

**Il lavoro in Europa**  
Notiziario sulle politiche attive del lavoro in Europa  
(a cura di Ornella Cilona, Cgil nazionale)  
Numero 7, ottobre 2008

Indice

1. La nuova proposta di Direttiva comunitaria sui Comitati aziendali europei
2. La posizione del Parlamento europeo sulla lotta al lavoro nero
3. Rallenta la crescita dell'occupazione in Europa
4. Un convegno della Fondazione di Dublino sui casi aziendali di flessibilità in Europa



1. La nuova proposta di Direttiva comunitaria sui Comitati aziendali europei:

A luglio è stata resa nota la nuova proposta di Direttiva comunitaria sui Comitati aziendali europei (Cae), che modifica quella del 1994 (94/45/CE). Sono sei le principali modifiche apportate dalla proposta alla Direttiva 94/45, composta di 17 articoli:

- ⊕ La proposta chiarisce che i diritti di informazione e consultazione devono rispettare il principio generale dell'efficacia dell'iniziativa. Per "informazione" s'intende nella proposta "la trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori per consentire a questi ultimi di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L'informazione avviene nei tempi, secondo modalità e con un contenuto appropriati, suscettibili in particolare di permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a un esame adeguato e di preparare, se del caso, la consultazione". Viene anche precisato che quest'ultima deve avvenire "in tempi, secondo modalità e con contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da loro ricevute, di esprimere, entro un termine ragionevole, un parere all'organo competente dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie".
- ⊕ Secondo la proposta, la competenza dei comitati aziendali europei è limitata alle questioni di rilevanza transnazionale, introducendo però un'articolazione fra livello nazionale e transnazionale di informazione e consultazione dei lavoratori, che sarà oggetto di un accordo aziendale.
- ⊕ La proposta precisa il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori e la possibilità per loro di usufruire di formazione senza perdita di retribuzione, riconoscendo, inoltre, il ruolo delle organizzazioni sindacali in relazione ai rappresentanti aziendali dei lavoratori.

- Sono poi chiarite sia le responsabilità in merito alla comunicazione delle informazioni per l'avvio dei negoziati, sia le norme riguardanti la contrattazione degli accordi per l'istituzione di nuovi comitati aziendali europei. In particolare, la proposta prevede l'assegnazione, a ciascuno Stato membro nel quale siano occupati almeno 50 lavoratori, di un rappresentante per ogni quota pari al 10% degli occupati.
- La proposta adegua le prescrizioni accessorie che si applicano in mancanza di un accordo.
- La proposta introduce una clausola di adeguamento delle intese sui Cae in caso di modifica della struttura dell'impresa o del gruppo.

A oggi sono operanti circa 820 Cae, che rappresentano 14,5 milioni di lavoratori. Si tratta di un numero molto basso, poiché i Comitati aziendali europei sono stati istituiti soltanto nel 36% delle imprese cui si applica la Direttiva 94/45. Obiettivo della proposta è dunque anche quello di aumentarne il numero. Il testo è ora all'esame del Parlamento europeo (v. notiziario del Segretariato Europa della Cgil nazionale n. 10), che terrà conto anche del parere congiunto sulla proposta preparato dalla Confederazione europea dei sindacati e dall'associazione imprenditoriale Ue Business Europe. In una lettera inviata alla fine di agosto dalla Ces insieme alle associazioni imprenditoriali europee si legge che la proposta di Direttiva è accettata dalle parti sociali per poter arrivare a una revisione della normativa sui Cae entro la fine del 2008 o i primi mesi del 2009. In più di un'occasione la Ces ha ribadito, però, che le proposte di modifica alla Direttiva 94/45 preparate dalla Commissione europea non realizzano il rafforzamento dei diritti di informazione e consultazione dei lavoratori europei auspicato dal sindacato, soprattutto nei casi di ristrutturazione aziendale. A giugno, in occasione di una conferenza organizzata dalla Ces, il segretario aggiunto Reiner Hoffmann ha, infatti, dichiarato: "Nel 75% dei casi, i lavoratori non sono né informati, né consultati sulle ristrutturazioni. Il testo della Direttiva rivista dovrà indicare chiaramente che l'informazione e la consultazione dovrà farsi il più spesso possibile. I Comitati aziendali europei non devono vedere il proprio margine di manovra ridotto quando si tratta di affrontare problemi cruciali".

## 2. La posizione del Parlamento europeo sulla lotta al lavoro nero:

A metà settembre, la commissione occupazione e affari sociali del Parlamento europeo ha adottato a larga maggioranza una relazione d'iniziativa sulla proposta della Commissione europea volta a intensificare la lotta al lavoro nero. Secondo stime comunitarie, il sommerso rappresenta circa il 20% del prodotto interno lordo dell'Ue. Nella relazione, i deputati europei rilevano che il lavoro nero rischia di minare il modello sociale comunitario e crea distorsioni alla concorrenza sul mercato interno. Per il Parlamento, l'azione della

Commissione Ue deve essere più incisiva e mirata all'operatività, per evitare che la modernizzazione del diritto del lavoro in Europa rimanga solo un'affermazione teorica.

La relazione contiene due elementi di forte preoccupazione per il sindacato, sui quali la Confederazione europea dei sindacati aveva espresso la propria contrarietà. Il primo riguarda il possibile utilizzo del lavoro atipico per combattere l'economia sommersa: il Parlamento di Strasburgo, vi si legge "chiede agli Stati membri di prevedere forti incentivi per chi si impegna a trasformare il lavoro sommerso in economia formale e ritiene che i contratti atipici possano svolgere in tal senso un ruolo per assicurare da un lato l'emersione del lavoro nero e dall'altro per creare una maggiore stabilità lavorativa". (E', oltretutto, una contraddizione affermare che il lavoro atipico possa contribuire a "creare maggiore stabilità lavorativa"). Un secondo aspetto preoccupante riguarda l'invito rivolto dal Parlamento europeo agli Stati membri affinché applichino un patto per l'emersione che preveda l'emersione graduale, senza sanzioni. Il testo della relazione dichiara, infatti, in proposito: il Parlamento invita "la Commissione a proporre agli Stati membri ed ai soggetti sociali ed economici coinvolti nella lotta al lavoro non dichiarato, un patto per l'emersione dal sommerso, volto a permettere l'emersione graduale delle attività non dichiarate, patto da intendersi come periodo transitorio limitato senza il ricorso a sanzioni, allo scadere del quale si dovranno però prevedere meccanismi di inasprimento del regime sanzionatorio". Non è, infine, chiaro come politiche di responsabilità sociale, auspicate nella relazione, possano contribuire alla lotta contro il lavoro nero, poiché, per definizione, tali politiche vanno al di là di leggi e contratti, mentre il sommerso è, al contrario, caratterizzato proprio dal mancato rispetto di norme e di accordi collettivi. Nella relazione si legge, infatti, che il Parlamento europeo "invita gli Stati membri, i partner sociali e gli altri attori chiave sul mercato del lavoro a incoraggiare il ricorso alla responsabilità sociale delle imprese (CSR) e ad altri approcci simili per combattere il lavoro sommerso".

### 3. Rallenta la crescita dell'occupazione in Europa:

La Commissione europea ha reso noti alla fine di settembre i dati sull'occupazione nell'Ue, che confermano il rallentamento della crescita dell'occupazione a seguito della crisi finanziaria partita dagli Stati Uniti e dei primi segnali di recessione economica in alcuni Stati membri. Nel secondo quadrimestre di quest'anno, l'occupazione è aumentata nei 27 Paesi dell'Ue soltanto dello 0,2%, mentre la percentuale dei senza lavoro è rimasta stabile al 6,8%.

Il dato comunitario nasconde alcune significative differenze fra gli Stati membri: in Polonia, a esempio, è continuata anche nei mesi scorsi la crescita dell'occupazione, che invece è rallentata sensibilmente in Spagna, a causa soprattutto della contrazione del settore delle costruzioni. Secondo la Commissione Ue, il tasso di disoccupazione comunitario potrebbe aumentare alla fine dell'anno, così come sta avvenendo in Spagna, dove la percentuale dei senza

lavoro è aumentata rispetto a un anno fa. Si è dunque alla fine di un ciclo di espansione dell'occupazione in Europa, per quanto ricco in quantità e povero in qualità del lavoro, con il rischio che il perdurare della recessione aggravi i problemi nelle aree dove il tasso di disoccupazione era già più alto della media comunitaria.

#### 4. Un convegno della Fondazione di Dublino sui casi aziendali di flessibilità in Europa:

La Fondazione per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, con sede a Dublino, ha organizzato a Bruxelles l'1 e il 2 ottobre un seminario sulle politiche di flessibilità a livello aziendale in Europa. Durante la riunione – caduta in un periodo delicato, nel pieno della crisi che ha colpito alcuni grandi gruppi finanziari europei e statunitensi - sono stati presentati cinque casi aziendali di flessibilità. Al di là dell'ovvia annotazione che il seminario si occupava di un unico versante della cosiddetta flessicurezza, quello della flessibilità, senza considerare l'altro, vale a dire la sicurezza dell'occupazione, va rilevato che tutti i casi aziendali sono stati presentati dai dirigenti, senza avere la possibilità di udire anche l'opinione del sindacato. Anche il numero dei partecipanti al seminario era molto sbilanciato a favore degli imprenditori, poiché su circa 35 persone solo tre provenivano dalle organizzazioni dei lavoratori.

Non a caso, solo in due dei cinque casi aziendali la flessibilità era il frutto di un accordo scritto con il sindacato. E' il caso di Dexia, il gruppo franco belga oggi travolto dalla bufera del tracollo dei mutui subprime, scelto come esempio di flessibilità nell'orario di lavoro. In questo gruppo, l'adozione di contratti a tempo parziale e del telelavoro, con l'obiettivo di conciliare il tempo di vita privata e quello di lavoro, è stata decisa d'intesa con la rappresentanza aziendale dei lavoratori. Significativo il secondo caso aziendale di flessibilità dell'orario di lavoro contrattata col sindacato, riguardante l'azienda meccanica austriaca Palfinger: il direttore delle risorse umane ha rilevato che la flessibilità nel gruppo è realizzata prevalentemente attraverso l'impiego di lavoratori interinali e ha candidamente osservato che un accordo aziendale per istituire un terzo turno di lavoro è stato accettato dal sindacato, dopo un periodo di forti conflitti, solamente quando è apparso chiaro che senza l'intesa una parte della produzione sarebbe stata trasferita in un Paese dell'Est Europa con un costo del lavoro di molto minore a quello austriaco!

Nel caso di Saab, invece, riguardante la flessibilità in uscita, la decisione di licenziare il 25% della manodopera in uno stabilimento svedese è stata sì decisa insieme al sindacato locale, ma senza alcun accordo scritto, perché "basta la fiducia", come ha affermato la direttrice delle risorse umane del gruppo Annica Fornas. Ancora più preoccupante il caso di un'azienda spagnola di trasporti, Mrw, con sede a Barcellona, dove le iniziative contro la discriminazione e per la conciliazione del tempo di vita privata e di lavoro sono state decise dalla direzione insieme a una Fondazione dal nome più che significativo: "Mas Familia" (Più Famiglia). Il sindacato, definito "tradizionale" dal direttore risorse umane di Mrw,

non è stato coinvolto nelle decisioni del gruppo catalano, perché tutte le azioni adottate erano inquadrare non nella logica delle relazioni industriali, ma in quella delle iniziative "socialmente responsabili". Ugualmente, nel caso di Gkn, un'azienda britannica specializzata nell'aereospazio, le iniziative di flessibilità sono state inquadrare in quelle "socialmente responsabili". Si tratta di una deriva molto pericolosa, perché trasferisce la gestione delle questioni riguardanti il lavoro dall'ambito delle relazioni industriali a quello, più vago e senza un ruolo riconosciuto per il sindacato, della "responsabilità sociale".

Nel corso del seminario, Tom Wilthagen, dell'Università di Tilburg e ispiratore delle politiche di flessicurezza a livello comunitario, ha dichiarato, a sorpresa, che la flessibilità nell'orario di lavoro risulta finora più favorevole per le aziende che per i lavoratori. Dal suo intervento è risultato chiaro che probabilmente non saranno adottate a livello comunitario decisioni importanti sulla flessicurezza prima delle elezioni europee, previste per la primavera del prossimo anno.

