

Nuove frontiere per la contrattazione collettiva: breve guida ai temi emergenti



ottobre 2022

Redatto da Séverine Picard



Cofinanziato dall'Unione
europea

CONFEDERATION
SYNDICAT
EUROPEAN
TRADE UNION

Introduzione

La CES pone la contrattazione collettiva al centro della ripresa post-pandemia. Con il cambiamento delle realtà economiche, il rientro in ufficio e l'evoluzione delle pratiche lavorative, i contratti collettivi dovranno formulare soluzioni adattabili. Nel marzo 2021, la CES ha lanciato il progetto "New Frontiers for Collective Bargaining" (Nuove frontiere per la contrattazione collettiva), al fine di sviluppare strumenti pratici che i sindacati potranno utilizzare per rafforzare la contrattazione collettiva a tutti i livelli, estenderne la portata e sviluppare strategie per includere nelle trattative i temi emergenti. Ed è proprio sui temi emergenti che si basa questo progetto. La presente relazione si concentra in particolare modo su riduzione degli orari di lavoro, privacy e sorveglianza dei lavoratori e lotta all'estrema destra.

La breve guida che state leggendo è frutto di questo progetto: vi troverete una lista di obiettivi da porsi, insidie e migliori pratiche da tenere in considerazione durante le trattative sui tre argomenti citati sopra.

Il documento si basa in larga parte sui questionari compilati dai sindacati membri della CES, in alcuni casi dopo opportune attività di ricerca.

Per ogni argomento, la guida passa prima di tutto in rassegna gli obiettivi dei sindacati. Alla luce di tali obiettivi, e a partire dal *feedback* ricevuto dagli affiliati CES, la guida procede poi a elencare le principali insidie e gli elementi da tenere a mente prima e durante le trattative per evitarle. Infine, fornisce una serie di esempi di buone pratiche, tratte principalmente dall'archivio.





Riduzione degli orari di lavoro

All'introduzione dei primi *lockdown* contro la diffusione del COVID-19, il dialogo tra le parti sociali ha svolto un ruolo cruciale per prevenire massicci tagli ai posti di lavoro. Al fine di contenere il più possibile i licenziamenti, sono stati introdotti regimi di riduzione degli orari di lavoro, insieme ad accordi a livello aziendale per ridurre le ore lavorate (e dunque le rivendicazioni salariali).

Guardando al futuro, quella di negoziare una riduzione degli orari di lavoro potrebbe rimanere una tendenza duratura. Ora che entriamo in una fase di ripresa, molti settori si trovano ad affrontare una grave carenza di personale. La riduzione degli orari di lavoro, a parità di stipendio, potrà diventare un elemento cruciale per attirare talenti. In generale, i potenziali effetti della riduzione degli orari di lavoro sui livelli complessivi di occupazione sono ben documentati, ma va tenuto a mente che non tutti gli impieghi possono essere ridistribuiti facilmente.

1. Riduzione degli orari di lavoro: obiettivi e tipologie generali

Le trattative sulla riduzione degli orari di lavoro si prefiggono solitamente uno o più dei seguenti obiettivi:

- **Salvaguardia dei posti di lavoro:** la riduzione degli orari di lavoro può essere negoziata con le aziende in difficoltà finanziaria, in cui i lavoratori sono disposti a lavorare qualche ora in meno in cambio del mantenimento dello stesso livello di occupazione complessivo. Accordi di questo tipo comportano compromessi riguardanti gli stipendi, sono per loro natura temporanei e sono quindi soggetti a rigorose clausole di revisione;
- riduzione degli orari di lavoro **in luogo di un aumento salariale:** si tratta di un altro regime negoziabile con aziende in difficoltà economica, in cui i lavoratori acconsentono a una temporanea moderazione salariale o rinunciano a benefici finanziari, quali partecipazioni azionarie o bonus;
- contributo a un **miglior equilibrio fra lavoro e vita privata:** gli accordi di questo tipo prevedono solitamente una riduzione degli orari di lavoro e l'introduzione di orari flessibili. A differenza di quanto avviene con le trattative finalizzate a evitare una ristrutturazione, le trattative per un miglior equilibrio fra lavoro e vita privata, soprattutto per le fasce salariali più basse, sono caratterizzate dall'assenza di un compromesso sui diritti finanziari;
- **promozione di una maggiore occupazione femminile:** finché la responsabilità delle cure familiari ricadrà principalmente sulle donne, la riduzione degli orari di lavoro continuerà a favorire la loro partecipazione al mercato del lavoro. Una riduzione degli orari di lavoro dei lavoratori maschi potrebbe inoltre portare a una più equa distribuzione delle mansioni domestiche, che a sua volta potrà incoraggiare una maggiore occupazione femminile. Anche nelle trattative volte ad affrontare le disparità di genere è essenziale escludere i compromessi sugli aspetti finanziari;
- **salute e sicurezza:** una riduzione degli orari di lavoro può essere negoziata riguardo a lavori pesanti o pericolosi, turni di notte e lavoratori più anziani;
- **miglioramento delle competenze** dei lavoratori: le parti sociali possono acconsentire a una riduzione degli orari di lavoro per lasciare spazio ai corsi di formazione professionale.

Secondo il sondaggio condotto dalla CES, le trattative per una riduzione degli orari di lavoro avvengono ugualmente a livello sia di settore che di azienda. È inoltre possibile combinare entrambi i livelli con contratti settoriali che definiscano un quadro di riferimento, e prevedere deroghe o disposizioni aggiuntive attraverso trattative a livello aziendale tra le parti sociali.

La riduzione degli orari di lavoro può assumere forme e dimensioni diverse.

La tipologia più frequente è la riduzione dei giorni e delle settimane lavorativi. Le riduzioni possono inoltre essere sia radicali che incrementali. Secondo un rapporto del 2017¹, le riduzioni radicali sono più comuni negli accordi a livello aziendale, mentre le riduzioni incrementali si trovano più spesso negli accordi a livello nazionale o di settore.

¹ De Spiegelaere, Piasna (November 2017), *The why and how of working reduction*, www.etui.org.

La seconda tipologia di riduzione più popolare sembra essere **l'allungamento delle ferie annuali**. Questa soluzione solitamente non comporta cambiamenti significativi all'organizzazione del lavoro ed è quindi una strada percorribile più per migliorare l'equilibrio fra lavoro e vita privata che per ridurre la disoccupazione o salvaguardare posti di lavoro.

Dal sondaggio della CES è emerso inoltre che le trattative fra parti sociali a livello aziendale possono riguardare anche altre forme di riduzione degli orari di lavoro, fra cui:

- **abbreviamento della carriera professionale** attraverso pensionamento parziale e anticipato;
- **congedi tematici**, come congedi di maternità e paternità più lunghi, congedi speciali per assistenza ai figli o per vittime di violenza domestica;
- congedi per **anno sabbatico** o per **studio**;
- **orario di lavoro flessibile** che consenta ai lavoratori di regolare le ore lavorate in base alle proprie esigenze, pur raggiungendo un numero totale concordato;
- **conti nelle banca del tempo**, in cui i lavoratori guadagnano crediti di tempo per ogni giorno o settimana di lavoro. I crediti sono poi trasferiti su un conto personale nella banca del tempo e utilizzati in seguito.

2. Insidie da evitare

INSIDIE	LISTA DI CONTROLLO INDICATIVA
Perdite salariali	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Elencare tutti i diritti finanziari presenti e futuri su cui l'accordo non può influire (aumenti salariali, bonus, regimi pensionistici integrativi, sussidi economici, buoni, ecc.). <input type="checkbox"/> In caso di compromessi (ad esempio, per evitare licenziamenti): <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> indicare data di scadenza adeguata e, se pertinente, condizioni per il rinnovo del compromesso; <input type="checkbox"/> valutare il rischio di eventuali conseguenze sproporzionate su salari bassi, lavoratrici donne e lavoratori a tempo parziale.
La riduzione degli orari di lavoro non è accompagnata da una riduzione corrispondente nel carico di lavoro Il datore di lavoro si aspetta una maggiore produttività	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Accertare l'esistenza di piani per nuove assunzioni. <input type="checkbox"/> Negoziare una riduzione del carico di lavoro e una riorganizzazione del lavoro. <input type="checkbox"/> Nel caso di riduzioni incrementali, assicurarsi che i cambiamenti siano tali da giustificare nuove assunzioni e una riorganizzazione del lavoro.
Le riorganizzazioni hanno conseguenze negative sulle lavoratrici donne	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Valutare il rischio di conseguenze sproporzionate sui lavoratori a tempo parziale e a tempo flessibile. <input type="checkbox"/> Tenere in conto un maggiore ricorso al lavoro atipico e ai contratti a zero ore.
Mancata attuazione Il datore di lavoro gode di un ampio margine di discrezionalità quanto all'implementazione della riduzione degli orari di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Affrontare il rischio di modifiche unilaterali o ritrattazione da parte del datore di lavoro. <input type="checkbox"/> Introdurre una vigilanza congiunta sugli straordinari. <input type="checkbox"/> Diritto di ritorno al lavoro a tempo pieno.

3. Esempi di buone pratiche



Condivisione dei costi della riduzione degli orari di lavoro in tempi di crisi

Nel luglio 2020, un'azienda tedesca che produce pezzi di ricambio per auto si è impegnata a tenere aperti tutti gli stabilimenti del Paese e rinunciare alla ristrutturazione della forza lavoro per oltre due anni, in cambio di una riduzione degli orari di lavoro fino a 30 ore a settimana. Era stato inoltre concordato che il datore di lavoro avrebbe compensato il 20% della differenza nei salari mensili e che avrebbe integrato il reddito dei lavoratori con orario ridotto al 90% del salario iniziale. Per quell'anno sono state inoltre cancellate le partecipazioni al capitale della società.



Conto in una banca del tempo

In Svezia, un contratto collettivo prevede che, per ogni settimana di lavoro completata, le ore di lavoro siano inserite in una banca del tempo come segue: turno di giorno: 82 minuti, turni consecutivi: 202 minuti, altro turno (es. turno di notte continuo): 82 minuti.

Il tempo di cui il dipendente dispone nella banca del tempo può poi essere convertito in congedo retribuito, pagamento in contanti corrispondente alla retribuzione oraria attuale o compenso sotto forma di premio pensionistico.



Smart working/Lavoro flessibile

In Italia, un contratto collettivo sottoscritto nel settore energetico definisce come “*smart working*” la possibilità di eseguire le proprie mansioni con maggiore flessibilità riguardo al luogo e agli orari di lavoro. Le mansioni possono essere eseguite in un luogo scelto liberamente dal dipendente, purché rispetti determinati requisiti di sicurezza e riservatezza.

Durante le giornate di lavoro in modalità *smart working*, i dipendenti possono organizzare autonomamente la propria agenda, fermi restando la disponibilità a essere contattati, il rispetto dei tempi di disconnessione e le riunioni durante i normali orari di ufficio. In tali giornate, i dipendenti hanno inoltre facoltà di richiedere permessi orari retribuiti. Il contratto contiene raccomandazioni quali l'utilizzo della funzione di invio programmato per le e-mail spedite fuori dagli orari di ufficio.



Prevenzione di un maggiore ricorso ai contratti atipici

In Svizzera, dei contratti collettivi nel settore edilizio prevedono regimi di pensionamento anticipato finanziati in parte dal datore di lavoro. Le disposizioni di tali contratti si applicano a dipendenti, collaboratori esterni, liberi professionisti e lavoratori liberi professionisti che impiegano lavoratori dipendenti.



Privacy e sorveglianza dei lavoratori

In un mondo del lavoro che cambia, le intrusioni nella privacy dei lavoratori sono sempre più frequenti. I dispositivi di sorveglianza come le telecamere non sono nulla di nuovo, ma stanno diventando pratica comune. Durante la pandemia, quando il ricorso al lavoro da remoto era massiccio, i sindacati hanno assistito a un utilizzo più frequente di altri dispositivi tecnici, come strumenti di geolocalizzazione e spyware, spesso installati senza che i lavoratori ne fossero a conoscenza. La digitalizzazione dei modelli di business ha inoltre portato ad affidare mansioni prima eseguite da esseri umani all'intelligenza artificiale (IA). E quando l'IA è utilizzata per finalità di gestione, ad esempio a scopi disciplinari o di valutazione, aumenta esponenzialmente il rischio che i dati dei lavoratori siano utilizzati in modo improprio.

La privacy e la protezione dei dati sono disciplinate da quadri normativi specifici. Il regolamento generale sulla protezione dei dati (*General Data Protection Regulation*², o GDPR) è un punto di riferimento essenziale, poiché mira a restituire alle persone il controllo sui loro dati personali e il consenso al loro utilizzo. Tuttavia, il GDPR non è concepito per regolamentare i rapporti di lavoro. La normativa stessa riconosce questo limite e ventila la possibilità che i contratti collettivi possano garantire tutele più specifiche nel contesto lavorativo³. Va detto, inoltre, che l'utilizzo e la natura dei dispositivi tecnici possono variare sensibilmente da un'azienda all'altra. Per questi motivi, esiste un ampio margine nelle trattative riguardanti la privacy e la sorveglianza dei lavoratori sul luogo di lavoro.

1. Obiettivi

Nel complesso, la gestione dei dati dei lavoratori è ancora un argomento nuovo per molti rappresentanti dei lavoratori. Stando al sondaggio della CES, diversi sindacati sono ancora in una fase in cui procedono per tentativi.

Le trattative in merito alla privacy e alla sorveglianza dei lavoratori sono quasi sempre avviate in seguito alla decisione del datore di lavoro di installare vari dispositivi tecnici a fini di sorveglianza e/o gestione. I dipendenti nutrono timori riguardo a furti e violazioni della sicurezza dei dati, nonché a comportamenti illeciti o inappropriati sul luogo di lavoro. I datori di lavoro, dal canto loro, sono preoccupati dei livelli di produttività dei dipendenti e dell'efficienza dei processi lavorativi.

La contrattazione collettiva entra allora in gioco per rispondere al maggiore ricorso ai dispositivi tecnici da parte dei datori di lavoro. Nelle trattative, i sindacati perseguono solitamente gli obiettivi elencati di seguito:

- **Maggiore controllo nelle mani dei dipendenti.** La stragrande maggioranza dei contratti collettivi affronta i temi della trasparenza e dei diritti all'informazione e alla consultazione riguardo all'utilizzo dei dispositivi tecnici che influiscono sull'organizzazione del lavoro. Sebbene le parti sociali non sembrano essere sempre d'accordo sul consenso dei lavoratori, il diritto all'accesso ai dati personali e alla rettifica degli stessi da parte degli interessati sono considerati elementi importanti per assicurare ai lavoratori il controllo sui propri dati personali. Le clausole di revisione e le valutazioni congiunte, benché costituiscano un importante strumento nelle mani dei dipendenti, non sembrano figurare spesso tra gli oggetti delle trattative.
- **Limitazioni all'utilizzo dei dispositivi di sorveglianza.** I contratti collettivi tentano spesso di limitare la sorveglianza e la raccolta dei dati a quanto strettamente necessario e giustificato. Tale obiettivo può essere raggiunto attraverso un elenco di finalità prestabilite e/o divieti, relativi ad esempio all'utilizzo permanente di telecamere.
- **Vigilanza sulla gestione tramite algoritmi.** I materiali dei sindacati raccomandano che l'ultima parola riguardo alla gestione dei lavoratori debba spettare sempre a un essere umano. Ciò significa che, anche se l'IA può essere utilizzata come supporto alle decisioni dei manager, il datore di lavoro si impegna a non sostituirla ai manager umani e a concedere sempre il diritto a contestare presso un interlocutore umano le decisioni prese da algoritmi.
- **Principi del lavoro da remoto.** Il lavoro da remoto, che spesso risponde al desiderio di maggiore flessibilità da parte dei dipendenti, può andare di pari passo con una maggiore sorveglianza. Nelle trattative sui principi del lavoro da remoto, fra le altre cose, i sindacati tentano di limitare l'uso degli strumenti di sorveglianza.

² Regolamento 2016/679 del 27 aprile 2016 in materia di protezione delle persone fisiche riguardo al trattamento dei dati personali e libera circolazione di tali dati.

³ Art 88.

2. Insidie da evitare

INSIDIE	LISTA DI CONTROLLO
<p>I sistemi di sorveglianza si spingono oltre quanto dichiarato dal datore di lavoro</p> <p>Il contratto collettivo non tiene il passo con una tecnologia in rapida evoluzione</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Trasparenza: informare i lavoratori di qualsiasi utilizzo presente e futuro di dispositivi tecnologici che influiscono sulla privacy e l'organizzazione del lavoro. <input type="checkbox"/> Informazione, consultazione e trattative sull'intero ciclo di vita dei dati, fra cui: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> quali sono gli strumenti di raccolta dei dati utilizzati o il cui utilizzo è previsto dall'azienda, posizione e orari di registrazione dei dispositivi di sorveglianza; <input type="checkbox"/> modalità in cui l'azienda utilizza o intende utilizzare i dati raccolti, e con quali finalità; <input type="checkbox"/> metodi di memorizzazione dei dati e giurisdizione competente; <input type="checkbox"/> durata della memorizzazione dei dati ("diritto all'oblio") ed eventuali terzi che vi accederanno. <input type="checkbox"/> Ove possibile, clausole "non dipendenti dalla tecnologia." <input type="checkbox"/> Audit e valutazioni effettuati congiuntamente e con regolarità.
<p>Opinioni diverse riguardo a cosa si intende per invasione della privacy</p> <p>→ il consenso è accordato troppo presto</p> <p>Ai datori di lavoro sono concesse informazioni non necessarie</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Trasparenza: consentire ai lavoratori di poter consultare un elenco chiaro ed esaustivo delle finalità dell'utilizzo di dispositivi di sorveglianza e della raccolta dei dati. <input type="checkbox"/> La raccolta dei dati deve essere strettamente connessa all'impiego. Lo stesso scopo può essere raggiunto anche senza raccogliere dati. <input type="checkbox"/> Trattative allineate al GDPR, comprendenti: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> consenso degli interessati prima della raccolta di dati personali (per finalità non direttamente collegabili all'impiego); <input type="checkbox"/> accesso degli interessati ai dati; <input type="checkbox"/> diritto degli interessati a rettificare e cancellare i propri dati, diritto all'oblio.
<p>Decisioni prese da algoritmi</p> <p>Utilizzo dell'intelligenza artificiale per le procedure disciplinari e di reclutamento</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Trasparenza: spiegare in maniera chiara ed esaustiva il ricorso, effettivo o previsto, a dispositivi che influiscono sulla privacy e sull'organizzazione del lavoro. <input type="checkbox"/> Decisioni prese da umani: nessuna decisione senza una conferma finale da parte di un essere umano. <input type="checkbox"/> Audit e valutazioni effettuati congiuntamente e con regolarità.
<p>I dirigenti invocano la privacy per impedire ai lavoratori di accedere ai sindacati</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> I diritti sindacali vanno inclusi nelle trattative sui principi per il lavoro da remoto.

3. Esempi di pratiche



Informazione e consultazione

In Belgio, i contratti collettivi nel settore privato prevedono che, quando una nuova tecnologia ha conseguenze significative sull'impiego, l'organizzazione del lavoro o le condizioni di lavoro, il datore di lavoro sia tenuto, almeno tre mesi prima dell'inizio dell'implementazione della nuova tecnologia, da un lato a fornire informazioni scritte sulla natura di detta tecnologia, sui fattori che ne giustificano l'introduzione, nonché sulla natura delle conseguenze sociali che comporta, e dall'altro lato a consultarsi con i rappresentanti dei lavoratori sulle conseguenze sociali dell'introduzione di tale tecnologia.

Tali informazioni scritte riguardano la natura della nuova tecnologia, i fattori economici, finanziari o tecnici che ne giustificano l'introduzione, la natura delle conseguenze sociali che essa comporta, nonché il termine per la sua implementazione.



Elenco esaustivo di finalità

In Belgio, i contratti collettivi nel settore privato prevedono che l'utilizzo di telecamere sia consentito solo per ragioni di salute e sicurezza, per la protezione delle risorse aziendali, il controllo dei processi di produzione e la supervisione del lavoro dei dipendenti. Nel caso della supervisione del lavoro, i dipendenti devono essere informati anticipatamente.

Le decisioni e le valutazioni dei datori di lavoro non possono basarsi esclusivamente sui dati raccolti attraverso la sorveglianza con telecamere.



Rappresentanza e diritti sindacali

Un contratto collettivo in una banca spagnola prevede che ogni lavoratore da remoto possa comunicare con i rappresentanti dei lavoratori in maniera efficace e con la garanzia di privacy. Il datore di lavoro si impegna ad assicurare che il personale da remoto riceva le informazioni dei sindacati e a garantire la sua partecipazione alle elezioni sociali. Il datore di lavoro è inoltre tenuto a comunicare ai sindacati i nomi, i ruoli e gli indirizzi e-mail aziendali dei lavoratori da remoto, nonché la percentuale di lavoratori da remoto rispetto ai lavoratori in sede.



Accesso dei dipendenti ai dati

In Bulgaria, i contratti collettivi nei settori dell'energia e della sanità stabiliscono che i datori di lavoro debbano creare e mantenere, per ciascun lavoratore, un fascicolo personale consultabile su richiesta.



Posizione e orari di registrazione dei dispositivi di sorveglianza

In Svizzera, un contratto collettivo per stazioni di servizio limita l'utilizzo dei sistemi di sorveglianza e controllo alla sicurezza dei dipendenti, in particolar modo per prevenire le rapine. Le telecamere di sorveglianza devono essere posizionate in modo che i dipendenti vengano registrati solo se assolutamente necessario per rispondere a tale scopo. Le registrazioni possono inoltre essere valutate e utilizzate solo per ottenere prove a fini di applicazione della legge. I dipendenti devono essere informati per iscritto riguardo all'installazione di telecamere di sorveglianza, allo scopo della sorveglianza, alla valutazione delle registrazioni e alla gestione dei dati personali così raccolti. Su richiesta, i dipendenti possono consultare i dati personali elaborati sul loro conto.



Lotta all'estrema destra

Negli ultimi anni abbiamo assistito a un'ascesa costante del populismo di destra. I partiti di estrema destra sono ormai in grado di conquistare porzioni notevoli di elettorato in Europa e nel mondo, partecipare a governi di coalizione e in alcuni casi persino formare maggioranze parlamentari.

La CES ha adottato la [Roadmap "Building the Trade Union response to the rise of far-right"](#) (Costruire la risposta dei sindacati all'ascesa dell'estrema destra), in cui spiega che i sindacati sono agli antipodi dell'estrema destra, non solo per la lunga tradizione di opposizione a tali forze politiche in passato, ma anche per i valori che difendono al giorno d'oggi. I sindacati, prima di qualsiasi altra cosa, credono nella solidarietà, nella lotta per una vita migliore, nella giustizia sociale e nelle opportunità per tutti i lavoratori. Sono a favore dell'unione, non della divisione. La *roadmap*, elaborata con il supporto del reparto formazione dell'ETUI, stabilisce un piano basato su 15 azioni chiave che la CES e le organizzazioni affiliate dovranno intraprendere.

In un altro documento, [Resolution on the European Trade Union Democracy Action Plan](#) (risoluzione sul piano d'azione per la democrazia dei sindacati europei), la CES ricorda come sindacalismo e democrazia siano strettamente connessi. Tra le altre cose, la risoluzione sottolinea l'importante contributo che il dialogo fra le parti sociali, la contrattazione collettiva e la democrazia sul luogo di lavoro apportano alla stabilità delle democrazie.

1. Obiettivi

Diversi sindacati stanno sviluppando una narrativa che contrasti l'estrema destra, organizzando discussioni strategiche che riguardano ad esempio i membri la cui rabbia o paura potrebbe sfociare nel supporto all'estrema destra. Tuttavia, in termini di contrattazione collettiva, la lotta all'estrema destra rimane un territorio ancora largamente inesplorato. Gran parte dei partecipanti al nostro sondaggio ha infatti indicato che le trattative su questo argomento sono pressoché inesistenti.

I sindacati che hanno segnalato trattative in questo senso hanno perseguito gli obiettivi concreti elencati di seguito:

- **Promozione delle pari opportunità sul posto di lavoro.** Di gran lunga l'obiettivo maggiormente perseguito dalle parti sociali, prevede che il datore di lavoro si impegni ad astenersi da qualsiasi discriminazione in base a genere, origine etnica e razziale, religione e credenze, disabilità, orientamento sessuale, età, ecc.
- **Azioni contro razzismo e qualsiasi forma di discriminazione.** Tali azioni comportano solitamente la redazione di statuti e codici di condotta, ma anche attività di formazione, iniziative di sensibilizzazione e, più raramente, meccanismi di segnalazione interni all'azienda.

Oltre alla contrattazione collettiva, la lotta all'estrema destra viene affrontata attraverso azioni sindacali più ampie e distinte dalla contrattazione stessa. Tali azioni comprendono comunicazioni pubbliche nel contesto di elezioni politiche e sociali e sistemi di allerta riguardanti le attività dell'estrema destra tra i lavoratori. Quest'ultimo punto può comportare discussioni interne al sindacato sull'organizzazione di strategie disciplinari.

2. Insidie da evitare

Mentre la solidarietà e l'inclusività sono valori che accomunano tutti i sindacati, i concetti di estrema destra e populismo di destra hanno caratteristiche che variano in funzione dei contesti storici, culturali e politici. Inoltre, alcuni sindacati ritengono che sia necessario mantenere l'equilibrio tra, da un lato, combattere l'estrema destra e, dall'altro, evitare discriminazioni tra i lavoratori in base alle loro visioni politiche. Infine, anche l'attuazione dei contratti può rivelarsi problematica.

Ciò probabilmente spiega perché la contrattazione collettiva si focalizzi soprattutto sulla promozione delle pari opportunità e sulla lotta alle discriminazioni.

3. Pratiche



Pari trattamento

In Belgio, un contratto collettivo a livello nazionale stabilisce che il datore di lavoro assicuri pari trattamento per tutta la durata del rapporto di lavoro. Per pari trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione in base a età, sesso, orientamento sessuale, stato civile, anamnesi medica, razza, colore della pelle, ascendenza o origine nazionale o etnica, credenze politiche o filosofiche, disabilità, affiliazione a sindacati o altre organizzazioni.

In un contratto collettivo negoziato presso un'azienda italiana del lusso, le parti hanno confermato il loro impegno verso i valori condivisi, con particolare riferimento all'uguaglianza di genere, alle unioni tra persone dello stesso sesso e all'identità transgender. Riguardo a quest'ultimo punto, le parti accettano di individuare misure per integrare i lavoratori che stanno attraversando un percorso di transizione. In generale, l'azienda si impegna al riconoscimento e alla parità di diritti.



Codici etici e formazione

In un'azienda italiana di produzione di automobili, un contratto collettivo stabilisce che le parti aderiscano a un codice etico, in particolare riguardo alle pari opportunità e al pari trattamento. A partire da questo, il contratto collettivo prevede una serie di iniziative dedicate alla sensibilizzazione sulla diversità. Tali iniziative, pensate con il contributo attivo di un sindacato, si concentrano su:

1. attività di formazione dedicate al miglioramento della diversità generazionale;
2. piani di integrazione e sviluppo al fine di aumentare la quota di personale femminile;
3. iniziative per l'inclusione di persone con disabilità, ad esempio attraverso il supporto di interpreti dedicati per i lavoratori con deficit uditivo.



CONFEDERATION **SYNDICAT**
EUROPEAEN 
TRADE UNION



MIX
Paper from
responsible sources
FSC®