



Eurofedop spegne 50 candeline

Il 20 settembre 2016, Eurofedop (Federazione europea del personale dei servizi pubblici) ha celebrato il cinquantenario della propria fondazione nel luogo in cui tutto ebbe inizio: la città austriaca di Vienna. Da quel lontano 1966, l'organizzazione ha percorso un lungo cammino, rendendosi nota soprattutto per i suoi consigli professionali. In collaborazione con EZA, Eurofedop tiene ogni anno in una diversa città europea un incontro con i suoi membri per analizzare i problemi del pubblico impiego in Europa.

La cerimonia, svoltasi nel sontuoso palazzo viennese di Hofburg, ha visto la partecipazione di ospiti di alto rango. Hanno preso la parola Wolfgang Schüssel, Cancelliere austriaco dal 2000 al 2007, Raf Chanterie, deputato del Parlamento europeo dal 1981 al 1999 nonché membro della Commissione per l'occupazione e gli affari sociali, e Fritz Neugebauer, Presidente di Eurofedop dal 2002. EZA è stata presente all'evento nella persona del suo Presidente, Bartho Pronk.

In occasione del cinquantenario, Eurofedop ha pubblicato un libro sulla storia della federazione. Bert Van Caelenberg, Segretario generale, ha presentato l'opera e ha ricordato le persone e le attività che hanno giocato un ruolo significativo nel

EDITORIALE



Cari amici,

Violenza sul luogo di lavoro? Non da noi! È questa la reazione più comune quando il discorso cade sull'argomento. Alla luce di un recente studio, le aziende in Europa sottovalutano enormemente il rischio di discriminazione basata sull'età, sul sesso o sull'origine etnica. Due terzi delle imprese intervistate ritengono di disporre di sufficienti misure di prevenzione. Eppure, la violenza sul luogo di lavoro non è affatto un fenomeno raro.

Assume forme che vanno dalla violenza fisica, ivi compreso l'abuso sessuale, all'attacco – spesso molto sottile –

verbale e non verbale, fino alla discriminazione strutturale. A esserne vittime sono tanto gli uomini quanto le donne, sebbene i casi siano nettamente più numerosi tra le donne.

Gli episodi di violenza sul lavoro vengono spesso trattati quali tabù o minimizzati alla stregua di problemi emotivi personali dell'individuo colpito. Ne consegue una grave lesione dell'integrità e della dignità della persona, che spesso continua a soffrire di problemi di salute anche molti anni dopo l'esperienza che li ha causati.

Le ripercussioni sono enormi anche per le aziende e la società: inasprimento del clima di lavoro, calo della produttività e alti costi per il sistema sanitario sono solo alcuni esempi. Abbiamo urgentemente bisogno di rompere il tabù e di iniziare un'opera di sensibilizzazione! La violenza sul luogo di lavoro non è una faccenda privata, bensì una questione di cultura aziendale e dignità del lavoro. È un compito precipuo dei dirigenti di imprese e sindacati.

*Sigrid Schraml,
Segretaria generale*

passato dell'organizzazione. Poi, ha volto lo sguardo al futuro, sottolineando l'im-

portanza di rapporti positivi e costruttivi con le istituzioni dell'Unione europea. Ha, infine, rievocato i principi alla base dell'impegno dell'organizzazione e dei suoi soci: la fede cristiana e le idee formulate da Papa Leone XIII nell'enciclica "Rerum Novarum". Per i prossimi anni, Eurofedop ha definito quale proprio compito prioritario il sostegno alle organizzazioni socie dell'Europa centrale e orientale e dei paesi dei Balcani occidentali nello sviluppo dell'attività sindacale.

Bert Van Caelenberg ■



Osipiti d'onore al cinquantenario della fondazione di Eurofedop nel palazzo viennese di Hofburg. Nella prima fila, da sinistra a destra: Wolfgang Brandstetter (Ministro austriaco della Giustizia), Wolfgang Schüssel (ex Cancelliere austriaco), Fritz Neugebauer (Presidente Eurofedop), Bert Van Caelenberg (Segretario generale Eurofedop), Annie Reynvoet (sposa di Bert Van Caelenberg), Bartho Pronk (Presidente EZA), Norbert Schnedl (Presidente FCG e Tesoriere EZA), Karl Nehammer (Segretario generale ÖAAB), Wilhelm Gloss (Tesoriere Eurofedop)

Le organizzazioni socie EZA partecipano alla consultazione della Commissione europea sul pilastro dei diritti sociali

*Alla luce degli eventi della crisi economica più grave degli ultimi decenni, la Commissione europea ha inserito tra le sue priorità “un’Unione economica e monetaria più profonda e più equa”. Ha individuato quattro ambiti in cui è necessario un processo di maggiore integrazione e consolidamento, tra i quali figura la dimensione sociale di un’Unione sempre più stretta. L’8 marzo 2016, Mari-
anne Thyssen, Commissaria all’Occupazione, affari sociali, competenze e mobilità dei lavoratori, ha presentato il “pilastro dei diritti sociali” e ha avviato una consultazione su tale iniziativa.*

Scopo del pilastro?

Nella sua versione attuale, il pilastro fa il punto sulla legislazione sociale vigente a livello europeo (il cosiddetto *acquis*). Obiettivo del pilastro è definire una serie di principi fondamentali che promuovano il buon funzionamento e l’equità dei mercati del lavoro e dei sistemi di protezione sociale. La proposta non delinea alcun progetto di legge, bensì nuove sfere di azione per le istituzioni europee e benchmark addizionali per la valutazione della performance in campo occupazionale e sociale. Inoltre, l’iniziativa stabilisce principi basilari e valori comuni.

La consultazione

La consultazione offre l’occasione per valutare la legislazione vigente a livello europeo in materia sociale e occupazionale e mettere in luce deficit importanti. La Commissione, inoltre, desidera raccogliere riscontri sui tratti essenziali del pilastro e chiarire se la sua prima stesura rispecchi le nuove tendenze nell’organizzazione del lavoro. Il Presidente Juncker ha dichiarato: “Mi aspetto che le parti sociali svolgano un ruolo centrale in questo processo”. EZA ha risposto all’appello e ha invitato i soci a prendere parte alla consultazione.

Organizzazioni socie EZA

Il sindacato serbo **SS Bofos** ha posto l’accento sulla disoccupazione quale priorità urgente della politica sociale e occupazionale. In particolare, i cambiamenti tecnologici e la digitalizzazione causano la perdita di posti di lavoro e sono fonte di una pressione che può sfociare in un impoverimento dei diritti sociali. **SS Bofos** ha



messo in evidenza l’incompatibilità dei sistemi previdenziali e assistenziali esistenti con forme di lavoro diverse (nuove). Le norme in vigore andrebbero aggiornate e adeguate all’evoluzione del mondo del lavoro. Quale esempio di buona pratica è stato citato il sistema di formazione professionale tedesco, che prevede per i giovani, oltre alla possibilità di frequentare un’università, quella di conseguire una qualifica professionale con la contemporanea acquisizione di esperienza lavorativa e conoscenze pratiche. **SS Bofos** vede nel dialogo sociale un fattore decisivo per una nuova convergenza nella zona euro. Là dove è ben sviluppato, il dialogo sociale si presta quale meccanismo per affrontare efficacemente molte sfide legate all’occupazione. L’osservatore serbo raccomanda di introdurre le buone pratiche in uso negli Stati membri con un dialogo sociale forte nei Paesi in cui esso è ancora fragile.

La **Association Christian Artists** (Associazione di artisti cristiani) ritiene che la questione prioritaria per la politica sociale e occupazionale sia l’autonomia forzata. Esistono rapporti di lavoro che non godono di alcuna protezione sociale e il sindacato nota con favore come nel Documento di lavoro dei servizi della Commissione questa riconosca i grandi squilibri esistenti a livello di protezione dell’occupazione. L’evoluzione demografica, i nuovi requisiti in termini di competenze e le nuove forme di lavoro sono gli aspetti destinati a produrre i cambiamenti più radicali e di maggior portata. La solidarietà alla base dei nostri sistemi previdenziali e assistenziali è posta sotto pressione, i sistemi di istruzione e formazione non sono adeguati all’odierna richiesta di qualifiche e nuove forme di lavoro (autonomo) si profilano all’orizzonte.

Sia **SS Bofos** che la **Association Christian Artists** evocano una questione fondamentale nel momento in cui constatano l’inadeguatezza dei quadri normativi vigenti alle nuove forme di lavoro. Chi è da considerarsi un lavoratore? Chi ha diritto alle prestazioni sociali? E a quali condizioni? Sono domande chiave che non trovano una risposta univoca nella legislazione. Una problematica che – come osservato con favore da EZA – la Commissione europea riconosce nel Documento di lavoro dei servizi della Commissione “Key economic, employment and social trends behind a European Pillar of social rights” (Principali tendenze economiche, sociali e occupazionali alla base del pilastro europeo dei diritti sociali).

Alcune delle raccomandazioni elaborate dal centro belga **CET (Centre Européen du Travail)** a partire da progetti europei sul perfezionamento e l’integrazione di giovani lavoratori poco qualificati sono già state presentate. Tra queste possiamo citare:

- la promozione di percorsi formativi integrati in grado di combinare lavoro pratico e apprendimento teorico;
- la promozione dell’apprendimento interattivo, con l’inclusione delle competenze pratiche e informali;
- il miglioramento dei risultati di apprendimento nel contesto dei tirocini mediante la promozione di una vera collaborazione tra scuola e aziende;
- l’attenzione all’integrazione sociale negli appalti pubblici quale tema trasversale.

Altre organizzazioni socie EZA sono attualmente impegnate nell’elaborazione del proprio contributo alla consultazione.

Esmeralda Van den Bosch ■

Nuove vie per il settore dell'assistenza sanitaria e geriatrica: prevenzione sanitaria per il personale assistenziale e infermieristico

Progetto esemplare nell'ambito della cooperazione europea

Dopo due anni di sviluppo, nell'agosto 2016 si è concluso con successo il progetto Erasmus+ "Il mondo del lavoro nel 2020 – Confronto a livello europeo delle ripercussioni sul piano psico-sociale della trasformazione strutturale del lavoro – Strumenti efficienti per la salutogenesi nelle aziende e nelle organizzazioni del settore dell'assistenza sanitaria e geriatrica", cui EZA ha collaborato come ente partner.

Durante la conferenza di chiusura organizzata dal centro socio EZA Nell-Breuning-Haus (NBH) a Herzogenrath, in Germania, sono stati presentati i risultati del progetto. Nel biennio precedente, organizzazioni di Belgio, Germania, Estonia, Italia, Lussemburgo, Polonia e Romania hanno analizzato assieme la questione della salute sul luogo di lavoro del personale ospedaliero infermieristico e assistenziale.

"Non possiamo permettere che gli operatori infermieristici e assistenziali crollino sotto il proprio peso. Dobbiamo creare per loro condizioni di lavoro salutari e attraenti", ha dichiarato Sabine Verheyen, Deputata al Parlamento europeo e patrocinatore del progetto. Nel quadro del progetto "Il mondo del lavoro nel 2020", le "sfide in seno al settore dell'assistenza sanitaria e geriatrica" sono state affrontate in modo mirato ed esemplare "scavalcando i confini nazionali", ha affermato l'eurodeputata.

Con l'ausilio di un questionario, sono stati rilevati i fattori di stress e i rischi per la salute dei professionisti del settore impiegati presso le strutture di sei Paesi partecipanti al progetto. I risultati sono poi stati discussi con le rispettive istituzioni e hanno costituito la base per l'elaborazione di un approccio formativo. Questo intende aiutare i lavoratori a proteggere la propria salute e a prevenire i rischi, tra i quali figurano, ad esempio, lesioni alla schiena e all'apparato locomotore. Studi scientifici hanno dimostrato che il personale infermieristico e assistenziale si trova a sollevare carichi pesanti con maggiore frequenza rispetto ai lavoratori edili.

Allo stesso tempo, gli operatori infermieristici e assistenziali sono sottoposti a un enorme carico psicosociale, causato dalla pressione dei tempi stretti che ne caratterizza l'attività – e che è fonte di grande



Partecipanti alla conferenza di chiusura svoltasi nell'agosto 2016 presso il centro Nell-Breuning-Haus (NBH) a Herzogenrath, in Germania. Fotografia: Axel Gauster, Copyright: 2016 Nell-Breuning-Haus, Herzogenrath

stress –, come anche dal contatto e confronto quotidiano con la sofferenza e la morte.

L'approccio formativo presentato durante la conferenza ha una struttura modulare, tratto che ne consente l'applicazione nel quadro sia della formazione professionale iniziale che dell'aggiornamento e perfezionamento del personale infermieristico e assistenziale. Nel corso del progetto, il programma didattico è stato testato nel contesto di due corsi di formazione, anche allo scopo di accertarne la buona riuscita nelle diverse condizioni che contraddistinguono i vari Paesi europei.

L'importanza delle cure e dell'assistenza in ospedale nonché della tutela della salute dei lavoratori del settore è stata sottolineata anche da Barbara Steffens, Ministro della Salute, dell'Emancipazione, dell'Assistenza e della Terza Età dello stato federale tedesco Renania Settentrionale-Vestfalia, a propria volta patrocinatore del progetto. Sebbene il suo Land abbia di recente registrato un aumento del numero dei lavoratori in campo infermieristico e assistenziale, la priorità è fare in modo che chi sceglie questo percorso non lo abbandoni a lungo andare. A tal fine, è necessario rendere sempre più attraente la professione. Che la tutela della salute degli operatori infermieristici e assistenziali non possa essere conseguita solo con la formazione era una consapevolezza esistente già all'avvio del progetto "Il mondo del lavoro nel 2020". A svolgere un ruolo centrale sono anche le condizioni quadro entro cui le cure e l'assistenza vengono prestate. Per questo, un ulteriore risultato del progetto è un elenco di raccomandazioni

destinato alle parti sociali e ai responsabili politici.

Il documento, al quale EZA ha contribuito in modo predominante, definisce, sulla base delle esperienze pratiche analizzate durante il progetto, gli ambiti in cui le parti sociali dovrebbero concentrare la propria azione. Nell'elaborazione dei contratti collettivi, si dovrebbe guardare soprattutto agli orari di lavoro. Andrebbe riconsiderato, però, anche il livello dei salari, non sempre equo per un'attività tanto impegnativa. La conciliazione di vita privata e vita professionale e l'aumento del carico di lavoro per ora lavorata, spesso fonte di danni per la salute, sono entrambi punti su cui si dovrebbe insistere. Nel corso del progetto è emerso chiaramente come misure e strategie preventive concrete diano migliori risultati se integrate nel lavoro quotidiano. Le parti sociali, dunque, dovrebbero sforzarsi di concordare regolamenti su orari di lavoro e pause che tengano conto di tale osservazione.

Sul piano politico, le sfide principali risiedono nell'organizzazione del finanziamento al settore infermieristico e assistenziale e nelle modalità di remunerazione dei relativi servizi. A giudicare dalle esperienze prese in analisi durante il progetto, spesse volte l'orario, le condizioni e i processi di lavoro sono determinati non tanto dall'esigenza di promuovere la salute degli operatori infermieristici e assistenziali, quanto dalle possibilità economiche.

Una constatazione che induce a riflettere su una questione fondamentale: quale valore attribuiscono le società europee alle cure e all'assistenza? **Norbert Klein** ■

EZA al centro di un lavoro di ricerca

Nel quadro del master universitario "Außerschulische Bildung" (Formazione extrascolastica) incentrato sulla "Außerschulische Erwachsenenbildung" (Formazione extrascolastica degli adulti) istituito dalla Justus-Liebig-Universität Gießen, ho svolto, nei mesi di agosto e settembre 2016, un tirocinio di quattro settimane presso il Centro europeo per le questioni dei lavoratori (EZA). Mossa dall'interesse per la ricerca qualitativa, ho elaborato un progetto sul tema "Formazione interculturale. La lingua come strumento del dialogo sociale a livello europeo". Obiettivo del progetto di ricerca, sviluppato su proposta di EZA, era mostrare come l'offerta e l'utilizzo di una lingua influenzino le condizioni per l'apprendimento e il relativo successo.

Ciò comportava analizzare sia la questione dei criteri adottati per la scelta delle combinazioni linguistiche da parte degli organizzatori degli eventi formativi svolti nell'ambito del programma di formazione EZA "Dialogo sociale europeo", sia l'aspetto della rilevanza dell'offerta linguistica per la partecipazione ai seminari.

A tale scopo, ho individuato le combinazioni linguistiche effettivamente impiegate negli eventi dell'anno formativo 2015/2016 ed esaminato e interpretato tali dati di base alla luce di ipotesi formulate in via preliminare. Ipotesi quali ad esempio: "Il tema del seminario è determinante per la decisione di partecipare all'evento, indipendentemente dalle lingue offerte", oppure "Che la lingua materna sia una delle lingue offerte nel quadro del seminario è un criterio decisivo per la partecipazione all'evento".

Attraverso la comparazione dei dati disponibili con quelli dell'anno precedente mi è stato possibile analizzare un lasso di tempo tale da consentire un'interpretazione approfondita.

Fulcro delle mie ricerche sono stati i colloqui tenuti con sette rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori della rete EZA coinvolte nel seminario "Uso efficace dell'attività di formazione per il rafforzamento del dialogo sociale in Europa", svolto da EZA nel settembre 2016 a Bad Honnef in collaborazione con il Katholisch-Soziales Institut (KSI). Obiettivo dei colloqui era chiarire il criterio in base al quale i centri di formazione selezionano le lingue offerte nei loro eventi. A tal fine, ho investigato fino a che punto le lingue disponibili limitino la possibilità di pren-

dere parte a un seminario. Mi sono proposta, inoltre, di capire se e in quale misura gli organizzatori si interessino della scelta delle combinazioni linguistiche per i propri seminari, se procedano secondo un metodo collaudato o se adeguino l'offerta linguistica alle conoscenze linguistiche degli iscritti.

Grazie alle risposte ricevute, ho potuto stabilire che di massima gli organizzatori non sono tenuti all'uso di determinate lingue per i propri eventi e proporrebbero,



Sandra Baum

se potessero, anche lingue diverse. È emerso chiaramente, tuttavia, che le risorse finanziarie messe a disposizione sono spesso percepite come un ostacolo. La collaborazione con gli interpreti, già in fase di preparazione del seminario, è stata descritta come un fattore centrale per il successo dell'evento.

L'analisi dei risultati mi ha permesso di constatare, altresì, che i partecipanti ai seminari assistono senza indugio anche a eventi formativi che non contemplano l'impiego della loro lingua materna. Inoltre, ho notato che le lingue vengono selezionate in base ai temi degli incontri, ma che vengono prese in considerazione solo le lingue precedentemente segnalate nel modulo di iscrizione come lingue conosciute dai partecipanti. Un'ulteriore osservazione è che si fa ampio ricorso all'inglese con lingua di base.

Un'analisi approfondita di queste asserzioni richiede un più ampio lavoro di

ricerca, nell'ambito del quale intendo studiare il controllo della lingua e i relativi meccanismi. È mia intenzione esaminarne i risultati nella tesi conclusiva del master e metterli a disposizione di EZA.

Sandra Baum ■

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

Sigrid Schraml (Red. resp.),
Matthias Homey, Norbert Klein,
Victoria Znined

Struttura e composizione

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

Fotografie

EZA, Eurofedop, Axel Gauster

Periodicità

4 numeri annuali



Questa pubblicazione viene
appoggiata finanziariamente
dell'Unione europea.