

## SOMMARIO

### ■ Serie di cinque seminari EZA sul pacchetto occupazione dell'Ue



Tema centrale: la qualità dei nuovi posti di lavoro e le sfide per le organizzazioni dei lavoratori in rapporto alla qualità dell'occupazione nel settore dell'economia "verde", delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) e dei servizi assistenziali *Pagina 2*

### ■ Riunione del gruppo di lavoro congiunto EZA-ETUI a Bruxelles

La disoccupazione giovanile in Europa quale sfida tre le più urgenti per le organizzazioni dei lavoratori nel quadro del dialogo sociale *Pagina 3*

### ■ Coordinamento di progetto EZA "Prospettive dell'azione sindacale"

Questioni principali: sfide, orientamenti strategici, coscienza di sé e prese di posizione *Pagina 3*

### ■ Reti e piattaforme EZA



Intervista a Heidi Rabensteiner, responsabile della Piattaforma internazionale per le pari

opportunità (PIPO): obiettivi, metodo di lavoro, membri e destinatari *Pagina 4*

## EDITORIALE



### Cari amici,

Oggi, l'Europa è messa a confronto con una lunga serie di sfide particolarmente complesse. Tali sfide – dai negoziati per una soluzione politica positiva per il popolo ucraino, agli sforzi per abbattere gli alti tassi di disoccupazione esistenti nell'Unione europea, affievolire le politiche di austerità adottate a causa della crisi e promuovere una crescita sostenibile – hanno tutte un denominatore comune essenziale: ognuno dei soggetti coinvolti, dal cittadino ucraino al giovane disoccupato europeo al lavoratore che percepisce uno stipendio al di sotto del minimo

salariale, anela innanzitutto alla giustizia sociale. Chiede la creazione delle condizioni necessarie alla pace, una pace su scala nazionale e internazionale, una pace fondata su solide basi legali e sul rispetto di un quadro normativo equo. Molto è stato fatto nei mesi scorsi. Ne sono un esempio l'istituzione della tanto necessaria unione bancaria o l'elaborazione della Direttiva di attuazione, ancora in attesa di delibera da parte del Parlamento europeo, che intende porre fine agli abusi di cui sono vittime i lavoratori distaccati in Europa. Molto, tuttavia, resta ancora da fare sul piano della giustizia sociale.

Come si esprimeranno i cittadini comunitari alle elezioni europee di fine maggio? Riporranno la propria fiducia nei partiti che difendono con atteggiamento aperto e costruttivo il modello sociale europeo? La migliore politica sociale è, e sarà sempre, la garanzia di un posto di lavoro sicuro. Tale deve essere l'obiettivo dei rappresentanti politici che oggi parlano di economia sostenibile. Un appello rivolto a tutti: andate a votare. La vostra Roswitha Gottbehüt  
Segretaria generale

## Disastro sociale nel settore edile

Oltre 30 rappresentanti sindacali del settore edile e dell'industria del legno si sono dati appuntamento a Belgrado il 4 e il 5 febbraio 2014 per un seminario organizzato nel quadro del progetto speciale EZA per le organizzazioni dei lavoratori dei Balcani occidentali sul dialogo sociale settoriale. L'incontro ha visto la partecipazione di sindacalisti provenienti da Belgio, Paesi Bassi, Serbia, Croazia, Repubblica Ex Jugoslava di Macedonia, Montenegro, Romania e Bulgaria. Tra i temi centrali del dibattito, vi sono state le ripercussioni della migrazione e della libera circolazione dei servizi sul dialogo sociale nell'Unione europea. I partecipanti al seminario hanno denunciato gli effetti disastrosi della libera circolazione dei servizi e del mercato interno sull'occupazione, sui salari e sulle condizioni di lavoro nell'industria edile. Lo sfruttamento dei lavoratori e la progressiva eliminazione o sostituzione dei posti di lavoro regolari con rapporti di lavoro precari

e non regolamentati sono fenomeni ormai radicati. Allo stato attuale dei fatti, si è ben lontani dallo spirito originale della Direttiva in materia di distacco dei lavoratori, che a suo tempo costituì il risultato di un difficile compromesso tra le parti sociali in favore della conciliazione tra, da una parte, l'esigenza di un trattamento equo di tutti i lavoratori e un alto livello di protezione sociale e, dall'altra, le dinamiche di un mercato libero e competitivo.

I sindacati europei pongono l'accento sulla necessità di una campagna coordinata volta a contrastare il dumping sociale e chiedono l'applicazione di sanzioni reali così come la costituzione di un'Europol sociale. Costatano furiosi il disprezzo delle istituzioni europee per le preoccupazioni dei lavoratori e avvertono che ogni indugio nel ricercare una soluzione al problema contribuirà ad ingrossare la fila del fronte euroscettico.

Tom Deleu ■

## Ciclo di seminari EZA sul pacchetto occupazione dell'Ue

**N**ei numerosi paesi europei afflitti da una profonda crisi dell'occupazione, l'inversione di rotta partirà non dalla flessibilizzazione dei mercati del lavoro europei, ma dalla creazione di posti di lavoro di qualità. Tale è stata una delle conclusioni del seminario sul tema "Nuovi posti di lavoro nell'Unione europea (Ue): creare rapporti di lavoro sostenibili e di qualità – Il compito più urgente del dialogo sociale", tenutosi alla fine di gennaio a Madrid. Organizzato dal centro di formazione della federazione sindacale spagnola USO in collaborazione con EZA, l'incontro ha costituito a un tempo l'evento di chiusura di una serie di cinque seminari incentrati sul pacchetto occupazione dell'Ue nel quadro della strategia Europa 2020. L'iniziativa ha goduto del sostegno scientifico dell'Istituto per gli studi sul lavoro e la società (HIVA) dell'Università Cattolica di Lovanio, in Belgio. Ciò ha consentito, da una parte, l'integrazione nei lavori dei seminari di approcci e risultati di ricerca e, dall'altra, l'assimilazione nell'analisi scientifica di osservazioni empiriche sulle diverse materie trattate. Nel corso delle attività formative, HIVA ha presentato una stimolante esposizione intitolata "La qualità dei nuovi posti di lavoro e le sfide per le organizzazioni dei lavoratori – Il pacchetto occupazione nel quadro della strategia Europa 2020 e la qualità dei posti di lavoro nel settore dell'economia 'verde', delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) e dei servizi assistenziali". Attualmente, è in fase di redazione una relazione di ricerca che includerà i risultati del ciclo di seminari EZA.

### Il pacchetto occupazione dell'Ue

Lanciato nell'aprile 2012, il pacchetto occupazione dell'Ue si compone di una serie di documenti strategici che individuano i punti di contatto della politica dell'occupazione con altre sfere della politica comunitaria e teorizzano una sinergia in grado di promuovere nei paesi dell'Unione una crescita intelligente, inclusiva e sostenibile. Il pacchetto mette in luce, tra l'altro, i settori caratterizzati da un particolare potenziale occupazionale e illustra ai governi nazionali i metodi migliori per creare posti di lavoro. In base alle stime e alle valutazioni dell'Ue, i settori dell'economia "verde", delle TIC e dei servizi sanitari e assistenziali offrono già



*Partecipanti all'evento di chiusura della serie di cinque seminari sul tema del pacchetto occupazione nel quadro della strategia Europa 2020; Madrid, gennaio 2014*

oggi particolari opportunità in termini di occupazione e sono destinati a crescere ulteriormente in futuro.

### Il ciclo di seminari EZA

Tra i temi trattati nell'ambito del ciclo di seminari EZA figuravano anche questioni di più ampia natura. In numerosi incontri, i presenti si sono interrogati sull'efficacia delle ricette elaborate per superare la crisi economica e si sono domandati fino a che punto esse non stiano, in effetti, sottoponendo ad una pressione addizionale i già provati mercati del lavoro. Da più parti è stata espressa l'opinione che i governi siano attualmente ben lungi dal creare posti di lavoro di qualità in quei settori che, a giudizio dell'Unione europea, hanno un particolare potenziale in termini di occupazione.

Il dibattito sulla qualità dei posti di lavoro nel campo dell'economia "verde" ha messo in evidenza come spesso volte la scomparsa di rischi tradizionali per la salute sia accompagnata dall'insorgere di pericoli nuovi. Altrettanto frequentemente, i compiti e le funzioni dei lavoratori non rispecchiano l'immagine, tanto celebrata dai promotori del settore, di dinamismo, innovazione ed ecocompatibilità dei beni prodotti e dei servizi prestati. D'altro canto, questa fetta dell'economia si alimenta sostanzialmente dell'aspirazione degli imprenditori di rispettare certi standard etici. Aspetto, questo, di notevole importanza – come dichiarato al termine del ciclo di seminari –, giacché potrebbe essere sfruttato dalle organizza-

zioni dei lavoratori per migliorare la qualità dei posti di lavoro.

L'analisi della situazione nel campo delle TIC ha messo in luce l'alto livello di formazione professionale dei lavoratori, il loro notevole grado di autodeterminazione e le retribuzioni generalmente elevate. Contemporaneamente, non ha mancato di rilevare la forte pressione generata dall'imposizione di rigide scadenze e gli orari di lavoro particolarmente lunghi.

Quanto, infine, ai posti di lavoro nel settore assistenziale, si individuano due scenari radicalmente diversi a seconda che la persona presti servizio presso una struttura di ampie dimensioni o, al contrario, in ambito domestico. In questo secondo caso – che, per altro, è sempre più frequente –, i rapporti di lavoro si caratterizzano per il basso compenso, l'alto carico emotivo e i difficili orari di lavoro.

Nella prospettiva delle organizzazioni dei lavoratori, la sfida più ardua risiede essenzialmente nella capacità di adattarsi allo sviluppo e alla trasformazione di questi settori, come detto giudicati tra i più fecondi in termini di occupazione. A tale scopo, è imprescindibile abbandonare i percorsi già battuti e intraprendere nuovi cammini sulla strada della rappresentanza sindacale in azienda.

È stata sottolineata, infine, l'importanza di preservare e creare nuovi posti di lavoro nella sfera produttiva a livello europeo, evitando l'errore di concentrarsi esclusivamente sul settore dei servizi.

Norbert Klein ■

## Gruppo di lavoro congiunto EZA-ETUI



Foto di gruppo dei membri del gruppo di lavoro congiunto EZA-ETUI sul tema della disoccupazione giovanile in Europa; Bruxelles, febbraio 2014

La disoccupazione giovanile in Europa: una delle sfide più urgenti per le organizzazioni dei lavoratori nel quadro del dialogo sociale". Tale è stato il tema trattato dal gruppo di lavoro EZA, riunitosi a Bruxelles il 18 e il 19 febbraio 2014, in un incontro organizzato da EZA in collaborazione con l'Istituto sindacale europeo (European Trade Union Institute, ETUI) e con il sostegno dell'Unione europea. 35 rappresentanti di EZA ed ETUI provenienti da Spagna, Italia, Romania, Portogallo, Belgio, Polonia, Germania, Paesi Bassi, Svezia, Bulgaria, Austria, Lituania, Croazia e Repubblica Ex Jugoslava di Macedonia si sono dati appuntamento per dibattere la questione dalla prospettiva dei giovani rappresentanti dei lavoratori. Il problema della disoccupazione giovanile non è certo nuovo; l'avvento della crisi, tuttavia, ne ha ingigantito le dimensioni. Un punto, questo, su cui tutti i membri del

gruppo di lavoro si sono detti d'accordo. Le azioni della Commissione europea mancano di forza ed efficacia e sono del tutto incompatibili con i drastici tagli compiuti a livello nazionale e l'indebolimento del dialogo sociale. Fondamentalmente, occorre chiedersi se il complesso di misure adottate dall'Unione europea per contrastare la disoccupazione giovanile sia in grado di controbilanciare gli effetti delle politiche di austerità.

L'istruzione scolastica e la formazione professionale vanno intese come realtà proiettate verso obiettivi ben più ampi della semplice trasmissione delle competenze necessarie allo svolgimento di un lavoro specifico. Il sistema della formazione professionale va avvicinato al contesto aziendale e il concetto di formazione in azienda va rafforzato: la disponibilità di informazioni al riguardo non può essere lasciata al caso. Se da una parte è indispensabile garantire una

maggiore permeabilità delle università verso i piani di formazione professionale, dall'altra è senz'altro problematico che spesso volte le qualifiche accademiche non trovino corrispondenza nei posti di lavoro effettivamente disponibili.

Nel proprio discorso di chiusura, Ulisses Garrido, Direttore del Dipartimento Formazione ETUI, ha difeso la necessità di una maggiore stabilità per i giovani. Al momento presente, l'emozione imperante nel cuore dei lavoratori, in particolare dei più giovani, è la paura. Il compito delle organizzazioni dei lavoratori è avvicinarsi alla loro realtà e dialogare con loro nella stessa lingua.

Andreas Gjecaj, Segretario Generale FCG, Austria, ha criticato la tendenza ad identificare nella competitività l'unico criterio di scelta e decisione. I giovani sono il futuro, non il problema. La precarietà non può diventare la norma nel mondo dell'occupazione. La formazione è ben più di un mero investimento nel capitale umano. Le organizzazioni dei lavoratori hanno il dovere di portare la discussione sul piano dei valori e di contribuire ad individuare i soggetti aventi il diritto di stabilire quali siano i valori da rispettare e quale gerarchia assegnare loro.

La relazione completa e le presentazioni illustrate nell'ambito del gruppo di lavoro possono essere consultate sul sito EZA [www.eza.org](http://www.eza.org). Victoria Znined ■

## Prospettive dell'azione sindacale in Europa

Sei incontri, organizzati dai centri soci EZA Diritti & Doveri, Krifa / WOW, Eurofedop, F.N. Coresi / Cartel Alfa, KK NSZZ Solidarność e CFTL, hanno dato modo ai partecipanti di dibattere ampiamente su questioni di grande rilevanza per il mondo sindacale. I seminari – incentrati su uno specifico settore economico, su una particolare regione o sulle strutture sindacali – hanno messo in evidenza come il dialogo sociale spesso manchi di farsi espressione della ricerca di condizioni di lavoro eque. La volontà dei lavoratori di far valere i propri interessi si manifesta in strutture di partecipazione in azienda, sistemi di cogestione nelle imprese e sostegno al dialogo sociale. Iniziative che, di frequente, si scontrano con l'atteggiamento critico e l'approccio restrittivo dei datori di lavoro, degli imprenditori e dei rappresentanti politici. Alla luce di tale situazione, i partecipanti ai seminari si sono sentiti in dovere di non limitarsi a descrivere lo stato dei fatti, bensì di riflettere sulle vie

per garantire ai lavoratori una migliore organizzazione e difesa dei propri diritti.

Nel suo complesso, la tematica può essere esaminata attraverso una breve lista di quesiti chiave cui gli incontri hanno cercato di dare risposta:

- Come devono muoversi i sindacati?
- Che futuro li attende in Europa?
- In che modo sta cambiando il loro lavoro?

L'osservazione di casi concreti ha dimostrato che, nonostante la situazione salariale di molti lavoratori si sia fatta più precaria, l'avvenire più incerto, le condizioni di lavoro più dure e le normative sul lavoro più sfavorevoli, vi sono, tutto sommato, margini di azione e possibilità di miglioramento. Si facciano alcuni esempi.

EZA e la cooperazione a livello europeo rivestono un ruolo di primo piano, data l'importanza crescente non solo di creare reti di contatti e di scambio di esperienze, ma di fare massa critica per influenzare le decisioni politiche su scala europea. Un discorso appli-

cabile, ad esempio, alla collaborazione transfrontaliera in materia di qualifiche ed esperienze professionali. A tale riguardo, i partecipanti ai seminari hanno suggerito un incremento degli strumenti europei dedicati alla qualificazione del personale della formazione. Quanto al lavoro dei sindacati, si è sottolineato come internet possa risultare assai utile per farsi conoscere. In base all'esperienza di diverse organizzazioni, la rete permette una diffusione più efficace di videoclip, notizie e dati di contatto.

Come non poteva essere altrimenti, a ogni modo, la situazione lavorativa e salariale si è posta al centro del dibattito. A tale proposito, è stata duramente criticata la pratica di assegnare posti di lavoro sotto l'etichetta di tirocinio, con tutte le ripercussioni che ciò ha su innumerevoli altri rapporti di lavoro. Giudizi analoghi sono stati espressi sulla tendenza al prestito di personale, a propria volta un fenomeno da contrastare e arginare.

Volker Scharlowsky ■

## Reti e piattaforme EZA

Intervista a Heidi Rabensteiner, responsabile della Piattaforma internazionale per le pari opportunità (International Platform for Equal Opportunities, IPEO)

**Heidi, in qualità di responsabile della PIPO, puoi dirci quali siano gli obiettivi della piattaforma?**

In un periodo di crisi economica come quello attuale, la figura della donna nel mercato del lavoro è particolarmente trascurata. Per tale ragione, tra gli obiettivi prioritari della Piattaforma internazionale per le pari opportunità figurano l'aumento del tasso di occupazione femminile in una logica di giustizia sociale e la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, sia per le madri che per i padri, attraverso strategie di flexicurity.

**Come si articola il lavoro della piattaforma?**

Di primaria importanza sono, innanzitutto, le attività di un piccolo gruppo di lavoro, composto da cinque donne e un uomo, che si riunisce tre-quattro volte all'anno per trattare i temi di volta in volta sul tavolo e definire gli obiettivi del periodo annuale. Poiché i membri del gruppo affrontano quotidianamente la questione delle pari opportunità nell'ambito della propria professione, essi sono in grado di contribuire molto positivamente allo sviluppo complessivo dei lavori della piattaforma.

La piattaforma internazionale in sé si dà appuntamento ogni anno in autunno a Bressanone, in Alto Adige. L'incontro si svolge in tre lingue, ovvero in italiano, in tedesco e in inglese. I partecipanti sono a un tempo pubblico e relatori, il che dà luogo ad un vivace scambio di idee, esperienze e stimoli.

**Chi fa parte della piattaforma?**

La Piattaforma internazionale per le pari opportunità fu istituita da EZA nel 2003. Personalmente, ne ho assunto la direzione dal 2012. Al momento, ne fanno parte diverse organizzazioni dei lavoratori con sede in Italia, Austria, Germania e Repubblica Ceca. È nostra intenzione ampliare progressivamente la cerchia dei paesi coinvolti.

Nel 2012, abbiamo focalizzato la nostra attenzione sul tema "Come accelerare i progressi nel campo delle pari opportunità per le donne nel mercato del lavoro?". Nel 2013, abbiamo cercato di fare luce su "Il ruolo delle organizzazioni dei lavoratori nel conseguimento di un più alto tasso di occupazione femminile", mentre a partire dal settembre di quest'anno ci dedicheremo alla questione de "La situazione personale e professionale delle donne oltre i 50 anni".

**A chi sono rivolte le attività della piattaforma?**

Desideriamo in primo luogo sensibilizzare l'opinione pubblica su temi quali la conciliazione tra vita professionale e familiare, l'uguaglianza di genere sul piano del lavoro e della retribuzione, l'esistenza di un soffitto di cristallo, la scarsa flessibilità di certi modelli di orario di lavoro e le difficoltà e/o le condizioni svantaggiate del reinserimento nel mondo del lavoro. Altre sfide su cui intendiamo richiamare l'attenzione sono la distribuzione delle responsabilità in ambito familiare, la ridotta consapevolezza da

parte dei padri del proprio ruolo nell'educazione e nella cura dei figli, l'incoraggiamento unilaterale del duplice ruolo della donna, l'ampio ricorso in periodo di crisi ai sussidi statali per l'educazione dei bambini, il mancato abbattimento di ostacoli alla parità di genere, ecc. Tutte questioni di grande rilievo, tra l'altro, dalla prospettiva del partenariato e del dialogo sociale.

**Chi può entrare a far parte della piattaforma, e come?**

Nel processo di ampliamento della piattaforma, privilegiamo le candidature di esperti provenienti da paesi non ancora rappresentati nel quadro della PIPO.

Chi è membro di un'organizzazione dei lavoratori e ha interesse a collaborare nelle attività della piattaforma apportando la propria esperienza, professionale o di volontariato, nel campo delle pari opportunità, può mettersi in contatto con me.

**Grazie per l'intervista e buona fortuna nel vostro lavoro!** Victoria Znined ■



Heidi Rabensteiner  
c/o AFB Arbeiter-, Freizeit- und Bildungverein  
Pfarrhofstraße 60/a, via Maso della Pieve  
39100 Bozen / Bolzano (Italia)  
Tel: 00 39 - 0471-254199  
Fax: 00 39 - 0471-1880494  
E-mail: [info@afb.bz](mailto:info@afb.bz)

## 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](mailto:eza@eza.org)  
[www.eza.org](http://www.eza.org)

### Redazione

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

### Struttura e composizione

HellaDesign, Emmendingen  
E-Mail: [helladesign@web.de](mailto:helladesign@web.de)

### Fotografie

EZA, Solidarność

### Periodicità

4 numeri annuali



Questa pubblicazione viene  
appoggiata finanziariamente  
dell'Unione europea.