioni dell'UE e delle organizzazioni datoriali.</p>		
<p>166. In stretta collaborazione con le organizzazioni sindacali nazionali e con le Federazioni sindacali europee, la CES si adopererà per l'attuazione degli orientamenti in materia di accordi difensivi e clausole di apertura. L'autonomia dei partner sociali nazionali deve essere salvaguardata. Non deve esserci un indebolimento nella contrattazione collettiva nazionale.</p>		
<p>167. La CES insieme alle federazioni di categoria è impegnata a sviluppare la qualità delle negoziazioni e degli accordi nelle aziende transnazionali. A questo fine si propone di scrivere, d'intesa con tutte le sue affiliate, linee guida per accordi innovativi volti a preservare occupazione, salari e condizioni di lavoro.</p>		

<p>Priorità comuni in materia di salari minimi e copertura della contrattazione collettiva.</p> <p>168. In linea con le conclusioni del Congresso di Atene, nella sua proposta dal titolo “Un patto sociale per l’Europa” (giugno 2012) la CES ha stabilito la propria posizione in materia di fissazione dei salari e in particolare di salari minimi: “la fissazione dei salari deve continuare a costituire una questione nazionale, da affrontarsi in base a procedure e sistemi di relazioni industriali nazionali. Le trattative tra le parti sociali competenti costituiscono il migliore strumento per garantire condizioni di lavoro e salari adeguati; il salario minimo garantito, in quei paesi in cui le organizzazioni sindacali lo ritengano necessario, dovrà essere sostanzialmente incrementato. Tutti i minimi salariali dovranno comunque essere conformi agli standard stabiliti dal Consiglio d’Europa in materia di salari equi”. Questa posizione deve essere considerata un approccio generale per la politica salariale, dove i salari minimi giocano un ruolo complementare nel sostenere forti e ben strutturate istituzioni di contrattazione collettiva realizzate autonomamente dai partner sociali. Questo approccio verrà sviluppato ulteriormente in questo capitolo.</p>		
<p>169. La posizione espressa nel Patto Sociale è tuttora valida e deve quindi essere confermata. Al tempo stesso, è necessario riconoscere che nella maggior parte dei paesi gli obiettivi non sono stati pienamente conseguiti.</p>		

<p>170. Inoltre, a seguito del discorso del Presidente Juncker al Parlamento Europeo, è probabile lo sviluppo di una nuova modalità di discussione a livello di UE in materia di salari minimi; è necessario che la CES sia pronta a partecipare contribuendo con le proprie linee guida..</p>		<p><u>Proposta Segreteria CES</u> :eliminare <i>“la CES sia pronta a partecipare contribuendo con le proprie linee guida”</i> sostituendo con : “in questo contesto, la CES crede che i minimi salariali di legge, dove voluti dai sindacati, dovrebbero essere realizzati con il coinvolgimento delle parti sociali, il livello del salario minimo dovrebbe essere volto a standard migliori come richiesto dalle organizzazioni internazionali. Questo, insieme alla contrattazione collettiva, aiuterà a combattere la povertà lavorativa e il dumping sociale e salariale e aumenterà la domanda interna. In questo contesto è auspicabile avviare una discussione su un riferimento comune per i salari minimi di legge, applicabile negli stati dove esistono”.</p> <p>Vedere manifesto paragrafo 26</p>
<p>171. È necessario l'intervento su due temi: a) come definire il migliore parametro di riferimento e i migliori obiettivi in materia di fissazione, attuazione e incremento dei salari minimi, laddove esistano o siano prossimi all'introduzione; b) come garantire che i sistemi dei salari minimi garantiti per legge coprano appieno tutti i lavoratori di un paese, indipendentemente dallo status giuridico del rispettivo contratto o dalle condizioni di lavoro.</p>		

<p>172. Va sottolineato come i salari minimi di per se stessi non possano rivelarsi sufficienti ad affrontare la concorrenza sul costo del lavoro e la povertà sul lavoro. Ulteriore questione da valutare riguarda le modalità di rafforzamento dei sistemi di contrattazione collettiva e la loro copertura, con l'obiettivo di evitare una spirale salariale al ribasso.</p>		
<p>173. La costituzione di forti istituzioni della contrattazione collettiva nei paesi dell'Europa centrale e orientale si è rivelata particolarmente difficoltosa. In quei Paesi i salari minimi giocano un ruolo importante più che in altri dove stabili sistemi relazioni industriali sono in grado di assicurare migliori accordi per i lavoratori. Risulta quindi necessario un approccio equilibrato e differenziato, che rispetti le necessità e le consuetudini nazionali.</p>		
<p>174. Ulteriore questione riguarda il livello al quale fissare i salari minimi, in quei paesi in cui le organizzazioni sindacali li richiedano.</p>		
<p>175. Già nel 1961 il Consiglio d'Europa aveva formulato una definizione in base alla quale per salario "equo" o "dignitoso" si intende un salario pari ad almeno il 60% del salario netto medio, e comunque non inferiore al 50% del salario netto medio. Un'analisi approfondita degli standard del Consiglio d'Europa in materia di salari equi o dignitosi svolta congiuntamente dall'Istituto Sindacale Europeo e dalla CES ha evidenziato come questi standard possano comportare conseguenze impreviste¹.</p>		
<p>176. L'analisi ha condotto all'esplorazione di ulteriori possibili definizioni e obiettivi, alternativi agli standard del Consiglio d'Europa, come ad esempio l'approccio relativo al cosiddetto "Salario Vitale" praticato nel Regno Unito (con un calcolo che, nel Regno Unito, risulta essere pari al 60% del salario mediano), lo standard dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) in materia di salari bassi (secondo il quale un salario viene definito basso quando risulta inferiore ai due terzi del salario mediano) e lo standard del salario unico europeo, adeguato in base alla differenza del potere d'acquisto tra Stati membri.</p>		

LE RICHIESTE E GLI IMPEGNI		
<p>177. Nell'analisi dei salari minimi la CES e le organizzazioni sindacali nazionali metteranno in campo azioni integrate con i seguenti obiettivi:</p> <p>a) discutere ed esaminare la possibilità di quadri generali e/o di raccomandazioni a livello di UE per incrementare il livello e la copertura dei salari minimi garantiti, laddove le organizzazioni sindacali li richiedano. In ogni caso la formazione salariale rimane una competenza nazionale e deve essere esercitata in linea con le procedure e sistemi di relazioni industriali nazionali.</p>		
<p>c) assicurare che dove esista il salario minimo questo sia elaborato con il pieno coinvolgimento delle parti sociali</p> <p>d) opporsi a livelli minimi più bassi per i giovani e all'esclusione dalla copertura del salario minimo delle categorie più svantaggiate di lavoratori</p>		
<p><i>1L'analisi ha riscontrato che il concetto così come definito dal Consiglio d'Europa appare assai ampio in base al riferimento al 60% del salario medio e certamente non inferiore al 50% del salario medio (e non mediano). Il fatto che lo stesso Consiglio d'Europa consideri questo come salario "equo" e non come salario "minimo" appare di per sé fonte di confusione. Inoltre il Consiglio d'Europa definisce la propria soglia per un salario "equo" in termini di salario "netto" consentendo così di spostare l'onere della responsabilità di versare un salario dignitoso dal datore di lavoro allo Stato.</i></p>		

178. La CES promuoverà contrattazione collettiva e incrementi salariali come segue:

- a) lotta a favore di incrementi significativi dei salari e di una crescita dei salari reali almeno in linea con le tendenze della produttività;
- b) in stretta cooperazione con i suoi affiliati, sviluppo di una strategia per il rafforzamento delle istituzioni, della copertura e del coordinamento della contrattazione collettiva, della sindacalizzazione e del potere di contrattazione, sostenendo inoltre il salario minimo garantito laddove le organizzazioni sindacali lo richiedano;
- c) ulteriori dibattiti con gli affiliati al fine di stabilire gli obiettivi più adeguati per una strategia sindacale comune a livello europeo in materia di salari minimi; sostegno e azioni specifiche volte a introdurre o reintrodurre la contrattazione collettiva e/o le istituzioni del salario minimo in quei paesi in cui non esistano, oppure siano deboli o siano state smantellate;
- e) sostegno alle forme di cooperazione e coordinamento regionali e/o transfrontaliere in materia di politica salariale e contrattazione collettiva, come pure ai negoziati transnazionali nelle imprese multinazionali;
- f) iniziative sindacali a livello di UE, di concerto con gli affiliati, per la formulazione di possibili raccomandazioni, quadri generali, maggiore cooperazione e campagne volte a sostenere:
- g) la partecipazione del sindacato alla governance economica nei vari livelli;
- h) il diritto a introdurre e/o a rafforzare sistemi autonomi di contrattazione collettiva e meccanismi di fissazione dei salari;
- i) salari minimi garantiti e meccanismi erga omnes, laddove le organizzazioni sindacali li ritengano necessari;
- j) sistemi integrativi di relazioni industriali a livello europeo contenenti determinate norme di base in materia di contrattazione collettiva a livello europeo, tra cui meccanismi per la soluzione delle controversie.

<p>Maggiori e migliori posti di lavoro e democrazia industriale</p> <p>179. La crisi finanziaria, economica e sociale ha dimostrato che le modalità di gestione seguite dalle imprese e dalle aziende - la ricerca del profitto per i titolari e per gli azionisti – costituiscono un male per la società. Tuttavia la Commissione Europea non ha tratto da quanto sopra i necessari insegnamenti. È giunto il momento di virare verso maggiori diritti per le parti interessate e, in particolare, di rafforzare il coinvolgimento dei lavoratori.</p>		
<p>180. Nell'ottobre del 2014 il Comitato Esecutivo della CES ha adottato una risoluzione fondamentale denominata "Verso un nuovo quadro per una maggiore democrazia sul lavoro", che getta le basi per un approccio olistico in materia di coinvolgimento dei lavoratori. Quanto sopra deve essere attuato attraverso il rafforzamento dei diritti di informazione e consultazione, come pure attraverso i diritti di partecipazione a livello di consiglio di amministrazione nelle varie tipologie di imprese europee. Un adeguato coordinamento di informazione, consultazione e rappresentanza in sede di consiglio costituisce la precondizione per un coinvolgimento tempestivo ed efficace dei lavoratori.</p>		
<p>181. È necessario un forte collegamento tra i diversi livelli di rappresentanza dei lavoratori, ciò che costituirà una parte essenziale delle future attività della CES. Il nuovo quadro dovrà apportare miglioramenti significativi, colmando i divari esistenti nella rappresentanza dei lavoratori.</p>		
<p>182. Con il sostegno di un gruppo di esperti, la CES predisporrà e lancerà un'offensiva a favore di un maggiore coinvolgimento dei lavoratori sui luoghi di lavoro in Europa, con l'obiettivo di promuovere la democrazia industriale e sul posto di lavoro a tutti i livelli, sviluppando e promuovendo un migliore quadro per l'informazione, la consultazione e la partecipazione a livello di consiglio da parte dei lavoratori, migliorando la possibilità di anticipare le ristrutturazioni aziendali e le relative modalità di gestione, nonché lottando per una maggiore partecipazione dei lavoratori, con particolare riferimento alle donne, nei consigli di amministrazione delle imprese.</p>		

<p>Informazione e consultazione</p> <p>183. Assicurare l'applicazione dei diritti di informazione consultazione per tutti i lavoratori è una priorità per la CES. Mentre la CES non condivide il fatto che l'unificazione sia il giusto approccio per rafforzare i diritti consultazione e informazione, noi riconosciamo che le tre direttive su informazione e consultazione in corso di esame nel quadro del test di adeguatezza (il cosiddetto Fitness Check) necessitano di aggiornamenti, in particolare considerando che la ristrutturazione delle imprese si è trasformata in una caratteristica permanente della vita delle imprese stesse. I temi della ristrutturazione e dell'anticipazione del cambiamento non sono ancora trattati all'interno di queste direttive. Sono innanzitutto necessarie disposizioni per una gestione anticipata del cambiamento, oltre alla necessità di maggiori diritti di consultazione, con l'obiettivo di giungere ad accordi attraverso un dialogo sociale significativo prima che venga assunta qualunque decisione definitiva. Le procedure di informazione e consultazione devono vedere la partecipazione dell'intera catena del valore: fornitori a monte, subappaltatori e imprese a valle della catena della fornitura. E' essenziale per le rappresentanze dei lavoratori avere il diritto di avvalersi di esperti, quando necessario, pagati dagli imprenditori.</p>		
<p>184. Lavoratori del settore pubblico devono poter godere di pari diritti all'informazione e alla consultazione. Il diritto alla contrattazione collettiva e il diritto di sciopero devono essere recuperati ed estesi a tutti i servizi pubblici.</p>		
<p>Comitati Aziendali Europei</p> <p>185. I Comitati Aziendali Europei sono al cuore della rappresentanza dei lavoratori europei e del dialogo sociale nelle imprese multinazionali. È noto come i CAE siano istanze pienamente europee, che operano per l'informazione e la consultazione nel luogo di lavoro. Le norme che regolamentano i CAE sono state adottate nel 1994 e ulteriormente migliorate nel 2009. Attualmente sono attivi oltre 1050 CAE. La Commissione dovrà fornire un resoconto sul loro funzionamento entro giugno 2016.</p>		

<p>186. I CAE sono stati costituiti in circa la metà delle imprese oggetto della direttiva. C'è spazio per ulteriori miglioramenti in diversi ambiti, tra cui la riservatezza e il collegamento tra i livelli di rappresentanza dei lavoratori nazionale ed europeo, la rendicontazione ai lavoratori dopo le riunioni, il diritto alla formazione, il numero di riunioni, la risoluzione dei vecchi accordi e le sanzioni.</p>		
<p>Rappresentanza dei lavoratori a livello di consigli di amministrazione</p> <p>187. Lo statuto della Società Europea risulta incompleto, non essendo stata introdotta una norma minima europea per tutte le forme di società europea, basandosi ancora sulle disposizioni nazionali. La CES respinge il cosiddetto principio del "prima e dopo" e richiede una norma minima europea per tutte le forme di impresa, attraverso una direttiva che introduca un quadro nuovo e integrato di coinvolgimento dei lavoratori.</p>		
<p>188 Sulla base dell'acquis comunitario esistente, è necessario che la nuova direttiva stabilisca standard ambiziosi in materia di informazione e consultazione e di rappresentanza dei lavoratori a livello di consiglio. La CES non intende più accettare l'approccio attuale in base al quale si tenta di mantenere la rappresentanza dei lavoratori a livello di consiglio solamente là dove già esiste a livello nazionale, peraltro con il rischio che i modelli nazionali maggiormente progressivi subiscano un'erosione. Il sindacato dovrebbe promuovere la rappresentanza dei lavoratori a livello di consiglio quale strumento per un significativo rafforzamento dell'influenza dei lavoratori nel processo decisionale delle imprese operanti a livello europeo.</p>		

<p>Verso modalità eque di ristrutturazione in tempi di crisi</p> <p>189. Sebbene l'UE attraversi da sempre fasi di accelerate ristrutturazioni in settori specifici (ad esempio acciaio, tessile) o in determinate economie nazionali (come nel caso dei processi di trasformazione in Europa centrale e orientale), le ristrutturazioni avvenute a seguito della crisi del 2008 presentano caratteristiche differenti. La crisi ha interrotto una fase relativamente lunga di creazione netta di posti di lavoro, con un incremento chiaro e costante della disoccupazione che prosegue tuttora nella maggior parte degli Stati membri. La crisi ha inoltre accelerato il declino industriale in Europa. Le ristrutturazioni si sono trasformate in una costante della vita economica a seguito delle innovazioni e del progresso tecnologico, come pure dei cambiamenti sociali e politici che hanno influenzato in particolare il mercato del lavoro e le politiche sociali.</p>		
<p>190. L'esperienza dei CAE, sia nella parte positiva, sia nella parte negativa, dimostra che procedure di informazione e consultazione parziali o distorte minacciano la capacità dei lavoratori di comprendere appieno la dimensione del cambiamento e di partecipare alla consultazione e all'anticipazione delle ristrutturazioni secondo modalità significative. Il quadro giuridico esistente si rivela insoddisfacente in ragione delle enormi differenze tra Stati membri.</p>		
<p>191. . La CES mette in guardia contro la creazione di un meccanismo distinto di informazione, consultazione e partecipazione nei casi di ristrutturazione. L'anticipazione dei cambiamenti richiede riforme fondamentali che si distacchino dall'attuale sistema di governance delle imprese incentrato sul breve termine, il quale assegna priorità agli interessi degli azionisti, mentre i lavoratori sono costretti a farsi carico dei costi (perdita del posto di lavoro e perdita di reddito, competenze, opportunità e spesso della stessa salute); è piuttosto necessario avviarsi verso un nuovo approccio basato su partecipazione delle parti interessate, visione di lungo periodo, sostenibilità delle imprese e generazione della crescita attraverso alta produttività e qualità del lavoro.</p>		
<p>192. La CES fa appello a una migliore anticipazione dei cambiamenti e ad adeguati diritti di informazione e consultazione all'interno dell'intera catena della subfornitura. La Commissione intende monitorare l'applicazione del quadro informale sulla qualità e valuterà la necessità di una sua revisione entro il 2016.</p>		

<p>193. La democrazia non può fermarsi alla porta di ingresso delle imprese. Il sindacato è per una estensione della democrazia nel processo decisionale delle imprese. La CES deve evitare che la globalizzazione e la europeizzazione danneggino la democrazia economica (nel luogo di lavoro).</p>		
<p>194. La CES rigetta la proposta per una direttiva sulla società a responsabilità personale unica (SUP), obiettando in particolare la previsione che permette di aggirare i diritti partecipazione dei lavoratori, e sulla mancata previsione di diritti di informazione e consultazione. La proposta genera seri problemi riguardo l'evasione fiscale, i diritti dei lavoratori, i falsi lavoratori autonomi, le aziende fantasma e la sostenibilità della governance in generale. La direttiva mostra la necessità di un quadro comune europeo per una maggiore democrazia sul lavoro.</p>		
<p>LE RICHIESTE E GLI IMPEGNI</p> <p>La CES promuoverà relazioni industriali migliori e di più vasta portata attraverso quanto segue:</p> <p>195. Lotta per il miglioramento delle direttive in materia di informazione e consultazione: la posizione della CES e il percorso da seguire sono stabiliti nei documenti programmatici e nelle risoluzioni, in particolare nel documento adottato dal Comitato Esecutivo del 3-4 dicembre 2013 a completamento della Risoluzione adottata il 23 ottobre 2013 dal titolo "Rafforzare i diritti di informazione, consultazione e partecipazione per tutti i lavoratori".</p>		

<p>196. Promozione e rafforzamento dei Comitati Aziendali Europei, nonché preparazione del riesame e della possibile revisione della Direttiva CAE: è necessario rafforzare il ruolo dei CAE in termini di risorse, delegati eletti dal sindacato, formazione, competenze e copertura. La CES parteciperà appieno allo sforzo di rendicontazione sulla direttiva e svolgerà ricerche in proprio sull'operatività quotidiana dei CAE, in particolare per quanto riguarda le modalità di gestione delle ristrutturazioni. Tutto ciò avverrà in stretta collaborazione con le Federazioni Sindacali Europee, nonché con il team dell'ETUI - Istituto Sindacale Europeo - che si occupa della partecipazione dei lavoratori. La CES richiama la necessità di sanzioni più forti in caso di infrazioni contro la direttiva sui CAE.</p>		
<p>197. Lancio di una campagna, insieme alle federazioni, per negoziare e formare più Comitati aziendali europei nelle aziende coperte dalla direttiva.</p>		
<p>198. Rafforzamento della cooperazione e del coordinamento su informazione, consultazione e partecipazione a livello di consiglio tra rappresentanti sindacali e dei lavoratori, consigli di fabbrica, Comitati Aziendali Europei e rappresentanti dei lavoratori presso i consigli delle imprese.</p>		
<p>199. Lavoro approfondito sulla nuova direttiva sui diritti di informazione, consultazione e partecipazione a livello di consiglio, con il sostegno del gruppo di esperti della CES e di ETUI/EWPCC. La CES si concentrerà sui vuoti dell'attuale e frammentata governance delle imprese europee e del diritto societario europeo. Il gruppo di riflessione della CES su questo tema svilupperà ulteriori proposte di maggiore concretezza.</p>		
<p>200. La CES si adopererà affinché la bozza di direttiva preveda l'assegnazione alle donne del 40% dei seggi nei consigli di amministrazione.</p>		

<p>201 La CES promuoverà una campagna per il miglioramento del quadro legislativo che regola l'anticipazione del cambiamento e le ristrutturazioni, in modo tale da ampliare i diritti delle organizzazioni sindacali e dei rappresentanti dei lavoratori. La CES valuterà il quadro di qualità per le ristrutturazioni, che non sembra avere nessun impatto positivo in materia. La CES presenterà inoltre proposte per il miglioramento di tutti i livelli e di tutti gli strumenti, ivi comprese le norme di legge, con l'obiettivo di rispondere alle sfide delle ristrutturazioni.</p>		
--	--	--