



# MAGAZINE

IL TEAM DEI SOCIAL MEDIA DI KRIFA  
PRESENTA IL CANALE TIKTOK



## **TRADE-UNION 2.0**

un sindacato danese si reinventa

## **INTERVIEW**

Dennis Radtke (PPE) e Agnes Jongerius (S&D) sul salario minimo europeo

## **RELAZIONE SUL SEMINARIO D'INIZIO DI EZA 2022**

Solidarietà e pace sociale in tempi turbolenti

## **I NUOVI DIPENDENTI DI EZA SI PRESENTANO**

I nuovi dipendenti si presentano

**EDIZIONE 03/2022**

## Cari soci, care amiche e cari amici,

a Vilnius abbiamo realizzato un seminario di successo, relativo al tema "Solidarietà e pace sociale in tempi turbolenti." In occasione dell'Assemblea generale è stata adottata la nostra visione EZA per il 2030 e abbiamo approfondito come continuare a perseguirla. Inoltre è stato eletto un nuovo Consiglio d'amministrazione. Abbiamo a disposizione l'ispirazione necessaria e gli strumenti per dare vita alla nostra visione.

L'ecologizzazione della nostra economia, la crisi energetica, il mantenimento del potere d'acquisto delle persone: ci troviamo di fronte a svariate sfide. Non si tratta di compiti semplici, specialmente in un momento in cui non dobbiamo rimanere insensibili di fronte alla brutale guerra della Russia contro l'Ucraina. Dobbiamo fare del nostro meglio, trovando la forza nelle nostre convinzioni.

La forza di EZA è la diversità dei nostri 70 soci provenienti da 29 paesi che ogni giorno rinnovano il proprio impegno: nell'organizzazione di seminari al fine di acquisire maggiori conoscenze, nelle contrattazioni collettive, in misure di solidarietà. E tutto questo in un mondo che cambia rapidamente e in maniera profonda nell'era della globalizzazione. Vorrei soffermarmi un momento su questo tema. Certamente questa globalizzazione ha portato dei progressi. Ma non per tutti. Una redistribuzione equa è indispensabile.

La catena di produzione è di portata mondiale: di conseguenza coloro che contribuiscono non sanno più cosa avvenga del loro contributo, quale sia il valore aggiunto di tale contributo. Quella che prima era un'economia locale tangibile diventa astratta e frammentata. Nel processo generale spesso la voce dei lavoratori non viene ascoltata a sufficienza. Non vogliamo una nuova lotta di classe, ma non chiudiamo nemmeno gli occhi davanti agli eccessi del capitalismo. Un'economia sociale di mercato ecologica deve rappresentare il quadro per creare possibilità di concorrenza leale e una transizione giusta.

Al momento, quale capitale è a nostra disposizione a tale scopo? Spesso quando ci poniamo questa domanda pensiamo solo alla forza finanziaria o economica. Per poter avere successo il capitale umano, sociale, naturale, morale, intellettuale e istituzionale è almeno altrettanto importante. Solo così possiamo raggiungere un nuovo equilibrio, che ponga le persone al centro.

Vorrei invitarvi a riflettere al riguardo e a lavorare a questo proposito e vi auguro sin da ora un 2023 interessante.

Luc Van den Brande  
Presidente di EZA



# INDICE

—

**4**

**TRADE-UNION 2.0:**

un sindacato danese si reinventa

**9**

**INTERVIEW:**

Dennis Radtke (PPE) e Agnes Jongerius (S&D)  
sul salario minimo europeo

**12**

**RELAZIONE SUL SEMINARIO D'INIZIO DI EZA 2022:**

Solidarietà e pace sociale in tempi turbolenti

**15**

**I NUOVI DIPENDENTI DI EZA SI PRESENTANO:**

I nuovi dipendenti si presentano

**16**

**INFORMAZIONE  
LEGALE**

# TRADE UNION 2.0

KRIFA vuole essere più che un sindacato: i Danesi si concentrano anche sul benessere e la soddisfazione dei lavoratori, per la rabbia di altri sindacati del paese.



LA SEDE CENTRALE DI KRIFA AD AARHUS DALL'INTERNO

**TESTO:** Lukas Fleischmann  
**IMMAGINI:** Lukas Fleischmann

È fine ottobre ad Aarhus, la seconda città più grande della Danimarca con quasi 300.000 abitanti. Poco fuori i confini della città si erge, su un piccolo colle, la sede centrale di KRIFA. Non ha ancora dieci anni e la sua architettura fa pensare più a un'impresa di software che alla sede centrale di un sindacato. Oltrepassata la porta d'ingresso ci si ritrova in una stanza luminosa con tanto legno e ancora più piante. Sulla sinistra si trova la reception, che tuttavia non è occupata da una persona. Un chatbot dalle sembianze di una donna visualizzato su uno schermo fa consulenza ai visitatori e alle visitatrici e mostra loro la direzione verso le rispettive mete all'interno dell'edificio. Circa 350 persone lavorano in questo edificio su diversi piani. Ogni lunedì alle 9.00 si incontrano tutti in mensa per cantare insieme e prepararsi alla settimana di

lavoro. Subito dopo i singoli dipendenti possono comunicare a tutti i loro colleghi e a tutte le loro colleghe i propri pensieri. Per gli estranei l'atmosfera appare un misto fra start up, comunità parrocchiale e consulenza sociale. Tutto questo non rientra per nulla nell'immagine noiosa e antiquata che si ha di alcuni sindacati. La filosofia di KRIFA è tanto moderna quanto l'edificio. "Abbiamo cercato una nuova posizione sul mercato e una nuova strategia", dice Hans Kargaard Thomsen, responsabile del marketing dell'organizzazione presso KRIFA. "Siamo sempre stati il sindacato più economico. Ma volevamo essere più di questo. Quindi abbiamo aumentato le quote e aumentato i servizi offerti. Non vogliamo essere attivi solo quando i lavoratori e le lavoratrici hanno dei problemi, bensì desideriamo accompagnarli nella vita lavorativa". KRIFA ha

avviato questa trasformazione alcuni anni fa per reagire alla diminuzione del numero di soci. Come nel resto dell'UE, anche in Danimarca i sindacati sono sempre più sotto pressione. "Al momento vediamo ancora una leggera diminuzione, ma siamo ancora nel mezzo del processo della nostra reinvenzione", dice Hans Kargaard Thomsen.

## Raggiungere milioni di persone con Tik-Tok

Questa trasformazione avviene a molti livelli. Un esempio di successo di come possa avvenire questo riorientamento con carattere di servizio è il lavoro sui social media. In particolare è su TikTok, il social network che cresce più velocemente al mondo per la fascia d'età dei 15-30enni, che KRIFA ha assunto un ruolo di spicco in Danimarca. "Questa fascia d'età è particolarmente difficile da raggiungere", dice Stine Gregersen, che insieme al suo team gestisce il canale TikTok, "dovete immaginarvi che molti giovani non sanno nemmeno più che cosa sia un sindacato. Tante delle cose che per la generazione dei loro genitori erano ancora irraggiungibili e per cui i sindacati hanno lottato oggi sono scontate in Danimarca." In effetti la Danimarca ha uno dei sistemi sociali più sviluppati al mondo e una delle società più egualitarie. Il paese scandinavo si posiziona regolarmente ai primi posti nelle classifiche internazionali. "Sono proprio i giovani a chiedersi spesso a cosa servano ancora i sindacati", dice Stine Gregersen, "ma noi vogliamo accompagnare le persone lungo tutta la vita lavorativa, e per farlo dobbiamo entrare in contatto presto con i giovani. Tramite Tik-Tok que-

sto funziona in maniera fantastica." L'idea del canale è tanto semplice quanto di successo: giovani influencer spiegano tramite video di 30 secondi tematiche tratte dal diritto del lavoro, ad esempio la regolamentazione delle ferie o i diversi modelli di lavoro. Questi video sono già stati visualizzati più di 10 milioni di volte, tutti terminano con una frase quale "lo so, perché seguo KRIFA su TikTok". Nel frattempo questo lavoro mediatico è stato copiato da altri grandi sindacati del paese. "Vedere che altri sindacati copiano il nostro concetto tale e quale è per noi una conferma del nostro lavoro", dice Stine Gregersen. "E credo che anche i sindacati di altri paesi con altre lingue possano copiare il nostro modello, ma nella rispettiva lingua nazionale."

## Tra imitazione e rifiuto

Da una parte gli altri sindacati danesi copiano la comunicazione su TikTok di KRIFA, dall'altra sono molto critici nei confronti della nuova filosofia. Il più grande sindacato del paese, "3F", addirittura sconsiglia apertamente sulla propria homepage di diventare membri di KRIFA in quanto, secondo "3F", KRIFA rispecchierebbe di più un'azienda che un'organizzazione sociale. Rolf Weber, consulente politico di KRIFA, non può che scuotere la testa e respinge tale accusa: "Dobbiamo essere rilevanti anche in futuro e per farlo abbiamo bisogno di un nuovo orientamento. Ciò non significa che non svolgiamo più il nostro lavoro di sindacato. Al contrario: quello c'è ancora. Ma dobbiamo concentrarci a fare di più." La sua collega Mette Christiansen aggiunge: "A causa della nostra tradizione cristiana cerchiamo dialogo e collaborazione. Crediamo che si possa andare avanti solo



DA KRIFA IL LUNEDÌ MATTINA INIZIA CANTANDO E BEVENDO CAFFÈ INSIEME



STINE GREGERSEN PRESENTA IL CANALE TIKTOK

con il consenso. Questo dà fastidio a molti altri sindacati che si posizionano molto più a sinistra di noi." Il panorama sindacale in Danimarca è molto dominato dalla sinistra. Il cosiddetto "modello danese" del dialogo sociale fornisce le linee guida da più di 100 anni. In tale modello lo stato si tiene per quanto possibile fuori dal dialogo sociale. Tuttavia, se devono essere chiariti temi a livello statale, sulla base della lunga tradizione lo stato entra in contatto solo con organizzazioni che fanno parte dell'organizzazione ombrello. Tradizionalmente queste sono i sindacati socialisti e le associazioni dei datori di lavoro. "Qui vi è un chiaro deficit democratico", dice Rolf Weber, "in quanto tutte le organizzazioni dell'associazione ombrello rappresentano circa un milione di lavoratori. Ma KRIFA ha già quasi 200.000 membri. E se si contano tutti gli altri sindacati, arriviamo a 500.000 persone che non vengono rappresentate. Noi cerchiamo di cambiare tutto questo, ma queste tradizioni hanno radici profonde. Per questo veniamo spesso attaccati." Dal momento che KRIFA ha poche possibilità di rompere questo sistema nel prossimo futuro, il sindacato cerca ulteriori possibilità alternative per restare rilevante per i membri o per diventarlo.

## Una nuova filosofia

Nicolai Skøtt è tra i responsabili di queste nuove prestazioni di KRIFA. L'ex vice-preside di una scuola è responsabile, tra le altre cose, dello sviluppo di nuove formazioni. In riferimento alla concentrazione sulla soddisfazione dei lavoratori afferma: "Il benessere sul posto di lavoro avrà un ruolo sempre maggiore in futuro. La domanda è quindi se lasciare che siano offerenti privati ad occuparsene o se attivarsi in questo senso in qualità di sindacato. Io credo che noi, tramite il nostro lavoro, abbiamo un accesso unico al mondo del lavoro che dovremmo sfruttare. Se non lo facciamo noi, lo faranno altri." Queste nuove prestazioni sono all'insegna del motto "God arbejdslyst" (letteralmente: buona voglia di lavorare), che ha lo stesso significato di soddisfazione al lavoro. A questo scopo KRIFA ha creato un programma di formazione e aggiornamento continuo molto vasto. In diversi corsi e seminari ai partecipanti vengono dati gli strumenti grazie ai quali possono essere moltiplicatori di soddisfazione sul posto di lavoro e benessere all'interno della propria azienda. "Vogliamo aiutare i nostri membri,

affinché essi possano aiutare altre persone nell'azienda", dice Nikolai Skøtt. Per sviluppare i contenuti necessari Nikolai Skøtt e i suoi colleghi e colleghe partecipano regolarmente a convegni e sono in contatto con la scienza. Anche internamente KRIFA ha investito in maniera massiccia e nel 2015 ha fondato il "Job Satisfaction Knowledge Centre". Si tratta di un dipartimento interno che, insieme a partner esterni, raccoglie dati e pubblica studi scientifici relativi alla tematica del benessere sul posto di lavoro. Helle Stenbro vi lavora: "Da anni raccogliamo dati e otteniamo un quadro sempre più chiaro. Siamo riusciti a distinguere in tutto sette fattori che contribuiscono alla soddisfazione sul posto di lavoro. Il più importante di questi è la presenza di un senso", dice Helle Stenbro, "Se abbiamo la sensazione che il nostro lavoro sia sensato per noi, per la società o per gli altri, non solo lavoriamo meglio, ma anche in maniera più sana."

Inoltre il team ha scoperto che un'economia orientata al benessere in Danimarca potrebbe sprigionare un potenziale economico di 6,4 miliardi di euro. "Le persone che sono contente di svolgere il proprio lavoro sono più produttive. Inoltre, si ammalano decisamente più raramente e vanno più tardi in pensione", dice Helle Stenbro. "L'effetto positivo del benessere inizia dall'individuo e si estende ai sistemi di sicurezza sociale." Per poter diffondere queste conoscenze, KRIFA organizza regolarmente workshop e corsi di formazione continua.

## What the participants think

Carsten e Bo sono due partecipanti a un programma di KRIFA della durata di tre mesi. Carsten lavora per il servizio esterno di un'impresa edile e Bo è un idraulico. "Da poco sono tornato a svolgere il mio vecchio lavoro dopo una pausa di dieci mesi", spiega Carsten, "e ho notato che tante persone nella mia azienda semplicemente non erano felici. Poi ho scoperto la formazione di KRIFA tramite un'email. Sono rimasto molto sorpreso quando il mio capo mi ha detto che potevo parteciparvi. Ma ora sono qui." Ogni martedì il gruppo si trova nella sede centrale di KRIFA, per elaborare insieme ai formatori e alle formatrici delle idee relative ai temi cultura dirigenziale, management e comunicazione. Alla fine vengono assegnati dei compiti per la settimana lavorativa, prima che tutti si incontrino di nuovo. Dopo tre mesi segue un test scritto e una specie di tesina che i partecipanti devono redigere parlando delle proprie esperienze. Alla fine del workshop ricevono un certificato. "Per me è un po' come l'esame della patente", dice Carsten. "Qui imparo come guidare, ma per guidare veramente bene bisogna semplicemente farlo nella pratica ed esercitarsi. E con questo atteggiamento porto al lavoro le esperienze del corso." Bo invece afferma che gli è stata utile soprattutto la nuova prospettiva sui dirigenti. "Ho imparato quanto le persone possano pensare diversamente e come gestire tali diversità. Credo che nel mondo del lavoro ci dimentichiamo spesso come possa avvenire una comunicazione."



CARSTEN, UNO DEI PARTECIPANTI AI CORSI DI FORMAZIONE



BO SI AUGURA CHE LA FORMAZIONE GLI DIA UNA VEDUTA PIÙ AMPIA SULLA COMUNICAZIONE DEI DIRIGENTI

Potete farvi un'idea più dettagliata degli studi del team di Helle Stenbro e scoprire quali sono gli altri fattori per la soddisfazione sul posto di lavoro nel podcast di EZA "We Work Europe" al sito [www.eza.org](http://www.eza.org) o scannerizzando questo codice a barre.

We Work Europe





ROLF WEBER E METTE CHRISTIANSEN

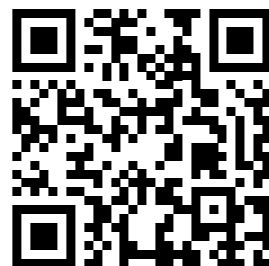
## God arbejdslyst: un problema di lusso?

Alla fine resta da chiedersi se la filosofia di KRIFA possa essere un esempio anche per altri paesi. Il benessere e la felicità sul posto di lavoro sono infatti dimensioni che possono permettersi solamente economie ben sviluppate con uno stato sociale con ampia copertura territoriale. La stessa risposta viene data anche dai dipendenti di KRIFA, se si pone loro questa domanda. Rolf Weber, ad esempio, afferma: “Una volta sono andato a trovare un sindacato di minatori in Ucraina. Per loro soddisfazione sul posto di lavoro significa uscire ogni giorno vivi dalla miniera. Al confronto i nostri problemi sembrano secondari.

Ma in paesi con uno stato sociale altrettanto differenziato abbiamo già parlato ampiamente delle nostre esperienze e abbiamo trovato ascolto.” Helle Stenbro del Job Satisfaction Knowledge Center afferma: “Certamente per God arbejdslyst abbiamo bisogno di uno stato sociale che ci garantisca di non precipitare in caso di perdita del lavoro. Ma penso che abbiamo scoperto un tema che si può definire universale. Le persone vogliono lavorare e quando il lavoro è buono, questo si ripercuote su tutta la società. Per questo penso che con i temi fondamentali si possa iniziare ovunque.”

Questo articolo è stato scritto nel quadro di una visita di due giorni alla sede centrale di KRIFA, a ottobre 2022. Già nel 2017 **EZA** ha trattato questa tematica insieme a KRIFA in occasione di un seminario d’inizio. Volevamo sapere cosa è cambiato da allora. Se volete conoscere ancora meglio le persone che vi abbiamo presentato nell’articolo, ascoltate il podcast **“We Work Europe”**. In due episodi parliamo della nuova filosofia e ci concentriamo in particolare sullo studio relativo alla soddisfazione sul posto di lavoro.

**We Work Europe**



# LA DIRETTIVA SUI SALARI MINIMI ADEGUATI SULLA BASE DI SEI DOMANDE

Intervista con i deputati europei Agnes Jongerius e Dennis Radtke



AGNES JONGERIUS

La direttiva in materia di salari minimi adeguati è stata approvata a ottobre 2022 dal Parlamento europeo e dal Consiglio. Gli Stati membri hanno ora due anni di tempo per recepirne il contenuto nell'ordinamento nazionale. Questa iniziativa rappresenta un grande passo in avanti nella lotta alla povertà lavorativa e allo sfruttamento, nonché una pietra miliare nell'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali.

EZA ha avuto l'opportunità di parlare con Dennis Radtke (gruppo parlamentare del Partito popolare europeo; Unione cristiano-democratica in Germania) e Agnes Jongerius (gruppo parlamentare dell'Alleanza progressista di Socialisti e Democratici; Partito del lavoro nei Paesi Bassi). Entrambi sono membri del Parlamento europeo e sono co-relatori per questa direttiva. In tale funzione sono stati responsabili della presentazione di una relazione con gli emendamenti proposti alla commissione per l'occupazione. Hanno dovuto presentare questa relazione durante la plenaria del Parlamento e in seguito hanno rappresentato il Parlamento europeo nelle trattative tra Parlamento e Consiglio. with amendment proposals to the Parliament's Committee on Employment and had to present this report to the plenary; subsequently, they also represented the European Parliament in the negotiations between the Parliament and the Council.

**INTERVISTA:** Sergio De la Parra, Ralph Würschinger

**IMMAGINI:** Agnes Jongerius, Dennis Radtke, (c)EPPGroup-MLahousse)

**EZA: In tutti gli Stati membri dell'UE i sindacati negoziano il livello di retribuzione nei contratti collettivi. Inoltre in 21 Stati membri su 27 si tiene in considerazione una soglia minima stabilita per legge, al di sotto della quale non si può scendere, per i salari e gli stipendi (un salario minimo "legale"). Perché, nonostante tutto questo, la direttiva era necessaria?**

**Agnes Jongerius:** Nel suo primo discorso davanti al Parlamento europeo nel 2019, Ursula von der Leyen ha affermato che ogni persona che lavora duramente dovrebbe essere in condizione di poter pagare le bollette e in grado di vivere in maniera dignitosa. In tal modo ha riconosciuto che anche in Europa ci muoviamo verso il modello che conosciamo dagli Stati Uniti. Lì le persone devono avere due o tre lavori per poter nutrire i propri figli o pagare il biglietto dei trasporti pubblici. Osserviamo che anche in Europa aumenta sempre più la povertà lavorativa.

**Dennis Radtke:** Se osserviamo lo sviluppo della copertura della contrattazione collettiva [ovvero la quota degli occupati che rientra in un contratto collettivo], constatiamo che in molti Stati membri tale quota è in diminuzione. Questo è un ulteriore motivo che ci ha spinti a pensare che fosse davvero arrivato il momento di varare una tale direttiva.

**EZA: Cosa chiede la direttiva concretamente per aumentare la copertura dei contratti collettivi e combattere la povertà lavorativa?**

**Dennis Radtke:** Il punto saliente di questa direttiva è l'obiettivo di raggiungere una copertura dei contratti collettivi dell'80 per cento. Alcuni Stati membri come l'Austria, la Svezia e la Francia hanno già una quota più alta, ma la quota nella maggior parte degli Stati membri è al di sotto di tale cifra. Se uno Stato membro non raggiunge tale obiettivo, esso deve elaborare un piano d'azione che esponga delle misure politiche per avvicinarsi. Questo porterà a un cambiamento fondamentale.

**Agnes Jongerius:** In questa direttiva chiediamo inoltre

agli Stati membri di valutare se il loro salario minimo sia adeguato. Per la valutazione dell'adeguatezza possono lavorare per esempio con un paniere di merci e servizi che tenga conto delle differenze di potere d'acquisto nei singoli Stati membri. Possono impiegare anche un indicatore internazionale, il cosiddetto indice Kaitz, secondo cui il salario minimo dovrebbe essere rapportato al salario mediano o medio dello Stato membro in questione, in modo che la differenza non possa diventare troppo grande.

**Dennis Radtke:** Questi indicatori, 60% del salario mediano e 50% del salario medio, sono solo una raccomandazione, non sono giuridicamente vincolanti. Tuttavia, noi vogliamo che questi criteri diventino parte del dibattito politico relativo a quale sia il salario minimo adeguato e che vengano coinvolte in questo dibattito le parti sociali di tutta l'UE.

**EZA: Quali sono le modifiche sostanziali che il Parlamento è riuscito a imporre?**

**Dennis Radtke:** La modifica principale consiste nell'essere riusciti a cambiare l'obiettivo di copertura dei contratti collettivi. La Commissione aveva proposto 70%. Il Parlamento si è accordato su 80% e tutti davano per scontato che dopo il trilogico saremmo tornati al 70% della Commissione. Ma siamo riusciti a mantenere l'80%. Tutte le domande relative alla costruzione di capacità, alla garanzia dei diritti delle contrattazioni collettive: sono tutti miglioramenti conquistati dal Parlamento, e ne sono fiero.

**EZA: Quanto è vincolante questa direttiva?**

**Dennis Radtke:** Su questo punto dobbiamo evitare malintesi. Non costringiamo alcuno Stato membro a introdurre un salario minimo legale o ad aumentare il proprio salario minimo da un giorno all'altro. Questa direttiva è però costrittiva in riferimento alla quota dell'80 per cento di copertura dei contratti collettivi, in quanto nel lungo termine questo obiettivo dovrebbe essere raggiunto. Inoltre ora abbiamo criteri per valutare l'adeguatezza dei salari minimi validi in tutta l'UE. Si tratta di uno strumento prezioso per le parti sociali.



DENNIS RADTKE

**“ORA È IL MOMENTO DI LAVORARE ALLA LISTA DEI DESIDERI: COSA SPERANO DI OTTENERE I SINDACATI DA QUESTO DIBATTITO? ”**

**Agnes Jongerius:** La direttiva indica una direzione chiara che si differenzia dalle vecchie “soluzioni globali” dell'UE. Gli Stati membri sono costretti a sedersi a un tavolo con le parti sociali per elaborare un piano d'azione nazionale e inviare i risultati a Bruxelles. La direttiva rappresenta una munizione per coloro che devono lottare per retribuzioni più alte nei rispettivi Stati membri.

**EZA: Quanto sono grandi gli sforzi che gli Stati membri devono compiere per raggiungere gli obiettivi della direttiva?**

**Agnes Jongerius:** Per quanto riguarda il livello di copertura dei contratti collettivi dell'80 per cento, sette Stati membri hanno già raggiunto tale obiettivo. A tale proposito si possono menzionare per esempio l'Austria, che non ha un salario minimo legale. Altri paesi sono la Danimarca, l'Italia, la Finlandia, il Belgio, la Francia [e la Svezia]. Per quanto riguarda l'adeguatezza del salario minimo al momento solo pochi Stati membri raggiungono già gli obiettivi della direttiva. Sorprendentemente paesi come la Bulgaria li raggiungono, in quanto il salario medio lì è molto basso. La direttiva stabilisce quindi un obiettivo molto ambizioso.

**Dennis Radtke:** Gli Stati membri hanno due anni di tempo per recepire la direttiva nell'ordinamento nazionale e poi inizia il processo [della rendicontazione da parte degli Stati membri e del monitoraggio da parte della Commissione eu-

ropea]. Attendo con ansia di vedere cosa conterranno i piani d'azione nazionali da presentare alla Commissione europea.

**EZA: Che ruolo svolgono i sindacati nell'attuazione della direttiva? Pensate che essi possano influenzare le modalità di attuazione?**

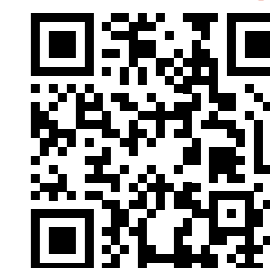
**Agnes Jongerius:** TOra è il momento di lavorare alla lista dei desideri: cosa sperano di ottenere i sindacati da questo dibattito? Quali strumenti vogliono? Che tipo di consultazioni o di struttura per il dialogo sociale si immaginano? Ora devono discutere ed elaborare la loro lista di richieste per il piano d'azione nazionale.

**Dennis Radtke:** In questa direttiva presentiamo delle proposte volte a migliorare il partenariato sociale. Ovviamente si tratta di un appello ai sindacati a garantire che il recepimento nell'ordinamento nazionale avvenga in questo senso, lo spirito della direttiva rafforza infatti il partenariato sociale.

**EZA: Dennis Radtke e Agnes Jongerius, molte grazie per questo colloquio.**

Questa intervista è una versione ridotta del podcast **“We Work Europe”**. Se desiderate ascoltare l'intervista completa con Agnes Jongerius e Dennis Radtke scannerizzate questo codice a barre o visitate il sito: <https://www.eza.org/en/eza-podcast>

We Work Europe



# SOLIDARIETÀ E PACE SOCIALE IN TEMPI TURBOLENTI: IL DIALOGO SOCIALE È PIÙ IMPORTANTE CHE MAI!

Dopo due anni nei quali il seminario d'inizio ha avuto luogo online, a fine settembre 2022 la rete EZA si è incontrata nuovamente in presenza a Vilnius per la conferenza annuale dei soci.



LUC VAN DEN BRANDE & JELENA SOMS / LDF

**TESTO:** Sigrid Schraml, Luc Van den Brande  
**IMMAGINI:** Lukas Fleischmann

La Lituania, al confine orientale dell'UE e nelle immediate vicinanze dell'Ucraina e della Russia, ha offerto uno scenario perfettamente adatto al tema di quest'anno "Solidarietà e pace sociale in tempi turbolenti". L'UE, e non solo, deve affrontare diverse crisi: le conseguenze della pandemia di Covid-19 ancora da superare, gli sforzi da compiere per dare forma a una transizione verde e giusta al fine di limitare le conseguenze del cambiamento climatico, la mancanza di personale specializzato come conseguenza dello sviluppo demografico, la lotta alle conseguenze della guerra russa contro l'Ucraina che si esprimono sotto forma di un'inflazione galoppante e di prezzi dell'energia che esplodono. La necessità di un dialogo sociale ben funzionante è evidente. Le parti sociali svolgono un ruolo essenziale nel contesto futuro di diminuzione del potere d'acquisto: essi devono proteggere i lavoratori dal rischio di povertà e preservare la pace sociale in tutta Europa. Si tratta di contrastare le correnti populiste che vogliono dividere le società europee e di togliere loro il vento in poppa. Uno dei relatori ha fatto notare, giustamente, che

abbiamo bisogno di un mix di politiche diverse che unisca il controllo dei prezzi all'aumento dei salari e si basi su un dialogo sociale forte. Non sarà semplice, in molti paesi la copertura dei contratti collettivi è infatti molto bassa, come ci hanno ricordato i colleghi e le colleghe della Lituania. Essa è lontana dall'obiettivo dell'80 per cento formulato dalla direttiva UE sul salario minimo recentemente approvata. Ciò nonostante la direttiva rappresenta un grande successo per coloro che lottano per un'Europa più sociale, nonché un passo nella direzione giusta. Dopo anni di attacchi al dialogo sociale in molti Stati membri dell'UE, i partecipanti hanno accolto con favore la nuova iniziativa della Commissione europea per il dialogo sociale, presentata da Jörg Tagger, capo unità della DG Occupazione. Jörg Tagger ha spiegato che a livello europeo sono necessari più accordi tra le parti sociali. La raccomandazione dell'UE per il dialogo sociale annunciata per gennaio 2023 rende omaggio al ruolo positivo che i sindacati possono e devono svolgere in questi tempi turbolenti ed è nata dal piano d'azione per il dialogo sociale. Allo stesso tempo diverse voci scettiche hanno sottolineato

Le discussioni a Vilnius hanno dato molti spunti per ulteriori misure e offerte di formazione continua all'interno della rete EZA per il prossimo anno di formazione 2023/24, in corso di preparazione.

che il successo della nuova iniziativa dipenderà da quanto sarà efficace nella pratica. Le discussioni a Vilnius hanno anche mostrato chiaramente che sono necessarie delle innovazioni per poter superare le crisi attuali e per attuare la transizione verso un'economia digitale e più sostenibile. In questo senso anche i sindacati e le organizzazioni dei lavoratori sono chiamati a mettere costantemente in discussione la propria posizione e a guardare al futuro con coraggio.

**P**er quanto riguarda il dialogo sociale 4.0, i rappresentanti e le rappresentanti di sindacati e organizzazioni dei lavoratori necessitano di offerte di formazione continua, affinché tutti possiamo superare le sfide che stiamo affrontando. EZA, in qualità di centro di formazione con una lunga tradizione, è in grado di offrirle. Tra Vilnius e Leopoli ci sono solamente 550 km. Oleksandr Dzhulyk e Yuriy Kurylo del sindacato ucraino Vost 'Volya' hanno presentato una relazione angosciante sulla situazione in Ucraina e hanno spiegato come è cambiato il lavoro della loro organizzazione in tempi di guerra. Molte delle persone che hanno preso la parola hanno sottolineato quanto sia importante integrare i rifugiati ucraini nel mercato del lavoro

dell'UE, come strumento principale della loro integrazione nella società. Allo stesso tempo si può osservare il rischio di dumping sociale e deregolamentazione a causa dell'afflusso di gruppi di lavoratori vulnerabili, rischio da eliminare. Gli sforzi di molte organizzazioni socie di EZA vanno in questa direzione, in quanto esse sostengono i rifugiati ucraini e i lavoratori locali alla stessa maniera. A tal proposito si è giustamente fatto notare che il nostro sostegno non deve limitarsi alle persone che fuggono dall'Ucraina. Ci sono molti altri rifugiati provenienti da altri paesi che meritano lo stesso sostegno. Le discussioni a Vilnius hanno dato molti spunti per ulteriori misure e offerte di formazione continua all'interno della rete EZA per il prossimo anno di formazione 2023/24, in corso di preparazione. I seminari tratteranno, tra le altre cose, temi quali il piano europeo per la ripresa, l'integrazione nel mercato del lavoro e la parità di opportunità sul lavoro, la digitalizzazione e l'ecologizzazione, misure di formazione continua in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro, condizioni di lavoro e retribuzioni dignitose, nonché la costruzione di capacità per sindacati e organizzazioni dei lavoratori. I nuovi programmi saranno disponibili online sul sito Internet di EZA a marzo 2023.



JÖRG TAGGER



OLEKSANDR DZHULYK

# LA SEGRETERIA DI EZA HA DELLE NUOVE RISORSE

I nuovi dipendenti si presentano

TESTO: Lukas Fleischmann

IMMAGINI: Lukas Fleischmann



**Sergio De la Parra lavora dal 1° settembre come consulente politico presso l'ufficio di EZA di Bruxelles:**

"Sono lieto di essere entrato a far parte del team di EZA e di poter sostenere il suo lavoro da Bruxelles. L'Europa e la giustizia sociale sono sempre stati il filo conduttore della mia carriera, dai banchi universitari, come ricercatore e infine come rappresentante sindacale. Questi temi sono anche al centro di EZA e dei suoi soci in tutta Europa", dice De la Parra. "Dal momento che io stesso sono stato coinvolto in contrattazioni collettive, so quanto sia importante un dialogo sociale equo con partner informati, in grado di discutere alla pari gli uni con gli altri. Sono contento di essere al fianco delle organizzazioni socie di EZA e di sostenerle nel raggiungimento di quest'obiettivo", conclude Sergio.

**Katrin Brügggen lavora dal 1° dicembre come referente per le pubbliche relazioni e assistente della segretaria generale:**

"Sono molto lieta di avere la possibilità di poter lavorare per EZA e in un contesto europeo. Io mi vedo come europea e sono fiera di rappresentare e diffondere i valori dell'UE. Durante il mio corso di studi universitario e le mie esperienze all'estero ho imparato che la comunicazione e lo scambio di opinioni alla pari sono la maniera giusta per poter compiere progressi insieme. Non vedo l'ora di svolgere il mio compito nel contesto dei lavoratori europei e di incontrare nuove persone in tutta la rete EZA e oltre. Non vedo l'ora di svolgere il lavoro che mi attende e di collaborare con il team di EZA a Königswinter, nonché di incontrare gli altri in occasione dei seminari di EZA", dice Katrin.



**Heinz-Georg Kroells lavora dal 1° dicembre per la segreteria di EZA**

"Da europeo convinto sono lieto di poter contribuire nel team di EZA allo scambio di opinioni e alla promozione delle questioni legate ai lavoratori in ambito europeo. Impegnarmi per il dialogo sociale con le mie competenze nelle lingua straniere e in campo amministrativo mi permette di essere pienamente fedele ai miei valori di un'Europa pacifica, unita, solidale ed equa. Sono grato per la possibilità di poter lavorare insieme alla rete EZA al progetto europeo."



## Cari soci, cari amici,

tutto il team di EZA vi ringrazia per la stretta collaborazione, per tutti gli incontri, le idee e i progetti comuni nell'anno passato!

Non vediamo l'ora di proseguire nell'anno nuovo che ci attende, con domande vecchie, per cui non abbiamo ancora trovato risposta e domande nuove non ancora poste, con nuovi progetti, con ambizioni e gioia per i risultati conseguiti...

Auguriamo a tutti voi un felice e santo Natale e un 2023 pieno di salute e fonti d'ispirazione, sperando che porterà a tutti noi il ritorno alla pace in Europa!

Sigrid Schraml  
Segretaria generale di EZA



### INFORMAZIONE LEGALE

#### 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

Sigrid Schraml, Lukas Fleischmann (verantwortlicher Redakteur), Sergio De la Parra, Luc Van den Brande  
Ralph Würschinger

#### Progetto editoriale e grafica

Sofia Wunderling, 40227 Düsseldorf  
[wunderling.myportfolio.com](http://wunderling.myportfolio.com)

#### Fotografie

Lukas Fleischmann, Agnes Jongerius,  
Dennis Radtke, (c)EPPGroup-MLahousse

#### Periodicità

Tre numeri all'anno

