

SOMMARIO

■ Seminario d'inizio EZA a Milano



Per l'anno finanziario 2013 è previsto lo svolgimento di 59 seminari nell'ambito del programma di formazione EZA. Priorità tematiche: sfide strutturali sul mercato del lavoro, pacchetto occupazione della Commissione europea nel quadro della strategia Europa 2020, prospettive dell'azione sindacale in Europa durante e dopo la crisi e conciliazione fra vita privata e vita professionale al banco di prova *Pagina 3*

■ Conclusione del primo ciclo di corsi EZA per dirigenti di sindacati e organizzazioni dei lavoratori sul tema del dialogo sociale

Come possono i rappresentanti dei lavoratori assumere e conservare un ruolo interessante nell'ambito del dialogo sociale? Come possono mantenere un profilo convincente nella lotta in favore dei propri rappresentati? EZA ritiene che elaborare possibili soluzioni in risposta a tali domande rientri tra i propri compiti. Per questo ha ideato per i rappresentanti dei lavoratori un modello di formazione nuovo, moderno, e durevole, che pone in primo piano la trattazione di conoscenze di base. Organizzazioni dei lavoratori di Portogallo, Spagna, Italia e Polonia hanno collaborato con università dei propri paesi per organizzare percorsi formativi rivolti ai membri dei sindacati. In dicembre si è concluso con successo il primo ciclo, composto da quattro corsi settimanali, un corso on-line e la discussione delle tesine finali *Pagina 4*

EDITORIALE



Cari amici,

Ci fu un tempo in cui le differenze tra i tassi di disoccupazione nei paesi della zona euro dell'Europa meridionale e settentrionale erano pressoché nulle. Era il 2007. Poi venne la crisi finanziaria e del debito e il divario tra il numero dei disoccupati negli uni e negli altri divenne un abisso. All'inizio di gennaio, Lászlo Andor ha presentato l'edizione 2012 della Rassegna annuale sull'occupazione e gli sviluppi sociali e ha tracciato un quadro assai cupo - un panorama con poche speranze di miglioramento nel 2013. La situazione del mercato del lavoro è peggiorata enormemente e con essa la situazione sociale di molti cittadini europei. Riuscirà il prossimo vertice UE a determinare la svolta? Una svolta

verso investimenti intelligenti nella regione dell'Europa meridionale, mirati a creare posti di lavoro e competitività in questi paesi? È decisamente arrivato il momento di offrire ai cittadini nuove prospettive, affinché possano trasformare la propria sfiducia attuale in impegno e partecipazione nella definizione del futuro.

*L'approvazione, urgentemente necessaria, e l'attuazione di provvedimenti intesi a stimolare la crescita devono, dunque, mostrare ai lavoratori di basarsi su fondamenti moderni ed equi. È un compito cui sono chiamati in egual misura i governi e le parti sociali. Ogni cittadino europeo ha dovuto scontrarsi in prima persona - e continua a farlo giorno dopo giorno - con la dura realtà che l'economia rientra in una propria legalità. Nessuna società che abbia a cuore il mantenimento delle strutture democratiche può, tuttavia, rinunciare a un sistema economico che sia al servizio delle persone - che sia una società dell'Europa meridionale, orientale o settentrionale. L'Europa è un continente in cui le tendenze alla divisione devono essere contrastate con efficacia. Un principio che in futuro potrebbe trovare un'applicazione più tempestiva. La vostra Roswitha Gottbehüt
Segretaria generale*

La strategia Europa 2020 come parte della risposta dell'Unione europea alla crisi

1 Come affermato dal Presidente Barroso durante il Discorso sullo Stato dell'Unione del 2012, l'Unione europea versa ancora nella crisi. Sono tempi difficili per tutti. Non si tratta unicamente di una crisi finanziaria, economica e sociale, bensì anche di una crisi di fiducia. La reazione alla crisi ha dimostrato l'esistenza - tanto in passato quanto al momento presente - di un problema di governance. A quanto pare, la risposta dell'Unione europea (delle istituzioni

europee e degli Stati membri congiuntamente) non è stata abbastanza efficace. E il messaggio politico sembra essere segnato da una contraddizione.

Da una parte, la strategia Europa 2020 lancia un messaggio chiaro e coerente sul proprio obiettivo globale, che consiste nella promozione di una crescita intelligente, sostenibile e solidale. La strategia Europa 2020 intende creare le condizioni per una crescita che sia: a) intelligente, per mezzo di investimenti più efficaci nel

settore dell'istruzione, della ricerca e dell'innovazione; b) sostenibile, grazie a un deciso cambiamento di rotta verso un'economia a basse emissioni di carbonio; e c) solidale, mediante la prioritizzazione della creazione di posti lavoro e della riduzione della povertà.

Dall'altra parte, le preoccupazioni a breve termine dei leader politici sembrano deviare alquanto da questi obiettivi strategici. Crescita, sì, ma è proprio il caso di porsi, ora, mete ambiziose in campo ambientale? Occupazione, certo, ma è davvero il momento giusto per chiedere a gran voce posti di lavoro di qualità? Solidarietà, d'accordo, ma è sul serio possibile proteggere i più poveri dalle conseguenze dei programmi di austerità? I messaggi principali che oggi si sentono qui e là proclamano: ci si dovrebbe concentrare sull'esistenza del lavoro; in periodo di crisi e disoccupazione di massa, nessuno dovrebbe lamentarsi per la qualità del lavoro; averlo, un lavoro, dovrebbe essere più che sufficiente! O per dirla in altri termini: non si dovrebbero opprimere le aziende – soprattutto le piccole e medie imprese – con inutili fardelli quali i regolamenti in materia di sicurezza e tutela della salute o altre normative frutto di politiche sociali. Parafrasando, pare che gli obiettivi della promozione dell'occupazione e del miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (art. 151 del TFUE) debbano essere congelati fino a crisi superata.



2 Tuttavia, si riscontrano anche alcuni sviluppi positivi. Il coordinamento delle politiche economiche, fiscali e di bilancio si è visto rafforzato. La Commissione ha proposto varie misure per la ripresa di una crescita sostenibile che passano per una migliore regolamentazione del settore bancario, un'ottimizzazione della politica industriale, la proposta di un quadro finanziario pluriennale adeguato (il bilancio a lungo termine dell'UE per il periodo 2014-2020), il sostegno all'introduzione di una tassa sulle trans-

azioni finanziarie e l'adozione di un pacchetto occupazione ambizioso. Tali proposte dimostrano che il credo liberale secondo il quale ogni obiettivo può essere raggiunto attraverso la deregolamentazione ha perso terreno. Ne emerge un messaggio diverso rispetto al passato: si punta a "una regolamentazione migliore", non a "una regolamentazione inferiore".



3 Si è verificato, inoltre, un cambiamento in seno all'opinione pubblica. Dall'inizio della crisi, è stato evidente che mercati globali interconnessi sono più rapidi e, pertanto, più potenti rispetto a sistemi politici nazionali frammentati. Ciò mina la fiducia dei cittadini nel processo decisionale. L'opinione pubblica non è convinta che le riforme strutturali in corso siano necessariamente giuste ed eque. In certe parti dell'Europa, la povertà va in crescendo e i livelli di disoccupazione, in special modo tra i giovani, hanno raggiunto picchi altissimi. L'aspetto che rende la crisi attuale diversa da altre passate e particolarmente difficile da affrontare è la forza e l'estensione con cui ha colpito l'occupazione in strutture collettive. La crisi che stiamo attraversando si è abbattuta soprattutto su lavoratori qualificati di sesso maschile del settore industriale, il nucleo della nostra classe lavoratrice. Ciò si ripercuote su un ampio numero di famiglie che ora guardano con preoccupazione al proprio futuro e al proprio ruolo nella società e chiedono una maggiore protezione e solidarietà. Il popolo considera con scetticismo la capacità dell'Unione europea di prendere decisioni e proteggere i propri cittadini. Nell'attuale periodo di crisi, il processo decisionale comunitario sembra troppo distante, troppo complesso e troppo lento. E certamente la stessa UE sembra porre un accento più forte sulla strategia dell'austerità che su programmi di crescita e occupazione e dà l'impressione di star domandando uno sforzo maggiore ai settori poveri che a quelli ricchi. La questione, dunque, è la seguente: quale messaggio "sociale" può lanciare l'Europa in risposta alle sfide del tempo presente? Come possono i cittadini europei recuperare la fiducia nel futuro?

Prospettive / Conclusioni

Dobbiamo ripristinare un tipo di crescita e di occupazione sostenibile, conseguire una maggiore competitività, ma anche una più profonda coesione sociale in Europa. È necessario, tra l'altro, effettuare investimenti mirati a livello europeo in aree caratterizzate da un grande potenziale in termini di crescita e creazione di posti di lavoro. Tale è, appunto, il proposito principale della proposta della Commissione per il bilancio europeo relativo al periodo 2014-2020. Sfortunatamente, alcuni governi mostrano una scarsa volontà di garantire finanziamenti adeguati a strumenti essenziali a compensare gli effetti negativi della crisi in campo sociale (quali il Fondo sociale europeo, il Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione o gli aiuti alle persone svantaggiate).

Quella stessa Europa che ha vinto – e meritato – il Premio Nobel per la Pace deve affrontare le conseguenze della crisi in ambito sociale con ambizione e determinazione. E lo farà, se i cittadini premeranno sui leader dell'UE affinché promuovano riforme giuste e ambiziose.

Ellen DURST

Relatrice

Commissione europea

DG Occupazione, affari sociali e inclusione

Dialogo sociale e relazioni industriali

Esclusione di responsabilità:

Tutte le opinioni espresse nell'ambito del presente intervento illustrano unicamente il punto di vista dell'autore e non riflettono necessariamente le opinioni della Commissione europea. ■

Seminario d'inizio EZA a Milano

Il 22 e 23 novembre 2012 ha avuto luogo a Milano, in Italia, il seminario d'inizio sul tema "Le priorità del dialogo sociale europeo", evento organizzato dal Centro europeo per le questioni dei lavoratori (EZA) in collaborazione con la Federazione Nazionale per lo Sviluppo dell'Agricoltura (FEDER.AGRI.) e con il sostegno dell'Unione europea. 120 rappresentanti di organizzazioni dei lavoratori di ispirazione cristiano-sociale provenienti da 25 paesi europei si sono riuniti per discutere insieme sul programma di formazione EZA per il 2013.

Oggetto di 17 dei 59 progetti previsti, anche quest'anno – come già l'anno scorso – il gruppo tematico "Sfide strutturali sul mercato del lavoro" assume un ruolo prioritario. Tema centrale è il pacchetto occupazione della Commissione europea nel quadro della strategia Europa 2020.

Nel 2013 verranno creati, inoltre, due gruppi di coordinamento di progetto che incentreranno i propri lavori sugli argomenti: "Prospettive dell'azione sindacale in Europa durante e dopo la crisi: sfide, orientamenti strategici, coscienza di sé e prese di posizione" e "Conciliazione fra vita privata e vita professionale al banco di prova".

Grande risonanza ha avuto la relazione di Barbara Gerstenberger, della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound) con sede a Dublino. Titolo della relazione: "La strategia Europa 2020 e il pacchetto occupazione dell'UE: il contributo delle organizzazioni dei lavoratori alla creazione di posti di lavoro di qualità e in quantità". Dalle informazioni a disposizione dell'Eurofound, il 20% dei lavoratori europei occupa un posto di qualità scadente. A tale proposito, lo stress e la flessibilità dell'orario di lavoro costituiscono un grande problema. La relazione denuncia, inoltre, che nonostante il notevole impegno della Commissione europea, nel campo della sicurezza e della tutela della salute sul luogo di lavoro non si registrano sviluppi commisurati agli sforzi.

Sulle potenzialità dell'economia verde di convertirsi in una "fabbrica di posti di lavoro" Barbara Gerstenberger si è dimostrata scettica. A conti fatti, l'inverdimento del lavoro non implica l'aumento del numero complessivo degli occupati, giacché comporta la distruzione di posti di lavoro già esistenti. La questione non rappresenta, inoltre, un tema prioritario



Apertura del seminario iniziale – Discorso di benvenuto di Carlo Costalli, Presidente di MCL, Alfonso Luzzi, Segretario generale di Feder.Agri., e Bartho Pronk, Presidente di EZA (da destra a sinistra)

per le parti sociali, poiché, tra le altre ragioni, nelle aziende di nuova costituzione il dialogo sociale svolge un ruolo marginale. Sarebbero i "lavori bianchi" – dunque i lavori nel settore assistenziale –, più che quelli "verdi", ad avere una maggiore possibilità di contribuire alla creazione di nuova occupazione, sebbene proprio in questo settore si senta una forte necessità di miglioramento della qualità.

Il programma di formazione EZA è stato presentato nell'ambito di una tavola rotonda aperta e vivace cui hanno preso parte i rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori di diverse regioni europee, Barbara Gerstenberger di Eurofound e il pubblico.

Ellen Durst, responsabile per il dialogo sociale settoriale presso la Direzione Dialogo sociale e relazioni industriali della Direzione Generale Occupazione, affari sociali e inclusione della Commissione europea, ha illustrato nel proprio intervento un "Bilancio intermedio sugli elementi di politica sociale e dell'occupazione propri della strategia Europa 2020 dal punto di vista della Commissione europea". In tale contesto, Ellen Durst ha fatto riferimento alla relazione "Attuazione del patto per la crescita e l'occupazione" presentata dalla Commissione europea al Consiglio europeo del 18 e 19 ottobre 2012, in cui vengono messi a confronto i risultati ottenuti e le questioni aperte al momento attuale.

Con i propri interventi, i partecipanti al seminario hanno messo in luce il ruolo del dialogo sociale come via verso la pace sociale in Europa. Hanno criticato la per-

dità di potere e di influenza delle organizzazioni dei lavoratori durante la crisi e hanno lanciato un appello affinché il dialogo sociale sia regolare, giacché solo le organizzazioni dei lavoratori e le associazioni datoriali conoscono con precisione le competenze necessarie al mercato del lavoro.

I partecipanti hanno affrontato, inoltre, la questione dello spostamento dei posti di lavoro dall'industria al settore terziario, in particolare in direzione dei servizi sanitari e domestici, ambiti in cui tradizionalmente le organizzazioni dei lavoratori faticano ad entrare. Questo nuovo campo di azione, per il quale la posta in gioco è ben superiore alla mera introduzione di standard minimi, deve essere oggetto di uno studio approfondito. Dal momento che a muoversi su questo terreno sono spesso singoli individui, per lo più immigranti che non conoscono fino in fondo i propri diritti, le organizzazioni dei lavoratori hanno un ruolo chiave da svolgere nel garantire l'applicazione delle normative nazionali.

Altri argomenti trattati nel corso dell'evento sono stati il fenomeno della fuga di cervelli, la sicurezza del posto di lavoro quale fattore rilevante per la pianificazione familiare, la "Generazione 1000 euro", l'alto tasso di disoccupazione giovanile in Europa, l'esigenza di raggiungere una quota di lavoratori specializzati pari al 40% analoga alla quota di laureati del 40% contemplata dalla strategia Europa 2020, il cambiamento demografico in Europa e il sistema di formazione duale.

Concluso il primo ciclo di corsi EZA per dirigenti di sindacati e organizzazioni dei lavoratori sul tema del dialogo sociale



Partecipanti al corso organizzato da Europejski Dom Spotkań - Fundacja Nowy Staw nell'ottobre 2011 a Lublino

L'apprendere è come remare contro corrente: se ci si ferma, si torna indietro (Laozi, filosofo cinese, III-IV sec. a.C.).

La veridicità di questa massima è lampante per chiunque operi attivamente in seno a un sindacato, si batta da decenni per i diritti dei lavoratori e riconosca che il mondo del lavoro è in costante e rapida evoluzione. Pressoché nessun'altra organizzazione ha dovuto operare un cambiamento interno tanto profondo per riuscire a superare le sfide sorte con la globalizzazione.

Oggi più che mai è importante che gli organi di rappresentanza dei lavoratori abbiano una voce forte, giacché sempre più individui sono soggetti a rapporti di lavoro precari, hanno perso il proprio posto di lavoro o sono costretti a offrire le proprie capacità in pessime condizioni. A ciò si aggiunge la grande preoccupazione per il calo continuo del numero degli iscritti. I rappresentanti dei lavoratori in Europa, i consigli aziendali e i comitati del personale si oppongono a questo sviluppo e sono coscienti del fatto che se intendono riuscire nell'intento devono sottoporsi a un aggiornamento costante delle proprie conoscenze.

Come possono i rappresentanti dei lavoratori assumere e conservare un ruolo interessante nell'ambito del dialogo sociale? Come possono mantenere un profilo convincente nella lotta in favore dei propri rappresentati?

Elaborare possibili soluzioni in risposta a tali domande rientra tra i compiti di EZA, alla quale è parso fondamentale offrire ai rappresentanti dei lavoratori un modello di formazione nuovo, moderno, e durevole, che ponesse in primo piano la trattazione di conoscenze di base. EZA ha voluto realizzare questo obiettivo attraverso

un corso in più tappe: organizzazioni dei lavoratori e università di diversi paesi hanno unito le forze per avviare percorsi formativi rivolti ai membri dei sindacati. In dicembre si è concluso con successo il primo ciclo, composto da quattro corsi settimanali, un corso on-line e la discussione delle tesine finali.

Sulla base di unità di apprendimento interattive, professori altamente qualificati dell'istituto portoghese ISCE, dell'Università Bicocca di Milano, dell'Università CEU San Pablo di Madrid e della Akademia Ignatianum di Cracovia, in collaborazione con i centri soci EZA FIDESTRA (Associação para a Formação, Investigação e Desenvolvimento Social dos Trabalhadores), FLC (Fondazione Luigi Clerici), USO - CCFAS (Unión Sindical Obrera - Centro Confederal de Formación y Acción Social) ed Europejski Dom Spotkań - Fundacja Nowy Staw, hanno insegnato ai corsisti metodi di lavoro per affrontare una molteplicità di questioni diverse. Alcuni esempi: gestione di base, importanza di una buona direzione e amministrazione nei sindacati, finanziamento degli stessi, conseguimento di risultati di ricerche e loro utilizzo per determinati scopi. I professori hanno chiarito elementi importanti del diritto del lavoro, spiegato il peso della situazione macroeconomica e i suoi effetti sui lavoratori e illustrato metodi di negoziazione nel quadro del partenariato sociale in rapporto a temi attuali volti a migliorare le relazioni industriali. Altri argomenti trattati sono stati il funzionamento dei comitati aziendali europei e l'apprendimento di tecniche di comunicazione mirate a evitare il conflitto.

I formatori hanno impiegato metodi di lavoro molto vari. Poche sono state le lezioni frontali; nella maggior parte dei

casi sono stati applicati metodi innovativi e creativi, intesi a stimolare il dibattito tra i corsisti. I corsi hanno avuto in media una durata di cinque giorni, la qual cosa ha consentito una specializzazione sia tematica che curriculare sotto ogni aspetto. I corsi si sono conclusi con un incontro di valutazione, durante il quale i partecipanti sono stati spronati a suggerire nuovi temi per corsi futuri.

Per il corso finale, impartito on-line, le università hanno messo a disposizione sul sito web di EZA il materiale relativo ai possibili temi da trattare. Ogni corsista ne ha dovuto scegliere uno per la redazione della propria tesina finale. I lavori dei partecipanti sono stati presentati nell'ambito di un seminario conclusivo.

Un nuovo ciclo è già iniziato e vede la cooperazione di Europejski Dom Spotkań - Fundacja Nowy Staw, Polonia, LDF Education Center (VsI Lithuanian Labor Federation Education Center), Lituania, e IFES (Institutul de Formare Economică și Socială), Romania, con università partner dei rispettivi paesi. ■

COLOPHON

Editore

EZA

Centro europeo per
le questioni dei lavoratori
Johannes-Albers-Allee 2
53639 Königswinter
Tel. +49 - 22 23 - 29 98 - 0
Fax +49 - 22 23 - 29 98 - 22
E-Mail: eza@eza.org
www.eza.org

Redazione

Roswitha Gottbehüt (Red. resp.),
Matthias Homey, Norbert Klein,
Victoria Znined

Struttura e composizione

HellaDesign, Emmendingen
E-Mail: helladesign@web.de

Fotografie

EZA, Commissione europea,
EDS-FNS

Periodicità

4 numeri annuali



Questa pubblicazione viene
appoggiata finanziariamente
dell'Unione europea.