

Sviluppo del ruolo dei CSIR

nel rafforzamento delle cooperazioni
transfrontaliere in materia
di contrattazione collettiva

CSIR

CONSIGLI SINDACALI INTERREGIONALI



European trade union confederation (ETUC)

INDICE

-
- ▶ Introduzione
 - ▶ CSIR Lombardia – Sondrio - Grigioni (Italia – Svizzera)
 - ▶ CSIR PYREMED (Francia – Spagna)
 - ▶ CSIR PACA/LIGURIA (Francia – Italia)
 - ▶ CSIR Extremadura/Alentejo (Spagna – Portogallo)
 - ▶ CSIR Rhône-Alpes (Alpi)/Piemonte/Arco Lemano (Italia – Francia – Svizzera)
 - ▶ CSIR Alpi Centrali (Italia - Austria - Svizzera)
 - ▶ CSIR Pirenei Occidentali / Asse Atlantico (Spagna – Francia)
 - ▶ **Conclusioni**
-

INTRODUZIONE

Il progetto cui è dedicato il presente rapporto costituisce una seconda fase nel processo di attuazione delle decisioni adottate dalla CES in materia di coordinazione delle contrattazioni collettive e, in particolare, quelle riguardanti la cooperazione transfrontaliera e il ruolo dei Consigli Sindacali Interregionali (CSIR).

Queste decisioni sono state ribadite e confermate in occasione dell'ultimo congresso della CES (Atene, 19 maggio 2011) sottolineando l'importanza di un'iniziativa politica che mira a promuovere, favorire e sostenere tutte le iniziative di cooperazione in ambito transfrontaliero e ad estendere le iniziative di cooperazione anche ad altri settori con analoghe condizioni economiche, territoriali e sociali.

I CSIR raggruppano e coinvolgono le organizzazioni sindacali regionali delle confederazioni nazionali affiliate alla CES, presenti nelle zone frontaliere. Attualmente sono 45 e favoriscono, come da definizione, lo sviluppo dei legami transfrontalieri diretti tra strutture settoriali e imprese.

In un primo momento, abbiamo avviato quest'azione coinvolgendo un numero limitato di CSIR, 7 per l'esattezza. Una delle principali conclusioni emerse al termine dell'azione posta in atto tra il 1° settembre 2008 e il 31 agosto 2009 è che i CSIR costituiscono una risorsa fondamentale per andare oltre lo scambio di informazioni tra sindacati nelle regioni di frontiera e per radicare nel territorio un'attività di rigorosa cooperazione, capace di incidere sui diversi sistemi di contrattazione esistenti nella prospettiva di aggregarli e di integrarli il più possibile.

Quando un'azienda si sposta, varcando un confine nazionale, deve avere di fronte a sé un solo sindacato, una sola strategia di rivendicazione, una sola delegazione per aprire la trattativa. Una strategia chiaramente ambiziosa ma irreversibile alla quale dobbiamo dedicare tutto il tempo necessario per favorirne l'attuazione concreta.

Ci è sembrato pertanto essenziale proseguire quest'attività con 7 altri Consigli Sindacali Interregionali particolarmente sensibili a questa tematica:

1. CSIR Lombardia – Sondrio - Grigioni (Italia – Svizzera)
2. CSIR PYREMED (Francia – Spagna)
3. CSIR PACA/LIGURIA (Francia – Italia)
4. CSIR Extremadura/Alentejo (Spagna – Portogallo)
5. CSIR Rhône-Alpes (Alpi)/Piemonte/Arco Lemano (Italia – Francia – Svizzera)
6. CSIR Alpi Centrali (Italia - Austria - Svizzera)
7. CSIR Pirenei Occidentali / Asse Atlantico (Spagna – Francia)

L'attività si è svolta in due fasi.

In un primo momento, i CSIR coinvolti hanno organizzato, nelle rispettive regioni frontaliere, un seminario finalizzato ai seguenti obiettivi:

- a) "Cartografia"
 - della situazione industriale e dei settori chiave
 - delle imprese transfrontaliere e del subappalto transfrontaliero

- b) Messa in rete della contrattazione esistente
 - situazione della contrattazione settoriale a livello nazionale
 - situazione della contrattazione aziendale (localizzazione e settori coinvolti)
 - situazione della contrattazione regionale e/o territoriale
 - situazione della contrattazione interprofessionale

- c) Quadro aggiornato sulle delocalizzazioni e le ristrutturazioni

- d) Quadro aggiornato delle attività del CSIR sui seguenti aspetti:
 - lavori/attività tematiche
 - lavori/attività settoriali
 - attività legate al dialogo sociale/alla contrattazione collettiva
 - ambiti nei quali si sviluppano.

- e) Quadro aggiornato degli effetti e delle conseguenze della crisi economica sul dialogo sociale (con particolare riferimento alle misure di austerità).

Seguendo lo schema comune sopra delineato, il presente rapporto riporta sia le conclusioni dei singoli seminari che una sintesi generale delle stesse.

In un secondo momento, per l'esattezza il 13 e 14 aprile 2011, abbiamo organizzato un seminario conclusivo al fine di condividere i risultati conseguiti, scambiare le buone prassi e definire gli indirizzi per il prosieguo del progetto. Le conclusioni dei nostri lavori sono riportati alla fine del rapporto.

Le attività presentate nell'ambito del seminario costituiscono altrettante linee di azione potenziali per il nostro lavoro in futuro e la base della strategia sindacale della CES in merito ai CSIR:

È importante rilevare al riguardo che i CSIR favoriscono e consentono la creazione di strumenti di intervento permanenti atti a promuovere la fiducia tra i sindacati da

entrambi i lati della frontiera e formare la base dell'azione sindacale. Alcune sperimentazioni dimostrano che i CSIR svolgono un ruolo fondamentale nella creazione di organismi unitari di gestione nell'ambito della contrattazione collettiva e delle relazioni industriali.

Del resto, il progetto ha dimostrato, ancora una volta, che i CSIR, nelle regioni frontaliere in cui agiscono, formano un'efficace piattaforma di diffusione della strategia europea della CES.

Luca VISENTINI
Segretario Confederale

Claude DENAGTERGAL
Consulente

Chiavenna, 19 marzo 2011

DIALOGO SOCIALE E CONTRATTAZIONE INTERREGIONALE FRA LA PROVINCIA DI SONDRIO E IL CANTONE DEI GRIGIONI.

LA FORMAZIONE PROFESSIONALE DEI LAVORATORI FRONTALIERI: UN'OPPORTUNITÀ

a) Definizione della “cartografia”

La Provincia di Sondrio è un territorio molto esteso (3212 kmq), in prevalenza montano. Le statistiche relative all'ultimo censimento anagrafico del 2009 parlavano di 182.000 abitanti, quindi abbiamo una densità di popolazione pari a 56 abitanti per kmq.

Il totale degli occupati (media dei primi tre trimestri del 2009) è di 78'500.

Per quanto concerne i dati sulla forza lavoro suddivisi per settori (i dati di riferimento al 2007), notiamo che l'industria e l'artigianato occupano circa 26'000 addetti che sono il circa il 43% della forza lavoro.

In questi due settori sono compresi circa 4'000 addetti in edilizia, 1'500 nella filiera del legno e 1'000 nel settore dei lapidei (estrazione e lavorazione delle materie prime).

Il 10% dei lavoratori è occupato nel turismo, il 15% nel commercio, l'11% nei servizi alle imprese e così via.

Il tasso di disoccupazione a livello provinciale è di poco superiore al 4 %.

Anche il Cantone dei Grigioni può contare su un'estensione territoriale molto vasta (7'106) e, anche qui, in prevalenza si tratta di territorio montano. Infatti circa il 90% del territorio grigionese si trova al di sopra dei 1200 m sul livello del mare. La popolazione, dati relativi a fine 2009, è di circa 192'000 abitanti. Fra questi vi sono 28'000 stranieri, dei quali circa 10'000 italiani. Attualmente nel Cantone si registra un tasso di disoccupazione pari al 1,7%, i dati si riferiscono a febbraio 2011 (fonte Ufficio per l'industria, arti e mestieri e lavoro dei Grigioni).

Il tasso di disoccupazione medio in Svizzera, attualmente si aggira intorno al 3.5%.

Il settore che conta più occupati, nei Grigioni, è il terziario con il 68%

Il settore primario raggiunge una quota del 24% di occupati quello secondario è all'8%

E' in questo contesto che si pone l'offerta di lavoro dal Cantone Retico e, in particolare, dell'Engadina, dove i settori dominanti sono senza dubbio quello del turismo e dell'edilizia: la stragrande maggioranza dei lavoratori frontalieri, come vedremo, è occupata proprio in questi due settori, all'interno dei quali, però, comprendiamo anche tutto l'indotto ad essi collegato.

E mi riferisco soprattutto a questi settori collegati al turistico-alberghiero, come quello del commercio, delle lavanderie, quello delle pulizie di appartamenti per vacanze, dove sono occupate prevalentemente le donne.

Ma anche a tutti quei settori professionali, affini all'edilizia principale, che sono la falegnameria, la pittura e gessatura, la carpenteria metallica, il settore delle cave, i trasporti dove sono occupati molti lavoratori frontalieri.

Il mercato del lavoro interregionale

Per quanto riguarda la quantificazione del flusso di lavoratrici e lavoratori dalla Provincia di Sondrio verso i Grigioni, i dati dell'ufficio federale di statistica ci dicono che al 31.12.2010 lavoratori stranieri con permesso di frontaliere erano 4'005, dei quali 3'778 con nazionalità italiana.

E' vero che, a partire dal 01/06/2007, c'è stata l'abolizione delle zone di confine e di conseguenza possono ottenere un permesso G anche i cittadini comunitari residenti al di fuori di queste fasce di confine, ma è altrettanto vero (e lo desumiamo dai dati statistici della Confederazione), nei Grigioni, non sono stati rilasciati molti permessi di tipo G a cittadini europei di altri Paesi Europei oltre all'Italia e all'Austria, che sono i Paesi confinanti con il Cantone dei Grigioni.

Infatti questi dati ci dicono che, sempre nel terzo trimestre del 2010, su un totale di 4005, i frontalieri con nazionalità italiana erano 3'474; quelli austriaci 454, i tedeschi 69, i francesi 8 e 1 lavoratore frontaliero proveniente da un altro Paese europeo.

Quindi analizzando questi dati, possiamo dire che il flusso giornaliero o settimanale di lavoratrici e lavoratori fra la Provincia di Sondrio e il Cantone dei Grigioni, attraverso le due dogane principali di Villa di Chiavenna - Castasegna e di Tirano - Campocologno sia composto da 2 tipologie differenti di lavoratori migranti:

- Circa 3'000 lavoratori frontalieri (cioè con permesso G)
- 1'500 - 2'000 lavoratori con permesso di dimora annuale (B), di domicilio (C) e di corta durata (L).

Anche il fenomeno dei lavoratori distaccati, cioè dipendenti di ditte estere che prendono in appalto i lavori in Svizzera, è in aumento, ma sicuramente in una misura meno marcata rispetto ad altri territori italo svizzeri. Le aziende della Provincia di Sondrio non hanno approfittato molto dell'apertura delle frontiere e cercato uno sbocco verso questo mercato.

Il ricorso lavoro interinale è molto basso rispetto al resto dei Grigioni e al Ticino.

Si tratta quindi di un mercato del lavoro molto flessibile che è fortemente condizionato dagli eventi atmosferici e dalle numerose variabili che ruotano intorno ad un certo tipo di turismo, oltre che dall'andamento internazionale.

Contratti a tempo parziale, ad ore, su chiamata sono sempre più utilizzati. La stagionalità è un altro fattore determinante. Con alcune differenziazioni, a dipendenza della zona, in Engadina le stagioni sono due nel settore del turismo (estiva e invernale) e una stagione di circa 9 mesi all'anno (da aprile a dicembre) nell'edilizia e nei settori collegati come, ad esempio, quello della falegnameria, carpenteria metallica, pittura e gessatura. Ed è proprio

durante i periodi di sosta stagionale che, come vedremo, si concentra la nostra proposta relativa alla formazione professionale: un primo passo, storico, verso il dialogo sociale interregionale qui da noi.

b) Messa in rete della contrattazione esistente

ITALIA

Il primo aspetto da segnalare riguarda la conferma dei due livelli di negoziazione l'uno nazionale di categoria e l'altro, alternativamente, aziendale o territoriale. La conferma dei due livelli contrattuali si accompagna ad una ridefinizione delle competenze e dei rapporti fra gli stessi, riferita soprattutto agli istituti che incidono sulla dinamica salariale. La conferma di un contratto nazionale che sia di coordinamento per tutti e di garanzia soprattutto per le realtà più deboli e i lavoratori meno tutelati e rendere il secondo livello contrattuale esigibile ed è necessario che questa copertura raggiunga tutti i lavoratori, superando le parzialità odierne. In questa logica riteniamo che il modello praticato in edilizia possa essere quello vincente: in edilizia infatti tutti i lavoratori hanno almeno due livelli contrattuali. La contrattazione in edilizia rappresenta il punto più avanzato ed auspicabile per tutte le altre categorie : il CCNL ,il CIPE e la bilateralità. Questo sistema copre tutti i dipendenti di tutte le imprese comprese quelle piccolissime che hanno la copertura del contratto nazionale e di quello Territoriale.La tutela dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici risiede, oltre che nelle leggi anche, e principalmente, nei CCNL e negli accordi aziendali e territoriali.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Al secondo livello di contrattazione, che in edilizia è territoriale, si affida il compito di rilanciare la crescita della produttività e delle retribuzioni reali. La contrattazione territoriale si esercita per le materie delegate dal CCNL.L'evoluzione della Contrattazione in edilizia ha cercato di fare fronte ad una serie di problematiche tipiche del settore:

- **precarietà** occupazionale del lavoratore edile;
- **mobilità** del lavoro;
- controllo e gestione del **salario differito**;
- **sicurezza** nei luoghi di lavoro;
- **formazione** professionale.

Partendo da queste esigenze, avvertite congiuntamente da lavoratori ed imprese, hanno avuto origine e si sono sviluppati gli Enti bilaterali.

Gli Enti bilaterali paritetici sono sorretti dalla logica di una gestione comune, che è certamente più faticosa, ma garantisce il perseguimento degli indirizzi scaturiti dalla contrattazione e dalla volontà di lavoratori ed imprese. Il settore delle costruzioni per primo ha introdotto questo tipo di strumenti contrattuali, ed in particolare per affrontare in modo bilaterale tre problematiche:

La gestione contrattuale e le prestazioni ,tramite la Cassa Edile

La gestione della formazione professionale ,tramite la Scuola Edile

La prevenzione degli infortuni e sicurezza ,tramite il CPT

Con il trascorrere del tempo, anche il legislatore ha riconosciuto agli Organismi Bilaterali Paritetici nuove funzioni di utilità pubblica, pur essendo enti privati. Ciò vale in particolar modo per quanto riguarda le Casse Edili, alle quali è stata affidata la gestione del DURC(Documento Unico di Regolarità Contributiva), oltre ai compiti contrattuali relativi

alle assistenze e alle prestazioni a favore dei lavoratori. Al contempo alle Scuole Edili è stato affidato il compito di formare i lavoratori fin dal loro ingresso nel settore, accompagnandoli con la formazione continua lungo la vita lavorativa. I Comitati Tecnici per la Prevenzione degli Infortuni, invece, hanno il compito di diffondere la cultura della sicurezza mediante l'informazione e formazione dei lavoratori ed il sostegno tecnico alle imprese.

SVIZZERA

In Svizzera le leggi base in materia di diritto del lavoro sono:

- Costituzione: emana prescrizione che poi vengono recepite dalla Legge sul lavoro e dal CO
- Legge sul lavoro: che definisce le norme minime di protezione della salute, infortuni, tempo di lavoro, riposo..
- Codice delle obbligazioni: che definisce diritti e doveri minimi tra datore di lavoro e lavoratore.

In Svizzera il Codice delle obbligazione riveste per la contrattualistica un'importanza cruciale, vuoi perché regola oltre la metà dei contratti di lavoro individuali, vuoi perché è la base legale dei contratti collettivi di lavoro (art. 356) e dei contratti normali di lavoro (art. 359).

In Svizzera, per il settore privato, possiamo dire che abbiamo 3 tipi di contratti: il contratto individuale, il CCL e il contratto normale di lavoro.

Il contratto individuale (che riguarda oltre il 50% dei salariati): è quello con il quale il lavoratore si obbliga a lavorare al servizio del datore di lavoro per un tempo determinato o indeterminato e il datore di lavoro a pagare un salario stabilito a tempo o a cottimo. Fondamentalmente i contratti individuali riprendono diritti e doveri minimi definiti nel codice delle obbligazioni e in più definiscono i salari. Naturalmente il potere contrattuale del lavoratore è minimo se non nullo, a meno che non sia un lavoratore con competenze professionali particolarmente ricercate.

I contratti collettivi di lavoro: datori di lavoro o loro associazione da una parte, associazioni di lavoratori dall'altra, stabiliscono di comune accordo disposizioni circa la stipulazione, il contenuto e la fine dei rapporti individuali di lavoro tra datori di lavoro e lavoratori interessati. I contratti collettivi di lavoro stipulati tra associazioni padronali e dei lavoratori sono vincolanti solo per i datori di lavoro e i lavoratori membri delle rispettive associazioni. I CCL possono essere stipulati a livello settoriale o aziendale. I contratti settoriali possono essere stipulati a livello nazionale o cantonale.

I contratti collettivi di lavoro, se soddisfano certe condizioni di rappresentatività, possono essere totalmente o in parte decretati d'obbligatorietà generale sia a livello federale che cantonale. Naturalmente se decretati diventano legge e tutti vi devono soggiacere.

Questo aspetto è particolarmente importante soprattutto con l'introduzione della libera circolazione delle persone e la facilitazione alla decretazione d'obbligatorietà generale è stata una delle misure d'accompagnamento chiesta e ottenuta dai sindacati per dare il loro sì alla libera circolazione delle persone.

I principali contratti decretati d'obbligatorietà generale sono quelli dell'edilizia, dell'artigianato e del settore alberghiero.

Contenuti dei CCL

Come avviene nel Nord dell'Europa, i contenuti su cui avviene una contrattazione sono scelti dalle parti.

La convenzione nazionale della metallurgia per es. non regola le questioni salariali, ma vengono demandate ad una contrattazione aziendale, mentre il CNM dell'edilizia regola e quantifica ogni minimo aspetto salariale e relative indennità e non c'è alcuna contrattazione aziendale.

Controllo dell'applicazione dei CCL: Fatto un contratto questo va applicato, da qui la necessità di un controllo. Di regola in Svizzera sono le stesse parti contraenti che sovrintendono all'applicazione costituendo delle commissioni paritetiche miste (es. edilizia e artigianato), collegi arbitrali o arbitri unici. Esiste la possibilità per i lavoratori di rivolgersi ad appositi tribunali del lavoro in alcuni cantoni Svizzeri.

Per questioni di igiene, salute e sicurezza e tempo di lavoro ci sono l'ispettorato del lavoro e la SUVA.

Con gli accordi bilaterali è stata costituita un'associazione di controllo interprofessionale, finanziata dalla Confederazione e dal Cantone, i cui ispettori vigilano sull'applicazione di disposti contrattuali per i lavoratori distaccati.

Contratti normali di lavoro: A completare le carenze di contratti in settori dove non esistono ancora dei contratti collettivi, c'è un intervento statale/cantonale attraverso decreti per singoli settori professionali, che determinano le norme contrattuali minime da rispettare. Sono i contratti normali di lavoro che riprendono le disposizioni del CO integrate dai decreti nazionali/cantionali.

c) Quadro aggiornato sulle delocalizzazione/ristrutturazioni

Nei settori dominanti dell'economia Grigionese, è l'internazionalità il fattore base. Il turismo internazionale, settore economico assolutamente predominante nel Cantone, così come e le molte imprese multinazionali ubicate nel territorio cantonale ne sono la testimonianza.

Negli ultimi tempi si sta assistendo sempre di più ad una delocalizzazione di ditte straniere presso comuni del Canton Grigioni. Alcune Società chiudono le sedi nei propri paesi di origine (o ristrutturano interi settori aziendali), per re impiantarli nel Canton Grigioni sfruttando favorevoli condizioni economico – fiscali dovute anche a facilitazioni burocratiche offerte dal Cantone stesso. Ultima della serie, una importante ditta della vicina Provincia di Lecco che ha deciso di trasferire in Canton Grigioni (non lontano dal confine) un settore strategico della sua produzione.

Questo fenomeno è abbastanza comune ai Cantoni confinanti con l'Italia che hanno avviato facilitazioni burocratico - fiscali per attrarre investimenti esteri (vedasi Canton Ticino, Grigioni e Vallese).

Altri punti di forza dell'economia grigionese sono senza dubbio:

- Un regime fiscale molto competitivo;
- personale con ottima formazione specialistica;
- un'elevata produttività lavorativa;
- buone infrastrutture, nonostante il territorio montano

d) Quadro aggiornato delle attività del CSIR sui seguenti aspetti

Mettere a confronto attori sociali provenienti da due paesi differenti è sempre molto difficile; non è così arduo farlo, però, tra due regioni (Chiavenna e Grigioni) che in prima battuta, vantano storie e tradizioni comuni.

Gli stretti rapporti che già da tempo questi due territori vantano, sono serviti da base per il CSIR Lombardia Sondrio Grigioni per cercare di costruire tavoli comuni di confronto per creare una vera e propria governance del mercato del lavoro interregionale.

I temi su cui lavorare sono 2: il settore alberghiero e quello dell'edilizia.

Già nel 2007, grazie al progetto EURES – Ministero del Lavoro – ARIFL Regione Lombardia, grazie al CSIR Lombardia Sondrio Grigioni è stato organizzato un seminario di confronto tra gli attori sociali (Istituzioni, Imprenditori e Sindacati), per discutere la creazione di un sistema turistico integrato tra le due Regioni.

Nel settore dell'edilizia non ci sono mai stati approcci comuni; attraverso il progetto sulla contrattazione collettiva interregionale, si è cercato di avvicinare i soggetti coinvolti cercando di trovare ambiti di discussione comuni.

Un aspetto importante che è emerso, è la necessità di avviare un'interessante sperimentazione di formazione continua, sfruttando i periodi di “fermo” del settore specifico, rappresentati dai mesi invernali.

Altro argomento emerso è quello relativo alla creazione di un tavolo che riunisca i partner sociali delle due zone di confine sul tema della gestione comune della regolamentazione europea in materia di sicurezza sociale, attraverso la gestione del coordinamento delle assicurazioni sociali.

Il CSIR quindi deve rappresentare l'elemento catalizzatore sui due versanti della frontiera per la creazione di un vero e proprio dialogo sociale che comprenda tutti i partner sociali, le istituzioni, le associazioni datoriali, le organizzazioni sindacali; un tavolo di governance interregionale vantaggioso per tutti.

Si è discusso anche di altri argomenti da trattare, non ultimi quelli relativi al coordinamento delle assicurazioni sociali in applicazione dei regolamenti europei, che stanno creando non pochi problemi alle aziende grigionesi ed ai lavoratori. (si tratta delle questioni legate ad esempio all'indennità di disoccupazione, assegni familiari, assicurazione malattia e maternità, assicurazione infortuni, ad esempio).

Tornando all'edilizia, nei settori dell'edilizia principale e nei settori affini, la manodopera Valtellinese e Valchiavennasca è sempre stata molto richiesta anche perché ben formata grazie alle scuole di formazione professionale per addetti nell'edilizia, per falegnami e per costruttori metalmeccanici che avevamo in Provincia, una delle quali anche qui a Chiavenna.

La domanda con cui ci si è lasciati è al seguente:

è possibile riunire i partner sociali Provinciali di Sondrio e Grigionesi per verificare la fattibilità di un progetto di formazione, di aggiornamento e riqualificazione professionale per i lavoratori frontalieri di questo settore, che hanno a disposizione 3 mesi all'anno durante le soste stagionali, durante i quali, molti sarebbero ben contenti di migliorare la propria condizione professionale?

Inoltre, per abbattere le barriere linguistiche e per una migliore integrazione dei lavoratori frontalieri nell'ambiente di lavoro, sarebbe opportuno anche parlare di formazione linguistica.

I presupposti di partenza ci sono; il seminario quindi ha avuto il risultato positivo di riunire tutti gli attori ed avviare un primo ragionamento.

Il CSIR quindi ha il compito di riprendere tutti i risultati positivi emersi dal progetto e cercare di implementare, nei prossimi mesi, tutte quelle attività per giungere ad una vera e propria sperimentazione interregionale della formazione, in particolar modo nel settore dell'edilizia.

Una sperimentazione che deve essere prodroma per poi creare altri tavoli di discussione e confronto anche sui temi sociali, propri del mercato del lavoro interregionale.

e) Quadro aggiornato degli effetti e delle conseguenze della crisi economica sul dialogo sociale (con particolare riferimento alle misure di austerità)

Un dato significativo è che la crisi economica, negli ultimi anni, ha cancellato 1'500 posti di lavoro in Provincia di Sondrio e molte sono le aziende tuttora in difficoltà. Il tasso di disoccupazione a livello provinciale è di poco superiore al 4 %, segnale che la crisi ha colpito ma non come in altri territori italiani.

Il tasso di disoccupazione medio in Italia oggi è di circa l'8,4 %, con punte nel sud dell'Italia di quasi il 20 %.

Parliamo quindi di un territorio sano dal punto di vista del mercato del lavoro e che permane tale grazie alla vicinanza con la Svizzera che assorbe un gran numero di lavoratori. Si potrebbe dire, in modo provocatorio, che il più grande datore di lavoro della Provincia di Sondrio, sia proprio la Svizzera.

Anche da un punto di vista imprenditoriale i numeri non stanno che a confermare queste tendenze.

Anche i dati relativi al IV trimestre del 2010 pubblicati dalla Camera di Commercio di Sondrio, concernenti le imprese ci mostrano un quadro molto diversificato.

Il totale delle imprese attive a fine 2010 era di 15'376, un numero che rimane pressoché costante negli ultimi anni.

Le comunicazioni (avviamenti lavorativi e cessazioni) della Provincia di Sondrio (da gennaio a luglio 2010) sono oltre 62 mila, di cui il 48% è relativo ad avviamenti (oltre 29 mila), il 42% a cessazioni (oltre 26 mila), la quota rimanente, pari al 10%, riguarda proroghe e trasformazioni contrattuali. Il 61% delle comunicazioni di avviamento riguardano contratti a Tempo Determinato (oltre 18 mila avviamenti), segue il Tempo Indeterminato con il 24% (oltre 7 mila avviamenti), l'Apprendistato con il 7% (oltre 2 mila avviamenti), la Somministrazione con il 6% (oltre mille avviamenti), circa l'1% su altre forme di lavoro. Complessivamente la Provincia di Sondrio tra avviamenti e cessazioni registra un saldo positivo di poco più di 3 mila eventi.

Rispetto alle casse integrazioni in Provincia di Sondrio abbiamo i seguenti dati, confrontando altresì la situazione del 2010 con l'anno precedente:

	CIG Ordinaria: n° ore			CIG Straordinaria: n° ore			CIG in Deroga: n° ore			Cigo+Cigs+Deroga: n° ore		
	2009	2010	variaz %	2009	2010	variaz %	2009	2010	variaz %	2009	2010	variaz %
	totale 12 mesi	totale 12 mesi		totale 12 mesi	totale 12 mesi		totale 12 mesi	totale 12 mesi		totale 12 mesi	totale 12 mesi	
Sondrio	926.842	749.163	-19,2%	174.605	278.053	59,2%	149.988	456.702	204,5%	1.251.435	1.483.918	18,58%
Lombardia	181.803.053	110.101.809	-39,4%	52.237.124	116.454.585	122,9%	37.858.957	87.720.997	131,7%	271.899.134	314.277.391	15,59%

La tabella mostra una situazione della Provincia di Sondrio che ha risentito della crisi, ma con valori di ore di CIG limitati in confronto (percentualmente) con altri territori lombardi più industrializzati.

La crisi però colpisce ancora (almeno fino alla fine del 2010); infatti vi è un incremento di ore di CIG di quasi il 20 % rispetto all'anno precedente.

Per quanto concerne il Cantone dei Grigioni, ad integrazione dei dati già citati precedentemente, notiamo come la disoccupazione parziale (Kurzarbeit) riguardi “solo” 7 aziende per un totale di 53 lavoratrici e lavoratori interessati (*dato Ufficio per l'industria, arti, mestieri e lavoro del Cantone dei Grigioni relativo al mese di febbraio 2011*).

CONCLUSIONI DEL SEMINARIO

CSIR PIRENEI – MEDITERRANEO

Situazione economica

Nel 2010, l'insieme delle economie avanzate ha subito l'onda lunga della recessione. L'inizio del 2011, è stato caratterizzato invece da una modesta ripresa della crescita nelle due regioni francesi rientranti nell'area del CSIR "Pirenei – Mediterraneo", segnatamente il Languedoc-Roussillon e Midi-Pyrénées.

La totalità dei settori economici in questa parte dell'Euroregione ha registrato una flessione generalizzata dell'attività, anche industriale come nel settore automobilistico, delle costruzioni o dei servizi commerciali, indotta dal calo delle esportazioni e dalla diminuzione degli investimenti delle imprese.

Una sola regione in particolare ha resistito meglio a questa tendenza grazie ad un tessuto economico meno soggetto alla crisi come il settore aeronautico, aerospaziale o agroalimentare. Nella regione Midi-Pyrénées, le esportazioni regionali dominate dai settori aeronautico e aerospaziale – circa l'80% circa dell'export regionale – hanno occultato le difficoltà ad degli altri settori le cui vendite all'export sono calate sostanzialmente come per il settore delle macchine utensili, la metallurgia, la chimica o l'agricoltura.

Un'analisi comparata delle economie regionali del CSIR, di cui fa parte la Comunità autonoma di Catalogna, rivela, nonostante percorsi disomogenei, una flessione generale dell'attività. L'industria dei semilavorati è stata la più colpita in ragione della sua dipendenza dal settore automobilistico, delle costruzioni e dei lavori pubblici, mentre i beni di consumo e d'investimento hanno registrato una diminuzione più contenuta dell'attività.

Se il trend fallimentare delle aziende si è rallentato alla fine del 2010, va ricordato che il numero di fallimenti era aumentato precedentemente di oltre il 10% nelle tre regioni, in particolare nei settori delle costruzioni, del commercio, dei trasporti e nell'area alberghiero-ristorativa.

Effetti e conseguenze della crisi economica e sociale per le imprese transfrontaliere e il subappalto

Considerando i soli territori transfrontalieri e i bacini di occupazione corrispondenti all'ambito del nostro intervento sindacale interregionale, possiamo solo constatare l'assenza pressoché totale di sedi sociali di imprese di dimensione europea o internazionale, installate in questa *finis terrae* politica o in sua vicinanza immediata. A prescindere dal gruppo aeronautico EADS – Airbus, la cui sede sociale è ubicata a Tolosa e che incide sull'attività economica di altre regioni francesi e comunità autonome spagnole (subappalto di 1° e 2° livello), nella maggior parte dei comparti del settore industriale esiste solo una rete di PMI e MPMI operanti nelle zone transfrontaliere su entrambi i versanti dei Pirenei.

Il degrado dell'occupazione nelle zone transfrontaliere in esame ha seguito lo stesso trend evolutivo del livello nazionale o regionale: dal 2008, il lavoro subordinato è diminuito, in media, di oltre il 3%, in particolare per il personale interinale impiegato nell'industria e nel settore delle costruzioni, anche se, in questi due settori, è osservabile una lieve ripresa delle assunzioni ma prevalentemente attraverso CTD e il lavoro somministrato.

Il processo di creazione del primo ospedale transfrontaliero d'Europa: PUIGCERDA

Riepilogo: L'ospedale comune transfrontaliero di Puigcerda è finanziato al 60% dallo Stato spagnolo e al 40% dallo Stato francese. Oltre ai fondi europei, che partecipano all'allestimento finanziario del progetto, va rilevato anche il contributo della *Generalitat* nella forma di una sovvenzione di 390.000 euro alla fondazione dell'ospedale Puigcerda. Il presidio ospedaliero potrà accogliere gli abitanti dei territori situati sui due versanti del confine franco-spagnolo, e cioè: la Cerdagna (francese e catalana) e il Capcir francese.

Ubicata in territorio spagnolo, la struttura doveva essere inaugurata inizialmente nel 2008 ed offrire una capacità di 68 posti-letto per un bacino di utenza di 35.000 persone. Nel dicembre 2010, un GECT (Gruppo europeo di cooperazione territoriale) è stato creato sotto la supervisione dell'ARS (Azienda regionale per i servizi sanitari) con sede a Montpellier.

Quest'ultima iniziativa delle amministrazioni statali e regionali è stata condotta senza alcuna informazione né consultazione delle organizzazioni sindacali e regionali del CSIR "Pirenei – Mediterraneo".

Modalità e strumenti di contrattazione nella funzione pubblica ospedaliera francese

L'intervento sindacale nel contesto specifico della realizzazione dell'ospedale di Puigcerda solleva numerosi interrogativi per le organizzazioni sindacali membri del CSIR. Oltre il mancato riconoscimento del CSIR da parte dell'ARS francese, il diritto alla contrattazione non è riconosciuto nello statuto della funzione pubblica ospedaliera sia a livello statale che territoriale.

Infatti, nonostante l'esistenza di strutture o organi rappresentativi del personale che devono essere previamente "informati e consultati per parere", il diritto alla contrattazione collettiva non esiste per le organizzazioni sindacali siano esse locali o nazionali. L'obbligo di contrattazione collettiva, per esempio, per gli stipendi o la parità professionale, a livello aziendale o di categoria esiste soltanto nel settore privato (NAO – *négociations annuelles obligatoires*: contrattazione collettiva annuale obbligatoria).

Pertanto, nelle regioni Midi-Pyrénées e Languedoc-Roussillon, l'unico sistema di contrattazione collettiva esistente nel settore industriale, ad eccezione della contrattazione aziendale annuale, è la contrattazione collettiva regionale settoriale, come per la metallurgia, ma senza obbligo di risultato.

Occorre sottolineare oggi le difficoltà riscontrate dal CSIR e dai sindacati membri per argomentare e difendere le proposte elaborate e condivise dall'insieme dei sindacati del settore sanitario mobilitati dal CSIR.

Al termine una serie di riunioni volte ad approfondire la conoscenza dei rispettivi statuti degli operatori sanitari e del personale delle strutture medico-assistenziali catalane e francesi, disciplinati dallo statuto di funzionario o da un contratto collettivo di diritto privato, nonché dei *curricula* di formazione certificante e qualificante per ciascuno, le conclusioni di questi lavori hanno portato gli interlocutori a chiedere di poter dialogare con le autorità pubbliche francesi e catalane.

Le iniziative del CSIR "Pirenei-Mediterraneo" per avviare un processo di concertazione sono rimaste senza esito né ulteriori sviluppi sia dopo la riunione del 10/01/11 con l'ARS sia dopo i contatti con il governo catalano la cui maggioranza politica, del resto, è cambiata successivamente alle votazioni locali in Catalogna.

A fronte di queste difficoltà e vista l'assenza di regole condivise per porre i presupposti di un dialogo sociale transfrontaliero, le organizzazioni membri del CSIR hanno adito le loro rispettive federazioni nazionali per portare e appoggiare le proposte sindacali presso i ministeri competenti.

Conclusione:

L'evoluzione di questo dossier sottolinea le difficoltà che può incontrare il movimento sindacale organizzato nell'ambito di strutture transnazionali e transfrontaliere di fronte a poteri pubblici nazionali che non riconoscono la loro legittimità giuridica e politica.

A quest'atteggiamento, specie da parte francese, si aggiunge anche l'assenza totale, nella funzione pubblica, di una prassi della contrattazione collettiva.

Attenti alle loro prerogative in materia di politica dell'occupazione, di tutela sociale e di pubblica sanità, i responsabili delle amministrazioni regionali competenti hanno rifiutato di

sentire le proposte sindacali in merito alle possibilità di armonizzazione degli statuti in vigore.

Se è vero che esistono oggi giorno delle strutture transnazionali, interregionali che favoriscono sotto il profilo giuridico le cooperazioni transfrontaliere (GECT, Consorcio, Euro-District, ...) a livello territoriale, occorre riconoscere che mancano strumenti appropriati che legittimino gli interventi sindacali presso i decisori locali o nazionali.

Attualmente, solo a livello aziendale esistono strumenti e regole vincolanti per tutte le parti alla stregua dei Comitati aziendali europei (CAE).

L'esempio dell'accordo del 28/09/10 che stabilisce una procedura di contrattazione sociale a livello europeo in EADS ha il merito di riunire, in base alle categorie professionali, i rappresentanti dei sindacati dei paesi coinvolti nel processo di contrattazione. Il rappresentante della FEM/EMF vi partecipa in qualità di coordinatore e di consulente.

L'accordo definisce, peraltro, i criteri che individuano le materie transnazionali da sottoporre al negoziato e alla contrattazione, e stabilisce che questa nuova modalità di elaborazione delle norme sociali non può sostituirsi alla normativa nazionale in vigore "salvo se le disposizioni dell'accordo transnazionale sono più favorevoli delle disposizioni nazionali".

Questo richiamo permette di puntualizzare e ribadire come la sfida e la finalità dell'azione sindacale resti concentrata sull'elaborazione di diritti individuali e collettivi nell'interesse dei lavoratori.

Conclusioni del seminario CES CSIR LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTERREGIONALE

CSIR PACA/LIGURIA (FRANCE – ITALIE)

Ventimiglia (Italia) 15 marzo 2011

a) DEFINIZIONE DELLA CARTOGRAFIA

Il territorio interregionale del CSIR Liguria PACA comprende una vasta regione italo francese (che comprende altresì il principato di Monaco) .

Su di una estensione di circa 37.000 Km quadrati, vi sono 6 milioni di abitanti, di cui 4,39 nella regione Provence Alpes Cote d'Azur e 1,66 nella Regione Liguria.

La maggior presenza di frontalieri però soggiace su 2 territori più specifici che sono il Dipartimento delle Alpi marittime in Francia con poco più di 1 milione di abitanti e la Provincia di Imperia (Italia) con circa 223.000 abitanti.

Nel Principato di Monaco invece vivono circa 30.000 abitanti.

La popolazione attiva vede una leggera differenza a favore del territorio francese, infatti nel PACA vi è una percentuale del 51 % mentre in Provincia di Imperia si scende al 44 %.

Rispetto alle Regioni, la differenza si assottiglia:

Dipartimento Alpi Marittime 50 %

Regione Liguria 48 %

Come numero di occupati i dati sono i seguenti

PACA 1.150.000

Liguria 622.000

Alpi Marittime 348.000

Imperia 87.000

Il tasso di disoccupazione è abbastanza simile tra tutti i territori:

PACA 12 %

Liguria 10 %

Alpi Marittime 13 %

Imperia 9 %

E' necessario sottolineare che la percentuali di frontalieri (italiani e francesi) che operano nel principato, è una delle più alte (se non la più alta) rispetto a tutti i territori interregionali in Europa: si arriva infatti a quasi il 60 % sul totale dei posti.

Il numero di frontalieri è il seguente

dalla Francia verso l'Italia: 900

dall'Italia verso la Francia: 2.500

dall'Italia verso Monaco (via Francia): 3.600

dalla Francia verso Monaco: 39.000

I settori di occupazione dei frontalieri nei vari Stati sono abbastanza simili. Nel Principato di Monaco i frontalieri operano in maniera preponderante nel settore turistico alberghiero, nel settore industriale, in quello immobiliare e nell'edilizia.

In Francia l'occupazione interregionale è impegnata nell'edilizia, nel turismo e nei servizi (terziario e terziario avanzato – commercio, banche e informatica).

In Italia invece i frontalieri operano fundamentalmente nel settore turistico e nel terziario.

b) MESSA IN RETE DELLA CONTRATTAZIONE ESISTENTE

ITALIA

Il primo aspetto da segnalare riguarda la conferma dei due livelli di negoziazione l'uno nazionale di categoria e l'altro, alternativamente, aziendale o territoriale. La conferma dei due livelli contrattuali si accompagna ad una ridefinizione delle competenze e dei rapporti fra gli stessi, riferita soprattutto agli istituti che incidono sulla dinamica salariale. La conferma di un contratto nazionale che sia di coordinamento per tutti e di garanzia soprattutto per le realtà più deboli e i lavoratori meno tutelati e rendere il secondo livello contrattuale esigibile ed è necessario che questa copertura raggiunga tutti i lavoratori, superando le parzialità odierne. In questa logica riteniamo che il modello praticato in edilizia possa essere quello vincente: in edilizia infatti tutti i lavoratori hanno almeno due livelli contrattuali. La contrattazione in edilizia rappresenta il punto più avanzato ed auspicabile per tutte le altre categorie : il CCNL, il CIPE e la bilateralità. Questo sistema copre tutti i dipendenti di tutte le imprese comprese quelle piccolissime che hanno la copertura del contratto nazionale e di quello Territoriale. La tutela dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici risiede, oltre che nelle leggi anche, e principalmente, nei CCNL e negli accordi aziendali e territoriali.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Al secondo livello di contrattazione, che in edilizia è territoriale, si affida il compito di rilanciare la crescita della produttività e delle retribuzioni reali. La contrattazione territoriale si esercita per le materie delegate dal CCNL.

FRANCIA

Vi sono 3 livelli di contrattazione collettiva, la contrattazione nazionale interprofessionale, la contrattazione di categoria e la contrattazione aziendale. La storia della contrattazione collettiva in Francia nasce nel lontano 1919 e successivamente (con le vicende storiche e politiche) si allarga e diviene sempre più presente nel mercato del lavoro. Determinate per le sue sorti, sono stati gli stravolgimenti sociali degli anni '60 e '70 anche con l'inclusione della clausola dell'erga omnes che però ha indebolito i sindacati a causa della riduzione delle differenze salariali fra le singole aziende.

Determinate è stato il 1968; a causa delle note vicende politiche e sociali la legislatura ha

rinforzato tutti i livelli contrattuali esistenti, reintroducendo altresì la contrattazione aziendale.

Attraverso la Legge Auroux si è introdotta la rappresentanza sindacale aziendale che ha potere contrattuale; le parti hanno l'obbligo di contrattare annualmente su questioni inerenti, per esempio, al salario.

Oltre a quella aziendale, è divenuto ormai un obbligo la fase di contrattazione annuale di categoria sul salario minimo ed ogni 5 anni sull'inquadramento professionale.

E' stata poi rilanciata la contrattazione nazionale interprofessionale sui temi della sicurezza, dell'occupazione, della formazione professionale e della tutela contro i licenziamenti abusivi.

Rispetto alla stipula di un contratto collettivo, oggi (a differenza del passato – pre 2004), è divenuto necessario che per essere valido, un contratto sia firmato almeno dalla maggioranza dei sindacati rappresentativi oppure che sia firmato da un sindacato che rappresenta la maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nelle singole imprese i sindacati che non sottoscrivono contratti aziendali hanno il diritto di veto se il medesimo accordo è in contraddizione con uno dei relativi contratti di un livello più alto oppure quando hanno ricevuto il consenso di almeno il 50 % dei voti all'elezione del delegati del personale o del consiglio aziendale.

c) QUADRO AGGIORNATO SULLE DELOCALIZZAZIONI / RISTRUTTURAZIONI

Il territorio di riferimento del CSIR è caratterizzato da un tessuto produttivo particolarmente incentrato sul turismo, sull'agricoltura (fiori ecc...) sui servizi e sull'edilizia.. Non essendoci un settore manifatturiero particolarmente sviluppato, non si è assistito (come invece in altri territori) ad un massiccia delocalizzazione o ristrutturazione.

Le molle che fanno scattare le delocalizzazioni sono e restano essenzialmente i vantaggi di un costo del lavoro ridotto.

Nella realtà sotto esami sono pochi i casi di trasferimento, soprattutto in paesi dell'est europeo (nuovi membri UE) oppure nel sud est asiatico.

Alcune società di servizi (nello specifico call center) hanno trasferito le attività all'estero; ma questo è un fenomeno a cui assistiamo abbastanza comunemente.

Anche il distacco di manodopera, seppur presente ed in crescita, non rappresenta ad oggi (nel nostro territorio) un elemento di analisi e di studio particolarmente rilevante.

Sono state avviate iniziative di informazione e sostegno per il distacco di manodopera, ma il peso sul mercato del lavoro interregionale è ancora limitato.

Peso più significativo hanno avuto invece le delocalizzazioni di alcune imprese del settore manifatturiero che avevano sede nel Principato. Parliamo di 6 – 7 imprese che però, rispetto ai piccoli numeri monegaschi, diventano significativi.

Si è quindi assistito a delocalizzazioni verso il nord Africa (Marocco, Algeria), i paesi dell'est (Cina innanzitutto) e verso la Russia. Elemento importante è quello relativo al fatto che vi è una fortissima presenza di investitori industriali russi nel Principato.

d) QUADRO AGGIORNATO DELLE ATTIVITÀ DEL CSIR SUI SEGUENTI ASPETTI

I territori di frontiera europei, e quello tra Italia e Francia conferma la tendenza, stanno assistendo ad una trasformazione dl mercato del lavoro interregionale. Non ci sono più i frontalieri (che rimangono però la maggior parte), ma si stanno facendo strada altre forme di lavoro transfrontalieri. Quella che sta creando maggiori tensioni è sicuramente il distacco di manodopera.

Il rispetto delle norme della Direttiva 96/71 e delle Leggi di ratifica nazionali diventano quindi la base per creare un tavolo di dialogo sociale interregionale con tutti i soggetti coinvolti. La scarsità di controlli ispettivi al di qua ed al di là della frontiera può senz'altro portare ad un non rispetto delle norme vigenti che si ripercuotono sul trattamento salariale dei lavoratori coinvolti. Il CSIR quindi si propone come soggetto "catalizzatore" del dialogo tra associazioni imprenditoriali, Istituzioni ed organizzazioni sindacali di categoria (quelle coinvolte nel distacco) in modo da giungere ad una definizione precisa dei doveri, dei diritti, delle tutele e delle procedure del distacco interregionale di manodopera.

Secondo aspetto importante è legato all'armonizzazione di alcuni aspetti propri del lavoro dipendente dei frontalieri. Parliamo nello specifico dell'assistenza sanitaria, della previdenza e degli aspetti fiscali. Le differenze presenti nei paesi coinvolti (Italia – Francia ed anche il principato di Monaco che accoglie numerosi frontalieri italiani e francesi). Esistono convenzioni internazionali, leggi nazionali, ecc... che però vedono presenti in alcuni casi, lacune o interpretazioni che potrebbero rappresentare dei veri e propri ostacoli alla libertà di mobilità dei lavoratori.

In prima persona quindi, il CSIR dovrà farsi carico di riunire intorno ad un tavolo gli attori interregionali coinvolti, per armonizzare questi aspetti, nel rispetto della dignità del lavoro e dell'eguaglianza di trattamenti tra lavoratori indigeni e frontalieri – stessi diritti – stesse tutele.

La formazione professionale, il reciproco riconoscimento dei titoli e delle qualifiche professionali diventano strumenti efficaci per il rispetto del lavoro frontaliere nella logica del riconoscimento dei livelli contrattuali delle assunzioni dei frontalieri. Secondo aspetto ma non meno importante è quello legato alle scuole di ogni ordine e grado sia italiane che francesi, che dovrebbero (secondo noi) puntare sull'insegnamento reciproco delle lingue francese ed italiana in modo da creare maggiori opportunità di scambio e conseguente di lavoro nel territorio interregionale in questione, relegando l'inglese (sempre molto importante) in secondo piano.

Ultima questione molto annosa è quella relativa al trasporto pubblico con particolare riferimento ai collegamenti interregionali. Il CSIR intende quindi realizzare un dialogo sociale interregionale specifico, coinvolgendo tutte le istituzioni transfrontaliere, per cercare una vera e propria rete organica del trasporto ferroviario studiando orari, coincidenze, fermate, ecc... che agevolino prima di tutto la potenziale utenza dei lavoratori frontalieri, cercando di limitare il ricorso alle auto private.

Il miglioramento delle vie di comunicazione sia ferroviarie ma anche stradali porterebbe come risultato non secondario alla riduzione dell'inquinamento atmosferico in una zona famosa in tutto il mondo per le bellezze naturali che fa del turismo uno dei punti principali dell'economia.

E) QUADRO AGGIORNATO DEGLI EFFETTI E DELLE CONSEGUENZE DELLA CRISI ECONOMICA SUL DIALOGO SOCIALE

La crisi economica mondiale si è fatta sentire in modo determinate anche nei nostri territori. Sia in Italia che in Francia si è assistito ad un aumento della disoccupazione a cui i vari paesi hanno reagito in modo leggermente diverso.

Mentre in Italia si è andata consolidando una tradizione di dialogo sociale territoriale sulla crisi, in Francia, tali azioni di sostegno, sono state affidate all'Istituzione Pubblica.

In Italia si sono rafforzati gli interventi delle Commissioni tripartite provinciali (formate da Istituzioni, Associazioni imprenditoriali e Organizzazioni Sindacali territoriali) che hanno operato nel senso di orientare l'utilizzo di fondi nazionali su politiche territoriali di sostegno al reddito ed aiuto alla ricollocazione nel mercato del lavoro, anche attraverso specifici interventi formativi di formazione continua o riqualificazione professionale (anche con

sostegno al reddito).

Da segnalare l'aumento enorme delle ore di Cassa Integrazione che prevedono, a monte, l'accordo obbligatorio tra imprenditorie sindacati.

Quindi il coinvolgimento dei sindacati all'interno del dialogo sociale territoriale ha avuto con la crisi, un enorme aumento creando un più stretto coinvolgimento degli attori coinvolti nella logica della governance territoriale del mercato del lavoro.

La stessa cosa è stata fatta in Francia grazie però ad un forte intervento statale, rispetto alla formazione e riqualificazione, ed anche allo specifico sostegno al reddito derivante dal reddito di solidarietà.

Nel vicino Principato di Monaco invece, a causa di un settore manifatturiero con numero assoluti non particolarmente rilevanti, la crisi si è fatta sentire ma in modo più soffuso.

SEMINARIO DI COOPERAZIONE TRANSFRONTALIERA PER LA NEGOZIAZIONE COLLETTIVA

BADAJOZ, 31 MARZO 2011

1. SITUAZIONE INDUSTRIALE: ESTREMADURA E ALENTEJO

ALENTEJO

AREE DI SPECIALIZZAZIONE INDUSTRIALE

- Settori più "tradizionali" – agroalimentare, viticoltura, oleicoltura, industria legata alle risorse naturali (pietre ornamentali, ardesia).
- Pietre ornamentali – municipalità d'Estremoz, de Borba, de Vila Viçosa e d'Alandroal.
- Piriti – municipalità che attualmente dispongono di siti di estrazione e sfruttamento: Aljustrel e Castro Verde.
- Settori emergenti – turismo (naturalistico, culturale, storico, rurale, ecc.), energie rinnovabili e aeronautica.

VANTAGGI COMPETITIVI

- Prodotti regionali di qualità.
- Condizioni climatiche – buona visibilità, numero elevato di giorni di sole e di ore di luce all'anno.
- Disponibilità di risorse naturali, ambientali, patrimoniali e culturali.
- Potenzialità di utilizzo dell'acqua come risorsa strategica.
- Vicinanza a Lisbona e alla Spagna, servite da buone infrastrutture di trasporto e comunicazione.
- Spazi e infrastrutture disponibili per il sostegno alle imprese e alla loro attività logistica.
- Nuovo orientamento geoeconomico nell'ambito delle relazioni interregionali a livello nazionale e nel contesto delle relazioni economiche fra Portogallo e Spagna, nonché con tutto lo spazio europeo.
- Sviluppo dei collegamenti con le aree limitrofe (la regione del Centro, la regione dell'Algarve e le regioni dell'Estremadura e dell'Andalusia); collegamento fra l'area metropolitana di Lisbona e gli spazi economici spagnolo ed europeo;
- Apertura dell'Alentejo e collegamento fra il principale porto internazionale portoghese e il territorio spagnolo.

NUOVE DINAMICHE DI SVILUPPO

- Nuovi utilizzi delle risorse tradizionali.
- Valorizzazione degli aspetti specifici della regione.
- Strategie di efficienza collettiva applicate alle risorse naturali, ai marmi e al turismo nautico.
- Promozione del patrimonio, del turismo industriale e dell'economia marittima.
- Utilizzo combinato e armonioso delle risorse disponibili (ad es. acqua e foreste, marmo e arte, flora e cosmetici, ecc.).

SFIDE

- Migliorare la competitività e continuare ad assicurare livelli di coesione accettabili.
- Qualificare le risorse umane (migliorare l'articolazione delle offerte formative e delle dinamiche di sviluppo).

SEMINARIO DI COOPERAZIONE TRANSFRONTALIERA PER LA NEGOZIAZIONE COLLETTIVA

BADAJOZ, 31 MARZO 2011

- Crescita economica e occupazione.
- Promozione dell'economia rurale.
- Rete regionale per la scienza, la tecnologia e l'innovazione (Sistema regionale di trasferimento della tecnologia, approvato in Alentejo) (Sistema regionale di logistica dell'impresa).

ESTREMADURA

Il 10 novembre 2009, i partiti politici, i datori di lavoro e i sindacati maggioritari in Estremadura hanno firmato un patto sociopolitico di riforme per l'Estremadura che indica il percorso da seguire per lo sviluppo della regione nei prossimi anni e che si basa sui seguenti **pilastri**:

VALORI E PRINCIPI

1. La gestione degli affari pubblici.
2. Una società competitiva e produttiva.
3. Una società caratterizzata da equità, uguaglianza e possibilità.

1. IL PILASTRO DELLA COMPETITIVITÀ

1. I settori produttivi:
tradizionali;
emergenti;
potenziali.
2. Gli ostacoli:
il mercato del lavoro;
le imprese.
3. Le strategie chiave:
formazione permanente;
l'internazionalizzazione dell'economia dell'Estremadura.

2. IL PILASTRO AMBIENTALE

1. La sostenibilità ambientale;
2. L'economia verde.

3. IL PILASTRO DEL COORDINAMENTO TERRITORIALE

1. L'organizzazione territoriale sovramunicipale.

POLITICHE PUBBLICHE ASSOCIATE AGLI SPAZI PRODUTTIVI INNOVATIVI

1. Assetto del territorio
2. Politica ambientale
3. Politica dell'acqua
4. Politica delle infrastrutture
5. Politica dei trasporti
6. Politica energetica
7. Politica di finanziamento degli investimenti
8. Politica fiscale
9. Politica di modernizzazione dei servizi agli utenti

SEMINARIO DI COOPERAZIONE TRANSFRONTALIERA PER LA NEGOZIAZIONE COLLETTIVA

BADAJOS, 31 MARZO 2011

2. LA NEGOZIAZIONE COLLETTIVA E IL DIALOGO SOCIALE: IL MIGLIOR STRUMENTO SINDACALE

SPAGNA

Le negoziazioni in sospenso, ossia la somma delle convenzioni bloccate e delle convenzioni in vigore fino al 2011 che non sono ancora state rinnovate, rappresentano un dato particolarmente rilevante per valutare la situazione della negoziazione collettiva e l'insieme delle sfide che si trova a dover affrontare nel 2011.

La negoziazione collettiva accusa un ritardo importante, e molti lavoratori non hanno ancora beneficiato dell'applicazione delle clausole di revisione salariale. Le esigenze sono inoltre rafforzate con l'entrata in vigore del nuovo registro telematico delle convenzioni, che impone la presentazione dei verbali fatti dalle commissioni paritarie delle convenzioni riviste, anche per quelle in vigore nel 2010. Inoltre, una modifica dei criteri statistici utilizzati dal ministero ha provocato distorsioni del sistema di controllo, che rafforzano la necessità di disporre di dati propri in tempo reale, per essere in grado di prendere le decisioni strategiche riguardanti il processo di negoziazione.

Secondo la banca dati delle convenzioni collettive del Segretariato confederale dell'azione sindacale e del coordinamento esterno, le seguenti convenzioni devono essere negoziate nel 2011:

- per causa di scadenza del periodo di validità: un totale di 2.460 convenzioni, che riguardano 4.937.745 lavoratori, pari al 48,60% di tutti i lavoratori cui si applica una convenzione collettiva;
- convenzioni collettive pluriennali il cui contenuto deve essere riveduto: 2.562 convenzioni che riguardano 5.222.455 lavoratori, pari al 51,40% di tutti i lavoratori cui si applica una convenzione collettiva.

In tale contesto, è opportuno più che mai rafforzare nelle negoziazioni i principi della copertura universale, della struttura razionale e dell'influenza sindacale nella gestione della negoziazione collettiva. È, inoltre, opportuno esigere, nelle negoziazioni collettive, il rispetto delle convenzioni collettive applicabili e di rifiutare il deterioramento delle condizioni di lavoro, visto che si tratta di condizioni indispensabili al rispetto dei diritti dei lavoratori e alla prevenzione di una concorrenza sleale, indipendentemente dal tipo d'impresa. In particolare, l'adattamento alle nuove attività dell'impresa derivante da un aggiustamento del campo di applicazione delle convenzioni tramite l'estensione delle convenzioni esistenti, e non attraverso il loro smantellamento, deve essere la regola generale.

In periodo di crisi economica, l'estensione della negoziazione collettiva, al fine di estendere la copertura delle convenzioni deve essere una priorità. La nostra azione sindacale sarà incompleta fino a quando la tutela dei lavoratori si riassumerà in norme legali minime.

PORTOGALLO

Nell'attuale contesto, caratterizzato dalla crescita delle disuguaglianze, delle ingiustizie sociali e da un'offensiva senza precedenti contro il diritto alla negoziazione collettiva, l'azione collettiva e la negoziazione collettiva rivestono sempre maggiore importanza, e devono essere supportate da un'azione rinnovata, collettiva, efficace e razionale.

SEMINARIO DI COOPERAZIONE TRANSFRONTALIERA PER LA NEGOZIAZIONE COLLETTIVA

BADAJOZ, 31 MARZO 2011

La negoziazione collettiva ha subito le pressioni delle forze neoliberali e dei governi che sostengono le loro politiche.

Principali strumenti di tali pressioni:

- diffusione all'interno dell'opinione pubblica dell'idea secondo cui la negoziazione collettiva è contraria alla competitività delle imprese;
- altra idea secondo cui i diritti dei lavoratori sono un privilegio;
- promozione della regolamentazione individuale del lavoro;
- alterazione del legame fra convenzione collettiva e contratto di lavoro individuale;
- possibilità di ricorrere a una convenzione collettiva per stabilire norme meno favorevoli delle disposizioni di legge;
- possibilità di mettere fine alle convenzioni collettive e d'imporre limiti ingiustificabili a loro contenuto.

Si tratta di un'offensiva senza precedenti contro un diritto fondamentale riconosciuto dalla costituzione della Repubblica portoghese e dalle convenzioni OIL.

Le pratiche del dialogo sociale da parte dei governi sono caratterizzate dai seguenti elementi: hanno spesso carattere formale, con il solo obiettivo del rispetto di un obbligo; non vengono realizzate in tempo utile e non sono grado di pesare sul processo decisionale; mirano a imporre ai sindacati una scelta "pragmatica" dei "partner" dei governi nell'applicazione delle loro politiche, definite in precedenza e soggette agli obiettivi dell'economia liberale.

Il contenuto del 4° Programma di stabilità e crescita è stato un fatto determinante della posizione adottata.

Il programma considera, ancora una volta, prioritaria la stabilità e i benefici del settore finanziario, ma impone il congelamento delle pensioni di anzianità nel 2013 e nuove riduzioni delle indennità di disoccupazione, persegue l'indebolimento delle funzioni sociali dello Stato, soprattutto nei settori della sanità e dell'istruzione, e lo smantellamento dei servizi pubblici, caratterizzato da nuovi aumenti dei prezzi dei trasporti e dell'energia, riduce il finanziamento delle autorità locali, oltre ad aumentare l'imposizione fiscale (in particolare l'IVA) e tenta di impedire ai sindacati di negoziare a livello aziendale e sul posto di lavoro.

Tale programma di stabilità e crescita prevede la recessione nel 2010, ma anziché proporre misure di creazione di posti di lavoro, al servizio delle qualità e della tutela dei diritti, incoraggia l'insicurezza dell'occupazione, segnatamente tramite una maggiore flessibilità delle assunzioni e una riduzione delle indennità di licenziamento.

3. BILANCIO DELL'ATTIVITÀ DEL CONSIGLIO SINDACALE INTERREGIONALE ESTREMADURA-ALENTEJO

All'interno del Consiglio sindacale interregionale Estremadura-Alentejo (CSIR Estremadura-Alentejo), l'UGT Estremadura, attraverso i progetti E2T e E2T2, realizzati di concerto con il CC.OO Estremadura e i sindacati portoghesi CGTP e UGT-P e finanziati dal FEDER, ha offerto, nel periodo 2005-2008, un servizio di consulenza nel settore della mobilità professionale, destinato ai lavoratori transfrontalieri, attivi o disoccupati, nelle sedi sindacali.

SEMINARIO DI COOPERAZIONE TRANSFRONTALIERA PER LA NEGOZIAZIONE COLLETTIVA

BADAJOZ, 31 MARZO 2011

L'UGT Estremadura ritiene indispensabile che i lavoratori migranti conoscano i loro diritti e obblighi nel paese d'accoglienza. Per questo motivo, il sindacato si è impegnato a raggiungere due **obiettivi** fondamentali:

- integrare i lavoratori nel mercato del lavoro e, più in generale, nella società, favorendo l'inclusione sociale dei lavoratori migranti;
- promuovere il miglioramento del rapporto sociale fra lavoratori migranti e locali da un punto di vista sindacale, tramite un miglioramento del valore sociale dei sindacati nel contesto della cooperazione interregionale o transnazionale.

3.1 ATTIVITÀ REALIZZATE DAGLI UFFICI DI CONSULENZA

Le attività sono:

- ✓ servizi informativi, formalità da espletare presso gli uffici per i cittadini stranieri e altre istituzioni, orientamento verso altri servizi a carattere generale: gli obiettivi sono la regolarizzazione e il mantenimento delle condizioni legali relative agli aspetti giuridici, amministrativi e professionali degli immigrati;
- ✓ informazione e consulenza a lavoratori e disoccupati migranti in materia di legislazione applicabile a lavoro e fiscalità;
- ✓ disponibilità, per lavoratori e lavoratrici migranti, di servizi legali di cui dispone l'UGT nel quadro dell'affiliazione sindacale;
- ✓ elaborazione di percorsi d'inserimento professionale;
- ✓ realizzazione di campagne d'informazione professionale nei periodi dei raccolti agricoli, destinate a proprietari e lavoratori (pubblicazione di opuscoli in spagnolo, tradotti nelle altre lingue più importanti, e diffusione durante le visite ai lavoratori sui loro luoghi di insediamento, in collaborazione con la Federazione regionale agroalimentare (FTA) del sindacato UGT Estremadura, programmi radiofonici, ecc.); informazione ai lavoratori sulla convenzione collettiva in agricoltura 2010 e su diritti e obblighi derivanti dagli elementi principali di tale convenzione:
 - salari;
 - orario di lavoro;
 - prestazioni sociali in funzione dei diversi casi;
 - maternità – prestazioni e diritti;
 - prevenzione dei rischi professionali.

4. I CONTESTI NAZIONALI SPAGNOLO E PORTOGHESE IN PERIODO DI CRISI

PORTOGALLO

I sindacati portoghesi ritengono importante spiegare taluni aspetti di due tematiche fondamentali:

1. La reazione dell'Unione europea e degli Stati membri alla profonda crisi sociale, finanziaria, economica e politica, subita dalle imprese e causa di gravi conseguenze sulla classe operaia e sulle fasce con reddito più basso;

2. Determinare in che misura è ancora possibile parlare di modello sociale europeo.

SEMINARIO DI COOPERAZIONE TRANSFRONTALIERA PER LA NEGOZIAZIONE COLLETTIVA

BADAJOZ, 31 MARZO 2011

La CES e altre forze politiche e sociali avevano già evidenziato le conseguenze negative di questa politica che privilegia l'aspetto finanziario a scapito dell'economia reale.

Quando non è più stato possibile occultare la crisi, tanto era diventata evidente, la reazione degli Stati è stata quella di salvare le banche, e il denaro dei contribuenti, dal fallimento, con la conseguenza dell'esplosione del debito pubblico. Una situazione simile a quella di paesi come la Spagna.

Il debito pubblico del Portogallo rappresenta già un "investimento" superiore a 4 milioni di euro. Tuttavia, è possibile dire che si trattava di una crisi annunciata.

Non deve sorprendere che, nella zona euro, i paesi che subiscono le conseguenze più gravi della crisi sono quelli che evidenziano uno sviluppo minore delle loro capacità produttive: Portogallo, Spagna, Grecia e Irlanda.

Le pratiche del dialogo sociale per i governi europei sono caratterizzate dai seguenti elementi: hanno spesso carattere formale, con il solo obiettivo del rispetto di un obbligo; non vengono realizzate in tempo utile e non sono grado di pesare sul processo decisionale di governo; mirano a imporre ai sindacati una scelta "pragmatica" dei "partner" dei governi nell'applicazione delle loro politiche, definite in precedenza e soggette agli obiettivi dell'economia liberale.

In questo senso, e come vedremo in seguito, è possibile spiegare la partecipazione dei sindacati di classe portoghesi ai vari programmi d'austerità prima dell'annuncio del salvataggio da parte dell'UE e del Fondo monetario internazionale.

SPAGNA

Nel contesto attuale, è difficile suscitare la partecipazione attiva dei lavoratori all'azione del sindacato per cercare di migliorare le condizioni di lavoro della popolazione attiva, dato che la crisi che dobbiamo affrontare ci pone in una situazione vulnerabile, dal punto di vista economico, giuridico e sociale.

In Spagna, la crisi economica mondiale ha portato alla riforma del mercato del lavoro (*Decreto legge reale 10/2010, del 16 giugno 2010, di misure urgenti per la riforma del mercato del lavoro*), cui l'UGT Estremadura ha reagito proclamando lo sciopero generale, con i nostri compagni di viaggio di CC.OO.

La riforma del mercato del lavoro condotta nel 2010 ha rappresentato una trasformazione profonda di numerosi aspetti giuridici riguardanti il contratto di lavoro e le relazioni di lavoro. Il nostro rifiuto di questa riforma unilaterale e regressiva della regolamentazione delle relazioni del lavoro si è manifestato nello sciopero generale del 29 settembre, che era anche motivato da altri sospetti contrari ai diritti sociali, come misure straordinarie di riduzione del deficit pubblico e la minaccia che gravava sulle prestazioni legate al diritto alla pensione. Questa opposizione alla riforma del mercato del lavoro rappresenta anche una reazione ai limiti imposti al diritto di negoziazione collettiva, ai diritti del lavoro e ai diritti sociali, dato che rafforza il potere dei datori di lavoro, che possono ormai limitare la portata dei diritti riconosciuti ai lavoratori grazie alla modifica delle condizioni di lavoro e all'applicazione di salari inferiori rispetto ai salari fissati tramite convenzione settoriale. Ancora più inquietante la

SEMINARIO DI COOPERAZIONE TRANSFRONTALIERA PER LA NEGOZIAZIONE COLLETTIVA

BADAJOZ, 31 MARZO 2011

minaccia che graverà, nei prossimi mesi, sulla negoziazione collettiva la cui durata viene fissata anticipatamente.

L'UGT, in collaborazione con il CC.OO, ha presentato una "iniziativa legislativa popolare" che punta a tornare sulla riforma del mercato del lavoro come è stata approvata. Abbiamo anche comunicato a tutta la società i nostri punti di vista sull'attuale politica economica del governo, riconfermando la nostra totale disposizione al dialogo al fine di trovare le migliori soluzioni possibili alla difficile situazione che ci troviamo a dover affrontare, in particolare i lavoratori e le lavoratrici senza occupazione.

In Spagna, l'anno 2010 si è concluso con quasi 4,7 milioni di disoccupati, con una crescita anemica e un'inflazione del 3%; questo dimostra, ancora una volta, l'inefficacia della riforma del mercato del lavoro e degli aggiustamenti economici imposti.

RAPPORTO FINALE E GRIGLIA TECNICA DEL SEMINARIO DEL CSIR ALPI ARCO
LEMANO – SVILUPPO E RUOLO DEI CSIR NEL RAFFORZAMENTO DELLE
COOPERAZIONI TRANSFRONTALIERE IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA -SARRE - VALLE D'AOSTA – 30 MARZO 2011

CARTOGRAFIA

Il Csir Alpi Arco Lemano rappresenta al suo interno le regioni Piemonte – Valle d'Aosta per l'Italia e la regione Rhône- Alpes per la Francia. Da alcuni anni è presente all'interno del Csir una delegazione dei sindacati svizzeri rappresentanti i cantoni di Ginevra , Vaud e Valais, questo perché il territorio di competenza del Csir Alpi Arco Lemano confina con i cantoni svizzeri richiamati.

SITUAZIONE INDUSTRIALE E DEI SETTORI CHIAVE

Le tre regioni che compongono il Csir sono state segnate profondamente dalla crisi innescata dal crollo finanziario del 2008 che nel 2009 e 2010 si è trasformato in un crollo produttivo di quasi tutti i settori chiave industriali. In particolar modo il settore automobilistico è stato il più colpito con un crollo verticale delle vendite e la necessaria messa in cassa integrazione di decine di migliaia di lavoratori e il ricorso alla cassa integrazioni guadagni ha visto un'impennata delle ore di utilizzo complessivamente pari 130% in più rispetto all'anno 2008. La grande azienda automobilistica Fiat, con i suoi stabilimenti piemontesi e tutto l'indotto a essa collegato, vedi le fabbriche legate all'auto anche in Valle d'Aosta, sono state le più esposte e in particolar modo l'assetto aziendale Fiat ha portato ad un duro scontro contrattuale, non ancora terminato, per la creazione di un nuovo modello di relazioni sindacali tendente a marginalizzare il ruolo della contrattazione categoriale nazionale a favore di una maggior libertà organizzativa aziendale. Con la riduzione e stagnazione dei consumi anche il settore terziario dei servizi ed agricolo hanno subito una pesante flessione sia produttiva che occupazionale.

Una buona tenuta è stata riscontrata nell'industria turistica che rappresenta per le regioni interessate oltre il 50% del prodotto interno lordo .

Anche la Regione Rhone Alpes, dove il peso dell'industria equivale al 23% delle attività economiche, soprattutto nel settore cosiddetto "décoletage" (vallée de L'Arve), distretto di Lione, ha subito contraccolpi durissimi sul piano produttivo e occupazionale. Solo la meccanica industriale grazie alla domanda interna ha mantenuto un trend positivo. Nel primo trimestre 2011 l'attività ha dimostrato un lieve miglioramento con un rialzo degli indici produttivi in quasi tutti i settori dell'attività industriale, esclusi per la regione francese la produzione alimentare , che ancora ha realizzato una flessione produttiva rispetto al 2009/10.

I tassi di utilizzazione delle capacità produttive sono in leggera crescita per tutte le regioni del Csir, ma ancora lontane dai dati di utilizzo del 2008.

Va altresì segnalato che per le regioni italiane la manovra finanziaria del 2010 ha fortemente penalizzato il settore pubblico sul piano occupazionale e sul piano economico con l'imposizione del blocco contrattuale per tutta la pubblica amministrazione (stato, regioni, comuni e enti collegati non territoriali) per il triennio 2011/13.

SITUAZIONE DELLE IMPRESE TRANFRONTALIERE E DEL SUBAPPALTO TRANFRONTALIERO

Le imprese a carattere transfrontaliere costituite a livello di impresa sono eccezioni nel panorama produttivo interregionale in quanto a livello giuridico è estremamente difficile la costruzione legale dell'impresa. L'unico esempio esistente nell'area del Csir è il Tunnel del Monte bianco dove operano congiuntamente due società coordinate dal GEIE, Gruppo Europeo di Interesse economico, mentre essendo l'Italia e la Francia da sempre partner economici di primaria importanza gli scambi transfrontalieri, pur mancando oggi statistiche ufficiali sugli scambi interregionali, evidenziano una economia transfrontaliera integrata con una forte e dinamica crescita di interscambio commerciale. Nel 2009/10 si è registrato una riduzione del peso import/export in termini percentuali in entrambe le direzioni regionali, dovuta chiaramente alla crisi in atto. I flussi degli investimenti esteri netti della regione Piemonte verso il Rhone Alpes conferma l'interesse ad un ampliamento delle coattività imprenditoriali interregionali. Da segnalare lo scambio interculturale con le convenzioni tra le università di Lione, di Chambéry e Grenoble con l'università di Torino e la nuova università della Valle d'Aosta. In particolar modo tra il cantone Ginevrino e lo Chablais francese

vi è da registrare un passaggio di lavoratori tra Annemasse (F) e territori limitrofi verso Ginevra con oltre 400.000 passaggi giornalieri. Molti di questi lavoratori operano in società edili, di servizi e del commercio che svolgono la loro attività in condizioni di subappalto rilevati da grandi aziende svizzere e francesi.

In ultimo vi è da segnalare una forte interazione interregionale in attività d'innovazione con una costante intensificazione dei legami di attività, oltre dieci poli di innovazione insediati nella sola regione Piemonte ad oggi si contano altrettanti progetti innovativi avviati con corrispondenti d'Oltralpe.

MESSA IN RETE DELLA CONTRATTAZIONE ESISTENTE

SITUAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE SETTORIALE A LIVELLO NAZIONALE

Va evidenziata la particolare differente organizzazione contrattuale tra l'Italia e la Francia.

Le Organizzazioni italiane operano a livello di contrattazione generale almeno fino ad oggi con contratti nazionali di primo livello, con contratti territoriali di secondo livello e con una contrattazione aziendale che potremo definire di 3° livello. La valenza del contratto francese di primo livello è sicuramente meno importante di quella italiana, mentre per la Francia rimane fondamentale la contrattazione territoriale e di azienda.

Quanto sopra evidenziato diventa complicato una comparazione complessiva sulla attività di contrattazione settoriale a livello nazionale. Per quanto concerne le regioni italiane esse sono molto rare e principalmente delegate alle rappresentanze nazionali, così è anche per la regione Rhone Alpes.

SITUAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE REGIONALE O TERRITORIALE E AZIENDALE

La contrattazione territoriale e aziendale coinvolge tutti i settori della produzione e dei servizi: in particolar modo va segnalata l'attività nel settore territoriale e aziendale metalmeccanico, alimentarista, cooperativistico, del commercio e dell'artigianato. Certamente meno importante è il settore agricolo forestale la cui contrattazione nazionale assorbe la contrattazione di secondo e terzo livello e resta quindi residuale.

Particolare attenzione va posta alla contrattazione regionale territoriale per quanto concerne la Valle d'Aosta, essendo regione a statuto speciale ha competenze regionali di contrattazione di primo livello

in importanti settori produttivi e pubblici. La regione Valle d'Aosta ha costituito una propria agenzia delle relazioni sindacali denominata ARRS, che gestisce i rapporti con le OOSS regionali facenti parte del Csir Alpi Arco Lemano, ed in particolare tutta la contrattazione del settore pubblico della Valle d'Aosta.

Sul piano delle imprese in tutte le regioni interessate le contrattazioni si svolgono in tutti i settori strategici con la sottoscrizioni di accordi sulla gestione organizzativa aziendale, sui premi di produzione, sugli straordinari e per quanto concerne il territorio italiano sulla previdenza complementare dando applicazione alla legge nazionale italiana numero 124 del 1993.

Rimangono a margine della attività concertativa e contrattuale le microimprese in cui la penetrazione e l'adesione sindacale è e resta molto difficile. Nelle micro imprese resta fondamentale l'accordo quadro stipulato a livello nazionale.

QUADRO AGGIORNATO SULLE DELOCALIZZAZIONI E SULLE RISTRUTTURAZIONI

Con la crisi produttiva del 2009 , proseguita pesantemente nel 2010 vi è stata anche una frenata delle delocalizzazioni di grandi marchi produttivi presenti all'interno del territorio del Csir Alpi Arco Lemano.

Oggi le imprese possono disporre facilmente della stessa tecnologia e qualsiasi prodotto può essere facilmente riprodotto, questo necessita di una costante innovazione e sostituzioni e aggiornamenti della produzione puntando ad un manufatto sempre superiore per qualità e competitività, aderente alla richiesta del mercato.

Le scelte monitorate di delocalizzazione in Piemonte, Valle d'Aosta e Rhone Alpes riscontrano che tali scelte sono fatte dalle imprese quasi esclusivamente per ottenere maggiori profitti che spesso non si realizzano per la povertà professionale della manodopera in cui sono installate le nuove aziende. Un caso emblematico nel settore siderurgico pesante è la Soc. Cogne acciai speciali della Valle d'Aosta che ha cercato di esportare parte della sua produzione nell'est europeo, scontrandosi con una offerta di manodopera completamente da riqualificare per mantenere i propri standard qualitativi e alla fine è stata costretta a reinvestire nella sede principale valdostana.

Una delle grandi incognite resta nell'ambito automobilistico la Fiat e la sua politica globale di produzione, è chiaro che una sua delocalizzazione causerebbe alla regione Piemonte e a tutto l'indotto produttivo metalmeccanico e automobilistico un grave danno ed impoverimento economico.

Un discorso particolare merita le politiche industriali delle grandi imprese internazionali: queste ultime rispondono solo a logiche globali per cui se l'azienda territoriale regionale non rientra nei piani strategici dell'azienda madre, anche se in piena espansione e sta realizzando utili può tranquillamente essere delocalizzata o chiusa.

Un'attenzione specifica deve essere fatta per l'acquisizione di marchi prodotti regionali rilevati da grandi multinazionali che rilevando i marchi non si interessano minimamente della produzione e dei lavoratori territoriali, vedi l'esempio della Savoia con la Rossignol e altri importanti marchi sportivi.

Un discorso particolare merita la presenza delle multinazionali francesi delocalizzate o strutturate nella regione piemontese e valdostana tra le quali si annoverano la Dassault systèmes, l'Alstom, la AKKA Italia, Ardeaseal, Audika, Faurecia, leader mondiale per le soluzioni ingegneristiche, in Piemonte risultano localizzate oltre 1000 imprese francesi di cui un 30% provenienti dalla regione Rhone Alpes, il fenomeno inverso è decisamente meno importante, anche se la presenza di aziende piemontesi risultano essere di circa 290 stabilimenti di impresa con circa 15000 addetti impiegati.

Va infine segnalato che la Regione Piemonte ha varato una legge regionale denominata, il Contratto di Insediamento, (CDI), finalizzato a favorire in modo particolare il reinsediamento di imprese che hanno nel corso degli anni delocalizzato gli impianti produttivi.

QUADRO AGGIORNATO DELLE ATTIVITA DEL CSIR ALPI ARCO LEMANO

LAVORI E ATTIVITA TEMATICHE

Il Cisir Alpi Arco Lemano in questi ultimi anni ha operato attraverso il suo Ufficio di Presidenza, collegialmente con tutti i rappresentanti di tutte le organizzazioni italiane, francesi e svizzere presenti all'interno del Cisir ed in particolare con commissioni specifiche nominate dall'Ufficio di Presidenza su tematiche specifiche.

In particolare il settore trasporti e mobilità ha svolto un'importante azione di monitoraggio prendendo posizioni chiare a favore della realizzazione della tanto contestata opera ferroviaria Torino/Lione, considerando la realizzazione della stessa come elemento fondamentale per decongestionare i colli e valichi alpini (Frejus e Monte Bianco in particolare). Numerosi incontri e dibattiti si sono svolti a Torino, Aosta, Chambéry e Lione.

Altro tema importante affrontato in seminari e convegni in collaborazione con la Regione Piemonte è la mobilità transfrontaliera alla luce della normativa europea.

Una commissione ad hoc è stata istituita per seguire il dialogo sociale e le sue ricadute specifiche nelle singole regioni di appartenenza.

Grande attenzione è stata posta alla formazione in generale ed in particolare alla formazione dei quadri sindacali delle Organizzazioni sindacali appartenenti al nostro Cisir che ha realizzato un incontro interregionale di formazioni di giovani quadri sindacali in Valle d'Aosta nel giugno del 2010 a cui hanno partecipato numerose personalità della CES.

ATTIVITA SETTORIALI

Il Cisir Alpi Arco Lemano ha posto molta attenzione alle pubblicazioni e alla ricerca di tematiche particolari in particolare ha realizzato e pubblicato i volumi:

Il Consiglio Sindacale interregionale Alpi-Arco Lemano
Storia di attore sociale transfrontaliero nella governance europea
A cura di Andrea Ciampani e Davide Clari – 2009

Ha collaborato alla realizzazione degli atti del convegno di Torino:

Gli ostacoli alla mobilità dei lavoratori nell'unione europea
Riflessioni ed esperienze a confronto – 2009

Ha allestito a Torino, Albertville e a Aix les bains stand informativi sull'attività sindacale del Cisir in occasione degli incontri IO LAVORO rassegna destinata ai giovani in cerca di occupazione delle nostre regioni in collaborazione coi rispettivi Dipartimenti pubblici del lavoro interregionali.

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il Cisir Alpi Arco Lemano è stato il motore per realizzare l'accordo bilaterale italo-francese al Tunnel del Monte bianco, un chiaro esempio operativo del ruolo di mediatore che il Cisir può svolgere per far dialogare tutte le Organizzazioni categoriali e settoriali interregionali appartenenti

al Csiir.

Un risultato concreto che ha reso possibile un accordo di lavoro binazionale che continua a dare i suoi frutti attraverso un dialogo sociale transfrontaliero di cui resta garante il Csiir.

QUADRO AGGIORNATO DEGLI EFFETTI E DELLE CONSEGUENZE DELLA CRISI ECONOMICA SUL DIALOGO SOCIALE

Non può oggi essere sottaciuto che i Governi nazionali europei ritengono fondamentale la riduzione della spesa pubblica e il contenimento dei propri debiti rispetto ai PIL prodotti.

Questa politica comporta una riduzione degli investimenti in tutti i settori strategici delle economie nazionali ed ha profonde ricadute sulle regioni ed i comuni e sui servizi in generale.

Le riduzioni della spesa pubblica per quanto concerne le regioni italiane ha di fatto bloccato la contrattazione e creato gravi crisi occupazionali.

Il rafforzamento del dialogo sociale resta una delle priorità del Csiir Alpi Arco Lemano, ma la recente creazione dell'Euroregioni Alpi-Mediterraneo non vede come protagonista e presente il nostro Csiir, un grande sforzo è in atto da parte della Presidenza del Csiir per porre il problema all'attenzione dei Presidenti regionali che compongono l'Euroregione.



Consiglio Sindacale Interregionale Alpi Centrali - Interregionaler Gewerkschaftsrat Zentralalpen

Gentili colleghe e colleghi, un saluto dal cuore delle Alpi Centrali.

A) Situazione industriale e settori chiave - imprese e subappalti transfrontalieri del CSI- AC/IGR-ZA

Il CSI –AC è composto dalle Province Autonome italiane di Trento (497.546 abitanti per 6207 kmq) e Bolzano (464.530 abitanti per 7.400 kmq) e dalla Provincia di Belluno (211.493 abitanti per 3,680 kmq), dal Land austriaco del Tirolo (672.209 abitanti per 12.647 kmq) e dal Cantone svizzero dei Grigioni (186.744 abitanti per 7.105 kmq). I capoluoghi sono Trento, Bolzano, Belluno, Innsbruck e Coira.

E' abitato da quindi da circa 2.100.000 persone su un territorio prevalentemente montuoso di più di 37.000 kmq. Si parlano il tedesco, l'italiano, il ladino ed il romancio.

L'attività economica prevalente è nei servizi (65%). Importantl sono il turismo e le attività collegate (impianti a fune, sciistici, alberghiero, ristorazione, wellness). Sviluppata in tutto il CSI-IGR la Cooperazione: in agricoltura, nella distribuzione, nel credito e nei servizi.

Assai densa la presenza di sportelli bancari e di ditte di autotrasporto internazionale e nazionale

E' presente anche un'agricoltura di montagna con produzioni orto-frutticole importanti che comportano presenza di industrie di trasformazione agroalimentari, sviluppo del settore vitivinicolo e sfruttamento del vasto patrimonio forestale e quindi del legno (8%).

Rilevante anche l'attività industriale ed artigianale (25%) legata alla risorsa idrologica e quindi all'energia. Stanno decollando le nuove tecnologie dell'energia pulita, assieme appunto all'uso del legno e all'applicazione in edilizia e nelle costruzioni in genere tutte le applicazioni tecnicamente possibili di massimo risparmio energetico con un buon isolamento dei fabbricati sia residenziali che commerciali sul modello "Casaclima", che comporta un evoluzione nell'innovazione anche del settore tradizionale dell'edilizia civile.

Sempre nelle costruzioni importante la progettazione e realizzazione di "grandi opere infrastrutturali" come il Tunnel elvetico del San Gottardo e quello transfrontaliero austro-italiano della Galleria ferroviaria del Brennero (BBT).

Presenti inoltre importanti aziende manifatturiere meccaniche, chimiche, dell'occhiale ecc.

Le attività transfrontaliere sono concentrate sostanzialmente nelle opere edilizie e nelle attività di trasporto internazionale. Sono circa 1500 i pendolari frontalieri e ben 4000 giovani svolgono la loro formazione professionale nel paese confinante.

La maggiore iniziativa transfrontaliera austro-italiana del momento, la costruzione della Galleria di Base ferroviaria del Brennero all'interno dei grandi progetti infrastutturali europei (T.E.N.) per la quale finalmente tutti i territori interessati (Tirolo, Alto Adige-Sudtirolo e Trentino, oltre alla U.E. e ad Italia ed Austria) hanno attivato una parte dei finanziamenti milionari previsti, comporta già finora, nel traforo del cunicolo pilota, delle ricadute nei subappalti a ditte locali per il 40% del totale dei lavori finora appaltati.

***I-39100 Bolzano-Bozen via A. Buffulinistr. 84/C c/o SGK-UIIL Tel.0471-245611 Fax
0471 - 934537***

***A-6020 Innsbruck – Südtiroler Platz 14-16 c/o ÖGB Tel. 0043-512-59777610 Fax -
615***

B) Messa in rete della contrattazione esistente:

La realtà contrattuale è sostanzialmente caratterizzata da 2 modelli di tipo diversi: quello elvetico e quello austro - italiano.

Quella elvetica è inserita in un contesto monetario, fiscale, sanitario e previdenziale molto particolare, assai federalista e liberista, in cui "l'assenza" del sostituto d'imposta, di un servizio sanitario nazionale e di una previdenza pubblica universale si accompagnano ad un sistema territoriale di minimi salariali che possono essere diversi da paese a paese, da comune a comune, da cantone a cantone.

Grande ruolo gioca quindi in Svizzera la concorrenza fra le Casse Mutue e le Assicurazioni sanitarie private nell'offerta delle tutele sanitarie, fra i Fondi pensione categoriali e le offerte assicurativo-bancarie nella previdenza e fra territori anche limitrofi nelle politiche fiscali.

Quello italiano e quello austriaco invece sono sistemi molto simili legati a classici modelli di welfare europeo: analoghi il sistema previdenziale pubblico, quello sanitario ed anche quello fiscale. Anche se nella contrattazione di settore (le costruzioni) le Casse Edili, queste strutture mutualistiche hanno delle diverse finalità e compiti contrattuali da assolvere.

Anche la moneta, da un decennio a questa parte, in Austria ed in Italia è la stessa, l'Euro.

Il sistema contrattualistico italiano ed austriaco inoltre sono soggetti anche alla legislazione europea e quindi alle direttive comunitarie ed alle sentenze della Corte di Giustizia europea in materia di diritto del lavoro e regolamentazione della concorrenza economica e finanziaria.

A riguardo di quest'ultimo aspetto, proprio nel convegno del 24/25 marzo u.s., finanziato da questo progetto che oggi conclude il proprio percorso, un ricercatore della Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Trento ha illustrato le fondamenta su cui poggia il diritto transnazionale del lavoro all'interno dell'Unione europea. Il dottor Mattei si è soffermato in particolare sul fatto che la giurisprudenza della Corte di Giustizia europea tende sempre più a contemperare il diritto imprese alla libera circolazione dei servizi, tutelato dei trattati su libero scambio tra i paesi dell'Unione, con i diritti fondamentali sanciti dalla Carta di Nizza che, tra l'altro, stabiliscono la necessità che i lavoratori europei beneficino di un adeguato trattamento economico e di effettive tutele in campo sociale, previdenziale e della salute. Inoltre è stata illustrata la sentenza *Koelzsch*, emessa recentemente dalla Corte (15/3/2011), secondo cui il lavoratore in distacco non è necessariamente soggetto al diritto del lavoro del Paese dell'azienda con la quale ha firmato il contratto, bensì anche a lui si applica la legge del Paese in cui adempie la parte sostanziale dei suoi obblighi professionali.

Considerando che, ad esempio, il futuro cantiere del tunnel di base del Brennero vedrà la contemporanea presenza di lavoratori ed aziende di nazionalità diverse, questa sentenza assume molta importanza anche per gli imminenti lavori transfrontalieri in avvio fra Austria ed Italia.

Al momento, crediamo, unico dispositivo contrattuale acquisito dopo le trattative con al Società BBT S.E. sono quelle del riconoscimento dei periodi lavorativi nelle diverse Casse Edili, cioè quella della Provincia Autonoma di Bolzano-Bozen(Cassa Edile-Bauarbeiterkasse CE-BK) e quella austriaca (Bauarbeiter-Urlaubskasse) per i lavoratori edili operanti in questo grande appalto transfrontaliero della Galleria del Brennero nei territori extra nazionali (allegato1).

C) Delocalizzazione/ristrutturazioni

Come nella gran parte dei territori limitrofi anche nel CSI-AC / IGR-ZA è presente il fenomeno della delocalizzazione.

Destinazione di diverse imprese tessili (Bailo), di autotrasporti (Fercam, Arcese), chimiche (Zobebe, Thun, Marangoni), manifatturiere (Luxottica) è l'est europeo, comunitario od extra-comunitario, ma anche il Far East (Cina, Vietnam, Corea).

Le ristrutturazioni che portano spesso a queste delocalizzazioni vedono comunque spesso la permanenza delle sedi amministrative e della "testa" di queste imprese, quindi della loro "governance" e dei loro uffici studi e laboratori di ricerca ed innovazione, sui territori di origine e radicamento storico- culturale.

D) Quadro aggiornato delle attività del CSI-AC / IGR-ZA:

Un lavoro che da anni il CSI-AC/IGR-ZA persegue, con la collaborazione dell' Arbeitsförderungsinstitut - Istituto Promozione Lavoratori (AFI-IPL) di Bolzano-Bozen, è la realizzazione e distribuzione, nelle proprie province transfrontaliere di un opuscolo informativo comparativo e plurilingue sulle norme previdenziali, sociali in genere e fiscali e delle prerogative di legge di cui possono beneficiare i lavoratori transfrontalieri dell'Alto Adige-Südtirol (I), del Tirolo (A) e del Canton Grigioni (CH). Il partenariato con EURES Transtiroliha ha promosso questa iniziativa ed ha facilitato la promozione dell'occupazione transfrontaliera e l'incontro ed il lavoro anche del CSI-AC/IGR-ZA.

Tanto per dare un cenno delle attività più recenti effettuate dal nostro Consiglio Sindacale Interregionale Alpi Centrali (CSI-AC/IGR-ZA) segnaliamo:

Maienfeld bei Chur – 28.2.2008 (Canton Grigioni)

“Comparazione transfrontaliera di salari e prezzi delle regioni alpine centrali per l'interpretazione delle condizioni di vita dei lavoratori e lavoratrici dipendenti” .

In esito ai lavori è stato redatto un documento in cui si chiedeva l'adozione di nuovi indicatori dei prezzi più realistici (tipo "paniere Eurostat") più aderente a quelli in uso nelle contrattazioni di primo livello. Si auspicava anche un potenziamento del secondo livello di contrattazione (settoriale, aziendale o territoriale) soprattutto in Italia, vista la maggior diffusione e pratica di questi istituti in Austria e Svizzera. Riguardo al contesto fiscale si stigmatizzavano le politiche fiscali punitive per i produttori di reddito rispetto a chi gode di rendita finanziaria e patrimoniale.

Innsbruck – 26.9.2008 (Tirolo)

“Stato e ripercussioni sociali della Direttiva Europea servizi interni”.

Approvata all'unanimità una risoluzione indirizzata a tutti i rappresentanti politici cui si chiedeva di adoperarsi al fine di: non abbassare il livello di coesione sociale acquisito; garantire i servizi pubblici e non esporli alla logica del mercato e del profitto; rispettare le norme contrattuali collettive di lavoro dei dipendenti operanti nei servizi pubblici; inserire obbligatoriamente nelle norme di appalto e di licenza chiare regole sulla qualità dei servizi ed il divieto di dumping sociale e salariale.

“Confronto degli ammortizzatori sociali a favore dei lavoratori dei dipendenti nella crisi globale”

Alla fine dei lavori in cui sono state esposte le politiche intraprese dalle parti sociali e dagli Enti locali i delegati hanno espresso in un documento la loro preoccupazione per la grave crisi del mercato lavoro individuando soprattutto nelle speculazioni finanziarie l'innescò della crisi e quindi la necessità di ricondurre imprese e istituti bancari e di credito alle loro ineludibili responsabilità sociali. Anche i governi, di qualsiasi livello, locale, nazionale, continentale, sono stati sollecitati a stanziare adeguate risorse economiche e misure legislative sufficienti a favore dei lavoratori e delle famiglie colpite dalla crisi occupazionale.

Riva del Garda (TN)– 26 marzo 2010

“Raffronto dei sistemi fiscali di Italia, Austria e Svizzera”

Dopo approfondito esame con esperti di tutti e tre i paesi è stato approvato un documento in cui, preso atto della debolezza delle politiche fiscali di tutti e tre i Paesi nella imposizione fiscale a chi gode di rendita patrimoniale e finanziaria, si chiede un riequilibrio dell'imposizione fiscale avvantaggiando i produttori di reddito e cioè lavoratori dipendenti, autonomi ed imprese.

Nell'ambito delle proprie attività, nei scorsi due anni 2009-2010, sotto la guida della Arbeiterkammer (AK) del Tirolo (Ufficio attività Europee), il CSI-AC/IGR-ZA ha partecipato con l' AFI – IPL di Bolzano-Bozen e le Confederazioni Sindacali CGIL/AGB, SGBCISL e UIL-SGK dell'Alto Adige/Südtirol, e l' ÖGB TIROL e con l'Associazione dei Sindacati Liberi della Slovenia/ZSSI (oltre che col supporto finanziario dell'Unione Europea) un progetto di raccolta dati sulle imprese multinazionali nei nostri territori regionali (Trentino, Alto Adige/Sudtirolo, Tirolo) ed una verifica dell'esistenza o meno dei Comitati Aziendali Europei (C.A.E.-E.B.R.-E.W.C.), anche con lo scopo di diffondere maggiormente queste rappresentanze sindacali transfrontaliere, appunto i **COMITATI AZIENDALI EUROPEI** (www.ewc-networking.eu).

La pubblicazione, ha anche lo scopo, a seguito della modifica della Direttiva UE 94/45/CAE con la Direttiva UE 2009/387CE, di illustrare i nuovi criteri per l'istituzione della rappresentanza sindacale dei lavoratori europei, i C.A.E. Organismi sindacali sovranazionali per l'informazione e la consultazione dei lavoratori delle imprese comunitarie e multinazionali.

E) Effetti e delle conseguenze della crisi economica sul dialogo sociale

La crisi economico-finanziaria ha colpito duro anche nel territorio delle Alpi Centrali. Gli indici di disoccupazione ed i tassi di crescita economica sono meno negativi di quelli di altri territori limitrofi, ma è aumentato in misura geometrica l'utilizzo degli ammortizzatori sociali: indennità di disoccupazione, mobilità, cassa integrazione guadagni e sono state introdotte, soprattutto dalle Province Autonome di Trento e Bolzano nuove provvidenze specifiche per integrare quelle previste anche a Belluno e sopra menzionati. Ci si riferisce al cosiddetto reddito di Garanzia o di Cittadinanza, ad indennità orarie per chi partecipa ai percorsi formativi messi in campo dalla Provincia Autonoma di Trento, ed ad integrazioni locali ai lavoratori rimasti senza reddito.

E' aumentata anche in Italia, in Austria e Svizzera questa cultura è già radicata da tempo, l'attenzione e l'interesse per l'attivazione e l'operatività degli Enti Bilaterali (datori di lavoro/lavoratori) spesso capaci di tempi e modalità di intervento sussidiario importante sia per la formazione e la sicurezza sul lavoro che per le relazioni industriali e gli interventi e le provvidenze ai lavoratori ed alle imprese in difficoltà finanziarie legate alla congiuntura economica. Nei nostri più recenti convegni ed assemblee è emersa inoltre la necessità di maggiori scambi di informazioni e "buone prassi" all'interno dei CSI-IGR e fra tutti i 45 CSI-IGR europei. Altra esigenza ormai evidente è quella dell'inesistenza di enti che associno le nostre controparti, i datori di lavoro. Sino a quando non si comunicherà direttamente con le controparti e non sarà praticato il dialogo fra pari, la reciprocità, ogni attore rimarrà chiuso nel proprio "castello" e rimarrà convinto delle proprie buone ragioni, lasciando solo alla politica e spesso purtroppo ai rappresentanti degli interessi più forti, nazionali ed economici, le scelte del futuro dei lavoratori e di tutti i cittadini e le cittadine d'Europa.

Il Presidente **CSI-AC/IGR-ZA** 2011-2012
Walter Alotti

c/o UIL Trentino, via Matteotti 20/1, 38100 Trento
Tel. 0039-0461-376111 Fax 0039-0461-376199 Cell.0039-360692744 E-Mail:waalotti@tin.it



PROGETTO “SVILUPPO DEL RUOLO DEI CSIR NEL RAFFORZAMENTO DELLA COOPERAZIONE TRANSFRONTALIERA IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA”

Il CSIR Pirenei Occidentali-Asse Atlantico è un organo di cooperazione sindacale tra regioni frontaliere di Francia (Aquitania) e Spagna (Aragona, Navarra, Paese Basco), inquadrato nella Confederazione europea dei sindacati, al quale partecipano, per la parte francese, i sindacati CGT, CFDT, CFTC e UNSA Aquitania e, per la parte spagnola, i sindacati CC.OO e UGT di Navarra, Aragona e del Paese Basco.

Il CSIR vanta una storia d’incontri e collaborazioni lunga di oltre 17 anni, durante i quali le organizzazioni membri hanno dato vita a progetti, attività e giornate finalizzati al rafforzamento della cooperazione sindacale da entrambe le parti della frontiera.

Il CSIR Pirenei Occidentali-Asse Atlantico presenta una particolarità di cui occorre tener conto nel quadro di un’analisi della contrattazione collettiva: la rappresentanza spagnola coinvolge tre comunità autonome, mentre quella francese copre una sola regione, l’Aquitania. Questa caratteristica condiziona naturalmente la metodologia usata nella presente analisi, per questo i dati relativi ai tre territori spagnoli sono stati aggregati e gli elementi di confronto scelti sono quelli che riflettono una situazione omogenea nelle tre entità territoriali spagnole.

La presente analisi si basa sulle conclusioni del seminario organizzato a Pamplona (Spagna) il 23 marzo 2011.

1. Situazione industriale e imprese transfrontaliere

I territori che formano il CSIR Pirenei Occidentali-Asse Atlantico presentano caratteristiche macroeconomiche sostanzialmente analoghe, sebbene con qualche sfumatura importante riguardo al profilo settoriale delle relative strutture produttive.

Confronto del PIL pro capite tra Aquitania, Aragona, Paese Basco e Navarra (2008)

Territori	PIL (in milioni di euro)	PIL pro capite (euros)	PIL (in milioni di SPA ¹)	PIL pro capite (SPA)	PIL pro capite (SPA: UE27=100)
Aquitania	87 115	27 300	76 601	24 000	96
Aragona	34 093	26 100	36 978	28 300	113
Paese Basco	67 984	31 800	73 737	34 500	138
Navarra	18 492	30 300	20 057	32 900	131

Fonte: Eurostat.

Nella parte **spagnola**, le regioni del Paese Basco, di Navarra e di Aragona si caratterizzano per la presenza di una forte componente industriale sia in termini di contributo al PIL che a livello occupazionale.

Nel **Paese Basco**, l'industria rappresenta il 22% dell'occupazione totale. La buona tenuta del settore ha contribuito a ridurre dell'8,3% la disoccupazione lo scorso anno. I settori industriali più importanti del territorio sono la metallurgia e i prodotti metallici, i macchinari e le attrezzature di trasporto.

La produzione industriale della Comunità autonoma del Paese Basco (**Euskadi**) ha registrato nel 2010 una crescita dell'1,8% rispetto all'anno precedente, a conferma quindi della ripresa dell'attività industriale che si impone quale settore più dinamico dell'economica basca.

Situazione analoga in **Navarra**, dove il consistente peso del settore industriale sia in termini economici che occupazionali costituisce una delle caratteristiche dell'economia del territorio. Una rete di piccole e medie imprese, insediate nel corridoio Alasua-Pamplona-Tudela e nell'asse della valle dell'Ebro formano il tessuto industriale locale, al quale si aggiunge un insieme di stabilimenti produttivi appartenenti a imprese multinazionali, di considerevole rilevanza stando alla loro importanza sia in termini di posti di lavoro che di valore aggiunto, al loro contributo decisivo all'ammodernamento del sistema produttivo regionale e, pertanto, allo sviluppo economico della Comunità autonoma di Navarra.

Una parte sostanziale di questi stabilimenti industriali appartiene ai due principali sottosettori di attività dell'industria Navarrese: quello automobilistico e quello del macchinario e dell'attrezzatura. Questi due sottosettori e il terzo per ordine di rilevanza, vale a dire l'agroalimentare, rappresentano complessivamente più di un terzo del valore aggiunto lordo dell'industria Navarrese. A fronte di questa consolidata concentrazione, la diversificazione dell'attività industriale ha registrato un progresso significativo solo alla fine degli anni '90 con l'insediamento e lo sviluppo di un'industria eolica alla quale si attribuisce un forte potenziale di crescita.

¹ SPA: standard di potere d'acquisto.

Anche in **Aragona**, l'attività industriale svolge un ruolo importante. I settori chiave, sulla base dei criteri di contributo al PIL e/o di tasso di occupazione della popolazione e/o d'indotto e/o di sviluppo potenziale sono: l'industria automobilistica e i settori affini, la logistica, il turismo, la produzione di beni strumentali, l'industria agroalimentare, l'energia e il riciclaggio, la produzione della carta e di altri derivati della cellulosa, i servizi alle imprese a forte valore aggiunto e i servizi di vicinato legati alla qualità della vita delle persone.

Nella parte **francese**, la regione **Aquitania** (4,5% del prodotto interno lordo del paese) presenta una composizione settoriale sostanzialmente diversa: l'industria accoglie il 12% dell'attività e dell'occupazione, il settore della costruzione rappresenta il 7% dell'attività e l'8% dell'occupazione, l'agricoltura il 4% dell'attività e il 5% dell'occupazione mentre il settore dei servizi concentra il 77% dell'attività e il 75% dei posti di lavoro.

Imprese transfrontaliere

La mancanza d'informazioni e di dati attendibili impedisce un'analisi rigorosa dell'attività delle imprese transfrontaliere nell'interregione Pirenei Occidentali-Asse Atlantico. Si rileva tuttavia un livello di attività poco elevato, con flussi molto più consistenti tra il Paese Basco e l'Aquitania che tra la Navarra e l'Aquitania o tra l'Aragona e l'Aquitania.

Nel primo caso, la mancanza d'informazioni non si limita alla sola raccolta di dati, visto che il 50% delle imprese riconosce di avere una conoscenza molto limitata del territorio vicino nonostante il 42% delle imprese abbia relazioni commerciali con questo territorio. Proprio per facilitare la reciproca conoscenza dei territori e contribuire in tal modo allo sviluppo delle due regioni, le camere di commercio di Guipúzcoa e di Bayonne hanno dato vita alla Camera di commercio internazionale transfrontaliera di Bihartean.

Per quanto riguarda i flussi tra Navarra e Aquitania, l'attività transfrontaliera è circoscritta al settore del commercio in aree molto concrete come i frontaliere francesi che lavorano in negozi spagnoli (per es.: le *ventas* di Ibardin e di Dantxarinea). Questi lavoratori sono assoggettati e contribuiscono alla sicurezza sociale spagnola poiché sono dipendenti d'impresе spagnole e, come tali, sono sottoposti al contratto collettivo del commercio. Altri flussi d'interscambio sono stati osservati nel settore agricolo.

In Aragona, non vi sono imprese transfrontaliere rilevanti, né si rilevano flussi significativi di subappalto transfrontaliero sia in termini di fatturato che di occupazione. Si nota invece la presenza d'impresе o di gruppi d'impresе operanti in Aquitania, in Aragona, nel Paese Basco e in Navarra, le cui condizioni di lavoro variano a seconda della regione (p. es.: il Gruppo Auchan: Alcampo Sabeco, Simply Market, Simply Store, Hyper Simply, Aro Rojo, Inmochan España – in Aragona; Auchan, Atac, Simply Market, Auchan Direct, Voyages Auchan, Banque Accord, Inmochan – in Aquitania).

È pertanto estremamente difficile quantificare l'attività transfrontaliera delle imprese e il numero di lavoratori occupati in queste realtà. È questo uno dei sintomi "dell'invisibilità" che caratterizza questi lavoratori. Uno studio realizzato dal CSIR

Pirenei Occidentali-Asse Atlantico, nell'ambito del progetto "Osservatorio transfrontaliero dell'occupazione" valuta in 3.500 il numero di lavoratori transfrontalieri nella regione, prevalentemente tra Paese Basco e Aquitania.

2. Analisi della contrattazione collettiva

2.1. Il quadro

La contrattazione collettiva è lo strumento normativo che permette d'intervenire nella disciplina regolamentare delle condizioni di lavoro.

In **Spagna**, la dottrina definisce la contrattazione collettiva come *"un accordo autonomo e liberamente accettato, di natura e con effetti collettivi, stipulato tra i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, o il datore di lavoro, al termine di un processo di discussione e trattativa, che definisce i diritti e gli obblighi che disciplineranno i loro rapporti di lavoro, sia individuali che collettivi."*

Stando a questa definizione, gli elementi essenziali che caratterizzano il contratto collettivo sono quindi:

- **L'autonomia e la libera accettazione dell'accordo;**
- **La natura e gli effetti collettivi dell'accordo;**
- **La qualità delle parti contraenti: rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, o il datore di lavoro stesso;**
- **Il preliminare processo di discussione e negoziato;**
- **La finalità: definire i diritti e gli obblighi** che disciplineranno i rapporti di lavoro tra le parti.

In **Francia**, la contrattazione collettiva presenta analoghe caratteristiche, sebbene con qualche distinguo importante. In entrambi i paesi, la contrattazione collettiva copre la maggioranza dei lavoratori, più del 90% in Francia e oltre l'80% in Spagna. La contrattazione collettiva si svolge dapprima a livello settoriale, quindi a livello geografico, mediante accordi per settore e dipartimento in Francia e accordi per settore e provincia in Spagna. Le condizioni fissate nei contratti collettivi di livello superiore a quello della singola impresa si applicano a tutte le imprese e a tutti i lavoratori del settore o della zona geografica interessati. L'applicazione di quest'ultima disposizione è facoltativa in Francia mentre è automatica in Spagna.

In Francia, i rapporti collettivi di lavoro tra datori di lavoro e lavoratori e la loro determinazione attraverso la contrattazione collettiva sono disciplinate dalla legge Auroux del 13 novembre 1982, dalla legge relativa al dialogo sociale del 4 maggio 2004 e dalla legge del 20 agosto 2008 recante rinnovamento della democrazia sociale. La contrattazione collettiva francese ha la sua origine in un principio enunciato nel preambolo della Costituzione del 1946, secondo il quale: "ogni cittadino partecipa, tramite i propri delegati, alla determinazione collettiva delle condizioni di lavoro". Il libro III del Codice del lavoro che disciplina il dialogo sociale, definisce l'oggetto e il contenuto dei contratti e degli accordi collettivi, le condizioni della negoziazione e della stipulazione dei contratti e degli accordi collettivi, i settori e la periodicità della

contrattazione collettiva, l'applicazione dei contratti e degli accordi collettivi e il diritto di espressione diretta e collettiva dei dipendenti.

In Francia, pertanto, il diritto del lavoro è regolato innanzitutto dalla legge. Esiste del resto nel diritto francese una gerarchia delle norme che vieta, in linea di massima, di stipulare accordi collettivi le cui condizioni siano inferiori a quelle garantite dalle disposizioni legali e regolamentari. Tuttavia, dal 2004, 14 temi di contrattazione possono dar luogo ad accordi che sanciscano condizioni meno favorevoli a quelle previste da strumenti normativi di ordine superiore.

Gli accordi interprofessionali sono accordi trasversali e hanno pertanto un ambito tematico limitato (formazione, salute sul lavoro, ecc.). Gli accordi di categoria sono invece più numerosi, anche per effetto dell'obbligo incombente alle parti sociali di contrattare ogni anno il salario minimo e, con frequenza quinquennale, l'inquadramento professionale. A livello aziendale, laddove siano presenti una o più sezioni sindacali, il datore di lavoro è anche tenuto a organizzare una contrattazione annuale sul salario effettivo, sull'orario di lavoro, sull'organizzazione del lavoro, sulla gestione dell'orario e sul cosiddetto "risparmio salariale".

La contrattazione a livello aziendale permette di adattare le norme del Codice del lavoro alle specificità e alle necessità delle singole imprese. Nelle aziende in cui sono presenti una sezione e un delegato sindacale, le parti sociali hanno l'obbligo di contrattare su determinate tematiche secondo periodicità variabili.

Le tematiche sottoposte all'obbligo di contrattazione annuale riguardano: il salario, l'organizzazione dell'orario di lavoro, la parità di trattamento, il risparmio salariale, l'inserimento professionale e l'occupazione dei lavoratori disabili. Tale obbligo si applica invece con frequenza triennale alle aziende di oltre 300 dipendenti.

2.2 Qualche dato di riferimento

Come già accennato, la contrattazione collettiva presenta in Francia come in Spagna elevati tassi di copertura nella misura rispettiva del 90% e dell'80%.

In **Spagna**, i contratti collettivi possono essere conclusi a livello aziendale o settoriale. I dati relativi al territorio nazionale al 31 dicembre 2010 rivelano l'esistenza di 2.707 contratti collettivi, di cui 1.994 aziendali e 713 settoriali.

I 2.707 contratti collettivi recensiti lo scorso anno interessano complessivamente 896.781 imprese, vale a dire un totale di 7.113.457 lavoratori. Tra questi, 524.309 sono soggetti ad un contratto collettivo aziendale mentre 6.571.148 lavoratori ricadono nell'ambito di un contratto collettivo di livello superiore.

L'andamento eccezionale dei dati globali relativi al 2010 è chiaramente imputabile al contesto di crisi circostante:

- Il numero totale di lavoratori assoggettati ai contratti collettivi recensiti è calato di 2 milioni (7,1 milioni rispetto 9,1 milioni nel 2009);
- L'aumento salariale medio inizialmente previsto è stato dimezzato nel corso dello stesso periodo. L'aumento salariale medio concluso è dell'1,31% e si applica complessivamente a 7.113.457 lavoratori. A livello aziendale, l'aumento

di salario medio è pari allo 0,96%, contro l'1,34% quando si applicano invece i contratti collettivi settoriali;

- Nel 2010, la percentuale di lavoratori interessati dalla clausola di garanzia salariale è scesa dal 68,35% al 45,58%. Circa 5 lavoratori su 10 non fruiscono di questa protezione quando le pressioni inflazionistiche si riversano sui prezzi al consumo.

Questi dati evidenziano chiaramente il notevole sforzo di moderazione degli aumenti contrattuali nel 2010, in particolare se si considera che gli aumenti salariali concordati a livello aziendale sono solitamente inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi settoriali. Questi dati sono conformi alle disposizioni dell'accordo per l'occupazione e la contrattazione collettiva 2010-2012 (*Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012 – AENC*) che raccomanda l'inclusione di una clausola di garanzia salariale dell'1% circa per il 2010. Malgrado un IPC² annuo del 3% in dicembre, rispetto allo 0,8% per lo stesso periodo dell'anno precedente, si conferma la tendenza alla riduzione degli aumenti salariali, imputabile alla difficoltà per le parti sociali di accordarsi nell'attuale contesto di riforma del mercato del lavoro e di crisi generalizzata.

Questa situazione si riflette anche a livello regionale in Aragona come in Navarra o nel Paese Basco. In **Aragona**, il numero di contratti collettivi in vigore ammonta a 1.300, di cui 229 a livello settoriale e 1.071 a livello aziendale. I dati ufficiali indicano che 120 contratti collettivi sono stati conclusi nel 2010, di cui 88 a livello aziendale e 32 a un livello superiore, e che tali accordi interessano rispettivamente 15.216 e 177.019 lavoratori. Questi dati evidenziano al 31 dicembre un calo del 42,03% nella sottoscrizione di contratti collettivi, vale a dire 120 nel 2010 contro 183 nel 2009.

La **Navarra** vive una situazione analoga. Nel 2010, erano in vigore in questa comunità autonoma 183 contratti collettivi di cui 34 settoriali e 149 aziendali, che interessano complessivamente circa 140.000 persone. Per gli altri occupati si configurano due situazioni possibili: a) sono coperti da un contratto collettivo nazionale, concluso a livello settoriale o aziendale; b) non sono tutelati da nessun contratto collettivo, in tal caso, le condizioni sono fissate dallo Statuto dei lavoratori e da altre normative del lavoro. Si ritiene peraltro che il 20% circa dei lavoratori e delle lavoratrici non fruiscono di un contratto collettivo applicabile alla loro specifica situazione (circa 54.220 lavoratori).

A riprova della situazione di stallo verso la quale si è evoluta la contrattazione collettiva negli ultimi anni, solo 68 di questi 183 contratti collettivi sono stati rinnovati, per un totale di circa 97.000 persone.

Nel 2010, 53 contratti collettivi dovevano essere negoziati. A tutt'oggi, solo 23 contratti collettivi sono stati conclusi ed emanati nel 2010, ossia il 43,39% delle contrattazioni che si prevedeva di concludere entro la fine dell'anno.

Alla stregua dell'Aragona e della Navarra, anche nel **Paese Basco** il processo di contrattazione ha risentito della crisi economica. Altro fattore negativo è stato l'atteggiamento dei rappresentanti datoriali e, nella fattispecie, anche dei sindacati nazionalisti che, essendo maggioritari negli organi negoziali di numerosi contratti

² Ndt: Indice dei prezzi al consumo

collettivi, non hanno affrontato le trattative con il debito senso di responsabilità per giungere ad un accordo che avrebbero consentito di aggiornare le condizioni di lavoro nelle imprese interessate.

Nel Paese Basco, i contratti collettivi conclusi in vigore al 31 dicembre 2011³ erano complessivamente 187. Al 31 dicembre, risultavano non rinnovati 235 contratti collettivi che tutelavano più di 150.800 lavoratori e lavoratrici, ossia 21% di lavoratori e lavoratrici da aggiungere a coloro che non sono più tutelati dal contratto collettivo di pertinenza.

Restano quindi da negoziare 90 dei 115 contratti collettivi settoriali del Paese Basco, vale a dire che risultano scaduti l'80% dei contratti settoriali a tutela di 220.700 lavoratori e lavoratrici.

In **Francia**, stando agli ultimi dati ufficiali, 26 contratti collettivi interprofessionali sono stati conclusi a livello nazionale nel 2008.

Relativamente alla contrattazione collettiva di categoria, sono stati siglati 1.117 contratti collettivi, di cui 549 sui salari, 58 sull'inquadramento professionale, 73 sulla durata e sull'organizzazione dell'orario di lavoro, 19 contratti collettivi specifici sulla parità di trattamento, 59 relativi al contratto di lavoro e 8 sul risparmio salariale.

A livello regionale, il dialogo sociale è solitamente di entità marginale. In Aquitania, solo due realtà professionali dispongono di contratti collettivi regionali: l'industria agroalimentare e silvicola e l'industria del legno. Esistono inoltre, in certi dipartimenti, dei contratti collettivi per due settori specifici: i prodotti metallici e l'edilizia. Nel settore metallurgico, vengono organizzati tra datori di lavoro e sindacati degli incontri ma a valenza prettamente informativa e consultiva, vale a dire senza reali processi di contrattazione collettiva.

Per quanto riguarda la contrattazione aziendale, oltre 5.000 documenti contrattuali sono stati sottoscritti in Aquitania nel 2009 (nuovi accordi, clausole addizionali, disdette di accordi) in 3.315 imprese, per un totale di circa 200.000 dipendenti ovvero un dipendente su sei.

Al netto delle decisioni unilaterali (prese cioè dai soli datori di lavoro) e degli accordi adottati dai dipendenti mediante referendum, che non derivano quindi da un autentico processo di dialogo sociale, sono stati sottoscritti dai delegati sindacali o dai rappresentanti del personale eletti 1.410 accordi aziendali che risultano registrati presso le unità territoriali della Direzione regionale delle imprese, della concorrenza, del consumo, del lavoro e dell'occupazione (*Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi* – DIRECCTE). Principale tematica affrontata nell'ambito degli accordi aziendali: i salari, quindi l'occupazione e l'orario di lavoro.

2.3 La contrattazione collettiva transfrontaliera

Se la realtà delle imprese transfrontaliere si caratterizza per la mancanza d'informazioni e di dati e se la situazione dei lavoratori transfrontalieri si caratterizza

³ Ndt: 2010?

per l' "invisibilità" del fenomeno, la contrattazione collettiva transfrontaliera si distingue per la mancanza di dati obiettivi.

Si tratta pertanto di una realtà professionale difficile da valutare sotto il profilo quantitativo e che manca pertanto di un quadro regolamentare adeguato alla specifica situazione dei "lavoratori transfrontalieri". Migliorare la conoscenza di questa categoria di lavoratori per dar impulso ad un'azione sindacale volta a tutelare i loro diritti e i loro interessi è questo l'obiettivo del CSIR Pirenei Occidentali-Asse Atlantico. È indispensabile a tal fine, conoscere i singoli quadri regolamentari che disciplinano da entrambe le parti della frontiera la contrattazione collettiva e approfondire la comprensione delle diverse situazioni che condizionano la contrattazione collettiva nell'insieme delle regioni del CSIR.

2.4 La contrattazione collettiva come oggetto di riforma

2.4.1. In Francia

Come già accennato, i rapporti collettivi di lavoro tra datori di lavoro e lavoratori, regolati attraverso la contrattazione collettiva, sono disciplinati in Francia dalla legge Auroux del 13 novembre 1982, dalla legge del 4 maggio 2004 relativa al dialogo sociale e dalla legge del 20 agosto 2008 recante rinnovamento della democrazia sociale.

Le leggi del 2004 e 2008 hanno profondamente mutato il quadro regolamentare della contrattazione collettiva, ed in particolare l'articolazione dei diversi livelli di contrattazione, le regole di conclusione degli accordi e la rappresentatività sindacale. L'ultima riforma, quella del 2008, è stata preceduta dall'adozione di una posizione comune sottoscritta il 9 aprile 2008.

2.4.2. La riforma della contrattazione collettiva in Spagna

Proprio nel momento in cui si svolgevano i seminari di Pamplona dedicati all'analisi della contrattazione collettiva nell'ambito del CSIR e contestualmente alla pubblicazione del presente rapporto, gli attori economici e sociali più rappresentativi di Spagna si riunivano per avviare il processo di riforma del sistema di contrattazione collettiva. Ci sembra pertanto opportuno in tale contesto esaminare la situazione in maniera specifica e approfondire alcuni elementi utili alla riflessione per capire meglio tutti i risvolti di questo importante dibattito.

a) La necessità di razionalizzare la struttura della contrattazione collettiva

La contrattazione collettiva è attualmente oggetto di un processo di profonda trasformazione. Le principali necessità e problematiche identificate concernono più particolarmente:

- Le caratteristiche della situazione attuale della contrattazione settoriale nazionale:
 - Mancanza di coordinamento tra i livelli settoriale e aziendale;
 - Necessità d'introdurre elementi di legittimazione dei soggetti negozianti, visto che, diversamente da quanto accade con i rappresentanti dei lavoratori, i rappresentanti dei datori di lavoro non vengono eletti;

- Stallo dei processi di contrattazione collettiva nel 2010;
- Indeterminazione del modello di contrattazione collettiva che sarà adottato a breve, la cui definizione dipenderà dall'esito della trattativa in atto tra governo, sindacati e rappresentanti dei datori di lavoro;
- Forti pressioni dai datori di lavoro e dai mercati per distruggere il modello di contrattazione attuale ed eliminare determinate garanzie che questo modello riconosce ai lavoratori.

Un'analisi globale della struttura di contrattazione collettiva in Spagna permette di concludere che le sue principali caratteristiche sono la dispersione e la disarticolazione, aspetti distintivi che la caratterizzano da tempo malgrado i vari tentativi, infruttuosi, di correggere questa situazione come l'Accordo interconfederale per la contrattazione collettiva del 1997.

- La situazione attuale della contrattazione collettiva a livello aziendale è la seguente:
 - Dispersione eccessiva dei contratti collettivi;
 - Forte calo dell'attività contrattuale nel 2010; in attesa dei cambiamenti che verranno introdotti;
 - Tentativo dell'imprenditoria di rafforzare i contratti collettivi aziendali a scapito dei contratti collettivi di livello superiore;
 - Scarsa preparazione dei lavoratori delle PMI e delle microimprese qualora venga rafforzata la contrattazione aziendale;
- Esistono oggi numerosi gruppi di pressione che, nell'attuale contesto di riforma del modello di contrattazione collettiva, puntano a:
 - Abbandonare lo status di "fonte normativa" attribuito ai contratti collettivi: in Spagna i contratti collettivi formano una fonte di diritto extraparlamentare (una particolarità ereditata dall'epoca del corporativismo franchista). Principale implicazione di questa particolarità per il sistema spagnolo è la persistenza dei contratti che rimangono in vigore fino alla conclusione di un nuovo accordo;
 - Porre fine all'efficacia generale e automatica dei CCL: secondo questo principio fondamentale del sistema spagnolo, qualsiasi contratto concluso a un livello di contrattazione superiore al livello aziendale deve applicarsi in tutte le aziende della zona geografica e del settore di pertinenza, indipendentemente dalla loro partecipazione o meno al processo negoziale;
 - Sopprimere la prevalenza dei contratti settoriali sui contratti aziendali: il sistema di contrattazione collettiva spagnolo è basato infatti sulla preminenza dei contratti collettivi conclusi ad un livello superiore a quello aziendale;
 - Smantellare l'attuale struttura di contrattazione che fa sì che la maggioranza delle imprese e dei lavoratori sono soggetti a contratti collettivi di livello intermedio (provinciale e settoriale), attribuendo un ruolo prioritario alla contrattazione decentrata: ciò non implica la fine dei contratti collettivi settoriali nazionali, l'obiettivo essendo di permettere ad un'azienda di esercitare il proprio diritto rinegoziare direttamente un contratto collettivo con

i suoi lavoratori e garantire la preminenza di tale contratto rispetto ad un altro contratto collettivo concluso a livello nazionale. Qualora l'impresa intenda beneficiare anche dell'applicazione del contratto collettivo di livello superiore, occorrerà prevedere un'apposita "clausola di aggancio". Si discute attualmente per sapere se sia preferibile questa soluzione oppure una "clausola derogatoria" da inserire in un contratto di livello superiore, che resterebbe prevalente per le altre disposizioni.

La preminenza dei contratti collettivi aziendali unitamente alla possibilità di "agganciarsi" a un contratto collettivo nazionale implica in sostanza la fine dei contratti collettivi conclusi in sede provinciale. Una volta eliminati i contratti collettivi di livello intermedio, occorrerà determinare le materie di competenza dei contratti collettivi settoriali nazionali e quelle di competenza della contrattazione aziendale. Alla contrattazione settoriale nazionale potrebbero essere devolute materie quali la formazione e la riqualificazione dei lavoratori, le modalità di assunzione o ancora le tematiche connesse alla sicurezza sul luogo di lavoro. I contratti collettivi aziendali dovrebbero vertere su aspetti più direttamente legati alla durata e all'organizzazione dell'orario di lavoro, alla mobilità geografica e funzionale, e al salario che potrebbe essere correlato alla competitività dell'impresa.

- Sopprimere l'IPC come riferimento obiettivo per gli aumenti salariali concordati attraverso la contrattazione collettiva e sostituirlo con il criterio di competitività; un fattore difficile da quantificare.

b) Un contesto per l'accordo

L'Accordo economico e sociale, concluso il 2 febbraio 2011 tra governo nazionale, sindacati e datori di lavoro, ha messo in risalto il carattere bipartitico della riforma della contrattazione collettiva in Spagna. Quest'accordo rafforza il principio fondamentale della contrattazione collettiva, e cioè: l'autonomia dei rappresentanti dei datori di lavoro e dei sindacati nella definizione delle condizioni di lavoro.

CC.OO e UGT ritengono che la conclusione di un accordo sulla riforma della contrattazione collettiva aprirà la strada all'instaurazione di un sistema di contrattazione collettiva più strutturato, più organico, più efficace, e soprattutto utile per i lavoratori e le imprese.

UGT e CC.OO considerano inoltre che la contrattazione collettiva è uno strumento essenziale per la tutela degli interessi dei lavoratori e delle lavoratrici nel loro complesso e si oppongono ai tentativi di limitare questo diritto fondamentale attraverso proposte come quella del Patto di competitività dell'UE.

c) Sfide e obiettivi della futura contrattazione collettiva

Nuove sfide attendono la contrattazione collettiva, e in particolare: l'estensione delle priorità e dell'ambito di competenza e l'adattamento alla trasformazione della struttura produttiva indotta dai processi di globalizzazione, di decentramento e di esternalizzazione.

CC.OO e UGT intendono migliorare la struttura e il coordinamento della contrattazione collettiva a tutti i livelli esistenti attraverso la promozione dei contratti collettivi settoriali nazionali, dei contratti collettivi generali o degli accordi quadro che integrano i contratti collettivi conclusi ad altri livelli per motivi legati alla produzione.

Oltre ai contratti settoriali nazionali, che unificano e semplificano le procedure, riducono la dispersione e sopperiscono all'attuale mancanza di struttura, le organizzazioni settoriali ipotizzano d'includere nel livello di contrattazione nazionale altre tematiche che rientrano attualmente in sottosectori trattati a livello provinciale o delle comunità autonome e di favorire la conclusione di contratti collettivi aziendali.

Riteniamo da parte nostra che la riforma deve consentire di coprire le attività che non rientrano nell'ambito di competenza di un contratto collettivo settoriale di riferimento e che la creazione di nuovi livelli di contrattazione deve garantire l'assenza di concorrenza e proteggere i livelli di contrattazione esistenti.

I difetti di legittimazione nell'ambito della contrattazione collettiva devono essere risolti attraverso una riforma della legittimazione sindacale nell'impresa e misure atte a correggere la legittimazione della rappresentanza imprenditoriale, in particolare al livello di contrattazione superiore a quello aziendale, pur rafforzando la sicurezza giuridica degli accordi conclusi.

Questa riforma deve altresì puntare al miglioramento degli strumenti di flessibilità interna e all'adattamento delle condizioni di lavoro all'andamento economico delle imprese nel quadro dell'Accordo per l'occupazione e la contrattazione collettiva 2010-2012, pur senza limitare i diritti del lavoro, e opporsi agli aspetti dannosi della riforma del mercato del lavoro e ai meccanismi di deroga attraverso processi trasparenti d'informazione e di partecipazione delle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello aziendale e settoriale, pur rafforzando il ruolo dei sindacati nelle piccole e medie imprese.

Puntiamo, da parte nostra, sulla dinamizzazione della contrattazione collettiva, sul rafforzamento dell'obbligo contrattuale, sulla prevenzione dei possibili ostruzionismi, inadempienze e blocchi o delle pratiche che impediscono lo sviluppo e l'applicazione del processo di contrattazione, sulla prevenzione della giudiziizzazione della contrattazione collettiva, sul rafforzamento del ruolo delle commissioni paritetiche, sulla promozione degli strumenti previsti negli accordi di risoluzione stragiudiziale delle vertenze ad ogni livello, e sulla garanzia del rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori.

Quest'orientamento presuppone il rafforzamento dell'autonomia degli interlocutori sociali al fine di stimolare e migliorare l'occupazione e l'attività economica.

3. Quadro della situazione sulle delocalizzazioni e ristrutturazioni

La messa in comune dei dati relativi a delocalizzazioni e ristrutturazioni da entrambe le parti della frontiera ha messo in luce notevoli difficoltà nella capacità ad affrontare ed esaminare questa tematica per la mancanza d'informazioni e dati di riferimento.

Ciononostante, è assodato che l'Aragona, il Paese Basco e la Navarra, sul versante spagnolo, e l'Aquitania, per la parte francese, sono stati direttamente interessati da processi di delocalizzazione e di ristrutturazione industriale. Se è vero che la maggior parte delle ristrutturazioni e delle chiusure d'impresе risultano da fallimenti e non da vere e proprie delocalizzazioni, è vero anche che, in certi casi, la presenza di attività produttive mature o in declino e le politiche d'insediamento industriale in aree che garantiscono un miglior rendimento del capitale investito hanno indotto processi come:

- La scomparsa di settori di attività un tempo rilevanti (tessile, cablaggio, ecc. per i territori spagnoli);
- La delocalizzazione d'impresе verso luoghi che consentono una sostanziale riduzione dei costi di RU. Questi processi di delocalizzazione interessano di norma processi produttivi a forte intensità di lavoro.

A questa situazione, occorre aggiungere il rischio di delocalizzazione delle attività manifatturiere a forte intensità di mano d'opera e di tutti i servizi "centralizzabili".

Sotto questo profilo, contribuiscono a complicare la permanenza di talune imprese nelle regioni del CSIR fattori come: a) la minaccia legata alla distanza fisica e psicologica tra i centri di produzione e i centri di decisione, come avviene per molte filiali di aziende internazionali e nazionali; b) la differenza dei costi salariali rispetto alle economie emergenti; c) la ricerca da parte delle imprese di contesti e di quadri regolamentari più permissivi (dal punto di vista fiscale, ambientale, professionale, ecc.); d) la perdita di peso politico ed economico dell'Europa di fronte ai mercati emergenti.

La maggior parte delle delocalizzazioni che hanno interessato le nostre regioni hanno avuto come destinazione paesi offrenti un forte differenziale di costo della mano d'opera (Maghreb, paesi dell'Est, Turchia, Sudamerica, ecc.).

In generale, i confronti svolti nell'ambito del CSIR hanno evidenziato l'importanza di collocare il fenomeno delle delocalizzazioni al centro dell'azione sindacale. In che modo le cooperazioni transfrontaliere di qualsiasi tipo possono permettere al movimento sindacale di anticipare le delocalizzazioni e trasformarle in vicende positive?

4. Effetti della crisi sul dialogo sociale

Con la crisi, e tutte le sue manifestazioni, è diventato più difficile mantenere il quadro regolamentare che sottende la maggior parte dei diritti sociali e lavorativi, e la capacità di dialogo sociale dei sindacati, indispensabile per consentire la loro partecipazione al predetto quadro regolamentare. Nella parte francese come in quella spagnola, i tagli alle prestazioni sociali e le perdite di posti di lavoro hanno suscitato la mobilitazione permanente del sindacato e dei lavoratori.

In **Spagna**, la situazione è stata contrassegnata da una successione di eventi significativi: dalla rottura della concertazione sociale allo sciopero generale, con un ritorno alla contrattazione per talune materie, come per la riforma delle pensioni.

1. Rottura di accordi sottoscritti

Pubblico impiego: tre mesi dopo la conclusione, l'accordo viene denunciato unilateralmente dal governo che abbassa e congela gli stipendi degli impiegati ma anche di altre categorie professionali che non sono soggette all'accordo relativo alla funzione pubblica ma a specifici contratti collettivi.

Questa decisione viene rapidamente traslata al settore privato, dacché se il governo può denunciare unilateralmente i propri accordi, l'imprenditoria privata si ritiene perfettamente legittimata a procedere nello stesso modo.

Patto di Toledo: una misura transitoria relativa ai cosiddetti "contratti staffetta" (*contrato de relevo*) viene soppressa e le pensioni congelate, ancora una volta dietro decisione unilaterale del governo, e in assenza di negoziato in sede opportuna, nella fattispecie il patto di Toledo.

2. Drastica riduzione del disavanzo pubblico

Attraverso un taglio brutale agli investimenti pubblici, con conseguenti danni per settori di attività essenziali, come la costruzione orizzontale, ed effetti collaterali sui servizi, sull'industria e – irrimediabili – sull'occupazione.

Attraverso un taglio alle prestazioni fondamentali della protezione sociale come gli aiuti alle persone non autosufficienti (*ayudas a la dependencia*).

3. Attuazione di riforme non negoziate concernenti il mercato del lavoro

Legge di riforma del mercato del lavoro: caratterizzata dal contenuto regressivo relativamente ai diritti dei lavoratori e dalla deregolamentazione di certi aspetti. Questa riforma è stata approvata ed imposta, causando la rottura definitiva della concertazione.

Altre riforme sono ipotizzate, nello specifico una riforma delle pensioni (più contributi e meno prestazioni) e una riforma della contrattazione collettiva (soppressione della regolamentazione settoriale a favore della contrattazione collettiva aziendale) che erano effettivamente in programma ma che, a seguito dello sciopero generale, sono state rimesse in questione.

4. L'Accordo sociale ed economico

In questo contesto e con la minaccia pendente di un nuovo sciopero generale, gli attori socioeconomici e il governo riescono tuttavia a trovare un terreno d'intesa sulle pensioni, la contrattazione collettiva e le politiche dell'occupazione. Tra i principali i fattori che permettono ai protagonisti di tornare al tavolo delle trattative:

- La situazione complessa che attraversa l'economia spagnola: estrema debolezza della crescita economica, livelli d'inflazione elevati, tassi di disoccupazione altissimi, crisi prolungata, ecc.;
- La necessità d'infondere fiducia alla società nella capacità dei cittadini di servire l'interesse generale pur tutelando i loro specifici interessi per superare i problemi per gravi e seri che siano;
- La necessità di trasmettere un messaggio di straordinaria responsabilità condivisa e di rispondere congiuntamente alle istituzioni europee che potrebbero essere tentate di speculare sul futuro del paese.

Tra le principali realizzazioni dell'Accordo, si segnalano in particolare il rafforzamento del sistema pensionistico pubblico, l'estensione della protezione a favore dei disoccupati, il rafforzamento della protezione sociale e della coesione sociale, l'impulso alla ripresa economica e alla creazione di posti di lavoro, e l'intervento per la risoluzione dei problemi strutturali dell'economia.

Per le organizzazioni firmatarie, l'accordo ha un'importanza fondamentale e strategica per l'insieme del paese e in particolare per i lavoratori giacché è riuscito a contrastare l'intento del governo di diminuire le pensioni, a rafforzare il ruolo della contrattazione collettiva, a riattivare il sussidio speciale di 400 euro a favore dei disoccupati che non percepiscono indennità di disoccupazione e a riportare nell'ambito della contrattazione collettiva delle materie strategiche per l'evoluzione e la trasformazione del modello di crescita, come la politica industriale, la politica energetica e la politica di RSI (Ricerca, Sviluppo e Innovazione).

Tuttavia, l'accordo è osteggiato dalle organizzazioni sindacali nazionaliste che mantengono posizioni immobilistiche cristallizzate in un NO secco senza alternativa e privilegiano le questioni "identitarie" ai diritti del lavoro e ai diritti sociali proponendo un discorso demagogico e di logoramento privo di prospettive generali oltre i loro "confini"; un atteggiamento che comunque è fattore di divisione e, pertanto, d'indebolimento dei lavoratori. Di fronte a queste posizioni, il sindacalismo confederale ha scelto di agire con responsabilità, coerenza ed impegno, proponendo delle alternative e delle soluzioni ai problemi.

In **Francia**, come in Spagna, il dialogo sociale è stato contrassegnato dalle pressioni indotte dalla crisi e dalle sue conseguenze. In un contesto come quello dell'Aquitania, dove il tasso di disoccupazione è passato dal 5,5% un anno fa al 9,2% attualmente, dove il numero di disoccupati cresce vertiginosamente proprio mentre è in atto la riforma delle pensioni e dove i giovani versano nella precarietà occupazionale, la relazione tra impatto della crisi e dialogo sociale è palesemente unidirezionale.

La crescita delle disuguaglianze in Francia e in Aquitania deriva in gran parte dalla debolezza strutturale della dinamica salariale, nel settore pubblico come in quello privato, dalla precarizzazione del lavoro e da una fiscalità sempre più disuguale.

Diversi studi attestano del resto le tensioni esistenti nelle imprese, il notevole deterioramento delle condizioni di lavoro e l'esplosione della sofferenza sul lavoro in tutte le sue forme.

Gli investimenti pubblici stanziati dallo Stato centrale vengono ridotti a causa di politiche fiscali regressive finalizzate alla riduzione delle imposte sui redditi più alti e su quelli delle imprese, o a nome della politica di riduzione del debito pubblico o ancora in ragione d'iniziative volte a limitare i servizi pubblici.

Le misure di austerità hanno mille volti, ma un solo ed unico scopo: ridurre la quota di reddito del lavoro che spetta ai propri lavoratori.

5. I lavori del CSIR

Dalla creazione del CSIR Pirenei Occidentali-Asse Atlantico nel 1992, sono state organizzate congiuntamente, oltre alle attività ordinarie quali le riunioni della Commissione esecutiva e le Assemblee annuali, diverse azioni di rivendicazione sia di

matrice prettamente transfrontaliera che di sostegno ai sindacati dall'altra parte della frontiera o di partecipazione a convegni organizzati dalle regioni associate.

Diversi lavori bilaterali sono stati realizzati in particolare sui temi della salute sul lavoro, dei servizi pubblici, dei trasporti e della casa.

Va segnalato in particolare il progetto "**Osservatorio transfrontaliero dell'occupazione**", nel quadro dei progetti Interreg III A, certamente il lavoro più importante realizzato tra il 2002 e il 2006.

Le questioni concrete alle quali ci siamo sforzati di rispondere nell'ambito di questo progetto riguardavano:

- L'identificazione dei flussi di mobilità propriamente detti;
- Le problematiche inerenti agli spostamenti e alla prossimità;
- Le problematiche derivanti dalle diverse regolamentazioni e normative da una parte e dall'altra della frontiera;
- I problemi derivanti dalle prassi e dalle esigenze sociali delle diverse forme di organizzazione del lavoro.

Temi centrali del progetto erano:

- Le infrastrutture e i flussi transfrontalieri;
- La formazione, la qualificazione e le competenze;
- Il dialogo sociale.

Nel quadro della pianificazione corrente dei suoi lavori, il CSIR sta valutando la possibilità di creare un **Forum permanente di scambio, d'informazione e di collaborazione tra le autorità locali e gli attori socioeconomici** delle 4 regioni costituenti il CSIR; un progetto da concretizzare sul periodo 2010-2012 e incentrato sulle seguenti tematiche:

- Sviluppo economico e competitività, già organizzato in Navarra;
- Strategie occupazionali, già organizzato in Aragona;
- Strategie di coesione sociale, da organizzare nel Paese Basco;
- Strategie partecipative, da organizzare in Aquitania;

Oltre a queste attività, è stato organizzato nel marzo 2011 il seminario sul progetto "Sviluppo del ruolo dei CSIR nel rafforzamento della cooperazione transfrontaliera in materia di contrattazione collettiva", di cui questa relazione presenta le conclusioni.

CONCLUSIONI

Anche qui, come nella prima parte del progetto, ogni seminario regionale inseguiva un duplice obiettivo:

1. Rispondere collettivamente al questionario elaborato dalla CES e preparare, sulla base di obiettivi comuni, il seminario europeo conclusivo del progetto;
2. Approfondire il lavoro svolto a livello locale dalle organizzazioni sindacali in ogni regione frontaliere; un lavoro che pur inquadrandosi nella continuità dei lavori dei singoli CSIR, ha una sua dinamica e obiettivi propri. Questo secondo punto verrà descritto di volta in volta nelle conclusioni dei singoli seminari territoriali.

Le presenti conclusioni si riferiscono quindi al seminario conclusivo tenutosi il 13 e 14 aprile 2011. In esse vengono presentati esclusivamente i contributi che costituiscono esempi di buona prassi e che sono stati adottati dai partecipanti sulla scorta delle loro esperienze concrete. Questi esempi possono, in parte, essere trasferiti e applicati in altri ambiti contestuali o comunque rappresentare una fonte di ispirazione per i CSIR europei.

D'altra parte, le discussioni avute nel quadro del seminario, e nel contesto del XII Congresso della CES di Atene, hanno consentito di evidenziare elementi importanti per la definizione della strategia della CES e dei CSIR per il prossimo periodo, in particolare in tema di mobilità.

I CSIR intervenuti nel quadro del seminario conclusivo per presentare le loro esperienze sono:

1. PYREMED (ES-FR-AND)
2. Lombardia-Sondrio-Grigioni (IT-CH)
3. Extremadura/Alentejo (ES-PT)
4. PACA-LIGURIA (FR-IT)
5. Alpi-Arco Lemano (IT-FR-CH)
6. Alpi Centrali (IT-A-CH)
7. Pirenei-Asse Atlantico (ES-FR-AND)

Per quanto attiene alla metodologia, la CES ha proposto un questionario suddiviso in più sezioni; un'articolazione generale adottata anche per le singole presentazioni come di seguito precisato:

1. CARTOGRAFIA DEI CSIR
2. COOPERAZIONE E COORDINAMENTO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
3. ATTIVITÀ DEI CSIR

Dato l'attuale contesto economico, politico e sociale in Europa, i partecipanti sono stati invitati a evidenziare gli effetti della crisi nei rispettivi territori di

appartenenza e in particolare le relative conseguenze per i lavoratori in mobilità, presentando anche il lavoro svolto in conseguenza dai CSIR.

1. CARTOGRAFIA E QUADRO CONTESTUALE

In questo secondo progetto, emerge ancora una notevole differenza tra le attività dei CSIR nelle regioni di frontiera caratterizzate da una forte mobilità e quelle di altre regioni di frontiera dove la mobilità è limitata entità e stabile.

Nel primo caso, l'attenzione diretta rivolta al lavoratore, considerato individualmente o collettivamente, dà origine ad un insieme di servizi di carattere permanente. Un ruolo essenziale svolgono in merito le reti sindacali o le reti miste (in collaborazione con i servizi pubblici).

Restano altresì fondamentali, in quest'ambito, la politica nazionale di sostegno ai servizi pubblici e la politica europea, in particolare nel quadro della rete EURES.

L'evoluzione del mercato del lavoro e il miglioramento delle infrastrutture di trasporto e di comunicazione hanno messo in luce i limiti e l'inadeguatezza della definizione e dello status giuridico del lavoratore frontaliero. Moltissime persone si spostano quotidianamente in un raggio di oltre 20 km. Inoltre, la mobilità transregionale aumenta e cresce di pari passo con la mobilità dei lavoratori di paesi terzi. I CSIR hanno esteso le loro attività alle questioni di parità di trattamento nell'impresa, che è l'ambito prediletto dell'azione dei sindacati. Informare, consigliare e tutelare i lavoratori sono obiettivi venuti progressivamente a far parte integrante nell'azione dei CSIR.

Nel corso del seminario, si è provveduto ad evidenziare e qualificare, grazie anche ai dati comunicati dagli Osservatori, le diverse tipologie di mobilità a seconda delle caratteristiche dei lavoratori (genere, età, origine, livello di formazione) e delle imprese coinvolte così da potere rispondere con maggior criterio ai bisogni di entrambe le parti. Questi dati pongono peraltro in evidenza la necessità di dedicare maggiore attenzione a coloro che lavorano nelle piccole e medie imprese.

Un quadro sostanzialmente diverso presentano invece i CSIR situati in paesi che non sono membri dell'Unione europea. In Svizzera, nel principato di Monaco o ad Andorra, per esempio, la situazione è infatti molto diversa. Gli accordi bilaterali restano comunque lo strumento prediletto. I diversi livelli di sindacalizzazione e/o di diritti sindacali tra i paesi confinanti fanno sì che i sindacati più forti svolgono un ruolo più importante nella tutela degli interessi dei lavoratori in mobilità. In alcuni CSIR, meritano un'attenzione speciale le differenze esistenti tra i diversi regimi d'imposizione fiscale.

Con la crisi, alcune misure miranti a limitare i diritti di questi lavoratori hanno dato adito, tra i sindacati membri dei CSIR, ad una più stretta collaborazione, indispensabile per evitare forme di corporativismo in un periodo particolarmente critico in ragione dell'attuazione di politiche restrittive nei confronti delle popolazioni provenienti da altri paesi.

Le discussioni hanno chiaramente evidenziato la necessità di continuare la creazione di nuovi CSIR ai confini esterni dell'Unione, in particolare nei paesi in cui sono presenti nuove organizzazioni sindacali affiliate alla CES che hanno partecipato al Congresso di Atene.

2. COOPERAZIONE E COORDINAMENTO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Tutti gli interventi ribadiscono la priorità espressa dalle organizzazioni sindacali: il mantenimento della contrattazione collettiva settoriale nazionale quale principale strumento di protezione dei lavoratori a tutela non solo dei salari ma anche delle condizioni di lavoro concordate collettivamente. Ogni giorno, i CSIR devono far fronte a problematiche derivanti dall'offensiva dell'imprenditoria e dei governi che praticano ed impongono una politica liberistica di riduzione sistematica a tutto campo.

Gli interventi evidenziano inoltre la necessità di garantire la parità retributiva per un lavoro di pari valore svolto nello stesso luogo, indipendentemente dal luogo di origine del lavoratore. In questa prospettiva, è preoccupante costatare che i lavoratori in mobilità vengono utilizzati per far pressione ed imporre condizioni di lavoro degradate sul mercato. Garantire il rispetto e l'applicazione dei contratti collettivi è la migliore difesa contro la concorrenza tra lavoratori desiderata e provocata da alcune organizzazioni imprenditoriali.

Occorre pertanto essere estremamente vigili e rafforzare l'azione sindacale a ogni livello, europeo, nazionale, regionale e aziendale, per tutelare collettivamente e individualmente ogni lavoratore. Tuttavia, le diverse capacità di manovra e d'influenza dei sindacati delle singole regioni e le diverse competenze giuridiche devolute all'ambito regionale nei vari paesi vengono a creare situazioni di disparità da entrambe le parti della frontiera. Gli esempi concreti presentati nell'ambito del seminario offrono altrettante linee di azione possibili, come le grandi opere nei territori frontaliere (si rimanda in merito all'esempio dei trafori, illustrato spiegati nel corso del seminario) o i servizi (come nell'esempio dell'ospedale cogestito da un ente transfrontaliero). In questi casi, un contratto collettivo concluso a livello aziendale può essere lo strumento più adatto, sempreché sia conforme al contratto quadro settoriale in vigore nel territorio. L'accordo aziendale permetterà di affinare gli aspetti legati alla flessibilità e di adattare le norme generali a specifiche condizioni concrete.

Come in occasione del precedente progetto, i sette CSIR partecipanti hanno svolto negli ultimi anni un continuo e assiduo lavoro di confronto che permette di avere una conoscenza reciproca della contrattazione collettiva e delle condizioni di vita e lavoro nella regione confinante. I numerosi seminari, studi e documenti d'informazione realizzati dalle organizzazioni sindacali consentono di affermare che i CSIR occupano, in seno alla CES, una posizione privilegiata grazie alla loro conoscenza della situazione del mercato del lavoro e alla consapevolezza dell'importanza di stabilire condizioni comuni, uno standard

retributivo europeo e una fiscalità armonizzata. Ma è giocoforza constatare che le disparità restano tuttora abissali.

I lavori svolti in comune hanno consentito inoltre ai sindacati membri della CES di condividere le loro esperienze e di formulare delle proposte congiunte grazie al consolidamento del nesso di fiducia reciproca, presupposto imprescindibile per il coordinamento e la cooperazione in sede di contrattazione collettiva.

Si rilevano del resto alcuni esempi di contrattazione collettiva transfrontaliera e gli interventi nell'ambito del seminario hanno rivelato che i CSIR condividono le stesse idee relativamente alla necessità di coordinare la negoziazione collettiva nelle aziende transfrontaliere, tenendo presente che il lavoro in questo campo consiste essenzialmente nel garantire, da una parte, che l'insieme dei lavoratori siano effettivamente tutelati dal contratto collettivo nazionale del settore interessato e, d'altra parte, che tale contratto collettivo sia correttamente applicato.

3. ATTIVITÀ DEI CSIR: TEMATICHE PER APPROFONDIMENTI

Nel seguito vengono sinteticamente passate in rassegna le attività presentate nell'ambito del seminario, che costituiscono altrettante linee di azione potenziali per i nostri futuri lavori e la base della strategia sindacale della CES:

1. Aiuto diretto nella forma di informazioni sui diritti collettivi e sulla tutela dei diritti individuali dei lavoratori in mobilità.
2. Cooperazione e attivazione del coordinamento necessario tra CSIR e sindacati di categoria presenti nelle imprese per consentire lo sviluppo di una capacità di anticipazione ed evitare vertenze e situazioni di contrasto.
3. Creazione di strumenti d'intervento permanenti atti a promuovere la fiducia tra i sindacati da entrambi i lati della frontiera e formare la base dell'azione sindacale. Alcune sperimentazioni hanno dimostrato che i CSIR svolgono un ruolo di primaria importanza nella creazione di organismi unitari di gestione nell'ambito della contrattazione collettiva e delle relazioni industriali; strutture capaci di fungere da effettive controparti sociali nei rapporti le imprese transfrontaliere. Si può deplorare, al riguardo, l'assenza quasi generale, nelle organizzazioni datoriali, di strutture di collaborazione transfrontaliera.
4. I CSIR, creati e coordinati dalla CES, sono sempre stati legati alle organizzazioni sindacali regionali che hanno messo a loro disposizione le risorse e i mezzi necessari per svolgere positivamente la loro missione. I CSIR sono pertanto un effettivo strumento di protezione dei lavoratori in mobilità a livello territoriale, aziendale ed extra aziendale in materia di: diritti sociali, fruibilità dei servizi, fiscalità, sanità, istruzione, ecc.
5. I CSIR svolgono un ruolo importante nell'offerta e nell'organizzazione delle formazioni professionali destinate ai lavoratori in mobilità. In certe

regioni frontaliere, il lavoro stagionale è stato associato alla formazione con l'obiettivo di assicurare la piena occupazione e un'occupazione di migliore qualità, ed evitare i periodi di attività ridotta in taluni settori a forte stagionalità.

6. La coesione territoriale europea è uno degli obiettivi dichiarati del nuovo trattato dell'Unione europea. I fondi strutturali sono lo strumento privilegiato chiamato a dare attuazione a questo progetto, il cui terzo obiettivo, vale a dire la cooperazione territoriale nelle sue tre dimensioni – transnazionale, interregionale e transfrontaliera – interessa direttamente la nostra azione. I CSIR, in collaborazione con la CES e le organizzazioni nazionali, devono rafforzare la loro partecipazione alla pianificazione, al monitoraggio e alla valutazione dei progetti realizzati con l'intervento di questi fondi, onde garantire un reale contributo da parte loro al miglioramento della coesione sociale.
7. Una parte consistente delle grandi opere realizzate nel settore delle infrastrutture di comunicazione, delle reti industriali e dei servizi è finanziata attraverso fondi europei. Le imprese esistenti o costituite a tal fine sono spesso dei raggruppamenti di aziende stabilite in paesi diversi e ciò non pone particolari problemi in termini di gestione delle risorse. Da qui l'importanza determinante della collaborazione delle federazioni europee, nazionali e regionali per tutelare gli interessi dei lavoratori in sede di contrattazione collettiva e riguardo alle condizioni di occupazione e di lavoro.
8. Ultimo, ma non meno importante, i CSIR, nelle regioni frontaliere e nelle regioni europee in cui sono stabiliti, sono uno strumento di diffusione della strategia della CES a livello europeo. La politica europea incide sempre di più sulle norme, sulla regolamentazione e sulla legislazione nazionali e, per questa ragione, è essenziale mobilitarsi di fronte alle proposte della Commissione, del Parlamento e del Consiglio. I CSIR hanno partecipato alle manifestazioni indette dalla CES ed organizzate in forma decentrata in tutti i paesi dell'Unione. È altresì importante prendere coscienza e conoscenza del lavoro e delle riflessioni dei CSIR in tutti gli organi della CES, nell'ambito del Congresso e negli altri organismi, comitati e gruppi di lavoro che definiscono la strategia sindacale europea per garantire l'esercizio del diritto alla libera circolazione delle persone.

CSIR



European trade union confederation (ETUC)

5, Bld du Roi Albert II - B- 1210 Bruxelles

Tel. 00-32-2/224 04 11 - Fax 00-32-2/224 04 54/55 – www.etuc.org



With the support